

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 novembre 2003

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

du ministre de l'emploi et des Pensions

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 november 2003

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

van de minister van Werk en Pensioenen

Documents précédents :

Doc 51 **0325/ (2003/2004)** :

001 à 004 : Notes de politique générale.
005 : Budget général des Dépenses I.
006 : Budget général des Dépenses II.
007 à 009 : Notes de politique générale.
010 à 012 : Justifications.
013 à 017 : Notes de politique générale.

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

Voorgaande documenten :

Doc 51 **0325/ (2003/2004)** :

001 tot 004 : Beleidsnota's.
005 : Algemene Uitgavenbegroting I.
006 : Algemene Uitgavenbegroting II.
007 tot 009 : Beleidsnota's.
010 tot 012 : Verantwoordingen.
013 tot 017: Beleidsnota's.

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

Le Gouvernement a déposé cette note politique le 13 novembre 2003.

Le « bon à tirer » a été reçu à la Chambre le 17 novembre 2003.

De Regering heeft deze beleidsnota op 13 november 2003 ingediend.

De « goedkeuring tot drukken » werd op 17 november 2003 door de Kamer ontvangen.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toezpraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)

CRABV : Beknopt Verslag (op blauw papier)

PLEN : Plenum (witte kaft)

COM : Commissievergadering (beige kaft)

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

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 : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)

CRABV : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)

PLEN : Séance plénière (couverture blanche)

COM : Réunion de commission (couverture beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Bestellingen :

Natieplein 2

1008 Brussel

Tel. : 02/ 549 81 60

Fax : 02/549 82 74

www.deKamer.be

e-mail : publicaties@deKamer.be

Commandes :

Place de la Nation 2

1008 Bruxelles

Tél. : 02/ 549 81 60

Fax : 02/549 82 74

www.laChambre.be

e-mail : publications@laChambre.be

INTRODUCTION

La réunion des compétences «emploi» et «pensions» au sein du gouvernement fédéral est une nouveauté, certes, mais pas un hasard. En effet, si nous voulons nous préparer au vieillissement, et veiller à pouvoir garantir, aujourd'hui mais aussi demain, des pensions décentes (et, de manière plus générale, une sécurité sociale de haut niveau), il est absolument nécessaire de créer plus d'emplois.

Pour nous préparer au vieillissement, nous devons effectivement suivre une *double stratégie* : d'un côté, «une stratégie budgétaire» et, de l'autre, une «stratégie emploi». Pour ce qui est de la stratégie budgétaire, les travaux du Conseil supérieur des Finances basés sur les pronostics du Comité d'étude sur le vieillissement nous apprennent, en résumé, ce qui suit : à un certain moment, les autorités belges devront arriver à réaliser sur les budgets un excédent structurel qui soit maintenu suffisamment longtemps pour constituer une véritable «cagnotte» permettant d'amortir le choc du vieillissement entre 2010 et 2030. Le Fonds de vieillissement, alimenté déjà aujourd'hui par le Gouvernement fédéral, doit constituer la garantie que les moyens mis de côté soient effectivement consacrés au financement des dépenses budgétaires supplémentaires qu'entraînera le vieillissement entre 2010 et 2030. Malgré une conjoncture difficile, le Gouvernement fédéral parvient à présenter en 2003 et 2004 un budget à nouveau en équilibre, ce qui doit permettre d'évoluer progressivement vers l'indispensable excédent pendant les années à venir. Il a été dit ailleurs, en détail, que la stratégie budgétaire ne suffira pas en soi¹. Dans notre pays, les gens devront être beaucoup plus nombreux à travailler si nous voulons continuer à financer des pensions décentes et des soins de santé d'un niveau élevé. Dans la mesure où le contexte économique rend plus malaisé toute avancée rapide sur le plan budgétaire, il s'indique d'autant plus de mener une stratégie en matière d'emploi.

Notre pays a, concernant la stratégie emploi, un net retard par rapport aux autres pays de l'Europe. Jan Smets, Vice-Président du Conseil supérieur de l'Emploi, avait, en vue de préparer la Conférence pour l'em-

¹ Voir Frank Vandenbroucke (2003), 'Vergrijzing en het Belgische regeringsbeleid: terugblik en vooruitblik', in J.B. Kuné (red.), *Leven in een ouder wordende samenleving. Generatiebewust vooruitzien in de 21ste eeuw*, Amsterdam, Sdu, pp. 263-281; disponible sur www.vandenbroucke.com

INLEIDING

Dat de verantwoordelijkheid voor «werk» en «pensioenen» binnen de Federale Regering bij elkaar gevoegd werd, is nieuw, maar het is geen toeval. Als we de vergrijzing willen voorbereiden, en ervoor zorgen dat we niet alleen vandaag maar ook in de toekomst fatsoenlijke pensioenen (en, meer in het algemeen, een hoogstaande sociale zekerheid) kunnen garanderen, dan is het creëren van bijkomende werkgelegenheid een absolute noodzaak.

Om de vergrijzing voor te bereiden, moeten we inderdaad een *dubbel spoor* volgen: enerzijds een «budgettaire spoor», en anderzijds een «werkspoor». Inzake het budgettaire spoor leren de werkzaamheden van de Hoge Raad voor Financiën op basis van de prognoses van de Studiecommissie voor de Vergrijzing ons, kort samengevat, het volgende: op een bepaald ogenblik moeten de Belgische overheden er toe komen op de begrotingen een structureel overschot te realiseren, dat voldoende lang moet volgehouden worden om een echte «spaarpot» te vormen waarmee de schok van de vergrijzing tussen 2010 en 2030 kan opgevangen worden. Het Zilverfonds, dat vandaag reeds gevoed wordt door de Federale Regering, moet de waarborg vormen dat de opgespaarde middelen effectief besteed worden aan de financiering van de bijkomende budgettaire uitgaven die de vergrijzing tussen 2010 en 2030 meebrengt. Ondanks een moeilijke economische context, slaagt de Federale Regering erin om voor 2003 en 2004 opnieuw een begroting in evenwicht te presenteren, wat moet toelaten om tijdens de komende jaren geleidelijk naar het noodzakelijke overschot te evolueren. Elders is uitvoerig uiteengezet dat het budgettaire spoor op zichzelf echter niet volstaat.¹ In ons land zullen veel méér mensen aan het werk moeten zijn, als we fatsoenlijke pensioenen en hoogstaande gezondheidszorg willen blijven financieren. In de mate dat de economische context het moeilijker maakt om snel vooruit te gaan op het budgettaire spoor, is het des te meer nodig om vooruit te gaan op het werkspoor.

Ons land vertrekt op dat werkspoor met een duidelijke achterstand tegenover de andere landen van Europa. Jan Smets, Ondervoorzitter van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, heeft ter voorbereiding van

¹ Zie Frank Vandenbroucke (2003), 'Vergrijzing en het Belgische regeringsbeleid: terugblik en vooruitblik', in J.B. Kuné (red.), *Leven in een ouder wordende samenleving. Generatiebewust vooruitzien in de 21ste eeuw*, Amsterdam, Sdu, blz. 263-281; ook te vinden op www.vandenbroucke.com

ploi, publié une analyse approfondie sur la faiblesse structurelle du marché belge de l'emploi². Ce retard structurel ne pourra pas se rattraper par le redressement cyclique escompté (pour plus d'informations à ce sujet, voir Chapitre 1 de la présente note).

Cette faiblesse se manifeste de manière cuisante dans le retard que nous avons accumulé en matière de taux d'emploi par rapport à nos partenaires européens. En 2002, en Belgique, d'après les données d'enquêtes européennes harmonisées, sur 100 personnes en âge de travailler, seules 60 occupaient un emploi. Ce chiffre témoignait, certes, d'une amélioration par rapport à la moitié des années nonante, mais était encore inférieur de 4 points de pourcentage au taux d'emploi en Europe, qui atteignait 64%. Le résultat de la Belgique est, à trois exceptions près, le plus médiocre de l'Union européenne. Sur la base des données administratives exhaustives, le taux d'emploi en Belgique est plus élevé, à savoir environ 62%, mais, même si on en tient compte, il subsiste un retard par rapport à l'Union européenne. Il est par ailleurs préoccupant que le retard de la Belgique par rapport aux partenaires européens ne s'améliore pas structurellement. Au cours des dernières années, il a même de nouveau augmenté.

