

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1997-1998 (*)

7 NOVEMBER 1997

ONTWERP VAN ALGEMENE UITGAVENBEGROTING

voor het begrotingsjaar 1998

BELEIDSNOTA
van het Ministerie van Tewerkstelling
en Arbeid (23)
voor het begrotingsjaar 1998 (**)

INHOUDSTAFEL

	Blz.
1. ALGEMENE INLEIDING	4
2. WERKGELEGENHEID	4
2.1. Continuïteit van het beleid : het meerjarenperspectief	4
2.2. Een preventief en continu beleid gericht op de vrijwaring van het concurrentievermogen en op de werkgelegenheid	5

Zie :

- 1249 - 97 / 98 :

- N° 1 : Uitgavenbegroting.
- N°s 2 en 3 : Verantwoordingen.
- N°s 4 tot 12 : Beleidsnota's.

(*) Vierde zitting van de 49° zittingsperiode.

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

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1997-1998 (*)

7 NOVEMBRE 1997

PROJET DE BUDGET GENERAL DES DEPENSES

pour l'année budgétaire 1998

LIGNE GENERALE DE POLITIQUE
du Ministère de l'Emploi
et du Travail (23)
pour l'année budgétaire 1998 (**)

TABLE DES MATIERES

	Page
1. INTRODUCTION GENERALE	4
2. EMPLOI	4
2.1. Continuité de la politique : la perspective pluriannuelle	4
2.2. Une politique préventive et continue axée sur la sauvegarde de la compétitivité et sur l'emploi	5

Voir :

- 1249 - 97 / 98 :

- N° 1 : Budget des dépenses.
- N°s 2 et 3 : Justifications.
- N°s 4 à 12 : Notes de politique générale.

(*) Quatrième session de la 49° législature.

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

2.3. Continuïteit in het tewerkstellingsbeleid	6	2.3. Continuité de la politique de l'emploi	6
2.3.1. Het voltijds brugpensioen	6	2.3.1. La prépension à temps plein	6
2.3.2. Het halftijds brugpensioen	6	2.3.2. La prépension à mi-temps	6
2.3.3. Het banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van werkzoekenden voorzien in de wet van 21 december 1994	7	2.3.3. Le plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi prévu dans la loi du 21 décembre 1994 ...	7
2.3.4. De tewerkstellingsakkoorden	7	2.3.4. Les accords en faveur de l'emploi	7
2.3.5. Vermindering van de arbeidsduur	7	2.3.5. Réduction de la durée de travail	7
2.3.6. Vermindering van de sociale bijdragen ...	8	2.3.6. Réduction des cotisations sociales	8
2.3.7. Bevordering van de tewerkstelling in de social-profit-sector	9	2.3.7. La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand	9
2.3.8. Dienstencheques	9	2.3.8. Chèques-services	9
2.3.9. De promotie van het stelsel loopbaanonderbreking	10	2.3.9. La promotion du régime de l'interruption de carrière	10
2.3.10. Het ouderschapsverlof	10	2.3.10. Congé parental	10
2.4. Evaluatie en bijsturing	11	2.4. Evaluation et adaptation	11
2.4.1. Sociale balans	11	2.4.1. Bilan social	11
2.4.2. Hoge Raad voor de werkgelegenheid	11	2.4.2. Conseil supérieur de l'Emploi	11
2.5. Inschakeling-opleiding van jongeren	12	2.5. Insertion-formation des jeunes	12
3. WERKLOOSHEID	13	3. LE CHÔMAGE	13
3.1. Dekking van het werkloosheidsrisico	13	3.1. La couverture du risque de chômage	13
3.2. Activering van de werkloosheidsuitkeringen	13	3.2. Activation des allocations de chômage	13
3.2.1. De Plaatselijke werkgelegenheidsagent-schappen (PWA)	14	3.2.1. Les Agences locales pour l'Emploi (ALE)	14
3.2.2. De activering van de werkloosheidsuitkeringen binnen de bedrijven	14	3.2.2. L'activation des allocations de chômage dans les entreprises	14
3.2.3. De optimalisering van het stelsel van de doorstromingscontracten	15	3.2.3. L'optimisation du régime des programmes de transition professionnelle	15
3.2.4. Uitbreiding van de activering naar sociale werkplaatsen en de inschakelingsbedrijven	16	3.2.4. Extension de l'activation vers les entreprises d'insertion et les « sociale werkplaatsen »	16
3.2.5. Deeltijdse arbeid	16	3.2.5. Travail à temps partiel	16
4. ARBEID	16	4. TRAVAIL	16
4.1. Individueel arbeidsrecht	16	4.1. Droit du travail individuel	16
4.1.1. Buitenlandse werknemers	16	4.1.1. Employeurs étrangers	16
4.1.2. Vereenvoudiging en modernisering van de sociale administratie bij de werkgevers	17	4.1.2. Simplification et modernisation de l'administration centrale à tenir par les employeurs	17
4.2. Collectieve arbeidsbetrekkingen	17	4.2. Relations collectives de travail	17
4.3. Sociaal handhavingsbeleid	17	4.3. Politique relative au droit social pénal	17
4.4. Kwaliteit van de arbeid	17	4.4. Qualité du travail	17
4.4.1. De post-industriële maatschappij	18	4.4.1. La société post-industrielle	18
4.4.2. Het Europees perspectief	18	4.4.2. Perspective européenne	18
5. GELIJKE-KANSENBELEID	20	5. POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES	20
5.1. Basisconcepten	20	5.1. Concepts de base	20
5.2. Het beleid	20	5.2. La politique	20
5.2.1. Een algemeen en ondersteunend beleid ..	20	5.2.1. Une politique générale de soutien	20
5.2.2. 50 jaar vrouwenstemrecht	20	5.2.2. Les 50 ans du droit de vote des femmes ..	20
5.2.3. Statistisch materiaal	20	5.2.3. Matériel statistique	20
5.2.4. De sociaal-economische positie van de vrouw	21	5.2.4. La position socio-économique de la femme	21
5.2.5. De deelname van vrouwen aan het besluitvormingsproces	21	5.2.5. La participation des femmes à la prise de décision	21
5.2.6. Vrouwen en geweld	22	5.2.6. Les femmes et la violence	22

6. DE ONTWIKKELING EN UITBOUW VAN EEN SOCIALE DIMENSIE IN EUROPEES EN INTERNATIONAAL VERBAND	22	6. LE DEVELOPPEMENT ET L'ELABORATION D'UNE DIMENSION SOCIALE AUX PLANS EUROPEEN ET INTERNATIONAL	22
6.1. Het werkgelegenheidsbeleid binnen de Europese Unie	22	6.1. La politique de l'emploi au sein de l'Union européenne	22
6.2. Het internationaal niveau	24	6.2. Le niveau international	24
7. INFORMATIEBELEID	27	7. POLITIQUE D'INFORMATION	27

1. INLEIDING

De werkloosheid blijft het voornaamste economisch en sociaal probleem waarmee de samenlevingen in West-Europa geconfronteerd zijn. Meer werk verschaffen blijft dan ook een hoofdactiviteit voor de Regering.

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

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

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

2. WERKGELEGENHEID

2.1. Continuïteit van het beleid : het meerjarerenperspectief

Het tewerkstellingsbeleid van de Regering blijft ingeschakeld in het Europese referentiekader dat werd vastgelegd in het Witboek voor groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid en in de besluiten van de Raad van Essen van december 1994.

Vasthouden aan de Europese aanbevelingen is een eerste waarborg voor continuïteit in het beleid.

De maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling draaien rond 5 hoofdassen :

1. de vermindering van de arbeidskost door de loonmatiging en de vermindering van patronale bijdragen voor sociale zekerheid;
2. de herverdeling van de arbeid over een groter aantal personen en maatregelen die een grotere soepelheid in de arbeidsorganisatie verzekeren;
3. de maatregelen ter bevordering van de inschakeling van doelgroepen die bijzondere moeilijkheden ondervinden op de arbeidsmarkt;
4. de ontwikkeling van nieuwe arbeidsmarkten die tegemoetkomen aan noden van de maatschappij;
5. de vorming van werknemers.

Naast de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid vormt de strijd tegen de sociale fraude, waaronder het zwartwerk, één der krachtlijnen van het tewerkstellingsbeleid van de federale Regering (voorbeelden : het versterken van de controle en sancties inzake sociale fraude, het versterken van de inspectiediensten, een betere coördinatie van de sociale inspectiediensten, de samenwerking met andere administraties en overheden,...). De strijd tegen de sociale fraude, inbegrepen de strijd tegen de clandestiene tewerkstelling, laat toe meer

1. INTRODUCTION

Le chômage reste le principal problème socio-économique auquel sont confrontées les sociétés d'Europe occidentale. Aussi le Gouvernement compte-t-il parmi ses objectifs premiers l'augmentation du nombre d'emplois.

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

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

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

2. EMPLOI

2.1. Continuité de la politique : la perspective pluriannuelle

La politique gouvernementale en matière d'emploi s'inscrit constamment dans le cadre de référence européen fixé par le Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi et dans la ligne des décisions du Conseil d'Essen de décembre 1994.

L'ajustement de notre politique aux recommandations européennes constitue une première garantie de continuité de cette politique.

Les mesures de promotion de l'emploi s'articulent autour de cinq axes principaux :

1. la réduction du coût du travail par la modération salariale et la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale;
2. la redistribution du travail sur un plus grand nombre de personnes et les mesures assurant une plus grande souplesse dans l'organisation du travail;
3. les mesures encourageant l'insertion des groupes cibles qui rencontrent des difficultés particulières sur le marché de l'emploi;
4. le développement des gisements d'emploi qui répondent à des besoins de société;
5. la formation des travailleurs.

Outre les mesures de promotion de l'emploi, la lutte contre la fraude sociale, dont le travail au noir, constitue également l'une des lignes directrices de la politique du Gouvernement fédéral en matière d'emploi (exemples : le renforcement des contrôles et des sanctions en matière de fraude sociale, le renforcement des services d'inspection, la meilleure coordination des services d'inspection sociale, la collaboration avec les autres administrations et autorités, ...). La lutte contre la fraude sociale, en ce compris la lutte contre la main-d'œuvre clandestine, permet de créer

arbeidsplaatsen te scheppen in het wettelijk circuit en de inkomsten voor de sociale zekerheid evenals de inschakelingskansen voor werkzoekenden te verhogen.

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

Deze benadering lag ook aan de basis van het ontwerp van Toekomstcontract voor Werkgelegenheid dat vertaald is in de kaderwet van 26 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

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

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

De wet van 26 juli 1996 bevat maatregelen tot vrijwaring van het concurrentievermogen en ter versterking van het tewerkstellingsbeleid en kreeg uitvoering in diverse koninklijke besluiten, die uitvoering geven aan de in de wet opgenomen principes en doelstellingen: versterking van het economisch draagvlak, gekoppeld aan een verhoogde arbeidsintensiteit van de economische groei, de beheersing van de loonkost met behoud van de tewerkstelling, de beheersing van de loonkostevolutie, arbeidsverdeling en versoepeling van de arbeidsorganisatie. De maatregelen beogen ten minste de globale intersectoriële tewerkstelling te handhaven en de globale tewerkstelling te laten ontwikkelen parallel aan de ontwikkeling in Nederland, Duitsland en Frankrijk. De loonontwikkeling wordt preventief afgestemd op de evolutie in deze landen die onze belangrijkste handelspartners zijn.

In de intersectoriële collectieve arbeidsovereenkomst wordt een correctie-mechanisme voorzien dat van toepassing is wanneer op het einde van het eerste jaar blijkt dat de loonkostontwikkeling in België hoger is dan deze bij de referentie-lidstaten. Op sectoraal en/of bedrijfsniveau werden collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten die zowel betrekking hebben op de loon- en arbeidsvoorwaarden als op de werkgelegenheid.

plus d'emplois dans le circuit légal et d'augmenter ainsi les recettes de la sécurité sociale et les chances d'insertion des demandeurs d'emploi.

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

Cette approche fut également la base du projet de Contrat d'avenir pour l'emploi qui s'est traduit dans la loi-cadre du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

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

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

Cette loi du 26 juillet 1996 comporte des mesures de prévention de la compétitivité et de renforcement de la politique de l'emploi. Elle s'accompagne de divers arrêtés d'exécution mettant en oeuvre les principes et objectifs figurant dans la loi: le renforcement de l'assise économique, associé à une croissance économique plus intensive en main-d'oeuvre, la maîtrise du coût salarial avec maintien de l'emploi, la maîtrise de l'évolution du coût salarial, la redistribution du travail et l'assouplissement de l'organisation du travail. Les mesures visent au moins à maintenir l'emploi global intersectoriel et à développer l'emploi global parallèlement au développement que connaissent les Pays-Bas, l'Allemagne et la France. L'évolution salariale est ajustée de manière préventive sur celle que connaissent ces trois pays qui sont nos principaux partenaires commerciaux.

Dans la Convention collective de travail intersectorielle, un mécanisme de correction est prévu qui est d'application quand, à la fin de la première année, il apparaît que le développement du coût salarial en Belgique est plus élevé que celui dans les Etats-membres de référence. Au niveau sectoriel et/ou de l'entreprise, des conventions collectives de travail ont été conclus portant aussi bien sur les conditions de travail et de rémunération que sur l'emploi.

Het tewerkstellingseffect van de sectorale overeenkomsten zal eind 1997 door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid geëvalueerd worden om op basis hiervan eventuele bijstellingen te doen naar 1998 toe. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van zijn kant zal de loonevolutie opvolgen ter evaluatie van de doelstellingen om de loonkostontwikkeling in België af te stemmen op deze van de referentielidstaten.

2.3. Continuïteit in het tewerkstellingsbeleid

De wet van 26 juli 1996 heeft zijn uitvoering gekregen in tal van koninklijke besluiten. Deze koninklijke besluiten hebben uitwerking voor de periode 1997 en 1998, dit bij ontstentenis van een Interprofessioneel akkoord voor de periode 1997-1998.

