

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

16 november 2001

**ONTWERP VAN ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING**
voor het begrotingsjaar 2002

BELEIDSNOTA

ARBEID EN TWERKSTELLING

Voorgaande documenten :

Doc 50 **1448/ (2001/2002)** :

001 tot 009 : Beleidsnota's.

010 : Ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

011 tot 014 : Beleidsnota's.

015 tot 017 : Verantwoordingen van de Algemene uitgavenbegroting.

018 : Amendementen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

16 novembre 2001

**PROJET DE BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES**
pour l'année budgétaire 2002

NOTE DE POLITIQUE

EMPLOI ET TRAVAIL

Documents précédents :

Doc 50 **1448/ (2001/2002)** :

001 à 009 : Notes de politique générale.

010 : Projet de budget général des dépenses.

011 à 014 : Notes de politique générale.

015 à 017 : Justifications du Budget général des dépenses.

018 : Amendements.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SPA	:	Socialistische Partij Anders
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

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

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

INLEIDING

In 2000 is de economische activiteit toegenomen met bijna 4 %. Dit jaar 2000 werd dan ook gekenmerkt door een uitzonderlijke werkgelegenheidsgroei in België, de sterkste groei van de laatste 20 jaar. De arbeidsmarkt profiteerde flink van de samenloop van verschillende gunstige factoren: enerzijds het gunstig economische klimaat en, anderzijds, het beleid van arbeidskostenmatiging, de activering van werkloosheidsuitkeringen, de invoering van het startbanenplan en het terugschroeven van het risico op werkloosheidsvallen. Na dit uitzonderlijk jaar 2000 zijn de groei-vooruitzichten, en dus ook de werkgelegenheids-vooruitzichten voor 2001 en 2002 veel voorzichtiger.

Specifiek voor 2002 zijn de analisten uiterst voorzichtig en de vooruitzichten worden bekendgemaakt met de nodige reserves. Daar waar het planbureau in juli 2001 bij de opmaak van de economische begroting 2002 nog uitging van een groei van 2,8 %, is dit groei-percentage totaal irrealistisch geworden. De groei-vertraging houdt aan en zal misschien door de tragische gebeurtenissen van 11 september nog versterkt worden. De groei zal zeer sterk afhangen van de evolutie van wereldeconomie en meer bepaald van de handel. Positief is evenwel dat de omvangrijke creatie van nieuwe tewerkstelling in België de voorbije twee jaar geleid heeft tot een stijging van de binnenlandse vraag wat enigszins de daling van de afzet in het buitenland kan compenseren.

De regering is er bij haar begrotingsopmaak 2002 dan ook van uitgegaan dat de groei in 2002 slechts 1,5 % zal bedragen. Aangezien daarbij een buffer van 0,2 % werd voorzien, werd in praktijk dus gewerkt met een groei van 1,3 %.

Voor het vaststellen van het effect van deze groei op de werkgelegenheid en de werkloosheid moet in eerste instantie gekeken worden naar de evolutie van de beroepsbevolking. De huidige demografische context vertoont sinds de jongste jaren een bijzonder karakter. Na een jarenlange zeer langzame evolutie, waar de verschuivingen slechts enkele duizenden betroffen, zal in 2001 de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) stijgen met 29.000 in 2001 en met 24.000 in 2002. Deze sterke evolutie wordt beïnvloed door een stijging van het aantal jongeren boven de 15 jaar (terwijl het meerdere jaren om een afname ging) en door de gevoerde regularisatiepolitiek van de voorbije twee jaar. Binnen deze bevolking op arbeidsleeftijd blijft de grootste groep binnen de potentiële beroepsbevolking (25-49 jaar) af-

INTRODUCTION

En 2000, l'activité économique a enregistré une croissance de près de 4 %. Cette année 2000 a donc également été caractérisée par une croissance de l'emploi exceptionnelle en Belgique, la croissance la plus forte de ces 20 dernières années. Le marché du travail a bien profité du concours de divers facteurs favorables : d'une part, le climat économique favorable et, d'autre part, la politique de modération du coût de la main-d'œuvre, l'activation des allocations de chômage, l'introduction du plan premier emploi et la réduction du risque des pièges à l'emploi. Suite à cette année 2000 exceptionnelle, les perspectives de croissance et donc aussi les perspectives d'emploi pour 2001 et 2002 sont bien plus prudentes.

Plus spécifiquement pour 2002, les analystes sont extrêmement prudents et les prévisions sont publiées avec les réserves nécessaires. Là où le bureau du plan, en juillet 2001 pour l'élaboration du budget économique 2002, partait encore d'une croissance de 2,8 %, ce pourcentage de croissance est devenu totalement irréaliste. Le ralentissement de la croissance persiste et sera peut-être encore renforcé par les événements tragiques du 11 septembre. La croissance dépendra fortement de l'évolution de l'économie mondiale, et plus particulièrement du commerce. Un point positif, toutefois, c'est que la création considérable de nouveaux emplois en Belgique au cours des 2 dernières années a mené à une augmentation de la demande intérieure, ce qui peut compenser en partie la diminution des ventes à l'étranger.

Lors de son élaboration budgétaire 2002, le gouvernement est donc parti du principe que la croissance en 2002 ne serait que de 1,5 %. Etant donné qu'un tampon de 0,2 % y a été prévu, on a donc travaillé en pratique avec une croissance de 1,3 %.

Pour déterminer l'impact de cette croissance sur l'emploi et le chômage, il faut tout d'abord suivre l'évolution de la population active. Le contexte démographique actuel démontre un caractère particulier depuis ces dernières années. Après une évolution très lente des années durant, où les glissements ne touchaient que quelques milliers de personnes, en 2001, la population en âge actif (15-64 ans) augmentera de 29.000 et de 24.000 en 2002. Cette forte évolution est influencée par une hausse du nombre de jeunes de plus de 15 ans (alors qu'il s'agissait d'une baisse pendant plusieurs années) et par la politique de régularisation menée au cours des deux dernières années. Dans cette population en âge actif, le groupe le plus important au sein de la population active potentielle (25-49 ans) con-

nemen, terwijl de oudere bevolking (50-65 jaar) steeds sterker toeneemt.

De werkgelegenheidsgraad, zijnde de verhouding tussen het aantal werkenden en de bevolking tussen de 15 en 64 jaar, is de laatste jaren aanzienlijk toegenomen. Deze is van 56,8% in 1997 geklommen tot 60,9 % in 2001. De doelstelling van Lissabon, die erin bestaat de werkgelegenheidsgraad te brengen rond 67% in 2005 en rond 70% in 2010, blijft in België moeilijk te bereiken wegens een onderwijssysteem dat weinig plaats laat voor deelname aan de arbeidsmarkt en wegens de vroegtijdige leeftijd waarop de activiteiten volledig kunnen gestopt worden.

Wat de ouderen betreft, blijft de werkgelegenheidsgraad in België onder het Europese gemiddelde. Wordt de grotere groep van de 50-plussers bekeken, dan gaat het respectievelijk om 40,4 % voor België en 49,4 % voor EU. Beperkt men zich tot de 55-plussers dan gaat het om 26,3 % in België en 37,5 % voor de EU. Specifiek voor de doelgroep wordt het omgooien van de tendens om voortijdig uit de arbeidsmarkt te stappen een werk van lange adem. Het is een hele mentaliteit die moet gewijzigd worden, zowel bij werkgevers als bij werknemers. Het bewerkstelligen van deze mentaliteitsverandering wordt actief begeleid door de regering via maatregelen die enerzijds de sociale partners aanmoedigen oudere werknemers langer in dienst te houden en oudere werklozen aan te werven, en anderzijds door ontmoedigingsmaatregelen die het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt afremmen. Meer bepaald voor oudere niet-werkzoekende werklozen wil het beleid reële mogelijkheden bieden inzake terugkeer op de arbeidsmarkt, zowel door de mogelijkheid de inschrijving als werkzoekende te handhaven, als door het voorzien in het behoud van een beperkte vergoeding tijdens periodes van werkhervatting. Er mag dan ook verwacht worden dat het aantal arbeidskrachten dat de arbeidsmarkt verlaat op lagere leeftijd zal vertragen en dat de activiteitsgraad van de beroepsbevolking boven de 50 jaar zelfs zal verbeteren. Veel zal daarbij natuurlijk afhangen van de houding van de sociale partners bij eventuele herstructureringen: in welke mate worden de alternatieven voor het collectief ontslag van ouderen beter aangewend (zoals bijvoorbeeld arbeidsherverdeling, arbeiduurvermindering, ruime rechten inzake tijdskrediet, omscholing, outplacement, ...)?

Voor wat het werkgelegenheidseffect van de beperkte economische groei in 2002 betreft, moet ook rekening gehouden worden een vertraging van de productiviteitsgroei van de arbeidskrachten die normaal

tinue à diminuer, tandis que la population plus âgée (50-65 ans) ne cesse de s'accroître.

Le taux d'emploi, à savoir le rapport entre le nombre de travailleurs et la population entre 15 et 64 ans, a considérablement augmenté au cours des dernières années. Celui-ci est passé de 56,8% en 1997 à 60,9 % en 2001. L'objectif de Lisbonne, qui consiste à mener le taux d'emploi aux environs de 67% en 2005 et à environ 70% en 2010, demeure difficile à atteindre en Belgique en raison d'un système d'enseignement qui laisse peu de place pour la participation au marché du travail et en raison de l'âge anticipé auquel les activités peuvent être complètement stoppées.

En ce qui concerne les âgés, le taux d'emploi belge reste sous la moyenne européenne. Si l'on examine le groupe plus important des + de 50 ans, il s'agit alors respectivement de 40,4 % pour la Belgique et de 49,4 % pour l'UE. Si l'on se limite aux + 55 ans, il s'agit alors de 26,3 % en Belgique et de 37,5 % pour l'UE. Pour le groupe cible, c'est un travail de longue haleine qui s'engage afin de renverser chez les travailleurs cette tendance de se retirer prématurément du marché. C'est toute une mentalité qui doit être changée, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. L'accomplissement de ce changement de mentalité est activement soutenu par le gouvernement via des mesures qui, d'une part, encouragent les partenaires sociaux à maintenir plus longtemps les travailleurs âgés au travail et, d'autre part, qui découragent le départ anticipé du marché du travail. Cette politique veut, plus particulièrement pour les chômeurs âgés non-demandeurs d'emploi, offrir de réelles opportunités en matière de retour sur le marché du travail, tant par le fait de maintenir l'inscription en qualité de demandeur d'emploi, que par la prévision du maintien d'une allocation limitée pendant les périodes de reprise de travail. On peut donc également s'attendre à ce que le nombre de travailleurs quittant le marché du travail à un âge inférieur diminue et que le taux d'activité de la population active au-delà des 50 ans s'améliore même. Cela dépendra naturellement beaucoup de l'attitude des partenaires sociaux en cas d'éventuelles restructurations : dans quelle mesure les alternatives au licenciement collectif des âgés sont-elles mieux utilisées (par exemple la redistribution du travail, la réduction du temps de travail, droits larges en matière de crédit-temps, requalification, outplacement, ...)?

En ce qui concerne l'effet sur l'emploi de la croissance économique réduite en 2002, il faut également tenir compte d'un ralentissement de la croissance de productivité de la main-d'œuvre qui intervient norma-

optreedt in periodes van onzekerheid. Daar waar het planbureau bij de opmaak van de economische begroting 2002 in juli 2001 nog rekening hield met een werkgelegenheidsgroei (in koppen) van 1,8 % voor 2002, werd dit bij de begrotingsopmaak drastisch herzien.

De forse stijgingen van de werkgelegenheid de laatste jaren zijn natuurlijk niet volledig omgezet geworden in verlaging van de werkloosheid. Dit is te wijten aan de toename van de bevolking op arbeidsleeftijd en de positieve evolutie van de activiteitsgraad, voornamelijk bij de vrouwen.

Toch blijft de evolutie van de werkloosheid zeer duidelijk merkbaar. Daar waar de Belgische werkloosheidsgraad (volgens de gestandaardiseerde Eurostat-definitie) in 1999 nog 8,8 % bedroeg, is deze in 2000 gezakt tot 7 % en in 2001 tot 6,8%.

Door de afname van de groei in 2002 en de lagere werkgelegenheidscreatie, en dat nog in samenloop met een meer dan normale toename van de beroepsbevolking, mag voor 2002 inzake verbetering van de werkloosheidsgraad niet veel verwacht worden. Overeenkomstig de laatste ramingen zou het aantal uitkeringsgerechtigde volledige werklozen in 2001 gemiddeld 346.328 fysieke eenheden bedragen. Voor 2002 werd uitgegaan van een quasi-identiek cijfer (346.228 eenheden).

Er dient opgemerkt te worden dat de Gewestelijke verschillen belangrijk blijven zowel inzake werkgelegenheidsgraad als inzake werkloosheidsgraad. Voor 2000 ging het inzake werkgelegenheidsgraad om respectievelijk 63,9 % in Vlaanderen, 55,9 % in Wallonië en 55,0 % in Brussel. Sommige streken stelden tot voor kort en wellicht ook nu nog tekorten aan arbeidskrachten vast, waar andere gekenmerkt blijven door een zeer hoge werkloosheidsgraad, meer bepaald inzake langdurige werkloosheid, moet toch moet vastgesteld worden dat de lijsten van de knelpuntenberoepen die door de 3 Gewesten worden opgesteld, onderling weinig verschillen vertonen, zodat, althans voor deze knelpunten, een verhoogde interne mobiliteit geen oplossing biedt.

Het federaal werkgelegenheidsbeleid zal, ook in het zich als minder gunstig aftekenend jaar 2002, gericht zijn op een verhoging van de werkgelegenheidsgraad, en dit om meerdere redenen. Eerst en vooral maximaliseert een optimale benutting van het arbeidspotentieel de kansen op economische groei en, derhalve, welvaart. Zeker in periodes van kraptes in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt is een ho-

lement en périodes d'insécurité. Là où le bureau du plan lors de l'élaboration du budget économique 2002 comptait encore en juillet 2001 sur une croissance de l'emploi (en têtes) de 1,8 % pour 2002, ceci a été revu de manière drastique lors de l'élaboration du budget.