Pour cette raison, le Gouvernement fédéral a jugé utile d'inviter d'emblée tous les partenaires associés à la politique de l'emploi à participer dès le début de la législature à une Conférence pour l'emploi qui, après une série de contacts préparatoires informels, a démarré le 19 septembre et s'est achevée le 10 octobre. Les conclusions de cette conférence se trouvent au chapitre 2 de la présente note. Les différents gouvernements ont formellement approuvé les conclusions les concernant (il s'agit notamment des points G à N, cfr la note de synthèse au Chapitre 2 de la présente note), tandis que certains partenaires sociaux ont formulé des réserves parce que les conclusions présentées n'allaient pas assez loin sur certains points. Sur cette base, le gouvernement a décidé de convertir intégralement ces conclusions en politique à suivre.

Il va de soi que cette Conférence pour l'emploi n'est qu'une première étape. Puisque notre marché du travail obtient de mauvais résultats par rapport à d'autres pays, des interventions radicales seront nécessaires, pour lesquelles il faudra aussi oser sortir des sentiers battus. Deux dossiers réclameront en tout cas beaucoup d'attention dans les années à venir : primo, mieux

² Voir Jan Smets, Mobilisation générale pour l'emploi. Rattraper notre retard sur l'Europe en matière d'emploi, Bruxelles, 18 septembre 2003, disponible sur www.vandenbroucke.com

de Conferentie over de Werkgelegenheid een grondige analyse gepubliceerd over de structurele zwakte van de Belgische arbeidsmarkt.² Deze structurele achterstand zal niet door het verwachte cyclisch herstel (waarover u meer informatie vindt in Hoofdstuk 1 van deze beleidsnota) kunnen worden goedge maakt.

Die zwakte komt pijnlijk tot uiting in de achterstand die wij inzake werkgelegenheidsgraad hebben opgelopen t.o.v. onze Europese partners. In 2002 waren er in België, volgens Europees geharmoniseerde enquêtegegevens, op 100 mensen op arbeidsleeftijd amper 60 aan de slag. Dat is een stuk beter dan in het midden van de jaren '90. Maar dat is nog altijd 4 minder dan in Europa, waar de werkgelegenheidsgraad 64 pct. bedroeg. De Belgische score is, op 3 landen na, de laagste van de Europese Unie. Op grond van de exhaustieve administratieve gegevens ligt de werkgelegenheidsgraad in België hoger, nl. ongeveer 62 pct., maar ook als men daarmee rekening zou houden, blijft er een achterstand t.o.v. de Europese Unie. Zorgwekkend is bovendien dat de achterstand van België t.o.v. de Europese partners structureel niet verbetert. In de jongste paar jaar is hij zelfs eerder opnieuw vergroot

De Federale Regering heeft het om die reden nodig geoordeeld om alle bij het werkgelegenheidsbeleid betrokken partners bij het begin van de legislatuur meteen uit te nodigen voor een Conferentie over de Werkgelegenheid, die na een reeks van informele voorbereidende contacten opgestart is op 19 september en beëindigd op 10 oktober. Men vindt de besluiten van de Conferentie terug in Hoofdstuk 2 van deze beleidsnota. De verschillende regeringen hebben formeel ingestemd met de besluiten die op hen betrekking hadden (het ging met name over de punten G tot N, cf. de synthesenota in Hoofdstuk 2 van deze beleidsnota), terwijl sommige sociale partners reserves geformuleerd hebben omdat de voorgestelde besluiten volgens hen op bepaalde punten onvoldoende ver gingen. Op die basis heeft de regering beslist om de besluiten volledig om te zetten in beleid.

Vanzelfsprekend is deze Werkgelegenheidsconferentie slechts een eerste stap. Vermits onze arbeidsmarkt structureel slechter presteert dan de arbeidsmarkt in andere landen, zullen grondige ingrepen nodig zijn, waarbij men de gebaande paden ook moet durven in vraag stellen. Twee dossiers zullen alleszins veel aandacht vragen tijdens het komende jaar: ten

² Zie Jan Smets, Alle hens aan dek voor werk. Onze jobachterstand op Europa inhalen, Brussel, 18 september 2003, te vinden op www.vandenbroucke.com

faire respecter la réglementation sociale qui s'applique à notre marché du travail et à notre sécurité sociale, et secundo, la fin de carrière.

En ce moment, l'on prépare un ensemble de mesures qui portent toutes sur le respect de la réglementation sociale. Ces mesures porteront sur les infractions à la réglementation (p.ex. le travail au noir), sur le fait de la contourner (p.ex. le phénomène des faux-indépendants), ou sur son maintien en matière de santé et de la sécurité au travail (compétence de la Secrétaire d'État à l'Organisation du travail et au Bien-Être au travail Van Brempt). Les éléments essentiels de ces mesures consistent à obtenir une meilleure collaboration entre les services intéressés, une meilleure utilisation des moyens, une série d'adaptations à apporter à la législation, une plus grande informatisation et enfin le renforcement des techniques d'inspection. Sans vouloir anticiper sur les mesures que propose le gouvernement, il convient de souligner qu'une politique de contrôle efficace n'est pas seulement une question de plus grande efficacité de l'inspection. Il faut mieux contrôler l'application de la réglementation, mais aussi la rendre mieux applicable et contrôlable.

Le souci de mieux faire respecter les règles du jeu social concorde avec un autre objectif du gouvernement : celui de mieux suivre la disponibilité des chômeurs sur le marché de l'emploi et ce, en vue de remplacer l'actuel article 80 de la réglementation sur le chômage. Le droit aux allocations de chômage est le pendant d'une obligation : toute personne qui reçoit une allocation doit être disponible sur le marché du travail, et doit également faire des efforts pour y entrer. Nous souhaitons que le maximum de gens - même si, parfois, ils sont découragés ou ont perdu leurs repères - retrouvent le chemin du travail. Parallèlement aux engagements des différents gouvernements compétents d'augmenter sensiblement le nombre de parcours d'insertion des demandeurs d'emploi (cfr Chapitre 2, conclusions de la Conférence pour l'emploi), un ensemble équilibré de droits et de devoirs du demandeur d'emploi est ainsi mis en place.

La fin de carrière présente indéniablement une grande difficulté dans la politique belge du marché du travail. La durée moyenne de carrière dans notre pays, particulièrement courte chez nous, s'écarte fortement de celle enregistrée dans d'autres pays. Cela doit changer, car un pays ne peut pas espérer avoir à la fois les meilleures pensions et les meilleurs soins de santé et aussi les carrières les plus courtes. La durée moyenne des carrières devra être rallongée mais elles devront aussi être taillées davantage «à la mesure des hom-

eerste, het beter doen *respecteren van de sociale spelregels die gelden op onze arbeidsmarkt en in onze sociale zekerheid*, en ten tweede, *het einde van de loopbaan*.

Op dit ogenblik wordt een pakket van maatregelen voorbereid, die allen te maken hebben met het respect voor sociale spelregels. Deze maatregelen zullen betrekking hebben op fraude t.a.v. sociale spelregels (b.v. zwartwerk), op ontwijking van sociale spelregels (b.v. schijnzelfstandigheid), op het handhaven van de reglementering inzake gezondheid en veiligheid op het werk (een bevoegdheid van Staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het Werk, Van Brempt). De uitgangspunten bij deze maatregelen zijn: een betere samenwerking tussen de betrokken diensten, een betere aanwending van de middelen, een aantal noodzakelijk door te voeren aanpassingen van de wetgeving, een verdere informatisering, een aanpassing van de inspectietechnieken en tot slot de versterking van de inspectietechnieken. Zonder vooruit te willen lopen op de maatregelen die de regering zal voorstellen, is het nuttig te benadrukken dat een efficiënt controlebeleid niet alleen een kwestie is van efficiëntere inspectie. Het is nodig de toepassing van de sociale spelregels beter te controleren, maar ook ze beter toepasbaar en controleerbaar te maken.