2.3.1. *Het voltijds brugpensioen*

Het bestaande stelsel brugpensioen vanaf 55 jaar onder de voorwaarde 33 jaar beroepsverleden werd door heel wat sectoren voor de periode 1997-1998 verlengd onder de volgende voorwaarden :

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

In 1998 kunnen op basis van deze sectorale CAO's dus nog werknemers op brugpensioen gaan op 56 jaar als ze 20 jaar ploegenarbeid hebben verricht.

2.3.2. *Het halftijds brugpensioen*

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

In de ondernemingen of de PC's of subcomités waar in de periode 1995-1996 een CAO voltijds brugpensioen 55 jaar - 33 jaar bestaat, kan men voor de periode 1997-1998 een CAO halftijds brugpensioen afsluiten op 55 jaar. In niet minder dan 44 sectoren werd een CAO halftijds brugpensioen gesloten die meestal een of andere vorm van recht op halftijds

L'impact des conventions sectorielles sur l'emploi sera évalué fin 1997 par le Conseil Supérieur de l'Emploi en vue de réaliser les ajustements nécessaires, sur base de ce rapport, en 1998. Le Conseil Central de l'Economie suivra pour sa part l'évolution salariale dans un souci d'évaluer les objectifs d'ajustement de celle-ci en Belgique sur l'évolution salariale des Etats membres de référence.

2.3. Continuité de la politique de l'emploi

La loi du 26 juillet 1996 a été mise en oeuvre par de nombreux arrêtés royaux sanctionnés par une loi. Ces arrêtés royaux s'appliquent à la période 1997-1998 et ce, à défaut d'un accord interprofessionnel pour la période 1997-1998.

2.3.1. *La prépension à temps plein*

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

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

En 1998, ces CCT sectorielles permettent donc encore aux travailleurs de prendre leur prépension à 56 ans s'ils peuvent justifier 20 ans de travail en équipes.

2.3.2. *La prépension à mi-temps*

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

Dans les entreprises ou les CP ou les sous-commissions où une CCT prépension à temps plein 55 ans - 33 ans avait été établie pendant la période 1995-1996, une CCT prépension à mi-temps à 55 ans peut être conclue pour la période 1997-1998. Pas moins de 44 secteurs ont conclu une CCT prépension à mi-temps qui instaure le droit à la prépension à mi-

brugpensioen instelt vanaf 55 jaar. Deze CAO's lopen quasi altijd tot einde 1998.

2.3.3. Het banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van werkzoekenden voorzien in de wet van 21 december 1994

Dit banenplan wordt verlengd tot eind 1998.

2.3.4. De tewerkstellingsakkoorden

Het stelsel van de tewerkstellingsakkoorden wordt verlengd voor 1997 en 1998. Bij koninklijk besluit worden de nadere voorwaarden bepaald waaraan de tewerkstellingsakkoorden moeten voldoen. Meer dan in het verleden wordt de nadruk gelegd op de band tussen de toepassing van de arbeidsherverdelende maatregelen en de toename van de tewerkstelling. Bovendien kunnen de sectoren opteren voor een alternatieve bijdragevermindering i.p.v. de 150.000 frank, nl. de zogenaamde « tegemoetkoming voor bijkomende tewerkstelling ».

Van deze bijdrageverminderingen kunnen de ondernemingen slechts genieten indien zij ook — hetzij in hun paritair comité, hetzij in hun onderneming — gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in uitvoering van de eerdergenoemde wet van 26 juli 1996, d.w.z. een CAO die enerzijds handelt over de beschikbare marge voor loonontwikkeling en anderzijds over de bevordering van de werkgelegenheid. Net zoals dat het geval is in het stelsel van de bedrijfsplannen kunnen de ondernemingen en sectoren kiezen uit een aantal arbeidsherverdelende maatregelen (loopbaanonderbreking, halftijds brugpensioen, deeltijdse arbeid,...) of maatregelen die rekening houden met de eigenheid van de onderneming. Er werden 68 tewerkstellingsakkoorden goedgekeurd (44 in de industrie, 24 in de diensten). De sectorale tewerkstellingsakkoorden 1997-1998 zullen in de loop van 1998 aanleiding geven tot tal van aanwervingen waarvoor de betrokken werkgever zal kunnen genieten van de bijdrageverminderingen die zijn voorzien. Bovendien worden die sectorale akkoorden ingevuld door toetredingsakten in ondernemingen, enerzijds, en aangevuld door tewerkstellingsakkoorden gesloten in ondernemingen waarvoor geen sectoraal tewerkstellingsakkoord bestaat, anderzijds. Ook hierdoor zullen in de loop van 1998 tal van aanwervingen gerealiseerd worden.

2.3.5. Vermindering van de arbeidsduur

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

temps sous une forme ou l'autre à partir de 55 ans. Ces CCT courent pratiquement toujours jusqu'à fin 1998.

2.3.3. Le plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi prévu dans la loi du 21 décembre 1994

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

2.3.4. Les accords en faveur de l'emploi

Le régime des accords en faveur de l'emploi est prorogé pour 1997 et 1998. Les conditions que doivent remplir les accords en faveur de l'emploi ont été déterminées par arrêté royal. Plus que par le passé, l'accent est placé sur le lien entre l'application des mesures de redistribution du travail et l'augmentation de l'emploi. Par ailleurs, les secteurs peuvent opter pour une réduction de cotisations alternative au lieu des 150.000 francs, à savoir pour la « subvention à l'emploi supplémentaire ».

Les entreprises peuvent seulement bénéficier de ces diminutions de cotisation si — soit dans leur commission paritaire, soit dans leur entreprise — elle sont liées par une convention collective de travail conclue en exécution de la loi du 26 juillet 1996, mentionnée plus haut, c'est-à-dire, une convention qui, d'une part, traite de la marge disponible pour l'évolution salariale et d'autre part, traite de la promotion de l'emploi. Comme dans le cas du régime du plan d'entreprise, les entreprises et les secteurs peuvent choisir parmi un certain nombre de mesures en faveur de la redistribution de l'emploi (interruption de carrière, prépension à mi-temps, travail à temps partiel) ou des mesures qui tiennent compte de la particularité de l'entreprise. 68 accords pour l'emploi ont été approuvés (44 dans l'industrie, 24 dans les services). Les accords sectoriels 1997-1998 entraîneront en 1998 la réalisation de nombreux engagements pour lesquels les employeurs concernés pourront bénéficier des réductions de cotisations prévues. Par ailleurs, ces accords sectoriels sont complétés par des actes d'adhésion dans les entreprises d'une part, et par des accords pour l'emploi conclus dans les entreprises pour lesquelles il n'existe pas d'accord sectoriel pour l'emploi d'autre part. Cela permettra également la réalisation de nombreux engagements en 1998.

2.3.5. Réduction de la durée de travail

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

2.3.6. Vermindering van de sociale bijdragen

2.3.6.1. In 1998 wordt ten behoeve van de sociale zekerheid vanaf 1 juli een enveloppe van 6 miljard frank vrijgemaakt voor een bijkomende vermindering van de lasten op arbeid, wat op kruissnelheid 12 miljard frank zal vertegenwoordigen

Dit is een eerste stap van de verbintenis om van 1998 tot 2000 ieder jaar de sociale lasten bijkomend te verminderen. Deze bijkomende vermindering van de loonlasten moet geïntegreerd worden in een globaal programma voor de werkgelegenheid en ondermeer zorgen voor een sterke band met arbeidsherverdeling door individuele en/of collectieve vermindering van de arbeidsduur op niveau van de onderneming, alsook voor een grotere soepelheid in de arbeidsmarkt. Met haar initiatief wil de regering de onderhandelingen tot een sociaal akkoord bevorderen.

De weerslag van de bestaande maatregelen ter vermindering van de lasten neemt toe van 55,8 miljard frank in 1997 naar 61,1 miljard in 1998. Dit stemt overeen met de voorziene toegenomen uitwerking van de in 1997 genomen maatregelen inzake de uitbreiding van Maribel en de selectieve vermindering van de lasten op arbeid in het kader van de interprofessionele akkoorden (o.a. de herverdeling van het werk via tewerkstellingsakkoorden, de subsidiëring van bijkomende werkgelegenheid en de vermindering van de arbeidsduur in pilootondernemingen, bedrijven in herstructurering of in moeilijkheden).

2.3.6.2. Arbeidsherverdelende bijdrageverminderingen toegepast op ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

Voor elke werknemer die op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst overschakelt naar een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 32 uren wordt een forfaitaire bijdragevermindering toegekend van 97.000 frank per jaar. Deze bijdragevermindering neemt geleidelijk af naarmate de gemiddelde arbeidsduur hoger ligt, en verdwijnt bij een gemiddelde arbeidsduur van 36,5 uren per week.

Deze bijdrageverminderingen worden toegekend voor een periode van 6 jaar. Dit stelsel kan, toegepast op ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering, een alternatief zijn voor het conventioneel brugpensioen, en voorkomt, via de arbeidsherverdeling, werkloosheid voor een deel van het personeel. De toegang tot dit stelsel kan tot eind 2000.

Tot eind april 1998 kunnen bij wijze van experiment 20 bedrijven die overgaan tot de invoering van de 32-uren week met compenserende aanwervingen, genieten van de arbeidsverdelende bijdragevermindering gedurende 6 jaar. Deze bijdragevermindering is maximaal gelijk aan 97 000 frank per werknemer die overgaat naar de 32-uren week en is degressief. Bovendien is deze vermindering functie van het aan-

2.3.6. Réduction des cotisations sociales

2.3.6.1. En 1998, une enveloppe de 6 milliards de francs sera libérée au profit de la sécurité sociale à partir du 1^{er} juillet pour une réduction supplémentaire des charges sur le travail, ce qui représentera 12 milliards de francs en vitesse de croisière

Il s'agit d'une première étape dans l'accomplissement de l'engagement visant à réduire davantage les charges sociales chaque année, de 1998 à l'an 2000. Cette réduction supplémentaire des charges sociales doit s'intégrer dans le cadre d'un programme global pour l'emploi et doit notamment être étroitement liée à la redistribution du travail via une réduction individuelle et/ou collective du temps de travail au niveau de l'entreprise et à une plus grande souplesse sur le marché du travail. Avec cette initiative, le Gouvernement entend promouvoir les négociations pour un accord social.

L'impact des mesures existant en matière de réduction des charges sociales augmente de 55,8 milliards de francs en 1997 à 61,1 milliards de francs en 1998. Cela correspond à l'augmentation prévue de l'exécution des mesures prises en 1997 en matière d'extension du Maribel et de réduction sélective des charges sur le travail dans le cadre des accords interprofessionnels (notamment la redistribution du travail via les accords pour l'emploi, les subventions à l'emploi supplémentaire et la réduction du temps de travail dans les entreprises pilotes, les entreprises en difficulté ou en restructuration).

2.3.6.2. Réduction de cotisations pour la redistribution du travail appliquée aux entreprises en difficulté ou en restructuration

Pour tout travailleur qui, sur la base d'une convention collective de travail, passe à une durée de travail hebdomadaire moyenne de 32 heures, est accordée une réduction forfaitaire de cotisations de 97.000 F par an. Cette réduction de cotisations diminue progressivement à mesure que la durée de travail moyenne augmente, et disparaît en cas de durée de travail moyenne de 36,5 heures par semaine.

Cette réduction de cotisations est accordée pour une période de 6 ans. Appliquée à des entreprises en difficulté ou en restructuration, ce régime peut être une alternative à la prépension conventionnelle et permet d'éviter le chômage pour une partie du personnel grâce à la redistribution du travail. Ce régime reste d'application jusqu'à la fin de l'an 2000.

Jusque fin avril 1998, 20 entreprises procédant à titre expérimental à l'instauration de la semaine de 32 heures avec embauches compensatoires pourront bénéficier de la réduction de cotisations pour la redistribution du travail pendant 6 ans. Cette réduction de cotisations est, au maximum, égale à 97 000 F par travailleur passant à la semaine de 32 heures et est dégressive. Par ailleurs, cette réduction dépend du

tal arbeidsuren waarmee men de arbeidsduur vermindert.

2.3.7. *Bevordering van de tewerkstelling in de social-profit sector*

Voor de creatie van bijkomende jobs in zowel de publieke als de private social-profit sector van de gezondheid en de sociale actie wordt een jaarlijks bedrag van 3,3 miljard voorzien. In overleg met de Gewesten en Gemeenschappen en met de betrokken sociale partners dient deze enveloppe volledig voor bijkomende jobs. Door deze « Sociale Maribel » kunnen 4.500 bijkomende arbeidsplaatsen gecreëerd worden in de sectoren waar nieuwe behoeften bestaan.

De uitvoering berust op een kaderakkoord (openbare sector, behalve ziekenhuizen), twee ministeriële besluiten (ziekenhuizen, erkende rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen) en 17 collectieve arbeidsovereenkomsten (andere sectoren dan de privé).

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

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

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

2.3.8. *Dienstencheques*

De dienstencheque zal worden ingevoerd ten experimentele titel in een sector waar reguliere arbeid weinig voorkomt in vergelijking met de werkelijke activiteit (bv. het behangen, het schilderen en vloerbedekking bij privé-personen thuis). Het is de bedoeling om via het stelsel van de dienstencheques de markt van de dienstverlening aan personen verder te ontwikkelen en aldus de tewerkstelling te verhogen in die sectoren waar veel zwartwerk is of waar personen eigenhandig dergelijke taken vervullen.

De dienstencheque is een instrument dat toelaat de bestaande potentiële vraag naar diensten om te zetten in een effectieve vraag dankzij het toekennen van een subsidie aan de gebruiker die de arbeidskost van de prestatie vermindert. Deze subsidie wordt op 40 000 frank per gezin geplafonneerd. Daarenboven wordt het voordeel beperkt tot schilderwerken in de

nombre d'heures de travail réduit par rapport au temps de travail normal.

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

Pour favoriser la création d'emplois supplémentaires dans le secteur non-marchand de la santé et de l'action sociale, tant public que privé, un montant de 3,3 milliards de francs est prévu. En concertation avec les Régions, les Communautés et les partenaires sociaux concernés, cette enveloppe sert entièrement à la création d'emplois supplémentaires. Cet effort permet de créer 4.500 emplois supplémentaires dans des secteurs où existent de nouveaux besoins que cette mesure, dite « maribel social », permet de rencontrer.

