

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

6 novembre 2006

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE

**du ministre de l'Emploi et
de l'Informatisation**

Partie Emploi

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 november 2006

ALGEMENE BELEIDSNOTA

**van de minister van Werk
en Informatisering**

Deel Werk

Documents précédents :

Doc 51 **2706/ (2006/2007)** :

001 à 009 : Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement de la Chambre des représentants, le ministre de l'Emploi a transmis sa note de politique générale.

Voorgaande documenten :

Doc 51 **2706/ (2006/2007)** :

001 tot 009 : Algemene beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement van de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft de minister van Werk zijn beleidsnota overgezonden.

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>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)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Séance plénière</i>
<i>COM :</i>	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT :</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Beknopt Verslag (blauwe kaft)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>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)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Plenum</i>
<i>COM :</i>	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT :</i>	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

SOMMAIRE**INHOUD**

1. Introduction	1. Inleiding
1.1. Évolution de l'exécution de la note de politique 2005-2006	1.1 Stand van uitvoering beleidsnota 2005-2006
1.2. Accords pour 2006-2007	1.2. Afspraken voor 2006-2007
2. Concertation sociale	2. Sociaal overleg
2.1. AIP	2.1. IPA
2.2. Commissions paritaires	2.2. Paritaire comités
2.2.1. Industrie et commerce du diamant	2.2.1. Diamantnijverheid en -handel
2.2.2. Sociétés de logement social	2.2.2. Sociale huisvestingsmaatschappijen
2.2.3. Logistique	2.2.3. Logistiek
2.2.4. Procédure en matière de réquisitions	2.2.4. Procedure opeisingen
2.3. Bilan social	2.3. Sociale Balans
2.4. Élections sociales	2.4. Sociale verkiezingen
3. Une politique d'emploi globale	3. Een globaal werkgelegenheidsbeleid
3.1. Tendance positive	3.1. Positieve tendens
3.2. Jeunes	3.2. Jongeren
3.3. Travailleurs de plus de 45 ans	3.3. 45-plussers
3.4. Victimes de restructurations	3.4. Slachtoffers van herstructurerings
3.5. Application web	3.5. Webapplicatie
3.6. Fonds de fermeture d'entreprises.	3.6. Fonds voor Sluiting van Ondernemingen)
3.7. Travail des étudiants	3.7. Studentenarbeid
3.8. Sportifs	3.8. Sportbeoefenaars
3.9. Congé-éducation	3.9. Educatief verlof
4. Politique de chômage	4. Werkloosheidsbeleid
4.1. Activer les chômeurs	4.1. Werklozen activeren
4.2. Maintien des droits	4.2. Het behoud van rechten
4.3. Recours maximal à l'informatique	4.3. Informatica maximaal benutten
4.4. Allocations	4.4. De uitkeringen
5. Du respect pour la solidarité sociale	5. Respect voor sociale solidariteit
5.1. Lutte contre la fraude sociale dans le secteur de la construction et du nettoyage	5.1. Strijd tegen de sociale fraude in de bouw- en schoonmaaksector
5.2. Élargissement de DIMONA	5.2. Uitbreiding Dimona
5.3. Informatisation des services d'inspection	5.3. Informatisering inspectiediensten
5.4. Cumul travail et allocations de chômage	5.4. Cumul arbeid met werkloosheidsuitkeringen
5.5. Le Service d'Inspection et de Recherche Sociales (SIRS)	5.5. De Sociale Inlichtingen- en OpsporingsDienst (SIOD)
5.6. Pénalisation des infractions sociales	5.6. Sanctiëring sociale inbreuken
6. Bien-être au travail	6. Welzijn op het werk
6.1. Loi portant des dispositions diverses et réinsertion	6.1. Wet diverse bepalingen en herinschakeling
6.2. Risque accru	6.2. Verhoogd risico
6.3. Le système bonus-malus	6.3. Bonus-malussysteem
6.4. Responsabilité accrue des donneurs d'ordre	6.4. Grotere verantwoordelijkheid opdrachtgevers
6.5. Nouveau formulaire de déclaration	6.5. Nieuw aangifteformulier
6.6. Accueil et parrainage-marrainage	6.6. Onthaal en peterschap-meterschap

6.7. Enseignement et formation à la sécurité et à la santé au travail

- 6.8. Champ d'application de la loi sur les accidents du travail
- 6.9. Arsenal informatique pour Pharaon
- 6.10. Harmonisation de la législation sur la sécurité incendie
- 6.11. Services externes de prévention et de protection
- 6.12. Loi anti-harcèlement
- 6.13. Congé d'accueil
- 6.14. Congé parental dans le secteur public

7. Télétravail - travail intérimaire

- 7.1. Télétravail
- 7.2. Intégrer le travail fixe
- 7.3. Pooling: une nouvelle organisation du travail

8. Économie sociale

- 8.1. Coopératives d'activités
- 8.2. Titres-services
- 8.3. Programmes de transition professionnelle

9. Égalité des chances

- 9.1. Classifications de fonctions non sexistes
- 9.2. Travail pour les minorités ethnoculturelles
- 9.3. Label de diversité

10. La perspective européenne et internationale

- 10.1. La stratégie de Lisbonne
- 10.2. Élargir l'Europe
- 10.3. L'importance du modèle social européen
- 10.4. Les Fonds structurels
- 10.5. Gouvernance
- 10.6. Les directives européennes
- 10.7. Transposition des directives
- 10.8. International
- 10.9. Migration

6.7. Onderwijs en opleiding tot veilig en gezond werken

- 6.8. Toepassingsgebied arbeidsongevallenwet
- 6.9. Informatica-arsenaal voor farao
- 6.10. Harmonisering wetgeving brandbeveiliging
- 6.11. Externe diensten voor preventie en bescherming
- 6.12. Antipestwet
- 6.13. Pleegzorgverlof
- 6.14. Ouderschapsverlof in publieke sector

7. Telewerk – uitzendarbeid

- 7.1. Telewerk
- 7.2. Doorstromen naar vast werk
- 7.3. Pooling: een nieuwe werkorganisatie

8. Sociale economie

- 8.1. Activiteitencoöperatieven
- 8.2. Dienstencheques
- 8.3. Doorstromingsprogramma's

9. Gelijke kansen

- 9.1. Sekseneutrale functieclassificaties
- 9.2. Werk voor etnisch-culturele minderheden
- 9.3. Diversiteitslabel

10. Europees en internationaal perspectief

- 10.1. De Lissabonstrategie
- 10.2. Uitbreiding van Europa
- 10.3. Het belang van het Europese sociale model
- 10.4. De Structuurfondsen
- 10.5. Bestuur
- 10.6. Europese richtlijnen
- 10.7. Omzetting van de richtlijnen
- 10.8. Internationaal
- 10.9. Migratie

1. INTRODUCTION

1.1. Évolution de l'exécution de la note de politique 2005-2006?

Quiconque consulte la note de politique 2005-2006, remarque que la plupart des projets d'alors sont au minimum en cours d'exécution. Bien entendu, tout n'est pas achevé, mais presque tout a abouti. Cela signifie que, sauf contretemps imprévu, nous savons que ces projets seront menés à biens.

Nous avons exécuté presque intégralement l'ancien AIP. Les partenaires sociaux n'étaient alors justement pas parvenus à un accord mais le gouvernement avait pris sur soi de le transformer en réalité. Il ne reste que deux problèmes tenaces.

Le texte stipulait qu'une commission devait être créée, laquelle se pencherait sur la problématique travailleurs-employés. La commission a effectivement vu le jour, sous la direction d'un spécialiste indépendant. Mais à ce jour, ce dernier n'a pas fourni de rapport. Toutefois, Les partenaires sociaux essaient quand même de progresser entre eux. Jusqu'à ce que cette tentative ait une chance, il n'est pas indiqué que le gouvernement prenne lui-même des initiatives.

Les commissions paritaires 100 et 200 ne fonctionnent toujours pas. À cet effet également, les partenaires ont eu toutes les possibilités pour trouver eux-mêmes une solution. Étant donné qu'il n'y en a pas eu, on leur a récemment proposé le choix: soit ils proposent un accord, dans un délai très court soit le Ministre de l'Emploi publie un appel à candidatures.

Toujours sur le plan des commissions paritaires, l'on peut signaler que les glissements au sein de la CP pour les services de santé sont terminés. Bientôt, l'on pourra effectivement commencer avec la nouvelle structure. Ce n'est malheureusement pas encore le cas de la CP pour les sociétés de logements sociaux mais la procédure a entre-temps démarré. Nous sommes toujours en discussion concernant une CP pour la logistique. Un séminaire a été organisé, comme point de départ pour la concertation. Rétrospectivement, il y a en effet déjà eu beaucoup de concertation. La commission paritaire 140 demande de supprimer le caractère dit résiduaire. Mais, cela requiert de la prudence. Un certain nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs se sentent menacés. Ils craignent de perdre des membres mais également que dans un certain nombre de cas les conditions de travail ne régressent. Ce

1. INLEIDING

1.1. Stand van uitvoering beleidsnota 2005-2006?

Wie er de beleidsnota 2005-2006 op naslaat, merkt dat de meeste voornemens van toen op zijn minst in uitvoering zijn. Uiteraard is niet alles afgewerkt, maar bijna alles staat op de sporen. Dat wil zeggen dat we, behoudens onvoorziene tegenspoed, weten dat die projecten ook zullen aankomen!

We hebben het vorige IPA bijna integraal uitgevoerd. De sociale partners waren toen net niet tot een akkoord gekomen, maar de regering nam het op zich om het in realiteit om te zetten. Welnu, er blijven slechts twee hardnekkige problemen over.

De tekst bepaalde dat er een commissie in het leven geroepen moest worden, die zich over de problematiek arbeiders-bedienden zou buigen. De commissie is er effectief gekomen, onder leiding van een onafhankelijke deskundige. Maar tot vandaag heeft deze geen rapport afgeleverd. De sociale partners proberen niet-temin onder elkaar toch nog vooruitgang te boeken. Tot zolang die poging een kans maakt, is het niet aangegeven dat de regering zelf initiatief neemt.

De paritaire comités 100 en 200 werken nog altijd niet. Ook daarvoor kregen de partners alle kansen om zelf met een oplossing uit de bus te komen. Omdat die er maar niet kwam, werden zij recent voor de keuze gesteld. Ofwel leggen zij op heel korte termijn een overeenkomst op tafel, ofwel publiceert de Minister van werk een oproep om kandidaturen in te dienen.

Nog op het vlak van de paritaire comités kan gemeld worden dat de verschuivingen binnen het PC voor de gezondheidsdiensten achter de rug zijn. Binnenkort kan men effectief van start gaan met de nieuwe structuur. Dat is helaas nog niet het geval met het PC voor de sociale huisvestingsmaatschappijen, maar de procedure is ondertussen wel opgestart. We zijn nog altijd niet uit de discussie over een PC voor de logistiek. Er is een seminarie georganiseerd, als startpunt voor het overleg. Achteraf is er inderdaad al heel veel overleg geweest. Het paritair comité 140 vraagt het zogenaamd residuaire karakter op te heffen. Maar er is behoedzaamheid vereist. Een aantal organisaties van werkgevers én van werknemers voelen zich bedreigd. Ze vrezen ledenverlies, maar ook dat in een aantal gevallen de arbeidsvoorwaarden naar beneden zouden gaan. Dat laatste kan niet, maar de doelstelling moet toch de op-

dernier point est impossible mais l'objectif doit toutefois être la création d'une commission paritaire pour la logistique. La logistique est clairement un secteur avec un très grand avenir, tant en Flandre qu'en Wallonie. Les entreprises internationales ne continueront de venir que si elles disposent de suffisamment de sécurité juridique. C'est la raison pour laquelle, dans une première phase, l'on doit réellement traiter la demande de supprimer le caractère résiduaire. Plus tard, l'on peut également trouver une solution pour des entreprises qui effectuent des activités de logistique sur le plan international.

Cela n'a pas été une mince affaire mais on est enfin parvenu à un accord sur un bilan social simplifié. Les dernières étapes légales seront franchies en automne mais à partir de l'année prochaine, les entreprises devront travailler avec le nouveau bilan. Cela comprenait un instrument de mesure pour les efforts fournis pour la création. Tout le monde est donc d'accord sur la manière dont cela doit à l'avenir être mesuré. Il est évident que cela constitue un remarquable pas en avant. Jusqu'à présent, l'on a des prises de becs fort stériles sur les chiffres corrects.

L'année dernière, on a employé incroyablement beaucoup d'énergie à l'exécution du Pacte des Générations. La base est bien sûr la nouvelle manière d'aborder les restructurations. Dans ce domaine, toute législation est en ordre. Les premières entreprises sont d'ailleurs déjà occupées à mettre en pratique les nouvelles règles. On en tirera les conclusions et la procédure devra être adaptée. La plupart des autres mesures ne posent plus de problèmes majeurs. En ce qui concerne les prépensions, on n'attend que les partenaires sociaux qui ont la possibilité de faire une proposition sur les métiers lourds et les périodes assimilées. À ce jour, ils n'ont pas fait le tour de la discussion mais il y a bon espoir que cela évolue dans la bonne direction.

Le projet de supprimer le contrôle de pointage a été accompli. Cela s'applique également pour un certain nombre de simplifications administratives, notamment pour la déclaration annuelle de la situation familiale et la détermination annuelle des allocations de chômage temporaire. La procédure d'activation pour les chômeurs se déroule comme prévu. Cette année, la troisième et provisoirement dernière phase a été lancée. On assure de manière régulière un suivi et des évaluations intermédiaires de la procédure avec les partenaires sociaux et les régions.

Le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale n'existe plus, il s'est entre-temps

richting zijn van een paritair comité voor de logistiek. Logistiek is duidelijk een sector met heel veel toekomst, zowel in Vlaanderen als in Wallonië. Internationale bedrijven zullen maar blijven komen als ze voldoende rechtszekerheid hebben. Vandaar dat in een eerste fase effectief moet ingegaan worden op de vraag om het residuaire karakter af te schaffen. Later kan er ook een oplossing komen voor bedrijven die internationaal logistieke activiteiten verrichten.

Het heeft heel wat voeten in de aarde gehad, maar er is eindelijk een akkoord over een vereenvoudigde sociale balans. De laatste wettelijke stappen worden in het najaar gezet, maar vanaf volgend jaar zullen de bedrijven met de nieuwe balans werken. Daarin is inbegrepen een meetinstrument voor de inspanningen die voor vorming gedaan worden. Iedereen is het dus eens over de manier waarop die in de toekomst gemeten moeten worden. Het hoeft geen betoog dat dit een ontzettende stap vooruit is. Tot op vandaag wordt op een zeer onvruchtbare wijze gebekvecht over de juiste cijfers.

Het voorbije jaar is ongelooflijk veel energie gegaan naar de uitvoering van het generatiepact. Het fundament is natuurlijk de nieuwe manier om herstructureren aan te pakken. Op dat vlak is alle wetgeving in orde. De eerste bedrijven zijn trouwens bezig de nieuwe regels in praktijk te brengen. Er zal uit geleerd moeten worden en hier en daar zal de procedure moeten bijgesteld worden. De meeste andere maatregelen stellen geen grote problemen meer. Alleen voor het brugpensioen is het nog wachten op de sociale partners, die de kans krijgen een voorstel te doen over de zware beroepen en de gelijkgestelde periodes. Ze hebben die discussie tot op vandaag niet afgerond, maar er is goede hoop dat deze in de goede richting evolueert.

Het voornemen om de stempelcontrole af te schaffen is uitgevoerd. Dat geldt ook voor een aantal administratieve vereenvoudigingen, namelijk voor de jaarlijkse aangifte van de gezinstoestand en de jaarlijkse bepaling van de uitkering voor tijdelijke werkloosheid. De activeringsprocedure voor werklozen verloopt volgens plan. Dit jaar is de derde en voorlopig laatste fase op gang getrokken. De procedure wordt regelmatig opgevolgd en tussentijds geëvalueerd met de sociale partners en de regio's.

De federale raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude bestaat niet meer. De raad is

transformé en SIRS. Il s'avérerait en effet qu'un certain nombre de choses fonctionnaient moins bien. La nouvelle structure est plus simple et plus souple. Cela porte déjà clairement ses fruits, aujourd'hui. Pour le reste, l'on a tenu les engagements concernant la poursuite de l'informatisation des services d'inspection. Les deuxième et troisième phases de la Genèse ont été accomplies.

La politique du bien-être au travail s'est vue attribuer un sigle: FARAO ou plan d'action fédéral pour la réduction des accidents du travail. Ce plan ainsi que les points difficiles sont exécutés de manière systématique. Ainsi le Conseil des ministres a approuvé récemment encore les primes dites différenciées. Des entreprises où il arrive beaucoup d'accidents de travail paieront plus de primes que celles où il en arrive nettement moins. Ce qui a déjà été réalisé par exemple, ce sont les conventions sur un nouvel AR sur l'amiante, les mesures pour la réinsertion des travailleurs en incapacité de travail pendant un moment et la nouvelle réglementation en matière de bruit. Mais d'autres questions sont également en cours d'exécution: l'amélioration de la qualité des conseillers en prévention, la nouvelle déclaration des accidents de travail, la coresponsabilisation de toutes les entreprises actives sur un même chantier, la protection des stagiaires contre les accidents de travail, la fiche du poste de travail généralisée et la reconnaissance des entreprises qui peuvent supprimer l'amiante. À l'heure actuelle, l'on n'est pas encore parvenu à coresponsabiliser les entreprises faisant appel à des agences d'intérim pour la sécurité des intérimaires mais ce projet n'est certainement pas abandonné. En ce qui concerne le stress, l'on essaie d'améliorer de manière concrète la politique de prévention. La loi dite anti-harcèlement a été adaptée. L'on met beaucoup plus l'accent sur la prévention.

Dans la note de politique 2005-2006, il y avait deux nouveaux projets pour encourager une meilleure combinaison du travail et de la famille: le congé pré adoption et le congé pour les familles d'accueil. Le congé pré-adoption n'a pas été réalisé en raison de l'avis défavorable du Conseil d'État. En revanche, la loi portant des dispositions diverses garantira un accès plus égal au congé-adoption. Cela a été transmis aux partenaires sociaux. Nous espérons qu'ils en feront quelque chose dans leurs discussions pour un nouvel AIP, où l'on discutera également du congé d'assistance. Entre-temps, l'on travaille encore à l'harmonisation des différents systèmes d'interruption de carrière.

Les conventions en matière de télétravail ont été réalisées. Le nouveau statut pour les télétravailleurs a

ondertussen omgevormd tot SIOD. Er bleken immers een aantal zaken minder goed te werken. De nieuwe structuur is eenvoudiger en soepeler. Dat werpt reeds vandaag duidelijke vruchten op. Voor het overige zijn de afspraken inzake verdere informatisering van de inspectiediensten nagekomen. De tweede en derde fase van Genesis zijn uitgevoerd.

Het beleid voor welzijn op het werk wordt onder een letterwoord gevoerd: FARAO of Federaal actieplan voor de reductie van arbeidsongevallen. Dat plan wordt systematisch uitgevoerd, ook de moeilijke punten. Zo heeft de Ministerraad recent nog de zogenaamde gedifferentieerde premiezetting goedgekeurd. Bedrijven met veel arbeidsongevallen, zullen meer premies betalen dan bedrijven die er duidelijk minder hebben. Reeds uitgevoerd zijn bijvoorbeeld de afspraken over een nieuw KB over asbest, de maatregelen voor de herinschakeling van werknemers die een tijd arbeidsongeschikt waren en de nieuwe regelgeving inzake lawaai. Maar ook andere zaken zijn in uitvoering: de verbetering van de kwaliteit van preventieadviseurs, de nieuwe aangifte van arbeidsongevallen, de coresponsabilisering van alle bedrijven die actief zijn op eenzelfde werf, de bescherming tegen arbeidsongevallen van stagiairs, de veralgemeende werkpostfiche en de erkenning van ondernemingen die asbest mogen verwijderen. Voorlopig is het niet gelukt om bedrijven die gebruik maken van uitzendkantoren mee verantwoordelijk te stellen voor de veiligheid van de interimarissen, maar dat project is zeker niet opgedoekt. Inzake stress is geprobeerd het preventiebeleid op een concrete manier te verbeteren. De zogenaamde antipestwet wordt aangepast. Er wordt veel meer nadruk gelegd op preventie.

In de beleidsnota 2005-2006 stonden twee nieuwe projecten die een betere combinatie arbeid en gezin kunnen stimuleren: het pre-adoptieverlof en het verlof voor pleeggezinnen. Het pre-adoptieverlof is niet gerealiseerd, omwille van negatief advies Raad van State. In de wet diverse bepalingen zal wel een gelijkere toegang verzekerd worden tot het adoptieverlof. Het is doorgegeven aan de sociale partners. Die maken er hopelijk iets van in hun besprekingen voor een nieuw IPA, waar tevens het zorgverlof zal besproken worden. Ondertussen wordt nog gewerkt aan een harmonisering van de verschillende stelsels van loopbaan-onderbreking.

De afspraken inzake telewerk zijn gerealiseerd. Het nieuwe statuut voor telethuiswerkers is gerealiseerd

été réalisé (CCT 85). Le projet d'AR qui a adapté le RGPT à la réalité des télétravailleurs est maintenant adapté à la nouvelle réglementation. Et l'incertitude sur l'assurance contre les accidents de travail a été résolue. Deux dossiers sont encore dans l'impasse: le quatrième motif et l'évaluation des règles pour la mise à disposition.

Sur le plan de l'économie sociale, l'on cherche encore toujours une solution du statut du travailleur dans ce qu'on appelle les coopératives d'activités. Dans ce genre de coopératives, les travailleurs ont la possibilité de tester avec accompagnement s'ils sont capables à terme de devenir indépendant. Ils devraient pouvoir obtenir un statut se trouvant quelque part entre celui du travailleur et de l'indépendant. À l'heure actuelle, l'on résout les derniers problèmes juridiques.

L'histoire de titres-services est un succès. Il y a eu plus d'enregistrements de travailleurs qu'initialement prévu et il est incontestable que grâce aux titres-services, une importante partie du travail au noir a disparu. Entre-temps, il est devenu possible de passer aux titres-services électroniques, il y a une CCT et il y a eu de nouveau une évaluation. En d'autres termes, toutes les conventions ont été respectées.

L'année dernière, l'on a essayé d'avancer dans le domaine des classifications de fonctions non sexistes. Différents groupe de travail se sont réunis et l'on s'est concerté avec les présidents des commissions paritaires. Mais l'on ne peut prétendre avoir fait de gros progrès. L'on va maintenant tout mettre en œuvre pour obtenir l'attention à ce propos dans l'AIP, afin que les partenaires sociaux sectoriels les reprennent dans leurs propres discussions. En matière de discussion sur l'enregistrement ethnique, des accords ont été conclus, sur l'initiative du Centre pour l'égalité des chances, pour travailler à une méthode. Cet automne, on a discuté de la méthode élaborée à une Conférence interministérielle.

Pour l'Europe, la question était bien entendu de savoir si, le 1^{er} mai, notre pays ouvrirait entièrement les frontières aux nouveaux États membres. Il a finalement été décidé de ne pas encore le faire mais d'encore poursuivre un régime de transition jusqu'à ce quatre conditions importantes soient remplies. Entre-temps, l'on a énormément travaillé pour réaliser ces conditions.

1.2. Accords pour 2006-2007

Nous sommes aujourd'hui pratiquement littéralement à la veille de la concertation sur un Accord interprofessionnel. Le rapport sur le Conseil central de l'Éco-

(CAO 85). Het ontwerp-KB dat het ARAB aanpast aan de realiteit van de thuiswerkers wordt nu aangepast aan de nieuwe regeling. En de onduidelijkheid over de verzekering tegen arbeidsongevallen is opgelost. Twee dossiers zitten nog vast: het vierde motief en de evaluatie van de regels voor ter beschikking stelling.

Op het terrein van de sociale economie wordt nog altijd gezocht naar een oplossing van het statuut van de werknemer in een zogenaamde activiteiten-coöperatieve. In zo'n coöperatieve krijgen werknemers de kans om onder begeleiding uit te testen of ze op termijn zelfstandig kunnen worden. Ze zouden een statuut moeten kunnen krijgen dat ergens tussen dat van werknemers en zelfstandigen in ligt. Momenteel worden de laatste juridische problemen opgelost.

Het verhaal van de dienstencheques is een succesverhaal. Er zijn meer werknemers in opgenomen dan oorspronkelijk voorzien en het is ontegensprekelijk zo dat door de dienstencheques een belangrijk stuk zwartwerk verdwenen is. Het is ondertussen mogelijk elektronisch aan dienstencheques te komen, er is een CAO en er is opnieuw een evaluatie geweest. Alle afspraken zijn met andere woorden nagekomen.

Het voorbije jaar is geprobeerd stappen vooruit te zetten op het vlak van sekseneutrale functieclassificaties. Er zijn verschillende werkgroepen samengebracht en er is gesproken met voorzitters van paritaire comités. Maar men kan niet beweren dat er veel vooruitgang geboekt is. Er zal nu alles op alles gezet worden om voor dit thema aandacht te krijgen in het IPA, met de bedoeling dat de sectorale sociale partners ze in hun eigen besprekingen overnemen. Inzake de discussie over de etnische registratie zijn, op initiatief van het Centrum voor Gelijke Kansen, afspraken gemaakt om aan een methode te werken. Dit najaar wordt de uitgewerkte methode op een Interministeriële conferentie besproken.

Voor Europa was de vraag natuurlijk of ons land de grenzen op 1 mei volledig zou openstellen voor werknemers uit nieuwe lidstaten. Er is uiteindelijk beslist om dit nog niet te doen, maar nog een overgangsregime aan te houden tot aan vier belangrijke voorwaarden voldaan is. Er wordt ondertussen hard gewerkt om die voorwaarden te realiseren.

1.2. Afspraken voor 2006-2007

We staan vandaag bijna letterlijk aan de vooravond van het overleg over een Interprofessioneel Akkoord. Het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsle-

nomie qui doit se prononcer sur la norme salariale, est attendu au début du mois de novembre. L'on espère que les discussions pourront commencer dans une atmosphère favorable. L'on discutera sans aucun doute du pouvoir d'achat. Le gouvernement a déjà réservé 30 millions d'euros pour faciliter la discussion sur les minima. Et il y a de l'argent pour réduire le prix des heures supplémentaires. Le travail en équipe a obtenu un soutien financier supplémentaire. Mais il est certain qu'un certain nombre d'autres thèmes ne peuvent pas manquer non plus. La formation et l'innovation, cela va de soi, mais également la qualité du travail et la problématique de la diversité doivent être à l'ordre du jour.

La concertation sociale c'est bien sûr plus que se concerter pour un AIP. Cela se fait simplement quotidiennement et pour se faire, les commissions paritaires sont des forums par excellence. Un certain nombre de structures ne sont plus adaptées au contexte actuel. Il faut simplement trancher, par exemple, en ce qui concerne la commission paritaire logistique. La procédure de réclamations dans les services de santé est en révision.

En 2008, il y aura de nouveau des élections sociales. L'on veille aux adaptations technico-juridiques nécessaires pour permettre qu'elles se déroulent au mieux.

L'emploi augmente et le chômage baisse, particulièrement celui des jeunes. Il est incontestable que le Pacte des Générations y a énormément contribué. Les jeunes et les plus de 45 ans ont obtenu un soutien très important. En ce moment, l'on effectue les premières restructurations selon les nouveaux accords. Il est trop tôt pour une évaluation mais sur le terrain, l'on remarque que tant les employeurs que les travailleurs essaient de les utiliser de la plus positive des manières. Si cela marche, cela permet simplement de garder plus de travailleurs âgés.

Entre-temps, les différentes mesures d'emploi forment un enchevêtrement compliqué. Une simplification s'impose mais simultanément, l'on travaille à une application web qui à terme, permettra tant à l'employeur qu'au travailleur de savoir en un minimum de temps et de manière très concrète sur quelles mesures il ou elle peut compter. Le travail étudiant également est repris dans la série de réglementations à simplifier.

Ces derniers mois, il y avait assez bien à faire sur le congé éducation. Quiconque examine les questions un peu objectivement admettra que le CEP était simplement une banqueroute. Les autorités devaient y in-

ven, dat een uitspraak moet doen over de loonnorm, wordt begin november verwacht. Het ziet er naar uit dat de besprekingen in een positieve sfeer kunnen beginnen. Er zal ongetwijfeld gesproken worden over de koopkracht. De regering heeft alvast 30 miljoen gereserveerd om de discussie over de minima makkelijker te maken. En er is geld om overuren goedkoper te maken. Ploegenarbeid kreeg een extra ondersteuning. Maar ook een aantal andere thema's mogen zeker niet ontbreken. Vorming en innovatie liggen voor de hand, maar ook de kwaliteit van de arbeid en de problematiek van de diversiteit moeten op de agenda.

Sociaal overleg is natuurlijk meer dan onderhandelen voor een IPA. Het gebeurt gewoon dagdagelijks en de Paritaire Comités zijn daarvoor het forum bij uitstek. Een aantal structuren is niet meer aangepast aan de huidige tijd. Er moeten gewoon knopen doorgehakt worden, bijvoorbeeld voor het paritaire comité logistiek. Ook de procedure van opeisingen in de gezondheidsdiensten is aan bijstelling toe.

In 2008 zijn er opnieuw sociale verkiezingen. Er wordt gezorgd voor de nodige technisch-juridische aanpassingen, om ze zo vlot mogelijk te laten verlopen.

De werkgelegenheid stijgt en de werkloosheid, in het bijzonder van jongeren, daalt. Het is onmiskenbaar dat het generatiepact daarin een belangrijke rol speelt. Jongeren en 45-plussers krijgen een heel belangrijke ondersteuning. Op dit ogenblik worden de eerste herstructureringen uitgevoerd volgens de nieuwe afspraken. Het is te vroeg voor een evaluatie, maar op het terrein merkt men dat zowel werkgevers als werknemers er op de meest positieve manier mee proberen om te gaan. Als het lukt, blijven er alleen daardoor meer oudere werknemers aan de slag.

Ondertussen vormen de verschillende tewerkstellingsmaatregelen een ingewikkeld kluwen. Er dringt zich een vereenvoudiging op, maar er wordt tegelijk gewerkt aan een web-applicatie die op termijn zowel de werkgever als de werknemer zal toelaten in een minimum van tijd en op een heel concrete manier te weten op welke maatregelen hij of zij kan rekenen. Ook studentenarbeid is opgenomen in de reeks van te vereenvoudigen regelingen.

Er was de afgelopen maanden nogal wat te doen over het educatief verlof. Wie de zaken een beetje objectief benadert, zal toegeven dat het BEV gewoon bankroet was. De overheid moest er jaar na jaar pakken

jecter des sommes d'argent année après année. L'on propose maintenant une solution et il revient aux partenaires sociaux d'en faire quelque chose d'efficace.

En dépit de toutes les mesures qui encouragent l'emploi, le chômage reste encore toujours très élevé. La politique d'activation porte néanmoins. Les chômeurs qui se cantonnent dans leur situation ne sont vraiment pas la règle. L'aide dont ils bénéficient de l'ONEm peut, dans de très nombreux cas, réellement les aider à retrouver du travail. En 2007, la politique a été minutieusement évaluée. Si nécessaire, elle est également rectifiée. Le gouvernement a suivi l'avis des partenaires sociaux d'adapter un certain nombre d'allocation au bien-être.