Bij de bekommernis om sociale spelregels beter te doen respecteren leunt ook een ander objectief van de regering aan: het streven naar een betere opvolging van de beschikbaarheid van werklozen voor de arbeidsmarkt, en dit ter vervanging van het bestaande artikel 80 van de werkloosheidsreglementering. Tegenover het recht op werkloosheidsuitkeringen staat ook een verplichting: wie een uitkering krijgt, moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, en moet ook een inspanning leveren om de arbeidsmarkt te betreden. We wensen dat zoveel mogelijk mensen, al zijn ze soms ontmoedigd of het spoor kwijt geraakt, de weg naar de arbeidsmarkt terugvinden. Samen met de engagementen van de verschillende bevoegde regeringen om het aantal trajecten voor werkzoekenden gevoelig te verhogen (cf. Hoofdstuk 2, besluiten van de Werkgelegenheidsconferentie), wordt zo een evenwichtig geheel van rechten en plichten van de werkzoekende uitgebouwd.

Het einde van de loopbaan vormt onmiskenbaar een belangrijk knelpunt in het Belgische arbeidsmarktbeleid. Ons land wijkt sterk af van andere landen inzake de gemiddelde duur van de loopbaan, die bij ons bijzonder kort is. Hierin moet verandering komen, want een land kan niet tegelijkertijd proberen voorop te lopen inzake de kwaliteit van pensioenen en gezondheidszorg, en voorop te lopen inzake het inkorten van de loopbaan. De gemiddelde duur van de loopbanen zal langer moeten worden, maar loopbanen zullen ook meer «op

mes et des femmes», et les emplois pour les travailleurs âgés, être mieux adaptés à leurs possibilités. À ce sujet, une tâche importante attend aussi la Secrétaire d'État Van Brempt. Dans le courant de 2004, un débat approfondi doit pouvoir être lancé en la matière, de sorte que des mesures précises et concrètes puissent être mises au point pour la fin de 2004 et converties de manière concertée en décisions pratiques au début de 2005. Certaines mesures qui influencent la fin de carrière – p.ex. une nouvelle approche des restructurations d'entreprises, comme proposées lors de la Conférence pour l'emploi, une meilleure information des futurs pensionnés sur ce que sera le niveau de leur pension – peuvent d'ailleurs être prises dès à présent. Le Chapitre 3 (pensions) donne quelques pistes à ce sujet.

CHAPITRE 1 : CONTEXTE MACRO-ÉCONOMIQUE ET SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL À COURT TERME

A. Contexte macro-économique

L'économie belge n'a connu qu'une croissance de 0,7% en 2002 après 0,6% en 2001; Les dépenses des ménages n'ont pas progressé autant que leur pouvoir d'achat et les investissements ont enregistré un recul significatif dû à une incertitude générale et à la crise des marchés boursiers; La morosité chez nos partenaires commerciaux s'est traduite par un léger recul de nos exportations et une contribution négative du commerce extérieur à la croissance.

En 2003, le revenu disponible des ménages devrait toutefois progresser de près de 1.7% en termes réels; Cette hausse du pouvoir d'achat des ménages est en partie imputable à la diminution de l'impôt des personnes physiques; Cependant, leur taux d'épargne devrait augmenter pour la seconde année consécutive, de sorte que les dépenses de consommation des ménages devraient s'accroître de 1.3%; La croissance positive du PIB belge, observée entre la mi-2002 et la mi-2003 en dépit du recul des exportations, repose sur la hausse sensible de la demande intérieure, et plus particulièrement, de la consommation privée et des investissements des entreprises; Cette hausse peut être attribuée au rétablissement de la rentabilité des entreprises grâce à la baisse du coût des importations (collatérale de l'appréciation de l'euro), et l'évolution très limitée du coût salarial unitaire nominal; L'inflation devrait, pour sa part, se stabiliser à 1.6%;

mensenmaat» moeten zijn, en jobs voor oudere werknemers beter aangepast aan de mogelijkheden van de ouderen. Daarin ligt ook een belangrijke opdracht voor Staatssecretaris Van Brempt. In de loop van 2004 moet daarover een grondig maatschappelijk debat op gang kunnen komen, zodat tegen het einde van 2004 precieze en concrete maatregelen kunnen uitgewerkt worden, die in het begin van 2005 op een overlegde wijze kunnen omgezet worden in praktische beslissingen. Bepaalde maatregelen die invloed hebben op het einde van de loopbaan – b.v. een nieuwe aanpak inzake bedrijfsherstructureringen, zoals voorgesteld in de Werkgelegenheidsconferentie, betere informatie voor de toekomstige gepensioneerden over wat de hoogte van hun pensioen zal zijn – kunnen overigens nu al genomen worden. In Hoofdstuk 3 (pensioenen), vindt men in dat verband enkele pistes.

HOOFDSTUK 1. MACRO-ECONOMISCHE CONTEXT EN SITUATIE VAN DE ARBEIDSMARKT OP KORTE TERMIJN

A. Macro-economische context

De Belgische economie groeide in 2002 slechts met 0,7 % na een groei van 0,6 % in 2001. De uitgaven van de gezinnen stegen niet omdat hun koopkracht en de investeringen sterk daalden ingevolge de algemene onzekerheid en de crisis op de beurs. De sombere situatie bij onze handelspartners resulteerde in een lichte afname van onze export waardoor de buitenlandse handel een negatieve invloed had op de groei.

In 2003 zou het beschikbare inkomen van de gezinnen evenwel moeten toenemen met bijna 1,7 % in reële termen. Deze stijging van de koopkracht van de gezinnen is deels het gevolg van de vermindering van de personenbelasting. De spaarquote zou echter voor het tweede opeenvolgende jaar stijgen, waardoor de gezinsconsumptie omhooggaat met 1,3 %. Dat het Belgische BBP tussen medio 2002 en medio 2003, ondanks de terugval van de uitvoer, toch nog een positieve groei te zien gaf, was te danken aan de behoorlijke toename van de binnenlandse vraag, meer bepaald van de particuliere consumptie en de bedrijfsinvesteringen. Verklarende factoren voor die vroege herleving van de binnenlandse vraag kunnen gevonden worden in het herstel van de bedrijfsrentabiliteit, dankzij de goedkopere invoerkosten (vooral een gevolg van de appreciatie van de euro) en de zeer matige stijging van de nominale loonkosten per eenheid product. Verwacht wordt dat de inflatie zich stabiliseert op 1,6 %.

La fin des incertitudes géopolitiques pesant sur l'économie mondiale pourrait entraîner une amélioration de la conjoncture internationale durant la deuxième partie de l'année 2003; Dans ce contexte, la croissance attendue pour l'économie belge serait au maximum de 0,9 % pour 2003.

À mesure que l'embellie conjoncturelle, qui se dessine déjà depuis quelque temps aux États-Unis et en Asie, se confirmera dans la zone euro, les marchés à l'exportation de la Belgique devraient rebondir en 2004 après trois années consécutives de quasi-stagnation; En outre, les effets négatifs à court terme de l'appréciation passée de l'euro devraient s'estomper de sorte que les exportations belges enregistraient, en 2004 (+4,8%), leur croissance la plus élevée depuis 2000; Cette croissance des exportations devrait être suffisante pour éviter une nouvelle contribution négative des exportations nettes à la croissance économique (contribution nulle en 2004 après -0,1% en 2002 et -0,9% en 2003); En 2004, la demande intérieure devrait croître à un rythme identique à celui de cette année (1,8%); Les investissements devraient progresser plus rapidement (2,9% en 2004 contre 2,1% en 2003), mais la contribution de la consommation publique et des variations de stock à la croissance devrait se réduire; La croissance de la consommation privée dépassera à peine celle de 2003 (1,5% en 2004 contre 1,3% en 2003), et tout comme au cours des trois années précédentes, cette croissance devrait être freinée par l'augmentation du taux d'épargne des ménages; Ceux-ci tendent d'une part à reconstituer leur patrimoine et d'autre part se montrent prudents face à la montée du chômage; Ce n'est qu'à partir de la seconde moitié de 2004 que le taux d'épargne devrait commencer à diminuer, après que l'amélioration du marché de l'emploi se sera répercutée sur la confiance des ménages; Dans ce contexte, la croissance du PNB devrait se situer à 1,8% en 2004.

B. Evolution de l'emploi

En 2002, les effets du ralentissement de la croissance se sont fait sentir sur l'emploi qui, selon les sources, s'est stabilisé (Enquête sur les forces de travail) ou a reculé de quelques 6.000 unités soit -0,1% (Comptes nationaux).