Les hausses considérables d'emploi au cours des dernières années n'ont évidemment pas été complètement converties en diminution du chômage. Cela est dû à l'augmentation de la population en âge actif et à l'évolution positive du taux d'activité, principalement chez les femmes.

Néanmoins, l'évolution du chômage reste très nette. Là où le taux de chômage belge (selon la définition Eurostat standardisée) s'élevait encore à 8,8 % en 1999, celui-ci est passé à 7 % en 2000 et a diminué pour atteindre 6,8% en 2001.

La baisse de la croissance en 2002 et la création réduite d'emploi, coïncidant encore avec une augmentation plus que normale de la population active, font qu'on ne doit pas escompter une amélioration notoire de chômage en 2002. D'après les dernières estimations, le nombre de chômeurs complets indemnisés serait en 2001 en moyenne de 346.328 unités physiques. Pour 2002, on a pris pour point de départ un nombre quasi identique (346.228 unités).

Il convient d'observer que les différences régionales demeurent importantes, tant en matière de taux d'emploi qu'en matière de taux de chômage. Pour 2000, en ce qui concerne le taux d'emploi, il s'agissait respectivement de 63,9 % en Flandres, 55,9 % en Wallonie et 55,0 % à Bruxelles. Alors que certaines régions enregistraient il y a peu de temps encore et peut-être encore aujourd'hui des pénuries de main-d'œuvre, là où d'autres restent caractérisées par un taux de chômage très élevé, plus particulièrement en matière de chômage de longue durée, il peut toutefois être observé que les listes de professions problématiques établies par les 3 Régions montrent peu de différences si bien que, du moins pour ces professions sensibles, une mobilité interne accrue ne présente pas de solutions.

La politique fédérale en matière d'emploi, même en l'an 2002 se profilant de manière moins favorable, sera axée sur une augmentation du taux d'emploi et ce, pour plusieurs raisons. Avant tout, une utilisation optimale du potentiel de travail maximise les chances de croissance économique et, par conséquent, de prospérité. Assurément, en période de pénuries dans certains segments du marché du travail, une participation plus éle-

gere arbeidsdeelname nodig om te kunnen voldoen aan de vraag naar (gekwificeerde) arbeid. Voorts verlicht een hogere werkgelegenheidsgraad de last die de vergrijzing van de bevolking met zich brengt voor de overheidsfinanciën en de sociale zekerheidsstelsels, via een vermindering van de afhankelijkheidsratio. Tenslotte versterkt een hogere werkgelegenheidsgraad de sociale cohesie van een samenleving, aangezien het hebben van een baan een belangrijke factor is in de maatschappelijke integratie.

Binnen dit beleid van algemene verhoging van de werkgelegenheidsgraad zijn de elementen van arbeidskost en permanente opleiding uitzonderlijk belangrijk. De totale enveloppe aan patronale lastenverlagingen zal in 2002 154 miljard BEF (of 3.824 miljoen EUR) overstijgen. Dit is ongeveer een verdubbeling ten opzichte van het jaar 1999. Meer dan 115 miljard BEF gaat daarbij naar de structurele lastenverlaging. Via dit actief beleid inzake vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, wil de regering een economische context bevorderen die maximale effecten heeft inzake creatie van nieuwe arbeidsplaatsen. Zoals afgesproken in een meerjarenprogramma zullen de sociale partners en de werkgevers in het bijzonder, bijkomende inspanningen doen inzake de permanente vorming van werknemers.

Naast dit beleid van algemene verhoging van de werkgelegenheidsgraad dient bijzondere aandacht besteed aan drie 'risicogroepen', voor wie onze werkgelegenheidsgraad in Europees perspectief bijzonder is. Het gaat met name om de ongelijke toegang tot de arbeid naargelang leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

Voor wat de leeftijd betreft, werd hiervoor reeds aandacht besteed aan de lage werkgelegenheidsgraad bij -25 jarigen en bij 50-plussers. Voor wat de -25 jarigen betreft is enige relativisering op zijn plaats, omdat het verschil wellicht voor een deel toe te schrijven is aan de verschillen in het onderwijssysteem in de verschillende EU-lidstaten. Hierbij kan zeker gedacht worden aan Nederland en Duitsland, waar de mogelijkheden van formules van deeltijds leren- deeltijds werken de werkgelegenheidsgraad van jongeren aanzienlijk omhoogduwt. Bovendien moet het hoge aantal langlerenden in België zeker niet als een probleem, doch veeleer als een voordeel beschouwd worden in een maatschappij waarbij opleiding en kennis steeds belangrijker worden.

Voor wat de ouderen betreft zal de regering via een aantal maatregelen die in 2002 starten een leeftijdsbewust personeelsbeleid helpen gestalte geven. Zo

vée au travail est nécessaire afin de pouvoir satisfaire à la demande de travail (qualifié). En outre, un taux d'emploi plus élevé allège la charge que comporte le vieillissement de la population pour les finances publiques et les dispositifs de sécurité sociale, via une réduction du rapport de dépendance. Enfin, un taux d'emploi plus élevé renforce la cohésion sociale d'une société, considérant que le fait d'avoir un emploi constitue un facteur important dans l'intégration sociale.

Dans cette politique d'augmentation générale du taux d'emploi, les éléments du coût de la main-d'œuvre et de la formation permanente sont extrêmement importants. L'enveloppe totale de réduction des charges patronales dépassera en 2002 les 154 milliards BEF (ou 3.824 millions EUR). Cela représente environ le double par rapport à 1999. Plus de 115 milliards BEF vont à la réduction structurelle des charges. Via cette politique active en matière de diminution des cotisations patronales à la sécurité sociale, le gouvernement veut promouvoir à un contexte économique ayant des résultats maximaux en matière de création de nouveaux emplois. Comme convenu dans un programme pluriannuel, les partenaires sociaux et les employeurs plus particulièrement, fourniront des efforts supplémentaires en matière de formation permanente des travailleurs.

Outre cette politique d'augmentation générale du taux d'emploi, il convient d'accorder une attention particulière à trois «groupes à risque», pour lesquels notre taux d'emploi dans l'optique européenne est particulier. Il s'agit notamment de l'inégalité d'accès au travail selon l'âge, le sexe ou le degré de formation.

En ce qui concerne l'âge, une attention a déjà été portée au faible taux d'emploi chez les -25 ans et chez les + 50 ans. Concernant les -25 ans, il faut un peu relativiser car la différence est peut être imputée pour une part aux divergences dans le système d'enseignement des divers états membres de l'UE. A ce propos, on peut assurément penser aux Pays-Bas et à l'Allemagne, où les possibilités de formules de travail à temps partiel- formation à temps partiel font considérablement monter le taux d'emploi des jeunes. En outre, le nombre élevé de personnes en formation permanente en Belgique ne doit certainement pas être considéré comme un problème, mais plutôt comme un avantage dans une société où la formation et la connaissance sont de plus en plus importantes.

En ce qui concerne les âgés, le gouvernement aidera à donner corps, via un certain nombre de mesures qui seront lancées en 2002, à une politique du personnel

zullen de formules van 1/5de en halftijdse vermindering van prestaties voor 50 plussers er voor zorgen dat de overgang van volledige activiteit naar volledige inactiviteit gespreid in de tijd kan gebeuren, rekening houdende met de individuele mogelijkheden en behoeften van de werknemer. De aanwerving van oudere werklozen zal in het bijzonder ondersteund worden via een combinatie van verlaging van de sociale bijdragen en een actief inzetten van de werkloosheidsuitkeringen. Maar daarnaast zal ook binnen de onderneming het beleid inzake opleiding en vorming leeftijdsbewuster moeten worden, en zal het ontslag van oudere werknemers moeten afgeremd worden.

De ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt in functie van het opleidingsniveau blijkt uit de grote verschillen inzake werkgelegenheidsgraad. In 2000 had 66 % van de 25 tot 49-jarigen laaggeschoolden een baan, tegen ruim 91 % bij de hogeschoolden. Voor de leeftijdsgroep van 25 tot 59 jaar is de discrepantie nog groter, namelijk 59 % tegenover 88 %. Vooral bij vrouwen is het verschil groot: slechts 41 % van de laaggeschoolde vrouwen in België heeft een baan, terwijl ruim 74 % van de laaggeschoolde mannen een job heeft. Die lage werkgelegenheidsgraad is het resultaat van een dubbele beweging. Laaggeschoolden bieden zich voor eerst minder aan op de arbeidsmarkt: de activiteitsgraad (d.i. de verhouding tussen de beroepsbevolking (= werkenden + werklozen) en de totale populatie in diezelfde leeftijdsgroep) beliep in 2000 amper 63 % voor laaggeschoolden, terwijl dit 91 % was voor hogeschoolden. Daarnaast ligt een hogere werkloosheidsgraad eveneens aan de grondslag van deze lage werkgelegenheidsgraad van laaggeschoolden: in de leeftijdsgroep 25 tot 59 jaar is 10 % van de laaggeschoolden werkzoekend, terwijl dit slechts 2,7 % is bij de hogeschoolden. Ook voor deze specifieke doelgroep moet het reeds gevoerde werkgelegenheidsbeleid nog versterkt worden. Maatregelen gericht op langdurig werklozen bereiken voornamelijk deze mindergeschoolde groepen. Het veralgemeende stelsel van activering van uitkeringen bij de aanwerving van langdurig werkzoekenden, dat in werking treedt op 1 januari 2002, zal dan ook voor deze groep nieuwe kansen bieden. Daarnaast werd aan deze groep bijzondere aandacht besteed in diverse andere maatregelen, zoals bijvoorbeeld bij de startbanen.

plus attentive au besoin des travailleurs plus âgés. Ainsi, les formules de réduction des prestations d'1/5ème et mi-temps pour les +50 ans veilleront à ce que le passage d'une activité complète à une inactivité complète puisse se faire de manière échelonnée dans le temps, en tenant compte des possibilités individuelles et des besoins du travailleur. L'embauche de chômeurs âgés sera particulièrement soutenue via une combinaison de la diminution des cotisations sociales et une activation des allocations de chômage. À côté de cela, la politique en matière de formation et d'éducation au sein de l'entreprise devra également être plus sensible à l'âge, et le licenciement de travailleurs âgés devra être freiné.

L'inégalité d'accès au marché du travail en fonction du niveau de formation fait apparaître de grandes divergences en matière de taux d'emploi. En 2000, 66 % des peu qualifiés de 25 à 49 ans avaient un emploi, contre un peu plus de 91 % pour les hautement qualifiés. Pour le groupe d'âge de 25 à 59 ans, la disparité est encore plus importante, à savoir 59 % contre 88 %. La différence est principalement importante chez les femmes : seuls 41 % des femmes peu qualifiées ont un emploi en Belgique, alors qu'un peu plus de 74 % des hommes peu qualifiés ont un emploi. Ce faible taux d'emploi est le résultat d'un double effet. Les peu qualifiés se présentent pour l'instant moins sur le marché du travail : le taux d'activité (à savoir le rapport entre la population active (= travailleurs + chômeurs) et la population totale dans le même groupe d'âge) s'élevait à peine en 2000 à 63 % pour les peu qualifiés, tandis que celui-ci était de 91 % pour les hautement qualifiés. De plus, un taux de chômage plus élevé est également à la base de ce faible taux d'emploi des peu qualifiés : dans le groupe d'âge de 25 à 59 ans, 10 % des peu qualifiés sont demandeurs d'emploi tandis que seulement 2,7 % des hautement qualifiés le sont. Pour ce groupe cible spécifique, la politique déjà menée en matière d'emploi doit également encore être renforcée. Des mesures axées sur les chômeurs de longue durée touchent essentiellement ces groupes moins qualifiés. Le dispositif généralisé d'activation des allocations en cas d'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée, qui entre en vigueur au 1er janvier 2002, offrira donc également de nouvelles chances pour ce groupe. En outre, une attention particulière a été accordée à ce groupe dans diverses mesures, par exemple pour les conventions de premier emploi.

Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven en wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Op 17 oktober 2000 heeft de Ministerraad belangrijke beslissingen getroffen in verband met de werkgelegenheid.

Op 22 december 2000 hebben de sociale partners het interprofessioneel akkoord 2001-2002 goedgekeurd.

De wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven en de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers vloeien daaruit voort.

Beide wetten bevatten dertien maatregelen die rechtstreeks inspelen op de Europese richtsnoeren.

De wet van 10 augustus 2001 bevat vijf maatregelen.

De eerste maatregel herleidt de wekelijkse arbeidsduur tot 38 uur vanaf 1 januari 2003. Hij kent aan de werkgevers die op deze verkortings voorloper, een vermindering toe van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Het bedrag hiervan neemt af naarmate de vervroegde toepassing van deze verkortings tot 38 uur van de wekelijkse arbeidstijd (inwerkingtreding op 1 juli 2001).

De tweede maatregel vervangt de huidige bepalingen in het geval van collectieve arbeidsduurvermindering en van invoering van de vierdagenweek door nieuwe, eenvoudigere maatregelen.

De werkgevers die de wekelijkse arbeidstijd verminderen onder de 38 uur, genieten per werknemer een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid van 800 € per uur verkortings die ineens wordt toegekend of trimestrieel in vier gelijke schijven.

Zij genieten vervolgens, per werknemer, een vermindering van de bijdragen die elk trimester wordt toegekend en die 62,5 – 100 of 150 € bedraagt naargelang de wekelijkse arbeidstijd 37, 36 of 35 uur of minder is.

Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie et loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Le 17 octobre 2000, le Conseil des Ministres a pris d'importantes décisions en matière d'emploi.

Le 22 décembre 2000, les partenaires sociaux ont conclu l'accord interprofessionnel 2001-2002.

La loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie et la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs en résultent.

Ces deux lois contiennent treize mesures qui se situent dans le droit fil des lignes directrices européennes.

La loi du 10 août 2001 précitée comprend cinq mesures.

La première réduit à 38 heures la durée hebdomadaire de travail à partir du 1^{er} janvier 2003 et accorde aux employeurs qui anticipent cette réduction, une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale dont le montant décroît au fur et à mesure de l'application anticipée de cette réduction à 38 heures de la durée hebdomadaire de travail (entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2001).

La deuxième mesure remplace les dispositions actuelles en cas de réduction collective du temps de travail et d'instauration de la semaine de quatre jours par de nouvelles mesures plus simples.