L'exécution repose sur un accord-cadre (secteur public, sauf hôpitaux), deux arrêtés ministériels (hôpitaux, maisons de repos agréées et maisons de repos et de soins) et 17 conventions collectives de travail (autres secteurs du privé).

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

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

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

2.3.8. *Chèques-services*

Le chèque-service sera introduit à titre expérimental dans un secteur où l'emploi régulier est faible par rapport aux activités réelles (peinture, tapissage et pose de revêtement de sols au domicile principal des particuliers). L'objectif du chèque-service est de développer le marché des services aux personnes et donc l'emploi dans des secteurs où l'autoproduction et le travail au noir sont très répandus.

Le chèque-service est un instrument qui permet de solvabiliser la demande de services par l'octroi d'un subside au consommateur qui diminue le coût en main d'oeuvre de la prestation. Ce subside sera plafonné à 40 000 F par ménage. En outre, l'avantage est limité aux travaux de peinture dans le premier domicile (domicile principal) et il doit s'agir d'une

eerste woning (hoofddomicilie) en moet het gaan om een minimale factuur (werkuren) van 30 000 frank per uitgevoerd werk.

Dit voordeel zal de privé-personen ertoe aanzetten om een beroep te doen op gekwalificeerde werknemers van erkende ondernemingen. Het experiment zal na één jaar geëvalueerd worden. Met de Gewesten zal worden nagegaan hoe het stelsel van de dienstencheques eventueel kan uitgebreid worden.

2.3.9. *De promotie van het stelsel loopbaanonderbreking*

In uitvoering van de kaderwet van 26 juli 1996 werd een algemeen recht op loopbaanonderbreking ingevoerd voor 1 % van alle werknemers uit de privé-sector. Bovendien werd een recht op loopbaanonderbreking ingevoerd voor de opvang van zieke familie- of gezinsleden. Voor korte loopbaanonderbrekingen (3 maanden) kunnen voortaan uitzendkrachten worden aangeworven als vervangers.

Deze wijzigingen zullen in 1998 aanleiding geven tot een verhoging van het aantal loopbaanonderbrekers.

2.3.10. *Het ouderschapsverlof*

Op 3 juni 1996 werd door de Raad van Ministers van Arbeid en Sociale Zaken de richtlijn betreffende het ouderschapsverlof goedgekeurd. Deze richtlijn kende een lange geschiedenis. Reeds in 1983 zond de Commissie aan de Raad een voorstel van richtlijn terzake. Het Belgisch Voorzitterschap heeft dit dossier van onder het stof gehaald en een nieuw voorstel werd uitgewerkt. Toen men stuitte op het Britse veto voor een veralgemeende toepassing werd het dossier voor onderhandeling doorgezonden aan de Europese sociale partners. Einde 1995 kwam men tot een akkoord op basis van het Sociaal Protocol. Op 29 maart 1996 bereikten de 15 ministers van Arbeid reeds een politiek akkoord over dit dossier.

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

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

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

De Regering vraagt echter aan de sociale partners om via collectieve arbeidsovereenkomst een regeling uit te werken die de uitvoering van deze richtlijn tot

facture minimale (heures de travail) de 30 000 F par travail exécuté.

Cet avantage encourage les particuliers à faire appel à des travailleurs qualifiés d'entreprises agréées. L'expérience sera évaluée après un an. L'extension éventuelle du régime des chèques-services fera l'objet d'un examen conjoint avec les Régions.

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

En exécution de la loi-cadre du 26 juillet 1996, a été instauré un droit général à l'interruption de carrière pour 1 % de tous les travailleurs du secteur privé. Par ailleurs, un droit à l'interruption de carrière a été instauré pour l'accompagnement d'un membre de la famille malade. Pour les interruptions de carrière de courte durée (3 mois), les travailleurs intérimaires peuvent dorénavant être engagés en tant que remplaçants.

Ces modifications donneront lieu en 1998 à une augmentation du nombre de travailleurs en interruption de carrière.

2.3.10. *Congé parental*

Le 3 juin 1996, le Conseil des Ministres du Travail et des Affaires Sociales a approuvé la directive relative au congé parental. Cette directive a connu une longue histoire. En 1983 déjà, la Commission a remis au Conseil une proposition de directive en la matière. La Présidence belge a remis ce dossier sur la table et a élaboré une nouvelle proposition. Cette proposition s'est heurtée au veto britannique. C'était alors l'occasion de transmettre le dossier aux partenaires sociaux européens afin qu'ils en négocient. Fin 1995, un accord est né sur la base du Protocole social. Le 29 mars 1996, les 15 ministres du Travail sont parvenus à un accord politique sur ce dossier.

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

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

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

Le Gouvernement demande cependant aux partenaires sociaux d'élaborer une réglementation par le biais d'une CCT visant à l'exécution de cette directi-

doel heeft. Hierbij stelt men dat, indien voor werknemers die gebruik willen maken van het ouderschapsverlof een uitkering of vergoeding wordt voorzien ten laste van de overheid, men de nieuwe bepalingen dient te integreren in de bestaande reglementering inzake loopbaanonderbreking. Dit betekent dat de werknemers die het ouderschapsverlof opnemen en hiervoor een dergelijke uitkering of een dergelijke vergoeding bekomen, dienen te worden vervangen door een werkloze.

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

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

2.4. Evaluatie en bijsturing

2.4.1. *Sociale balans*

We beschikken op dit ogenblik niet over uitgebreide statistieken inzake tewerkstelling. Om dit gebrek aan informatie te verhelpen besloot de Regering in het kader van het Meerjarenplan om een sociale balans in te voeren, zoals die sinds 1977 in Frankrijk wordt opgesteld.

Met deze balans beschikt men jaarlijks over nuttige gegevens inzake tewerkstelling, opleidingen en impact van elke tewerkstellingsmaatregel. Deze gegevens zijn heel nuttig voor het voeren van een doeltreffend tewerkstellingsbeleid, gebaseerd op betrouwbare gegevens. Ze zijn verder een kostbare informatiebron voor de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, die de Regering heeft opgericht in het kader van het Meerjarenplan.

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

Alle ondernemingen die onderworpen zijn aan de publicatie van de jaarrekeningen, moeten elk jaar, samen met de jaarrekeningen een sociale balans opstellen. Wat de andere privaatrechtelijke rechtspersonen betreft, namelijk de VZW's in het bijzonder, moet vanaf 1998 de sociale balans opgesteld worden als de werkgever tenminste 20 werknemers tewerkstelt.

2.4.2. *Hoge Raad voor de Werkgelegenheid*

Bij het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling werd eind 1996 een Hoge Raad voor de Werkgelegenheid opgericht.

ve. De plus, il a été décidé que si une allocation ou une indemnité à charge de l'autorité publique était prévue pour les travailleurs qui veulent faire usage du congé parental, il convient d'intégrer les nouvelles dispositions dans l'actuelle réglementation sur l'interruption de carrière. Ceci signifie que les travailleurs qui prennent un congé parental et qui reçoivent une telle allocation ou une telle indemnité doivent être remplacés par un chômeur.

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

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

2.4. Evaluation et adaptation

2.4.1. *Bilan social*

Actuellement, nous ne disposons pas de statistiques exhaustives en matière d'emploi. C'est notamment pour pallier cette carence que le Gouvernement a décidé dans le cadre du plan pluriannuel d'instaurer un bilan social, comme cela se fait en France depuis 1977.

Ce bilan permet de disposer annuellement d'une banque de données très utile en matière d'emploi de formation et d'impact de chaque mesure en faveur de l'emploi. Ces données sont très utiles afin de pouvoir mener une politique efficiente en matière d'emploi, sur base de données fiables. Elles sont également une précieuse source d'information pour le Conseil supérieur de l'Emploi dont le Gouvernement a également décidé la création dans le cadre du plan pluriannuel.

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

Toutes les entreprises qui sont soumises à la publication des comptes annuels, sont tenues d'établir chaque année un bilan social, simultanément aux comptes annuels. En ce qui concerne les autres personnes morales de droit privé, à savoir en particulier les A.S.B.L., le bilan social doit être établi, à partir de 1998, lorsque l'employeur occupe au moins 20 travailleurs.

2.4.2. *Conseil supérieur de l'Emploi*

Un Conseil supérieur de l'Emploi a été créé fin 1996 auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail.

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

- het opvolgen van de maatregelen ter promotie van de tewerkstelling;
- het onderzoeken van voorstellen die de creatie van arbeidsplaatsen moeten bevorderen;
- het uitbrengen van advies aan de Regering in het kader van de wet op het preventief behoud van het concurrentievermogen, met name wat de intersectoriële en sectoriële arbeidsovereenkomsten betreft.

Een jaarlijks verslag over tewerkstelling en haar evolutie wordt ter beschikking gesteld van de Regering, een gemeenschappelijke directiegroep voor de N.A.R. en C.R.B. en de federale wetgevende Kamers.

De Raad is samengesteld uit deskundigen en kan ook op onafhankelijke wijze advies verstrekken.

2.5. Inschakeling-opleiding van jongeren

Teneinde de inschakelings- en opleidingskansen van jongeren onder een wettelijk beschermde situatie te bevorderen, worden initiatieven genomen om te komen tot een gesloten systeem van wettelijke mogelijkheden.

Een eerste belangrijke stap die dient gezet te worden is het optimaliseren en voluit toegankelijk maken van de bestaande wettelijke systemen.

Voor de deeltijds leerplichtige jongeren is het de bedoeling te komen tot een gesloten stelsel dat bestaat uit volgende mogelijkheden :

- a) een leerovereenkomst in het kader van het leerlingensstelsel voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (dit stelsel dient veralgemeend in zijn toepassingsgebied, en geoptimaliseerd naar de aanwending);
- b) een leerovereenkomst in het kader van het leerlingensstelsel van de middenstand;
- c) een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Om tot dit gesloten stelsel te kunnen komen, werd een wetsontwerp ingediend bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers dat de noodzakelijke wijzigingen aanbrengt aan het stelsel van de leerovereenkomst in het kader van het leerlingensstelsel voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (industriële leerlingenwezen - ILW). Dit wetsontwerp moet ervoor zorgen dat het stelsel algemeen toepasbaar wordt en dat de belangrijkste remmen die op het stelsel een negatieve invloed hebben worden opgeheven.

Verder ligt momenteel een wetsontwerp betreffende de inschakelingsovereenkomst voor bij de Nationale Arbeidsraad. Het is de bedoeling om voor mensen die niet klaar zijn om aangeworven te worden in een bestaand wettelijk geregeld statuut, een tijdelijk statuut te voorzien om hen klaar te maken om toe te treden tot één van de andere bestaande wettelijke statuten. Dit zal in de loop van dit werkjaar ingediend worden bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

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

- suivre les mesures relatives à la promotion de l'emploi;
- examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois;
- remettre des avis au Gouvernement dans le cadre de la loi de sauvegarde préventive de la compétitivité, notamment en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues au niveau intersectoriel et sectoriel.

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

Le Conseil est composé d'experts et peut également émettre des avis de manière indépendante.

2.5. Insertion-formation des jeunes

Dans un souci de promotion des chances d'insertion et de formation des jeunes dans un cadre légal protégé, plusieurs initiatives sont prises en vue de parvenir à un régime fermé de possibilités légales.

La première étape à franchir est l'optimalisation et l'accessibilité complète des régimes légaux existants.

Pour les jeunes en obligation scolaire à temps partiel, l'objectif est d'arriver à un système fermé comprenant les possibilités suivantes :

- a) un contrat d'apprentissage dans le cadre du régime de l'apprentissage pour les professions exercées par des travailleurs salariés (ce régime doit être généralisé dans son champ d'application et optimisé dans son utilisation);
- b) un contrat d'apprentissage dans le cadre du régime d'apprentissage des classes moyennes;
- c) un contrat de travail à temps partiel.

Dans l'objectif de ce système fermé, un projet de loi a été déposé à la Chambre des Représentants, apportant les modifications nécessaires au régime du contrat d'apprentissage dans le cadre du régime de l'apprentissage pour les professions exercées par des travailleurs salariés (apprentissage industriel - AI). L'objectif est de rendre ce régime généralement applicable et de supprimer les principaux freins qui exercent une influence négative sur le régime.

Par ailleurs, un projet de loi relatif au contrat d'insertion est actuellement soumis au Conseil national du Travail. L'objectif est de prévoir pour ces personnes qui ne sont prêtes à être engagées dans le cadre d'un statut légal existant, un statut temporaire visant à les préparer à intégrer l'un des statuts légaux existants. Ce projet sera déposé à la Chambre des Représentants dans le courant de cette année.

Op deze manier wordt tot een systeem gekomen waarbinnen de situaties van opleiding-inschakeling van jongeren in een bedrijf in een gesloten stelsel van wettelijk geregelde statuten kan gebeuren.

3. WERKLOOSHEID

Het beleid van de Regering in 1998 zal in continuïteit gebouwd worden op basis van het beleid van de laatste jaren.

Er moet aan herinnerd worden dat de Regering de vermindering van de werkloosheid via de ontwikkeling van de tewerkstelling als prioritaire doelstelling heeft.

Wat ons stelsel voor werkloosheidsverzekering betreft, berust het gevoerde beleid op twee hoofdlijnen die met de twee functies van een modern stelsel voor werkloosheidsverzekering overeenstemmen, namelijk :

— enerzijds, een doeltreffende sociale bescherming voor de werkloze werknemers verzekeren. Dit is het passieve luik van het stelsel;

— anderzijds, de werkzoekenden helpen om zich opnieuw in te schakelen op de arbeidsmarkt. Dit is het actieve luik van het stelsel. Het stelsel voor werkloosheidsverzekering moet als hulpmiddel bij een actief tewerkstellingsbeleid gebruikt worden.