On intensifie la lutte contre la fraude fiscale, tant des allocations que des cotisations. Quiconque vole la Sécurité sociale, menace le système structuré sur la solidarité. L'on fait appel aux partenaires sociaux pour élaborer des propositions concrètes dans le secteur du bâtiment et du nettoyage. Simultanément, on a continué d'informatiser les services d'inspection. Le service d'information et de recherche sociales ou SIRS veillera à la coordination et à l'encadrement des différents services d'inspection. La lutte contre les faux indépendants est une priorité. Le nouveau code pénal social devient une arme importante.

Le bien-être au travail constitue pour le ministre de l'Emploi une préoccupation prioritaire. Il y a de très nombreuses initiatives en chantier qui à terme augmenteront ce bien-être. Ce deviendra sans aucun doute plus facile pour les personnes qui ont été longtemps malade de reprendre de nouveau le travail. De différentes façons, l'employeur est également obligé d'assumer ses responsabilités. Ainsi, est créé un système de bonus-malus pour la prime dans les assurances accidents du travail. Les donneurs d'ordre se voit attribuer une plus grande responsabilité à l'égard des sous-traitants, des indépendants ou de travailleurs intérimaires. Les jeunes sont bien mieux accueillis au début de leur carrière? L'adaptation de la loi anti-harcèlement est appliquée.

Le télétravail a le vent en poupe. Il est dès lors important de réfléchir également à la sécurité des travailleurs qui travaillent à leur domicile. L'on travaille à la législation.

La discussion sur ce qu'on appelle le quatrième motif pour le travail intérimaire traîne depuis trop longtemps. De très nombreuses entreprises n'engagent que des travailleurs qu'ils ont auparavant engagés dans l'entreprise via l'intérim. La législation doit être adaptée à

geld inpompen. Er is nu een structurele oplossing aangeboden en het is aan de sociale partners om daar effectief iets van te maken.

Alle maatregelen die de tewerkstelling bevorderen ten spijt, blijft de werkloosheid nog altijd heel hoog. Het activeringsbeleid blijkt niettemin vruchten af te werpen. Werklozen die zich in hun situatie nestelen zijn echt niet de regel. De ondersteuning die ze vanuit de RVA krijgen, kan hen in heel veel gevallen effectief helpen om terug aan de bak te komen. Het beleid wordt in 2007 grondig geëvalueerd. Zonodig wordt het ook bijgestuurd. De regering heeft het advies van de sociale partners om een aantal uitkeringen aan te passen aan de welvaart opgevolgd.

De strijd tegen sociale fraude, zowel van de uitkeringen als van de bijdragen, wordt opgevoerd. Wie de sociale zekerheid besteeft, bedreigt het systeem dat op solidariteit geschoeid is. Er wordt beroep gedaan op de sociale partners om in de bouw en in de schoonmaaksector concrete voorstellen uit te werken. Tegelijk worden de inspectiediensten verder geïnformatiseerd. De Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst of SIOD zal zorgen voor coördinatie en aansturing van de verschillende inspectiediensten. Strijd tegen schijnzelfstandigheid wordt een prioriteit. Het nieuwe sociale strafwetboek wordt een belangrijk wapen.

Welzijn op het werk is voor de minister van Werk een prioritaire bezorgdheid. Er staan heel veel initiatieven op stapel die dat welzijn op termijn zullen verhogen. Het wordt ongetwijfeld makkelijker voor mensen die langdurig ziek geweest zijn om de draad van het werk terug op te nemen. Op verschillende manieren wordt de werkgever ook verplicht zijn verantwoordelijkheid te nemen. Zo komt er een bonus-malussysteem voor de premie in de arbeidsongevallenverzekering. Opdrachtgevers krijgen een grotere verantwoordelijkheid ten aanzien van onderaannemers, zelfstandigen of interimwerknemers. Jongeren worden bij het begin van hun loopbaan veel beter onthaald. De aanpassing van de antipestwet wordt uitgevoerd.

Telewerk zit in de lift. Het is daarom belangrijk dat ook gedacht wordt aan de veiligheid van de werkgevers die thuis werken. Er wordt gewerkt aan de wetgeving.

De discussie over het zogenaamde vierde motief voor uitzendarbeid sleept al te lang aan. Heel veel bedrijven werven alleen werknemers aan die zij eerder via interim in het bedrijf gebracht hebben. De regelgeving moet aan de praktijk aangepast worden, maar dat

la pratique mais cela est impossible sans également améliorer le statut du travailleur intérimaire.

En 2007, les autorités ont encore accordé un montant supplémentaire de 83,5 millions d'euros pour les titres-services. L'on ne touche pas pur le moment au prix pour le consommateur ou à l'avantage fiscal. La valeur d'échange pour l'employeur est réduite mais l'on ne touche pas à l'importante intervention pour les personnes difficiles à placer. Et l'on crée un fonds de formation. Le secteur pourra ainsi sans aucun doute passer l'année 2007. L'on peut entre-temps examiner si pour 2008, des mesures supplémentaires ne sont pas nécessaires.

Les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes. Cet écart salarial reste une honte. Une des rares possibilités pour les Ministre de l'Emploi, est d'agir sur les classifications de fonctions. Il faut continuer de travailler avec les secteurs afin de parvenir à terme, à des classifications de fonctions non sexistes. La discussion sur le système d'enregistrement des allochtones est achevée. Le label de diversité est possible à court terme.

Au niveau européen, 2006 était surtout l'année où il a fallu prendre des décisions concernant les nouveaux États membres. Notre pays a décidé que la période de transition devait être prolongée en attendant la réalisation de quatre conditions. Les travailleurs originaires des nouveaux États membres sont les bienvenus mais c'est mt dans leur intérêt qu'ils ne perturbent pas les conditions de travail, ici. Nous sommes en plein travail pour développe les quatre conditions. L'année prochaine, lorsque la Bulgarie et la Roumanie entreront dans l'Europe, nous souhaitons leur imposer la même réglementation pour les métiers difficiles qu'aux 8 adhérents en mai. Nous espérons que la Commission européenne prendra une initiative pour permettre aux différents services d'inspection de coopérer au niveau européen, également.

Nous essayons autant que possible de préserver notre modèle social. Ainsi, nous voulons bien discuter de flexibilité mais les travailleurs ne peuvent pas être dupés. En 2006, nous avons mené un énorme combat contre la tentative d'augmenter de manière quasi illimitée le temps de travail sur le plan individuel. On espère que le problème sera enfin tranché, sous la présidence Finlandaise. En ce qui concerne la transposition de la directive, il semble possible d'encore réaliser cette transposition avant la fin de la législature. D'ailleurs, la transposition sur l'information des travailleurs est maintenant très urgente. Sur le plan international également, notre pays essaie de coopérer à une politique qui veille au progrès social des travailleurs.

kan niet zonder ook het statuut van de interim-werknemer te verbeteren.

In 2007 zal de overheid nog eens 83,5 miljoen extra aan de dienstencheques besteden. Er wordt voorlopig niet geraakt aan de prijs voor de gebruiker of aan het fiscale voordeel. De inruilwaarde voor de werkgever wordt verlaagd, maar aan de belangrijke tussenkomst voor moeilijk inzetbare personen wordt niet geraakt. En er wordt een opleidingsfonds opgericht. De sector zal daarmee zonder enige twijfel 2007 kunnen doorkomen. Er kan ondertussen onderzocht worden of voor 2008 geen bijkomende maatregelen nodig zijn.

Vrouwen verdienen gemiddeld minder dan mannen. Die loonkloof blijft een schande. Een van de weinige mogelijkheden voor de Minister van werk is in te werken op de functieclassificaties. Er moet verder gewerkt worden met de sectoren om op termijn tot seksenetrale classificaties te komen. De discussie over het registratiesysteem van allochtonen moet afgerond worden. Het diversiteitslabel kan er op korte termijn zijn.

Op Europees niveau was 2006 vooral het jaar waarin moest beslist worden over de nieuwe lidstaten. Ons land heeft beslist dat de overgangperiode moet verlengd worden, in afwachting van de realisatie van vier voorwaarden. Werknemers uit de nieuwe lidstaten zijn welkom, maar het is ook niet in hun belang dat zij hier de arbeidsvoorwaarden verstoren. We zijn de vier voorwaarden volop aan het uitwerken. Wanneer volgend jaar Bulgarije en Roemenië tot Europa toetreden, willen we deze dezelfde regeling voor knelpuntberoepen opleggen als de 8 toetreders in mei. We rekenen er op dat de Europese commissie een initiatief zal nemen om de verschillende inspectiediensten ook op Europees niveau te laten samenwerken.

We proberen ons sociale model zoveel mogelijk te vrijwaren. Zo willen we wel discussiëren over flexibiliteit, maar de werknemers mogen niet de dupe worden. We hebben in 2006 een heuse strijd gevoerd tegen de poging om de arbeidstijd op individueel vlak bijna onbeperkt te verhogen. Het ziet er naar uit dat het probleem onder het Finse voorzitterschap eindelijk beslist zal worden. Inzake de omzetting van de richtlijnen lijkt het doenbaar om de omzetting nog voor het einde van de legislatuur te doen. De omzetting over de informatie aan de werknemers is nu trouwens heel dringend. Ook op internationaal vlak probeert ons land mee te werken aan een beleid dat zorgt voor een sociale vooruitgang van de werknemers.

2. CONCERTATION SOCIALE

2.1. AIP

Les négociations pour l'accord interprofessionnel bisannuel et les négociations sectorielles qui en découlent sont naturellement un point fort de la concertation sociale.

Un accord interprofessionnel fixe un certain nombre d'orientations centrales importantes pour l'évolution du coût salarial et la formation. Mais il établit également quelques standards minimums pour des secteurs et des entreprises où la concertation est moins forte.

En 2004, le début de la concertation s'est déroulé sous un astre moins favorable. On était quelque peu dans l'incertitude quant à l'issue du Pacte des Générations. D'abord, certains interlocuteurs avaient placé la barre très haut. Toutefois, le presque accord représentait un ensemble équilibré des pistes précieuses. C'est pourquoi, le gouvernement a décidé d'appliquer intégralement les conventions qu'il contient.

La déclaration commune du 27 mars 2006 «Une économie plus compétitive en faveur de l'emploi» et le récent «accord de septembre» illustrent toutefois qu'une concertation interprofessionnelle constructive reste bien possible. Cette même attitude constructive se voit également à l'approche de l'AIP.

Le fil conducteur est bien entendu une évolution du coût salarial qui ne perturbe pas notre position concurrentielle. Les chiffres du Conseil central de l'Économie sur l'évolution du coût salarial dans notre pays et principalement les pays limitrophes ne seront disponibles qu'en novembre.

Ce qui est important, c'est que le gouvernement a déjà pris des mesures dont les partenaires doivent tenir compte.

Il faut penser au renforcement du bonus crédit d'emploi, la réforme fiscale et l'instauration de la déduction professionnelle. Dans le cadre de la confection budgétaire 2007, le gouvernement a d'ailleurs décidé de doubler la déduction professionnelle jusqu'à un montant global de 150 millions. Et pour soutenir l'appel aux partenaires pour augmenter le salaire minimum, dans le cadre de l'AIP, on a affecté 30 millions. Ils devront servir à augmenter le revenu des travailleurs concernés.

Afin de comprimer le coût salarial, d'importants budgets ont été affectés à l'emploi des jeunes et des plus âgés, dans le cadre du Pacte des Générations et au

2. SOCIAAL OVERLEG

2.1. IPA

De onderhandelingen voor het tweejaarlijkse interprofessioneel akkoord en de sectoronderhandelingen die daarop volgen, zijn uiteraard een hoogtepunt van het sociale overleg.

Een interprofessioneel akkoord legt een aantal belangrijke centrale oriëntaties vast voor de loonkostenontwikkeling en vorming. Maar het bepaalt ook enkele minimumstandaarden voor sectoren en ondernemingen waar het overleg minder sterk is.

De start van het overleg in 2004 verliep onder een minder gunstig gesternte. Men was wat in het ongewisse over de afloop van het generatiepact. Vooraf legden sommige gesprekspartners de lat trouwens zeer hoog. Toch was het bijna-akkoord een evenwichtig geheel van waardevolle pistes. Daarom heeft de regering beslist de erin vervatte afspraken integraal uit te voeren.

De gezamenlijke verklaring «Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid» van 27 maart 2006 en het recente «septemberakkoord» illustreren echter dat een constructief interprofessioneel overleg wel degelijk mogelijk blijft. Diezelfde constructieve houding ziet men ook bij de aanloop naar het IPA.

De leidraad is uiteraard een loonkostenontwikkeling die onze concurrentiepositie niet bezwaart. De cijfers van de Centrale Raad voor Bedrijfslijven over de loonkostenontwikkeling in ons land en de voornaamste buurlanden zullen echter pas in november beschikbaar zijn.

Belangrijk is dat de regering al maatregelen genomen heeft, waar de partners rekening moeten mee houden.

Te denken is aan de versterking van de werkbonus, de fiscale hervorming en de invoering van de jobkorting. In het kader van de begrotingsopmaak 2007 heeft de regering trouwens beslist de jobkorting te verdubbelen tot een globaal bedrag van 150 miljoen. En ter ondersteuning van de oproep aan de partners om in het kader van het IPA het minimumloon te verhogen, is 30 miljoen uitgetrokken. Die moeten dienen voor een verhoging van het inkomen van de betrokken werknemers.

Om de loonkost te drukken, werden in het kader van het generatiepact belangrijke budgetten uitgetrokken voor de tewerkstelling van jongeren en ouderen en voor

soutien de l'innovation. Dans le budget 2007, il a en outre été décidé de majorer à 10,7% le non versement du précompte professionnel pour les secteurs qui emploient des travailleurs dans le travail de nuit et par équipe. Pour renforcer la mesure sur les heures supplémentaires, on réserve un montant de 65 millions.

Dans son «State of the Union», le Premier ministre demande expressément à ce qu'on respecte les engagements en matière de formation et pour rattraper le retard. Au Conseil des ministres du 22 mars 2006, le gouvernement, en collaboration avec les régions, a déjà élaboré un certain nombre de d'incitants. Dans un chapitre distinct, l'on a approfondi la question sur le système du congé éducation.

De même, la qualité du travail et la diversité sur le terrain doivent être des questions prioritaires importantes lors de la concertation. Ces aspects ont été quelques peu négligés lors des concertations précédentes. Le gouvernement a déjà pris un certain nombre de d'initiative mais cela est repris au chapitre 7. De même, le Fonds pour la promotion de l'emploi de personnes handicapées prendra forme. C'est un élément qui émane de l'ancien accord interprofessionnel qui n'a pas encore été appliqué concrètement. Mais il est évident que les partenaires sociaux disposent dans ce domaine des leviers les plus importants. On lance un appel aux partenaires pour y consacrer l'attention nécessaire lors des concertations.

2.2. Commissions paritaires

2.2.1. Industrie et commerce du diamant

L'industrie diamantaire belge dispose d'une main d'œuvre technique hautement qualifiée. Néanmoins, l'emploi y a fortement chuté ces dernières années.

Le gouvernement, les syndicats, les industriels et les commerçants ont élaboré ensemble un plan social capable de renverser la tendance. Il s'agit d'un complément à un plan fiscal. La clé en est le financement alternatif des cotisations de sécurité sociale dues par les diamantaires.

Il s'agit en fait d'une deuxième tentative. Un plan similaire, datant de 1999, avait toutefois échoué sous l'effet des règles européennes en matière d'aide d'État. L'Europe avait jugé en son temps que les allocations étaient trop élevées. C'est pourquoi on a essayé de trouver un équilibre entre l'aide au secteur diamantaire en difficultés et l'éventualité d'une distorsion de concurrence.

de ondersteuning van innovatie. In de begroting 2007 is daarenboven beslist om de niet-doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor de sectoren die werknemers tewerkstellen in nacht- en ploegenarbeid verder op te trekken naar 10,7%. Voor de versterking van de maatregel voor overuren wordt een bedrag van 65 miljoen uitgetrokken.

In zijn «State of the Union» roept de Premier uitdrukkelijk op om de engagementen inzake vorming en opleiding na te komen en om en de achterstand in te halen. Op de Ministerraad van 22 maart 2006 heeft de regering, in samenwerking met de gewesten, al een aantal stimuli uitgewerkt. In een apart hoofdstuk wordt dieper ingegaan op het stelsel van het educatief verlof.

Ook de kwaliteit van de arbeid en de diversiteit op de werkvloer moeten belangrijke aandachtspunten zijn tijdens het overleg. Deze aspecten werden bij de vorige onderhandelingen wat verwaarloosd. De regering heeft al een aantal initiatieven genomen, maar daar wordt in hoofdstuk 7 op teruggekomen. Ook het Fonds voor de bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap zal nu vorm krijgen. Dat is een stukje uit het vorige IPA dat voorlopig nog geen concrete uitvoering kreeg. Maar uiteraard hebben de sociale partners op dat vlak de belangrijkste hefboomen in handen. De partners worden opgeroepen om hier tijdens het overleg de nodige aandacht aan te besteden.

2.2. Paritaire Comités

2.2.1. Diamantnijverheid en -handel

De Belgische diamantnijverheid heeft technisch hooggeschoolde arbeidskrachten. Nochtans is de tewerkstelling de laatste jaren dramatisch gedaald.

Regering, vakbonden, nijveraars en handelaars hebben samen een sociaal plan uitgewerkt dat het tij kan keren. Het is een aanvulling op een fiscaal plan. De sleutel is een alternatieve financiering van de sociale zekerheidsbijdragen van de diamantnijveraars.

Het is eigenlijk een tweede poging. Een gelijkaardig plan uit 1999 was echter gesneuveld onder de Europese regels van de staatssteun. Europa vond toen dat de uitkeringen te hoog waren. Vandaar dat gezocht moest worden naar een evenwicht tussen steun aan de noodlijdende diamantsector en mogelijke concurrentievervalsing.

Le 29 juin 2006, un protocole a été conclu. Une taxe limitée sur la vente sera instaurée. On prépare actuellement les dispositions réglementaires nécessaires, lesquelles entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2007.

2.2.2. Sociétés de logement social

Les membres du personnel des sociétés de logement social agréées se retrouvent entre deux chaises. Ils ne tombent pas sous la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires. Mais ils ne relèvent pas davantage de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats, ce qui rend leur position juridique problématique. Ainsi, il n'est pas clair quelles règles sont applicables en matière de crédit temps, de travail à temps partiel et de prépension.

À la demande des sociétés de logement elles-mêmes et après concertation avec les régions et les syndicats, tant du secteur privé que du secteur public, la réglementation nécessaire est en voie de préparation en vue de faire relever les sociétés de logement social, à partir du 1^{er} janvier 2007, de la loi CCT. À ce moment, la concertation sociale pour ces travailleurs pourra vraiment démarrer.

2.2.3. Logistique

On se rapproche d'une solution en ce qui concerne la question de savoir quelle commission paritaire est compétente pour les activités logistiques. En 2005, un séminaire a été organisé avec les partenaires sociaux de différents secteurs.

Au fil des ans, le secteur de la distribution ou de la logistique est devenu un secteur important. Il essaie dès lors de se tailler une place dans la concertation sociale. Étant donné que les différentes commissions paritaires ont élargi leur champ de compétences aux activités logistiques et que les CP 140 et 226 ont un caractère résiduel, la concertation en la matière est dispersée sur différents secteurs.

C'est pourquoi des entreprises qui, en principe, exercent exactement les mêmes activités logistiques relèvent de commissions paritaires différentes. En outre, elles doivent parfois changer à plusieurs reprises de commission paritaire en fonction du stock de marchandises. Cela crée une insécurité juridique.

Il serait beaucoup plus logique de faire relever toutes ces entreprises de la même commission paritaire. Pour ce faire, il ne suffit pas d'abroger le caractère

Op 29 juni 2006 is een protocol afgesloten. Er zal een beperkte heffing worden ingesteld op de verkoop. Momenteel wordt gewerkt aan de nodige reglementaire bepalingen die vanaf 1 januari 2007 in werking treden.

2.2.2. Sociale huisvestingsmaatschappijen

De personeelsleden van de erkende sociale huisvestingsmaatschappijen vallen tussen twee stoeien. Ze vallen niet onder de wet van 5 december 1968 over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Maar ze vallen ook niet onder die van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de federale overheid en de vakbonden. Hierdoor is hun rechtspositie onzeker. Zo is het niet duidelijk welke regels van toepassing zijn voor tijdscrediet, deeltijdse arbeid en brugpensioen.

Op vraag van de huisvestingsmaatschappijen zelf en na overleg met de regio's en de vakbonden, zowel uit de privé-sector als de overheidssector, wordt de nodige regelgeving voorbereid om de sociale huisvestingsmaatschappijen vanaf 1 januari 2007 onder de CAO-wet te brengen. Dan kan er ook echt werk worden gemaakt van het sociale overleg voor deze werknemers.

2.2.3. Logistiek

Een oplossing voor de problematiek van welk paritair comité bevoegd is voor logistieke activiteiten komt dichterbij. In 2005 is een seminarie georganiseerd met de sociale partners uit de verschillende sectoren.

Distributie of logistiek is in de loop van de jaren een belangrijke sector geworden. Zij probeert dan ook haar plaatsje te veroveren binnen het sociale overleg. Aangezien de verschillende paritaire comités hun bevoegdheidsgebied hebben uitgebreid tot logistieke activiteiten en het PC 140 en PC 226 een residuair karakter hebben, is dit overleg over verschillende sectoren verspreid.

Ondernemingen die in principe exact dezelfde – logistieke – activiteiten uitoefenen, vallen daardoor onder verschillende paritaire comités. Bovendien moeten ze soms verschillende malen van paritair comité wijzigen, naargelang de goederenvoorraad. Dit creëert rechtsonzekerheid.

Veel logischer zou zijn dat al die bedrijven onder hetzelfde paritair comité vallen. Hiervoor moet niet enkel het residuair karakter van het PC 140 en PC 226

résiduel des CP 140 et 226, mais il faut également que d'autres commissions paritaires cèdent une partie de «leurs compétences». En outre, il convient de définir clairement le concept d'«activités logistiques pour le compte de tiers» et de l'inscrire dans le champ de compétences des commissions paritaires concernées.

En outre, il y a lieu de revoir les activités logistiques au sein du groupe. Compte tenu des caractéristiques spécifiques des entreprises commerciales qui s'occupent de logistique au sein du groupe (clientèle limitée, absence d'organisation de vente, absence de fixation de prix), ce commerce au sein du groupe doit pouvoir être assimilé à l'activité logistique pour le compte de tiers.

Modifier le champ de compétences d'une commission paritaire n'est évidemment pas sans implications pour celui d'autres commissions. C'est pourquoi une concertation la plus large possible est en cours avec les partenaires sectoriels et interprofessionnels.

Le «stand still» annoncé par le précédent ministre de l'Emploi, prend fin l'année prochaine. D'ici là, il faudra absolument trancher. Entre-temps, les CP 140 et 226 ont soumis elles-mêmes une proposition de modification des compétences à laquelle il faudra répondre.

2.2.4. Procédure en matière de réquisitions

Si le droit à la grève est un droit reconnu sur le plan international, il ne peut néanmoins être illimité. C'est pourquoi la loi du 19 août 1948 sur les prestations d'intérêt général permet, en cas de grève, de réquisitionner des travailleurs pour effectuer des tâches essentielles lorsque des besoins vitaux sont compromis.

Dans le secteur des soins de santé, la procédure se déroule de manière plutôt problématique. Les besoins vitaux et les prestations minimales qui doivent être assurés en cas de grève, ne se laissent pas définir si facilement. Mais la réquisition des personnes qui ne respectent pas librement les accords conclus, ne se déroule pas davantage de manière optimale.

Le travail le plus important doit être réalisé par les partenaires sociaux. Au sein des commissions paritaires, ils doivent définir les besoins vitaux à assurer en cas de grève. Et ils doivent définir les mesures, les prestations et les services à prendre ou à assurer à cet effet.

afgeschaft worden, ook andere paritaire comités moeten een deel van 'hun bevoegdheden' afstaan. Daarnaast moet uiteraard het begrip 'logistieke activiteiten voor rekening van derden' duidelijk worden gedefinieerd en ingeschreven in het bevoegdheidsgebied van de betrokken paritaire comités.

Verder moeten de logistieke activiteiten binnen de groep herbekeken worden. Gezien de bijzondere kenmerken van handelsondernemingen die binnen de groep aan logistiek doen (een beperkt cliënteel, geen verkoopsorganisatie, geen autonome prijsbepaling), moet deze intra-groephandel zelfs gelijkgesteld kunnen worden met de logistieke activiteit voor rekening van derden.

Het bevoegdheidsgebied van een paritair comité wijzigen, heeft uiteraard implicaties op dat van andere comités. Vandaar dat een zo breed mogelijk overleg bezig is met de sectorale en interprofessionele partners.

De stand still die de vorige minister van werk had afgekondigd, loopt volgend jaar af. Tegen dan dienen de knopen zeker te zijn doorgesneden. Intussen hebben ook het PC 140 en het PC 226 zelf een voorstel tot bevoegdheidswijziging voorgelegd waarop geantwoord moet worden.

2.2.4. Procedure opeisingen

Het recht op staken wordt internationaal erkend, maar het kan toch niet onbeperkt zijn. Vandaar dat de wet van 19 augustus 1948 over de prestaties van algemeen belang, het mogelijk maakt om bij een staking toch nog mensen op te vorderen om essentiële taken uit te voeren indien levensbehoeften in het gedrang komen.

In de sector van de gezondheidsdiensten verloopt de procedure echter vrij problematisch. De vitale behoeften en minimumprestaties die bij staking vervuld moeten worden, zijn niet zo gemakkelijk af te lijnen. Maar ook de opeisingen van wie de afspraken niet vrijwillig naleeft, verlopen niet heel vlot.

Het belangrijkste werk moet door de sociale partners gedaan worden. In de paritaire comités moeten zij de vitale behoeften bepalen die verzekerd moeten worden in geval van staking. En ze moeten de maatregelen, prestaties en diensten afbakenen die daarvoor genomen of uitgevoerd moeten worden.

La commission paritaire des services de santé a été invitée à actualiser et à compléter les dispositions et à éviter ainsi, dans la mesure du possible, les réquisitions inutiles.

En même temps, et en concertation avec les partenaires sociaux et les gouverneurs, on essaie de trouver une meilleure procédure pour procéder à des réquisitions éventuelles. Les tâches des différents acteurs doivent être clarifiées et la communication doit être améliorée.

2.3. Bilan social

Lors de la conférence sur l'emploi de 2004, il avait été décidé de simplifier le bilan social. Le gouvernement et le Conseil national du travail s'y sont attelés dans le cadre du Contrat de solidarité entre les générations:

- Dorénavant, les données relatives au niveau d'instruction sont fournies pour l'effectif du personnel, et non plus pour les travailleurs entrants et sortants. Cela nous donnera une idée du niveau d'instruction au sein d'une entreprise.

- Les données relatives aux mesures d'emploi ne feront plus partie du bilan social. Elles seront fournies par le biais de la DMFA.

Cela constitue une importante simplification, d'autant plus que les données peuvent également être transmises par voie électronique. Évidemment, on maintient la garantie que les partenaires sociaux pourront en disposer au moment de l'examen du bilan social.

Le nouvel instrument d'éducation et de formation, développée par le Conseil national du travail, sera intégré dans le bilan social simplifié. Cela permettra de récolter des informations plus appropriées sur les efforts consentis par les entreprises en matière d'éducation et de formation.

À partir de 2008, nous disposerons des nouvelles données relatives aux efforts réalisés en 2007. Par cette voie, on pourra analyser si l'objectif en matière de formation est atteint.

Les textes réglementaires visant à réaliser cette simplification seront soumis à l'automne. Le bilan social simplifié entrera intégralement en vigueur à partir de 2008. À cet égard, on disposera des données renouvelées pour 2007.

Het paritair comité voor de gezondheidsdiensten is uitgenodigd om de bepalingen te actualiseren en te vervolledigen en op die manier zoveel mogelijk overbodige opeisingen te vermijden.

Tegelijkertijd, en in overleg met de sociale partners en de gouverneurs, wordt een betere procedure gezocht om eventuele opeisingen te doen. De taken van de verschillende actoren moeten uitgeklaard worden en de communicatie moet verbeterd worden.

2.3. Sociale balans

Op de werkgelegenheidsconferentie van 2004 is beslist om de sociale balans te vereenvoudigen. Regering en Nationale Arbeidsraad hebben dat in het kader van het Generatiepact uitgewerkt:

- De gegevens over het scholingsniveau worden voortaan gegeven voor het personeelsbestand en niet meer voor de ingetreden en uitgetreden werknemers. Zo krijgen we een zicht op het scholingsniveau in een onderneming.

- De gegevens over tewerkstellingsmaatregelen zullen geen deel meer uitmaken van de sociale balans. Ze zullen via de DMFA geleverd worden.

Dit betekent een aanzienlijke vereenvoudiging, te meer daar de gegevens ook elektronisch overgemaakt kunnen worden. Uiteraard blijft de garantie dat de sociale partners er zullen over beschikken op het ogenblik dat de sociale balans wordt besproken.

Het nieuwe meetinstrument voor vorming en opleiding, dat ontwikkeld werd door de Nationale Arbeidsraad, zal in de vereenvoudigde sociale balans geïntegreerd worden. Op deze wijze kan adequatere informatie verzameld worden over de inspanningen van ondernemingen voor de vorming en opleiding.

Vanaf 2008 zullen we beschikken over de nieuwe gegevens met betrekking tot de inspanningen van 2007. Langs deze weg kan geanalyseerd worden of de opleidingsdoelstelling wordt gehaald.

De reglementaire teksten om deze vereenvoudiging te realiseren, zullen dit najaar voorgelegd worden. De vereenvoudigde sociale balans zal volledig in werking treden vanaf 2008. Daarbij zullen we over de vernieuwde gegevens van 2007 beschikken.

2.4. Élections sociales

En juin 2005, l'avis du Conseil national du travail fut demandé en ce qui concerne certains problèmes survenus lors des élections sociales de 2004. En juillet 2006, le CNT a émis un avis visant à améliorer l'organisation et le déroulement des élections de 2008. Sur la base de cet avis, un projet de loi sera déposé prévoyant quelques modifications de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Premièrement, il est précisé que le chef d'entreprise qui siège au Conseil d'entreprise, fait partie de la délégation patronale. Celle-ci ne peut être supérieure à la délégation des travailleurs. Deuxièmement, toute référence à la nationalité du travailleur est supprimée dans les conditions d'élection et d'éligibilité, du fait que cela est interdit dans le cadre de la libre circulation des personnes. Troisièmement, les travailleurs de moins de 25 ans seront bientôt considérés comme jeunes travailleurs. Enfin, il est précisé que les entreprises du secteur des mines et des carrières relèvent de la Commission nationale mixte des mines (n° 101) et de la Commission paritaire de l'industrie des carrières n° 102).

Étant donné que la procédure relative aux élections sociales débutera en 2007, le projet de loi sera déposé à la Chambre dans les meilleurs délais.

En outre, le Comité d'accompagnement des élections sociales, dans lequel siègent les partenaires sociaux, s'est penché sur certains problèmes techniques survenus lors des élections précédentes. Il a marqué son accord sur certaines améliorations de la procédure. Les données enregistrées dans la banque de données des entreprises seront améliorées, dans ce sens qu'elles seront contrôlées, complétées et amendées à l'aide de bases de données disponibles. En effet, une banque de données des entreprises sans faille est essentielle pour le bon déroulement des élections. En outre, une personne de contact sera recherchée dans chaque entreprise, par laquelle transitera toute communication avant, pendant et après les élections. Cela facilitera la procédure sur différents points. Enfin, le système électronique Elsove, par le biais duquel les résultats sont communiqués aux pouvoirs publics, sera rendu plus convivial et plus facile d'accès. Le système sera mis au point à travers plusieurs phases test. En 2008, les entreprises auront le choix de transmettre les résultats aux pouvoirs publics par le biais du système électronique ou de la fiche papier.