Les employeurs qui réduisent la durée hebdomadaire de travail en dessous de 38 heures bénéficient, par travailleur, d'une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale de 800 € par heure de réduction, accordée en une seule fois ou trimestriellement en quatre tranches égales.

Ils bénéficient ensuite, par travailleur, d'une réduction de cotisations accordée chaque trimestre dont le montant s'élève à 62,5, 100 ou 150 € selon que la durée hebdomadaire de travail est respectivement de 37 heures, de 36 heures ou de 35 heures ou moins.

Ten slotte genieten de werkgevers die de vierdagenweek in hun bedrijf invoeren, per werknemer een bijdragevermindering van 400 € die ineens wordt toegekend of trimestrieel in vier gelijke schijven.

Deze drie types van bijdrageverminderingen kunnen gecumuleerd worden met andere verminderings. Het totaalbedrag mag evenwel het bedrag niet overschrijden van de bijdragen die normaal per betrokken werknemer verschuldigd zijn.

De wekelijkse arbeidstijdvermindering kan toegepast worden op categorieën van werknemers die bijvoorbeeld bepaald zijn door hun functie of hun leeftijd, maar zij moet collectief zijn voor al deze categorieën. Ze slaat alleen op voltijdse werknemers. Een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit kan evenwel een vermindering van de sociale bijdragen toekennen voor de deeltijdse werknemers van wie het loon verhoogd wordt wegens de arbeidstijdvermindering die hun voltijdse werkcollega's genieten (inwerkingtreding op 1 oktober 2001).

De derde maatregel schept het wettelijk kader dat de toepassing toelaat van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001. Deze CAO werd gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad en voert een systeem van tijdskrediet in, van loopbaanvermindering en van vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen werd bijgevolg gewijzigd, wat de private sector betreft, om deze overeenkomst toepasbaar te maken. CAO nr. 77 voorziet :

1° een recht op tijdskrediet voor een maximum duur van één jaar over de hele loopbaan, uit te oefenen per periode van ten minste drie maanden. Het tijdskrediet kan op vijf jaar worden gebracht over de hele loopbaan via een collectieve arbeidsovereenkomst per sector of per bedrijf. Het tijdskrediet kan bestaan ofwel uit een volledige opschorting van de arbeidsprestaties, ofwel uit een halftijdse vermindering van deze prestaties. In de loop van de vijftien maanden die aan zijn aanvraag om tijdskrediet voorafgaan, moet de werknemer twaalf maanden tewerkgesteld geweest zijn binnen een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever ;

2° het recht op een loopbaanvermindering van een dag of van twee halve dagen per week gedurende periodes van ten minste zes maanden en gedurende een maximum duur van vijf jaar over zijn hele loopbaan.

Enfin, les employeurs qui instaurent la semaine de quatre jours dans leur entreprise bénéficient, par travailleur, d'une réduction de cotisations de 400 € accordée en une seule fois ou trimestriellement en quatre tranches égales.

Ces trois types de réductions de cotisations peuvent être cumulés avec d'autres réductions mais leur montant ne peut dépasser le montant des cotisations normalement dues pour chaque travailleur concerné.

La réduction de la durée hebdomadaire du travail peut s'appliquer à des catégories de travailleurs déterminées par exemple par leur fonction ou leur âge mais doit être collective à l'ensemble de ces catégories. Elle ne concerne que les travailleurs occupés à temps plein. Toutefois, un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres peut accorder une réduction de cotisations sociales pour les travailleurs à temps partiel dont la rémunération est augmentée en raison de la réduction de la durée du travail dont bénéficient leur collègues de travail occupés à temps plein (entrée en vigueur: 1^{er} octobre 2001).

La troisième mesure crée le cadre légal permettant l'application de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

La loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales a donc été modifiée, en ce qui concerne le secteur privé, pour rendre cette convention applicable. La CCT n° 77 prévoit :

1° un droit au crédit-temps pour une durée maximum d'un an sur l'ensemble de la carrière à exercer par période de trois mois minimum. Le crédit-temps peut être porté à 5 ans sur l'ensemble de la carrière par convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise. Le crédit-temps peut consister soit en une suspension totale des prestations de travail, soit en une réduction à mi-temps de ces prestations. Le travailleur doit avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec son employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois précédant sa demande de crédit-temps ;

2° un droit à une réduction de carrière d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pendant des périodes de 6 mois minimum et pendant une durée maximum de 5 ans sur l'ensemble de la carrière. Le travailleur doit

De werknemer moet tewerkgesteld geweest zijn binnen een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever gedurende de vijf jaren die aan zijn aanvraag om loopbaanvermindering voorafgaan en voltijds tewerkgesteld geweest zijn gedurende het laatste van deze vijf jaren ;

3° de werknemers van ten minste 50 jaar oud hebben recht, zonder maximum duur, op een loopbaanvermindering van een dag of van twee halve dagen per week (per periode van ten minste zes maanden) en op een halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties. Om de loopbaanvermindering te kunnen genieten, moet de werknemer voltijds of 4/5de-tijds tewerkgesteld zijn op het ogenblik van zijn aanvraag om loopbaanvermindering. Om de halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties te kunnen genieten, moet hij ten minste 3/4de-tijds tewerkgesteld geweest zijn bij zijn werkgever gedurende het jaar dat zijn aanvraag om vermindering van de prestaties voorafgaat. Bovendien moet de werknemer in beide gevallen tewerkgesteld geweest zijn binnen een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever gedurende de vijf jaren die aan zijn aanvraag voorafgaan en een anciënniteit als loontrekkende hebben van twintig jaar.

Overigens zal de verplichting tot vervanging van de werknemers met loopbaanonderbreking op 1 januari 2002 afgeschaft worden. Ten slotte machtigt het wetsontwerp de Koning, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, om het bedrag van de uitkering te bepalen waarop de werknemers recht hebben, bedoeld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 (inwerkingtreding op 1 januari 2002, behalve de artikelen 22 en 24, § 2 : publicatie in het *Belgisch Staatsblad*).

De vierde maatregel brengt het vaderschapsverlof en het adoptieverlof van drie op tien dagen. Gedurende de eerste drie verlofdagen geniet de werknemer zijn loon en gedurende de zeven volgende dagen geniet hij een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Het bedrag van deze uitkering zal bij koninklijk besluit bepaald worden (inwerkingtreding op 1 juli 2002).

Ten slotte verlengt de vijfde maatregel in 2001 en in 2002 de mogelijkheid om sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten betreffende de volgende brugpensioenstelsels :

1° voltijds brugpensioen voor de werknemers van ten minste 56 jaar oud, met een loopbaan van ten minste 33 jaar en die ofwel gedurende ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregime van ploegenarbeid met nachtprestaties, ofwel hebben gewerkt in de bouwsector

avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec son employeur pendant les 5 ans précédant sa demande de diminution de carrière et avoir été occupé à temps plein pendant la dernière de ces 5 années ;

3° les travailleurs de 50 ans au moins ont droit, sans durée maximum, à une diminution de carrière d'un jour ou de deux demi-jours par semaine (par période de 6 mois minimum) et à une réduction de prestations de travail à mi-temps. Pour pouvoir bénéficier de la diminution de carrière, le travailleur doit être occupé à temps plein ou à 4/5^{ème} temps au moment de sa demande de diminution de carrière. Pour pouvoir bénéficier de la réduction des prestations de travail à mi-temps, il doit avoir été occupé au moins à 3/4 temps chez son employeur pendant l'année précédant sa demande de réduction des prestations. En outre, dans les deux cas, le travailleur doit avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec son employeur pendant les 5 années qui précèdent sa demande et avoir une ancienneté de 20 ans comme salarié. Par ailleurs, l'obligation de remplacement des travailleurs en interruption de carrière est supprimée.

Enfin, un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres détermine le montant de l'allocation à laquelle ont droit les travailleurs visés par la convention collective de travail n° 77 (entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2002, sauf articles 22 et 24, § 2 : publication au *Moniteur belge*).

La quatrième mesure porte de trois à dix jours le congé de paternité et le congé d'adoption. Pendant les trois premiers jours de congé, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération et pendant les sept jours suivants, il bénéficie d'une allocation payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. Le montant de cette allocation est déterminé par arrêté royal (entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2002).

Enfin, la cinquième mesure prolonge en 2001 et en 2002 la possibilité de conclure des conventions collectives de travail sectorielles relatives aux régimes de prépension suivants :

1° la prépension à temps plein pour les travailleurs âgés de 56 ans au moins, qui ont une carrière de 33 ans au moins et soit ont travaillé pendant 20 ans au moins dans un régime de travail en équipes comprenant des prestations de nuit, soit ont travaillé dans le

en ongeschikt zijn om hun beroepsactiviteit voort te zetten ;

2° halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar.

Bovendien verlengen de bepalingen betreffende het halftijdse brugpensioen vanaf 58 jaar voor 2001 en 2002 (inwerkingtreding op 1 januari 2001).

Voorname wet van 5 september 2001 bevat acht maatregelen waarvan er zeven een weerslag hebben in 2002.

De eerste verlengt in 2001 en in 2002 enerzijds, de inspanning die de werkgevers sedert vele jaren leveren ten gunste van personen die tot risicogroepen behoren of op wie een inschakelingsparcours van toepassing is en anderzijds, de bijdrage van 0,05% die eerst het begeleidingsplan van de werklozen financierde en die, sedert vorig jaar, het inschakelingsparcours financiert van de jongeren dat volgde op het begeleidingsplan van de werklozen (inwerkingtreding op 1 januari 2001).

De tweede maatregel staat de mensen die sedert ten minste een jaar werkloos zijn en ten minste 45 jaar oud zijn, toe aangeworven te worden door werknemers, en in aanmerking genomen te worden voor de naleving van de verplichting die aan deze werknemers opgelegd is in het kader van de startbaanovereenkomst wanneer in de subregio's een tekort aan jongeren wordt vastgesteld door de subregionale werkgelegenheidscomités .

De derde maatregel geeft aan de Koning de macht, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, de voorwaarden en de regels te bepalen voor een verhoging van de structurele vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die zal worden toegekend aan de werkgevers die oudere werknemers van ten minste 58 jaar oud tewerkstellen. Deze bijkomende vermindering zal kunnen schommelen in functie van de leeftijd van de werknemers (inwerkingtreding op 1 april 2002).

De vierde maatregel schept voor de werknemers van ten minste 45 jaar oud die ontslagen zijn en die een dienstanciënniteit hebben van ten minste een jaar, een recht op een procedure voor beroepsherklassering die men doorgaans *outplacement* noemt. Deze procedure wordt vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst die binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten wordt of bij ontstentenis daaraan, in een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit. Er dient opgemerkt dat er momenteel reeds een collectieve

secteur de la construction et sont dans l'incapacité de continuer leur activité professionnelle ;

2° la prépension à mi-temps à partir de 55 ans.

En outre, les dispositions relatives à la prépension à mi-temps à partir de 58 ans sont prolongées en 2001 et en 2002 (entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2001).

La loi du 5 septembre 2001 précitée comprend huit mesures dont sept ont une incidence en 2002.

La première prolonge en 2001 et en 2002, d'une part, l'effort que les employeurs consacrent depuis de nombreuses années aux personnes appartenant aux groupes à risques ou auxquelles s'applique un parcours d'insertion et, d'autre part, la cotisation de 0,05% qui finançait d'abord le plan d'accompagnement des chômeurs et qui, depuis l'année dernière, finance le parcours d'insertion des jeunes qui a succédé au plan d'accompagnement des chômeurs (entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2001).

La deuxième mesure permet aux chômeurs depuis un an au moins, âgés de 45 ans au moins, d'être engagés par des employeurs et d'être pris en considération pour le respect de l'obligation imposée à ces employeurs dans le cadre de la convention de premier emploi lorsqu'une pénurie de jeunes est constatée dans les sous-régions par les comités subrégionaux de l'emploi.

La troisième mesure donne le pouvoir au Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, de déterminer les conditions et les règles d'une augmentation de la réduction structurelle des cotisations patronales de sécurité sociale qui sera accordée aux employeurs qui occupent des travailleurs âgés de 58 ans au moins. Cette réduction supplémentaire pourra varier en fonction de l'âge des travailleurs (entrée en vigueur : 1^{er} avril 2002).

La quatrième mesure crée pour les travailleurs âgés de 45 ans au moins, qui sont licenciés et qui ont une ancienneté de service d'au moins un an, un droit à une procédure de reclassement professionnel, à savoir ce qu'on appelle généralement l'*outplacement*. Cette procédure est fixée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail ou à défaut par un arrêté délibéré au Conseil des Ministres. Il faut noter qu'actuellement existe déjà une convention collective de travail. Lorsque les travailleurs n'ont

arbeidsovereenkomst bestaat. Wanneer de werknemers geen outplacement-procedure hebben genoten, is de werkgever gehouden tot het betalen van een bijdrage aan een specifiek fonds, dat opgericht is binnen het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, en dat dan de kostprijs van deze procedure zal financieren in de plaats van de in gebreke gebleven werkgever (inwerkingtreding na publicatie in het *Belgisch Staatsblad*).

De vijfde maatregel richt binnen het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid een Fonds op ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden. Dit fonds wordt gespijsd door de bijdragen voor de sociale zekerheid en door de terugvordering van onterecht uitgekeerde toelagen. Er worden toelagen uitgekeerd aan werkgevers die acties voeren met betrekking tot het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden voor hun werknemers van ten minste 55 jaar oud (inwerkingtreding te bepalen door de Koning).

De zesde maatregel staat de werknemers van ten minste 50 jaar die een halftijdse loopbaanonderbreking genieten of die vanaf 1 januari 2002 een halftijds tijdskrediet zullen genieten, toe om tijdens hun beschikbare halftijdse activiteit prestaties te leveren van vorming, begeleiding of mentorschap ten voordele van de nieuwe werknemers.

Deze activiteiten verlopen ofwel bij de betrokken werkgever, ofwel bij een andere werkgever die deel uitmaakt van dezelfde bedrijfstak, ofwel in een opleidingscentrum voor beroepen van dezelfde bedrijfstak dat georganiseerd is door een beroepssector (inwerkingtreding te bepalen door de Koning).