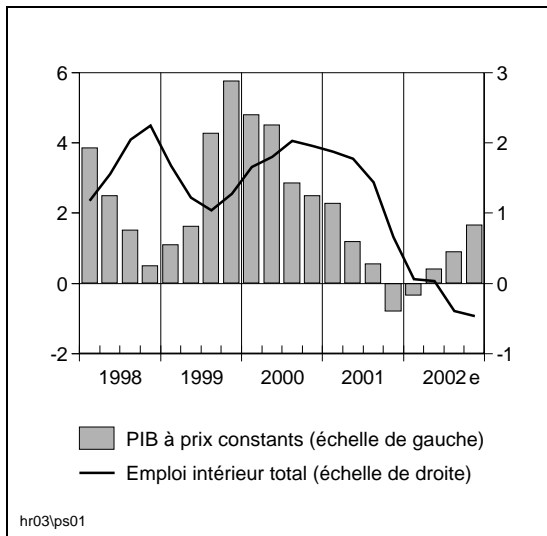
Het einde van de geopolitieke onzekerheden die wegen op de wereldeconomie zou een verbetering van de internationale conjunctuur kunnen teweegbrengen in de tweede helft van 2003. In die context zou de verwachte groei in België in 2003 ten hoogste 0,9 % bedragen.

Naarmate de conjunctuurheropleving die zich sinds enige tijd vooral in de VS en grote delen van Azië aftekent, de komende kwartalen beter zichtbaar wordt binnen de eurozone, zouden de Belgische buitenlandse afzetmarkten volgend jaar uit het dal klimmen waarin ze zich gedurende de afgelopen drie jaar bevonden. Tevens zouden de negatieve kortetermijneffecten van de voorbije appreciatie van de euro geleidelijk aan verdwijnen, zodat de Belgische uitvoer volgend jaar met 4,8% de hoogste groei sinds 2000 zou noteren. Die herneming van de uitvoer zou voldoende zijn om de bijdrage van de netto-uitvoer tot de economische groei uit de rode cijfers te halen (nul-bijdrage in 2004, na -0,1% in 2002 en -0,9% in 2003). In 2004 zou de binnenlandse vraag een identieke groei kennen als dit jaar (1,8%). Weliswaar zouden de investeringen sterker toenemen dan dit jaar (2,9% in 2004 tegenover 2,1% in 2003), maar de overheidsconsumptie en de voorraadwijzigingen zouden een kleinere bijdrage tot de groei leveren. De groei van de particuliere consumptie zou volgend jaar nauwelijks hoger uitkomen dan dit jaar (1,5% in 2004 tegenover 1,3% in 2003), en, zoals de afgelopen drie jaar, afgeremd worden door een toename van de spaarquote van de gezinnen. De gezinnen trachten hun vermogen terug op peil te brengen en nemen in het licht van de stijgende werkloosheid een voorzichtige houding aan. De spaarquote zou pas in de tweede helft van 2004 beginnen afnemen, wanneer de gezinnen er stilaan van overtuigd geraken dat de arbeidsmarkt aan de beterhand is. In die context zou de verwachte groei in België in 2004 1,8 % bedragen.

B. Evolutie van de werkgelegenheid

In 2002 deden de gevolgen van de vertraging van de groei zich gevoelen en, al naargelang de bron, bleef de werkgelegenheid stabiel (Enquête naar de arbeidskrachten) of liep ze terug met ongeveer 6.000 eenheden hetzij 0,1 % (Nationale rekeningen).

Graphique. Evolution du PIB et de l'emploi intérieur

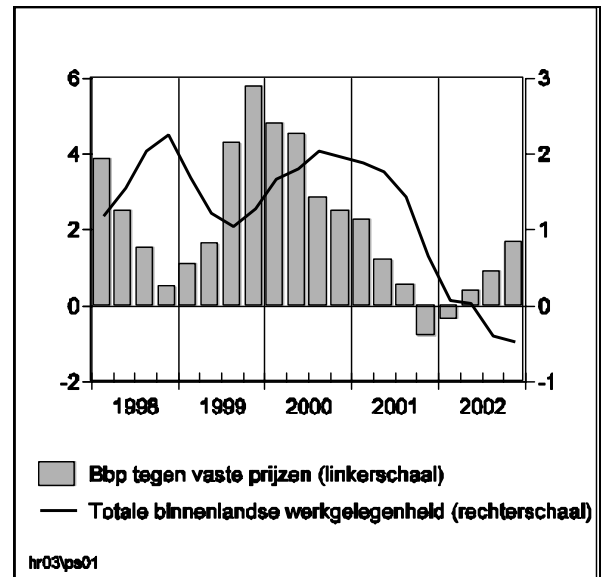


Ce repli, qui intervient après 7 années consécutives d'expansion de l'emploi, correspond à la répercussion sur le marché du travail du ralentissement de l'activité économique intervenu tout au long de l'année 2001; La variation de l'emploi à un an d'intervalle, en ralentissement prononcé depuis lors, semblait toutefois s'être stabilisée au cours des deux premiers trimestres de 2002; Dans un climat conjoncturel toujours incertain, les troisième et quatrième trimestres ont cependant été caractérisés par un recul assez net des effectifs occupés à un an d'intervalle; Parallèlement, une reprise graduelle de la croissance économique a pourtant bien eu lieu, mais les effets des fluctuations de l'activité ne se manifestent qu'avec un certain délai, de deux trimestres en moyenne, sur l'emploi;

En 2003, la croissance modeste de la valeur ajoutée (1,1%) sera insuffisante pour maintenir l'emploi marchand au niveau de l'année précédente et l'on devrait assister à une nouvelle diminution légère de l'emploi; Ce n'est qu'au dernier trimestre de l'année en cours que la croissance annuelle de l'emploi redevenait légèrement positive.

Sur l'ensemble de l'année 2003, le recul de l'emploi dans le secteur marchand devrait rester limité grâce à une croissance de la productivité (1,3% en moyenne annuelle) relativement faible; Cependant, la maîtrise

Grafiek. Evolutie van het BBP en de binnenlandse werkgelegenheid (kwartaalgemiddelden, veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar)



De daling van het aantal werkende personen, na zeven opeenvolgende jaren van banengroei, weerspiegelt de tijdens 2001 opgetekende conjunctuurvertraging. Die opmerkelijke vertraging van de jaarlijkse werkgelegenheidscreatie leek zich evenwel te stabiliseren tijdens de eerste twee kwartalen van 2002. In een nog steeds onzeker conjunctuurklimaat werden het derde en vierde kwartaal in vergelijking met dezelfde periode in 2001 gekenmerkt door een nogal plotse daling van het aantal werkende personen. Terzelfder tijd werd een geleidelijke opleving van de economische groei opgemerkt. Toch komen de effecten van die schommelingen in de activiteit op de werkgelegenheid slechts met enige vertraging, gemiddeld twee kwartalen, tot uiting.

In 2003 zal de bescheiden groei van de toegevoegde waarde (1,1 %) onvoldoende blijken om de werkgelegenheid in de profit sectoren te handhaven op het niveau van 2002 en een nieuwe lichte daling van de werkgelegenheid wordt verwacht. Pas tijdens het laatste kwartaal van dit jaar zou de jaarlijkse groei van de werkgelegenheid lichtjes positief evolueren.

Over het hele jaar 2003 zou de afname van de werkgelegenheid in de profit sectoren beperkt blijven dankzij een relatief zwakke groei van de productiviteit (1,3 % in jaarlijks gemiddelde). De beheersing van de loon-

de l'évolution salariale n'est plus épaulée par la politique parafiscale (absence de nouvelles réductions de cotisations patronales); Cette année, c'est la politique fiscale (réforme fiscale) qui contribuera à modérer les exigences en matières de salaires bruts.

Alors qu'en 2002, les pertes d'emplois du secteur marchand avaient été partiellement compensées par des créations d'emplois dans le non marchand, en 2003, ce secteur lui-même se stabiliserait; Par conséquent, l'emploi intérieur qui a peu évolué en 2002, reculera vraisemblablement encore légèrement en 2003; Néanmoins, compte tenu de la hausse considérable de la population d'âge actif (+ 0,5% en 2002¹ et de +0,4% en 2003), le recul du taux d'emploi sera plus important; Ce taux (en concept administratif²) a diminué de 62,2% en 2001 à 61,8% en 2002 et baisserait à 61,5% en 2003; Sur base des résultats de l'enquête sur les forces de travail, le taux d'emploi (15-64 ans) était de 59,9% en 2001 et reste à ce niveau en 2002. Dans ce contexte morose, un point positif est à noter: pour la catégorie d'âge des 55 à 64 ans, ce ratio a progressé, passant de 25,1% à 26,7% en l'espace d'un an; Enfin, le taux d'emploi des femmes a pour sa part enregistré une stabilisation, passant de 51% à 51,2% en 2002.