L'administration procède actuellement aux préparatifs nécessaires pour réaliser ces améliorations. Ce travail doit être finalisé au plus tard l'année prochaine.

2.4. Sociale verkiezingen

In juni 2005 werd de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een aantal problemen tijdens de sociale verkiezingen van 2004. In juli 2006 heeft de NAR advies uitgebracht om de organisatie en het verloop van de verkiezingen van 2008 te verbeteren. Op basis daarvan zal een wetsontwerp neergelegd worden, met enkele wijzigingen in de wet van 20 september 1948 over de organisatie van het bedrijfsleven.

Ten eerste wordt verduidelijkt dat het ondernemingshoofd dat zetelt in de ondernemingsraad, deel uitmaakt van de werkgeversafvaardiging. Deze mag niet groter zijn dan de werknemersafvaardiging. Ten tweede wordt voor de kies- en verkiesbaarheidsvoorwaarden elke referentie naar de nationaliteit van de werknemer opgeheven, want in het kader van het vrij verkeer van personen kan dat niet langer. Ten derde worden werknemers jonger dan 25 jaar binnenkort ook wettelijk beschouwd als jonge werknemers. Tenslotte wordt verduidelijkt dat ondernemingen in de sector van mijnen en groeven ressorteren onder de Nationaal Gemengde Mijncommissie (nr. 101) en het Paritair Comité voor het groefbedrijf (nr. 102).

Gezien de procedure voor de sociale verkiezingen zal aanvangen in 2007, zal het wetsontwerp snel neergelegd worden in de Kamer.

Daarnaast heeft het Begeleidingscomité Sociale Verkiezingen waarin de sociale partners zetelen, zich gebogen over technische problemen bij de vorige verkiezingen. Het gaf zijn goedkeuring aan enkele verbeteringen van de procedure. De gegevens in de bedrijvendatabank zullen verbeterd worden door de gegevens te controleren, aan te vullen en te verbeteren aan de hand van beschikbare databanken. Een foutloze bedrijvendatabank is immers cruciaal voor het goede verloop van de verkiezingen. Daarnaast zal in elke onderneming een contactpersoon gezocht worden, waarlangs alle communicatie voor, tijdens en na de verkiezingen zal verlopen. Dit zal de procedure op meerdere punten vergemakkelijken. Tenslotte zal het elektronische systeem Elsove, waarmee de resultaten aan de overheid worden meegedeeld, gebruiksvriendelijker en gemakkelijker toegankelijk worden. Via meerdere testfases zal het systeem op punt gesteld worden. In 2008 zullen bedrijven de keuze krijgen om de resultaten aan de overheid te bezorgen via het elektronische systeem of via de papieren steekkaart.

De administratie treft momenteel de nodige voorbereidingen om deze verbeteringen te realiseren. Dit moet uiterlijk volgend jaar gereed zijn.

3. UNE POLITIQUE D'EMPLOI GLOBALE

3.1. Tendance positive

Grâce notamment au climat économique favorable, l'Institut des comptes nationaux attend, en 2007, un accroissement net de l'emploi de 45.600 unités. Le taux d'emploi global passe ainsi de 61,9% en 2005 à 62,5% en 2007. Le chômage diminuerait de 16.200 unités. Cela signifie que, par rapport à 2006, le nombre de CCI diminue de 10.723 unités physiques et de 9.670 unités budgétaires. Le chômage global diminuerait de 14.377 unités physiques et de 13.606 unités budgétaires.

En ce qui concerne le budget 2007, l'ONSS est parti de l'hypothèse que, fin 2007, le nombre d'équivalents temps plein dans le secteur privé sera supérieur de 25.306 par rapport à fin 2006. L'emploi par le biais des titres-services n'est pas compris dans ce chiffre.

Des données de l'ONEm des derniers mois (mai – août 2006) montrent également une évolution positive au niveau du chômage. Pour chacun de ces mois, le nombre de chômeurs est inférieur par rapport au même mois de l'année précédente. En août 2006, on enregistre 20.781 chômeurs indemnisés de moins par rapport au même mois 2005 (- 4,3%). C'est surtout l'évolution des chômeurs de moins de 25 ans qui est en bonne voie. Les mois concernés montrent une réduction de respectivement 8,9%, 6,1%, 5,5% et 9,2%. Concrètement, cela veut dire qu'au mois d'août 2006, il y a 7.158 jeunes chômeurs indemnisés de moins par rapport au même mois de l'année précédente. Il va sans dire qu'il s'agit d'un élément important, car l'absence de perspectives d'emploi pour les jeunes est dramatique.

Force est toutefois de constater que nous nous trouvons encore toujours confrontés à une réserve de 245.000 personnes en chômage depuis plus de 2 ans. Heureusement, ces chiffres marquent aussi une tendance à la baisse. En ce qui concerne la Flandre, pour les mois concernés, il s'agissait respectivement de 6%, 0,1%, 1,1% et 5,1%. Quant à la Wallonie, on observe également une tendance à la baisse de 1,9% en mai, 0,2% en juin et 2% en août. Seul le mois de juillet fait exception avec une augmentation de 0,3%.

Les données relatives à Bruxelles étaient moins bonnes. Elles montrent, de mai à juillet 2006, des augmentations du chômage de longue durée plus importantes que les diminutions dans les deux autres régions. C'est pourquoi le chômage de longue durée au niveau national montrait une tendance à la hausse. Heureusement,

3. EEN GLOBAAL WERKGELEGENHEIDSBELEID

3.1. Positieve tendens

Mede dankzij het gunstige economische klimaat, verwacht het Instituut voor de Nationale Rekeningen in 2007 een netto toename van de werkgelegenheid van 45.600 eenheden. De totale werkgelegenheidsgraad stijgt hierdoor van 61,9% in 2005 naar 62,5% in 2007. De werkloosheid zou dalen met 16.200 eenheden. Dit betekent dat ten opzichte van 2006 het aantal UVW's daalt met 10.723 fysieke en 9.670 budgettaire eenheden. De volledige werkloosheid zou dalen met 14.377 fysieke eenheden en 13.606 budgettaire eenheden.

De RSZ is er voor de begroting 2007 vanuit gegaan dat het aantal voltijdse equivalenten in de privé-sector eind 2007 met 25.306 eenheden hoger zal liggen dan eind 2006. In dat cijfer is de tewerkstelling met dienstencheques niet inbegrepen.

Gegevens van de RVA van de laatste maanden (mei - augustus 2006) tonen aan dat ook de evolutie van de werkloosheid gunstig is. Voor elk van deze maanden ligt het aantal werklozen lager dan in dezelfde maand van het voorgaande jaar. In augustus 2006 zijn er 20.781 vergoede werklozen minder dan in dezelfde maand van 2006 (4,3%). Vooral de evolutie van de werklozen beneden de 25 jaar zit op het goede spoor. De betrokken maanden tonen een daling van respectievelijk 8,9%, 6,1%, 5,5% en 9,2%. Concreet betekent dit dat er in augustus 2006 7.158 vergoede werkloze jongeren minder zijn dan in dezelfde maand vorig jaar. Uiteraard is dat zeer belangrijk, want het is dramatisch als jonge mensen geen perspectief op werk krijgen.

Maar we kunnen er niet naast kijken dat we nog steeds met een reserve van 245.000 mensen zitten die al meer dan 2 jaar werkloos zijn. Gelukkig tonen ook die cijfers een dalende trend. Voor Vlaanderen was dat voor de beschouwde maanden respectievelijk 6%, 0,1%, 1,1% en 5,1%. Ook in Wallonië merken we een dalende trend van 1,9% in mei, 0,2% in juni en 2% in augustus. Alleen juli vormde een uitzondering met een stijging van 0,3%.

Voor Brussel waren de gegevens slechter. Ze tonen stijgingen van de langdurige werkloosheid van mei tot juli 2007, die groter waren dan de dalingen in de twee andere gewesten. Daardoor vertoonde de langdurige werkloosheid op het niveau van het land een stijgende trend. Gelukkig geeft ook dit gewest vanaf augustus

à partir du mois d'août, cette région affiche également une évolution positive, de sorte que, pour ce mois, le chômage de longue durée au niveau de l'ensemble du pays est inférieur de 6.628 unités par rapport au mois d'août 2005 (- 3%).

La politique d'emploi a évidemment été élaborée principalement dans le cadre de la conférence pour l'emploi du 2004 et du contrat de solidarité entre les générations de 2005. L'année écoulée, on s'est attelé à transposer les dispositions du contrat de solidarité en textes légaux.

3.2. Jeunes

Dans le cadre du Contrat de solidarité, une série de mesures ont été prises dans le courant de 2006 visant surtout à procurer un emploi aux jeunes ayant moins d'opportunités sur le marché du travail. Les mesures réduisent le coût salarial pour l'employeur dans une phase où le jeune n'est pas encore suffisamment familiarisé au processus de travail. L'absence d'une formation scolaire suffisante est en partie compensée par un processus d'apprentissage sur le terrain.

– Depuis le 1^{er} juillet, une réduction de charges supplémentaire est en vigueur s'élevant à 300 euros par trimestre pour les jeunes de 19 et 20 ans. Le montant de la réduction de charges diminue dégressivement en fonction de l'âge et disparaît à l'âge de 30 ans.

– Au sein du secteur non marchand, des projets sont lancés qui créent de l'emploi pour 1285 jeunes. Ces projets doivent évidemment répondre à un besoin, mais également prévoir un volet formation et améliorer les possibilités d'emploi pour les jeunes.

– 437 emplois supplémentaires pour jeunes sont également réalisés dans le cadre de projets globaux fédéraux. Une grande partie de ces emplois relèvent de projets relatifs à la sécurité.

– À partir du 1^{er} avril 2006, pour les jeunes très peu qualifiés, la période de réduction des charges a été portée de deux ans à quatre ans, et ce dans le cadre d'un contrat de premier emploi. Elle s'élève à 1.000 euros par trimestre. Ces jeunes peuvent également entrer en ligne de compte pour une activation des allocations d'attente à concurrence d'un montant mensuel de 350 euros, et ce pendant six mois. Ces deux mesures s'appliquent également aux jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ainsi qu'aux jeunes handicapés peu qualifiés.

een gunstigere evolutie, zodat voor die maand de langdurige werkloosheid voor het ganse land 6.628 eenheden lager ligt dan in augustus 2006 (-3%).

Het werkgelegenheidsbeleid werd uiteraard in belangrijke mate uitgetekend in de werkgelegenheidsconferentie van 2004 en het generatiepact van 2005. Het afgelopen jaar werd hard gewerkt aan de omzetting van de bepalingen van het generatiepact in wetgeving.

3.2. Jongeren

In het kader van het generatiepact zijn in de loop van 2006 een reeks maatregelen genomen om vooral jongeren, met minder kansen op de arbeidsmarkt, aan een baan te helpen. De maatregelen halen de loonkost voor de werkgever omlaag in een periode dat de jongere nog onvoldoende vertrouwd is met het arbeidsproces. Het gemis aan voldoende schoolse opleiding wordt voor een deel gecompenseerd door een leerproces op de werkvloer.

– Sinds 1 juli 2006 is een bijkomende lastenverlaging van kracht van 300 per kwartaal voor jongeren van 19 en 20 jaar. Het bedrag van de lastenverlaging daalt degressief volgens de leeftijd. Het valt weg op 30 jaar.

– Binnen de non-profit sector worden projecten opgestart die tewerkstelling creëren voor 1.285 jongeren. Deze moeten natuurlijk voldoen aan een behoefte, maar ook voorzien in een opleidingsluik en de latere tewerkstellingskansen van de jongeren verhogen.

– Ook binnen federale globale projecten wordt tewerkstelling voor 437 bijkomende jongeren gerealiseerd. Een groot deel komt in projecten rond veiligheid.

– Vanaf 1 april 2006 werd voor erg laaggeschoolde jongeren, in het kader van een startbaanovereenkomst, de periode van lastenverlaging van twee jaar naar vier jaar gebracht. Ze bedraagt 1.000 per kwartaal. Ze kunnen eveneens in aanmerking komen voor een activering van wachttuitkeringen, voor een maandelijks bedrag van 350 en dit gedurende zes maanden. Deze twee maatregelen zijn eveneens van toepassing op laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst en op laaggeschoolde mindervalide jongeren.

– À partir du 1^{er} janvier 2007, pour les jeunes chômeurs de longue durée jusqu'à 25 ans, l'activation de l'allocation de chômage interviendra déjà après un an au lieu de deux ans.

– Les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs qui ont achevé une formation FOREM d'au moins 400 heures, peuvent se voir octroyer une allocation de stage pendant 2 mois à condition de suivre un stage d'insertion. Cette allocation, dont le montant est égal à une allocation d'attente, est également accordée aux jeunes qui n'ont pas encore droit à des allocations. Un tel stage doit permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience sur le tas. Cette allocation est elle aussi déduite du salaire net.

– Les demandeurs d'emploi sans diplôme d'enseignement supérieur qui n'ont pas (encore) droit à des allocations, peuvent néanmoins recevoir une allocation d'attente dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle. Cette allocation est déduite du salaire net.

– Les jeunes en âge scolaire provenant de l'enseignement à horaire réduit qui travaillent à temps partiel pendant au moins 4 mois et réussissent leur formation, ont droit à un bonus de démarrage. L'employeur qui occupe ces jeunes pendant au moins 3 mois a droit à un bonus de tutorat et bénéficie d'un avantage fiscal.

Pour les jeunes qui s'établissent comme indépendants et bénéficient d'un accompagnement du Fonds de participation, l'allocation d'établissement a été instaurée. Ils peuvent toucher cette allocation forfaitaire dans la période où ils n'ont pas (encore) droit aux allocations de chômage. Cette allocation peut être accordée pendant 6 mois.

On peut d'ores et déjà constater que le chômage est surtout en baisse chez les jeunes. C'est sûrement dû en partie à l'activation du comportement en matière de recherche d'emploi, mais les mesures relatives aux jeunes contribuent elles aussi à ce que ceux-ci trouvent plus facilement du travail. Le succès de cette mesure devra toutefois être évalué dans le courant de 2007. Là où cela s'avérera nécessaire, des adaptations devront être envisagées en concertation avec les partenaires sociaux.

3.3. Travailleurs de plus de 45 ans

Le contrat de solidarité avait évidemment pour objectif premier d'augmenter le taux d'activité chez les travailleurs âgés. Chez les 55-64 ans, le taux d'emploi

– Vanaf 1 januari 2007 zal voor langdurig werkloze jongeren tot 25 jaar, de activering van de werkloosheidsuitkering al plaatsvinden na één jaar, in plaats van na twee jaar.

– Laag geschoolde werknemers en werknemers die een VDAB opleiding van minstens 400 uren beëindigden, kunnen gedurende 2 maanden een stage-uitkering toegekend krijgen. Voorwaarde is dat ze een instapstage volgen. Die uitkering, waarvan het bedrag gelijk is aan een wachtuitkering, wordt ook toegekend aan jongeren die nog geen recht hebben op uitkeringen. Een dergelijke stage moet toelaten ervaring op te doen op de werkplek. Ook die uitkering komt in mindering van het nettoloon.

– Werkzoekenden die geen diploma hoger onderwijs hebben en (nog) geen recht hebben op uitkeringen, kunnen tijdens een individuele beroepsopleiding toch een wachtuitkering ontvangen. Die uitkeringen gaan van het nettoloon af.

– Deeltijds leerplichtige jongeren die gedurende minstens 4 maanden deeltijds werken en slagen in hun opleiding, hebben recht op een startbonus. De werkgever die deeltijds leerplichtige jongeren gedurende minstens 3 maanden tewerk stelt, heeft recht op een tutoraatsbonus en geniet van een fiscaal voordeel.

Voor jongeren, die zich als zelfstandige vestigen en begeleid worden door het Participatiefonds is de vestigingsuitkering in het leven geroepen. Ze kunnen die forfaitaire uitkering ontvangen in de periode dat ze (nog) geen recht hebben op uitkeringen als werkloze. Deze uitkering kan gedurende 6 maanden toegekend worden.

Vandaag kan al vastgesteld worden dat het vooral bij de jongeren is dat de werkloosheid daalt. Dat is zeker voor een deel het gevolg van het activeren van het zoekgedrag, maar ook de maatregelen voor jongeren dragen er toe bij dat ze gemakkelijker aan het werk kunnen. Het succes van elke maatregel zal echter in de loop van 2007 geëvalueerd moeten worden. Waar nodig moeten, samen met de sociale partners, bijstellingen overwogen worden.

3.3. 45-plussers

Het generatiepact wilde natuurlijk op de eerste plaats de activiteitsgraad bij oudere werknemers verhogen. Voor de 55-64-jarigen bedroeg in 2005 de

s'élevait en 2005, selon Eurostat, à 31,8% (41,7% pour les hommes et 13,2% pour les femmes), ce qui nous place largement en-deçà de la moyenne UE15 de 44,1%.

Le contrat de solidarité contenait une série de mesures visant à accroître tant l'offre que la demande.

L'offre sera influencée par les cotisations et les taxes sur les pseudoprépensions (AR du 22 mars 2006). En outre, elle sera également influencée par les AR récents, qui prévoient, à partir de 2008, un relèvement progressif de l'âge de la pension et qui règlent les cotisations et les prélèvements sur les compléments octroyés dans le cadre de la prépension. Tant pour les pseudoprépensions que pour les prépensions, les cotisations seront plus élevées si l'employeur ne prévoit pas la poursuite du paiement en cas de reprise du travail. Au moment de la reprise du travail, les cotisations disparaissent et un traitement fiscal favorable sera d'application. Les modalités concrètes de la poursuite du paiement sont actuellement examinées par les partenaires sociaux au sein du CNT.

L'arrêté sur les prépensions fera encore l'objet d'affinements sur la base des discussions importantes relatives à la définition des métiers pénibles et des périodes assimilées.

Les mesures d'outplacement renforceront, elles aussi, l'offre. En effet, l'employeur se voit obligé d'offrir le droit à l'accompagnement outplacement aux travailleurs licenciés de plus de 45 ans. Les travailleurs licenciés, y compris les candidats à la prépension qui doivent être disponibles pour le marché du travail, sont obligés de l'utiliser. Les employeurs qui manquent à cette obligation, doivent non seulement payer 1.800 euros à titre de cotisation spéciale, mais aussi s'acquitter d'une amende administrative de 1.800 euros. L'AR a été récemment publié.

Grâce au nouvel AR sur le fonds de l'expérience professionnelle, qui entre en vigueur le 1^{er} novembre 2006, les employeurs qui gardent plus longtemps en service des travailleurs âgés, seront encore mieux soutenus. Les secteurs se voient désormais aussi accorder un rôle central. Des règlements peuvent être élaborés par voie de CCT prévoyant que les travailleurs âgés qui passent d'un travail de nuit à un travail de jour voient leur perte de revenus compensée en partie par le fonds.

Grâce à l'allocation de formation, les personnes de plus de 45 ans qui reprennent une activité pourront désormais acquérir plus facilement une expérience - subventionnée - au travail sur le terrain.

werkgelegenheidsgraad volgens Eurostat 31,8% (41,7% voor mannen en 13,2% voor vrouwen). Daarmee zitten we nog steeds ver onder het EU15-gemiddelde van 44,1%.

Het generatiepact bevatte een reeks maatregelen die zowel de aanbod- als de vraagzijde zal vergroten.

De aanbodzijde zal beïnvloed worden door de bijdragen en heffingen op de pseudo-brugpensioenen (KB van 22 maart 2006). Verder zal de aanbodzijde ook beïnvloed worden door de recente KB's, die vanaf 2008 een geleidelijke optrekking van de pensioenleeftijd voorzien en de bijdragen en inhoudingen regelen op de aanvullingen in het kader van het brugpensioen. Zowel voor de pseudo- als de brugpensioenen zullen de bijdragen zwaarder zijn, indien de werkgever niet voorziet in een doorbetaling bij werkhervatting. Op het moment van de werkhervatting zelf, vervallen de bijdragen en geldt een fiscaal gunstige behandeling. De concrete modaliteiten van de doorbetaling bespreken de sociale partners momenteel binnen de NAR.

Aan het besluit brugpensioenen zullen nog verfijningen aangebracht worden op basis van de belangrijke besprekingen over de definitie van zware beroepen en de invulling van de gelijkgestelde periodes.

Ook de outplacementmaatregelen zullen de aanbodzijde versterken. De werkgever wordt immers verplicht om het recht op outplacementbegeleiding aan te bieden aan 45-plussers die ontslagen worden. De ontslagen werknemers, met inbegrip van de kandidaat bruggepensioneerden die beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt, zijn verplicht om er gebruik van te maken. Werkgevers dit niet doen, moeten niet alleen 1.800 betalen aan speciale bijdrage, maar ook nog eens een administratieve boete van 1.800 . Het KB werd recent gepubliceerd.

Door het nieuwe KB over het ervaringsfonds, dat op 1 november 2006 in werking treedt, zullen werkgevers die oudere werknemers langer in dienst houden, nog beter ondersteund worden. Ook de sectoren krijgen voortaan een centrale rol. Bij CAO kunnen regelingen uitgewerkt worden, waardoor oudere werknemers die overstappen van nachtarbeid naar dagploegen een deel van hun inkomensverlies, gecompenseerd zien door het fonds.

Via de opleidinguitkering kunnen herintreders ouder dan 45 jaar, voortaan vlotter een gesubsidieerde werkervaring opdoen op de werkvloer.

Le droit au complément de reprise du travail n'est désormais plus lié à la condition d'une année de chômage.

La demande sera notamment stimulée par la réduction complémentaire «groupe cible» pour les travailleurs âgés. Celle-ci entre en vigueur au 1^{er} avril 2007. La réduction de cotisations existante de 400 euros par trimestre pour les plus de 57 ans est remplacée par un système commençant par 50 euros par trimestre à 50 ans et prévoyant une réduction supplémentaire de 50 euros par année d'âge. Ainsi, la réduction atteint les 400 euros à l'âge de 57 ans, mais elle continue de progresser jusqu'à 800 euros au maximum.

Dans le cadre de la concertation salariale à venir, les partenaires sociaux se verront offrir la possibilité de mettre en place des expériences relatives à des formules où les salaires seraient moins liés à l'âge et à l'ancienneté.

Le projet de loi portant des dispositions diverses comportera un chapitre sur la clause de scolarisation. L'objectif est d'inciter davantage les employeurs à investir dans la formation sans courir le risque de ne pas pouvoir profiter pleinement du bénéfice de cet investissement.

Par le biais de l'AR réglant la transposition de la loi d'avril 2002 relative au fonds de fermeture d'entreprises (voir ci-après), on règlera également la solidarisation du coût de la prépension des travailleurs entrés en service après l'âge de 50 ans.

3.4. Victimes de restructurations

La réglementation sur la mise sur pied obligatoire de cellules pour l'emploi comme condition d'abaissement de l'âge de la prépension en cas de restructurations commence peu à peu à être mise en œuvre dans la pratique. En instaurant ce règlement, nous voulons abandonner la philosophie selon laquelle la prépension constitue l'unique option. L'employeur doit investir dans des mesures d'accompagnement actives. Le droit à la prépension anticipée reste toutefois une bouée de sauvetage. L'expérience limitée acquise montre cependant qu'un changement de mentalité s'opère peu à peu également chez les travailleurs âgés. Pour eux non plus, le drame d'un licenciement collectif ne doit pas nécessairement signifier la fin définitive.

Dorénavant, les victimes d'une restructuration reçoivent un coup de pouce supplémentaire. En cas de réembauche, il existait déjà une réduction de charges de 400 euros pendant 3 trimestres. À partir du 1^{er} jan-

Het recht op de werkhervattingstoeslag is voortaan niet meer gekoppeld aan de voorwaarde van één jaar werkloosheid.

De vraagzijde zal mede gestimuleerd worden door de bijkomende doelgroepvermindering voor oudere werknemers. Die treedt op 1 april 2007 in voege. De bestaande bijdragevermindering van 400 per kwartaal voor 57-plussers wordt vervangen door te starten met 50 per kwartaal op 50 jaar, oplopend met 50 per leeftijdsjaar. Daardoor blijft het op 57 jaar 400, maar loopt verder op tot maximaal 800.

In het kader van het komende loonoverleg krijgen de sociale partners de mogelijkheid om experimenten uit te werken over loopbaanlonen die minder gekoppeld zijn aan leeftijd en anciënniteit.

In het wetsontwerp houdende diverse bepalingen zal een hoofdstuk zitten over het scholingsbeding. De bedoeling is dat werkgevers meer gestimuleerd worden om te investeren in vorming, zonder het risico te lopen dat zij het voordeel van deze investering niet ten volle kunnen benutten.

Via het KB dat de omzetting regelt van de wet van april 2002 over het fonds voor sluiting van ondernemingen (zie verder), zal ook de solidarisering van de brugpensioenkost van werknemers die in dienst getreden zijn na hun 50ste worden geregeld.

3.4. Slachtoffers van herstructurerings

De regelgeving over de verplichte oprichting van tewerkstellingscellen als voorwaarde voor een verlaagde brugpensioenleeftijd bij herstructurerings, krijgt stilaan praktische uitvoering. Met die regeling willen we afstappen van de filosofie dat brugpensioen de eerste optie is. De werkgever moet in actieve begeleidingsmaatregelen investeren. Maar het recht op brugpensioen op lagere leeftijd blijft een reddingsboei. Uit de schaarse ervaring, blijkt toch wel dat ook bij oudere werknemers geleidelijk een mentaliteitswijziging optreedt. Ook voor hen hoeft het drama van een collectief ontslag niet het einde te betekenen.

Slachtoffers van een herstructurering krijgen voortaan een extra steun in de rug. Bij heraanwerving bestond al een bijdragevermindering van 400 gedurende 3 kwartalen. Vanaf 1 januari 2007 wordt die 1.000

vier 2007, elle est portée à 1.000 euros par trimestre pendant un an. Pour les plus de 45 ans, cet avantage de 1.000 euros par trimestre pendant un an sera complété par 400 euros par trimestre pendant quatre ans. En concertation avec le CNT, une définition stricte des concepts de «nouvel employeur» et de «groupe d'entreprises» est élaborée en vue de réduire autant que possible les abus éventuels.

La mise en œuvre du contrat de solidarité a donc occupé une grande partie des travaux tant de l'administration que du Conseil national du travail. Et elle devra encore être poursuivie pendant la période à venir. Au cours des prochains mois, les effets du pacte devront être évalués. Les pronostics de la Commission d'étude du vieillissement montrent que le contrat de solidarité contribuera largement à faire face aux conséquences du vieillissement.

3.5. Application web

Malgré l'opération d'harmonisation et de simplification des mesures relatives à la réduction des charges sociales, les mesures visant à réduire le coût salarial demeurent un ensemble complexe et confus. Les employeurs risquent de ne plus voir la forêt à travers les arbres. Il va sans dire que l'efficacité de la politique d'emploi s'en ressent.

Au niveau de la sécurité sociale, le développement de ce que l'on appelle un front-office «mesures d'emploi» a été mis en route. Cette application web qui sera accessible à partir de plusieurs canaux, donnera, dans une première phase, la liste complète des mesures d'emploi. En ce qui concerne la compétence fédérale, ces mesures se situent en premier lieu au niveau de l'ONSS (réduction des charges sociales) et de l'ONem (mesures d'activation). Il entre toutefois dans les intentions d'y intégrer également les mesures régionales. Au moyen d'un moteur de recherche, on pourra facilement faire une sélection sur la base des critères introduits. La première phase doit être terminée d'ici la fin de cette année.

Dans une deuxième phase, un simulateur de coûts salariaux devra montrer très concrètement quels sont les avantages en cas de recrutement d'un travailleur de type déterminé. Afin de permettre un calcul optimal et de limiter l'input requis, on utilisera, en back-office, les banques de données de la sécurité sociale.

per kwartaal gedurende een jaar. Voor 45-plussers zal het voordeel van 1000 gedurende een jaar worden aangevuld door 400 per kwartaal gedurende vier jaar. Met de NAR wordt een sluitende omschrijving van de concepten nieuwe werkgever en 'groep van ondernemingen' uitgewerkt, om mogelijke misbruiken te minimaliseren.

De uitvoering van het generatiepact heeft dus een groot deel van de werkzaamheden van zowel de administratie als van de nationale arbeidsraad in beslag genomen. En ook de eerstvolgende periode moet nog verder gewerkt worden aan de uitvoering. De komende maanden moeten de effecten van het pact geëvalueerd worden. De prognoses van de Studiecommissie voor de Vergrijzing tonen aan dat het Pact een belangrijke bijdrage zal leveren aan het opvangen van de gevolgen van de vergrijzing.

3.5. Webapplicatie

Ondanks de harmoniserings- en vereenvoudigingsoperatie van de maatregelen rond verminderingen van sociale lasten, blijft het geheel van de maatregelen die de loonkost verlagen, een ingewikkeld en verwarrend geheel. Werkgevers dreigen door het bos de bomen niet meer te zien. Vanzelfsprekend leidt de efficiëntie van het tewerkstellingsbeleid hier onder.

Binnen de sociale zekerheid is begonnen aan de ontwikkeling van een zogenaamde front-office tewerkstellingsmaatregelen. Deze webapplicatie die via verscheidene kanalen toegankelijk zal zijn, zal in een eerste fase een volledige opsomming geven van de tewerkstellingsmaatregelen. Voor de federale bevoegdheid situeren zich die in de eerste plaats bij de RSZ (verminderingen van sociale bijdragen) en bij de RVA (activeringsmaatregelen). Het is echter de bedoeling dat ook de gewestmaatregelen opgenomen worden. Via een zoek-engine, zal eenvoudig een selectie kunnen gemaakt worden op basis van de ingevoerde criteria. De eerste fase moet klaar zijn tegen het einde van dit jaar.

In de tweede fase moet een loonkostsimulator heel concreet tonen wat de voordelen zijn bij de aanwerving van een bepaalde werknemer. Om deze berekening zo exact mogelijk te laten verlopen en de nodige input te beperken, zal in back-office gebruik gemaakt worden van de databanken van de sociale zekerheid.

L'objectif est d'harmoniser à terme les mesures d'emploi. Bien qu'il sera sans doute difficile de finaliser ce projet dans la législature en cours, les administrations concernées ont été invitées à fournir des propositions concrètes. Dans l'attente, nous essayons néanmoins de déjà simplifier les mesures à court terme. Ainsi, le plan Activa sera dégraissé par la suppression des règlements dérogatoires spécifiques Activa-Plus et Activa-Fermeture. En ce qui concerne le règlement relatif aux activations dans le cadre des programmes de transition professionnelle, on essaiera, en concertation avec les régions, de mieux aligner les dispositions sur celles en vigueur pour Activa et Sine.

3.6. Fonds de fermeture d'entreprises.

La loi du 26 juin 2002, modifiée par la loi du 11 juillet 2006 a transposé deux directives européennes en droit belge. D'une part, le fonds de fermeture d'entreprises prévoit la garantie pour les travailleurs transférés dans le cadre d'un concordat judiciaire et, d'autre part, la compétence du fonds est réglée dans le cadre de situations transnationales.

Les modifications prévues par la loi du 11 juillet 2006 visaient également à simplifier la réglementation relative aux fermetures dans le cas d'un transfert conventionnel réalisé ou non dans le cadre d'un concordat judiciaire.

La loi du 26 juin 2002 a d'ailleurs élargi l'application de la réglementation concernant les allocations contractuelles et les allocations complémentaires pour prépension en cas de fermeture d'entreprises aux entreprises sans finalité industrielle et commerciale ainsi qu'aux professions libérales.