Ten slotte schaft de zevende maatregel de verplichting af om een verzamelstaat voor te leggen voor de werkgevers die vragen om terugbetaling van de vergoeding van hun werknemers die betaald educatief verlof genieten. Deze administratieve vereenvoudiging brengt de afschaffing met zich van de budgettaire doelstelling van het schooljaar volgend op dat waarvoor verzamelstaten moesten ingediend worden (inwerkingtreding op 1 september 2000).

Het betaald educatief verlof

In het vooruitzicht van de levenslange opleiding en vorming moet het stelsel van het betaald educatief verlof opnieuw gedynamiseerd worden. Dit is de unanieme wens van alle sociale partners, maar ook van de Europese Instanties.

pas bénéficié de la procédure de reclassement professionnel, leur employeur est tenu de payer une contribution à un fonds spécifique créé au Ministère de l'Emploi et du Travail qui financera alors le coût de cette procédure à la place de l'employeur défaillant (entrée en vigueur: publication au *Moniteur belge*).

La cinquième mesure instaure au Ministère de l'Emploi et du travail un fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail qui est alimenté par des cotisations de sécurité sociale et par le recouvrement des subventions versées indûment. Des subventions sont accordées aux employeurs qui entreprennent des actions qui ont trait à la promotion des conditions de travail de leur travailleurs âgés de 55 ans au moins (entrée en vigueur: à fixer par le Roi).

La sixième mesure permet aux travailleurs âgés de 50 ans au moins qui bénéficient de l'interruption de carrière ou qui bénéficieront du crédit-temps à partir du 1^{er} janvier 2002 de donner, pendant leur mi-temps disponible, une formation, un accompagnement ou un tutorat aux nouveaux travailleurs.

Ces activités se déroulent soit chez l'employeur concerné, soit chez un autre employeur faisant partie de la même branche d'activités, soit dans un centre de formation aux métiers de la même branche d'activités, organisé par un secteur professionnel (entrée en vigueur: à fixer par le Roi).

Enfin, la septième mesure supprime, pour les employeurs qui demandent le remboursement de la rémunération de leurs travailleurs qui bénéficient du congé-éducation payé, l'obligation de produire un état récapitulatif. Cette simplification administrative entraîne la suppression de l'objectif budgétaire de l'année scolaire suivant celle pour laquelle des états récapitulatifs devaient être introduits (entrée en vigueur: 1^{er} septembre 2000).

Le congé éducation payé

Dans la perspective de la formation et de l'éducation tout au long de la vie, le dispositif du congé éducation payé doit être redynamisé. C'est le vœu unanime de l'ensemble des partenaires sociaux mais aussi des instances européennes.

Zo wordt het educatief verlof toegankelijk voor alle werknemers die ten minste halftijds tewerkgesteld zijn. Deze maatregel kan perfect worden ingeschreven in de opleidings- en opvoedingsperspectieven van de Europese Commissie.

De vaardighedenportefeuille

Om de erkenning van de tijdens de uitoefening van de beroepsactiviteiten en van het privé kader opgedane kwalificaties en bekwaamheden te vergemakkelijken en zo een duidelijker beeld te krijgen van de mogelijkheden en van de mobiliteit van de werknemers, heeft de Regering beslist het recht op een bekwaamhedenbalans in te voeren. Het recht op deze balans wordt geïntegreerd in de voorziening van het betaald educatief verlof.

Daardoor zal de werknemer beschikken over een wettelijke dekking voor zijn afwezigheid en zal hij een vergoedingswaarborg genieten voor de tijd die hij heeft besteed aan de voorbereiding en aan de verwezenlijking van zijn bekwaamhedenbalans. Van zijn kant zal het bedrijf terugbetaald worden in dezelfde voorwaarden als deze voorzien in het betaald educatief verlof.

Na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad zal de Koning de voorwaarden voor de inwerkingstelling van dit nieuwe luik bepalen. De budgettaire weerslag van deze maatregel wordt voor 2002 gecompenseerd ten laste van de hele voorziening van het betaald educatief verlof.

De onderdompelingsovereenkomst

Het opdoen van professionele vaardigheden door onderdompeling is een aanpak die door alle sociale partners wordt voorgesteld als de ideale overgang tussen de schoolse wereld en de bedrijfswereld, die tevens van aard is om de terugkeer naar een baan toe te laten voor personen die uit de arbeidsmarkt zijn gestoten wegens een verlies aan kwalificatie te wijten aan een gekozen of ondergane activiteitsonderbreking.

Momenteel bestaat er een waaier van statuten maar de sociale bescherming en het loonniveau van deze werknemers die tijdens hun opleiding duurzaam betrokken zijn bij het productieproces, zijn soms wisselvallig en vaak moeilijk te controleren. De Regering heeft beslist om voor die werknemers via een wet, de onontbeerlijke minimum gemeenschappelijke sociale

Le congé éducation est ainsi rendu accessible à tous les travailleurs occupés à mi-temps au moins. Cette mesure s'inscrit parfaitement dans les perspectives de formation et d'éducation tout au long de la vie prônées par la Commission européenne.

Le portefeuille des compétences

Pour améliorer la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises dans l'exercice des activités professionnelles comme dans le cadre de la vie privée et ainsi accroître la visibilité des potentialités des travailleurs et leur mobilité, le gouvernement a décidé d'instaurer le droit au bilan de compétences. Ce droit au bilan de compétence est intégré dans le dispositif du congé éducation payé.

Le travailleur disposera de ce fait d'une couverture légale pour son absence et bénéficiera d'une garantie de rémunération pour le temps consacré à la préparation et à la réalisation de son bilan de compétences. L'entreprise de son côté se verra rembourser dans les mêmes conditions que celles prévues pour le congé-éducation.

Le Roi déterminera, après consultation du Conseil National du Travail, les conditions de mise en œuvre de ce nouveau volet du dispositif. L'impact budgétaire de cette mesure est compensé pour l'année 2002 à charge de l'ensemble du dispositif du congé éducation payé.

Le contrat d'immersion

L'acquisition d'habiletés professionnelles en immersion est une démarche que tous les partenaires sociaux se plaisent à présenter comme la réponse la plus adaptée pour assurer une transition harmonieuse entre le monde de l'école et le monde de l'entreprise mais aussi de nature à permettre le retour à l'emploi de personnes écartées du marché du travail du fait d'une perte de qualification consécutive à un arrêt d'activité choisi ou subi.

Actuellement un foisonnement de statuts cohabite mais la protection sociale et le niveau de rémunération de ces travailleurs associés de façon durable au processus de production dans une démarche d'apprentissage sont parfois aléatoires et souvent difficilement contrôlables. Le gouvernement a décidé de garantir à ces travailleurs, par une loi, les normes minimales de

beschermingsnormen te waarborgen binnen het kader van een arbeidsovereenkomst.

De tekst van deze wet zal binnenkort aan het Parlement voorgelegd worden.

Begeleidingsparcours van de jongeren naar de startbaanovereenkomst

Het begeleidingsparcours van de jongeren staat stroomopwaarts van de startbaanovereenkomst en heeft tot doel voor de jongeren een geïndividualiseerde begeleiding te organiseren onder de vorm van opleidingsmodules van korte duur.

De voorziening werd uitgebreid, op verzoek van de gewestelijke diensten, tot de jongeren die houder zijn van een diploma van hoger secundair onderwijs.

Het vervangt het inschakelingsparcours voor de lager geschoolde jongeren. Dit begeleidingsplan maakt het voorwerp uit van een samenwerkingsakkoord gesloten tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten. Om de uitwerking toe te laten van meerjarenstrategieën op het niveau van de verschillende operatoren is gebleken dat dit samenwerkingsakkoord voor onbepaalde duur diende te worden gesloten.

De strijd tegen de jongerenwerkloosheid

Op 1 april 2000 is de startbaanovereenkomst (het Rosettaplan) in voege getreden.

Sedert haar inwerkingstelling neemt het succes van deze voorziening niet af vermits op 1 oktober 2001 meer dan 70.000 jongeren reeds een arbeidsovereenkomst hadden gesloten gedekt door een startbaanovereenkomst.

Het is opmerkelijk vast te stellen dat de grote meerderheid (92%) van de jongeren deze eerste ervaring beëindigen en dat voor bijna de helft van hen de overeenkomst de vorm krijgt van een overeenkomst van onbepaalde duur.

Evenwel dient het probleem bekeken te worden van de jongeren die een overeenkomst genieten van bepaalde duur van 6 maanden of meer, maar van minder dan één jaar. Volgens de huidige staat van de wetgeving mogen zij immers geen nieuwe bijkomende overeenkomst meer sluiten om de maximumduur van een jaar te bereiken, duur die wordt bepaald als te bereiken doelstelling in het kader van de wet.

protection sociale communes indispensables, dans le cadre du contrat de travail.

Le texte de cette loi sera prochainement soumis au parlement.

Parcours d'accompagnement des jeunes vers la convention de premier emploi

Le parcours d'accompagnement des jeunes se place en amont de la convention de premier emploi et a pour but d'organiser pour les jeunes un accompagnement personnalisé sous forme de modules de formation de courte durée.

Le dispositif a été étendu, à la demande des services régionaux, aux jeunes titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Il remplace le parcours d'insertion pour les jeunes moins qualifiés. Ce plan d'accompagnement fait l'objet d'un accord de coopération conclu entre l'Etat, les Communautés et les Régions. Pour permettre l'élaboration de stratégies pluriannuelles au niveau des différents opérateurs, il est apparu qu'il convenait de conclure cet accord de coopération à durée indéterminée.

La lutte contre le chômage des jeunes

Le 1^{er} avril 2000 est entré en vigueur la convention de premier emploi (le Plan Rosetta).

Ce dispositif connaît depuis sa mise en œuvre un succès qui ne se dément pas puisque au 01 octobre 2001 plus de 70.000 jeunes avaient conclu un contrat d'emploi couvert par cette mesure.

Il est remarquable de constater que la grande majorité (92%) des jeunes mènent à terme cette première expérience et que pour presque la moitié d'entre eux le contrat revêt la forme d'un contrat à durée indéterminée.

Il convient cependant d'apprécier le problème des jeunes qui bénéficient de contrats à durée déterminée de 6 mois ou plus mais de moins d'une année car dans l'état actuel de la législation il ne leur est plus permis de conclure une nouvelle convention complémentaire pour atteindre la durée maximale d'une année, durée définie comme l'objectif à atteindre dans le cadre de la loi.

Om die jongeren toe te laten deze fase van verwerving van beroepservaring te verlengen – ze is immers onmisbaar om hen een maximum aan kansen te bieden om een duurzame job te bemachtigen – dat de wetgeving werd aangepast en dat het voortaan mogelijk zal zijn om de overeenkomsten te cumuleren om zo de duur van een jaar te bereiken (24 of 36 maanden voor overeenkomsten van type 2 of 3).

In het kader van de preventieve maatregelen om vervroegd vertrek tegen te gaan, zal een cel voor de consolidatie van de werkgelegenheid in 2002 operationeel worden binnen het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Zij zal op vrijwillige basis toegankelijk zijn voor werknemers van 45 jaar en meer die raad en een omkadering wensen te genieten voor een eventuele beroepsheroriëntering (18 miljoen BEF in 2002).

Rosetplan +

De startbaanovereenkomst is bedoeld om de toegang van de jongeren tot gesalarieerde beroepen te bevorderen. Uit billijkheidsoverwegingen dient bijgevolg dezelfde aandacht geschonken te worden aan de jongeren die een loopbaan als zelfstandig werknemer willen beginnen en zo hun eigen werkgelegenheid wensen te scheppen.

Om die jongeren toe te laten de afwerking van hun project te verfijnen, zal hen na de erkenning van hun dossier door de raad van bestuur van het participatiefonds, een uitkering verleend worden die overeenstemt met deze die toegekend wordt aan de werkzoekenden na afloop van hun wachtstage.

Een vergoeding ten belope van eenzelfde bedrag zal hen eveneens toegekend worden gedurende de eerste zes maanden van het starten van hun activiteit.

Bovendien wordt gedurende twee of drie jaar een materiële en administratieve omkadering voorzien samen met hulp bij het beheer om zo vooruit te lopen op de problemen van bedrijfsbeheer die inherent zijn aan jonge ondernemingen. Er werden bij het participatiefonds middelen geïdentificeerd en gemobiliseerd.

Non-profitsector

De voorziening van de sociale Maribel in de non-profitsector heeft reeds de schepping van meer dan 16.000 banen toegelaten. Overigens laten de maatregelen voor het einde loopbaan van het verplegend

C'est pour permettre à ces jeunes de prolonger cette phase d'acquisition d'expérience professionnelle indispensable pour leur assurer un maximum de chance d'obtenir un emploi durable que la législation sera adaptée et qu'il sera dès à présent permis de cumuler les conventions jusqu'à égaliser la durée d'une année (de 24 ou de 36 mois dans les conventions de type 2 ou de type 3).

Dans le cadre des mesures préventives visant à éviter les départs anticipés, une cellule de consolidation de l'emploi sera opérationnelle en 2002 au sein du Ministère de l'Emploi et du travail. Elle sera accessible sur base volontaire aux travailleurs de 45 ans et plus qui désirent bénéficier de conseils et d'un encadrement pour une éventuelle réorientation professionnelle. (18 millions BEF en 2002)

Plan Rosetta +

La convention de premier emplois'attache à favoriser l'accès des jeunes aux professions salariées. Il convient par équité d'apporter la même attention aux jeunes qui souhaitent embrasser la carrière de travailleur indépendant et créer ainsi leur propre emploi.

Afin de permettre à ces jeunes de parfaire l'élaboration de leur projet, il leur sera accordé, dès l'agrément de leur dossier par le conseil d'administration du fonds de participation, une allocation équivalente à l'allocation perçue par les demandeurs d'emploi à l'issue du stage d'attente.

Un prêt sans intérêt d'un montant équivalent leur sera également alloué pendant les 6 premiers mois de lancement de leur activité.

De plus un encadrement matériel, administratif et d'aide à la gestion sera assuré pendant une ou deux années, de façon à anticiper les problèmes de gestion entrepreneuriale inhérents aux jeunes entreprises. Des moyens ont été identifiés et mobilisés à cette fin auprès du fonds de participation.