Ce n'est qu'à partir du quatrième trimestre 2003 que l'emploi devrait à nouveau progressivement augmenter; Il devrait croître de 16.500 personnes en 2004 permettant au taux d'emploi d'augmenter légèrement l'année prochaine (pour atteindre 61,7%); L'intensité en emploi de la croissance nous indique qu'il faut un certain seuil de croissance de l'activité économique pour que l'emploi augmente et qu'il existe toujours un décalage entre l'évolution conjoncturelle et ses conséquences en termes d'emploi.

evolutie wordt nochtans niet meer gesteund door het parafiscale beleid (afwezigheid van nieuwe verminderingen inzake patronale bijdragen). Dit jaar is het vooral het fiscale beleid dat ervoor zal zorgen dat de eisen inzake brutolonen gematigd blijven.

In 2002 werd het banenverlies in de profitsector deels gecompenseerd door de jobcreatie in de non-profitsector; in 2003 zou het aantal banen in deze sector echter stabiel blijven. Bijgevolg zal de werkgelegenheid, die al nauwelijks evolueerde in 2002, waarschijnlijk nog lichtjes dalen in 2003. Rekening houdend met de forse verhoging van de bevolking op arbeidsleeftijd (+0,5 % in 2002³ en +0,4 % in 2003) zal de achteruitgang van de werkgelegenheidsgraad belangrijker zijn. De werkgelegenheidsgraad (volgens het administratief concept⁴) liep terug van 62,2 % in 2001 tot 61,8 % in 2002 en verwacht wordt dat hij zal dalen tot 61,5 % in 2003. Volgens de enquête naar de arbeidskrachten bedroeg de werkgelegenheidsgraad (15-64 jaar) 59.9 % in 2001 en dit niveau is behouden in 2002. Binnen deze sombere context valt echter een positief punt te noteren: voor de leeftijdsklasse 55-64 jaar is deze ratio gestegen van 25,1 % naar 26,7 % op één jaar tijd. De vrouwelijke werkgelegenheidsgraad tenslotte is genoeg gestabiliseerd en evolueerde van 51 % naar 51,2 % in 2002.

Pas vanaf het laatste kwartaal van 2003 zou opnieuw een geleidelijke toename van de werkgelegenheid worden opgetekend, waardoor de werkgelegenheid volgend jaar met 16.500 personen zou stijgen. Hierdoor stijgt de werkgelegenheidsgraad volgend jaar licht (tot 61,7 %). De intensiteit van de groei inzake werkgelegenheid illustreert duidelijk dat er een zekere groeidrempel inzake economische groei dient overschreden te worden opdat de werkgelegenheid zou stijgen en dat er nog steeds een tijdsverschil bestaat tussen de conjuncturele evolutie en de gevolgen hiervan op het vlak van de werkgelegenheid.

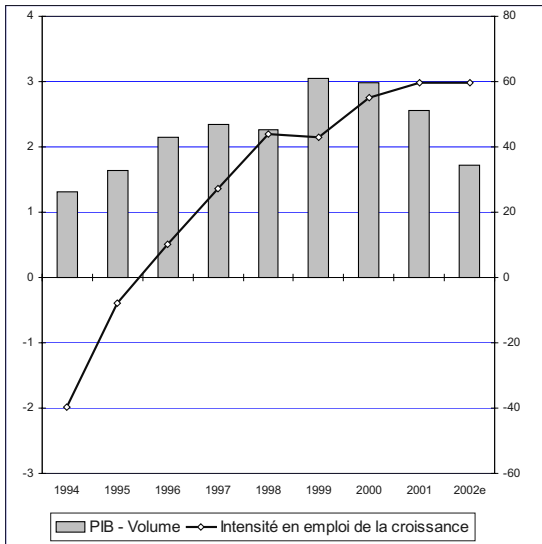
³ Partiellement attribuable aux régularisations des sans-papiers.

⁴ Ce concept se base sur les chiffres d'emploi des comptes nationaux (dérivés de sources administratives)

³ Deels te wijten aan de regularisatie van de personen zonder papieren.

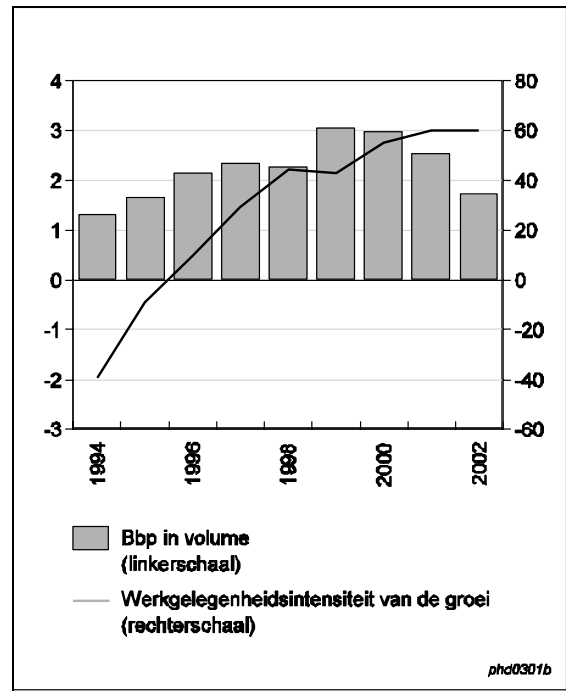
⁴ Dit concept is gebaseerd op de statistieken van de nationale rekeningen (afkomstig van administratieve bronnen).

Graphique. Évolution de l'activité et de l'intensité en emploi de la croissance en Belgique (moyennes mobiles sur 3 ans, pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)



Sources: ICN, CSE.

Grafiek. Verloop van de activiteit en van de arbeidsintensiteit van de groei in België (glijdend gemiddelde over 3 jaar, veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar)



Bronnen: INR, HRW

ESTIMATION DE LA POPULATION ACTIVE (30 oct 2003)	1999	2000	2001	2002 (estim)	2003 (prév)	2004 (prév)
EMPLOI INTERIEUR	4.018.118	4.095.349	4.147.932	4.142.938	4.137.800	4.154.300
écart annuel		77.231	52.583	-4.994	-5.138	16.500
EMPLOI SALARIE	3.352.889	3.435.705	3.493.919	3.492.401	3.490.800	3.510.700
écart annuel		82.816	58.214	-1.518	-1.601	19.900
EMPLOI NON SALARIE	665.229	659.644	654.013	650.537	647.000	643.600
écart annuel		-5.585	-5.631	-3.476	-3.537	-3.400
SOLDE FRONTALIER	46.434	47.469	47.231	46.804	47.000	47.200
ACTIFS OCCUPES	4.064.552	4.142.818	4.195.163	4.189.742	4.184.800	4.201.500
écart annuel		78.266	52.345	-5.421	-4.942	16.700
ACTIFS EN CHOMAGE (EFT)	374.991	308.450	286.869	332.071	362.600	373.100
écart annuel		-66.541	-21.581	45.202	30.529	10.500
POPULATION ACTIVE	4.439.543	4.451.268	4.482.032	4.521.813	4.547.400	4.574.600
écart annuel		11.725	30.764	39.781	25.587	27.200
POPULATION 15-64 ANS	6.715.128	6.723.898	6.743.339	6.774.827	6.798.700	6.815.000
écart annuel		8.770	19.441	31.488	23.874	16.300
taux d'activité (15-64)**	66,1	66,2	66,5	66,7	66,9	67,1
taux d'emploi (15-64)***	60,5	61,6	62,2	61,8	61,6	61,7
taux de chômage (15-64)****	8,4	6,9	6,4	7,3	8,0	8,2
ACTIFS EN CHOMAGE (DEI Onem)	507.626	474.427	469.740	491.481	536.900	552.800
taux de chômage (Onem)	11,1	10,3	10,1	10,5	11,4	11,6