Un AR délibéré en Conseil des Ministres devra définir ce qu'est une entreprise sans finalité industrielle et commerciale. Il devra également déterminer la composition du conseil spécifique (à l'instar du conseil d'administration) compétent pour les questions relatives à ces entreprises et aux professions libérales.

D'autres arrêtés d'exécution seront pris pour permettre la mise en œuvre de la loi du 26 juin 2002. À cet égard, on tiendra évidemment compte des propositions déjà faites par le CNT.

Het is de bedoeling om op termijn de tewerkstellingsmaatregelen te harmoniseren. Hoewel dat wellicht niet meer binnen deze legislatuur kan afgewerkt worden, zijn aan de betrokken administraties concrete voorstellen gevraagd. In afwachting proberen we toch al op korte termijn de maatregelen te vereenvoudigen. Het Activa-plan zal bijvoorbeeld worden afgeslankt door de bijzondere afwijkende regelingen Activa-Plus en Activa-Sluiting te schrappen. Voor de regeling rond activeringen in het kader van de doorstromingsprogramma's, zal in overleg met de regio's getracht worden de bepalingen meer af te stemmen op de bepalingen zoals bij Activa en Sine.

3.6. Fonds voor Sluiting van Ondernemingen.

De wet van 26 juni 2002, gewijzigd door de wet van 11 juli 2006 heeft twee Europese richtlijnen omgezet in Belgisch recht. Aan de ene kant voorziet het fonds voor sluiting van ondernemingen de garantie voor werknemers die getransfereerd worden in het kader van een gerechtelijk concordaat en anderzijds wordt de bevoegdheid van het fonds geregeld in het kader van transnationale situaties.

De wijzigingen van de wet van 11 juli 2006 had ook de bedoeling om de reglementering te vereenvoudigen voor sluitingen in het geval van een conventionele transfer die al dan niet gerealiseerd wordt in het kader van een juridisch concordaat.

De wet van 26 juni 2002 heeft trouwens de toepassing uitgebreid van de reglementering met betrekking tot contractuele uitkeringen en aanvullende uitkeringen voor brugpensioen in geval van sluiting van ondernemingen tot ondernemingen zonder industriële en commerciële finaliteit en vrije beroepen.

Een in de Ministerraad gedelibereerd KB zal moeten definiëren wat een onderneming zonder industriële of commerciële finaliteit is. Het zal ook de samenstelling moeten bepalen van de specifieke raad (equivalent aan de beheerraad) die bevoegd is voor de vragen die betrekking hebben op die ondernemingen en op de vrije beroepen.

Andere uitvoeringsbesluiten zullen genomen moeten worden om de wet van 26 juni 2002 te kunnen uitvoeren. Daarbij zal uiteraard rekening gehouden worden met de voorstellen die de NAR al gedaan heeft.

3.7. Travail des étudiants

Depuis l'été 2005, certaines adaptations ont été apportées à la réglementation relative au travail des étudiants. Ainsi, un deuxième contingent de 23 jours a été autorisé en dehors du troisième trimestre et ce au-delà du contingent déjà existant de 23 jours durant le troisième trimestre.

Il s'est cependant avéré entre-temps – et tous les partenaires sociaux conviennent qu'il s'agit d'un problème aigu – que le système actuel est trop complexe et qu'une simplification s'impose dès lors. C'est pourquoi le gouvernement a lancé le débat lors du Conseil des Ministres thématique Emploi du 19 mai 2006. On avait à ce moment proposé d'examiner la question avec les partenaires sociaux.

En concertation avec les partenaires sociaux, le gouvernement entend évoluer le plus vite possible vers un nouveau statut avec comme point de départ la simplification, la transparence et la cohérence.

3.8. Sportifs

Fin 2005, le COIB a élaboré une proposition de loi visant à réformer la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré. À cet égard, le COIB a fait appel à l'expertise du professeur Frank Hendrickx de la KULeuven.

Les ministres compétents pour l'Emploi et les Affaires sociales veulent poursuivre ce travail en créant un groupe de travail composé d'experts dans cette législation et d'experts issus du monde sportif professionnel. L'intention est d'aboutir à moyen terme à un projet de loi offrant une solution concrète.

3.9. Congé-éducation

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi est une mission incombant aux régions et, dans les années écoulées, chacune d'entre elles a consenti d'importants efforts dans ce domaine. La formation des travailleurs est en premier lieu une mission des employeurs. Les formations sur le terrain permettent en effet d'accroître la productivité et la compétence des travailleurs.

En outre, notre pays s'est doté du système unique du congé-éducation payé (CEP). Celui-ci accorde aux travailleurs du secteur privé le droit de suivre des formations d'ordre général, professionnel, linguistique ou universitaire tout en conservant un salaire plafonné.

3.7. Studentenarbeid

Sinds de zomer van 2005 werden een aantal aanpassingen doorgevoerd aan de regelgeving in verband met studentenarbeid. Zo werd een tweede contingent van 23 dagen toegelaten buiten het derde kwartaal en dit bovenop het reeds bestaande contingent van 23 dagen tijdens het derde kwartaal.

Ondertussen werd echter duidelijk – en alle sociale partners erkennen dat dit een acuut probleem is – dat het huidige systeem te complex is en dus nood heeft aan vereenvoudiging. De Regering heeft daarom een voorzet gegeven tijdens de Themaministerraad Arbeidsmarkt van 19 mei 2006. Er is toen een voorstel gedaan om te bespreken met de sociale partners.

Samen met die partners wil de Regering nu zo snel mogelijk naar een nieuw statuut evolueren waarbij vereenvoudiging, doorzichtigheid en coherentie als uitgangspunt dienen.

3.8. Sportbeoefenaars

Eind 2005 stelde het BOIC een wetsvoorstel op tot herziening van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Het BOIC heeft daarvoor beroep gedaan op de expertise van prof. Dr. Frank Hendrickx van de KU-Leuven.

De bevoegde ministers van Werk en Sociale Zaken willen hieraan verder werken met de oprichting van een werkgroep, samengesteld uit experts op het gebied van deze wetgeving en uit de beroepssportwereld. De bedoeling is op middellange termijn te komen tot een wetsontwerp dat een concrete oplossing biedt.

3.9. Educatief verlof

De beroepsopleiding van werkzoekenden is een opdracht van de regio's en iedere regio heeft tijdens de afgelopen jaren ook belangrijke inspanningen geleverd. De opleiding van werknemers is in eerste instantie een opdracht van de werkgevers. Opleidingen op de werkvloer zorgen immers voor meer productieve en vaardige werknemers.

Daarnaast bestaat in ons land het unieke systeem van het betaald educatief verlof (BEV). Het geeft werknemers uit de privé het recht om algemene, beroeps- of universitaire opleidingen te volgen. Ze behouden dan een geplafonneerd loon. De basisfilosofie is

La philosophie de base consiste en un financement solidaire de formations qui ne sont pas directement liées à la situation professionnelle, mais qui améliorent les perspectives professionnelles et les capacités du travailleur.

Le système est financé par un subside public fixe et une cotisation patronale spécifique. Depuis 1994, le subside public s'élève à 25,4 millions d'euros. Les employeurs cotisent à concurrence de 0,04% de la masse salariale. En 2005, cela revenait à 27,5 millions d'euros.

Les deux sources de financement ne suffisent plus à payer le succès croissant. Depuis l'année scolaire 2000-2001, le coût dépasse largement les recettes. Pour l'année scolaire 2004-2005, les besoins en matière de dossiers approuvés sont estimés à 102,4 millions d'euros, pour l'année scolaire 2005-2006 à 118,7 millions d'euros et pour 2006-2007 à 137,5 millions d'euros.

Lors de la confection du budget 2006 (en octobre 2005), il avait été décidé de procéder à une augmentation unique du subside public jusqu'à 84 millions. En ce faisant, le budget – y compris la cotisation patronale – s'établissait à un peu plus de 112 millions d'euros. En même temps, il fut décidé de limiter, à partir de l'année scolaire 2006-2007, le remboursement à l'employeur à un montant forfaitaire, à savoir 15 euros pour les travailleurs de moins de 45 ans et 18 euros pour ceux de plus de 45 ans, ce qui génère une économie de 32,8 millions d'euros. Pour cette année scolaire, les besoins ne seront pas de 137 millions d'euros mais bien de 104 millions d'euros. En raison du retard dans le paiement, cela ne se fera sentir réellement que pour l'exercice 2009. En effet, l'employeur peut introduire sa demande de remboursement à partir de la fin de l'année scolaire en cours jusqu'au 31 décembre de l'année suivante. Toutefois, face à ces 104 millions d'euros de dépenses, nous n'avons que des recettes de l'ordre de 54 millions d'euros !

La majoration du subside public était en principe non récurrente. Au mois de mai déjà, les partenaires sociaux avaient été invités à proposer des solutions structurelles, mais ils ne sont pas parvenus à surmonter leurs divergences de vue. C'est pourquoi nous avons pris des mesures nous-mêmes lors du contrôle budgétaire, tout simplement pour sauver le régime. Pour 2007, un subside public majoré de 84 millions d'euros est à nouveau prévue, ce qui permettra de disposer, pour cette année également, d'un budget global de 112 millions d'euros. Pour la deuxième année de suite, les pouvoirs publics prennent ainsi 75% des paiements à leur compte.

een solidaire financiering van opleidingen die niet direct te maken hebben met de beroepssituatie, maar de werknemer ondersteunen in zijn algemene beroepsperspectieven en capaciteiten.

Het wordt gefinancierd met een vaste overheids-toelage en een specifieke werkgeversbijdrage. De overheidsbijdrage bedraagt sinds 1994 25.4 miljoen . De werkgevers dragen 0,04% van de loonmassa bij. In 2005 kwam dat neer op 27.5 miljoen .

Beide financieringsbronnen volstaan niet meer om het groeiende succes te betalen. Sinds het schooljaar 2000-2001 ligt de kost ver boven de inkomsten. Voor het schooljaar 2004-2005 worden de behoeften aan goedgekeurde dossiers geraamd op 102,4 miljoen , voor het schooljaar 2005-2006 op 118,7 miljoen en voor 2006-2007 op 137,5 miljoen .

Bij de opmaak van de begroting 2006 (in oktober 2005) werd beslist de overheidstoelagen eenmalig te verhogen tot 84 miljoen . Het budget kwam daarmee – met de werkgeversbijdrage erbij - op iets meer dan 112 miljoen . Tegelijk is beslist om de terugbetaling aan de werkgever vanaf schooljaar 2006-2007 te beperken tot een vast bedrag, namelijk 15 voor de werknemers onder de 45 jaar en 18 voor de werknemers ouder dan 45. Dit levert 32,8 miljoen besparing. Voor dat schooljaar zal de behoefte geen 137 miljoen zijn, maar 104 miljoen . Omwille van de vertraging in de uitbetaling, zal dit zich echter maar echt laten voelen in het uitgavenjaar 2009. De werkgever mag zijn aanvraag tot terugbetaling immers indienen vanaf het einde van het lopende schooljaar tot 31 december van het jaar daarop. Maar tegenover die 104 miljoen uitgaven staat een ontvangst van slechts 54 miljoen !

De verhoogde overheidsinbreng was in principe éénmalig. De sociale partners werden reeds in mei gevraagd structurele oplossingen voor te stellen. Maar zij geraakten niet uit hun meningsverschillen. Daarom hebben we tijdens de begrotingscontrole zelf maatregelen genomen, gewoon om het stelsel te redden. Ook voor 2007 is nog eens een verhoogde overheidstoelage van 84 miljoen voorzien. Daardoor zal er ook voor dat jaar een totaal budget van 112 miljoen beschikbaar zijn. Voor het tweede jaar op rij neemt de overheid op die manier 75% van de betalingen op zich.

Toutefois, à partir de l'année scolaire 2005-2006 (compte tenu des retards dans le paiement, cela revient à l'exercice budgétaire 2008), les dépenses ne pourront plus excéder les recettes. Les pouvoirs publics garantissent une contribution identique à celle des employeurs. Si les partenaires sociaux décident dès lors de dépenser plus, les pouvoirs publics suivront automatiquement. En outre, ces partenaires peuvent déterminer eux-mêmes, chaque année, un certain nombre d'éléments: le taux de cotisation, la clé de répartition par type de formation, les heures pouvant être prises individuellement par type de formation et les formations à prendre en compte. Jusqu'à la conclusion d'un premier accord en la matière entre les partenaires, il a également été décidé de limiter, à partir de l'année scolaire 2006-2007, le nombre d'heures auquel un travailleur peut prétendre. Mais s'ils le souhaitent, ils peuvent relever ce nombre. Ils doivent cependant prévoir alors davantage de recettes ou accepter que le remboursement par heure soit diminué. Ce règlement sera repris dans le projet de loi portant des dispositions diverses urgentes.

En ce qui concerne les formations générales et les formations linguistiques, la limite annuelle était fixée à 80 heures. Si les formations étaient dispensées pendant les heures de travail ou qu'elles coïncidaient avec un autre type de formation, ce nombre pouvait être relevé à 120 heures. Ce relèvement n'est désormais plus possible. Pour les formations professionnelles (enseignement de promotion sociale et formations sectorielles, mais par exemple aussi les formations classes moyennes, l'enseignement supérieur de type court), la limite était fixée à 120 heures. Si ces formations sont dispensées pendant les heures de travail ou qu'elles coïncident avec un autre type de formation, ce nombre pouvait être relevé à 180 heures. Désormais, la limite est fixée à 100 heures. Pour les formations universitaires (et l'enseignement supérieur de type long), la limite était fixée à 180 heures. Celle-ci est maintenant réduite à 120 heures. Cette restriction engendre en 2009 (l'année où l'année scolaire 2006-2007 sera payée) une économie de plus de 10 millions d'euros.

Certains étudiants qui ont déjà entamé une formation ou qui la démarrent cette année, risquaient de subir trop de conséquences négatives du fait de cette mesure. C'est pourquoi une mesure transitoire a été approuvée. Pour les formations pluriannuelles du niveau secondaire (en ce compris l'éducation de base) et du niveau supérieur (tant de type court que de type long et y compris l'enseignement supérieur de promotion sociale), les heures ne seront pas réduites si la formation donne lieu à un diplôme. Cependant, en ce qui concerne le niveau secondaire, l'étudiant ne peut

Maar vanaf het schooljaar 2005-2006 (met de vertraging in de uitbetaling komt dat neer op het begrotingsjaar 2008) zal alleen nog uitgegeven kunnen worden wat er binnenkomt. De overheid garandeert een gelijke inbreng als de werkgevers. Als de sociale partners dus beslissen om meer te besteden, dan volgt de overheid automatisch. Daarenboven kunnen die partners jaarlijks een aantal zaken bepalen: de bijdragevoet, de verdeelsleutel per type opleiding, de individueel op te nemen uren per type opleiding en de in aanmerking te nemen opleidingen. Tot ze daar een eerste keer afspraken over gemaakt hebben, is ook beslist om vanaf het schooljaar 2006-2007 het aantal uren waarop een werknemer recht heeft te beperken. Maar als ze dat willen, kunnen zij dat aantal uren weer optrekken. Ze moeten dan wel zorgen voor meer inkomsten of ze moeten aanvaarden dat er per uur minder terugbetaald wordt. Deze regeling wordt opgenomen in het wetsontwerp diverse dringende bepalingen.

Voor de algemene opleidingen en de taalopleidingen bedroeg de jaargrens 80 uren. Als ze gegeven worden tijdens de werkuren of samenvallen met een andere opleidingsvorm kon dit opgetrokken worden tot 120 uren. Die optrekking kan niet meer. Voor de beroepsopleidingen (onderwijs sociale promotie en sectorale opleidingen, maar bijvoorbeeld ook middenstandsopleidingen, hoger onderwijs korte type) was de grens 120 uren. Als deze opleidingen gegeven worden tijdens de werkuren of samenvallen met een andere opleidingsvorm, kon dit opgetrokken worden tot 180 uren. Voortaan bedraagt de grens 100 uren. Voor de universitaire opleidingen (en hoger onderwijs lange type) bedroeg de grens 180 uren. Deze wordt herleid naar 120 uren. Deze inperking levert in 2009 (wanneer het schooljaar 2006-2007 wordt betaald) een besparing op van ruim 10 miljoen .

Sommige studenten die al een opleiding begonnen zijn of dit jaar hun opleiding starten, dreigden van deze maatregel te veel negatieve gevolgen te ondervinden. Daarom is ook een overgangsmaatregel goedgekeurd. Voor meerjarige opleidingen van het secundair niveau (met inbegrip van basiseducatie) en van het hoger niveau (zowel korte als lange type en met inbegrip van het hoger onderwijs voor sociale promotie) worden de uren toch niet verminderd, als de opleiding aanleiding geeft tot een diploma. Voor het secundair niveau mag de cursist nog wel niet in het bezit zijn van een di-

pas disposer d'un diplôme d'enseignement secondaire et pour le niveau supérieur, il ne peut être titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur. L'intention est que les personnes désireuses d'acquérir un premier diplôme puissent le faire sur la base des heures en vigueur précédemment. Cette révision coûte 3,8 millions d'euros!

Le système unique du congé-éducation payé est sauvegardé. Une contribution importante est ainsi apportée au droit à la formation continue. La meilleure illustration en est la masse d'argent supplémentaire qui sera injectée dans le système en 2006 et 2007. En même temps, une série de mesures ont été prises qui limiteront les dérapages budgétaires dans les années à venir sans toucher aux fondements du droit et des formations que celui-ci permet de suivre. Cependant, les partenaires sociaux se voient attribuer une importante responsabilité pour assurer la viabilité structurelle du régime. Il a d'ailleurs aussi été convenu de se concerter avec les régions sur l'élaboration définitive du régime renouvelé.

4. POLITIQUE DE CHOMÂGE

4.1. Activer les chômeurs

Fin 2003, notre pays comptait 436.702 chômeurs inscrits comme demandeurs d'emploi et indemnisés comme chômeurs. Et pourtant, de nombreuses vacances d'emploi restaient sans réponse. C'est pourquoi le gouvernement a décidé, lors du Conseil des Ministres socio-économique spécial de janvier 2004, de prendre des mesures visant à inciter les chômeurs complets à rechercher plus activement du travail. Le 30 avril 2006, un accord de coopération a été conclu entre l'État fédéral, les régions et les communautés.

Depuis le 1^{er} juillet 2004, le nouveau système de suivi du comportement de recherche des chômeurs est entré en vigueur. Dans un premier stade, les chômeurs de moins de 30 ans ont été convoqués pour un entretien d'évaluation. Les entretiens avec les chômeurs de ce groupe ont débuté en octobre 2004. En octobre 2005, les premiers entretiens ont été menés avec des chômeurs du groupe d'âge 30-40 ans et en octobre 2006 suivront les premiers entretiens avec des chômeurs de la catégorie d'âge 40-50.

L'expérience acquise jusque fin juin 2006 nous apprend que le nombre de chômeurs qui ne font aucun effort ou ne souhaitent pas en faire est faible. Le nombre de sanctions reste dès lors limité.

ploma voor het hoger secundair, voor het hoger niveau mag de cursist geen ander diploma hoger onderwijs hebben. De bedoeling is dat personen die een eerste diploma willen verwerven dit kunnen doen volgens de uren die in het verleden golden. Deze herziening kost 3,8 miljoen !

Het unieke systeem van betaald educatief verlof is veilig gesteld. Daarmee wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan het recht op levenslang leren. De belangrijkste illustratie is de massa geld die er in 2006 en 2007 extra inpompt wordt. Tegelijkertijd zijn een aantal maatregelen genomen die de budgettaire ontsporing voor de eerstkomende jaren inperkt, zonder te raken aan de fundamente van het recht en van de opleidingen die ermee kunnen gevolgd worden. Maar de sociale partners krijgen ook een belangrijke verantwoordelijkheid om dit stelsel structureel leefbaar te houden. Er is trouwens ook afgesproken om over de definitieve uitwerking van het vernieuwde systeem ook met de regio's te overleggen.

4. WERKLOOSHEIDSBELEID

4.1. Werklozen activeren

In ons land waren eind 2003 436.702 werklozen ingeschreven als werkzoekende en vergoed als werkloze. Toch raakten veel vacatures niet ingevuld. Daarom heeft de regering tijdens de buitengewone sociaal-economische Ministerraad in januari 2004, beslist maatregelen te nemen om volledig werklozen te stimuleren meer actief naar werk te zoeken. Op 30 april 2004 werd een Samenwerkingsakkoord gesloten tussen de Federale Staat, de gewesten en de gemeenschappen.

Sinds 1 juli 2004 is het nieuwe systeem om het zoekgedrag van werklozen op te volgen van start gegaan. In een eerste fase werden de werklozen, jonger dan 30 jaar opgeroepen voor een evaluatiegesprek. De gesprekken met werklozen uit die groep gingen van start in oktober 2004. In oktober 2005 zijn de eerste gesprekken gevoerd met werklozen uit de leeftijdsgroep 30 tot 40 jaar en in oktober 2006 volgen de eerste gesprekken met werklozen in de leeftijdscategorie 40 tot 50 jaar.

De ervaring tot eind juni 2006 leert dat het aantal werklozen dat geen inspanningen deed of wenst te doen gering is. Het aantal sancties blijft dan ook beperkt.

Parmi les 77.613 chômeurs avec lesquels les facilitateurs ONEm ont eu un premier entretien avant fin juin 2006, 62% avaient consenti suffisamment d'efforts pour trouver du travail dans les 12 mois précédant cet entretien. Lors du premier entretien, un contrat a été conclu avec 28.783 chômeurs prévoyant des actions susceptibles d'améliorer leur situation sur le marché du travail. Jusque fin juin 2006, l'ONEM a imposé, dans le cadre de ce suivi, seulement 2.213 sanctions temporaires et a pris 392 décisions d'exclusion.

Le 13 septembre 2006, le Comité d'évaluation de l'accord de coopération a examiné les résultats. Tous les participants s'accordaient sur le fait que le régime d'activation du comportement de recherche produisait bel et bien un effet stimulateur. Le nombre de chômeurs indemnisés dans les groupes d'âge dont relèvent les chômeurs en question, diminue depuis le lancement des procédures d'activation.

D'ici l'été 2007, le régime fera l'objet d'une évaluation globale. Celle-ci est préparée dès à présent. Tous les services concernés seront impliqués. Pour un certain nombre d'aspects, une étude indépendante doit être réalisée. Les conclusions en seront tirées en concertation avec les partenaires sociaux, mais on peut d'ores et déjà dire que l'activation du comportement de recherche restera un des piliers de la politique dans les années à venir. L'objectif demeure dans tous les cas de donner un coup de pouce aux chômeurs si besoin en est. Ce n'est qu'en cas de mauvaise volonté, que des sanctions seront imposées.

4.2. Maintien des droits

Aujourd'hui, les carrières sont moins homogènes que par le passé. Des périodes d'emploi plus ou moins longues se succèdent. Parfois, les travailleurs préfèrent aussi se retirer temporairement, sans demander d'allocations d'interruption de carrière ou sans prétendre à des allocations de chômage. D'autres se lancent dans des activités sous un statut autre que celui de travailleur. Après quelque temps, certains d'entre eux souhaitent retrouver leur statut de travailleur. Aujourd'hui, lorsqu'ils veulent prétendre, comme demandeurs d'emploi, à des allocations sur la base de droits constitués par le passé, ils sont souvent déçus. Le plus souvent, il s'est écoulé trop de temps entre la période de constitution des droits et le moment où ils sollicitent des allocations. Le fait que les travailleurs réalisent que des droits constitués se perdent après un laps de temps relativement court peut parfois constituer un frein les empêchant d'avancer en terrain inconnu.

Van de 77.613 werklozen waarmee de RVA facilitatoren tot eind juni 2006 een eerste gesprek hadden, leverden 62% voldoende inspanningen om werk te vinden in de 12 maanden die aan dit gesprek vooraf gingen. Met 28.783 werklozen werd tijdens het eerste gesprek een contract afgesloten dat voorziet in acties die hun situatie op de arbeidsmarkt kan verbeteren. Tot eind juni 2006 werden in het kader van deze opvolging door de RVA slechts 2.213 tijdelijke sancties opgelegd en zijn 392 beslissingen tot uitsluiting genomen.

Het Evaluatiecomité van het Samenwerkingsakkoord heeft op 13 september 2006 de resultaten besproken. Alle deelnemers waren het er over eens dat van het stelsel van activering van het zoekgedrag wel degelijk een positieve stimulans uit gaat. Het aantal vergoede werklozen in de leeftijdsgroepen waar de aangesproken werklozen toe behoren, daalt sinds de start van de activeringsprocedures.

Tegen de zomer 2007 komt er een globale evaluatie van het stelsel. Die wordt vanaf nu voorbereid. Alle betrokken diensten zullen er voor aangesproken worden. Voor een aantal aspecten moet een onafhankelijk onderzoek uitgevoerd worden. De conclusies zullen samen met de sociale partners getrokken worden, maar nu al kan gesteld worden dat het activeren van het zoekgedrag, ook in de komende jaren één van de pijlers van het beleid zal blijven. Het doel blijft steeds de werklozen waar nodig een duwtje in de rug te geven. Alleen in geval van onwil, worden sancties opgelegd.

4.2. Behoud van rechten

Vandaag zijn de loopbanen veel minder homogeen dan in het verleden. Kortere en langere periodes van tewerkstelling volgen elkaar op. Soms verkiezen werknemers ook tijdelijk terug te treden, zonder loopbaan-onderbrekingsuitkeringen aan te vragen, of nog verder aanspraak te maken op uitkeringen als werkloze. Anderen vatten activiteiten aan onder een ander statuut, waardoor ze het statuut van werknemer verliezen. Na verloop van tijd wensen sommigen opnieuw als werknemer aan het werk te gaan. Als ze vandaag als werkzoekende aanspraak willen maken op uitkeringen op basis van de in het verleden opgebouwde rechten, worden ze vaak ontgoocheld. Meestal is te veel tijd verstreken tussen de periode dat de rechten opgebouwd zijn en het ogenblik dat ze uitkeringen vragen. Als werknemers beseffen dat opgebouwde rechten al na een relatief korte tijd verloren gaan, dan is dat soms ook een rem om een stap in het onbekende te zetten.

C'est pourquoi il semble souhaitable de revoir certaines dispositions de la réglementation sur le chômage relatives aux conditions d'accès et de les faire mieux coller à la réalité.

La réglementation actuelle permet déjà de préserver pendant 3 ans les droits constitués, dans le cadre de l'éducation d'un enfant, en cas d'interruption d'un travail salarié ou du chômage. Ces trois années sont comptées à partir de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. La limitation à 3 ans ne s'avère pas toujours réaliste. L'âge de 12 ans semble plus indiqué. Lorsque la preuve d'un manque d'autonomie de l'enfant est apportée, cette limite doit même pouvoir être relevée à 18 ans. La réduction volontaire d'un régime de travail à temps plein à au moins un emploi à mi-temps en raison de l'éducation d'un enfant peut dans tous les cas être considérée comme un événement prolongatoire jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 18 ans.

Aujourd'hui, les travailleurs qui s'établissent comme indépendants peuvent conserver leurs droits constitués pendant une période de protection de 9 ans au maximum. Cette période est relativement courte et, surtout pour les personnes déjà plus âgées qui se voient contraintes par les circonstances de cesser leur activité indépendante, cela peut mener à des drames. C'est pourquoi il est indiqué d'élargir, dans ce cas, la période de protection à 18 ans.

On recherchera également une solution pour d'autres problèmes qui se poseraient encore sur ce plan.

4.3. Recours maximal à l'informatique

L'informatique peut être un outil précieux pour donner rapidement une idée précise des allocations auxquelles peuvent prétendre les personnes qui se remettent au travail. C'est pourquoi il deviendra possible, à partir du début 2007, de faire une demande en ligne pour une carte de premier emploi. En développant plus avant cette application, l'ONEM permettra aussi à l'avenir aux citoyens de faire des demandes en ligne pour toutes leurs attestations.

Les employeurs et leurs secrétariats sociaux pourront, à partir de novembre 2006, communiquer une période de chômage temporaire à l'ONEM au moyen d'un programme batch, ce qui engendrera un gain de temps considérable.

Le Fonds de fermeture des entreprises (FFE) permettra, à partir de la mi-2007, aux curateurs de suivre leurs dossiers de fermeture auprès du FFE. Dès que la

Daarom lijkt het wenselijk een aantal bepalingen in de werkloosheidsreglementering die verband houden met de toelatingsvoorwaarden opnieuw te bekijken en meer te laten aansluiten bij de realiteit.

De huidige reglementering laat al toe dat naar aanleiding van de opvoeding van een kind, bij de onderbreking van de arbeid in loondienst of de werkloosheid de opgebouwde rechten gedurende 3 jaar gevrijwaard worden. Die drie jaar worden gerekend vanaf de geboorte of adoptie van een kind. De beperking tot 3 jaar blijkt niet altijd realistisch. De leeftijd van 12 jaar lijkt meer aangewezen. Indien het bewijs geleverd wordt van een gebrek aan zelfredzaamheid van het kind, moet die grens zelfs opgetrokken kunnen worden tot 18 jaar. De vrijwillige vermindering van een voltijdse arbeidsregeling tot minstens een halftijdse betrekking omwille van het opvoeden van kinderen, kan steeds als een verlengende gebeurtenis beschouwd worden tot de leeftijd van 18 jaar bereikt is.

Werknemers die zich vestigen als zelfstandige, kunnen vandaag gedurende een beschermingsperiode van maximum 9 jaar hun opgebouwde rechten behouden. Die periode is relatief kort en zeker voor oudere personen die zich door omstandigheden verplicht zien hun zelfstandige activiteit stop te zetten, kan dit tot drama's leiden. Daarom is het aangewezen de beschermingsperiode in dit geval uit te breiden tot 18 jaar.

Ook waar op dit vlak nog andere knelpunten bestaan zal er naar een oplossing gestreefd worden.

4.3. Informatica maximaal benutten

Informatica kan een belangrijke hulp zijn om snel duidelijkheid te geven over de tegemoetkomingen voor werknemers die opnieuw aan de slag gaan. Daarom wordt het vanaf begin 2007 mogelijk om on-line een Startbaankaart aan te vragen. Verder bouwend op die toepassing zal de RVA in de toekomst ook alle aanvragen om attesten door een burger on-line mogelijk te maken.

Werkgevers en hun sociale secretariaten kunnen vanaf november 2006 aan de RVA tijdelijke werkloosheid meedelen via een batch-programma. Dit zal een gevoelige tijdsbesparing zijn.

Het Fonds voor sluiting van ondernemingen (FSO) zal vanaf midden 2007 aan curatoren de mogelijkheid bieden hun sluitingsdossiers bij het FSO op te volgen.

nouvelle loi sur les fermetures sera d'application, les travailleurs victimes d'une fermeture pourront consulter leur dossier en ligne. Les représentants des travailleurs concernés recevront les mêmes facilités.

Les personnes qui ont sollicité des allocations d'interruption de carrière disposeront, d'ici fin 2006, d'un certain nombre de possibilités de consultation en ligne de leur dossier. Les premières applications interactives de demande d'allocations d'interruption de carrière sont prévues d'ici fin 2007.

4.4. Allocations

Les travailleurs qui perdent leur emploi à partir du 1^{er} janvier 2007, se voient augmenter leur plafond salarial de 1%. Le montant de l'allocation d'un travailleur ayant perdu pour la première fois son emploi après le 31 décembre 2006 et qui gagnait plus que le nouveau plafond, sera donc plus élevé que le montant actuel. Ce qui donne suite à l'avis sur les adaptations au bien-être des allocations sociales rendu en septembre 2006 par les partenaires sociaux.