Non-marchand

Le dispositif du Maribel social dans le secteur non-marchand a déjà permis la création de plus de 16 000 emplois. Par ailleurs, les mesures de fin de carrière pour le personnel infirmier et soignant permettent soit

en verzorgend personeel ofwel de toekenning toe van een loonpremie, ofwel een vermindering van de werkduur vanaf de leeftijd van 45 jaar, met compenserende aanwerving. Het budget dat door de Regering werd vrijgemaakt voor de uitvoering van die einde-loopbaanmaatregel bedraagt 49,6 miljoen euro voor het jaar 2002. Bovendien wordt vanaf oktober 2001 een algemene verhoging van de lonen toegestaan van 1% voor alle federale sectoren van de gezondheidszorg.

De nieuwe informatie- en communicatietechnologieën

De toegang tot de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën is niet voor alle burgers van ons land verzekerd. De technologische breuk ter zake wordt steeds groter en raakt een belangrijk aantal werknemers die op zijn naar werk of gezinnen die in een kwetsbare toestand verkeren.

Bezorgd om iedereen een gelijke kans te bezorgen bij de toegang tot deze informatie, opleidings- en communicatie-instrumenten, heeft de Regering een Fonds opgericht dat zal toelaten acties te voeren om het hoofd te bieden aan deze sociale uitdaging.

De bescherming van de werknemers tegen geweld op het werk, pesterijen en ongewenste seksuele intimiteiten op het werk is één van de prioriteiten van de Regering tijdens deze legislatuur.

Het wetsontwerp dat goedgekeurd werd op de Ministerraad van 31 augustus 2001 ter discussie aan het Parlement voorgelegd worden in de loop van de komende weken. Dit wetsontwerp is zeer belangrijk voor de wereld van de arbeid in zijn globaliteit, zowel voor de private als voor de overheidssector.

De nadruk wordt gelegd op de preventie van geweld op het werk en op de tussenkomst, in het bedrijf of de instelling, van de preventie-adviseur die gespecialiseerd is op psycho-sociaal vlak en meer bijzonder voor de verschillende vormen van geweld op het werk.

Deze adviseur, wiens aanwezigheid verplicht zal zijn, kan omringd zijn met vertrouwenspersonen. Beide actoren, die dicht bij de werknemers staan, zullen de slachtoffers van geweld helpen, opvangen en bijstaan.

Het wetsontwerp voert een specifieke procedure in, waarborgt een bescherming tegen het ontslag van het slachtoffer dat een met redenen omklede klacht indiende en van de getuige(n).

l'octroi d'une prime salariale, soit une diminution progressive de la durée du travail dès l'âge de 45 ans, avec embauche compensatoire. Le budget dégagé par le Gouvernement fédéral pour l'exécution de cette mesure de fin de carrière s'élève à 49,6 millions euro pour la seule année 2002. De plus, à partir d'octobre 2001, une augmentation générale des salaires est accordée à concurrence de 1% pour tous les secteurs fédéraux des soins de santé.

Les Nouvelles technologies de l'Information et de la Communication

L'accès aux Nouvelles technologies de l'Information et de la Communication n'est pas assuré à l'ensemble des citoyens de notre pays. La fracture technologique en la matière s'accroît de jour en jour et touche un nombre important de travailleurs en recherche d'emploi ou de familles en situation précaire.

Soucieux d'offrir à tous une chance égale d'accès à ces outils d'information, de formation et de communication, le gouvernement a créé un fond qui permettra de lancer des actions pour tendre à rencontrer ce défi de société.

La protection des travailleurs contre la violence au travail, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail constitue une des priorités du Gouvernement au cours de cette législature.

Le projet de loi approuvé lors du Conseil des Ministres du 31 août 2001 sera soumis à la discussion parlementaire dans le courant des prochaines semaines. Ce projet de loi est très important pour le monde du travail, dans son ensemble, secteur privé et secteur public confondus.

L'accent est mis sur la prévention de la violence au travail et sur l'intervention, en entreprise ou en institution, du conseiller en prévention spécialisé dans le domaine psycho-social et plus particulièrement dans les différentes formes de violence au travail.

Ce conseiller, dont la présence sera obligatoire, peut être entouré de personnes de confiance. Ces deux acteurs, proches des travailleurs, aideront, accueilleront et assisteront les victimes de violence.

Le projet de loi met en place une procédure spécifique, garantit une protection contre le licenciement à la victime qui a déposé une plainte motivée, ainsi qu'au(x) témoin(s).

De arbeidsrechtbank krijgt nieuwe bevoegdheden die haar zullen toelaten zich uit te spreken over geschillen die te maken hebben met geweld op het werk.

Om de preventie-adviseur toe te laten zijn wettelijke taken volledig autonoom en onafhankelijk uit te voeren, wordt een bescherming tegen ontslag voorzien. Die maakt het voorwerp uit van een tweede wetsontwerp dat door de Regering werd goedgekeurd en dat eveneens binnenkort aan het Parlement zal worden voorgelegd.

De hele wetgevende voorziening zou in werking moeten treden in de loop van het eerste kwartaal 2002. Voor die gelegenheid zal een informatiecampaigned worden gevoerd door het Departement Tewerkstelling bedoeld voor alle betrokken actoren : bedrijven, instellingen, werknemers, externe diensten voor de preventie en de bescherming.

Een bijzondere zorg zal worden besteed aan het opstellen van brochures en folders. De internetsite van het Departement zal één van de communicatie-elementen zijn.

De strijd tegen illegale arbeid wordt gedurende de hele legislatuur voortgezet, overeenkomstig het plan dat in oktober 1999 werd uitgewerkt en dat drie luiken omvat : de preventie, de actie en de repressie.

In de loop van de volgende weken zal een uitgebreide informatiecampaigned worden opgezet, bedoeld voor het grote publiek (werkgevers en werknemers).

De regering verwacht eveneens de eerste resultaten van de werkzaamheden die worden verricht door de Commissie voor de hervorming van het sociale strafrecht die begin 2001 opgericht werd. Pro memorie werd deze Commissie belast met het voorstellen aan de Regering van wijzigingen aan het sociale strafrecht met een uniformering en vereenvoudiging van de regels tot doel. Dit zou een betere toepassing van de regels van sociaal recht en een beter toezicht op de naleving ervan moeten toelaten.

Voor het actieluik vormen de buurtbanen het belangrijkste element.

Op 20 juli 2001 heeft het Parlement de wet gestemd op de ontwikkeling van buurtbanen en –diensten. Deze zal toelaten de strijd aan te binden tegen het zwartwerk dat welig tiert in de buurtdiensten. Bovendien biedt ze de gelegenheid om gesalarieerde banen te scheppen van hoge kwaliteit.

Le tribunal du travail est doté de compétences nouvelles qui lui permettent de connaître les litiges ayant trait à la violence au travail.

Pour permettre au conseiller en prévention d'accomplir ses missions légales en toute indépendance et autonomie, une protection contre le licenciement est prévue, elle constitue l'objet d'un second projet de loi approuvé par le Gouvernement et qui sera, lui aussi, soumis au Parlement prochainement.

L'ensemble du dispositif législatif devrait entrer en vigueur dans le courant du premier trimestre 2002. A cette occasion, une campagne d'information sera menée par le Département de l'Emploi à destination de tous les acteurs concernés, entreprises, institutions, travailleurs, services externes pour la prévention et la protection.

Un soin particulier sera apporté à la rédaction de brochures et de dépliantes. Le site internet du Département sera un des éléments de communication.

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

Au cours des prochaines semaines, une vaste campagne d'information sera lancée à destination du grand public (travailleurs et employeurs).

Le gouvernement attend aussi les premiers résultats des travaux menés par la Commission de réforme du droit pénal social installée début 2001. Pour rappel, cette Commission a été chargée de proposer au Gouvernement des modifications du droit pénal social dans un but d'uniformisation et de simplification des règles. Ceci devrait permettre une meilleure application des règles de droit social et un meilleur contrôle du respect de celles-ci.

Pour le volet action, les emplois de proximité constituent l'élément principal.

Le Parlement a voté le 20 juillet 2001, la loi sur le développement des emplois et services de proximité. Cette loi va permettre la lutte contre le travail au noir particulièrement développé dans les services de proximité tout en donnant la possibilité de créer des emplois salariés de qualité.

De gezinnen zullen voortaan het recht hebben om een stelsel te genieten dat een ondersteuning is van het verbruik van buurtdiensten via een systeem van dienstencheques. Deze solvabilisering van de vraag zal voor de helft ten laste genomen worden door de Federale Staat en voor de helft door de Gewesten. Er wordt een budget voorzien van 24,8 mio euros op Federaal niveau, en evenveel op het niveau van de Gewesten. Een Samenwerkingsakkoord werd gesloten tussen de Federale Staat en de Gewesten om de samenwerking te regelen tussen beide machtsniveaus.

Deze nieuwe voorziening zou de creatie met zich brengen van meer dan 2.000 gesalarieerde banen via een systeem van overheidshulp die bijzonder goedkoop uitvalt per nieuwe baan.

In het bijzonder wordt aandacht besteed aan de kwaliteit van de geleverde diensten.

De Federale Staat en de Gewesten zullen aldus het scheppen van nieuwe gesalarieerde banen toelaten – een alternatief voor de illegale arbeid – en nuttige kwaliteitsdiensten bieden aan de burgers op het vlak van huishoudelijke hulp, kinderopvang of bijstand aan huis aan bejaarden, zieken en anders- validen.

Tenslotte, wat de repressie betreft, hebben de Minister van Werkgelegenheid en de Minister van Sociale Zaken een samenwerkingsprotocol gesloten tussen de inspectie sociale wetten van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en de sociale inspectie van het Ministerie van Sociale Zaken rond de mensenhandel.

Deze samenwerking betekent een onmisbaar instrument bij een doeltreffende strijd tegen de uitbuiting van de slachtoffers van de mensenhandel met seksuele, maar ook economische inslag. Eén van de fundamentele elementen van het protocol voorziet de versterking van de controles op het terrein, ondermeer in de activiteitensectoren die bijzonder gevoelig zijn voor deze plaag.

In de loop van de komende maanden zal de regering een permanente structuur opzetten voor de coördinatie van de acties die worden gevoerd door de verschillende sociale inspecties.

Les familles auront dorénavant le droit de bénéficier d'un système de soutien à la consommation de services de proximité, au travers d'un système de titres services. Cette solvabilisation de la demande sera prise en charge pour moitié par l'Etat fédéral et pour moitié par les Régions. Un budget de 24,8 millions euros est prévu au niveau fédéral, de même qu'au niveau des Régions. Un Accord de coopération entre l'Etat fédéral et les Régions a été conclu afin d'organiser la collaboration entre les deux niveaux de pouvoir.

Ce nouveau dispositif devrait entraîner la création de plus de 2000 emplois salariés au travers d'un système d'aide publique particulièrement peu coûteux par emploi créé.

Une attention particulière sera portée à la qualité des services prestés.

L'Etat fédéral et les Régions permettront ainsi de créer de nouveaux emplois salariés, alternatifs au travail au noir, et d'offrir de services utiles, de qualité, aux citoyennes et citoyens dans les domaines de l'aide à domicile de nature ménagère, de la garde d'enfants ou de l'aide aux personnes âgées, malades ou handicapées à domicile.

Enfin, en ce qui concerne la répression, la Ministre de l'Emploi et le Ministre des Affaires sociales ont conclu un protocole de collaboration entre l'inspection des lois sociales du Ministère de l'Emploi et l'inspection sociale du Ministère des Affaires sociales concernant la traite des êtres humains.

Cette collaboration représente un mécanisme indispensable pour une lutte efficace contre l'exploitation des victimes de la traite des êtres humains à des fins sexuelles mais aussi économiques. L'un des éléments fondamentaux du protocole prévoit le renforcement des contrôles sur le terrain, notamment dans les secteurs d'activité particulièrement exposés au fléau.

Au cours des prochains mois, le gouvernement mettra en place une structure permanente de coordination des actions menées par les différentes inspections sociales.

Vooruitgang in het PWA-stelsel

De PWA's betekenen een ontegensprekelijke sociale werkelijkheid vermits meer dan 35.000 werkzoekenden een bijkomend bedrag ontvangen bij hun werkloosheidsuitkeringen via PWA's, en vermits 160.000 gezinnen beroep doen op de diensten van de PWA's.

De regering heeft beslist om een reeks hervormingen in te voeren met de bedoeling de ondersteunende rol van de PWA's te stutten bij de gesalarieerde tewerkstelling van werklozen die bij hen ingeschreven staan, en om het statuut van de PWA-werknemers te verbeteren. Een wetsontwerp dat bij het Parlement werd ingediend, beoogt aldus enkele wijzigingen aan te brengen aan het PWA-systeem :

- het toezicht op de PWA's zal gebeuren door de RVA wat betreft het gebruik van hun financiële middelen om ze aan te zetten de middelen te gebruiken die tot hun beschikking staan voor de opleiding van werkzoekenden ;

- de PWA-werknemers zullen een betere dekking krijgen van hun vervoerkosten ;

- een Overlegcomité zal opgericht worden bij elk PWA. Het zal bevoegd zijn om inlichtingen in te winnen en om adviezen te verstrekken over het welzijn van de PWA-werknemers.

Overigens zal, via het invoeren van een code van goed gedrag, de veiligheid op het werk verbeterd worden.

Bovendien zal de gesalarieerde tewerkstelling van de PWA-werknemers ondersteund worden in het kader van een hervorming van het systeem voor de activeringen van de werkloosheidsuitkeringen, maar ook door het invoeren van buurtdiensten.

Ten slotte zal een nieuwe voorziening de ten minste halftijdse opleiding ondersteunen van de PWA-werknemers via een premie.

Wat de **Ronde Tafel van de Solidariteit** betreft, worden drie werkgroepen onder het voorzitterschap van de Minister van Werkgelegenheid geplaatst : de werkgroep betreffende de beroepsrisico's, die betreffende de verbetering van de werkgelegenheidsgraad en die betreffende de sociaal verantwoordelijke economie.

Wat de problematiek van de beroepsrisico's betreft, heeft de werkgroep uit de aangesneden thema's er twee prioritaire naar voor geschoven. Enerzijds blijkt het

Progrès dans le système ALE

Les ALE constituent une réalité sociale indiscutable puisque plus de 35.000 demandeurs d'emploi reçoivent un complément à leurs allocations de chômage par le biais des ALE et que 160.000 familles font appel aux services des ALE.