3.1. Dekking van het werkloosheidsrisico

In dit kader is de actie van de Regering bedoeld om

- a) de beginselen van ons stelsel voor werkloosheidsverzekering te versterken, waaronder het toekennen van uitkeringen voor een in principe onbepaalde duur, door de financiering ervan via een grotere beheersing van de uitgaven en bijkomende inkomsten te waarborgen. Hierbij moet de opvolging van de reeds genomen maatregelen strikt gerespecteerd en verzekerd worden;

- b) bepaalde rechten op werkloosheidsuitkeringen te versterken in het kader van de strijd tegen armoede. Boven de reeds genomen maatregelen werd de administratieve medewerking tussen de RVA en de OCMW's versterkt. Bovendien zal ook de problematiek van de sancties voor de werklozen die hun verplichtingen niet naleven opnieuw bestudeerd worden, met name wat de proportionaliteit tussen de sanctie en de gepleegde overschrijding betreft.

3.2. Activering van de werkloosheidsuitkeringen

Het gebruiken van de werkloosheidsuitkeringen op een meer actieve wijze om de herinschakeling van de werklozen op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en de tewerkstelling te ontwikkelen, vormt de voornaamste bedoeling van het beleid inzake werkloosheidsverzekering. Dit beleid dat met de aanbeve-

Le système ainsi créé permettra la formation-insertion des jeunes dans le cadre de statuts légaux en régime fermé.

3. LE CHÔMAGE

La politique qui sera menée par le Gouvernement en 1998 s'inscrira dans la continuité et dans le développement de celle qui a été suivie au cours de ces dernières années.

Rappelons tout d'abord que la priorité du Gouvernement est la réduction du chômage par le développement de l'emploi.

En ce qui concerne notre régime d'assurance-chômage, la politique qui est menée repose sur deux axes. Ceux-ci correspondent aux deux fonctions d'un régime d'assurance-chômage moderne, à savoir :

— d'une part, assurer une protection sociale efficace aux travailleurs privés d'emploi. C'est le volet passif du régime;

— d'autre part, aider les demandeurs d'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. C'est le volet actif du régime. Le régime d'assurance-chômage doit être utilisé comme support d'une politique active en faveur de l'emploi.

3.1. La couverture du risque de chômage

Dans ce cadre, l'action du Gouvernement vise à

- a) renforcer les principes de notre régime d'assurance-chômage, dont l'indemnisation pour une durée en principe illimitée, en assurant son financement par une plus grande maîtrise des dépenses et des recettes complémentaires. Il convient ici de respecter rigoureusement et d'assurer le suivi des mesures qui ont déjà été prises;

- b) renforcer certains droits aux allocations de chômage dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. En plus des mesures qui ont déjà été prises, la collaboration administrative entre l'ONEM et les CPAS a été renforcée. En outre, la problématique des sanctions appliquées aux chômeurs qui ne respectent pas leurs obligations sera également réexaminée, notamment quant à leur proportionnalité de la sanction par rapport à l'infraction commise.

3.2. Activation des allocations de chômage

L'utilisation plus active des allocations de chômage afin de faciliter la réinsertion des chômeurs sur le marché du travail et de développer l'emploi constitue l'orientation principale de la politique qui est menée en matière d'assurance-chômage. Cette politique qui s'inscrit dans le cadre des recommandations des ins-

lingen van de internationale instanties overeenstemt (Europese Unie, OESO, ...), zal verder in 1998 versterkt worden door :

- het ontwikkelen en het verbeteren van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen;
- het uitvoeren van de belangrijke schikking tot activering van de werkloosheidsuitkeringen in de ondernemingen;
- de verlenging en verdere ontwikkeling van het stelsel van de doorstromingscontracten;
- de uitbreiding van de activering naar de sociale werkplaatsen en de inschakelingsbedrijven;
- de verdere promotie van de overstap van werkloosheid naar deeltijdse arbeid.

3.2.1. *De Plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (PWA)*

Het PWA-stelsel kent een groot succes zowel op kwantitatief (ongeveer 30 000 mensen werken nu elke maand in het kader van een PWA) als op kwalitatief niveau (de PWA'ers en de gebruikers die bij een onderzoek ondervraagd werden, verklaarden zich tevreden over hun ervaring).

Rekening houdend met de gevoerde evaluaties maakte het PWA-stelsel het voorwerp uit van talrijke verbeteringen. De meest recente zijn pas enkele maanden terug in werking getreden. Het gaat met name over :

- de uitbreiding van de doelgroep naar alle werklozen met meer dan 2 jaar werkloosheid, gezien de stijgende vraag;
- de vorming van de doelgroep door de verplichte aanwending van een deel van de inkomsten van het PWA;
- de overgang naar reguliere tewerkstelling via de doorstromingsprogramma's en de nieuwe activiteitsmaatregel binnen de bedrijven.

Voortgaande op dit beleid van constante verbetering van het stelsel op basis van de evaluatie ervan heeft de Regering beslist dat een arbeidsovereenkomst tussen de PWA'er en het PWA afgesloten zou worden.

De werklozen actief in het PWA-systeem zullen geen werklozen meer zijn die een extra inkomen bovenop hun werkloosheidsuitkering ontvangen, maar wel werknemers die een inkomen verdienen en die een inkomensgarantie-uitkering krijgen zoals de andere deeltijdse werknemers. De soepelheid van het stelsel wordt behouden. Het behoud van het netto-inkomen van de werknemer zal eveneens gewaarborgd worden.

3.2.2. *De activering van de werkloosheidsuitkeringen binnen de bedrijven*

Deze maatregel is op 9 september 1997 in werking getreden. De bedoeling ervan is de creatie van bijkomende arbeidsplaatsen vooral in de privésector in het kader van dienstgerichte activiteiten die nu niet of niet meer uitgevoerd worden omwille van de kost

tances internationales (Union européenne, O.C.D.E., ...) sera encore intensifiée en 1998 par :

- le développement et l'amélioration du régime des agences locales pour l'emploi;
- la mise en oeuvre du dispositif important d'activation des allocations de chômage dans les entreprises;
- la prolongation et le développement du régime des programmes de transition professionnelle;
- l'extension de l'activation aux entreprises d'insertion et aux « sociale werkplaatsen »;
- la promotion du passage du chômage au travail à temps partiel.

3.2.1. *Les Agences locales pour l'Emploi (ALE)*

Le régime des ALE connaît un succès certain à la fois sur le plan quantitatif (près de 30 000 personnes travaillent actuellement chaque mois en ALE) et sur le plan qualitatif (aussi bien les prestataires que les utilisateurs interrogés lors des évaluations se sont déclarés très satisfaits de leur expérience).

Tenant compte des évaluations qui ont été réalisées, le régime des ALE a fait l'objet de nombreuses améliorations. Les dernières en date viennent d'entrer en vigueur il y a quelques mois. Il s'agit notamment de :

- l'élargissement du groupe des prestataires à tous les chômeurs de plus de 2 ans, vu la demande croissante;
- la formation des prestataires par l'affectation obligatoire d'une partie des ressources de l'ALE à cette fin;
- la transition vers l'emploi régulier par les programmes de transition professionnelle et la nouvelle mesure d'activation dans les entreprises.

Dans la continuité de cette politique d'amélioration constante du régime basée sur son évaluation, le Gouvernement a décidé qu'un contrat de travail sera conclu entre les prestataires et l'ALE.

Les chômeurs actifs en ALE ne seront plus des chômeurs qui touchent un supplément à leurs allocations de chômage mais des travailleurs qui touchent un salaire et qui perçoivent une allocation de garantie de revenu comme les autres travailleurs à temps partiel. La souplesse du régime actuel sera conservée. Le maintien du revenu net du travailleur sera également garanti.

3.2.2. *L'activation des allocations de chômage dans les entreprises*

Cette mesure vient d'entrer en vigueur le 9 septembre 1997. Elle vise la création d'emplois supplémentaires essentiellement dans le secteur privé dans des activités de service qui ne sont actuellement pas ou plus exercées vu leurs coûts : accueil des clients,

ervan. Voorbeelden zijn : onthaal van klanten, pompbediende, parkeerdiensten, hulp bij het inpakken in winkels, opvang van kinderen in ondernemingen en winkels enz...

De ontwikkeling van deze banen wordt door een sterke vermindering van de arbeidskost bevorderd. Met de activering van de werkloosheidsuitkering en de vrijstelling van de patronale sociale zekerheidsbijdragen wordt de arbeidskost verminderd tot een bedrag tussen 6 000 en 10 000 frank per maand ten laste van de werkgever.

De investering voor de openbare financiën is ook zeer beperkt daar het om de omzetting van een passieve uitgave (werkloosheidsuitkering) naar een actieve uitgave (deel van de bezoldiging) gaat.

Deze banen zijn toegankelijk voor langdurig werklozen (meer dan 5 jaar of meer dan 2 jaar voor de laaggeschoolden) en voor bestaansminimumtrekkers.

Deze werklozen zullen met een gewone arbeidsovereenkomst aangeworven worden met een normaal geplafonneerd loon. Als het om halftijdse of 4/5-tijdse banen gaat, wordt het loon met een inkomensgarantie-uitkering aangevuld. De Gewesten zullen ook een bijkomende begeleiding van de betrokken werknemers verzekeren.

De originaliteit van deze maatregel is het activeren van de werkloosheidsuitkeringen in de privésector terwijl de werkloosheidsopslorplingsprogramma's bijna altijd naar de publieke of privé non-profitsector gericht zijn.

3.2.3. De optimalisering van het stelsel van de doorstromingscontracten

De doorstromingsprogramma's, die het voorwerp uitmaakten van een samenwerkingsakkoord met de Gewesten, laten toe de werkloosheidsuitkering actief aan te wenden om de (her)inschakeling van werkzoekenden te vergemakkelijken en laten toe aan de personen actief in het kader van een PWA bijkomende doorstromingskansen naar een reguliere tewerkstelling aan te bieden.

Deze programma's richten zich naar jonge werkzoekenden (minstens 1 jaar) die wachttuitkeringen ontvangen, naar de langdurig werklozen (minstens 2 jaar werkloos), naar de bestaansminimumtrekkers (minstens 1 jaar) en naar de personen die actief zijn in het PWA.

Deze kunnen worden aangeworven met een arbeidscontract, tenminste halftijds, met een maximum duur van 1 jaar, verlengbaar met 1 jaar voor de personen die actief geweest zijn in het kader van een PWA. Zij worden tewerkgesteld voornamelijk bij gemeenten en vzw's, in de socio-culturele sector (vb. musea), de sportieve sector, de milieusector, om een antwoord te bieden aan collectieve maatschappelijke behoeften waaraan niet of onvoldoende wordt

pompistes, service de parking, aide au chargement dans les magasins, services d'accueil des enfants dans les entreprises et les magasins, etc.

Le développement de ces emplois est encouragé par une très forte réduction du coût du travail. L'activation de l'allocation de chômage et l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale permettent de réduire le coût du travail à un montant qui se situe entre 6 000 et 10 000F par mois seulement à charge de l'employeur.

L'investissement pour les finances publiques est également très limité puisqu'il y a transformation d'une dépense passive (allocation de chômage) en dépense active (composante du salaire).

Les emplois sont accessibles aux chômeurs de longue durée (plus de 5 ans ou plus de 2 ans pour les peu qualifiés) et aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence.

Ces chômeurs seront engagés dans les liens d'un contrat de travail classique avec une rémunération normale plafonnée. S'agissant essentiellement d'emplois à 1/2 temps ou à 4/5 temps, le revenu est complété par une allocation de garantie de revenu. Les Régions assureront également un accompagnement complémentaire des travailleurs concernés.

L'originalité de cette mesure est d'activer les allocations de chômage aussi et surtout dans le secteur privé marchand alors que les programmes de résorption du chômage sont quant-à-eux presque toujours orientés vers le secteur non marchand public ou privé.

3.2.3. L'optimisation du régime des programmes de transition professionnelle

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

Ces programmes s'adressent aux jeunes demandeurs d'emploi (depuis 1 an au moins) qui perçoivent des allocations d'attente, aux chômeurs de longue durée (2 ans de chômage au moins), aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence (depuis 1 an au moins) et aux personnes qui sont occupées dans le cadre de l'ALE.

Ceux-ci peuvent être engagés dans les liens d'un contrat de travail au moins à mi-temps, d'une durée d'un an maximum pouvant être prolongée d'un an pour les personnes qui ont effectué précédemment des prestations dans le cadre des ALE. Ils sont occupés principalement par les Communes et des ASBL, dans les secteurs socio-culturel (p.ex. dans les musées), sportif, de l'environnement, ... pour répondre à des besoins collectifs de société non rencontrés par le

tegemoet gekomen binnen het normale arbeidscircuit. Het dient te gaan om bijkomende arbeidsplaatsen.

De betrokken werknemers ontvangen het normale loon voor de uitgeoefende functie. Dit loon is samengesteld uit een forfaitaire uitkering ten laste van de RVA, een tussenkomst van het Gewest en/of de Gemeenschap en het eventueel resterende deel ten laste van de werkgever (gemeente of vzw). De forfaitaire uitkering bedraagt 10 000 frank/maand voor een halftijdse tewerkstelling, 12 000 frank/maand voor een minstens 3/4 tijdse tewerkstelling. Deze forfaitaire uitkering wordt verhoogd met 2 000 frank voor de personen die doorstromen via het PWA. De sociale zekerheidsbijdragen zijn verschuldigd met dien verstande dat het voordeelbanenplan van toepassing is.

De Regering heeft beslist de tussenkomst van de federale overheid in de gemeenten die een hoge werkloosheidsgraad kennen te verhogen. In deze gemeenten zal de tussenkomst van de werkgever — gemeente of vzw — worden verlaagd. Daarbovenop wordt de maximale duur van de tewerkstelling in een doorstromingsprogramma algemeen verlengd met 1 jaar en met nog een supplementair jaar in voornoemde gemeenten.

3.2.4. *Uitbreiding van de activering naar sociale werkplaatsen en de inschakelingsbedrijven*

Supplementair aan de reeds bestaande lastenverlaging (voordeelbanenplan voor langdurig werklozen) wordt de activering van de werkloosheidsuitkeringen uitgebreid naar de sociale werkplaatsen en de inschakelingsbedrijven en dit in overleg met de Gewesten.