Le 1 avril 2007, le montant des allocations d'attente pour les jeunes isolés d'au moins 21 ans est augmenté de 2%, suivant ainsi l'augmentation du revenu d'intégration des isolés décidée par le gouvernement lors de la confection du budget 2007.

Il a également été décidé de suivre l'avis des partenaires sociaux sur les adaptations au bien-être pour l'an 2008. Cela signifie que le 1^{er} janvier 2008, les allocations minimales et les allocations forfaitaires seront augmentées de 2%. À partir de cette date, le pourcentage des allocations pour les personnes isolées au chômage depuis plus d'un an sera porté de 50 à 53%. Pour un cohabitant, le pourcentage d'indemnisation passera de 55 à 58% pendant la première année de chômage complet. Le financement nécessaire pour l'exécution de ces mesures est prévu.

5. DU RESPECT POUR LA SOLIDARITÉ SOCIALE

5.1. Lutte contre la fraude sociale dans le secteur de la construction et du nettoyage

La lutte contre la fraude sociale sera encore renforcée dans deux secteurs où il existe beaucoup de concurrence déloyale, à savoir la construction et le nettoyage.

Zodra de nieuwe sluitingswet van kracht wordt zullen werknemers die het slachtoffer zijn van een sluiting, hun dossier on-line kunnen consulteren. Ook de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers krijgen dezelfde faciliteiten.

Personen die loopbaanonderbrekingsuitkeringen aangevraagd hebben, zullen tegen eind 2006 een aantal nieuwe on-line consultatiemogelijkheden van hun dossier hebben. De eerste interactieve toepassingen voor het aanvragen van loopbaanonderbrekingsuitkeringen zijn gepland voor eind 2007.

4.4. De uitkeringen

Voor de werknemers die werkloos worden vanaf 1 januari 2007, wordt het loonplafond met 1% verhoogd. Het bedrag van de uitkering van een werknemer die voor het eerst werkloos wordt na 31 december 2006 en meer verdiende dan het nieuwe plafond, zal dus hoger zijn dan het huidige maximum. Hiermee wordt het advies gevolgd dat de sociale partners in september 2006 gaven over de welvaartsaanpassingen van de sociale uitkeringen.

Het bedrag van de wachtuitkeringen voor de alleenwonende jongeren van minstens 21 jaar wordt op 1 april 2007 met 2% verhoogd. Het volgt daarmee de stijging die de regering tijdens de begrotingsopmaak 2007 besliste voor het leefloon van de alleenstaanden.

Er is tevens beslist om ook voor 2008 het advies van de sociale partners over welvaartsaanpassingen te volgen. Dit betekent dat op 1 januari 2008 de minimumuitkeringen en de forfaitaire uitkeringen met 2% verhoogd worden. Vanaf diezelfde datum wordt het vergoedingspercentage voor een alleenwonende die meer dan een jaar volledig werkloos is, verhoogd van 50 naar 53%. Voor een samenwonende wordt het vergoedingspercentage tijdens het eerste jaar volledige werkloosheid verhoogd van 55 naar 58%. Voor de uitvoering van deze maatregelen is de nodige financiering voorzien.

5. RESPECT VOOR SOCIALE SOLIDARITEIT

5.1. Strijd tegen de sociale fraude in de bouw- en schoonmaaksector

De strijd tegen de sociale fraude wordt nog opgedreven in twee sectoren waar veel deloyale concurrentie bestaat, namelijk de bouw en de schoonmaak.

Dans la lutte contre le travail au noir, deux pistes sont suivies: la répression et la concertation. D'une part, l'approche répressive – inspections et poursuites – sera renforcée. En augmentant le risque d'être pris, on dissuade les fraudeurs potentiels. Les mesures nécessaires sont également prises afin que les amendes pécuniaires suivent de plus près les constats. L'impunité est ainsi évitée (voir point 5.6).

D'autre part, une concertation aura lieu au sein de ces deux secteurs, afin de parvenir à des systèmes d'autorégulation. Les partenaires sociaux seront invités à une Table ronde, afin de rechercher des mesures appropriées. Les employeurs et les syndicats demandent eux-mêmes d'agir contre les fraudeurs dans leur secteur.

Enfin, les partenaires sociaux interprofessionnels sont invités à jouer un rôle de coordination dans la conclusion et l'actualisation des accords de coopération avec le SPF ETCS, le SPF Affaires sociales et le SPF Finances. Ces accords demanderont de souscrire à des engagements concrets et mesurables en phase avec les plans stratégiques et opérationnels du SIRS. Il sera également demandé de mettre en place des forums où les partenaires permanents des secteurs pourront coopérer avec les services d'inspection.

5.2. Élargissement de DIMONA

L'année passée, DIMONA a été élargi au personnel occasionnel des secteurs agricole, horticole et de l'horeca. Ceci a résulté en une forte simplification des obligations administratives dans le chef des employeurs, tandis que le contrôle sur la fraude est devenu plus transparent et plus efficace. Dimona permet d'identifier plus facilement tant la fraude aux cotisations que la fraude aux allocations (comme le cumul d'un salaire avec des allocations de chômage). Pour les employeurs, la suppression d'une série d'obligations administratives (comme le registre des présences pour le personnel occasionnel) est un point positif.

Cependant, dans le secteur agricole et horticole, l'obligation de tenir un registre des présences existe toujours en ce qui concerne les travailleurs ALE. On examine de quelle manière cette obligation peut, elle aussi, être supprimée, sans ouvrir la porte aux abus.

In de strijd tegen het zwartwerk wordt op twee sporen gewerkt: repressie en overleg. Aan de ene kant zal de repressieve aanpak – inspecties en vervolgingen – verscherpt worden. Door de pakkans te vergroten, worden potentiële fraudeurs afgeschrikt. Ook worden de nodige maatregelen genomen om de administratieve geldboeten vlugger op de vaststellingen te laten volgen. Op die manier wordt straffeloosheid vermeden, (zie punt 5.6).

Aan de andere kant zal binnen deze twee sectoren overleg gebeuren, om te komen tot systemen van zelf-regulering. De sociale partners worden uitgenodigd op een Ronde Tafel, om te zoeken naar aangepaste maatregelen. Werkgevers en werknemersvertegenwoordigers zijn zelf vragende partij om binnen hun sector krachtdadig op te treden tegen de fraudeurs.

Tenslotte worden de interprofessionele sociale partners uitgenodigd om een coördinerende rol te vervullen in het afsluiten en actualiseren van sectorale samenwerkingsakkoorden met de FOD WASO, de FOD Sociale zaken en de FOD Financiën. In deze akkoorden zal gevraagd worden om concrete en meetbare engagementen aan te gaan in lijn met de strategische en operationele plannen van de SIOD. Ook wordt gevraagd fora op te zetten waar vaste en permanente gesprekspartners uit de sectoren kunnen samenwerken met de inspectiediensten.

5.2. Uitbreiding DIMONA

Vorig jaar werd voor de gelegenheidswerknemers de DIMONA uitgebreid in de land- en tuinbouw en de horeca. Dit heeft geleid tot een sterke vereenvoudiging van de administratieve verplichtingen voor de werkgevers, terwijl de controle op fraude transparanter en beter werd. Dimona maakt het mogelijk om gemakkelijker zowel bijdrage- als uitkeringsfraude op te sporen (zoals de cumul van loon met werkloosheidsuitkeringen). Voor de werkgevers is het wegvallen van een aantal administratieve verplichtingen (zoals het aanwezigheidsregister voor gelegenheidswerknemers) een pluspunt.

Toch bestaat in de land- en de tuinbouw nog steeds de verplichting om het aanwezigheidsregister bij te houden voor PWA-werknemers. Er wordt onderzocht op welke wijze het mogelijk is om deze verplichting ook op te heffen, zonder dat de deur geopend wordt naar misbruiken.

5.3. Informatisation des services d'inspection

Les années écoulées ont vu un investissement massif dans l'informatisation des services d'inspection sociale. Des bases de données comme GENESIS et OASIS permettent des contrôles plus efficaces et ciblés. On poursuivra ce travail dans l'année à venir. Au sein de l'inspection du travail, on continue également de développer des bases de données et des programmes.

En outre, chaque contrôleur dispose désormais d'un pc portable qui lui permet à tout moment d'entrer en communication avec les bases de données.

Or, il est également nécessaire de prêter suffisamment d'attention à l'entretien, au développement, à l'amélioration et à l'actualisation des bases de données ainsi qu'au remplacement régulier du matériel.

5.4. Cumul travail et allocations de chômage

Le fait de toucher indûment des allocations mine le régime de sécurité sociale. Ce type d'abus doit être combattu de façon énergique. Cette fraude ne se limite d'ailleurs pas exclusivement au contrôle du cumul du travail avec des allocations de chômage. C'est pourquoi elle sera également combattue dans d'autres domaines, comme celui des allocations de maladie, en recoupant les données provenant des différents services.

Cela sera réalisé en développant plus avant des bases de données et des liens entre celles-ci. Les situations à risque pourront ainsi être mieux détectées et on pourra éviter que des allocations soient perçues indûment.

5.5. Le Service d'Inspection et de Recherche Sociales (SIRS)

La coordination de la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal reste une priorité et sera développée plus avant.

Afin d'améliorer l'orientation, la coordination et le rapportage en ce qui concerne la politique et les actions menées sur le terrain, une réforme des structures du Conseil fédéral de la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale et du Comité de Coordination fédéral s'imposait. La conversion en Service d'Information et de Recherche Sociales (SIRS) part d'un pilotage central des services, grâce à l'installation d'un Bureau de pilotage fédéral. Celui-ci a élaboré un plan pour l'année 2007, qui sera traduit au niveau local.

5.3. Informatisering inspectiediensten

De voorbije jaren werd veel geïnvesteerd in de informatisering van de sociale inspectiediensten. Databanken zoals GENESIS en OASIS laten controles efficiënter en gericht verlopen. Volgend jaar wordt hier verder aan gewerkt. Ook binnen de arbeidsinspectie worden er verder gegevensbestanden en programma's ontwikkeld.

Verder beschikt ondertussen iedere controleur over een draagbare pc die toelaat op elk ogenblik aan te loggen op de databanken.

Het is echter noodzakelijk om ook de nodige aandacht te besteden aan het onderhoud en het verder ontwikkelen, verbeteren en actualiseren van de databanken en het regelmatig vervangen van materiaal.

5.4. Cumul arbeid met werkloosheidsuitkeringen

Het ten onrechte ontvangen van uitkeringen ondermijnt het sociale zekerheidstelsel. Er dient krachtdadig tegen opgetreden te worden. Deze fraude beperkt zich overigens niet uitsluitend tot de controle van de cumul van arbeid met werkloosheidsuitkeringen. Daarom zal ze ook in andere domeinen, zoals de ziekte-uitkeringen, bestreden worden door gegevens van de verschillende diensten te kruisen.

Dit zal gebeuren door het verder uitbouwen van databanken en de linken tussen deze databanken. Daardoor kunnen risicosituaties beter opgespoord worden en kan vermeden worden dat men ten onrechte uitkeringen kan ontvangen.

5.5. De Sociale Inlichtingen- en OpsporingsDienst (SIOD)

De coördinatie van de bestrijding van de sociale fraude en illegale arbeid blijft een prioriteit en zal nog verder uitgebouwd worden.

Om een betere aansturing, coördinatie en rapportering van het beleid en van de acties op het terrein mogelijk te maken, was een hervorming noodzakelijk van de structuren van de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude en het Federale Coördinatiecomité. De hervorming tot Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) gaat uit van een centrale aansturing van de diensten, door de installatie van een Federaal Aansturingsbureau. Dat heeft voor 2007 een strategisch plan uitgewerkt, dat vertaald wordt op plaatselijk vlak.

L'année passée, une cellule d'arrondissement opérationnelle fut créée dans chaque arrondissement judiciaire. Elle doit mettre en pratique les directives du Bureau de pilotage, en organisant et en coordonnant les contrôles. Au sein de cette cellule, un groupe a été créé chargé des interventions au niveau régional, qui procédera à au moins deux actions de contrôle prévues dans le plan d'action.

Le plan stratégique 2007 du SIRS comporte deux volets: un volet relatif à la fraude aux allocations (des allocations perçues indûment) et un autre relatif à la fraude aux cotisations (lorsque l'employeur contourne le paiement des cotisations obligatoires).

Le plan prévoit de libérer davantage les contrôleurs du travail pour le vrai travail de contrôle, de sorte qu'ils puissent effectuer plus de visites d'inspection. En améliorant l'analyse des risques, ces contrôles pourront également être menés plus efficacement.

Les secteurs à haut risque de fraude aux cotisations sont invités à conclure des accords de partenariat, prévoyant des modalités précises. Il est en effet dans l'intérêt de tout employeur que la concurrence soit loyale.

Il y aura aussi une collaboration plus étroite avec d'autres services, comme le SPF Finances, les Régions et les services d'inspection étrangers. La fraude pourra ainsi être attaquée sur une échelle plus vaste et un échange judicieux de données pourra avoir lieu.

En outre, le gouvernement a introduit un projet de loi visant à lutter plus efficacement contre les 'faux indépendants'. Le SIRS a dès lors repris cette initiative comme point prioritaire dans son plan d'action. L'occupation de 'faux indépendants' fait que non seulement des cotisations sociales sont contournées, mais en plus le travailleur est privé d'un nombre de droits, auxquels il peut prétendre sur la base de sa situation réelle.

Enfin, la lutte contre l'occupation illégale de travailleurs étrangers sera une mission importante de chaque cellule. Non seulement, des sommes importantes en cotisations sont détournées, mais les travailleurs étrangers sont également occupés à des conditions de travail et de salaire moins intéressantes que celles en vigueur pour les Belges.

Vorig jaar werd per gerechtelijk arrondissement een operationele arrondissementscel opgericht. Die moet de richtlijnen van het Aansturingsbureau in praktijk brengen, door de controles te organiseren en coördineren. Binnen deze cel is er een groep voor regionale interventie. Die zal minstens twee controleacties uitvoeren, die voorzien zijn in het actieplan.

Het strategische plan van de SIOD voor 2007 heeft 2 luiken: één voor uitkeringsfraude (ten onrechte ontvangen uitkeringen) en één voor bijdragefraude (ontduiken van het betalen van de verplichte bijdragen door de werkgever).

In het plan is voorzien dat de arbeidscontroleurs meer vrij gemaakt worden voor het echte controlewerk, zodat er meer inspectiebezoeken kunnen gebeuren. Door een betere risicoanalyse kunnen deze controles ook efficiënter worden.

De sectoren met een hoog risico op bijdragefraude worden uitgenodigd om partnershipakkoorden af te sluiten, met duidelijke afspraken. Iedere ondernemer heeft er immers alle belang bij dat de concurrentie het spel ook eerlijk speelt.

Er zal ook nauwer samengewerkt worden met andere diensten, zoals de FOD Financiën, de Gewesten en buitenlandse inspectiediensten. Op die manier kan fraude op een grotere schaal aangepakt worden en kan er een zinvolle uitwisseling van gegevens plaatsvinden.

Verder heeft de regering een wetsontwerp ingediend om 'schijnzelfstandigheid' efficiënter te bestrijden. De SIOD heeft dit dan ook als prioritaair punt in zijn actieplan opgenomen. Door de tewerkstelling van 'schijnzelfstandigen' worden niet alleen sociale bijdragen ontdoken, maar wordt bovendien de werknemer van een aantal rechten beroofd, waar hij op basis van zijn reële situatie recht op heeft.

Tenslotte zal de strijd tegen de illegale tewerkstelling van buitenlandse werknemers in iedere cel een belangrijke opdracht zijn. Niet alleen worden er belangrijke sommen aan bijdragen ontdoken, maar de buitenlandse werknemers worden in België ook tewerkgesteld tegen lagere lonen en arbeidsvoorwaarden dan voor Belgen.

5.6. Pénalisation des infractions sociales

Jusqu'à présent, le droit pénal social ratait en quelque sorte son but. Un des problèmes est l'absence d'un ensemble cohérent. En effet, les dispositions sont dispersées sur un nombre de lois sans cesse croissant. En outre, les dispositions pénales sont souvent imprécises et difficiles à comprendre. Enfin, les peines prévues en cas d'infractions sociales manquent de cohérence et de proportionnalité.

Afin de remédier à cela et d'augmenter la sécurité juridique, l'ensemble du droit pénal social sera transformé en un nouveau code pénal social. Cela assurera également une meilleure harmonisation avec le droit pénal et le droit de la procédure pénale en général.

Ce nouveau code pénal social définira le niveau de la sanction d'une façon plus efficace et équilibrée. Les peines seront étendues et alourdies, et ce en fonction de la gravité de l'infraction. Le niveau de sanction ne comptera plus que trois gradations. Les infractions les moins graves seront extraites du droit pénal et seront punies par une amende administrative ou une peine civile. D'autres comportements qui ne requièrent pas d'approche répressive, ne seront plus punis par la loi. Seules les infractions graves seront encore punies de peines de prison. Le code pénal insistera évidemment aussi sur l'action préventive de l'inspection.

Ce code pénal social sera un outil utile pour sanctionner la fraude sociale de façon plus efficace et correcte. Il procurera davantage de sécurité juridique et un niveau de sanction plus équilibré.

À cet égard, le service amendes administratives du SPF ETCS joue un rôle important, lequel ne cessera de s'accroître dans le futur. Les efforts et actions nécessaires seront entreprises pour résorber au plus vite le retard historique qu'accuse le traitement des dossiers. À cet effet, on prévoit non seulement une extension de l'effectif mais également l'élaboration d'un plan d'action qui optimisera la structure et le fonctionnement de ce service.

5.6. Sanctionering sociale inbreuken

Het sociale strafrecht schoot tot nog toe in zekere mate haar doel voorbij. Een probleem is dat een geëquipeerd geheel ontbreekt. De bepalingen zijn immers verspreid over een steeds stijgend aantal wetten. De strafbepalingen zijn bovendien vaak onnauwkeurig en moeilijk begripbaar. Tenslotte hebben de straffen voor sociale inbreuken geen samenhang en evenredigheid.

Om daaraan te verhelpen en de rechtszekerheid te vergroten, wordt heel het sociale strafrecht omgevormd tot een nieuw sociaal strafwetboek. Dat zal ook een betere afstemming verzekeren op het algemene straffen strafprocesrecht.

Dit nieuwe sociale strafwetboek zal op een meer doeltreffende en evenredige wijze de zwaarte van de sancties bepalen. De straffen zullen uitgebreid en verzwaard worden, naar gelang van de ernst van de overtredingen. Er zullen slechts drie verschillende gradaties van strafmaten zijn. De minst erge overtredingen worden uit het strafrecht gehaald en zullen worden bestraft met een administratieve boete of een burgerlijke straf. Andere gedragingen die geen repressief optreden vragen, zullen niet langer strafbaar zijn. Enkel ernstige overtredingen zullen nog worden bestraft met gevangenisstraffen. In het wetboek wordt uiteraard ook de nadruk gelegd op het preventieve optreden van de inspectie.

Dit sociale strafwetboek zal een nuttig instrument worden voor een meer doeltreffende en correcte sanctionering van sociale fraude. Het zal voor meer rechtzekerheid en een evenwichtiger sanctieniveau zorgen.

De dienst administratieve geldboeten van de FOD WASO speelt in dit verhaal een belangrijke rol, die in de toekomst nog zal toenemen. Om de historische achterstand in behandeling van dossiers zo snel mogelijk weg te werken, worden de nodige inspanningen en acties ondernomen. Hiervoor wordt niet enkel een uitbreiding van het personeelsbestand voorzien, maar wordt ook een actieplan opgesteld, dat de structuur en de werking van deze dienst zal optimaliseren.

6. BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

6.1 Loi portant des dispositions diverses et réinsertion

La loi du 13 juillet 2006 portant des dispositions diverses en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail et en matière de réinsertion professionnelle a été publiée au *Moniteur belge* le 1^{er} septembre 2006.

La loi est composée de plusieurs volets. En premier lieu, quelques corrections terminologiques ou adaptations formelles à la réalité actuelle ont été apportées. Cela était nécessaire en raison de la modification des structures institutionnelles et de l'évolution de la législation, comme par exemple en matière du bien-être au travail. En second lieu, un nombre d'adaptations de fond ont été réalisées afin d'améliorer la protection des travailleurs. Par exemple, la possibilité d'actions préventives en matière de maladies professionnelles et l'assimilation de la visite chez le médecin du travail au lieu du travail, afin d'être couvert en cas d'accident du travail en cours de route. Finalement, tout un chapitre a été inséré en ce qui concerne la réinsertion professionnelle de personnes qui ont été victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail ou qui bénéficient d'une allocation dans le cadre des allocations de maladie ou d'invalidité. Dans les mois à venir, les arrêtés d'exécution nécessaires seront préparés.

Les dispositions relatives à la réinsertion qui ont déjà été annoncées dans les déclarations de politique générale antérieures sont désormais un fait. Par réinsertion, on entend les mesures d'accompagnement pouvant être prises afin d'aider les victimes à se réintégrer dans le processus de travail. Il peut, par exemple, s'agir d'une adaptation du poste de travail, de formations complémentaires se situant dans le droit fil d'une formation déjà suivie et de formations de recyclage.

Les lignes de force se situent au niveau des droits garantis des travailleurs et du rôle accru des médecins. Au lieu d'évaluer le degré d'incapacité de travail, ces derniers devraient focaliser davantage sur l'évaluation de la capacité de travail résiduelle. En outre, il faudra aussi améliorer la collaboration entre les différents médecins concernés.

Les principes prévus par la loi se concrétisent. En ce qui concerne les droits garantis, on examine quels obstacles financiers sont à éliminer afin que la personne qui se résout à reprendre le travail ne soit pas lésée. Quels sont les avantages sociaux qu'elle pourra

6. WELZIJN OP HET WERK

6.1 Wet diverse bepalingen en herinschakeling

De wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling is op 1 september 2006 in het *Belgisch Staatsblad* verschenen.

De wet valt uiteen in verschillende luiken. Ten eerste werden een aantal terminologische verbeteringen of formele aanpassingen aan de huidige realiteit doorgevoerd. Dit was nodig omwille van de wijziging van institutionele structuren en de evolutie van de wetgeving, bijvoorbeeld inzake welzijn op het werk. Ten tweede werden een aantal inhoudelijke aanpassingen doorgevoerd om de bescherming van de werknemers te verbeteren. Bijvoorbeeld de mogelijkheid van preventieve acties inzake beroepsziekten. Tenslotte is een heel hoofdstuk ingevoegd over beroepsherinschakeling van mensen die het slachtoffer zijn van een beroepsziekte of arbeidsongeval of die een uitkering genieten in het kader van de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen. De komende maanden wordt werk gemaakt van de nodige uitvoeringsbesluiten.

De bepalingen over herinschakeling die al in de vorige beleidsbrieven waren aangekondigd zijn nu een feit. Onder herinschakeling verstaan we een geheel aan begeleidingsmaatregelen die men kan nemen om getroffen personen te helpen zich terug in te schakelen in het arbeidsproces. Dit kan bijvoorbeeld gaan om de aanpassing van de werkpost, bijscholingen in de lijn van een reeds genoten opleiding en herscholingen.

De krachtlijnen liggen op de gewaarborgde rechten voor de werknemers en op een grotere rol voor de geneesheren. In plaats van de mate van ongeschiktheid tot werken te evalueren, zouden zij zich meer moeten richten op de evaluatie van het overblijvende vermogen om te werken. Ook moet de samenwerking tussen de verschillende betrokken artsen verbeterd worden.

De principes van de wet krijgen concreet vorm. Wat de gewaarborgde rechten betreft, wordt nagegaan welke financiële obstakels er weg moeten, opdat iemand die de stap zet naar een werkhervatting niet benadeeld wordt. Welke sociale voordelen kan hij behouden (bij-

garder (par exemple les allocations familiales majorées), comment éviter qu'en cas d'échec de la réinsertion, on ne se retrouve pas dans une situation moins favorable qu'auparavant, n'y a-t-il pas moyen d'assouplir les règles de cumul...? Bien entendu, seule une vaste concertation avec tous les services publics concernés permettre d'aboutir à un ensemble cohérent de mesures.

La concertation avec les communautés doit également être lancée. Les mesures en matière de formation professionnelle et de recyclage ainsi que celles relatives à l'emploi relèvent en effet de la compétence des régions. Il faudra conclure un accord de coopération afin d'utiliser le plus efficacement possible les structures existant en matière d'orientation, de formation et d'accompagnement.

6.2. Risque accru

Un cadre légal à été mis en place permettant de s'attaquer aux entreprises qui ne font pas grand cas de la protection de la sécurité de leurs travailleurs. Ces entreprises à risque accru feront l'objet d'une action très sévère.

L'arrêté d'exécution sera publié au printemps 2007 et sera d'application à partir du 1^{er} janvier 2008.

6.3. Le système bonus-malus

À l'avenir, un système bonus-malus sera appliqué sur la prime d'assurance accidents du travail pour toutes les entreprises. Au printemps 2007, la base légale sera mise en place et un arrêté sera pris qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2008.

Les entreprises affichant des résultats excellents bénéficieront ainsi d'un avantage important.

6.4 Responsabilité accrue des donneurs d'ordre

Le donneur d'ordre doit se voir imposer une responsabilité accrue et contraignante à l'égard des travailleurs des sous-traitants, ou des travailleurs indépendants ou des intérimaires. Lorsque des entreprises sont actives simultanément sur le même chantier, des données en ce qui concerne des problèmes de sécurité et de santé potentiels doivent être échangées.

Et lorsque différentes entreprises opèrent sur un même chantier, une coordination s'impose. Il faudra laisser une marge suffisante aux entreprises en ce qui

exemple verhoogde kinderbijslag)? Hoe zorgen we ervoor dat men in geval van mislukking van de herinschakeling niet in een minder gunstige situatie terecht komt dan voor men aan die herinschakeling begon? Kunnen we de cumulregels niet versoepelen ...? Een coherent geheel aan maatregelen kan uiteraard alleen maar tot stand komen door uitgebreid overleg met de verschillende betrokken overheidsdiensten.

Ook moet het overleg met de gemeenschappen opgestart worden. De maatregelen inzake beroepsopleiding- en omscholing en inzake arbeidsbemiddeling behoren immers tot de bevoegdheden van de regio's. Er moet een samenwerkingsakkoord gesloten worden, om de bestaande structuren betreffende oriëntatie, opleiding en begeleiding zo efficiënt mogelijk te gebruiken.

6.2. Verhoogd risico

Er is een wettelijk kader geschapen om bedrijven aan te pakken, die het niet ernstig menen met de bescherming van de veiligheid van hun werknemers. Deze bedrijven met verhoogd risico, zullen zeer streng worden aangepakt.

Het uitvoeringsbesluit wordt in het voorjaar 2007 gepubliceerd worden. Het is van toepassing vanaf 1 januari 2008.

6.3. Bonus-malussysteem

In de toekomst zal voor alle bedrijven op de premie arbeidsongevallenverzekering een bonus-malussysteem toegepast worden. In het voorjaar 2007 wordt de wettelijke basis gecreëerd. Er komt een Koninklijk besluit, dat uitwerking zal hebben vanaf 1 januari 2008.

Hierdoor krijgen bedrijven met uitstekende resultaten een belangrijk voordeel.

6.4. Grotere verantwoordelijkheid opdrachtgevers

Er moet een grotere en afdwingbare verantwoordelijkheid gelegd worden bij een opdrachtgever ten aanzien van werknemers van onderaannemers, of van zelfstandige werknemers of uitzendkrachten. Wanneer ondernemingen tezelfdertijd actief zijn op eenzelfde werkvloer, moeten gegevens uitgewisseld worden over mogelijke veiligheids- en gezondheidsproblemen.

En er moet coördinatie zijn van verschillende ondernemingen die op éénzelfde werkvloer actief zijn. Er dient ruimte te worden gelaten voor eigen invulling van de

concerne la concrétisation de la manière dont ces obligations seront respectées. Des projets d'arrêté royal sont préparés lesquels devront être appliqués lorsque les entreprises ne concrétisent pas elles-mêmes les obligations légales.

À cet effet les chapitres III et IV de la loi sur le bien-être seront adaptés et des arrêtés seront élaborés. Un projet de loi sera soumis pour avis aux partenaires sociaux au mois d'octobre.

6.5. Nouveau formulaire de déclaration

À partir du 1^{er} janvier 2008, un nouveau formulaire de déclaration pour les accidents du travail sera employé. Cela permettra d'identifier les donneurs d'ordre de tiers ou d'utilisateurs d'intérimaires. Cela est nécessaire puisque la réglementation prévoit que les donneurs d'ordre ou les agences de travail intérimaire ne peuvent pas recourir à des sociétés dont ils peuvent savoir qu'elles ne se soucient guère du bien-être des travailleurs. Le problème consiste à les connaître au préalable.

Les nouveaux formulaires de déclaration doivent permettre d'identifier ces entreprises. Il sera également possible d'analyser le lien entre l'ancienneté dans une fonction particulière ou dans un poste de travail et le risque d'un accident de travail.

6.6. Accueil et parrainage-marrainage

On prépare actuellement une nouvelle formule généralisée pour l'accueil et l'accompagnement des jeunes et des nouveaux travailleurs. L'objectif est d'améliorer leur sécurité et la protection de la santé.

L'accueil doit être assuré personnellement par l'employeur ou par son représentant, de sorte à pouvoir vérifier également si les instructions ont été comprises.

Un travailleur est désigné pour accompagner la nouvelle recrue pendant les premières semaines pour tous les aspects du bien-être au travail.

6.7. Enseignement et formation à la sécurité et à la santé au travail

À l'automne, une initiative sera annoncée visant à promouvoir l'intégration de la sécurité et de la santé au travail dans les formations dispensées par les établissements scolaires.

wijze waarop deze verplichtingen worden nagekomen. Er worden ontwerpen van Koninklijk Besluit uitgewerkt, die moeten nagevolgd worden ingeval de ondernemingen zelf geen invulling geven aan de wettelijke verplichtingen.

Daartoe worden de hoofdstukken III en IV van de welzijnswet aangepast en worden besluiten uitgewerkt. In oktober werden de sociale partners om advies gevraagd over een wetsontwerp.

6.5. Nieuw aangifteformulier

Vanaf 1 januari 2008 wordt een nieuw aangifteformulier voor arbeidsongevallen gebruikt. Dat laat toe om opdrachtgevers van derden of inleners van uitzendkrachten te identificeren. Dit is noodzakelijk omdat de reglementering voorschrijft dat opdrachtgevers of uitzendkantoren niet mogen werken met bedrijven waarvan zij kunnen weten dat ze geen oog hebben voor het welzijn van de werknemers. Het probleem is om deze op voorhand te kennen.

De nieuwe aangifteformulieren moeten toelaten om een aantal van die ondernemingen te identificeren. Het zal ook mogelijk worden om het verband te bestuderen tussen anciënniteit in een bepaalde functie of arbeidsplaats en het risico op een arbeidsongeval.

6.6. Onthaal en peterschap-meterschap

Er wordt gewerkt aan een nieuwe en veralgemeende formule voor het onthaal en de begeleiding van jonge en nieuwe werknemers. Het is de bedoeling hun veiligheid en gezondheidsbescherming te verbeteren.

Het onthaal moet persoonlijk gebeuren door een werkgever of zijn afgevaardigde, zodat ook kan nagegaan worden of de instructies begrepen werden.

Een werknemer wordt aangeduid om de nieuwkomer in de eerste weken te begeleiden voor alle aspecten van het welzijn op het werk.