(*) estimés le dernier jour du trimestre

(**) taux d'activité = (actifs occupés + chômeurs) / population 15-64 ans

(***) taux d'emploi = actif occupés / population 15-64 ans

(****) taux de chômage = chômeurs / (actifs occupés + chômeurs)

source: SPF Emploi

Raming van de beroepsbevolking (30 oktober 2003)	1999	2000	2001	2002 (raming)	2003 (vooruitz.)	2004 (vooruitz.)
Binnenlandse werkgelegenheid	4.018.118	4.095.349	4.147.932	4.142.938	4.137.800	4.154.300
verschil met 1 jaar		77.231	52.583	-4.994	-5.138	16.500
Loontrekkende werkgelegenheid	3.352.889	3.435.705	3.493.919	3.492.401	3.490.800	3.510.700
verschil met 1 jaar		82.816	58.214	-1.518	-1.601	19.900
Niet-loontrekkende werkgelegenheid	665.229	659.644	654.013	650.537	647.000	643.600
verschil met 1 jaar		-5.585	-5.631	-3.476	-3.537	-3.400
Saldo grensarbeid	46.434	47.469	47.231	46.804	47.000	47.200
Werkende beroepsbevolking	4.064.552	4.142.818	4.195.163	4.189.742	4.184.800	4.201.500
verschil met 1 jaar		78.266	52.345	-5.421	-4.942	16.700
Werkloze beroepsbevolking (EAK)	374.991	308.450	286.869	332.071	362.600	373.100
verschil met 1 jaar		-66.541	-21.581	45.202	30.529	10.500
Beroepsbevolking	4.439.543	4.451.268	4.482.032	4.521.813	4.547.400	4.574.600
verschil met 1 jaar		11.725	30.764	39.781	25.587	27.200
Bevolking 15-64 jaar	6.715.128	6.723.898	6.743.339	6.774.827	6.798.700	6.815.000
verschil met 1 jaar		8.770	19.441	31.488	23.874	16.300
activiteitsgraad (15-64)**	66,1	66,2	66,5	66,7	66,9	67,1
werkgelegenheidsgraad (15-64)***	60,5	61,6	62,2	61,8	61,6	61,7
werkloosheidsgraad (15-64)****	8,4	6,9	6,4	7,3	8,0	8,2
Werkloze beroepsbevolking (NWW RVA)	507.626	474.427	469.740	491.481	536.900	552.800
verschil met 1 jaar		-33.199	-4.687	21.741	45.419	15.900
werkloosheidsgraad (RVA)	11,1	10,3	10,1	10,5	11,4	11,6

(*) geraamd op de laatste dag van het trimester

(**) activiteitsgraad = (werkenden + werklozen) / bevolking 15-64 jaar

(***) werkgelegenheidsgraad = werkenden / bevolking 15-64 jaar

(****) werkloosheidsgraad = werklozen / (werkenden + werklozen)

Bron: Fod Waso

C. Retraites anticipées, population active et chômage

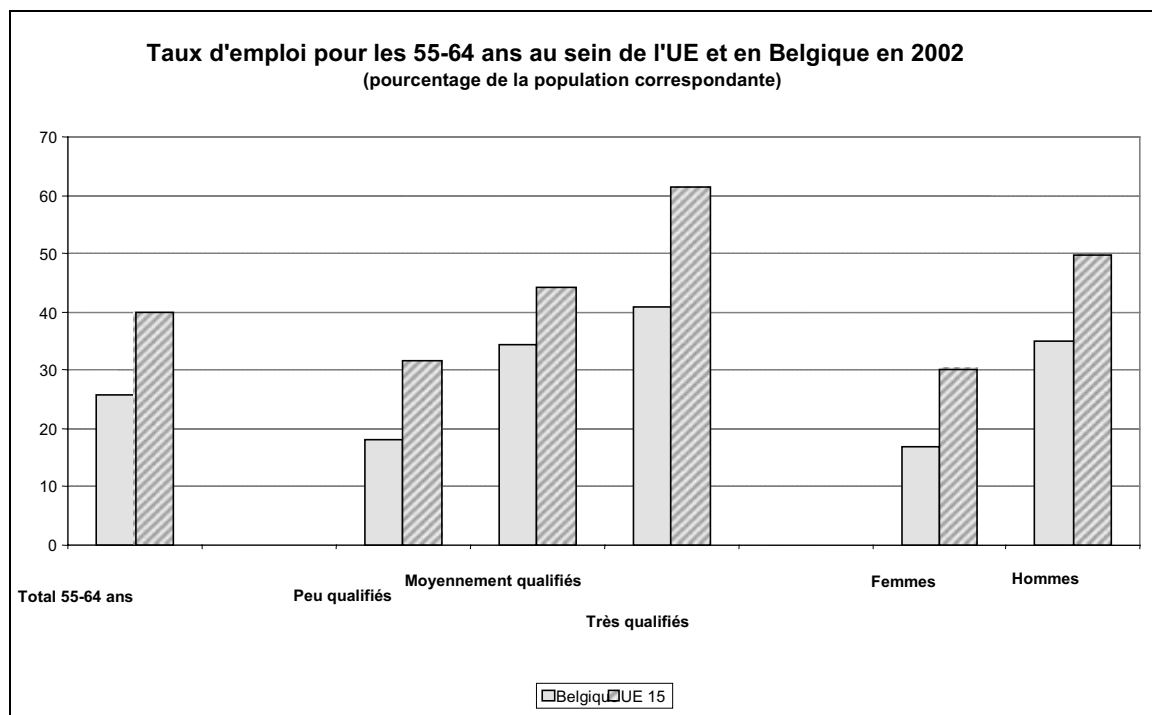
Le nombre de prépensionnés a diminué à nouveau en 2002, grâce notamment à des entrées plus faibles dans la classe d'âge des 50-57 ans; Sous l'effet du relèvement graduel de l'âge d'accès au statut de «chômeurs âgés non demandeurs d'emploi», la tendance à la hausse de ce statut a été freinée en 2002 et sera inversé en 2003; Toutefois, le vieillissement de la population active occupée et le repli conjoncturel ont freiné la baisse qui venait d'être entamée; En conséquence, le nombre global des retraités précoces du marché du travail (prépensions et chômeurs âgés) se situera vraisemblablement en 2003 à un niveau légèrement inférieur à celui de l'année précédente. Cette diminution devrait s'accroître en 2004 avec une baisse de 6000 unités.

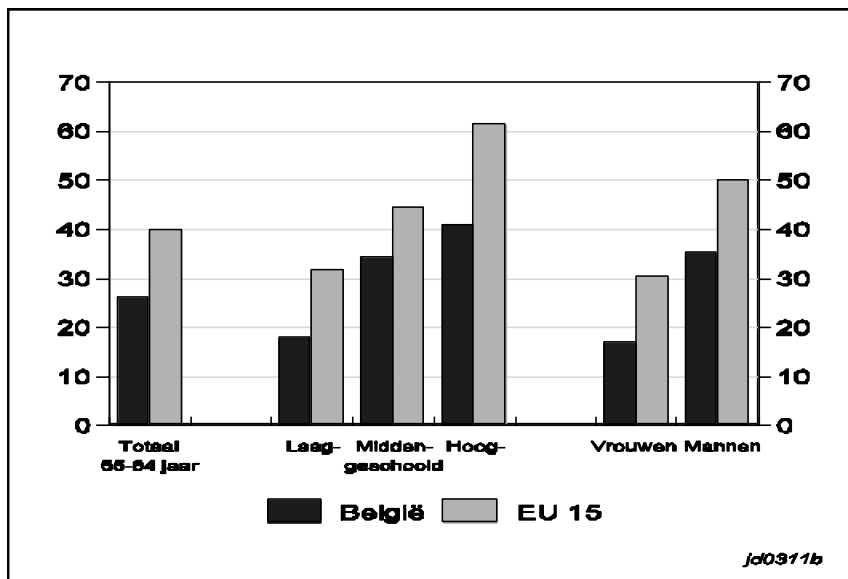
Graphique. Taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans en Belgique et dans l'UE en 2002 (nombre de travailleurs, en pourcentage de la population correspondante)

C. Vroegtijdige pensioneringen, beroepsbevolking en werkloosheid

Het aantal bruggepensioneerden is opnieuw gedaald in 2002, dankzij een lagere instroom in de leeftijdsklasse van 50 tot 57 jaar. Ingevolge de progressieve verhoging van de leeftijd die toegang verleent tot het statuut van «oudere niet-werkzoekende werkloze», werd de stijgende trend binnen dit statuut afgeremd in 2002 en de trend zal omkeren in 2003. Nochtans, de veroudering van de werkende beroepsbevolking en de conjuncturele ommekeer hebben de al op gang gekomen terugloop afgeremd. Bijgevolg zal het globale aantal personen dat de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaat (bruggepensioneerden en oudere werklozen) zich in 2003 waarschijnlijk situeren op een niveau dat lichtjes lager ligt dan het voorgaande jaar. Verwacht wordt dat deze daling nog sterker zal zijn in 2004 (-6.000 eenheden).