3.2.5. *Deeltijdse arbeid*

In sommige gevallen leidt de overstap van volledige werkloosheid naar een deeltijdse of voltijdse betrekking naar een verlies aan netto-inkomen en meerkosten (vervoerkosten, kleding, kinderopas,...). Dit probleem van werkloosheidsval zal het onderwerp uitmaken van een globaal onderzoek naar de diverse aspecten die het netto-inkomen bepalen. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zal dit onderzoek uitvoeren, rekening houdend met onder meer de bevindingen die de Hoge Raad van Financiën hierover heeft gepubliceerd.

4. ARBEID

4.1. **Individueel arbeidsrecht**

4.1.1. *Buitenlandse werknemers*

De ontwerpen van de nieuwe reglementering voor buitenlandse au-pairs, stagiairs en navorsers, alsmede het wetsontwerp tot aanpassing van het KB n° 34 van 20 juli 1967 betreffende de tewerkstelling

circuit de travail régulier. Il s'agit d'emplois supplémentaires.

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

Le Gouvernement a décidé, de majorer l'intervention de l'autorité fédérale dans les Communes qui connaissent un taux de chômage élevé. Dans ces Communes, l'intervention de l'employeur — commune ou ASBL — sera donc réduite. En outre, la durée d'occupation dans les programmes de transition professionnelle sera prolongée d'un an de façon générale et d'un an supplémentaire dans les communes précitées.

3.2.4. *Extension de l'activation vers les entreprises d'insertion et les « sociale werkplaatsen »*

Outre la réduction des charges existante (plan avantage à l'embauche pour les chômeurs de longue durée), l'activation des allocations de chômage s'étend aux entreprises d'insertion et aux « sociale werkplaatsen » et ce, en concertation avec les Régions.

3.2.5. *Travail à temps partiel*

Dans certains cas, la transition du chômage complet vers un emploi à temps partiel ou à temps plein entraîne une perte de revenu net et des frais supplémentaires (frais de transport, vêtements, garde d'enfants, ...). Ce problème de trappe de chômage fera l'objet d'un examen global quant aux divers aspects qui déterminent le revenu net. Le Conseil supérieur de l'Emploi réalisera cette étude compte tenu notamment des résultats que le Conseil supérieur des Finances a publiés en la matière.

4. TRAVAIL

4.1. **Droit du travail individuel**

4.1.1. *Employeurs étrangers*

Les projets de nouvelles réglementations pour les jeunes au pair, les stagiaires et les chercheurs étrangers ainsi que le projet de loi visant à adapter l'AR n° 34 du 20 juillet 1967 relatif à l'occupation des

van werknemers van vreemde nationaliteit en van de uitvoeringsbesluiten ervan (1 KB en 1 MB), zullen dit jaar gefinaliseerd worden.

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

Deze operatie bestaat uit zeven maatregelen m.n. de veralgemening van de sociale identiteitskaart, de gestandaardiseerde individuele rekening, de multifunctionele RSZ-aangifte (de onmiddellijke en periodieke aangiften), de vereenvoudiging van de sociale administratie, de harmonisatie van een aantal begrippen in het sociaal recht, het stimuleren van het elektronisch gegevensverkeer en een nieuwe aansprakelijkheidsregeling in een aantal risicosectoren.

De sociale identiteitskaart kan vanaf februari 1998 verspreid worden. De werkzaamheden aan de ontwerpen voor de harmonisatie van de begrippen zijn reeds goed gevorderd, zodat men nog dit werkjaar de voorstellen voor de vereenvoudiging van de sociale administratie zal kunnen uitwerken.

4.2. Collectieve arbeidsbetrekkingen

Naast de algemene prioriteiten van deze materie die in de vroegere beleidsnota's werden aangehaald, zal in het werkjaar 1998 de invulling door de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van verscheidene opdrachten verder ter harte worden genomen in uitvoering van de nieuwe wet van 26 juli 1996 op de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

De tweede helft van 1998 zullen de voorbereidingen starten van de sectorale onderhandelingen 1999-2000. De Regering hoopt dat dit gebeurt op basis van een sociaal akkoord dat in de loop van 1998 wordt gesloten op interprofessioneel niveau.

4.3. Sociaal handhavingsbeleid

De Regering zal de Beleidsnota inzake de bestrijding van het zwartwerk goedgekeurd door de ministerraad van 28 juni 1996 verder uitvoeren. Daarbij zal de aandacht in de eerste plaats gaan naar de ontwerp teksten waarbij in het sociaal strafrecht de mogelijke aanpassing van de verzachtende omstandigheden wordt uitgebreid, en voor de minder zware inbreuken de voorrang wordt gegeven aan de vervolging via administratieve geldboeten.

4.4. Kwaliteit van de arbeid

Het beleid beoogt continuïteit en sluit aan bij de politiek van de voorgaande jaren.

travailleurs de nationalité étrangère et les arrêtés d'exécution s'y référant (1 AR et 1 AM), seront finalisés cette année.

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

Cette opération consiste en 7 mesures, à savoir la généralisation de la carte d'identité sociale, la standardisation du compte individuel, la déclaration ONSS multifonctionnelle (déclarations immédiates et périodiques), la simplification de l'administration sociale, l'harmonisation d'un certain nombre de concepts de droit social, la stimulation de l'échange de données électroniques et un nouveau système de responsabilité dans un certain nombre de secteurs à risques.

La carte d'identité sociale pourra être diffusée dès février 1998. Les travaux relatifs aux projets visant l'harmonisation des concepts sont déjà bien avancés, ce qui permettra cette année encore l'élaboration des propositions de simplification de l'administration sociale.

4.2. Relations collectives de travail

Outre les priorités générales de cette matière reprises dans les notes politiques précédentes, au cours de l'année 1998, il faudra encore s'attacher tout particulièrement à ce que le service des relations collectives de travail exécute diverses missions en exécution de la nouvelle loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Les préparatifs des négociations sectorielles 1999-2000 seront entamés au cours du second semestre 1998. Le Gouvernement espère qu'elles se baseront sur un accord social conclu au niveau interprofessionnel dans le courant de 1998.

4.3. Politique relative au droit social pénal

Le Gouvernement poursuivra l'exécution de la note politique relative à la lutte contre le travail au noir, approuvée par le Conseil des Ministres du 28 juin 1996. A cet égard, l'attention portera tout d'abord sur les projets de textes élargissant dans le droit pénal social les possibilités d'application de circonstances atténuantes et, pour les infractions plus légères, donnant la priorité à la poursuite via les amendes administratives.

4.4. Qualité du travail

La politique vise la continuité et adhère à la politique menée au cours des années précédentes.

4.4.1. *De post-industriële maatschappij*

a. Stress

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

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

b. Woon-Werkverkeer

Een bijdrage tot een oplossing ligt in de bedrijfsvervoerplannen. Het initiatief wordt aan het Parlement overgelaten (Wetsvoorstel J. Ansoms n° 374/1).

c. Uitzendarbeid

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

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

Twee ontwerpen van koninklijk besluit betreffen deze problematiek zijn momenteel voorgelegd aan de Raad van State. Een eerste KB tot vaststelling van maatregelen betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk van uitzendkrachten werd op 19 februari 1997 door de Koning getekend. Een tweede KB betreffende de centrale preventiedienst voor de sector van de uitzendarbeid zal getroffen worden.

d. Onderaanneming

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

4.4.2. *Het Europees perspectief*

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

4.4.1. *La société post-industrielle*

a. Stress

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

Le Conseil National du Travail et le Conseil Supérieur de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement des lieux de travail ont émis un avis à propos d'un projet d'arrêté royal relatif à la politique de stress dans les entreprises.

b. Trajet domicile-travail

Les plans de transport dans les entreprises sont un élément de solution à ce problème. L'initiative est laissée au Parlement (Proposition de loi J. Ansoms n° 374/1).

c. Travail intérimaire

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

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

Deux projets d'arrêté royal relatifs à cette problématique sont actuellement soumis à l'avis du Conseil d'Etat. Un premier A.R. fixant les mesures relatives à la sécurité et la santé des travailleurs intérimaires au travail a été signé par le Roi le 19 février 1997. Un deuxième A.R. relatif au service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire sera pris prochainement.

d. Sous-traitance

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

4.4.2. *Perspective européenne*

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

a. Wet op gevaarlijk en ongezond materieel

De door het Parlement herziene wet van 11 juli 1961 zal verder dienen om de richtlijnen gebaseerd op artikel 100 A van het Verdrag van Rome om te zetten in Belgisch recht. Deze reglementering richt zich tot fabrikanten en invoerders van materieel (machines, beschermingsmiddelen enz....). Ze regelt het op de markt brengen van materieel. Afspraken zullen gemaakt worden tussen de diensten die de controle van de markt uitoefenen.

b. Wet op de gevaarlijke producten

Deze wet regelt het op de markt brengen van gevaarlijke producten met het oog op het beroepsgebruik ervan. Op dit ogenblik kan men zich enkel richten tot de werkgevers die gevaarlijke producten gebruiken. De verantwoordelijkheid van fabrikanten en verdelers moet duidelijk gesteld worden. De ministerraad behandelt momenteel een wetsontwerp betreffende de waarborgen die de stoffen, preparaten en producten inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers moeten bieden. Maximale coherentie met een wetsontwerp over productnormen inzake leefmilieu wordt nagestreefd. Uitvoeringsbesluiten van beide wetten zullen gezamenlijk genomen worden daar waar de wetsontwerpen elkaar eventueel overlappen.

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

Deze wet van 4 augustus 1996 zal de basis vormen om al wat de werkplek aangaat te regelen. Deze wet vergt een aantal uitvoeringsbesluiten die het volgende jaar kunnen verwacht worden, meer in het bijzonder voor wat betreft de diensten voor preventie en bescherming op het werk (waarvoor een verdaging van de inwerkingtreding tot 1 april 1998 voorgesteld wordt), werken met derden en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk.

De codex over het welzijn op het werk werd uitgebouwd wat betreft de fysieke agentia, opslagplaatsen van gevaarlijke producten, tijdelijke en mobiele bouwplaatsen, arbeidsmiddelen, werken onder druk, kankerverwekkende limietwaarden voor gevaarlijke producten, jongeren, installaties, installaties met zware risico's enz...

De materie « welzijn op het werk » wordt verder gedereguleerd. Dit betekent dat de reglementering in de toekomst enkel doelstellingen moet bevatten. De technische invulling zal het voorwerp uitmaken van indicatieve richtlijnen uitgevaardigd door de arbeidsinspectie op basis van de IAO-Convention n° 81 betreffende de arbeidsinspectie.

Tenslotte zal gestalte worden gegeven aan het Belgische luik van het Europees Agentschap voor de

a. Loi sur le matériel dangereux et malsain

La loi du 11 juillet 1961 révisée par le Parlement continuera de servir à transposer en droit belge les directives basées sur l'article 100A du Traité de Rome. Cette réglementation s'adresse aux fabricants et importateurs de matériel (machines, équipements de protection, etc....). Elle régit la mise sur le marché de matériel. Des accords seront conclus entre les services qui exercent le contrôle du marché.

b. Loi sur les produits dangereux

Cette loi devrait réglementer la mise sur le marché de produits dangereux à usage professionnel. On ne peut actuellement s'adresser qu'aux employeurs qui utilisent des produits dangereux. La responsabilité des fabricants et des distributeurs doit être établie de manière claire. Le conseil des Ministres est saisi d'un projet de loi relatif aux garanties en matière de sécurité et de santé de travailleurs que doivent présenter les substances, préparations et produits. L'objectif est d'atteindre une cohérence maximale avec un projet de loi sur les normes de produits en matière d'environnement. Les arrêtés d'exécution des deux lois seront communs là où les projets de loi se recouvrent éventuellement.

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

Cette loi du 4 août 1996 constituera la base de la réglementation de tout ce qui touche au lieu de travail. Cette loi implique une série d'arrêtés d'exécution qui sont attendus pour l'année à venir, plus particulièrement en ce qui concerne les services de prévention et de protection au travail (pour lesquels un report de l'entrée en vigueur au 1^{er} avril 1998 est proposé), le travail avec des tiers et le fonctionnement des comités de prévention et de protection au travail.

Le code sur le bien-être au travail a été élaboré en ce qui concerne les agents physiques, les lieux d'entreposage des produits dangereux, les chantiers temporaires et mobiles, les équipements de travail, le travail sous pression, les valeurs cancérogènes limites des produits dangereux, les jeunes, les installations, les installations à risques sérieux, etc...

La matière « bien-être au travail » est par ailleurs dérégulée. Cela signifie que la réglementation ne devra comporter à l'avenir que des objectifs. Le contenu technique fera l'objet de directives indicatives décrétées par l'inspection du travail sur la base de la Convention de l'O.I.T. n° 81 relative à l'inspection du travail.

Enfin, il sera donné forme au volet belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

veiligheid en de gezondheid op het werk van Bilbao opgericht bij Verordening van de Europese Raad n° 94/2062.

5. GELIJKE-KANSENBELEID

5.1. Basisconcepten

De Wereldconferentie van de Vrouw in Peking heeft een belangrijke impuls gegeven tot het evalueren en bijsturen van het gevoerde gelijke-kansenbeleid in België. Reeds twee jaar kregen deze nieuwe impulsen vorm en worden er nieuwe accenten gelegd.

Bovendien is 1998 een belangrijk jaar voor de vrouwen in België : het is namelijk 50 jaar geleden dat de Belgische vrouwen door middel van de wet van 26 juli 1948 in het bezit werden gesteld van alle politieke rechten. Bij de eerstvolgende stembusgang mochten de vrouwen voor het eerst gaan stemmen. Het vieren van 50 jaar vrouwenstemrecht is een unieke gebeurtenis, een mijlpaal die niet ongemerkt mag voorbijgaan.

5.2. Het beleid

5.2.1. Een algemeen en ondersteunend beleid

De Belgische Regering blijft overtuigd van de rol van vrouwengroepen en -organisaties en blijft de samenwerking verder zetten via de Raad voor Gelijke kansen en het vrouwenhuis Amazone.