6.7. Onderwijs en opleiding tot veilig en gezond werken

In het najaar zal een initiatief aangekondigd worden om de integratie van veiligheid en gezondheid bij het werk in de opleidingen in onderwijsinstellingen te bevorderen.

6.8. Champ d'application de la loi sur les accidents du travail

Les stagiaires qui effectuent un travail non rémunéré dans le cadre de leur programme d'étude et qui sont victimes d'un accident du travail, ne relèvent pas de la loi sur les accidents du travail. Une solution est actuellement négociée avec les différentes parties concernées. Tous les employeurs (publics et privés) doivent contribuer ensemble. Ce qui est logique dans la mesure où les employeurs demandent une meilleure articulation entre l'enseignement et le travail.

Or, il s'est avéré entre-temps qu'il reste un certain nombre de catégories de personnes, celles combinant l'enseignement et le travail, qui ne bénéficient pas de la protection de la loi sur les accidents du travail. Pour d'autres encore, il n'est pas clair de quelle protection elles bénéficient exactement. À cet égard, on songe par exemple à la formation professionnelle individuelle, aux élèves des écoles techniques, aux différentes formations professionnelles organisées par les services régionaux d'emploi, etc. Comme les compétences en matière de formation professionnelles relèvent des régions, la réglementation est devenue fort embrouillée. Il en va de même pour les formations des personnes handicapées.

Pour toutes ces catégories, il convient d'examiner si elles relèvent ou non de la loi sur les accidents du travail. Si elles ne tombent pas sous cette loi, il y a lieu de voir s'il est opportun de leur offrir cette protection et d'en définir les modalités d'organisation et de financement. Il va sans dire que cette mission relève également des régions dans la mesure où elles sont en principe compétentes en matière de «contrats d'apprentissage». La concertation et la collaboration sont dès lors nécessaires.

6.9. Arsenal informatique pour Pharaon

Pour 2007, voici les principales réalisations prévues:

- Amélioration des flux de données entre le secteur des accidents du travail et les mutualités.
- Communication, par les assureurs, des indemnités payées en cas d'incapacité de travail permanente, de sorte à pouvoir informer les autres secteurs de la sécurité sociale par le biais de la BCSS.
- Communication électronique du cadastre des pensions, de sorte à pouvoir appliquer plus efficacement le régime de cumul accidents du travail – pensions.

6.8. Toepassingsgebied arbeidsongevallenwet

Stagiairs die onbezoldigde arbeid verrichten in het kader van hun studieprogramma en slachtoffer worden van een arbeidsongeval, vallen niet onder de arbeidsongevallenwet. Er wordt momenteel onderhandeld met de verschillende betrokken partijen over een oplossing. Alle werkgevers (publiek en privaat) moeten samen bijdragen. Dit is logisch in een context waarin werkgevers vragen om onderwijs en arbeid meer op elkaar af te stemmen.

Maar intussen is gebleken dat er nog een aantal categorieën, die leren en werken combineren, niet beschermd worden door de arbeidsongevallenwet. Bij nog andere is het niet duidelijk welke bescherming zij juist genieten. Te denken is dan bijvoorbeeld aan de individuele beroepsopleiding, de leerlingen van technische scholen, de verschillende beroepsopleidingen georganiseerd door de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling enzovoort. Daar de bevoegdheden voor beroepsopleiding bij de regio's liggen, is een kluit aan regelgeving ontstaan. Hetzelfde geldt voor de opleidingen voor personen met een handicap.

Voor al deze categorieën moet onderzocht worden of ze al dan niet onder de arbeidsongevallenwet vallen. Vallen ze er niet onder, dan moet onderzocht worden of het opportuun is om hen die bescherming te bieden en hoe die juist georganiseerd en gefinancierd moet worden. Uiteraard is dat evenzeer een zaak van de regio's, aangezien zij in principe bevoegd zijn voor die «leerovereenkomsten». Overleg en samenwerking zijn dus noodzakelijk.

6.9. Informatica-arsenaal voor farao

Voor 2007 zijn in hoofdzaak volgende realisaties voorzien:

- Verbeteren informatiestromen tussen de arbeidsongevallensector en de ziekenfondsen.
- Mededeling door de verzekeraars van de uitbetaalde vergoedingen in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid, zodat de andere sectoren van de sociale zekerheid via de KSZ kunnen geïnformeerd worden.
- Elektronische raadpleging van het pensioenkadaster, zodat de toepassing van de cumulatieregeling arbeidsongevallen - pensioenen efficiënter kan toegepast worden.

6.10. Harmonisation de la législation sur la sécurité incendie

La sécurité incendie dans les lieux où des travailleurs sont occupés est régie par le Règlement général de la protection du travail (article 52.5.4 R.G.P.T.). Ce cadre juridique diffère de celui concernant les lieux accueillant le public (normes de base A.R. 07.07.1994). Les dispositions légales ne sont pas identiques. Cela donne lieu à des situations confuses dans les lieux accueillant tant des travailleurs que du public.

Une harmonisation de la loi doit contribuer à la sécurité juridique pour les entrepreneurs et les concepteurs et offrir une bonne protection tant aux travailleurs qu'au public.

6.11. Services externes de prévention et de protection

La loi sur le bien-être est entrée en vigueur en 1996. Depuis lors, les services médicaux interentreprises ont été transformés en services externes de prévention et de protection (parallèlement aux services internes). En outre, le paysage en matière d'offre de services aux entreprises sur le plan de la protection de la santé et de la sécurité a subi une mutation profonde. Les dispositions réglant le fonctionnement des services ont été sans cesse adaptées.

Après 10 ans, le moment est venu de vérifier si les services externes sont en mesure de réaliser les objectifs fixés. Une évaluation globale de ces services sur la base de rapports établis par un certain nombre d'experts est indiquée.

Cette évaluation doit notamment porter sur les points suivants: financement, durée du contrat conclu avec l'entreprise, indépendance des avis, organisation et crédibilité des analyses de risques, définition des tâches des médecins du travail et des autres disciplines de la prévention, concurrence entre les services et l'effet de celle-ci sur le service offert, qualité du service offert en fonction de la taille des entreprises et efficacité des structures actuelles en termes d'offre de services dans un marché du travail de plus en plus flexible.

Des conclusions seront tirées de l'évaluation en vue d'une adaptation éventuelle du cadre légal et organisationnel.

6.10. Harmonisering wetgeving brandbeveiliging

Brandbeveiliging van plaatsen waar werknemers zijn tewerkgesteld is geregeld door het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (artikel 52.5.4. A.R.A.B.). Dit wetgevend kader verschilt van dat voor de plaatsen waar publiek komt (basishoofdnormen in KB 07.07.1994). De wettelijke bepalingen zijn niet identiek. Dit geeft aanleiding tot onduidelijkheden op plaatsen waar zowel werknemers als publiek komen.

Een harmonisering van de wetgeving moet bijdragen tot rechtszekerheid voor ondernemingen en ontwerpers en een goede bescherming bieden voor zowel werknemers als publiek.

6.11. Externe diensten voor preventie en bescherming

De welzijnswet trad in voege in 1996. Sindsdien werden de interbedrijfsgezondheidsdiensten omgevormd tot externe diensten voor preventie en bescherming. Daarenboven is het landschap van de dienstverlening aan de ondernemingen inzake gezondheids- en veiligheidsbescherming grondig gewijzigd. Er werd voortdurend gesleuteld aan de wettelijke bepalingen die de werking van de diensten regelen.

Na 10 jaar is het moment gekomen om na te gaan of de externe diensten in staat zijn om de vooropgestelde objectieven te verwezenlijken. Een alomvattende evaluatie van deze diensten op basis van rapporten van enkele deskundigen is aangewezen.

De evaluatie moet onder meer slaan op de volgende punten: financiering, duur van het contract met de onderneming, onafhankelijkheid in de adviezen, organisatie en geloofwaardigheid van de risicoanalyses, feitelijke taakomschrijving van de arbeidsgeneesheren en andere preventiedisciplines, concurrentie tussen de diensten en het effect daarvan op de dienstverlening, kwaliteit van de dienstverlening volgens de grootte van de ondernemingen en de efficiëntie van de huidige structuren voor de dienstverlening in een steeds flexibeler arbeidsmarkt.

Uit de evaluatie zullen conclusies getrokken worden voor de eventuele aanpassing van het wettelijk en organisatorisch kader.

6.12. Loi anti-harcèlement

Grâce à la législation actuelle, le problème du harcèlement au travail est devenu un phénomène sociétal dont on peut désormais discuter. Des problèmes demeurent néanmoins.

Sur la base de l'évaluation de la loi anti-harcèlement, un projet de loi et un projet d'AR ont été élaborés visant à rendre la loi plus efficace et plus pratique. Cela a été fait en concertation avec les acteurs censés appliquer et respecter la loi. Le projet de loi a été approuvé par le Conseil des Ministres et a entre-temps été déposé à la Chambre.

Une politique de prévention plus volontariste constitue le fondement de la nouvelle approche. Mieux vaut prévenir que guérir. Chaque entreprise doit identifier les facteurs de stress éventuels pouvant donner lieu au harcèlement. Le harcèlement au travail trouve souvent son origine dans l'organisation du travail, dans une mauvaise communication, etc. En éliminant ces facteurs de stress, il est possible de réduire le nombre de cas de harcèlement et de conflit. Une politique anti-stress efficace peut être un instrument précieux dans la prévention des situations favorisant un comportement de harcèlement.

En outre, on renforcera la procédure informelle ou la phase de médiation. À cet égard, les personnes de confiance et le conseiller en prévention jouent un rôle important. La procédure informelle est importante dans la mesure où elle permet d'intervenir avant que le conflit ne s'envenime. Lorsqu'une situation de harcèlement perdure, cela peut non seulement avoir de graves conséquences pour la victime, mais aussi engendrer des inimitiés irréversibles. Afin de permettre une médiation efficace, les personnes de confiance et les conseillers en prévention doivent pouvoir travailler en toute indépendance, de manière à abaisser le seuil pour mettre les problèmes sur le tapis. Les victimes du harcèlement doivent oser extérioriser leur problème. Une personne de confiance au sein de l'entreprise doit être un point de contact aisément accessible et informel. C'est pourquoi il faudrait prévoir dans un maximum d'entreprises, outre un conseiller en prévention, également une personne de confiance interne.

Enfin, certaines définitions et procédures seront également affinées afin de mieux délimiter l'application de la loi anti-harcèlement. Aujourd'hui, il suffit par exemple d'introduire une vague plainte pour lancer l'ensemble de la procédure. En ce faisant, d'aucuns espèrent bénéficier d'une protection contre le licenciement pendant une période plus ou moins longue. Afin d'éviter de

6.12. Antipestwet

De huidige wetgeving maakt het probleem van pesten op het werk maatschappelijk bespreekbaar. Toch stellen zich nog problemen.

Op basis van de evaluatie van de antipestwet, werden een wetsontwerp en ontwerp- KB uitgewerkt om de wet efficiënter en praktischer te maken. Dit gebeurde in overleg met de actoren die de wet moeten toepassen en naleven. Het wetsontwerp is goedgekeurd door de Ministerraad en is ondertussen neergelegd in de Kamer.

Het fundament van de nieuwe benadering is een sterker preventiebeleid. Voorkomen is beter dan genezen. Elk bedrijf moet zoeken naar mogelijke stressfactoren die de oorzaak kunnen zijn van pesterijen. Pesten op het werk wordt vaak veroorzaakt door de arbeidsorganisatie, een slechte communicatie, enzovoort. Door deze stressfactoren weg te nemen, kan men het aantal pestgevallen en conflicten verlagen. Een efficiënt stressbeleid kan een uitstekend instrument zijn in het voorkomen van situaties waarin pestgedrag gemakkelijk voorkomt.

Daarnaast zal de informele procedure of de bemiddelingsfase versterkt worden. Hierbij spelen de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur een belangrijke rol. De informele procedure is belangrijk, omdat men kan ingrijpen vooraleer conflicten escaleren. Indien een pestsituatie te lang aansleept, leidt dit tot ernstige gevolgen voor het slachtoffer, maar vaak ook tot onoplosbare vijandschappen. Om een goede bemiddeling mogelijk te maken, moeten de vertrouwenspersonen en preventieadviseurs in alle onafhankelijkheid kunnen werken, zodat de drempel om problemen aan te kaarten wordt verlaagd. Slachtoffers van pesten moeten naar buiten durven komen met hun probleem. Een vertrouwenspersoon in het bedrijf moet een vlot, informeel aanspreekpunt zijn. In zoveel mogelijk bedrijven zou daarom naast een preventieadviseur ook een interne vertrouwenspersoon moeten komen.

Tenslotte worden ook definities en procedures verfijnd om de toepassing van de antipestwet duidelijker te omlijnen. Nu is het bijvoorbeeld voldoende dat je een vage klacht indient, om de hele procedure op te starten. Sommigen hopen daarbij gedurende lange tijd van een ontslagbescherming te genieten. Om dergelijk misbruik, te voorkomen zal een klacht in de toekomst

tels abus, à l'avenir, une plainte ne sera considérée recevable que s'il y a eu un entretien préalable avec la personne de confiance et que la plainte ait été clairement motivée.

6.13. Congé d'accueil

Les parents d'accueil prennent en charge, au sein de leur famille, des enfants placés. Aujourd'hui, ils n'ont droit à aucune forme de congé axée spécifiquement sur leur situation d'accueil. Pourtant, l'accueil d'enfants placés entraîne toutes sortes de formalités, notamment la présence au tribunal de la jeunesse.

Dans le cadre du chantier relatif à la politique Marché du travail, une proposition a été faite ce printemps visant à accorder aux parents d'accueil le droit de prendre quelques jours de congé chaque année. Ce sera un des points soumis à la concertation entre les partenaires sociaux à l'automne.

6.14. Congé parental dans le secteur public

En 2005, les allocations relatives aux congés thématiques ont été relevées. Dans le secteur privé, les droits en matière de congé parental ont été assouplis à cette occasion.

Dans le secteur public également, la procédure est presque finalisée, de sorte que les fonctionnaires pourront, eux aussi, bénéficier, d'ici l'automne, des droits assouplis en matière de congé parental. L'âge de l'enfant sera relevé de quatre ans à six ans, on prévoira la possibilité de passer d'un régime à l'autre, le congé de soins sera doublé pour les parents isolés et de nouvelles périodes d'admission minimums seront d'application.

7. TÉLÉTRAVAIL - TRAVAIL INTÉRIMAIRE

7.1. Télétravail

Les partenaires sociaux ont conclu, au Conseil national du Travail, la Convention collective de travail n° 85 sur le télétravail. Cette CCT harmonise mieux la législation actuelle à l'accord cadre européen sur le télétravail. Ensuite, la CCT a été rendue obligatoire et la nouvelle réglementation sur le télétravail a été intégrée dans la loi sur les conventions de travail.

La CCT remplace la loi sur le travail à domicile de 1996. L'on a donc créé une différence entre les télétravailleurs et les autres travailleurs à domicile. La

pas aanvaard worden, op voorwaarde dat er vooraf een gesprek was met de vertrouwenspersoon én op voorwaarde dat de klacht duidelijk gemotiveerd was.

6.13. Pleegzorgverlof

Pleegouders vangen geplaatste kinderen op in hun gezin. Vandaag hebben ze geen recht op enige vorm van verlof, specifiek gericht op de pleegzorgsituatie. Nochtans brengt pleegzorg allerhande formaliteiten met zich mee, tot zelfs aanwezigheid in de jeugdrechtbank.

Op de Werf Arbeidsmarktbeleid is dit voorjaar een voorstel gedaan om de pleegouders recht te geven op enkele dagen verlof per jaar. Het wordt een van de punten van het najaarsoverleg van de sociale partners.

6.14. Ouderschapsverlof in publieke sector

In 2005 werden de uitkeringen voor thematische verloven verhoogd. In de private sector werden toen ook de rechten voor ouderschapsverlof versoepeld.

In de publieke sector is de procedure ook bijna afgerond, zodat de ambtenaren vanaf dit najaar ook kunnen genieten van de soepelere rechten op ouderschapsverlof. De leeftijd van het kind zal opgetrokken worden van vier naar zes jaar, de mogelijkheid wordt gecreëerd om over te stappen tussen de verschillende stelsels, het zorgverlof zal verdubbeld worden voor alleenstaande ouders en er zullen nieuwe minimumperiodes van opname gelden.

7. TELEWERK - UITZENDARBEID

7.1. Telewerk

De sociale partners hebben in de Nationale Arbeidsraad de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 85 over telewerk afgesloten. Deze CAO stemt de bestaande wetgeving beter af op een Europees kaderakkoord over telewerk. Vervolgens werd de CAO algemeen bindend verklaard en werd de nieuwe reglementering over telethuiswerk geïntegreerd in de Arbeidsovereenkomstenwet.

De CAO komt in de plaats van de wet op huisarbeid van 1996. Er wordt dus een onderscheid gecreëerd tussen telethuiswerkers en andere huisarbeiders. De

nouvelle réglementation comprend des dispositions sur le caractère volontaire du télétravail entre autres, le contenu de la convention écrite, l'égalité des conditions de travail, l'organisation du télétravail, les règles sur l'équipement, la protection des données numériques, la sécurité, la santé et l'égalité des possibilités de formation.

Le nouveau statut implique que l'on a élaboré un nouveau statut pour les télétravailleurs, également pour le secteur public. Cela se basera sur l'accord cadre européen et le nouveau statut pour le secteur privé.

Maintenant que le nouveau statut est en vigueur, le projet d'AR sur le bien-être des travailleurs à domicile, déjà approuvé en 2005 par le Conseil des ministres, sera adapté au nouveau statut et règles pour les télétravailleurs.

La CCT n° 85 comprend en effet également des dispositions sur la sécurité et la santé des télétravailleurs. Le projet d'AR sera adapté au nouveau cadre réglementaire pour le travail à domicile mais le projet d'AR ne changera pas fondamentalement sur le contenu. Tout d'abord, le Règlement général pour la protection du travail (RGPT) sera adapté à la réalité des travailleurs à domicile. Les dispositions du RGPT ne correspondent pas toujours au travail dans l'environnement de la maison. Il implique par exemple l'obligation de créer des toilettes individuelles et entièrement séparées pour les deux sexes. C'est naturellement relativement absurde. En tout cas, les télétravailleurs doivent bien bénéficier d'une protection identique en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail.

7.2. Intégrer le travail fixe

Le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de procéder à l'évaluation de la législation sur le travail intérimaire et la mise à disposition. Concernant le Chantier Marché du travail, l'on réfléchit, en collaboration avec les partenaires, sur l'instauration du quatrième motif «recrutement». Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un compromis, le gouvernement devra trancher lui-même.

Le travail intérimaire est pour les intérimaires un moyen d'accéder à un emploi fixe, en particulier pour les jeunes. En 2003, 63% des travailleurs intérimaires ont trouvé un emploi à l'issue de leur mission d'intérim. Les trois quarts d'entre eux ont décroché un contrat à durée indéterminée. Ces chiffres indiquent que le travail intérimaire joue un rôle dans la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

nieuwe regeling bevat bepalingen over onder meer het vrijwillig karakter van telethuiswerk, de inhoud van de schriftelijk overeenkomst, de gelijkheid van arbeidsvoorwaarden, de organisatie van het telewerk, de regels over apparatuur, de bescherming van digitale gegevens, de veiligheid en gezondheid en de gelijkheid van scholingsmogelijkheden.

Het nieuwe statuut heeft er toe geleid dat voor de openbare sector ook een nieuw statuut wordt uitgewerkt voor telethuiswerkers. Dit zal gebaseerd worden op het Europese Raamakkoord en het nieuwe statuut voor de private sector.

Nu het nieuwe statuut in voege is, zal het ontwerp-KB over het welzijn van huisarbeiders, dat al in 2005 werd goedgekeurd door de Ministerraad, aangepast worden aan het nieuwe statuut en regels voor de telethuiswerkers.

CAO nr. 85 bevat immers ook bepalingen over de veiligheid en gezondheid van telethuiswerkers. Het ontwerp-KB zal aangepast worden aan het nieuwe reglementair kader voor huisarbeid, maar het ontwerp-KB zal inhoudelijk niet fundamenteel wijzigen. Ten eerste zal het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming (ARAB) aangepast worden aan de realiteit van de thuiswerkers. De bepalingen van het ARAB zijn niet altijd afgestemd op werken in een thuisomgeving. Er staat bijvoorbeeld de verplichting in om afzonderlijke en volledig van elkaar gescheiden toiletten in te richten voor de beide geslachten. Dat is natuurlijk nogal zinloos. In elk geval moeten de thuiswerkers wel een gelijkwaardige bescherming genieten inzake veiligheid en gezondheid op de werkplek.

7.2 Doorstromen naar vast werk

De regering heeft de sociale partners gevraagd om de wetgeving op uitzendarbeid en terbeschikkingstelling te evalueren. Op de Werf Arbeidsmarkt is samen met de partners nagedacht over de invoering van het vierde motief «rekrutering». Indien de sociale partners geen compromis bereiken, moet de regering zelf een beslissing nemen.

Uitzendarbeid betekent immers voor uitzendkrachten een toegangspoort tot een vaste betrekking. In 2003 vond 63% van de uitzendkrachten na het beëindigen van hun uitzendopdracht een job. Drie vierde van hen kreeg een contract van onbepaalde duur. Deze cijfers tonen dat uitzendarbeid een rol speelt in de matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Grâce au quatrième motif, le travail intérimaire est utilisé pour réaliser l'emploi durable. En tout cas, une proposition pour le quatrième motif devra également constituer les garanties nécessaires. La durée de période minimale peut être réduite de la période d'essai légale et la durée de la mission intérimaire peut être comptabilisée pour l'ancienneté après engagement. Il est également souhaitable qu'une certaine partie des travailleurs intérimaires obtiennent également réellement un contrat fixe. L'on peut instaurer un système de suivi de la bonne utilisation, sans que l'accord préalable de la délégation syndicale soit nécessaire.

Si le quatrième motif est instauré, le statut de travailleur intérimaire et la sécurité du travail intérimaire doivent être améliorés. Bien que le nombre d'accidents de travail du travail intérimaire diminue, le nombre d'accidents reste encore au-dessus de la moyenne. Dans le cadre du statut, l'on ne pense pas seulement aux conditions salariales mais tout autant au renforcement de la formation, aux contrats de jour et au contrôle.

7.3 Pooling: une nouvelle organisation du travail

Sur le marché du Travail de Chantier, l'on a proposé de modifier le système actuel de groupements d'employeurs. Le groupement d'employeurs a été créé en 2000, en vue d'employer des chômeurs de longue durée. Des employeurs peuvent se grouper en un groupement de coopération économique. Ce groupement d'employeurs peut alors engager des travailleurs avec un contrat fixe et les mettre à disposition des différents membres du groupement. Le système ne remporte toutefois presque pas de succès parce qu'il est beaucoup trop rigide.

C'est pourquoi, il a été proposé de constituer un système soit en se constituant en un groupement d'employeurs plus souple soit en rendant possible des entreprises de pooling. Des entreprises de pooling sont des organisations qui engagent des travailleurs avec un contrat fixe et qui peuvent les mettre à disposition d'entreprises qui connaissent des variations saisonnières. Pour cette forme de mise à disposition, il faut en tout cas prévoir les garanties nécessaires pour les travailleurs concernés. De plus, il faut penser à la restriction du nombre d'entreprises où l'on peut envoyer un travailleur, à une durée minimale et maximale des missions et à des garanties de conditions de travail et de salaire.

Jusqu'à présent, concernant ce dossier, aucun accord n'a été atteint avec les partenaires. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont décidé de le ren-

Met het vierde motief wordt uitzendarbeid aangewend om duurzame tewerkstelling te realiseren. In elk geval zal een voorstel voor het vierde motief ook de nodige garanties moeten inbouwen. De duur van de interimperiode kan in mindering gebracht worden van de wettelijke proefperiode en de duur van de uitzendopdracht kan meetellen voor de anciënniteit na aanwerving. Het is ook wenselijk dat een bepaald aandeel van de uitzendkrachten, ook daadwerkelijk een vast contract krijgen. Er kan een systeem van opvolging op het correcte gebruik ingevoerd worden, zonder dat het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging nodig is.

Indien het vierde motief ingevoerd wordt, moet het statuut van de uitzendkracht en de veiligheid van uitzendarbeid verbeteren. Hoewel het aantal arbeidsongevallen met uitzendkrachten daalt, ligt het aantal ongevallen nog steeds boven het gemiddelde. In het kader van het statuut wordt er niet enkel gedacht aan loonsvoorwaarden, maar evenzeer aan versterking van de vorming, aan dagcontracten en aan controle.

7.3 Pooling: een nieuwe werkorganisatie

Op de Werf Arbeidsmarkt is voorgesteld om het bestaande systeem van werkgeversverbanden te wijzigen. Het werkgeversverband werd gecreëerd in 2000, met het oog op de tewerkstelling van langdurige werklozen. Werkgevers kunnen zich groeperen in een economisch samenwerkingsverband. Dit werkgeversverband kan dan werknemers aanwerven met een vast contract en hen ter beschikking stellen van de verschillende leden van het verband. Het stelsel kent echter nauwelijks succes omdat het veel te rigide is.

Er is daarom voorgesteld om het stelsel om te vormen ofwel tot een soepeler werkgeversverband ofwel door poolingbedrijven mogelijk te maken. Poolingbedrijven zijn dan organisaties die werknemers met een vast contract aanwerven en deze kunnen ter beschikking stellen van ondernemingen die seizoensgebonden schommelingen kennen. Voor deze vorm van terbeschikkingstelling moeten sowieso de nodige garanties voorzien worden voor de betrokken werknemers. Hierbij is te denken aan het beperken van het aantal bedrijven waarnaar een werknemer kan gezonden worden, aan een minimum- en maximumduur van de opdrachten en aan garanties naar loon- en arbeidsvoorwaarden.

Met de partners werd over dit dossier vooralsnog geen akkoord bereikt. De regering en de sociale partners besloten het te verwijzen naar het Inter-

voyer à la Concertation Interprofessionnelle en automne. Si au sein de l'AIP, l'on parvient à un accord, les démarches nécessaires seront entreprises pour créer un cadre légal à cet effet.

8. ÉCONOMIE SOCIALE

8.1. Coopératives d'activités

À l'heure actuelle, l'on travaille encore âprement au statut légal des personnes qui travaillent via une coopérative d'activités.

L'élaboration a connu quelques ralentissements parce qu'il s'est avéré que la piste du contrat de travail ne correspondait pas à la situation sur le terrain.

La principale caractéristique est maintenue: le groupe cible concerné est guidé dans le démarrage d'une activité indépendante où l'on veille à ce qu'en cas d'échec, les droits du statut précédent (chômage ou salaire) soient maintenus et qu'il soit assuré aux «candidats entrepreneurs» un revenu garanti.

8.2. Titres-services

Au début du mois de mai 2006, le deuxième rapport d'évaluation sur le système de titre-service a été présenté au Parlement. À la fin de 2005, 28.933 personnes avaient été engagées, selon le rapport, dans le système de titres-services. C'est le double par rapport à 2004. La majeure partie d'entre eux se compose d'emplois nouveaux et pour la plupart durable.

Lors du démarrage du système de titres-services, le gouvernement a postulé trois objectifs: la création de nouveaux emplois, la lutte contre le travail au noir et la simplification pour les utilisateurs et les travailleurs de la combinaison travail/famille. Il ressort du rapport d'évaluation que le système des titres-services est un succès sur le plan de ces trois objectifs.

Il y a une création d'emplois nette de 27.949 nouveaux emplois. Seule une petite partie (3,4%) des utilisateurs ont en effet fait appel au travail régulier avant d'entrer dans le système des titres-services. La majeure partie des emplois titre-service se compose donc d'emplois nouveaux. Le gouvernement proposait alors comme objectif de créer via ce système 25.000 nouveaux emplois d'ici la fin de l'année 2007. Cet objectif est donc maintenant déjà atteint. Il est important de signaler que 12.400 chômeurs – surtout de longue du-

professioneel Overleg van het najaar. Indien binnen het IPA een akkoord bereikt wordt, zullen de nodige stappen ondernomen worden om hiervoor het wettelijke kader te creëren.

8. SOCIALE ECONOMIE

8.1. Activiteitencoöperatieven

Momenteel wordt nog hard gewerkt aan het wettelijke statuut voor personen die werken via een activiteitencoöperatieve.

De uitwerking heeft wat vertraging opgelopen, omdat gebleken is dat de piste van de arbeidsovereenkomst niet strookte met de situatie op het terrein.

Het voornaamste oogmerk blijft behouden: de betrokken doelgroep begeleiden in het opstarten van een zelfstandige activiteit, waarbij er over gewaakt wordt dat in geval van mislukking de rechten uit het vorige statuut (werkloosheid of leefloon) behouden worden en aan de 'kandidaat-ondernemers' een gegarandeerd inkomen wordt verzekerd.

8.2. Dienstencheques

Begin mei 2006 werd het tweede evaluatierapport over het dienstenchequestelsel voorgesteld aan het Parlement. Eind 2005 waren er volgens het rapport 28.933 mensen tewerkgesteld in het stelsel van de dienstencheques. Dat is een verdubbeling ten opzichte van 2004. Het overgrote deel daarvan bestaat uit nieuwe en meestal duurzame tewerkstelling.

De regering stelde bij de start van het stelsel van de dienstencheques drie doelstellingen voorop: de creatie van nieuwe jobs, de strijd tegen zwartwerk en het vergemakkelijken voor de gebruikers én werknemers van de combinatie arbeid/gezin. Uit het evaluatierapport blijkt nu dat het stelsel van de dienstencheques op het vlak van deze drie doelstellingen een succesverhaal is.

Er is een netto jobcreatie van 27.949 nieuwe jobs. Slechts een klein deel (3,4%) van de gebruikers deed immers beroep op reguliere arbeid, voor ze in het stelsel van de dienstencheques traden. Het overgrote deel van de dienstenchequejobs bestaat dus uit nieuwe tewerkstelling. De regering stelde destijds als doelstelling om via het stelsel tegen eind 2007 25.000 nieuwe jobs te creëren. Die doelstelling wordt dus nu al gehaald! Belangrijk is dat 12.400 - vooral langdurige - werklozen dankzij het stelsel een job hebben gevon-

rée – ont trouvé un emploi grâce à ce système. En outre, il y avait 2.200 travailleurs qui auparavant n'avaient pas de travail et n'avaient pas droit à l'allocation de chômage.

Un deuxième objectif important du système est la transformation du travail au noir en travail régulier. De même, cet objectif a été atteint. Selon l'enquête environ 10% de tous les utilisateurs faisaient appel au travail au noir, avant que les titres-services n'existent. Étant donné qu'à la fin de l'année 2005, 190.734 utilisateurs étaient actifs dans le système des titres-services, l'on peut en déduire qu'au moins 19.000 utilisateurs employaient autrefois quelqu'un du marché noir pour effectuer les tâches ménagères pour lesquelles ils font maintenant appel au titres-services.

Il est en outre important qu'un quart des utilisateurs signale que l'on ferait effectuer les tâches ménagères au noir si les titres-services n'existaient pas.

Enfin le système de titres-services apporte une réponse à la question concernant une meilleure combinaison du travail et de la famille. Pour beaucoup de jeunes ménages avec des enfants, cela est important. Mais cela s'applique également aux personnes plus âgées. Pour 52% des utilisateurs, le fait de ne pas physiquement pouvoir accomplir des tâches ménagères constitue un motif (très) important pour faire appel au titres-services. Pour le travailleur, la possibilité de pouvoir travailler de manière flexible est donc un plus parce que l'on peut adapter le travail aux tâches au sein de la famille.