Le gouvernement a décidé d'apporter une série de réformes visant à soutenir le rôle de soutien de l'ALE à la mise à l'emploi salarié des chômeurs inscrits auprès d'elle et d'améliorer le statut des travailleurs en ALE. Un projet de loi déposé au Parlement vise ainsi à apporter quelques modifications au système des ALE :

- les ALE seront contrôlées par l'ONem en ce qui concerne l'utilisation de leurs moyens financiers, afin de les pousser à utiliser les moyens à leur disposition en matière de formation des demandeurs d'emploi ;

- les travailleurs ALE auront une meilleure couverture de leurs frais de transport ;

- un Comité de concertation sera instauré auprès de chaque ALE. Il sera compétent pour recueillir des informations et donner des avis sur le bien-être au travail des travailleurs de l'ALE .

Par ailleurs, au travers de l'instauration d'un code de bonne conduite, la sécurité au travail sera améliorée.

De plus, la mise à l'emploi salarié des travailleurs ALE sera soutenue dans le cadre d'une réforme du système des activations des allocations de chômage, mais aussi par la mise en place des emplois de proximité.

Enfin, une disposition nouvelle soutiendra la formation au moins à mi-temps des travailleurs en ALE, par le biais d'une prime.

En ce qui concerne la **Table ronde de la solidarité**, trois groupes de travail sont placés sous la présidence de la Ministre de l'Emploi : Le groupe de travail relatif aux risques professionnels, le groupe de travail relatif à l'amélioration des taux d'emploi et le groupe de travail consacré à l'économie socialement responsable.

En ce qui concerne la problématique des risques professionnels, la groupe de travail a dégagé deux priorités parmi les thèmes abordés. D'une part, il apparaît

noodzakelijk versterkte preventie-instrumenten in te zetten wat arbeidsongevallen en beroepsziekten betreft in de KMO's, meer bijzonder in de bedrijven die aan onderaanneming doen.

De bedoeling is het aandragen van praktische preventievoorzieningen in de bedrijven : een preventieplan per sector en de toepassingsmodaliteiten van de wet betreffende het welzijn van de werknemers, meer bepaald wat betreft de onderaanneming die wordt uitgevoerd op de site van de opdrachtgever.

Anderzijds zijn nog te veel werknemers de slachtoffers van zware ongevallen. Dergelijke ongevallen moeten het voorwerp uitmaken van een diepgaand onderzoek en analyse. Op die basis dienen dan conclusies getrokken worden voor de betrokken sector en worden gepaste voorstellen geformuleerd rond het preventiebeheer.

Andere kwesties worden nog aangestipt in het kader van de preventie : de link tussen gezondheid op het werk en de medische opvolging in het algemeen, de preventie van spier-botstoornissen.

Wat de schadeloosstelling betreft, denkt de werkgroep na over de mogelijkheid van ten laste neming van de spier-botstoornissen met professionele oorsprong en van de werkongeschiktheid van de werknemers die het slachtoffer zijn van pesterijen en seksueel ongewenste intimiteiten.

Wat de werkgroep betreffende **de werkgelegenheidsgraad** betreft, onderzoekt die prioritair de toename van de werkgelegenheidspercentages van de volgende vier doelgroepen : de oudere werknemers, de laaggeschoolde werknemers, de vrouwen en de allochtonen.

Het gaat om het bereiken van de doelstellingen die door de Europese Unie vastgelegd werden tijdens de Top van Stockholm, met een dynamische aanpak om vooruit te lopen op de hervorming van de arbeidsmarkt die zal voortvloeien uit de demografische evolutie. De werkgroep wenst bijzonder aandacht te schenken aan de omkaderings-, steun- of hulpmaatregelen die van aard zijn, de toename van de werkgelegenheidsgraad van de vier betrokken werknemerscategorieën.

Zowel het kwantitatieve als het kwalitatieve facet van de te scheppen banen worden in aanmerking genomen.

nécessaire de mettre en œuvre des instruments de prévention renforcés en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les PME, en particulier dans celles qui exercent des activités de sous-traitance.

L'idée est d'offrir des outils pratiques de prévention aux entreprises : un plan de prévention par secteur et des modalités d'application de la loi relative au bien-être des travailleurs notamment en ce qui concerne la sous-traitance effectuée sur le site du donneur d'ordre.

D'autre part, trop de travailleurs sont encore victimes d'accidents graves. De tels accidents doivent faire l'objet d'une enquête et d'une analyse approfondies. Sur cette base, il y a lieu de tirer les conclusions utiles pour le secteur concerné et de formuler les propositions adéquates relatives à la gestion de la prévention.

D'autres questions sont encore abordées dans le cadre de la prévention : la liaison entre la santé au travail et le suivi médical en général, la prévention des troubles musculo squelettiques (TMS).

Dans l'optique de la réparation, la groupe de travail réfléchit à la possibilité de prise en charge des TMS d'origine professionnelle et des incapacités de travail des travailleurs victimes de harcèlement sexuel et moral.

En ce qui concerne le groupe de travail relatif au **taux d'emploi**, le groupe de travail examine en priorité l'augmentation des taux d'emploi des quatre groupes cibles suivants : les travailleurs âgés, les travailleurs peu qualifiés, les femmes et les allochtones.

Il s'agit d'atteindre les objectifs fixés par l'Union européenne au Sommet de Stockholm, dans une approche dynamique afin d'anticiper la transformation du marché de l'emploi qui découlera de l'évolution démographique. Le groupe de travail souhaite accorder une attention particulière aux mesures d'encadrement, de soutien ou d'aide de nature à favoriser l'augmentation du taux d'emploi des quatre catégories de travailleurs concernés.

Aussi, tant l'aspect quantitatif que l'aspect qualitatif des emplois à créer sont pris en compte.

Wat de werkgroep betreft die gewijd is aan het thema van **het maatschappelijk verantwoord ondernemen**, zullen de discussies ondermeer gaan over de collectieve arbeidsbetrekkingen en over de noodzaak die te handhaven.

Ons land beschikt over een stelsel voor sociaal overleg van een hoogstaande kwaliteit. Deze kwaliteit moet in stand gehouden worden namelijk wat de informatie- en raadplegingsprocedure inzake collectieve ontslagen en herstructurering betreft. Deze procedure maakt het voorwerp uit van de wet van 13 februari 1998 die doorgaans de “Wet Renault” wordt genoemd.

Deze bepalingen worden momenteel onderzocht door de sociale partners. De balans die zal worden opgemaakt door de Nationale Arbeidsraad zal als basis dienen voor de werkzaamheden van de werkgroep en betekent stellig een bron van inspiratie om de raadpleging en het overleg te verbeteren, operaties die onontbeerlijk zijn voor de behoorlijke werking van het bedrijf.

Bovendien, wie het sociale domein bestudeert stelt vast dat het behoorlijke verloop van de collectieve betrekkingen vaak verstoord wordt door de tussenkomst van de rechterlijke macht.

Een dergelijke handelswijze treft één van de grondslagen van ons sociale recht – namelijk het onderhandelde recht – en brengt het zo in gevaar.

Terzake meent de Regering dat het van wezenlijk belang is dat het sociaal overleg geherwaardeerd wordt door de tussenkomst van een sociaal bemiddelaar op het ogenblik van aanhangigmaking bij de rechter.

De sociaal bemiddelaar, een specialist inzake collectieve betrekkingen, beschikt over alle vereiste hoedanigheden in termen van bevoegdheid, autonomie en vertrouwen vanwege de sociale partners, om die rol te vervullen.

Mocht dan een juridisch debat gevoerd worden, dan moet dat contradictoir gebeuren, dit is in aanwezigheid van alle actoren, vóór de natuurlijke rechter van de arbeidsbetrekkingen, namelijk de arbeidsrechtbank, in het kader van een procedure die aan de situatie is aangepast en gekenmerkt is door een grote soepelheid en een hoge snelheid.

Omwille van haar paritaire samenstelling en haar kennis van de arbeidswereld is het alleen de arbeidsrechtbank die over de nodige bevoegdheden beschikt om, samen met de partners van het bedrijf, onderhandelde oplossingen aan te reiken die de enige duurzame oplossingen zijn.

En ce qui concerne le groupe de travail consacré au thème de **l'économie socialement responsable**, les discussions porteront notamment sur les relations collectives de travail et sur la nécessité de les sauvegarder.

Notre pays connaît un système de concertation sociale de qualité. Cette qualité doit être préservée notamment en ce qui concerne la procédure d'information et de consultation des travailleurs en matière de licenciements collectifs et de restructuration. Cette procédure fait l'objet de la loi du 13 février 1998 appelée communément « Loi Renault ».

Ces dispositions sont actuellement analysées par les partenaires sociaux, le bilan dressé prochainement par le Conseil National du Travail nourrira les travaux du groupe de travail et servira certainement de source d'inspiration afin d'améliorer la consultation et la concertation indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Par ailleurs, tout qui étudie le domaine social constate que le bon déroulement des relations collectives est souvent perturbé par des interventions du pouvoir judiciaire.

En ce faisant, c'est une source importante de notre droit social – le droit négocié – qui se voit paralysée, voire mise en péril.

Dans cette matière, le Gouvernement estime qu'il est essentiel de revaloriser la concertation sociale par l'intervention d'un conciliateur social lors de la saisine du juge.

Le conciliateur social, spécialiste des relations collectives présente toutes les qualités requises en terme de compétence, d'autonomie et de confiance des partenaires sociaux, pour assurer ce rôle.

Si un débat judiciaire s'installe, il doit avoir lieu contradictoirement, c'est-à-dire en présence de tous les acteurs, devant le juge naturel des relations de travail, le tribunal du travail, dans le cadre d'une procédure adaptée à la situation, qui se caractérise par une grande souplesse et une grande rapidité.

Seul le tribunal du travail, par sa composition paritaire et sa connaissance du monde du travail dispose des compétences nécessaires pour, avec les partenaires de l'entreprise, dégager des solutions négociées qui sont les seules durables.

De bedoeling van de regering is niet, het tussen beide komen in collectieve geschillen, maar het opzetten van procedures, het bepalen van plaatsen om de sociale partners toe te laten – volledig autonoom – hun respectieve rechten te doen gelden, hun meningsverschillen te uiten en er een einde aan te stellen door middel van onderhandeling.

Inzake **omzetting van Europese Richtlijnen** heeft de Regeringen belangrijke stappen gezet. Zo zullen zeer binnenkort twee wetsontwerpen die de richtlijn «terbeschikkingstelling van werknemers» (nr.96/71/EG) en de richtlijn «deeltijdse werknemers» (nr. 97/81/EG) het voorwerp uitmaken van een parlementaire discussie.

Het voorontwerp van wet tot omzetting van de richtlijn «arbeid van bepaalde tijd» (nr. 99/70/EG) werd in laatste Ministerraad van juli goedgekeurd. Het ligt momenteel voor bij de Raad van State.

Tenslotte heeft de regering, in het kader van haar strijd tegen discriminatie op het werk, uitvoering gegeven aan richtlijn 2000/43/EG van de Europese Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, en aan de richtlijn van 17 oktober 2000 tot oprichting van een algemeen kader ten gunste van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake werkgelegenheid en arbeid.

De teksten die momenteel ter discussie voorliggen in de Senaat zullen binnenkort aan de Kamer worden bezorgd.

Deze toekomstige wetgeving, die onder andere de opdrachten versterkt van het Centrum voor de Gelijkheid van de kansen, zal een doeltreffend middel zijn om discriminatie op het werk tegen te gaan.

De arbeidsinspectie zal de macht hebben inbreuken vast te stellen op de voornoemde teksten en de gediscrimineerde werknemers zullen beschermd zijn tegen ontslag. Mocht het tot een ontslag komen, dan is reïntegratie mogelijk.

Startlening

Met ingang van 1 januari 2002 wordt de startlening volledig herzien.

Momenteel is de lening beperkt tot de «uitkeringsgerechtigde volledig werklozen». Zij zal zich eveneens richten tot de niet-werkende werkzoekenden

L'intention du gouvernement n'est pas d'intervenir dans les conflits collectifs, mais de mettre en place des procédures, de fixer des lieux pour permettre aux partenaires sociaux, en toute autonomie, de faire valoir leurs droits respectifs, d'exprimer leurs différends et d'y mettre fin par la négociation.

En matière de **transposition de directives européennes**, le Gouvernement a accompli des pas importants. Ainsi, feront l'objet d'une discussion parlementaire imminente, deux projets de loi transposant la directive « détachement des travailleurs » (n°96/71/CE) et la directive « travailleurs à temps partiel » (n° 97/81/CE).

L'avant-projet de loi transposant la directive « travail à durée déterminée » (n°99/70/CE) a été approuvé lors du dernier Conseil des Ministres de juillet ; il est actuellement soumis au Conseil d'Etat.

Enfin, le gouvernement, dans le cadre de sa lutte contre les discriminations au travail, a donné effet à la directive 2000/43/CE du Conseil européen du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et à la directive du 17 octobre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Les textes actuellement en discussion au Sénat seront prochainement transmis à la Chambre.

Cette future législation, qui renforce entre autre les missions du Centre pour l'Egalité des chances, constituera un outil efficace pour combattre les discriminations au travail.

L'inspection du travail aura le pouvoir de constater les infractions aux textes mentionnés ci-dessus et les travailleurs discriminés se verront protégés contre le licenciement ; et si un licenciement intervient la réintégration sera possible.

Prêt lancement

Dès le 1^{er} janvier 2002, le prêt lancement sera entièrement révisité.

Actuellement limité aux « chômeurs complets indemnisés », le prêt s'adressera également aux demandeurs d'emploi inoccupés inscrits comme tels depuis

die als dusdanig ten minste sedert drie maanden ingeschreven zijn, tot de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen, tot de volledig werklozen die opgeschort zijn met toepassing van artikel 80, tot de leefloontrekkenden en tot de personen in daarmee gelijkgestelde situaties.

De samenwerking van het Participatiefonds met de diensten van de RVA en de erkende begeleidingsstructuren zal worden versterkt om een betere omkadering te verzekeren en een verhoging van de kans op slagen van de projecten.