De organisaties zullen eveneens betrokken bij de activiteiten in het kader van 50 jaar vrouwenstemrecht.

5.2.2. 50 jaar vrouwenstemrecht

In het kader van dit jaar zullen verscheidene activiteiten georganiseerd worden. Allereerst zal een overzicht gemaakt worden van de geschiedenis van vrouwen in de Belgische politiek. Het thema « vrouwen en macht » zal uitgediept worden. De bedoeling is het hele jaar door de aandacht te vestigen op deze mijlpaal in de geschiedenis van vrouwen door middel van studiedagen, promotiemateriaal en ondersteuning van activiteiten van vrouwenorganisaties.

5.2.3. Statistisch materiaal

Op basis van de resultaten van het gebeurde onderzoek in onze opdracht zullen de leemten in de verschillende overheidsstatistieken aangepakt worden. De diverse organismen zullen aangesproken worden om rekening te houden met het onderscheid man/vrouw bij het opslaan van gegevens.

de Bilbao, créée par Règlement du Conseil européen n° 94) 2062.

5. POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES

5.1. Concepts de base

La Conférence mondiale sur les Femmes de Pékin a donné une impulsion importante à l'évaluation et la correction de la politique menée en Belgique en matière d'égalité des chances. Ces nouvelles impulsions se sont déjà concrétisées depuis deux ans et ont également permis de placer de nouveaux accents dans la politique.

Par ailleurs, 1998 est une année importante pour les femmes en Belgique : cela fait en effet 50 ans que les femmes belges disposent de tous les droits politiques, à savoir depuis la loi du 26 juillet 1948. Les femmes ont pu voter pour la première fois lors du premier scrutin qui a suivi la parution de cette loi. La célébration du cinquantième anniversaire du droit de vote féminin est un événement unique, une étape qui ne peut pas passer inaperçue.

5.2. La politique

5.2.1. Une politique générale de soutien

Le Gouvernement belge reste convaincu du rôle des organisations de femmes et groupements féminins et poursuit sa collaboration avec le Conseil de l'Égalité des Chances et le centre pour femmes Amazone.

Ces organisations seront également associées aux activités prévues dans le cadre des 50 ans du droit de vote féminin.

5.2.2. Les 50 ans du droit de vote des femmes

Différentes activités seront organisées dans le cadre de cet anniversaire. Viendra tout d'abord un aperçu de l'histoire des femmes en politique belge. Le thème « Femmes et pouvoir » sera approfondi. L'objectif est d'attirer l'attention toute l'année durant sur cette étape dans l'histoire des femmes et ce, au moyen de journées d'étude, de matériel de promotion et du soutien d'activités planifiées par les organisations féminines dans ce cadre.

5.2.3. Matériel statistique

Sur la base des résultats de l'enquête réalisée à notre demande, les lacunes présentes dans les différentes statistiques publiques seront examinées. Les divers organismes seront invités à tenir compte de la distinction hommes-femmes dans l'enregistrement des données.

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

Het beleid inzake Positieve Actie in de overheid en in de privésector wordt verder gezet. In de overheidssector zal onderhandeld worden om de resultaten van het evaluatierapport te realiseren. Het voornaamste doel is het verstevigen van de positie van de Positieve-actieambtenaren.

In de privésector zal een onderzoek opgezet worden om het bestaande beleid te evalueren en te zoeken naar nieuwe uitgangspunten. Er zal verder gewerkt worden aan het integreren van de gelijke-kansenmethodiek in een model van Integrale Kwaliteitszorg voor bedrijven. De Equality Award zal ook volgend jaar uitgereikt worden aan bedrijven die gelijke kansen hoog in hun vaandel dragen.

Er start eveneens een project op waarin een beleid ontwikkeld wordt naar KMO's toe. Vele vrouwen werken in kleine en middelgrote bedrijven, terwijl onze methodieken tot nu toe vooral gericht zijn op grote bedrijven.

Uit Europees onderzoek i.v.m. Gezondheid en veiligheid blijkt dat er grote verschillen zijn in de arbeidsomstandigheden van mannen en vrouwen. De vraag stelt zich of dit niet alleen te maken heeft met het probleem van de dubbele belasting, maar ook met verschillen in arbeidsomstandigheden. Deze problematiek sluit aan bij het nieuwe veiligheids- en gezondheidsdenken, waarbij meer aandacht uitgaat naar de kwaliteit van arbeid. Dit thema zal nieuwe aandacht krijgen.

De vertegenwoordiging van vrouwen in syndicale organisaties zal volgend jaar eveneens speciale aandacht krijgen.

Inzake gelijke loon voor gelijk werk gaat dit jaar de aandacht naar het vormen en sensibiliseren van alle partners die in het proces betrokken worden. Ook zal onderzocht worden hoe werknemers meer informatie kunnen bekomen over functieclassificatie. Deze problematiek blijft onze aandacht behouden.

5.2.5. *De deelname aan het besluitvormingsproces*

Pariteit blijft voor de Belgische Regering een streefdoel om te komen tot een echte democratie. Het bevorderen van vrouwen in advies- en beheersorganen is één van de objectieven die de Belgische Regering zich stelde. Dit dossier zal door ons verder opgevolgd worden.

De provinciale coördinatoren zullen verder begeleid en ondersteund worden inzake het gemeentelijk gelijke-kansenbeleid en inzake het coördineren van de geweldproblematiek.

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

La politique en matière d'Actions positives menée dans le secteur public et dans le secteur privé se poursuit. Pour le secteur public, des négociations seront menées pour réaliser les résultats du rapport d'évaluation. L'objectif essentiel est de renforcer la position des fonctionnaires chargés des Actions positives.

Le secteur privé fera l'objet d'une enquête visant à évaluer la politique existante et élaborer de nouveaux principes de base. Les travaux se poursuivront dans le domaine de l'intégration de la méthodologie des actions positives dans un modèle de qualité intégrale pour les entreprises. L'Equality Award sera également décernée l'année prochaine aux entreprises faisant de l'égalité des chances une véritable politique.

Un projet de développement d'une politique axée sur les PME sera également lancé. De nombreuses femmes travaillent dans les petites et moyennes entreprises, alors que nos méthodologies sont jusqu'à présent principalement axées sur les grandes entreprises.

Il ressort d'une enquête européenne réalisée en matière de sécurité et de santé qu'il y a de grandes différences entre les hommes et les femmes sur le plan de l'environnement de travail. La question se pose de savoir si cela est non seulement lié au problème de la double charge, mais aussi aux différences concernant l'environnement de travail même. Cette problématique s'inscrit dans la ligne de la nouvelle réflexion en cours dans le domaine de la sécurité et de la santé, qui accorde une plus grande attention à la qualité du travail. Ce thème sera approfondi.

La représentation des femmes dans les organisations syndicales fera également l'objet d'une attention spéciale l'an prochain.

En matière de salaire égal pour un travail égal, on s'attachera cette année à la formation et la sensibilisation de tous les partenaires associés à ce processus. On examinera également la manière de mieux et davantage informer les travailleurs sur la classification des fonctions. Cette problématique reste à l'ordre du jour.

5.2.5. *La participation des femmes à la prise de décision*

La parité reste pour le Gouvernement belge un objectif à atteindre pour aboutir à une véritable démocratie. La promotion de la présence des femmes dans les organes consultatifs et de gestion constitue l'un des objectifs du Gouvernement belge. Nous continuerons à traiter ce dossier.

Les coordinateurs provinciaux bénéficieront toujours d'un accompagnement et d'un soutien dans la conduite de la politique communale d'égalité des chances et dans la coordination de la problématique de la violence.

5.2.6. Vrouwen en geweld

Enerzijds wordt dit beleid geïntensifieerd doorgezet, anderzijds worden nieuwe accenten gelegd. Allereerst zullen de cijfers over prevalentie van intra-familiaal geweld opnieuw onderzocht worden. Daarnaast zal een nieuwe doelgroep bekeken worden, namelijk de prevalentie van geweld op bejaarde vrouwen.

De aangifte en bewijsverzameling van feiten van seksueel geweld blijft een probleem op niveau van het gebruik van de technische hulpmiddelen die voorhanden zijn. In dit licht zal de Set Seksuele Agressie gebruiksvriendelijker gemaakt worden, zowel voor slachtoffers als voor wetsdokters en zal er een campagne gebeuren ter kennisgeving hiervan. Tenslotte zal ook verder gewerkt worden aan het voorontwerp van wet inzake intra-familiaal geweld.

Het beleid inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk zal eveneens verdergezet worden.

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

6.1. Het werkgelegenheidsbeleid binnen de Europese Unie

Sinds de ondertekening van het verdrag van Amsterdam in oktober 1997, vertrouwt het nieuwe verdrag aan de Europese Unie een opdracht toe voor de bevordering van de coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, teneinde het doeltreffender te maken door het ontwikkelen van een gecoördineerde werkgelegenheidsstrategie. De lidstaten voeren hun werkgelegenheidsbeleid « met de overeenkomstig artikel 103, lid 2, aangenomen globale richtlijnen voor het economisch beleid van de lidstaten en van de Gemeenschap (coördinatie van het economisch beleid). De Regering heeft met voldoening akte genomen van de nieuwe bepalingen over werkgelegenheid die voorzien dat de Raad ook stimuleringsmaatregelen kan aannemen die erop gericht zijn de samenwerking tussen de lidstaten aan te moedigen en hun werkgelegenheidsbeleid te ondersteunen door middel van initiatieven ter ontwikkeling van de uitwisseling van informatie en optimale praktijken.

De nieuwe bepalingen over het werkgelegenheidsbeleid werden begeleid door diverse politieke verbintenissen van de Europese Raad die de actie van de Gemeenschap tijdens de volgende maanden zullen oriënteren :

- resoluties betreffende de stabiliteit, de groei en werkgelegenheid, die zoeken naar beter afgestemde objectieven van het Stabiliteitspact en van de noden van het werkgelegenheidsbeleid;
- de samenroeping van een speciale Europese Raad over tewerkstelling tijdens het Luxemburgse voorzitterschap van het tweede semester 1997.

5.2.6. Les femmes et la violence

Cette politique s'intensifiera d'une part et recevra de nouveaux accents d'autre part.

Les chiffres relatifs à la prévalence de la violence intrafamiliale seront à nouveau examinés. Par ailleurs, un nouveau groupe cible sera envisagé, à savoir la prévalence de la violence sur les femmes âgées.

La déclaration et la collecte de preuves concernant les faits de violence sexuelle reste un problème au niveau de l'utilisation des aides techniques disponibles. Dans ce cadre, l'utilisation du Set Aggression Sexuelle sera facilitée, tant pour les victimes que pour les médecins légistes. Une nouvelle campagne d'information sera organisée à cette occasion. Enfin, les travaux relatifs à l'avant-projet de loi en matière de violence intrafamiliale se poursuivront.

La politique en matière de harcèlement sexuel au travail sera également poursuivie.

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

6.1. La politique de l'emploi au sein de l'Union européenne

Depuis la signature du Traité d'Amsterdam en octobre 1997, le nouveau traité accorde à l'Union européenne une mission de promotion de la coordination de la politique de l'emploi des Etats membres afin de la rendre plus efficace par le développement d'une stratégie coordonnée pour l'emploi. Les Etats membres mènent leur politique de l'emploi sur la base des directives globales en matière de politique économique des Etats membres et de la Communauté, directives adoptées conformément à l'article 103, alinéa 2 (coordination de la politique économique). C'est avec satisfaction que le gouvernement a pris acte des nouvelles dispositions sur l'emploi, lesquelles prévoient que le Conseil peut également adopter des mesures de stimulation visant à encourager la collaboration entre les Etats membres et à soutenir leur politique de l'emploi au moyen d'initiatives axées sur le développement de l'échange d'informations et de pratiques optimales.

Les nouvelles dispositions relatives à la politique de l'emploi s'accompagnent de divers engagements politiques du Conseil européen, qui orienteront l'action de la Communauté au cours des prochains mois :

- résolutions en matière de stabilité, de croissance et de l'emploi, axées sur un meilleur ajustement entre les objectifs du Pacte de Stabilité et les besoins de la politique de l'emploi;
- la convocation d'un Conseil européen extraordinaire sur l'emploi pendant la Présidence luxembourgeoise du second semestre 1997.

Ter voorbereiding hiervan organiseert de Minsiter van Tewerkstelling en Arbeid een Belgische conferentie met de sociale partners op hoog niveau, met de bedoeling afgemene oriënteringen af te spreken voor een Belgische positie naar de Europese Top toe.

De Regering heeft ook akte genomen van het voor-nemen van het Britse Voorzittersschap (eerste se-mester 1998) om een aantal debatten en werkzaam-heden rond de werkgelegenheidspolitiek te concentreren. Sinds de Europese Raad van Essen (1994) en in uitvoering van de nieuwe verdragsbepalingen over werkgelegenheid, moet de Europese Raad een jaarlijks werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten en de werkgelegenheidssituatie in de Gemeenschap onderzoeken aan de hand van een geza-menlijk jaarverslag van de Raad en de Commissie. Op basis van dit onderzoek zal de Raad voortaan aanbevelingen tot de lidstaten kunnen richten.

De Europese Raad wil eind 1997 alles in het werk stellen om een efficiënte en betekenisvolle opvolging van het werkgelegenheidsbeleid op deze nieuwe gronden te waarborgen onder andere door de beste praktijken van de lidstaten te identificeren die elders omgezet zouden kunnen worden.

Algemeen wenst de Regering dat de Europese Commissie en de sociale partners de politiek en juri-disch nieuwe gronden gebruiken die hen in de bepalingen van het nieuwe verdrag ondertekend in Amsterdam in oktober 1997 worden aangeboden. Deze hernemen het oud sociaal protocol gehecht aan het verdrag van Maastricht. De nieuwe bepalingen zijn niet alleen betekenisvol op het vlak van de arbeids-voorwaarden maar ook op het vlak van de werkgele-genheid (gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen, informatie-raadpleging van de werkne-mers, arbeidsvoorwaarden, enz.).