Le 1^{er} septembre 2006, on a lancé le titre-service électronique. Ce dernier doit simplifier le traitement des titres-services et alléger la charge administrative. Le titre service électronique se veut une méthode rapide, sûre et simple. Les titres papier sont toutefois maintenus.

Il ressort de la dernière enquête d'Idea Consult que pas moins de 64% des utilisateurs sont prêts à passer au système sans papier. À peine 36,2% ne souhaite absolument pas passer à un système électronique. À partir du 1^{er} septembre, environ 160 entreprises pourront réellement proposer le titre-service électronique. Après cela, d'autres entreprises intéressées suivront peut-être rapidement. Cela requiert un peu de temps parce qu'il faut adapter le système informatique, informer les utilisateurs et les travailleurs doivent s'habituer au nouveau mode de paiement.

den. Daarenboven waren er 2.200 werknemers die voordien geen werk hadden en geen recht hadden op een werkloosheidsuitkering.

Een tweede belangrijke doelstelling van het stelsel is het omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid. Ook die doelstelling is gehaald. Volgens de enquête deed ongeveer 10% van alle gebruikers voor het bestaan van de dienstencheques beroep op zwartwerk. Aangezien eind 2005 190.734 gebruikers actief waren in het dienstenchequestelsel, kan men ervan uitgaan dat minstens 19.000 gebruikers voorheen iemand uit het zwarte circuit aan de slag hadden voor het verrichten van huishoudelijke taken waarvoor ze nu een beroep doen op dienstencheques.

Het is bovendien belangrijk dat een kwart van de gebruikers aangeeft dat men de huishoudelijke taken in het zwart zou laten verrichten indien de dienstencheques niet zouden bestaan.

Tot slot biedt het stelsel van de dienstencheques ook een antwoord op de vraag naar een betere combinatie van arbeid en gezin. Voor veel jonge gezinnen met kinderen is dit van belang. Maar dit geldt eveneens voor ouderen. Voor 52% van de gebruikers is het fysiek niet aankunnen van huishoudelijke taken een (zeer) belangrijk motief om beroep te doen op de dienstencheques. Voor de werknemer is de mogelijkheid om flexibel te kunnen werken dan weer een pluspunt omdat men de job kan aanpassen aan de taken binnen het gezin.

Op 1 september 2006 werd de elektronische dienstencheque opgestart. Deze moet de behandeling van de dienstencheques vereenvoudigen en de administratieve lasten verlagen. De elektronische dienstencheque moet een snelle, veilige en eenvoudige methode zijn. De papieren cheque blijft wel bestaan.

Uit de meest recente enquête van Idea Consult blijkt dat maar liefst 64% van de gebruikers bereid is om over te stappen naar een papierloos systeem. Amper 36,2% wenst helemaal niet over te gaan naar een elektronisch systeem. Vanaf 1 september zullen ongeveer 160 bedrijven effectief de elektronische dienstencheque kunnen aanbieden. Andere geïnteresseerde bedrijven zullen vanaf dan wellicht snel volgen. Dit vergt enige tijd omdat informaticasystemen aangepast moeten worden, de gebruikers moeten voorgelicht worden en de werknemers moeten vertrouwd raken met de nieuwe betalingswijze.

Cette année, on a créé un système de titre-service gratuit pour l'aide à la maternité en faveur d'indépendants féminins. Ainsi, des indépendants féminins peuvent recevoir 50 titres-services gratuits afin d'alléger leurs tâches ménagères à partir de la sixième semaine après l'accouchement.

Auparavant, tous les titres-services étaient répartis entre les différentes commissions paritaires. Elles avaient ainsi différentes conditions de travail et de salaire. Il s'agissait d'une situation inacceptable et c'est pourquoi, l'on a déjà dit, lors des discussions du premier rapport d'évaluation que l'on chercherait une solution. Au début de l'année 2006, les partenaires sociaux de la CP 322.01 ont fait une proposition unanime. Ils souhaitent que tous les travailleurs ayant un contrat titre-service relèvent de la CP 322.01. Une exception est prévue, à savoir lorsque les activités se font dans une section sui generis (une section d'une entreprise qui n'a pas encore d'activités titres services, non plus). L'on relève alors de la CP de la maison mère. Toutes les procédures modifiant la définition de compétence de la CP 322.01 sont parcourues et l'AR sera peut-être rapidement publié.

Lors des discussions du rapport, l'on a demandé si des données chiffrées étaient également disponibles en ce qui concerne la viabilité financière des entreprises titres services. Cela n'appartenait toutefois pas au projet d'étude de l'évaluation et cela n'a pas été étudié. C'est pourquoi, une firme externe sera chargée de mener un audit financier auprès des entreprises titres-services.

L'actuelle réglementation des titres-services stipule qu'à partir du premier jour du septième mois d'embauche, les travailleurs de catégorie A doivent au moins obtenir un contrat de travail à mi-temps de durée indéterminée, dans la réglementation des titres-services. Pour cela, l'on ne regarde que les prestations de titres-services. Toutefois, dans la pratique, cela crée des problèmes et l'objectif maintenant est d'y développer une solution.

Des entreprises qui souhaitent s'engager dans le système de titres-services doivent d'abord demander une approbation auprès de la Commission consultative des agréments. Si après un laps de temps, il s'avère qu'elles ne satisfont plus à certains critères d'approbation, cette commission peut suspendre l'approbation ou même la retirer. Afin de plus inciter les entreprises de titres-services à suivre la réglementation et à décourager encore plus les abus, l'on développera encore plus les critères d'approbation.

Dit jaar werd ook een systeem van gratis dienstencheques voor moederschapshulp ten gunste van vrouwelijke zelfstandigen in het leven geroepen. Hierdoor kunnen vrouwelijke zelfstandigen 70 gratis dienstencheques krijgen, om hun huishoudelijk werk te verlichten vanaf de zesde week na hun bevalling.

Vroeger waren alle dienstenchequewerknemers verdeeld over verschillende paritaire comités. Ze kenden daardoor verschillende loon- en arbeidsvoorwaarden. Dit was een onwerkbaar situatie en daarom werd bij de bespreking van het eerste evaluatierapport al gezegd dat zou gezocht worden naar een oplossing. De sociale partners uit PC 322.01 hebben begin 2006 een unaniem voorstel gedaan. Zij wensen dat alle werknemers met een dienstenchequeovereenkomst onder het PC 322.01 vallen. Eén uitzondering is voorzien, namelijk wanneer de activiteiten gebeuren in een sui generis afdeling (dit is een afdeling van een bedrijf dat ook nog niet-dienstenchequeactiviteiten heeft). Dan valt men onder het PC van het moederbedrijf. Alle procedures tot wijziging van de bevoegdheidsomschrijving van het PC 322.01 zijn doorlopen en het KB zal wellicht snel gepubliceerd worden.

Bij de bespreking van het rapport werd de vraag gesteld of er ook gecijferde gegevens beschikbaar zijn over de financiële leefbaarheid van de dienstenchequeondernemingen. Dit behoorde echter niet tot de onderzoeksopzet van de evaluatie en werd niet onderzocht. Daarom zal een externe firma de opdracht krijgen om een financiële audit uit te voeren bij de dienstenchequeondernemingen.

De huidige dienstenchequeregelgeving bepaalt dat werknemers van categorie A, vanaf de eerste dag van de zevende maand van tewerkstelling, minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur moeten krijgen in de regeling dienstencheques. Er wordt daarvoor enkel gekeken naar de dienstenchequeprestaties. Dit levert in de praktijk wel eens problemen op en het is nu de bedoeling om hiervoor een oplossing uit te werken.

Ondernemingen die van start willen gaan in het dienstenchequestelsel moeten eerst een erkenning aanvragen bij de Adviescommissie Erkenningen. Indien na verloop van tijd blijkt dat zij niet meer voldoen aan bepaalde erkenningscriteria, kan die commissie de erkenning schorsen of zelfs intrekken. Om dienstenchequeondernemingen er meer toe aan te zetten de regelgeving te volgen en misbruiken nog sterker te ontmoedigen, zullen de erkenningscriteria nog verder uitgebreid worden.

Enfin, la transition professionnelle du chômage sera augmentée. Les effets de récupération sont en effet les plus élevés si le travailleur entrant vient du chômage. C'est pourquoi, des jeunes chômeurs qui effectuent encore maintenant des tâches ménagères dans le système ALE seront dirigés vers le système titres-services. À partir du 1^{er} juillet 2007, il deviendra impossible pour le plus de 40 ans de pouvoir encore exercer des tâches ménagères dans le système ALE.

Lors de la confection budgétaire pour 2007, le gouvernement a pris un certain nombre de décisions importantes. L'on peut s'attendre à ce que l'évolution du système faiblisse progressivement mais toutefois, il y aura en 2007, des dépenses supplémentaires de 123,5 millions d'euros. Les pouvoirs publics financeront une part importante des dépenses en hausse, à savoir de 83,5 millions d'euros.

La valeur d'échange que reçoivent les entreprises par titres-services est certes ramenée de 21 à 20 mais pour des groupes difficiles à placer (chômeurs de longue durée et les peu qualifiés), les employeurs continuent de recevoir en plus d'importantes réductions fiscales et des subventions relatives aux charges sociales.

On crée également un fonds de formation avec un budget de 7 millions d'euros.

À partir du 1^{er} janvier 2007, un emploi n'entre plus en considération pour les activités de titres-services, dans le cadre de l'article 60 paragraphe 7 de la loi des CPAS. Cela fait en effet partie d'une subvention.

8.3. Programmes de transition professionnelle

Les Programmes de transition professionnelle offrent aux chômeurs de longue durée la possibilité de se constituer de l'expérience professionnelle. Ainsi, ils peuvent améliorer leur position sur le marché du travail et éventuellement passer à un contrat de travail régulier.

En outre, ces programmes souhaitent apporter une réponse à un certain nombre de besoins sociaux, pour lesquels l'offre sur le marché du travail régulier est aujourd'hui insuffisante. Afin de se constituer une expérience professionnelle aussi riche que possible, un travailleur peut, pendant le programme, être mis à la disposition auprès d'un autre employeur où un stage peut alors être suivi. Ce stage ne peut être suivi qu'auprès d'employeurs pouvant eux-mêmes offrir un programme de transition professionnelle. Il s'agit d'employeurs du secteur non marchand.

Tot slot zal de doorstroming uit de werkloosheid verhoogd worden. De terugverdieneffecten zijn immers het hoogst indien de intredende werknemer uit de werkloosheid komt. Daarom zullen jonge werklozen die nu nog huishoudelijke taken verrichten in het PWA-stelsel, naar het dienstenchequestelsel toegeleid worden. Vanaf 1 juli 2007 zal het voor -40 jarigen volledig onmogelijk worden om nog huishoudelijke taken te verrichten binnen het PWA-systeem.

Bij de begrotingsopmaak voor 2007 nam de regering een aantal belangrijke beslissingen. Er kan verwacht worden dat de groei van het stelsel stilaan afzwakt, maar toch komen er in 2007 voor 123,5 miljoen bijkomende uitgaven. De overheid zal een belangrijk deel van de stijgende uitgaven zelf financieren, namelijk 83,5 miljoen .

De inruilwaarde die de ondernemingen ontvangen per dienstencheque wordt weliswaar verlaagd van 21 naar 20 , maar voor moeilijk inzetbare doelgroepen (langdurig werklozen en laaggeschoolden) blijven de werkgevers daarbovenop belangrijke lastenverlagingen en loonkostsubsidies ontvangen.

Er komt ook een opleidingsfonds met een budget van 7 miljoen .

Vanaf 1 januari 2007 komt een tewerkstelling in het kader van artikel 60 paragraaf 7 van de OCMW-wet niet meer in aanmerking voor dienstencheques activiteiten. Dit maakt immers een oversubsidiëring uit.

8.3. Doorstromingsprogramma's

De doorstromingsprogramma's geven aan langdurige werklozen de mogelijkheid werkervaring op te doen. Zo kunnen ze hun positie op de arbeidsmarkt verbeteren en eventueel doorstromen naar een regulier arbeidscontract.

Bovendien willen deze programma's een antwoord bieden op een aantal maatschappelijke behoeften, waarvoor het aanbod in de reguliere arbeidsmarkt vandaag onvoldoende is. Om de werkervaring zo rijk mogelijk te maken, kan een werknemer tijdens het programma ter beschikking worden gesteld bij een andere werkgever, waar dan een stage kan worden gevolgd. Die stage kan enkel gevolgd worden bij werkgevers die zelf een doorstromingsprogramma mogen aanbieden. Dat zijn werkgevers uit de non-profit sector.

Afin de permettre autant que possible de relier l'expérience professionnelle à la diversité du marché du travail, il est recommandé de pouvoir également suivre des stages auprès d'employeurs du secteur privé. De cette manière, l'expérience professionnelle est élargie mais leur «employeur» de départ continue de suivre les personnes concernées et de les accompagner. Cela doit avoir été réalisé au début de 2007.

9. ÉGALITES DES CHANCES

9.1 Classifications de fonctions non sexistes

Les femmes gagnent en moyenne 6 à 24% de moins que les hommes. Les chiffres varient fortement selon la nature de l'étude mais dans chaque étude, l'on retrouve un écart salarial.

Il est question de ségrégation horizontale. Plus d'hommes travaillent en effet dans des secteurs mieux rémunérés et exercent des professions mieux payées. De plus, les femmes sont également confrontées à la ségrégation verticale ou plafond de verre. Elles transitent moins souvent vers des fonctions supérieures et sont confinées dans des fonctions subalternes d'exécutantes. Outre ces ségrégations horizontale et verticale, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et se trouvent plus souvent dans des régimes de travail spécifiques.

L'écart salarial peut être abordé de deux manières. La première manière se rapporte au fait que les femmes s'occupent encore toujours le plus de la famille et des enfants. Cette donnée est de nature socioculturelle, ce qui fait que ce n'est qu'à long terme que la mentalité changera. Des mesures pouvant être prises dans ce cadre visent à combiner et à harmoniser autant que possible travail et famille. De mesures telles que le congé parental, l'interruption de carrière et le crédit-temps permettent une meilleure combinaison. Les hommes également doivent être encouragés à en faire usage. En outre, les garderies constituent un facteur crucial.

Outre ce changement social, des classifications de fonctions non sexistes garantissent un salaire également pour des emplois identiques. Dans le meilleur des cas, il s'agit de classifications analytiques qui décrivent et réunissent les différentes fonctions de manière objective. Lorsqu'elle se fait de la bonne manière, la description de fonctions est non sexiste. De plus, il est important de tenir compte tant des caractéristiques typiquement masculines que typiquement féminines. Les caractéristiques typiquement masculines ne peuvent être avantagées.

Om de werkervaring zo veel mogelijk te laten aansluiten bij de diversiteit van de arbeidsmarkt, is het aangewezen dat ook stages kunnen worden gevolgd bij werkgevers uit de privé-sector. Op deze manier wordt de werkervaring ruimer, maar blijven betrokken personen opgevolgd en begeleid door hun oorspronkelijke 'werkgever'. Dit moet gerealiseerd zijn begin 2007.

9. GELIJKE KANSEN

9.1. Sekseneutrale functieclassificaties

Vrouwen verdienen gemiddeld 6 à 24% minder dan mannen. De cijfers variëren sterk, naargelang de aard van de studie, maar in elke studie wordt een loonkloof teruggevonden.

Er is sprake van horizontale segregatie. Meer mannen werken immers in beter betaalde sectoren en oefenen beter betaalde beroepen uit. Daarnaast hebben vrouwen ook te maken met verticale segregatie of het glazen plafond. Ze stromen minder door naar de hoge functies en blijven geconcentreerd in de lagere uitvoerende functies. Naast deze verticale en horizontale segregatie, werken vrouwen vaker deeltijds en zitten ze vaker in specifieke arbeidsregimes.

De loonkloof kan op twee manieren worden aangepakt. De eerste manier houdt verband met het feit dat vrouwen nog steeds de grootste zorg dragen voor het gezin en de kinderen. Dit gegeven is van cultureel-maatschappelijke aard, wat maakt dat hier slechts op lange termijn een mentaliteitswijziging zal komen. Maatregelen die in het kader hiervan genomen kunnen worden, zijn erop gericht om werk en gezin zo goed mogelijk te combineren en op elkaar af te stemmen. Maatregelen zoals ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking en tijdskrediet maken een betere combinatie mogelijk. Ook mannen dienen aangemoedigd te worden om hier gebruik van te maken. Daarnaast is ook kinderopvang een cruciale factor.

Naast deze maatschappelijke verandering garanderen sekseneutrale functieclassificaties gelijk loon voor gelijkwaardige jobs. In het beste geval zijn dat analytische classificaties, die de verschillende functies op een objectieve manier beschrijven en samenbrengen. Wanneer dit op een goede manier gebeurt, is de functiebeschrijving sekseneutraal. Hierbij is het belangrijk dat zowel typisch mannelijke als typisch vrouwelijke kenmerken opgenomen worden. De typisch mannelijke eigenschappen mogen niet bevoordeeld worden.

En 1999, la Ministre de l'Emploi d'alors, a essayé d'encourager l'instauration de classifications de fonctions non sexistes. Dans un AIP, les partenaires se sont engagés à y donner suite. En été 2005, la Ministre de l'Emploi a établi un inventaire de la situation dans les secteurs. Dans un certain nombre de secteurs, il est clairement question de classifications de fonctions non sexistes. Pour de nombreux secteurs, nous n'en sommes pas encore certains et dans un certain nombre de cas, les classifications sont simplement incorrectes. Ces secteurs doivent être encouragés à rendre leurs classifications non sexistes. Les coûts de cette forme de classification constituent la plupart du temps un obstacle à passer à une classification moderne. Toutefois, la classification de fonctions non sexiste offre des avantages à long terme. Il faut en convaincre les secteurs.

La CCT 25bis mentionne textuellement l'interdiction de discrimination dans l'appréciation des fonctions, qui doit être supprimée en instaurant les classifications de fonctions non sexistes. En collaboration avec les partenaires sociaux, on mettra au point un système de screening de ces CCT sur le non sexisme.

En outre, à la demande du Ministre de l'Égalité des Chances et du Ministre de l'Emploi, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, avec les experts des partenaires sociaux et du monde académique, a réalisé une évaluation de la CCT 25bis. Il y aura des recommandations concrètes pour les partenaires sociaux.

9.2. Travail pour les minorités ethnoculturelles

À l'enregistrement ou monitoring ethnique, les données sur la présence de minorités ethniques dans les secteurs sont enregistrées. Cela permet de se faire une idée précise de la situation actuelle et des problèmes. De cette manière, l'on peut situer avec précision les problèmes. Il est également possible d'harmoniser la politique à ce propos. Bien que l'enregistrement ethnique dans d'autres pays soit souvent appliqué, il y a beaucoup de résistance dans notre pays. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a interrogé les associations de personnes d'origine étrangère. Elles souhaitent réaliser un tel enregistrement. Cela doit toutefois se faire dans le cadre de la politique d'emploi et sous condition des garanties nécessaires pour l'usage de données et des garanties en matière de législation sur la vie privé.

À une Conférence interministérielle du 3 juin 2005, l'on a invoqué le besoin d'un point de vue uniforme sur le concept «enregistrement ethnique». Il faut pour cela

In 1999 heeft de toenmalige Minister van Werk geprobeerd de invoering van sekseneutrale functieclassificaties te bevorderen. In een IPA hebben de partners zich verbonden om daar gevolg aan te geven. De Minister van Werk heeft in de zomer van 2005 een inventaris opgemaakt van de stand van zaken in de sectoren. In een aantal sectoren is er duidelijk sprake van sekseneutrale functieclassificatie. Voor vele sectoren weten we het nog niet zeker en in een aantal zijn de classificaties gewoon fout. Deze sectoren dienen aangemoedigd te worden om hun classificaties sekseneutraal te maken. De kosten van deze vorm van classificatie vormen meestal de hinderpaal om over te gaan tot een moderne classificatie. Toch biedt sekseneutrale functieclassificatie voordelen op lange termijn. De sectoren moeten hiervan overtuigd worden.

CAO25bis vermeldt letterlijk het verbod op functiewaarderingsdiscriminatie, die weg te werken is door de invoering van sekseneutrale functieclassificaties. In samenwerking met de sociale partners zal een systeem van screening van die CAO's op sekseneutraliteit concreet op punt worden gezet.

Daarnaast heeft ook het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, op vraag van Minister van Gelijke Kansen en de Minister van Werk, samen met experten van de sociale partners en de academische wereld, een evaluatie gemaakt van CAO25bis. Er komen concrete aanbevelingen voor de sociale partners.

9.2 Werk voor etnisch-culturele minderheden

Bij etnische registratie of monitoring worden de gegevens over de aanwezigheid van etnische minderheden in de sectoren geregistreerd. Daardoor kunnen we een duidelijk beeld krijgen van de huidige situatie en de knelpunten. Op deze manier kunnen de problemen precies gelokaliseerd worden. Het wordt ook mogelijk om hier het beleid op af te stemmen. Hoewel etnische registratie in andere landen vaak wordt toegepast, is er in ons land veel tegenkanting. Het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding heeft de zelforganisaties van personen met een vreemde afkomst ondervraagd. Zij zijn vragende partij om een dergelijke registratie uit te voeren. Dit dient echter wel te gebeuren in het kader van het tewerkstellingsbeleid en mits de nodige garanties voor het gebruik van de gegevens en inzake privacywetgeving.

Op een Interministeriële Conferentie van 3 juni 2005 werd gesteld dat er nood is aan een eenvormig standpunt over het concept 'etnische registratie'. Er moet

trouver un consensus sur la définition générale du terme «allochtone». À l'heure actuelle, cette définition est complétée différemment par les diverses régions et lignes politiques.

Le 2 mai 2006, il s'est tenu une table ronde organisée par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Les ministres fédéraux et régionaux de l'Emploi étaient présents à cette réunion, ainsi que le Ministre de l'Intégration sociale. De même, l'ORBEM, le FOREM, le VDAB et l'ADP étaient présents. Il a été décidé de créer un groupe de travail qui fera des recommandations sur les méthodes d'enregistrement appropriées et sur la définition pour «allochtone». Le résultat est discuté lors de la Conférence interministérielle à la fin du mois d'octobre. En ce qui concerne le monitoring ethnique, l'on peut travailler avec la reconnaissance du nom et l'auto-enregistrement. Il est également possible d'utiliser les données administratives du Registre national. Les services régionaux de placement via la banque-carrefour de la Sécurité sociale peuvent avoir accès à trois données légales pouvant être utilisées pour l'enregistrement ethnique, à savoir le lieu de naissance, la nationalité et l'historique de la nationalité. De plus, il est important de garantir l'anonymat des données.

9.3. Label de diversité

À la Conférence interministérielle du 11 mai 2005 sur «Emploi et Discrimination», il a été décidé de créer un Label pour les entreprises.

Il s'agit en premier lieu d'un instrument afin d'encourager les entreprises à mener une politique de diversité. Un accès égal à l'emploi est en effet la garantie d'attirer les meilleurs candidats. Grâce à ce Label, l'on donne également forme à une politique globale de diversité et l'on fait de la publicité pour le principe de non discrimination. Le Label a donc également une plus-value sociale et vise la suppression de la sous représentation de certains groupes sur le marché du travail.

Le Label peut être attribué à toute instance particulière ou publique établie en Belgique, quelque soit sa taille, le secteur auquel elle appartient ou sa forme juridique. Cela revient à mener une gestion selon les principes d'égalité des chances, à s'engager activement pour la diversité et à montrer une volonté de constamment s'améliorer.

Le Label a une portée fédérale. Il est destiné à soutenir les lignes politiques fédérales mais aussi régionales sur la diversité. Les Régions doivent être étroite-

daarom een consensus worden gevonden over de algemene definitie van de term 'allochtoon'. Momenteel wordt die door de verschillende regio's en beleidslijnen anders ingevuld.

Op 2 mei 2006 vond er een Ronde Tafel plaats, georganiseerd door het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding. Op deze bijeenkomst waren de federale en regionale ministers van werk aanwezig, als ook de federale minister van integratie. Ook de ORBEM, FOREM, VDAB en het ADP waren vertegenwoordigd. Er werd beslist om een werkgroep op te richten die aanbevelingen zal doen over een gepaste registratiemethode en definitie voor 'allochtoon'. Het resultaat werd besproken tijdens een Interministeriële Conferentie eind oktober. Voor etnische monitoring kan gewerkt worden met naamherkenning en zelfregistratie. Het is ook mogelijk om gebruik te maken van administratieve Rijksregistergegevens. De Gewestelijke Diensten voor Arbeidsbemiddeling kunnen via de Kruispuntbank Sociale Zekerheid toegang verkrijgen tot drie wettelijke gegevens die gebruikt kunnen worden voor etnische registratie, namelijk geboorteplaats, nationaliteit en historiek van de nationaliteit. Het is hierbij vooral belangrijk dat de anonimiteit van de gegevens gewaarborgd worden.

9.3. Diversiteitslabel

Op de Interministeriële Conferentie van 11 mei 2005 over 'Werkgelegenheid en Discriminatie' werd beslist om een Label te ontwerpen voor ondernemingen.

Het is in de eerste plaats een instrument om ondernemingen te stimuleren om een diversiteitsbeleid te voeren. Een gelijke toegang tot werkgelegenheid is immers de garantie om de beste kandidaten aan te trekken. Via dit Label wordt tevens vorm gegeven aan een globaal diversiteitsbeleid en wordt publiciteit gemaakt voor het principe van non-discriminatie. Het Label heeft dus ook een maatschappelijke meerwaarde en beoogt de ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt weg te werken.

Het Label kan toegekend worden aan elke particuliere of openbare instantie die in België is gevestigd, ongeacht haar omvang, de sector waartoe ze behoort of haar juridische vorm. Het komt erop aan een management te voeren volgens de principes van gelijke kansen, zich actief te engageren voor diversiteit en een bereidheid te tonen tot voortdurende verbetering.

Het Label heeft een federale reikwijdte. Het is bestemd om de federale maar ook de regionale beleidslijnen over diversiteit te steunen. De Gewesten moeten

ment associées à la détermination des modalités, au développement de la procédure, à l'élaboration des critères de reconnaissance et à la détermination des indicateurs. L'on se concertera avec les partenaires sociaux sur les modalités. Le Label vise une diversité sur la base de 4 critères: genre, diversité culturelle, âge et handicap.

Dans le cadre du Pacte des Générations, le gouvernement a décidé d'encourager et de soutenir les entreprises dans l'établissement de plans de diversité. Le Gouvernement souhaite encourager des initiatives pour permettre aux entreprises d'être aidées par des consultants, pour l'âge et la diversité. Il faut naturellement utiliser autant que possible les plans régionaux existants. Les consultants qui aideront les entreprises et les secteurs doivent soutenir les efforts. Les partenaires sociaux sont invités à encourager et à stimuler les initiatives dans le domaine des entreprises et des secteurs. Dans cette optique, le Label constitue un processus destiné à soutenir l'exécution des plans de diversité, plus particulièrement, en prévoyant l'accompagnement, en échangeant les bons exemples et en valorisant les expériences concluantes.

L'opérationnalisation du Label requiert un certain nombre d'étapes préliminaires. Tout d'abord, l'on commence par un certain nombre de projets pilotes. 12 entreprises (réparties entre les secteurs et les régions) entrant en ligne de compte pour le Label ont été sélectionnées. Après cette phase pilote, on fait une évaluation avec toutes les parties concernées et l'on fait les corrections nécessaires. Le Label sera lancé en 2007.

10. LA PERSPECTIVE EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

10.1. La stratégie de Lisbonne

La Stratégie de Lisbonne qui vise à faire de l'Europe 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 et d'une plus grande cohésion sociale a été modifiée en 2005. Les lignes directrices pour l'emploi ont été réduites au nombre de 8. Désormais, il n'est plus question d'un Plan d'action National pour l'Emploi mais d'un chapitre du Plan national de réforme (PNR). Ce dernier synthétise les actions stratégiques à mener en vue de la réalisation des différents objectifs macro et microéconomiques ainsi que d'emploi. Cette nouvelle méthode de travail

nauw betrokken worden bij de bepaling van de modaliteiten, bij het uitwerken van de procedure, bij het opstellen van de toekenningscriteria en bij het bepalen van de indicatoren. Ook met de sociale partners zullen de modaliteiten worden overlegd. Het Label beoogt een diversiteit op grond van 4 criteria: gender, culturele diversiteit, leeftijd en handicap.

In het kader van het generatiepact heeft de regering beslist om bedrijven te stimuleren en te steunen bij de opmaak van diversiteitsplannen. De regering wil initiatieven aanmoedigen om bedrijven, voor leeftijd en diversiteit, te laten bijstaan door consultants. Er moet natuurlijk zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van de bestaande gewestelijke plannen. De inspanningen moeten ondersteund worden door consultants die de bedrijven en de sectoren zullen bijstaan. De sociale partners worden uitgenodigd om de initiatieven op het vlak van de bedrijven en de sectoren aan te moedigen en te bevorderen. In die zin vormt het Label een proces dat er op gericht is de uitvoering van de diversiteitsplannen te steunen, meer bepaald door te voorzien in de begeleiding, door het uitwisselen van goede voorbeelden en door het valoriseren van de geslaagde experimenten.

De operationalisering van het Label vereist een aantal voorbereidende stappen. Eerst wordt gestart met een aantal pilootprojecten. Hierbij werden 12 ondernemingen (verdeeld over de sectoren en de gewesten) geselecteerd die in aanmerking kunnen komen voor het label. Na deze pilootfase wordt een evaluatie met alle betrokkenen gemaakt en worden de nodige bijstellingen gedaan. Het Label zal in 2007 gelanceerd worden.

10. EUROPEES EN INTERNATIONAAL PERSPECTIEF

10.1 De Lissabonstrategie

In 2005 kwam er een aanpassing van de Lissabonstrategie, die van Europa de meest competitieve kenniseconomie en de meest dynamische economie ter wereld wil maken. Die moet in staat zijn om een duurzame economische groei te realiseren, met een kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van de werkgelegenheid en een grotere sociale samenhang. Het aantal richtsnoeren over werkgelegenheid werd tot 8 teruggebracht. Er is niet langer sprake van een Nationaal Actieplan Werkgelegenheid, maar van een hoofdstuk van het Nationaal Hervormingsplan (NHP). Dit laatste vat de strategische acties samen die ondernomen moeten worden om de verschillende macro- en micro-economische

donne plus de transparence à l'ensemble des efforts fournis en exécution de la stratégie.

En 2006, les nouvelles lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres sont restées inchangées. Les objectifs à atteindre en moyenne sont maintenus et les priorités stabilisées, à savoir:

- attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, augmenter l'offre de main d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale,
- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises,
- investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences.

En octobre 2006, le gouvernement soumettra à la Commission européenne un rapport national sur la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne dans toutes ses dimensions.

Lors des débats qui ont eu lieu autour de la Stratégie de Lisbonne révisée, la Belgique a défendu l'idée de ne pas faire disparaître les préoccupations de cohésion sociale qui figuraient au nombre des objectifs de Lisbonne. Il ne s'agit pas uniquement de n'importe quel emploi, ni de n'importe quelle flexibilité. La protection sociale ne peut être affaiblie.

Constatant que le taux d'emploi des personnes âgées varie fortement d'un pays à l'autre, les travaux menés sous la présidence finlandaise se concentreront entre autres sur la formation tout au long de la vie des aînés. L'enquête sur les forces de travail montre également une augmentation du pourcentage d'emplois temporaires passant de 13,7% en 2004 à 14,5% en 2005. La volonté finlandaise d'examiner plus en profondeur la problématique des travailleurs qui sont à la marge du marché du travail est donc tout à fait pertinente.