De carenz-periode tijdens dewelke de zelfstandige die opnieuw werkloos is geworden geen werkloosheidsuitkeringen kan ontvangen, wordt afgeschaft. Het plafond van het bedrag van de startlening wordt opgetrokken van 27.268,29 € tot 40.000 € (1.613.596 BEF in de plaats van 1.100.000 BEF). Het toekennen van een micro krediet zal kunnen worden beoogd voor de financiering van de minimum inbreng van de lening. Ten slotte verdwijnt de lijst met activiteiten die niet kunnen gefinancierd worden met de toekenning van een startlening.

Werkloosheidsuitkeringen

De laatste jaren werden reeds een aanzienlijk aantal verbeteringen aangebracht aan ons stelsel van werkloosheidsverzekering. Het ging daarbij zowel om het bestrijden van een aantal werkloosheidsvallen als om het verhogen van een aantal lagere uitkeringen. In 2001 ging het meer bepaald om:

- de verhoging van de minimumuitkering voor gezinshoofden met 832 BEF per maand met ingang van 1 januari 2001 (+ 11.130 duizend EUR in 2001);
- de verhoging van de minimumuitkering voor alleenwonenden met 832 BEF per maand met ingang van 1 januari 2001 (+ 6.049 duizend EUR in 2001);
- de verhoging van de uitkering voor alleenwonenden in de tweede werkloosheidsperiode van 44 % van het laatst verdiende loon naar 45 % van dit laatst verdiende loon, en dit vanaf 1 april 2001 (+ 6.321 duizend EUR in 2001);
- de aanpassing van het toegelaten inkomen van de partner voor het behoud van het statuut van gezinshoofd, met ingang van 1 april 2001 (+ 1.859 duizend EUR in 2001);
- de aanpassing van de inkomenberekening voor toepassing van artikel 80, met ingang van 1.04.2001 (+ 3.032 duizend EUR in 2001);
- de schrapping van de uitsluiting en terugvordering bij niet aangifte van samenwonen met een zelfstandige, indien men deze zelfstandige niet helpt (+ 496 duizend EUR).

trois mois au moins, aux chômeurs complets suspendus en application de l'article 80, aux minimexés et personnes en situations assimilées.

La collaboration du Fonds de participation avec les services de l'ONEM et les structures d'accompagnement agréées sera renforcée afin d'assurer un meilleur encadrement et un accroissement du taux de réussite des projets.

La période de carence, pendant laquelle l'indépendant redevenu chômeur ne peut bénéficier d'allocations de chômage, sera supprimée. Le plafond du montant du prêt lancement sera augmenté et passera de 27 268,29 € à 40 000 € (1 613 596 BEF au lieu de 1 100 000 BEF). L'octroi d'un micro-crédit pourra être envisagé pour le financement de l'apport minimal du prêt. Enfin, la liste d'activités qui ne peuvent être financées par l'octroi d'un prêt lancement disparaîtra.

Allocations de chômage

Au cours des dernières années, un nombre considérable d'améliorations ont déjà été apportées à notre dispositif d'assurance chômage. Cela touchait tant la lutte contre certains pièges à l'emploi que l'augmentation d'un certain nombre d'allocations plus basses. En 2001, cela concernait plus particulièrement :

- l'augmentation de l'allocation minimum pour les chefs de famille de 832 BEF par mois à partir du 1^{er} janvier 2001 (+11.130 mille EUR en 2001);
- l'augmentation de l'allocation minimum pour les isolés de 832 BEF par mois, à compter du 1^{er} janvier 2001 (+ 6.049 mille EUR en 2001);
- l'augmentation de l'allocation pour les isolés pendant la 2^{ème} période de chômage, de 44% du dernier salaire perçu à 45% de ce dernier salaire perçu et ce, à partir du 1^{er} avril 2001 (+ 6.321 mille EUR en 2001);
- l'adaptation du revenu autorisé du partenaire pour le maintien du statut de chef de famille, à partir du 1^{er} avril 2001 (+ 1.859 mille EUR en 2001);
- l'adaptation du calcul du revenu pour l'application de l'article 80, à compter du 1.04.2001 (+ 3.032 mille EUR en 2001);
- la suppression de l'exclusion et recouvrement en cas de non-déclaration de cohabitation avec un indépendant, si la personne n'aide pas cet indépendant (+ 496 mille EUR).

De maatregelen die op 1 april 2001 opgestart werden, zullen natuurlijk in 2002 een verhoogde uitwerking hebben op een volledig jaar. Maar daarnaast werd een belangrijke bijkomende enveloppe voorzien voor 2002, voor een totaal bedrag van 102.114,8 miljoen EUR. Daarmee zullen een aantal van de lagere uitkeringen, inzonderheid van alleenwonenden en samenwonenden, kunnen verhoogd worden. Bovendien zal het loonplafond in de werkloosheidsverzekering kunnen verhoogd worden in 2002. Dit loonplafond bedraagt momenteel ongeveer 61.700 BEF per maand. Met het deel van de brutoloon dat dit bedrag overschrijdt wordt geen rekening gehouden bij de berekening van de uitkeringen. Doordat dit bedrag zo laag is, aanzienlijk minder dan wat bijvoorbeeld geldt voor de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, en aanzienlijk minder dan het gemiddeld arbeiders- en bediendenloon, wordt het verzekeringsprincipe bedreigd: de terugval inzake inkomen is bij overgang van arbeid naar werkloosheid gemiddeld erg groot.

Wat de oudere werklozen betreft zal vanaf januari 2002 een wijziging worden doorgevoerd. Meer hierover wordt behandeld in het deel aangaande de activering van uitkeringen.

Activering van uitkeringen

Veralgemeende activering

Op 1 januari 2002 start het nieuwe stelsel van veralgemeende activering van werkloosheidsuitkeringen. Hierbij worden verschillende doeleinden nagestreefd:

- vooreerst gaat het om een administratieve vereenvoudiging, aangezien dit nieuwe stelsel in de plaats komt van de stelsels van de dienstenbanen, van de banenplanuitkering en van de invoeginterim

- vervolgens gaat het in hoofde van de werkgever om een verruiming, aangezien deze veralgemeende activering zal kunnen voor om het even welke job, daar waar dit in de dienstenbanen beperkt was tot niet of niet meer bestaande jobs die de kwaliteit van de diensten aan de klant verhogen, de arbeidsomstandigheden verbeteren voor het geheel van de werknemers in dienst van de werkgever of die betrekking hebben op het leefmilieu van de betrokken onderneming.

Doordat deze beperking wegvalt, valt voor de werkgever ook de verplichting weg een concreet project in te dienen waarbij de erkende arbeidsposten worden gemotiveerd, wat op zich ook weer een administratieve vereenvoudiging betekent;

Les mesures lancées au 1^{er} avril 2001 auront naturellement une incidence accrue en 2002 sur une année entière. En outre, une enveloppe supplémentaire importante a été prévue pour 2002, pour un montant total de 102.114,8 millions EUR. Avec ceci, un certain nombre des allocations plus basses, plus particulièrement celles des isolés et cohabitants, pourront être augmentées. En outre, le plafond salarial dans l'assurance chômage pourra être majoré en 2002. Ce plafond salarial s'élève actuellement à environ 61.700 BEF par mois. La partie du salaire brut qui dépasse ce montant n'est pas prise en considération dans le calcul des allocations. Etant donné que ce montant est si bas, considérablement inférieur à ce qui s'applique par exemple pour les allocations maladie et invalidité, et nettement inférieur au salaire moyen des ouvriers et employés, le principe d'assurance est menacé : le recul en matière de revenus en cas de passage du travail au chômage est en moyenne très important.

En ce qui concerne les chômeurs âgés, une modification sera effectuée à partir de janvier 2002. Ce sujet est traité de manière plus approfondie dans la partie relative à l'activation des allocations.

Activation des allocations

Activation généralisée

Le 1^{er} janvier 2002 sera lancé le nouveau dispositif d'activation généralisée des allocations de chômage. Divers objectifs sont ainsi poursuivis :

- il s'agit dans un premier temps d'une simplification administrative, étant donné que ce nouveau système remplace les dispositifs des emplois de services, de l'allocation du plan en faveur de l'emploi et de l'intérim d'insertion

- il s'agit ensuite, dans le chef de l'employeur, d'une extension, étant donné que cette activation généralisée pourra se faire quel que soit l'emploi, alors que celle-ci était limitée dans les emplois-services à des emplois n'existant pas ou plus, qui augmentent la qualité des services au client, améliorent les conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs au service de l'employeur ou qui se rapportent à l'environnement de l'entreprise concernée.

Puisque cette restriction disparaît, l'obligation pour l'employeur de soumettre un projet concret où les postes de travail reconnus sont justifiés disparaît également, ce qui en soi représente à nouveau une simplification administrative;

– wat de werknemers betreft werd eveneens een harmonisering van de vereiste werkloosheidsduur nagestreefd, waarbij, naarmate de werkloosheidsduur stijgt, de loonkostverlagende maatregel voor de werkgever in omvang toeneemt (door de combinatie van vermindering van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid en activering van de uitkeringen).

Teneinde tegemoet te komen aan een steeds weerkerende kritiek vanuit Europa aangaande onze lage werkgelegenheidsgraad bij 45-plussers, werd in dit geheel van bijdragevermindering en activering van uitkeringen een bijzondere aandacht besteed aan deze 45-plussers: de vereiste werkloosheidsduur om in aanmerking te komen voor de bijdragevermindering en voor de activering van de werkloosheidsuitkering werd voor hen aanzienlijk verlaagd.

Activering oudere werklozen

De oudere werklozen van 50 tot en met 55 jaar, die nog nooit het statuut van oudere werkloze zoals het in 2001 gold hebben genoten, zullen vanaf 2002 ingeschreven moeten blijven als werkzoekende en beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt, behalve indien zij minstens 36 jaar beroepsverleden als loontrekkende bewijzen. Voor hen zullen specifieke criteria gelden inzake de definitie van passend werk, o.a. inzake verplaatsingstijd, arbeidstijd, nachtarbeid, ... Daarnaast gelden natuurlijk ook de gewone criteria van de passende dienstbetrekking. Dit betekent o.a. dat bij twijfel over de lichamelijke geschiktheid om een job uit te oefenen, de werkloze het recht heeft op een medisch onderzoek.

De oudere werklozen die reeds het statuut van oudere werklozen zoals het in 2001 gold, genieten of genoten hebben, moeten niet ingeschreven zijn als werkzoekende. Daarnaast komt er een positieve stimulans die de werkherhvatting moet aanmoedigen.

Deze positieve stimulans geldt:

- voor alle oudere werklozen van 56 jaar of meer zonder voorwaarde inzake inschrijving als werkzoekende;
- voor de andere oudere werklozen, jonger dan de hierboven vermelde leeftijd, op voorwaarde dat ze ingeschreven zijn als werkzoekende.

Deze positieve arbeidsbevorderende maatregel bij werkherhvatting bestaat erin om tijdens periode van werkherhvatting te verzekeren het:

– en ce qui concerne les travailleurs, une harmonisation de la durée de chômage requise a également été visée, où, à mesure que la durée de chômage augmente, la mesure de diminution du coût salarial pour l'employeur s'amplifie (par la combinaison de la diminution des cotisations patronales à la sécurité sociale et de l'activation des allocations).

En vue de tenir compte de la critique se répétant sans cesse de la part de l'Europe par rapport à notre faible taux d'emploi des + de 45 ans, une attention particulière a été portée à ces + 45 ans dans cet ensemble de réduction de cotisations et d'activation des allocations : la durée de chômage requise pour entrer en ligne de compte pour la réduction de cotisations et pour l'activation des allocations de chômage a été nettement réduite pour ceux-ci.

Activation des chômeurs âgés

Les chômeurs âgés de 50 à et y compris 55 ans, qui n'ont jamais bénéficié du statut de chômeur âgé tel qu'il s'appliquait en 2001, devront à partir de 2002 continuer à être inscrit comme demandeur d'emploi et devront rester disponibles pour le marché du travail, sauf s'ils prouvent un passé professionnel d'au moins 36 ans en tant que salarié. Pour ces derniers, des critères spécifiques s'appliqueront en matière de définition de travail adéquat, entre autres en matière de temps de déplacement, de temps de travail, de travail de nuit, ... A côté de cela s'appliquent évidemment les critères ordinaires d'emploi approprié. Cela signifie entre autres qu'en cas de doute sur la capacité physique à exercer un emploi, le chômeur a droit à un examen médical.

Les chômeurs âgés bénéficiant ou ayant déjà bénéficié du statut de chômeurs âgés tel qu'il s'appliquait en 2001 ne doivent pas être inscrits comme demandeur d'emploi. De plus, s'ajoute un incitant positif qui devrait encourager la reprise de travail.

Cet incitant positif s'applique :

- pour tous les chômeurs âgés de 56 ans ou plus sans conditions en matière d'inscription en tant que demandeur d'emploi;
- pour les autres chômeurs âgés, de moins de 56 ans, à condition d'être inscrit comme demandeur d'emploi.

Cette mesure positive de promotion de l'emploi en cas de reprise du travail consiste, pendant la période de reprise du travail, à assurer le

- behoud van de anciënniteitstoeslag (waarop sommige oudere werklozen recht hebben);
- behoud van aanvullende vergoeding toegekend door de of een vorige werkgever, buiten kader van bruggpensioen (canada dry).

Tijdens deze periode van werkhervatting zal dit aanvullend voordeel op fiscaal vlak en op sociaal vlak verder behandeld worden als tijdens de periode van werkloosheid (beschouwd als vervangingsinkomen, niet als arbeidsinkomen).

Aan de sociale gesprekspartners is gevraagd hetzelfde te voorzien voor wat de aanvullende vergoeding bij bruggpensioen betreft, zonder dat daarbij echter sprake is van een eventuele verplichting tot inschrijving als werkzoekende.

Gelijkheid tussen mannen en vrouwen

De vastgestelde ongelijkheden tussen mannen en vrouwen vloeien voort uit een samenloop van factoren die het invoeren veronderstelt van een geïntegreerd en voluntaristisch beleid, waarbij alle publieke autoriteiten betrokken zijn via een gemeenschappelijke actie van de federale regering en samenwerking met de gefederaliseerde entiteiten en de plaatselijke autoriteiten.