Grafiek. Werkgelegenheidsgraden voor 55-64-jarigen in België en in de EU in 2002 (aantal werkenden, in procenten van de overeenstemmende bevolking)



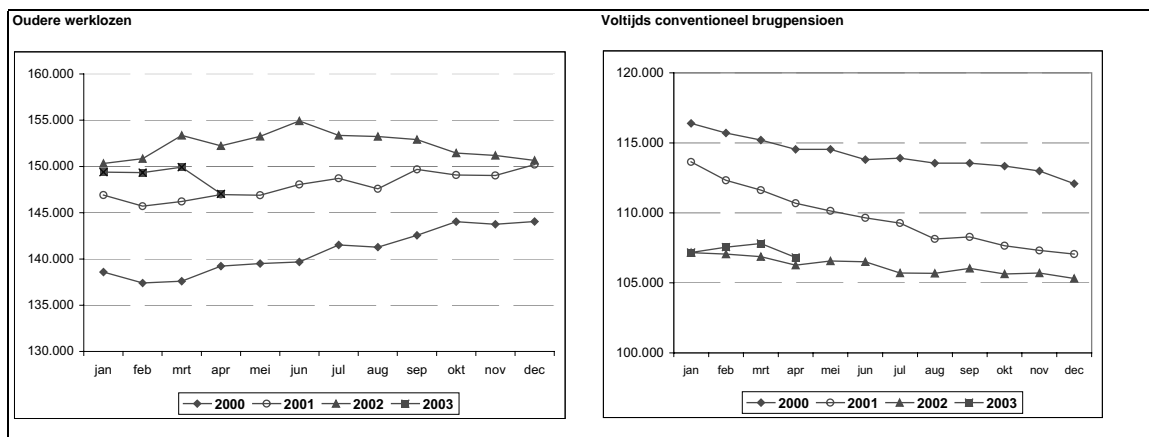


Source : Eurostat

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

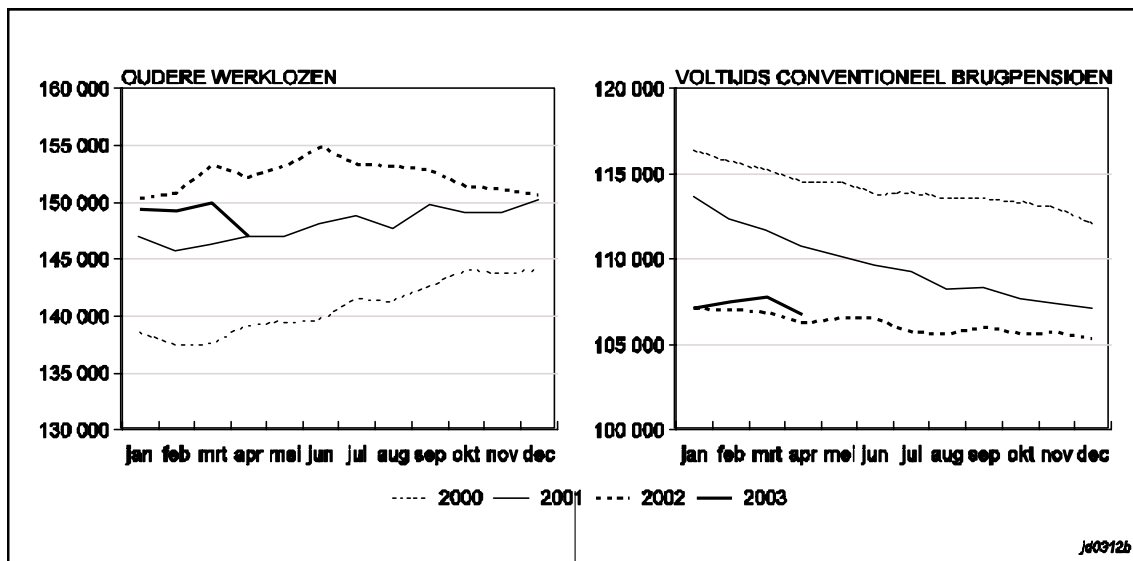
Graphique. Chômeurs âgés et prépensionnés en Belgique (personnes)

Grafiek. Oudere werklozen en bruggepensioneerden in België (personen)



Source: ONEm.

Grafiek. Oudere werklozen en bruggepensioneerden in België (personen)



Bron: RVA.

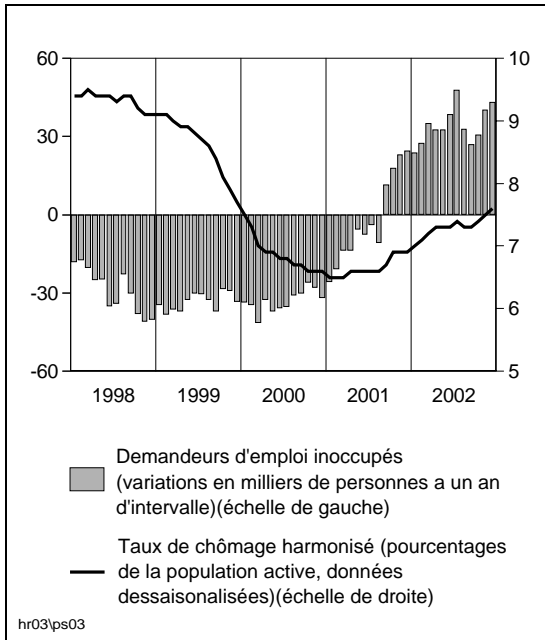
Malgré le contexte économique défavorable, la population active a augmenté considérablement en 2002 (de 0,9%) et continuerait à croître (de 0,8%) en 2003; Cependant, la contribution démographique à la progression de l'offre de travail est relativement faible, étant donné que la croissance de la population d'âge actif est contrebalancée par une nette augmentation du poids des classes plus âgées (et à faibles taux d'activité); C'est surtout la tendance accrue des femmes à rester plus longtemps sur le marché du travail notamment en raison du relèvement graduel de leur âge de pension qui entraîne l'accroissement de l'offre de travail.

Compte tenu de la faible variation de l'emploi intérieur et de l'évolution de la population active, le chômage a sensiblement progressé en 2002 et continuera à croître en 2003; Le taux de chômage harmonisé passerait ainsi de 6,7% en 2001 à 7,3% en 2002 et à 8% en 2003; Étant donnée la réaction décalée du marché du travail par rapport une amélioration de l'activité économique qui reste encore assez fragile, le chômage devrait encore légèrement s'accroître en 2004 (+15.700 pour les demandeurs d'emploi inoccupés) et le taux de chômage harmonisé se situerait quant à lui à 8,2%.

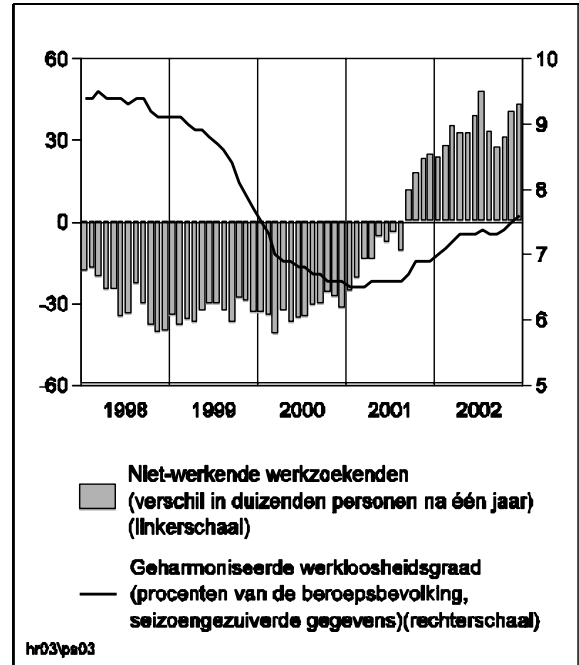
Ondanks de ongunstige economische context is de beroepsbevolking fors gestegen in 2002 (met 0,9 %) en zal ze blijven groeien in 2003 (met 0,8 %). De demografische invloed op de stijging van het arbeidsaanbod is nochtans relatief zwak, omdat de groei van de bevolking op arbeidsleeftijd wordt gecompenseerd door een duidelijke toename van het gewicht van de oudere leeftijdsklassen (die een lage activiteitsgraad hebben). Het is vooral de groeiende trend bij de vrouwen om langer op de arbeidsmarkt te blijven, in het bijzonder ingevolge de progressieve verhoging van hun pensioenleeftijd, die de groei van het arbeidsaanbod veroorzaakt.