De Regering begroet het akkoord van 6 juni 1997 in het kader van de Europese sociale dialoog over deeltijdse arbeid. De Raad moet eind 1997 dit akkoord omzetten in een richtlijn van de Raad.

Het incident van de sluiting van de fabriek Renault te Vilvoorde (eerste semester van 1997) heeft de Regering en de sociale partners, die een advies van de Nationale Arbeidsraad hebben uitge-vaardigd, overtuigd van de noodzaak om het com-munautair stelsel van regels rond informatie en raadpleging van de werknemers te versterken. De Regering heeft akte genomen van de raadpleging van de Europese sociale partners door de Commissie, om een gedragscode af te spreken over de timing van de procedures tot informatie en raadpleging van de werknemers. De Commissie raadpleegde de partners ook over een mogelijk communautair initiatief rond informatie en raadpleging van de werknemers op sociaal vlak. De Regering ondersteunt principieel deze initiatieven, evenals de intentie van het Luxem-burgse voorzitterschap om het dossier van de in-spraak van werknemers in een mogelijke Europese Vennootschap te deblokken.

En préparation à ce Conseil, le Ministre de l'Em-ploi et du Travail organise une Conférence belge avec les partenaires sociaux dans l'objectif de déterminer des orientations communes pour une position belge à présenter au Sommet européen.

Le gouvernement a également pris acte de la réso-lution de la Présidence britannique (premier semes-tre 1998) de concentrer plusieurs débats et travaux sur le thème de la politique de l'emploi. Depuis le Conseil européen d'Essen (1994) et en exécution des nouvelles dispositions du Traité en matière d'emploi, le Conseil européen doit examiner annuellement la politique de l'emploi des Etats membres et la situa-tion de l'emploi au niveau de la Communauté et ce, à l'aide d'un rapport annuel commune du Conseil et de la Commission. sur la base de cette étude, le Conseil pourra dorénavant adresser des recommandations aux Etats membres.

Le Conseil européen entend tout mettre en œuvre fin 1997 en vue de garantir un suivi efficace et sensé de la politique de l'emploi sur ces nouvelles bases, notamment en identifiant parmi les meilleures para-tiques des Etats membres celles qui pourraient être appliquées ailleurs.

De manière générale, le gouvernement souhaite que la Commission européenne et les partenaires sociaux utilisent les nouveaux fondements politiques et juridiques qui lui sont offerts dans le cadre des dispositions du nouveau Traité signé à Amsterdam en octobre 1997. Celles-ci reprennent le Protocole social attaché au Traité de Maastricht. les nouvelles dispositions ne sont pas seulement significatives au plan des conditions de travail mais aussi au plan de l'emploi (égalité de traitement entre les hommes et les femmes, information-consultation des tra-vailleurs, conditions de travail, etc.).

Le gouvernement salue l'accord du 6 juin 1997 sur le travail à temps partiel conclu dans le cadre du dialogue social européen. Le Conseil doit transposer cet accord en une directive du Conseil pour la fin 1997.

L'incident de la fermeture de l'usine Renault Vil-vorde (premier semestre 1997) a convaincu le gouver-nement et les partenaires sociaux, qui ont promulgué un avis du Conseil national du Travail, de la néces-sité de renforcer le système communautaire des règles relatives à l'information et la consultation des travailleurs. Le gouvernement a pris acte de la con-sultation des partenaires sociaux européens par la Commission en vue de convenir d'un code de conduite sur le timing des procédures d'information et de con-sultation des travailleurs. La Commission a égale-ment consulté les partenaires sociaux au sujet d'une éventuelle initiative communautaire sur l'informa-tion et la consultation des travailleurs au niveau social. Le gouvernement soutient en principe ces ini-tiatives, ainsi que l'intention de la Présidence luxem-bourgeoise de débloquent le dossier de la consultation des travailleurs dans le cadre d'une possible Asso-ciation européenne.

De aanneming door de Raad van een richtlijn over de bewijslast inzake de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen en de verderzetting van het programma van richtlijnen in verband met de bescherming van de gezondheid en de veiligheid op het werk stemmen overeen met de prioriteiten van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Het departement heeft tenslotte een aantal interne maatregelen aangenomen tot aanmoediging van de procedures van omzetting van de Europese richtlijnen in uitvoering van het in Amsterdam goedgekeurde actieplan voor de interne markt.

De Minister zal blijven pleiten om een aantal nog niet goedgekeurde richtlijnen (transfert van ondernemingen, ongewenste seksuele intimiteiten, ...) op Europees niveau goed te keuren.

De Regering is vastbesloten om er over te waken dat de communautaire werkzaamheden tot voorbereiding van de herziening van de Europese structuurfondsen voor de periode na 1999 (in het kader van agenda 2000) meer gericht zullen zijn op een grotere en doeltreffende bijdrage van deze fondsen voor de werkgelegenheid.

Een grotere belangstelling wordt verwacht van de uitbreidingsonderhandelingen voor de sociale vraagstukken in 1998. Voor de Regering is het belangrijk te kunnen toetsen dat de kandidaten voor de toetreding progressief het communautair recht omzetten in het sociaal domein. Tevens moeten zij een kader ontwikkelen tot ontplooiing van een dialoog met de sociale partners met het oog op hun eigen bijdrage aan het beheer van het arbeidsmarktbeleid van hun land en hun deelneming aan de Europese dialoog.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid stelt, in het kader van de debatten rond het « Santer Pakket », ook een hoger Europees budget voor werkgelegenheid voor, zonder dat dit noodzakelijkerwijze moet leiden tot een algemene budgetverhoging.

6.2. Het internationaal niveau

In 1997 werd het Departement samen met het Ministerie van Buitenlandse Zaken belast met de coördinatie van de voorbereiding van het tweede Belgische algemeen verslag betreffende de toepassing van het Pact over de economische, sociale en culturele rechten. Dit verslag zal in de loop van 1998 voor het comité van de economische, sociale en culturele rechten van de UNO in Genève worden verdedigd.

Door haar actieve werkgelegenheidsbeleid, haar beleid ten voordele van de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen alsook door haar bijdrage aan de werkzaamheden van de Internationale arbeidsorganisatie zorgt de Regering ook voor de follow-up van de Wereldtop voor de sociale ontwikkeling (Kopenhagen, maart 1995). In dit kader neemt de Minister van Tewerkstelling en Arbeid actief deel aan een Internationale Conferentie, georganiseerd door de Deense Regering.

L'adoption par le Conseil d'une directive relative à la charge de la preuve en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et la poursuite du programme des directives relatives à la protection de la sécurité et de la santé au travail correspondent aux priorités du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le département a enfin adopté une série de mesures internes encourageant les procédures de transposition des directives européennes en exécution du plan d'action approuvé à Amsterdam pour le marché interne.

Le Ministre continuera à plaider pour l'approbation au niveau européen de plusieurs directives non encore approuvées (transfert des entreprises, harcèlement sexuel, ...).

Le gouvernement est fermement décidé à veiller à ce que les travaux communautaires préparant la révision des fonds structurels européens pour la période post-1999 (dans le cadre de l'agenda 2000) soient davantage axés sur une contribution plus importante et plus efficace de ces fonds à l'emploi.

Les négociations relatives à l'élargissement de la Communauté devraient entraîner un intérêt croissant pour les questions sociales en 1998. Le gouvernement estime qu'il est important de veiller à ce que les candidats à l'adhésion transposent progressivement le droit communautaire dans le domaine social. Il doivent par ailleurs développer un cadre leur permettant de construire un dialogue avec les partenaires sociaux en vue de leur propre contribution à la gestion de la politique du marché du travail de leur pays et de leur participation au Dialogue européen.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail propose également, dans le cadre des débats sur le « Paquet Santer », une augmentation du budget européen destiné à l'emploi, sans devoir nécessairement entraîner une augmentation générale du budget européen.

6.2. Le niveau international

En 1997, le Département a été chargé, avec le Ministre des Affaires étrangères, de la coordination de la préparation du deuxième rapport général belge relatif à l'application du Pacte sur les droits économiques, sociaux et culturels. Ce rapport sera défendu en 1998 devant le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU à Genève.

Grâce à sa politique active en matière d'emploi, sa politique de promotion de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ainsi que grâce à sa contribution aux travaux de l'Organisation internationale du Travail, le gouvernement assure également le suivi du Sommet mondial sur le Développement sociale (Copenhague, mars 1995). Dans ce cadre, le Ministre de l'emploi et du Travail prend une part active à la Conférence internationale organisée par le gouvernement danois.

België stuurt ieder jaar een delegatie van hoog niveau naar de Internationale Arbeidsconferentie, bestaande uit afgevaardigden van de Regering en van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

Op de agenda van de Internationale Arbeidsconferentie in 1998, waarop tripartiete afvaardigingen van zowat 170 IAO-lidstaten zullen bijeenkomen, zal de problematiek van de algemene voorwaarden om het creëren van banen door de kleine en middelgrote ondernemingen te stimuleren, in tweede lektuur worden behandeld. Dit met het oog op de stimulering van de programma's die in alle lidstaten worden uitgevoerd om een klimaat te scheppen tot bevordering van de werkgelegenheid. Ook in tweede lektuur zullen bepaalde aspecten van het werk in onderaanneming worden behandeld met het oog op de bescherming van de betrokken werknemers. Het voornaamste onderwerp van discussie zal de kinderarbeid zijn. Het is de bedoeling om tijdens een eerste bespreking een ontwerp-conventie en ontwerp-aanbeveling op te stellen om de extreme uitbuitingspraktijken tegen te gaan, rekening houdend met de diverse toestanden in de wereldregio's.

In het jaarlijks OESO-onderzoek over de Vooruitzichten inzake werkgelegenheid (1998) zal vooral aandacht worden besteed aan de vorming en de verbetering van de vaardigheden van de werknemers. Ook diverse vragen in verband met de lonen en de mogelijkheden ter activering van de sociale uitkeringen zullen worden onderzocht.

De Regering volgt verder met belangstelling een aantal werkzaamheden betreffende de rol van de vrouwen in de economie, en met name de diverse vormen van mobiliteit van de werkneemsters en de invloed van de regeringsaktie op de individuele beslissingen terzake alsook de invloed voor de vrouwen van diverse afspraken voor meer flexibiliteit in de arbeidsorganisatie.

De OESO zal ook rekening moeten houden met de conclusies van de ministeriële bijeenkomst van oktober 1997 betreffende het beleid gericht op de werknemers met lage lonen en de personen zonder kwalificaties op zoek naar werk, de optimale benutting van actieve en passieve maatregelen op de arbeidsmarkt en de permanente vorming met het oog op het behoud van de « employability ».

De werkzaamheden rond werkgelegenheid zullen in 1998 geconcentreerd worden in functie van de beslissing die eind 1997 zullen getroffen worden over de reorganisatie van de activiteiten van de Raad van Europa op het domein van werkgelegenheid en sociale zaken. Het doel van die oefening is prioriteiten vast te leggen die beter overeenstemmen met de verwachtingen van de regeringen.

De Raad van Europa zal op basis daarvan de bijeenroeping van een ministeriële conferentie van de ministers van arbeid rond het thema van werkgelegenheid en sociale cohesie moeten bevestigen. In die context stelde de Regering belang in de conclusies en observaties van een belangrijke studie die werd ge-

La Belgique envoie chaque année une délégation de haut niveau à la Conférence internationale du Travail, délégation composée de représentants du gouvernement et des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

L'agenda de la Conférence internationale du Travail de 1998, où se réuniront des délégations tripartites de quelque 170 Etats membres de l'O.I.T., prévoit le traitement en deuxième lecture de la problématique des conditions générales à réunir pour stimuler la création d'emplois par les petites et moyennes entreprises. L'objectif étant de stimuler les programmes que développent tous les Etats membres en vue de créer un climat propice à la promotion de l'emploi. Seront également traités en deuxième lecture certains aspects du travail en sous-traitance dans un souci de protection des travailleurs concernés. Le principal sujet de discussion sera le travail des enfants. L'objectif est d'établir après une première discussion un projet de convention et un projet de recommandation visant à contrer les pratiques extrêmes d'exploitation, compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les différentes régions du monde.

L'étude annuelle de l'OCDE sur les Prévisions en matière d'emploi (1998) s'attachera essentiellement à la formation et à l'amélioration des compétences des travailleurs. Seront également examinées diverses questions relatives aux salaires et aux possibilités d'activation des allocations sociales.

Le gouvernement suit par ailleurs avec intérêt une série de travaux relatifs au rôle des femmes dans l'économie, notamment les diverses formes de mobilité de travailleuses et l'influence de l'action gouvernementale sur les décisions individuelles en la matière ainsi que l'influence pour les femmes des divers accords pour plus de flexibilité dans l'organisation du travail.

L'OCDE devra également tenir compte des conclusions de la rencontre ministérielle d'octobre 1997 relative à la politique axée sur les travailleurs à bas salaires et les personnes demandeuses d'emploi sans qualification, l'utilisation optimale des mesures actives et passives sur le marché du travail et la formation permanente en vue de maintien de « l'employability ».

Les travaux relatifs à l'emploi seront concentrés en 1998 en fonction des décisions qui seront prises fin 1997 en matière de réorganisation des activités du Conseil de l'Europe dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales. L'objectif de cet exercice est de fixer des priorités qui correspondent mieux aux attentes des gouvernements.

Le Conseil de l'Europe devra ensuite confirmer la convocation d'une conférence ministérielle des ministres du travail sur le thème de l'emploi et de la cohésion sociale. Dans ce contexte, le gouvernement a manifesté son intérêt pour les conclusions et les observations d'une étude importante qui a été réali-

voerd over de sociale gevolgen van de herstructurering van de economieën van Europa.

Ook vanuit de invalshoek van het werkgelegenheidsbeleid ondersteunt de Regering de activiteiten van de Raad die een grotere gelijkheid willen tot stand brengen tussen mannen en vrouwen en die hen er toe aanmoedigen om deel te nemen aan het politieke, openbare, economische, sociale en culturele leven. Om dat doel te bereiken wordt in de activiteiten van het Directiecomité voor de gelijke behandeling een ruime plaats ingeruimd voor de vraagstukken die verband houden met de integratie van de gelijke kansen in het algemeen en sectoraal beleid in de lidstaten en in de activiteiten van de Raad van Europa (mainstreaming).