10.2. Élargir l'Europe

L'année écoulée, la Belgique a dû trancher en ce qui concerne le prolongement de la période de transition pour les nouveaux États membres de l'Union européenne. Le Conseil des Ministres a décidé de ne pas ouvrir complètement les frontières pour le moment. Il faut d'abord réaliser une série de mesures visant à

doelstellingen en ook de doelstellingen voor werkgelegenheid waar te maken. Deze nieuwe methode maakt de geleverde inspanningen voor de uitvoering van deze strategie duidelijker.

In 2006 bleven de nieuwe richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de Lidstaten onveranderd. De gemiddeld te bereiken doelstellingen worden gehandhaafd en de prioriteiten blijven behouden, met name:

- Een groter aantal mensen op de arbeidsmarkt krijgen en houden, het aanbod aan arbeidskrachten verhogen en de sociale zekerheidssystemen moderniseren.
- Het aanpassingsvermogen van de werknemers en bedrijven verbeteren.
- Meer investeren in menselijk kapitaal door opleiding en competenties te verbeteren.

In oktober 2006 zal de Belgische regering aan de Europese Commissie een nationaal rapport voorleggen over de uitvoering van alle aspecten van de Lissabonstrategie.

Tijdens de debatten over de herziene Lissabonstrategie, verdedigde ons land de zorg voor sociale cohesie, een van de doelstellingen van Lissabon. Het gaat niet alleen om het even welke jobs. Het gaat ook niet om het even welke flexibiliteit. De sociale bescherming mag niet verzwakt worden.

We stellen vast dat de werkgelegenheidsgraad van de ouderen sterk van het ene land tot het andere varieert. De werkzaamheden onder het Finse voorzitterschap zullen zich concentreren op het levenslang leren voor ouderen. Het onderzoek naar de arbeidskrachten toont ook een verhoging van het percentage tijdelijke tewerkstelling. Het stijgt van 13,7% in 2004 naar 14,5% in 2005. De Finse wil om de problematiek van de werknemers die zich in de marge van de arbeidsmarkt bevinden diepgaander te bestuderen is dus volkomen terecht.

10.2. Uitbreiding van Europa

Het afgelopen jaar moest België de knoop doorhakken over de verlenging van de overgangperiode voor de nieuwe lidstaten van de Europese Unie. De ministerraad besliste dat de grenzen voorlopig niet volledig opengesteld kunnen worden. Eerst moeten een aantal maatregelen gerealiseerd worden die misbruiken ver-

éviter des abus. En effet, bon nombre d'abus ont été constatés - notamment dans le cadre des soi-disant 'détachements' - comme le non-respect des conditions de travail et de salaire belges, les faux indépendants, etc.

Cependant, un assouplissement est prévu pour certaines professions. Pour ce qui concerne les fonctions critiques, une simplification et un traitement accéléré (5 jours) des demandes de cartes de travail ont déjà été introduites cette année. Les conditions ont également été simplifiées pour les travailleurs de connaissance (chercheurs et cadres), mais une limite temporelle bien déterminée a été prévue.

Par ailleurs, 4 conditions préalables à l'autorisation de la libre circulation des travailleurs ont été définies.

1. Un enregistrement électronique et préalable de toute occupation transfrontalière sera systématiquement instauré (LIMOSA) à l'égard de tous ceux qui sont occupés en Belgique (travailleurs, indépendants, stagiaires, ...). Les services d'inspection auront ainsi une meilleure idée des flux migratoires.

2. L'action des services d'inspection fédéraux et régionaux sera renforcée et coordonnée et la priorité sera accordée à la lutte contre les abus lors de l'occupation de ressortissants étrangers. La reconversion du SIRS jouera un rôle important à ce sujet.

3. Les organisations des employeurs et des travailleurs pourront saisir les tribunaux belges en cas d'infractions présumées (droit d'action). Pour l'instant, cela est uniquement possible dans le pays où l'intéressé travaille habituellement.

4. Les entrepreneurs principaux ou les donneurs d'ordre peuvent être rendus solidairement responsables pour le respect des conditions de salaire et de travail des travailleurs étrangers occupés.

Ces mesures sont en pleine phase préparatoire et seront finalisées dans le courant de l'année prochaine. L'année prochaine, verra l'adhésion de deux nouveaux États membres (la Bulgarie et la Roumanie). Dans ce cas également, des mesures transitoires seront d'application lors de leur adhésion en 2007 afin de pouvoir éviter les abus.

mijden. Vooral bij de zogenaamde 'detacheringen' werden immers een heel aantal misbruiken opgemerkt, zoals het niet respecteren van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden, (schijn-)zelfstandigheid, enzovoort.

Voor een aantal beroepen wordt er echter een versoepeling voorzien. Voor de knelpuntberoepen werd al dit jaar een vereenvoudiging en versnelling (5 dagen) ingevoerd bij de aanvragen van arbeidskaarten. Ook voor kenniswerkers (onderzoekers en kaderleden) worden de voorwaarden vereenvoudigd, maar wordt er wel een duidelijke beperking in de tijd ingesteld.

Voor het overige zijn 4 voorwaarden bepaald die eerst moeten worden gerealiseerd alvorens het vrij verkeer van werknemers toe te laten.

1. Er zal op een systematische wijze een voorafgaande elektronische registratie van alle grensoverschrijdende tewerkstelling (LIMOSA) ingevoerd worden voor iedereen die prestaties verricht in België (voor werknemers, zelfstandigen, stagiairs,...). Zo krijgen de inspectiediensten een beter zicht op de migratiestromen.

2. Er zal een versterkt en gecoördineerd optreden komen van de federale en regionale inspectiediensten. Dat zal het bestrijden van misbruiken bij tewerkstelling van buitenlandse onderdanen prioritair behandelen. De omvorming van de SIOD zal hierin een belangrijke rol spelen.

3. Werkgevers- én werknemersorganisaties zullen naar Belgische rechtbanken kunnen stappen bij vermeende misbreuken (Vorderingsrecht). Nu kan dit uitsluitend in het land waar de betrokkene gewoonlijk werkt.

4. Hoofdaannemers of opdrachtgevers kunnen hoofdelijk aansprakelijk worden gemaakt voor de naleving van de loon- en arbeidsvoorwaarden van ter beschikking gestelde buitenlandse werknemers.

Deze maatregelen zijn in volle voorbereiding en zullen in de loop van het volgende jaar gefinaliseerd worden. Volgend jaar komen er opnieuw twee lidstaten bij (Bulgarije en Roemenië). Ook voor deze landen zullen bij hun toetreding in 2007 overgangsregelingen van kracht worden, zodat ook hier de misbruiken kunnen vermeden worden.

10.3. L'importance du modèle social européen

Après une période d'élan pour une Europe sociale, un certain essoufflement s'est fait sentir.

Nous attendons néanmoins l'aboutissement du règlement portant création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation. Ce Fonds doté de 500 millions d'euros permettra à la demande d'un État d'intervenir auprès des travailleurs victimes de licenciements massifs. Le livre Vert sur le droit du travail que la Commission devrait proposer d'ici la fin 2006 devra permettre à la Belgique d'adopter une attitude offensive pour le maintien des droits des travailleurs tout en ouvrant le débat à l'adaptation à la mondialisation. Dans le même esprit, nous attendons la concrétisation de l'annonce d'une communication sur le travail décent et une seconde sur l'impact de la démographie sur les défis posés par la mondialisation.

L'année passée, nous posions la question de savoir si la politique sociale était uniquement l'affaire des États. La Belgique se déclarait attentive à adopter une position encourageant la plus value européenne et évitant le repli national. Les dossiers à venir confirment cette volonté de la Belgique de voir l'Union jouer un rôle dans les domaines de la politique de l'emploi et sociale. Ce frémissement nouveau est à encourager.

Si des réformes doivent être faites dans les politiques de l'emploi, du marché du travail et de la protection sociale pour soutenir l'emploi et le financement durable de la protection sociale, elles ne signifient pas que l'objectif de cohésion sociale, qui fait partie intégrante de la stratégie de Lisbonne, ne revêtirait plus de pertinence dans le nouveau contexte européen et mondial. Pour garantir précisément la participation de tous aux efforts à accomplir et créer un climat de confiance dans les populations envers le projet européen, il est nécessaire que l'Union s'attache à lutter contre l'exclusion sociale, étudie les réformes des systèmes de pensions et leurs conséquences rendues nécessaires par le vieillissement des populations et aborde dans une coopération appropriée divers autres enjeux de la protection sociale.

La Belgique veillera aussi à ce que la période de réflexion sur l'avenir du traité constitutionnel maintienne une dynamique favorable à l'approfondissement du modèle social européen. Elle soutiendra les initiatives utiles de la Présidence allemande au cours du premier semestre 2007 et à l'occasion des événements relatifs au 50e anniversaire du Traité de Rome.

10.3. Het belang van het Europese sociale model

Na een periode van enthousiasme voor een sociaal Europa, is de geestdrift wat bekoeld.

Wij verwachten toch dat de regeling voor de oprichting van het Europees Fonds voor de Aanpassing aan de Globalisering afgerond wordt. Dit Fonds, goed voor 500 miljoen, zal het mogelijk maken om op vraag van een Staat tussenbeide te komen voor werknemers die het slachtoffer zijn van massale ontslagen. Het Groenboek over het arbeidsrecht, dat de Commissie tegen eind 2006 zou moeten voorstellen, zal België in staat stellen om een offensieve houding aan te nemen in het debat over de aanpassing aan de globalisering met behoud van de rechten van de werknemers. In diezelfde geest verwachten wij de concrete aankondiging van een mededeling over volwaardige jobs en een tweede mededeling over de impact van de bevolkingsgroei op de uitdagingen van de mondialisering.

Vorig jaar stelden wij de vraag of het sociale beleid een zaak van de Staten alleen was. België verklaarde een standpunt te zullen innemen, waarbij de meerwaarde van Europa zou worden onderstreept en vermeden zou worden dat de landen zich op zichzelf terugplooiën. De komende dossiers bevestigen de wil van België om de Unie een rol te zien spelen op het terrein van het sociale beleid en het werkgelegenheidsbeleid. We moeten deze aanzet aanmoedigen.

Er zijn weliswaar hervormingen nodig in het beleid voor werkgelegenheid, arbeidsmarkt en sociale bescherming. Het komt erop aan de werkgelegenheid en de duurzame financiering van de sociale bescherming te ondersteunen. Dat betekent echter niet dat de doelstelling van sociale cohesie niet langer relevant zou zijn in de nieuwe Europese en mondiale context. Om er zeker van te zijn dat iedereen een inspanning levert en om bij de bevolking een klimaat van vertrouwen te scheppen tegenover het Europese project, moet de Unie de sociale uitsluiting tegengaan, de hervormingen van de pensioenstelsels en de gevolgen bestuderen van de vergrijzing van de bevolking en binnen het kader van een passende samenwerking verschillende andere uitdagingen inzake sociale bescherming aanpakken.

België zal er ook op toezien dat tijdens de bezinningsperiode over de toekomst van het grondwettelijke verdrag de nodige dynamiek in stand wordt gehouden om het Europese sociale model te verdiepen. Zij zal steun verlenen aan de nuttige initiatieven van het Duitse voorzitterschap in het eerste semester 2007 en naar aanleiding van de feestelijkheden voor de 50e verjaardag van het Verdrag van Rome.

Dans ce cadre de réflexion, la Belgique attachera beaucoup d'importance aux discussions communautaires annoncées qui porteront sur la conciliation de la «flexibilité et de la sécurité» dans la gestion des marchés du travail, de la protection sociale et les aménagements du droit social des États membres ainsi qu'à la réflexion sur «l'avenir du droit du travail» que la Commission va animer à l'appui d'un Livre vert annoncé. L'un et l'autre thème, reliés entre eux, amèneront les gouvernements autant que les partenaires sociaux à illustrer dans des solutions concrètes leur vision du modèle social européen. C'est pourquoi, ces discussions seront essentielles pour forger des consensus sur la portée des réformes à faire.

La Belgique souhaite que le dialogue social européen contribue de façon créative à des réformes équilibrées. Les partenaires sociaux ont adopté un programme de travail jusqu'en 2006. Un accord cadre autonome est attendu soit sur l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail, soit sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. L'accord cadre sur le harcèlement et la violence devra être également négocié cette année. Les partenaires sociaux européens doivent engager leurs responsabilités pour délivrer, à travers des accords et des positions et avis communs, des messages utiles même sans attendre les initiatives de la Commission. Ils sont des acteurs de la stratégie de Lisbonne. Cependant, le gouvernement belge souhaite plus d'initiatives de la Commission pour stimuler le dialogue social européen. La présidence finlandaise a convoqué un sommet social tripartite en octobre 2006 qui aura pour thème la flexicurité et la concurrence.

10.4. Les Fonds structurels

Le Fonds social européen est un instrument financier au service de la politique d'emploi, le marché du travail et l'inclusion sociale.

Il est évident que la programmation 2000-2006 sera finalisée. Les accents et recommandations du programme de réforme national seront encore soulignés davantage.

En ce qui concerne la programmation future, l'enveloppe à octroyée au niveau fédéral a été fortement diminuée. C'est la raison pour laquelle l'attention sera principalement portée sur les travailleurs qui, comparés aux autres pays européens, présentent le taux d'emploi le plus faible. Il s'agit de promouvoir l'emploi des travailleurs âgés et des jeunes. L'appui à la diversité et la lutte contre la discrimination sont également des éléments essentiels.

In het kader van die bezinning zal België veel aandacht schenken aan de aangekondigde communautaire discussies over de verzoening tussen «flexibiliteit en zekerheid» in het beheer van de arbeidsmarkten, de sociale bescherming en de aanpassingen van het sociale recht van de Lidstaten. Belangrijk is ook de bezinning over «de toekomst van het arbeidsrecht» waartoe het aangekondigde Groenboek van de Commissie de aanzet zal geven. Sommige van die thema's zullen zowel de regeringen als de sociale partners ertoe brengen hun visie op het Europese sociale model concreet te illustreren. Deze discussies zijn daarom essentieel om een consensus te bereiken over de draagwijdte van de door te voeren hervormingen.

België wenst dat de Europese sociale dialoog op een creatieve manier bijdraagt tot evenwichtige hervormingen. De sociale partners hebben een werkprogramma tot 2006. Er wordt een raamakkoord verwacht, hetzij over de integratie van de achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt, hetzij over het levenslang leren. Het raamakkoord over pesten en geweld moet nog dit jaar worden onderhandeld. De Europese sociale partners moeten hun verantwoordelijkheid opnemen om, via akkoorden en gemeenschappelijke standpunten en meningen, nuttige boodschappen te brengen zelfs zonder op de initiatieven van de Commissie te wachten. Ze zijn spelers van de Lissabonstrategie. De Belgische regering wenst echter meer initiatieven van de Commissie om de sociale dialoog te stimuleren. Het Finse voorzitterschap heeft een tripartite sociale top bijeengeroepen in oktober 2006 met flexicurity en concurrentie als thema.

10.4. De Structuurfondsen.

Het Europees sociale fonds is een financieel instrument dat in dienst staat van werkgelegenheidspolitiek, de arbeidsmarkt en de sociale insluiting.

Het spreekt vanzelf dat de programmatie 2000-2006 afgewerkt zal worden. Er zal nog meer nadruk komen op de accenten en aanbevelingen in het Nationaal hervormingsprogramma.

Voor de toekomstige programmatie is de enveloppe die aan het federale niveau wordt toegekend een heel stuk kleiner geworden. Daarom zal er vooral gefocust worden op die werknemers die in vergelijking met de andere Europese landen de laagste tewerkstellingsgraad hebben. Het komt erop aan de tewerkstelling van de oudere werknemers en van de jongeren te bevorderen. Ook ondersteuning van diversiteit en strijd tegen discriminatie is cruciaal.

10.5. Gouvernance

La révision de la Stratégie de Lisbonne et le climat général qui entoure l'action européenne actuellement ne doit pas être l'occasion d'un affaiblissement de l'activité du Conseil Emploi et affaires sociales et des deux Comités qui l'appuient (EMCO et SPC). La révision de la Stratégie de Lisbonne a absorbé la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) dans un cadre micro et macroéconomiques. La SEE doit retrouver une plus grande efficacité grâce à ce cadre global tout en maintenant ses acquis.

10.6. Les directives européennes

Les négociations sur la modification de la directive sur le temps de travail ont débuté en septembre 2004 et se sont poursuivies depuis lors. Elles font suite à l'arrêt Jaeger qui posait le problème de l'inclusion du temps de garde dans le temps de travail.

Comme de nombreux pays se retrouvent en difficulté suite à cet arrêt, une nouvelle directive est nécessaire afin de distinguer temps de garde actif et passif et temps de travail. La proposition contient cependant une possibilité de déroger à la durée du travail (opting out) en cas d'accord entre l'employeur et le travailleur. Cette possibilité, même si elle est soumise à des conditions strictes, va totalement à l'encontre de l'esprit de la directive qui concerne la santé et sécurité des travailleurs.

La présidence luxembourgeoise a mis tout en œuvre pour avancer. Ces efforts ont abouti à un dialogue de sourd où les uns et les autres ont réaffirmé des positions très tranchées en la matière. La présidence britannique n'a pas résolu le problème et l'Autriche malgré des efforts n'y pas parvenu non plus.

C'est maintenant la Finlande qui préside le Conseil. Elle a annoncé un Conseil extraordinaire fin 2006 uniquement consacré à cette problématique. La Belgique continuera à défendre son idée. En ce qui nous concerne, il est impossible de profiter de toute la flexibilité prévue dans la directive et de déroger en même temps aux restrictions en matière de temps de travail.

10.7. Transposition des directives

Conscient des initiatives et projets qui restent à accomplir pour achever le marché intérieur, moteur de la compétitivité en Europe, le gouvernement belge continue à mieux s'organiser pour mieux tenir compte des délais de transposition des directives communautaires.

10.5. Bestuur

De herziening van de Lissabonstrategie en het algemene klimaat rond de huidige Europese actie mag niet leiden tot een vermindering van de activiteit van de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid en de twee comités die deze ondersteunen (EMCO en SPC). De herziening van de Lissabonstrategie heeft de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS) opgeslorpt binnen een micro- en macro-economisch kader. De EWS moet dankzij dit globaal kader een grotere doeltreffendheid terugvinden. De verworvenheden moeten wel behouden worden.

10.6. Europese richtlijnen.

De onderhandelingen over de wijziging van de richtlijn over de arbeidstijd zijn in september 2004 van start gegaan. Die volgden op het arrest Jaeger, waar de vraag werd gesteld of wachtdiensten in de arbeidstijd opgenomen moeten worden.

Aangezien talrijke landen na dit arrest in de problemen kwamen, was een nieuwe richtlijn nodig die een onderscheid maakte tussen actieve en passieve wachttijd en arbeidstijd. Het voorstel voorziet echter de mogelijkheid om van die arbeidstijd af te wijken (opting out) in geval van akkoord tussen werkgever en werknemer. Ook al is die mogelijkheid aan strikte voorwaarden onderworpen, toch gaat ze volledig in tegen de geest van de richtlijn die over de gezondheid en veiligheid van de werknemers gaat.

Het Luxemburgse voorzitterschap heeft er alles aan gedaan om vooruitgang te boeken. Maar het bleef een dovemansgesprek, waar iedereen zijn standpunten bleef herhalen. Het Britse voorzitterschap heeft het probleem niet opgelost en ook Oostenrijk is er ondanks de inspanningen niet in geslaagd.

Finland zit momenteel de Raad voor. Er komt in november 2006 een buitengewone Raad, die uitsluitend aan deze problematiek gewijd zal zijn. België zal zijn standpunt blijven verdedigen. Voor ons is het niet mogelijk om én te genieten van alle flexibiliteit die de richtlijn voorziet én af te wijken van de beperkingen op de arbeidstijd.

10.7. Omzetting van de richtlijnen

De Belgische regering is zich bewust van de initiatieven en projecten die nog moeten gerealiseerd worden om de interne markt, de motor van de competitiviteit in Europa, te voltooien. Ons land blijft zich dan ook beter organiseren om meer rekening te

res, notamment celles qui relèvent du marché intérieur, en améliorant la gestion proactive des dossiers, la coordination interdépartementale, un meilleur suivi procédural des dossiers et en s'intégrant dans la gestion de plus en plus informatisée en liaison avec la Commission européenne

Il reste encore un certain nombre de directives à transposer en droit belge:

- La Directive (2002/14/CE) concernant l'information et la consultation des travailleurs.

- La Directive (2002/73/CE) modifiant la Directive 76/207/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, entre autres en ce qui concerne l'accès à l'emploi. (chez Dupont)

- La Directive (2002/74/CE) concernant la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

- La directive (2003/10/UE) concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit).

- La Directive (2003/72/CE) complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

- La Directive (2003/105/CE) concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

L'ambition de la Belgique est d'achever pour la fin de la législature la transcription de la plupart de ces directives, qui dépend aussi des avis notamment du Conseil national du travail et du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

La directive en matière d'information et de consultation des travailleurs est d'ailleurs très urgente, puisque l'Europe a introduit une procédure contre notre pays, nous menaçant même d'astreintes. La transposition n'est pas une question politique simple, car elle suscite inévitablement le débat sur les seuils pour l'instauration d'une représentation syndicale. À ce moment, une proposition prudente est sur la table. Pour ce qui concerne les entreprises comptant 50 à 100 travailleurs, un conseil d'entreprise est instauré à côté du Comité de Prévention, mais sans travailleurs protégés supplémentaires. Dans les entreprises de moins de 50 tra-

houden met de omzettingstermijnen van communautaire richtlijnen, onder meer over de interne markt, via een verbetering van het pro-actief beheer van de dossiers en van de interdepartementale coördinatie, een betere proceduriële opvolging van de dossiers en door zich te integreren in het almaar meer geïnformatiseerde beheer in verbinding met de Europese Commissie.

Een aantal richtlijnen moet nog in Belgisch recht worden omgezet:

- De richtlijn (2002/14/EU) inzake informatie en raadpleging van werknemers.

- De richtlijn (2002/73/EU) tot wijziging van de richtlijn 76/207/EU houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen, o.m. wat de toegang tot de arbeidsmarkt betreft. (bij Dupont)

- De richtlijn (2002/74/EU) inzake bescherming van werknemers bij insolventie van de werkgever.

- De richtlijn (2003/10/EU) inzake minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid houdende blootstelling van werknemers aan risico's van fysische agentia (geluid).

- De richtlijn (2003/72/EU) ter aanvulling van het statuut van de Europese Coöperatieve vennootschap voor wat betreft de rol van de werknemers.

- De richtlijn (2003/105/EU) inzake de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken.

België heeft de ambitie om voor het einde van de legislatuur de meeste van deze richtlijnen om te zetten. Dit is afhankelijk van het advies van o.m. de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Bescherming en Preventie op het Werk.

De richtlijn inzake informatie en raadpleging van werknemers is trouwens heel dringend, omdat Europa een procedure tegen ons land heeft ingeleid, die ons zelfs met dwangsommen bedreigt. De omzetting is politiek niet eenvoudig, omdat ze onvermijdelijk de discussie oproept over de drempels voor de instelling van een syndicale vertegenwoordiging. Er ligt momenteel een voorzichtig voorstel op tafel. Voor de bedrijven met 50 tot 100 werknemers wordt naast het Comité voor Preventie een ondernemingsraad ingesteld, maar zonder bijkomende beschermden. In bedrijven met minder dan 50 werknemers krijgt de syndicale delegatie de

vailleurs, la délégation syndicale se voit attribuer la mission d'information du conseil d'entreprise. Quant aux entreprises sans délégation, mais enregistrant un nombre d'accidents du travail supérieur à la moyenne, le seuil est ramené à 20.

10.8. International

À l'occasion de sa participation à la Conférence internationale du travail, le ministre de l'emploi a proposé au Bureau international du travail une initiative conjointe destinée à renforcer, notamment dans le contexte du Travail Décent, l'intérêt et l'application de la Déclaration de principes tripartite du BIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. La Belgique reste impliquée par ailleurs dans le financement de plusieurs programmes importants du BIT soutenant le dialogue social, la protection sociale, la lutte contre le travail des enfants et la non-discrimination à l'appui de contributions volontaires.

Le gouvernement finalise la préparation de plusieurs ratifications de conventions internationales du travail de l'OIT: n°155 (santé et sécurité des travailleurs); 161 (services de santé d'entreprises), 170 (protection en cas d'exposition aux produits chimiques); 176 (santé et sécurité dans les mines); 177 (travail à domicile).

Le gouvernement s'est réjoui de l'adoption par la Conférence internationale du travail, en dépit de l'opposition du groupe des employeurs, de la recommandation sur la relation de travail. Ce texte recommande une politique nationale, concertée avec les partenaires sociaux, en vue de clarifier la relation de travail et fait un certain nombre de propositions.

Le gouvernement belge continue de penser que l'OCDE reste un partenaire important pour stimuler les réformes. En coopération avec cette Organisation internationale, le gouvernement belge accueillera en novembre un séminaire l'insertion professionnelle des jeunes. De même, le gouvernement a soutenu les travaux en cours de l'OCDE sur les politiques d'intégration et accueillera un rapport au début de l'année 2007.

10.9. Migration

Dans le cadre de sa coopération internationale en matière d'emploi, actuellement principalement concentrée dans les pays du Sud-Est de l'Europe, sur base des résultats concluants de la seconde conférence ministérielle de Sofia (octobre 2005), a renouvelé son engagement financier pour soutenir la coopération sur

informatieopdracht van de ondernemingsraad. Voor bedrijven die geen delegatie hebben, maar meer dan gemiddeld arbeidsongevallen kennen wordt de drempel verlaagd tot 20.

10.8. Internationaal

Naar aanleiding van zijn deelname aan de Internationale arbeidsconferentie heeft de minister van Werk het Internationaal Arbeidsbureau een gezamenlijk initiatief voorgesteld. In de context van de volwaardige jobs, moeten het belang en de toepassing van de tripartite Principeverklaring van het IAB over de multinationale ondernemingen en het sociaal beleid versterkt worden. België blijft via vrijwillige bijdragen trouwens betrokken bij de financiering van verschillende belangrijke programma's van het IAB ter ondersteuning van de sociale dialoog, de sociale bescherming, de strijd tegen de kinderarbeid en de non-discriminatie.

De regering rondt de voorbereiding af van de ratificatie van verscheidene internationale arbeidsverdragen van de IAO: nr. 155 (gezondheid en veiligheid van de werknemers); 161 (bedrijfsgezondheidsdiensten); 170 (bescherming in geval van blootstelling aan chemische producten); 176 (gezondheid en veiligheid in de mijnen); 177 (thuiswerk).

Het is een goede zaak dat de Internationale Arbeidsconferentie, ondanks het verzet van een groep werkgevers, de aanbeveling inzake de arbeidsrelatie heeft aangenomen. Deze tekst pleit voor een nationaal beleid, in overleg met de sociale partners, om de arbeidsrelatie te verduidelijken en doet een aantal voorstellen.

De Belgische regering is er nog steeds van overtuigd dat de OESO een belangrijke partner blijft om de hervormingen te stimuleren. In samenwerking met deze internationale organisatie organiseert de Belgische regering in november een conferentie over de beroepsmatige inschakeling van de jongeren. De regering heeft ook steun verleend aan de lopende werkzaamheden van de OESO met betrekking tot het integratiebeleid. Zij zal er begin 2007 een rapport over ontvangen.

10.9. Migratie

De Belgische internationale samenwerking is momenteel vooral gericht op landen in Zuidoost Europa. De tweede ministeriële conferentie in Sofia kon overtuigende resultaten voorleggen. Daarom heeft België zijn financieel engagement hernieuwd om de samenwerking voor werkgelegenheid in die regio te steunen.

l'emploi dans la région. Ce «processus de Bucarest» est destiné à accroître la qualité des analyses et des expertises dans la région pour faire face aux enjeux économiques de la réforme et de l'emploi. Le gouvernement se réjouit de constater qu'une bonne collaboration autour d'un agenda demandé par les ministres entre le Conseil de l'Europe, le Bureau international du travail et le Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est ait déjà produit des résultats tangibles au sein des administrations des pays concernés. Une action d'encouragement de la participation des partenaires sociaux aux politiques de l'emploi de la région est également rendue possible par les financements de la Belgique.

Le gouvernement va mettre en œuvre un mémorandum entre les Ministères du travail de la République de Chine et de la Belgique en vue d'une coopération bilatérale dans les domaines de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale. Cet accord autorise à aborder des questions relatives à la dimension sociale de la mondialisation et pourrait structurer davantage les échanges d'information et d'expériences en cours.

Au Conseil de l'Europe, la Belgique espère qu'une nouvelle stratégie de cohésion sociale pourra rapidement être définie à l'appui du rapport que prépare une Task Force qui l'étudie sur base d'un mandat du Sommet de Varsovie (mai 2005) des Chefs d'État et de gouvernement et que les liaisons utiles seront faites avec les objectifs, en la matière, de la stratégie de Lisbonne de l'Union européenne. Par ailleurs, le gouvernement vient de présenter son 1^{er} rapport sur l'application de la Charte sociale européenne révisée (1996). Cet instrument est un intéressant cadre de discussion de l'évolution des politiques sociales impliquant 38 États membres de l'organisation, donc au-delà de l'appartenance à l'Union européenne, sur une série de thèmes couvrant plus de questions que l'acquis social communautaire. Les rapports gouvernementaux sont examinés par le comité européen des droits sociaux.

Le ministre de l'Emploi,

Peter VANVELTHOVEN

Deze «procedure van Boekarest» moet de kwaliteit van de analyses en de knowhow in de regio verbeteren. Op die manier kan een antwoord geboden worden op de economische uitdagingen op het vlak van hervormingen en werkgelegenheid. Een goede samenwerking rond een door de ministers gevraagde agenda, tussen de Raad van Europa, het Internationaal Arbeidsbureau en het Stabiliteitspact voor Zuidoost Europa heeft al tot tastbare resultaten geleid in de administraties van de betrokken landen. Ook een initiatief om de sociale partners aan te sporen deel te nemen aan het werkgelegenheidsbeleid in de regio is er gekomen dankzij Belgische financiering.

De regering zal een memorandum uitwerken tussen de ministeries van arbeid van de Republiek China en België, met het oog op een bilaterale samenwerking op het vlak van werkgelegenheid, arbeid en sociale zekerheid. Dit akkoord maakt het mogelijk om vraagstukken aan te snijden met betrekking tot de sociale dimensie van de globalisering en zou de structurering van de lopende uitwisselingen van informatie en ervaringen kunnen verbeteren.

Wat de Raad van Europa betreft, hoopt België dat er snel een nieuwe strategie voor sociale cohesie kan worden gedefinieerd. Ons land wil dit doen op grond van het rapport dat thans wordt voorbereid door een Task Force, die de zaak bestudeert op basis van een mandaat van de Top van Warschau (mei 2005) van de staats- en regeringsleiders. Er moeten ook nuttige verbanden worden gelegd met de desbetreffende doelstellingen van de Lissabonstrategie van de Europese Unie. De regering heeft trouwens net haar 1e rapport over de toepassing van het herziene Europees Sociale Handvest (1996) voorgesteld. Dit instrument biedt een interessant discussiekader over de evolutie van het sociale beleid in 38 Lidstaten van de organisatie, ongeacht dus het lidmaatschap van de Europese Unie, en behandelt een reeks thema's die ruimer zijn dan het communautaire sociale acquis. Het Europees Comité van de Sociale Rechten onderzoekt de regeringsrapporten.

De minister van Werk,

Peter VANVELTHOVEN