In hoofdzaak staan drie middelen ter beschikking van dit beleid :

- de integratie van de aanpak in termen van «gender mainstreaming» of «geslachtsdimensie» in elke maatregel of programma vanaf hun studie tot hun evaluatie ;
- het voortzetten van de positieve acties of van elk specifiek beleid dat beoogt in te werken op vastgestelde situatieverschillen ;
- de ontwikkeling van een actie tegen discriminatie, rechtstreekse en onrechtstreekse, met inbegrip van een effectieve sanctie van de fouten.

Het optrekken van de kredieten die speciaal voorbehouden zijn aan het beleid binnen het initiële budget van werkgelegenheid voor 2002 beoogt het voortzetten van de inplanting van de «gender mainstreaming» in de praktijken van de federale overheden via de verwezenlijking van strategische doelstellingen en de ondersteuning door een cel met deskundigen.

Een deel van de middelen die voorbehouden zijn aan het programma zal moeten bijdragen tot de uitvoering van de nota van de federale Staat van het Nationaal

- maintien de la prime d'ancienneté (à laquelle certains chômeurs âgés ont droit);
- maintien de l'indemnité complémentaire accordée par le ou un précédent employeur, en dehors du cadre de la prépension (Canada dry).

Pendant cette période de reprise du travail, cet avantage complémentaire continuera à être traité au niveau fiscal et au niveau social comme pendant la période de chômage (considéré comme revenu de remplacement, pas comme un revenu professionnel).

Il est demandé aux interlocuteurs sociaux de prévoir la même chose en ce qui concerne l'indemnité complémentaire en cas de prépension, sans qu'il y soit toutefois question d'une éventuelle obligation d'inscription comme demandeur d'emploi.

Egalité entre les hommes et les femmes

Les inégalités entre femmes et hommes constatées découlent d'une conjonction de facteurs qui suppose de mettre en place une politique intégrée et volontaire, impliquant l'ensemble des autorités publiques à travers une action commune du gouvernement fédéral et des collaborations avec les entités fédérées ainsi que les autorités locales.

Trois moyens sont, principalement, à la disposition de cette politique :

- l'intégration de l'approche en terme de «gendremainstraining», ou «dimension de genre», dans chaque mesure ou programme, dès le moment de son étude jusqu'à leur évaluation ;
- la poursuite des actions positives ou de toute politique spécifique visant à agir sur les différences de situation constatées;
- le développement d'une action contre les discriminations, directes et indirectes, comprenant la sanction effective des fautes.

La hausse des crédits spécialement réservés à la politique au sein du budget initial de l'emploi pour 2002 vise à poursuivre l'implantation du «gendremainstraining» dans les pratiques des autorités publiques fédérales, à travers la réalisation d'objectifs stratégiques et l'appui d'une cellule d'experts.

Une part des moyens réservés au programme devra contribuer à l'exécution de la note de l'Etat fédéral du Plan national d'action contre la violence à l'égard

Actieplan tegen het geweld op vrouwen, voor operaties die onder één of meerdere federale departementen vallen, net als voor operaties die de gefederaliseerde entiteiten en de provinciale en plaatselijke overheden verenigen.

Dit nationale plan, waarvan de federale bijdrage het voorwerp heeft uitgemaakt van de Ministerraad van 11 mei 2001, maakt prioritaire domeinen van de strijd tegen het geweld tussen partners en van de strijd tegen de mensenhandel met seksuele uitbuiting tot doel.

Inzake geweld tussen partners zal het meer in het bijzonder gaan om het uitwerken van statistische instrumenten die toelaten het fenomeen ervan te meten door het opmaken van een geschikte registratie van de klachten en door de registratie van inlichtingen bij bronnen die inlichtingen kunnen verstrekken over «zwarte cijfers». Dit proces moet gevoerd worden met de bedoeling de antwoorden te verbeteren die werden verstrekt op het vlak van de preventie, van de sanctie en van de hulp aan de slachtoffers, dit wil zeggen de steun aan het werk van de verschillende interveniënten met meer doeltreffendheid en met een betere coördinatie. In verband met het geweld binnen een koppel zal men herinneren aan de goedkeuring van een voorontwerp van wet dat zowel burgerrechtelijk als strafrechtelijk de middelen verstrekt om de gezinswoning toe te wijzen aan het slachtoffer van geweld vanwege de partner.

Inzake de strijd tegen de mensenhandel met seksuele uitbuiting tot doel, zal men onderstrepen dat bijkomende middelen werden voorzien om de actie van de gespecialiseerde centra te ondersteunen voor de slachtoffers van de mensenhandel (zie programma budget werkgelegenheid). Er zal hen gevraagd worden om bijzonder energieke campagnes te voeren in het kader van de problematiek rond de gedwongen prostitutie. De jaarverslagen van het Centrum voor de gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding tonen dat in België de mensenhandel een verschijnsel is dat 79% van de vrouwen treft en dat 57% van de personen die in de gespecialiseerde centra worden opgevangen, slachtoffers zijn van de mensenhandel met seksuele uitbuiting tot doel. Laat ons nog vermelden dat de regering projecten zal ondersteunen van de IOM die de wederinschakeling in hun land van herkomst beoogt van de slachtoffers die daarom verzoeken.

De strijd tegen het geweld op vrouwen zal nog het voorwerp uitmaken van samenwerking met de Minister van Binnenlandse Zaken, met de Minister belast met het Grootstedenbeleid, met de provincies en met de gefederaliseerde entiteiten, in het kader van de ontwikkeling van het plaatselijke gelijkheidsbeleid.

des femmes, pour des opérations relevant d'un ou plusieurs départements fédéraux, ainsi que des opérations associant les entités fédérées et les autorités provinciales et locales.

Ce plan national, dont la contribution fédérale a fait l'objet de l'accord du Conseil des Ministres du 11 mai 2001, identifie comme domaines prioritaires la lutte contre la violence conjugale et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle.

En matière de violence conjugale, il s'agira plus particulièrement d'élaborer des instruments statistiques permettant de mesurer le phénomène de la violence conjugale, par l'établissement d'un enregistrement des plaintes adéquat et par l'enregistrement d'informations auprès de sources susceptibles de donner des indications sur les « chiffres noirs ». Ce processus doit être conduit dans la perspective d'améliorer les réponses apportées au plan de la prévention, de la sanction et de l'aide aux victimes, c'est à dire de soutenir le travail des différents intervenants avec plus d'efficacité et selon une meilleure coordination. On rappellera encore, au sujet de la violence au sein du couple, l'adoption d'un avant-projet de loi donnant, au civil et au pénal, les moyens d'attribuer le logement conjugal à la victime de violence de la part du partenaire.

En matière de lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle, on soulignera que des moyens supplémentaires ont été prévus pour appuyer l'action des centres spécialisés pour les victimes de la traite des êtres humains (voir programme ... du budget de l'emploi). Il leur sera demandé de mener des mesures particulièrement énergiques dans le cadre de la problématique de la prostitution forcée. Les rapports annuels du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme indiquent qu'en Belgique, la traite des êtres humains est un phénomène qui touche à 79% des femmes et que 57 % des personnes accueillies dans les centres spécialisés sont victimes de la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle. Signalons encore que le gouvernement soutiendra des projets de l'O.I.M. visant la réinsertion des victimes qui en font la demande dans leur pays d'origine.

La lutte contre la violence à l'égard des femmes fera encore l'objet de collaboration avec le Ministre de l'Intérieur, avec le Ministre chargé de la politique des grandes villes, avec les provinces et avec les Entités fédérées, dans le cadre du développement de la politique locale de l'égalité.

De plaatselijke machten spelen inderdaad een sleutelrol voor de ontwikkeling van het gelijkheidsbeleid. De huidige coördinatie-overeenkomsten inzake gelijkheidsbeleid gesloten met de provincies, zullen in 2002 doorlopen volgens andere modaliteiten. Elke overeenkomst zal aanleiding geven tot het opzetten van een bepaald project dat zal worden gevolgd door een begeleidingscomité. Naast de federale Staat zullen de gefederaliseerde entiteiten tussenkomen in de financiering van de coördinaties die door de provincies zijn opgezet. Voorts zullen middelen worden voorbehouden om plaatselijke initiatieven te steunen met een vernieuwend karakter op het vlak van de gelijkheid, net als voorstedenovereenkomsten en veiligheids- en samenlevingsovereenkomsten met een geslachtsdimensie.

Inzake werkgelegenheid zullen de maatregelen die in 2002 werden getroffen, blijven slaan op de toename van de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen.

Eén van de prioriteiten is het investeren van de vrouwen in de nieuwe mogelijkheden voor een loopbaan in beroepen rond de nieuwe informatie- en communicatietechnieken (ICT). Een sensibiliseringscampagne voor het grote publiek werd in 2001 gevoerd en beoogde het wegwerken van stereotiepe vooroordelen die vrouwen en werkgevers hebben over de «mannelijke» informaticus. Een tweede etappe zal 2002 gewijd worden aan de sensibilisering voor deze problematiek van alle actoren die betrokken zijn bij de sociaal-economische inschakeling. Dit project is gespreid over verschillende jaren, draagt de naam «Elektronica» en wordt gefinancierd in het kader van het Europees Sociaal Fonds.

Een bijzondere inspanning zal eveneens geleverd worden aan de strijd tegen de loonongelijkheden. In België verdienen de vrouwen nog steeds slechts gemiddeld 84% van het loon van de mannen. Op grond van verbintenissen die werden aangegaan door de sociale partners in het IPA 2001-2002, wordt de toepassing van functieclassificatiesystemen die neutraal zijn in termen van geslacht aangemoedigd, ondermeer door fiscale maatregelen, door de publicatie van een brochure die als instrument zal dienen bij het opzetten van het classificatiesysteem, en de financiering van projecten in die zin binnen het kader van het Europees Sociaal Fonds. Een ontwerp van koninklijk besluit ligt ter studie dat de minimum criteria moet bepalen voor het opstellen van functieclassificaties die neutraal zijn in termen van geslacht.

Les pouvoirs locaux détiennent en effet un rôle clé pour le développement de la politique de l'égalité des chances. Les actuelles conventions de coordination en matière de politique d'égalité conclues avec les provinces se poursuivront, en 2002, selon de nouvelles modalités. Chaque convention donnera lieu à l'établissement d'un projet déterminé, qui sera suivi par un Comité d'accompagnement. Outre l'Etat fédéral, les Entités fédérées interviendront dans le financement des coordinations mises en place par les provinces. Par ailleurs des moyens seront réservés pour soutenir des initiatives locales présentant un caractère innovateur au plan de l'égalité, ainsi que pour des contrats de villes et des contrats de sécurité et de société présentant la dimension de genre.

En matière d'emploi, les mesures prises en 2002 continueront à porter sur l'augmentation du taux d'emploi des femmes.

Une des priorités est l'investissement des femmes dans les nouvelles possibilités de carrière créées par les métiers des technologies de l'information et de la communication (TIC). Une campagne de sensibilisation, à l'encontre du grand public a été menée en 2001 et visait à casser les stéréotypes que les femmes et les employeurs se font de l'informaticien « masculin ». Une deuxième étape en 2002 sera consacrée à l'élaboration des modules de sensibilisation à cette problématique pour tous les acteurs concernés par l'insertion socio-professionnelle. Ce projet étalé sur plusieurs années, intitulé Electronica, est financé dans le cadre du Fonds social européen.

Un effort particulier sera également consacré à la lutte contre les inégalités salariales. En Belgique, les femmes ne gagnent encore en moyenne que 84% du salaire des hommes. Sur base des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'AIP 2001-2002, des systèmes de classifications de fonctions neutres en terme de genre seront encouragés à être appliqués notamment par des mesures fiscales, la publication d'une brochure servant d'outil lors de la mise sur pied de système de classifications, et le financement de projets de ce type dans le cadre du Fonds social européen. Un projet d'arrêté royal fixant des critères minimum pour l'établissement de classifications de fonction neutre en terme de genre est à l'étude.

Een pilootstudie zal eveneens worden uitgevoerd over de sociaal-professionele gevolgen voor de vrouwen die een zware behandeling van borstkanker moeten ondergaan. De resultaten van deze enquête zouden kunnen leiden tot nieuwe maatregelen, ondermeer rond arbeidstijdaanpassing.

De regering wenst ook de bestrijding van de ongelijkheden nog te verbeteren via de oprichting van een Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze oprichting mikt op een verbetering van de zichtbaarheid van het gelijkheidsbeleid en om het doeltreffender te maken. Bij de belangrijkste opdrachten van het Instituut zitten het opstellen van relevante statistische studies en instrumenten, de coördinatie van de diverse bevoegdheden en hulpbronnen ter zake, het richten van aanbevelingen voor de overheid, de informatie van het publiek verzekeren en in rechte op te treden in het kader van discriminatie op grond van het geslacht. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zal voorzien worden van rechtspersoonlijkheid en krijgt een statuut van overheidsinstelling. Het zal instaan voor het beheer van al de middelen van programma 5 van de Gelijkheid van kansen van de begroting van Werkgelegenheid, na een overgangsperiode die nodig is om te voldoen aan het continuïteitsbeginsel van de openbare dienst.

Une étude pilote sera également entreprise sur les conséquences socio-professionnelles pour les femmes devant suivre un traitement lourd suite à un cancer du sein. Les résultats de cette enquête pourraient initier de nouvelles mesures, notamment en terme d'aménagement du temps de travail.

Le gouvernement entend encore améliorer la lutte contre les inégalités à travers la création d'un Institut de l'égalité des femmes et des hommes. Cette création vise à améliorer la visibilité de la politique de l'égalité et à la rendre plus opérante. Parmi les principales missions de l'Institut, figureront celles de développer des études et instruments statistiques pertinents, de coordonner les diverses compétences et ressources relevant du domaine, de produire à l'intention des autorités publiques des recommandations, d'assurer l'information du public et d'agir en justice dans le cadre de discriminations sur base du sexe. L'Institut de l'égalité des femmes et des hommes sera doté de la personnalité juridique et aura un statut d'établissement public. Cet institut est appelé à gérer l'ensemble des moyens du programme 5 de l'Egalité des chances du budget de l'Emploi, après une période de transition nécessaire pour satisfaire au principe de continuité du service public.