Het departement vertegenwoordigt de Regering in het regeringscomité van het Europees Sociaal Handvest, dat bij wet van 11 juli 1990 werd bekrachtigd. Dat Comité laat zich in met de procedure qua toezicht op de toepassing van het handvest door de lidstaten die het hebben bekrachtigd.

De Regering dient regelmatig verslagen in over de toepassing van het Handvest overeenkomstig regels die in 1996 overeengekomen werden.

In de loop van het jaar 1998 zal het Parlement door de Regering uitgenodigd worden om het herziene Europees Sociaal Handvest goed te keuren. Het Parlement zal ook gevraagd worden om haar goedkeuring te hechten aan een aanvullend protocol tot instelling van een collectieve klachtenprocedure. Beide instrumenten werden in mei 1996 door België ondertekend.

Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid heeft sinds acht jaar acties ontwikkeld betreffende de samenwerking op het gebied van de arbeid met landen uit Midden- en Oost-Europa. Het doel van deze acties bestaat erin deze landen bij te staan in het politieke en sociale hervormingsproces dat ze doormaken door hen onze reglementeringen uit te leggen en hen onze structuren en de werking ervan te tonen. Tevens is deze bijstand preventief, aangezien ernaar gestreefd wordt om de politieke en sociale spanningen in Midden- en Oost-Europa die rechtstreeks gevolgen zouden hebben op onze samenleving, te beperken.

In dit opzicht werden gemeenschappelijke verklaringen ondertekend met diverse ministeries van arbeid. De teksten van de verklaringen voorzien een samenwerking op verscheidene domeinen van de arbeid, met name de arbeidswetgeving, de werkloosheid, het sociaal overleg, de veiligheid op het werk, ...

De bijstand die het Ministerie aan de Midden- en Oost-Europese landen in overgang verleent, wordt geconcretiseerd in de vorm van vormingsstages op het gebied van de arbeid. De thema's van de stages worden afgestemd op de functies en interessesferen van de betrokken ministeries. De stage wordt nadien on the field voortgezet. Naast deze vormingsstages door het departement zelf georganiseerd, verleent het departement zijn steun aan de Belgische sociale partners die vormingen voor de buitenlandse werkgevers en werknemersorganisaties organiseren over

sée sur les conséquences sociales de la restructuration des économies en Europe.

De même, sous l'angle de la politique de l'emploi également, le gouvernement soutient les activités du Conseil qui visent une plus grande égalité entre hommes et femmes et qui les encouragent à participer à la vie politique, publique, économique, sociale et culturelle. Pour atteindre cet objectif, les activités du Comité de Direction pour l'égalité de traitement réservent une place importante aux questions relatives à l'intégration de l'égalité des chances dans la politique générale et sectorielle des Etats membres et dans les activités du Conseil de l'Europe (mainstreaming).

Le département représente le gouvernement au comité gouvernemental de la Charte sociale européenne, qui a été promulguée par la loi du 11 juillet 1990. Ce Comité s'occupe de la procédure relative au contrôle de l'application de la charte par les Etats membres qui l'ont promulguée.

Le gouvernement doit régulièrement remettre rapport sur l'application de la Charte conformément aux règles convenues en 1996.

Dans le courant de 1998, le Parlement sera invité par le gouvernement à approuver la Charte sociale européenne révisée. Le Parlement sera également invité à donner son approbation au protocole complémentaire instaurant une procédure de plainte collective. Ces deux instruments ont été signés par la Belgique en mai 1996.

Le Ministère de l'Emploi et du Travail développe depuis huit ans des actions relatives à la coopération dans le domaine du travail avec des pays d'Europe centrale et orientale. L'objectif de ces actions consiste à assister ces pays dans le processus de réforme politique et sociale qu'ils traversent en leur expliquant nos réglementations et en leur montrant nos structures et leur fonctionnement. Cette assistance est également préventive, étant donné que l'on veille à limiter les tensions politiques et sociales en Europe centrale et orientale, qui auraient des conséquences directes sur notre société.

Plusieurs déclarations communes ont été signées dans cette optique avec divers Ministères du Travail. Les textes des déclarations prévoient une coopération dans divers domaines du travail, notamment en matière de législation du travail, de chômage, de concertation sociale, de sécurité au travail,...

L'assistance qu'accorde le Ministère aux pays d'Europe centrale et orientale, se concrétise sous forme de stages de formation dans le domaine du travail. Les thèmes des stages correspondent aux fonction et sphères d'intérêts des Ministères concernés. Le stage se poursuit ensuite sur le terrain. Outre ces stages de formation organisés par le département même, celui-ci apporte également son soutien aux partenaires sociaux européens qui organisent des formations pour les employeurs et les organisations représentatives des travailleurs étrangers. Ces for-

het sociaal overleg, de organisatie en de rol van de vakbeweging en werkgeversorganisaties.

7. INFORMATIEBELEID

Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid heeft sedert zijn oprichting in 1895 een belangrijke plaats toegekend aan de communicatie ten einde zijn opdrachten zo goed mogelijk te vervullen. In het kader van de acties betreffende de modernisering van de openbare diensten werd vanaf 1987 een meer diepgaande bezinning over de communicatie in het departement doorgevoerd. Deze bezinning heeft het mogelijk gemaakt om geleidelijk een aantal instrumenten te ontwikkelen die gelijktijdig moeten leiden tot een verbetering van het onthaal en van de informatieverstrekking.

Deze aanpak komt op een coherente wijze tegemoet aan de wil van de Regering om, in het kader van een ruim programma voor politieke en bestuurlijke vernieuwing, het bestuur en de burger dichter bij elkaar te brengen. Dit voornemen weerspiegelt zich o.m. in de goedkeuring van het Handvest van de gebruiker van de openbare diensten en in de wetten betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen, de openbaarheid van bestuur, de instelling van federale ombudsmannen en de invoering van het handvest van de sociaal verzekerde.

Verschillende maatregelen op het vlak van de interne organisatie en de vorming moeten ertoe bijdragen de toegankelijkheid van de diensten te verhogen en het recht op raadpleging te organiseren. In dit verband kan ondermeer verwezen worden naar de bij het Secretariaat-generaal opgerichte Communicatiecel. Deze cel zorgt voor de cohesie van de verschillende communicatieactiviteiten die in het departement worden opgezet; zij ziet erop toe dat die activiteiten in overeenstemming zijn met de richtlijnen van de politieke overheid en coördineert op dit domein het optreden van de gespecialiseerde diensten van het departement en van externe firma's. Met het oog op het verstrekken van een kwalitatief hoogstaande informatie heeft deze cel een aantal krachtlijnen voor het informatiebeleid van het departement vastgelegd. Deze krachtlijnen worden geleidelijk aan in praktijk gebracht. Hieronder volgt een korte beschrijving van de drie voornaamste krachtlijnen :

a. Toespitsing op het eigen bevoegdheidsterrein

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

mations portent sur la concertation sociale, l'organisation et le rôle du mouvement syndical et des organisations de travailleurs.

7. POLITIQUE D'INFORMATION

Depuis sa création en 1895, le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail a toujours accordé une place importante à la communication afin d'accomplir au mieux les missions qui lui étaient assignées. Une réflexion plus ambitieuse sur la communication s'est engagée dans le département à partir de 1987 dans la foulée de la mise en oeuvre des actions de modernisation des services publics. Cette réflexion a permis la mise en place progressive d'une série d'instruments devant mener à la fois à une amélioration de l'accueil et de l'information.

Cette démarche répond de façon cohérente à la volonté du gouvernement de rapprocher l'administration du citoyen dans le cadre du large programme axé sur le renouveau politique et administratif. Cette volonté s'est traduite jusqu'ici notamment par l'adoption de la Charte des utilisateurs des services publics, de la loi relative à la motivation des actes administratifs et de la loi sur la publicité de l'administration, par l'institution de médiateurs fédéraux et l'introduction d'une Charte de l'assuré social.

Diverses mesures d'organisation interne et de formation doivent contribuer à rendre les services plus accessibles et à organiser le droit de consultation. A cet égard, on peut entre autres se référer à la Cellule communication mise en place au Secrétariat général. Cette cellule veille à la cohésion des différentes activités de communication mises sur pied au sein du département : elle veille à ce que ces activités soient conformes aux directives de l'autorité politique et assure la coordination de l'intervention des services spécialisés du département et des entreprises extérieures dans ce domaine. En vue de diffuser une information de haute qualité, cette cellule a établi un certain nombre de lignes de force pour la politique d'information du département. Ces lignes de force sont mises en pratique progressivement. Voici une brève description des trois lignes de force les plus importantes :

a. Délimitation du champ de compétences spécifique

Le rôle du département en matière de diffusion des informations doit se limiter, pour les questions qui ne ressortissent pas à sa compétence, à les transmettre à l'instance concernée. Il ne peut en aucun cas se substituer à l'institution responsable de la matière à laquelle se rapporte la question. En effet, un diffuseur d'informations du secteur public doit veiller tout particulièrement à la fiabilité de l'information.

b. Samenwerking met andere instellingen bevorderen

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

c. Decentraliseren van de informatie

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

Inzake actieve publiciteit houdt het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid permanent een honderdtal publicaties (brochures, folders, periodieken, ...) ter beschikking van het publiek, die regelmatig bijgehouden worden. Dit beleid zal verdergezet en versterkt worden, enerzijds door het opstellen van nieuwe publicaties (o.m. in de succesvolle reeks « Wegwijs in ... »), het systematisch ter beschikking stellen van folders tot voorstelling van werkgelegenheidsmaatregelen en het gelijke kansenbeleid, en anderzijds door het ter beschikking stellen van dit informatiemateriaal op andere informatiedragers, zoals Internet.

Wat Internet betreft kan worden vermeld dat het departement vanaf begin 1998 met een eigen website op het net zal aanwezig zijn. De website zal in de beginfase basisinformatie betreffende de volgende domeinen bevatten :

- de structuur en de bevoegdheden van de verschillende diensten van het departement;
- een overzicht van de publicaties van het departement;
- praktische informatie betreffende de reglementering inzake arbeid en tewerkstelling;
- statistische gegevens over tewerkstelling en werkloosheid.

Hier dient ook melding gemaakt te worden van het Arbeidsblad dat reeds meer dan honderd jaar bestaat. Sinds 1991 vinden de in het blad behandelde thema's hoofdzakelijk hun voedingsbodem in de ervaring die de administratie heeft opgedaan bij de uitvoering van haar diverse opdrachten, van loutere uitvoering en toezicht tot ondersteuning van de normatieve beslissingen. Door deze benadering zorgt het departement er in alle openheid voor dat de dossiers de doorzichtigheid krijgen die door de Regering wordt voorgestaan. Het blad telt momenteel ongeveer 4000 abonnees.

Begin 1998 zal het departement een actie starten om zijn onlangs geopende « Inforuimte » beter bij het publiek bekend te maken. Deze ruimte die tussen 9 en 17 uur doorlopend toegankelijk is, vervult de volgende functie :

b. Promouvoir la collaboration avec d'autres institutions

Lors de l'élaboration de produits d'information, il convient de collaborer avec d'autres institutions afin de fournir des réponses complètes (par exemple, informer tant sur l'aspect réglementation du travail que sur l'aspect sécurité sociale).

c. Décentralisation de l'information

Afin de répondre de manière optimale à la demande d'informations du public, il faut veiller à décentraliser de manière approfondie la diffusion de l'information en ayant recours à un maximum de canaux d'information et en donnant la priorité pour la fourniture d'informations aux organisations et associations proches des groupes cibles.

En matière de publicité active, le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail tient en permanence à la disposition du public une centaine de publications (brochures, dépliants, périodiques...) qui sont régulièrement mises à jour. Cette politique sera poursuivie et renforcée, d'une part par la rédaction de nouvelles publications (notamment dans la série à succès « Clés pour... »), par la mise à disposition systématique de dépliants présentant les mesures en faveur de l'emploi et de la politique d'égalité des chances et, d'autre part, par la mise à disposition de l'information sur des supports électroniques comme l'Internet.

En ce qui concerne l'Internet, on peut signaler que le département sera présent sur ce réseau au début de l'année 1998 avec un site propre. Le contenu de ce site comprendra dans la phase de démarrage une information de base dans les domaines suivants :

- la structure et les compétences des différents services du département;
- un aperçu des publications du département;
- des informations pratiques concernant la réglementation en matière d'emploi;
- des données statistiques sur l'emploi et le chômage.

Il convient également de mentionner la Revue du travail qui existe depuis plus de 100 ans. Depuis 1991, les thèmes traités dans la revue se nourrissent de l'expérience que l'administration acquiert lors de l'exercice de ses missions habituelles d'exécution et de surveillance mais aussi de l'expertise qu'elle doit développer pour aider à la décision. Par cette approche, le département veille à ce que les dossiers soient l'objet de la transparence dont le gouvernement est partisan. A l'heure actuelle, la Revue du travail compte près de 4000 abonnés.

Début 1998, le département commencera une action afin de mieux faire connaître du public « l'Espace info » ouvert depuis peu. Cet espace qui est accessible sans interruption entre 9 h et 17 h, remplit les fonctions suivantes :

— verstrekken van eerstelijnsinformatie aan de bezoekers en doorverwijzing naar gespecialiseerde ambtenaren;

— presentatie van de meer dan 100 verschillende publicaties van het departement;

— terbeschikkingstelling van al deze publicaties volgens zelfbedieningssysteem;

— tentoonstelling over het ontstaan en de evolutie van de voornaamste materies van de arbeidsreglementering en het werkgelegenheidsbeleid.

— fourniture d'informations de première ligne aux visiteurs et renvoi aux fonctionnaires spécialisés;

— présentation des publications (plus de 100) du département;

— mise à disposition de toutes ces publications suivant un système de libre-service;

— exposition sur la naissance et le développement des principales matières de la réglementation du travail et de la politique de l'emploi.