Rekening houdend met de zwakke evolutie van de binnenlandse werkgelegenheid en de evolutie van de beroepsbevolking is de werkloosheid gevoelig toegenomen in 2002 en zal ze blijven stijgen in 2003. Zo loopt geharmoniseerde werkloosheidsgraad op van 6,7 % in 2001 tot 7,3 % in 2002 en 8 % in 2003. Gegeven de trage reactie van de arbeidsmarkt in vergelijking met de verbetering van economische activiteit, die nog tamelijk broos blijkt, zou de werkloosheid nog licht aangroeien in 2004 (+15.700 niet-werkende werkzoekenden), terwijl verwacht wordt dat de geharmoniseerde werkloosheidsgraad 8,2 % zal bedragen.

Graphique. Évolution des DEI et du taux de chômage harmonisé



Grafiek. Evolutie van de NWW en de geharmoniseerde werkloosheidsgraad



Bronnen: EC, RVA.

CHAPITRE 2. LES CONCLUSIONS DE LA CONFÉRENCE POUR L'EMPLOI

Ci-dessous sont reproduites les conclusions telles qu'elles résultent des travaux de la Conférence pour l'emploi. Les notes de référence figurent en annexe ainsi que sur www.vandenbroucke.com.

«Les partenaires sociaux fédéraux, le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées ont pris connaissance du rapport de Jan Smets, Vice-Président du Conseil supérieur de l'Emploi. Ils souscrivent à la constatation du rapport selon laquelle notre pays accuse un retard structurel en matière de création d'emplois par rapport à la moyenne européenne, ainsi qu'à la nécessité qui s'impose d'éliminer ce retard. C'est la raison pour laquelle ils s'engagent à faire de l'emploi la priorité absolue au cours des prochaines années. Les conclusions qui sont intervenues dans le cadre de la Conférence pour l'Emploi constituent une première étape dans cette direction.»

HOOFDSTUK 2. DE BESLUITEN VAN DE WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE

Hieronder vindt men de besluiten die voortgevloeid zijn uit de werkzaamheden van de Werkgelegenheidsconferentie. De achtergrondnota's waarnaar verwezen wordt zijn terug te vinden in bijlage, en ook op www.vandenbroucke.com

«De federale sociale partners, de federale regering en de deelstaatregeringen hebben kennis genomen van het rapport van Jan Smets, Ondervoorzitter van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. Zij onderschrijven de vaststelling van het rapport dat ons land inzake creatie van werkgelegenheid een structurele achterstand heeft ten opzichte van het Europese gemiddelde, evenals de dwingende noodzaak om deze achterstand weg te werken. Zij engageren zich daarom om tijdens de komende jaren topprioriteit te geven aan de werkgelegenheid. De conclusies die tot stand gekomen zijn in het kader van de Werkgelegenheidsconferentie vormen een eerste stap in deze richting.»

A. Une politique économique dynamique en vue d'une croissance forte et durable

Les gouvernements des entités fédérées, le gouvernement fédéral et les partenaires sociaux fédéraux soulignent l'importance fondamentale d'une politique prévoyante et dynamique en matière de recherche et de développement. Pour optimiser l'impact sur l'emploi de la politique scientifique, il est indiqué que les partenaires sociaux soient associés à la définition de la politique.

Un des piliers de la politique d'innovation est l'objectif européen de consacrer d'ici 2010, 3% du PIB à la recherche scientifique. Chaque entité investira dans le cadre de ses possibilités des moyens publics supplémentaires pour atteindre cet objectif. Cet effort sert de levier et de stimulant pour mobiliser des investissements d'au moins un même ordre de grandeur du secteur privé. Les organisations patronales sensibiliseront leurs membres, petites, moyennes et grandes entreprises, pour aider à réaliser cet effort.

Étant donné que la création d'emplois dépend en grande partie du développement économique en Europe, il est crucial d'accroître les efforts à ce niveau. Afin d'atteindre la croissance de 3% qui a été formulée comme objectif en mars 2000 par le Sommet de Lisbonne, une coordination plus efficace et plus forte de la politique économique entre les États membres est nécessaire, ainsi que le renforcement des capacités économiques.

C'est la raison pour laquelle les gouvernements soutiendront pleinement les initiatives destinées à la croissance proposées par la présidence italienne du Conseil européen, par la Commission européenne et par la France et l'Allemagne. Ces initiatives mettent l'accent à juste titre sur la nécessité de consentir des efforts tant en matière d'investissements en infrastructure (les réseaux de transport transeuropéens) qu'en matière d'investissements dans la recherche et le développement, l'innovation et la technologie.

Par ailleurs, les gouvernements vont insister au sein du Conseil Ecofin et des formations pertinentes du Conseil et du Conseil européen sur le développement d'un cadre européen crédible en vue de financer ces investissements. Le gouvernement plaidera également pour mettre suffisamment de moyens à la disposition de la reconversion régionale, sociale et économique, à savoir au niveau des fonds structurels, et de l'intensification de la collaboration régionale.

A. Een dynamisch economisch beleid met het oog op een duurzame en sterke groei

De deelstaatregeringen, federale regering, en de federale sociale partners onderstrepen het fundamenteel belang van een vooruitziend en dynamisch beleid inzake onderzoek en ontwikkeling. Om het effect op de impact op de werkgelegenheid van het wetenschapsbeleid te optimaliseren is de betrokkenheid van de sociale partners bij het uittekenen van het beleid aangevoelen.

Eén van de pijlers van het innovatiebeleid is de Europese doelstelling om tegen 2010, 3% van het BBP te besteden aan wetenschappelijk onderzoek. Elke entiteit zal binnen zijn mogelijkheden bijkomende publieke middelen investeren met het oog op deze doelstelling. Deze inspanning dient als hefboom en stimulans om investeringen van minstens eenzelfde grootte vanuit de privé-sector te mobiliseren. De werkgeversorganisaties zullen hun leden, kleine, middelgrote en grote ondernemingen sensibiliseren om deze inspanning te helpen realiseren.

Aangezien het scheppen van jobs voor een groot deel afhankelijk is van de economische ontwikkeling in Europa, is het cruciaal de inspanningen op dat niveau op te voeren. Als de 3%-groei die in maart 2000 door de Top van Lissabon als doelstelling wil gehaald worden, is een sterkere en meer efficiënte coördinatie van het economische beleid tussen de lidstaten noodzakelijk, evenals het versterken van het economisch draagvlak.

De regeringen zullen de groei-initiatieven voorgesteld door het Italiaans voorzitterschap van de Europese raad, door de Europese Commissie en door Frankrijk en Duitsland, daarom volop ondersteunen. Deze initiatieven leggen terecht de nadruk op de noodzaak om inspanningen te doen voor zowel investeringen in infrastructuur (de Transeuropese vervoernetwerken) als immateriële investeringen in onderzoek en ontwikkeling, innovatie en technologie.

Tevens zullen de regeringen in de Ecofin-raad en de relevante formaties van de Raad en in de Europese raad aandringen op de uitbouw van een geloofwaardig Europees kader ter financiering van deze investeringen. Ook zal de regering ervoor pleiten om voldoende middelen ter beschikking stellen van de regionale, sociale en economische reconversie met name op het vlak van de structuurfondsen, en van het intensifiëren van de regionale samenwerking.

Les travaux des partenaires sociaux fédéraux et des autorités fédérales ont conduit aux conclusions suivantes, résumées aux points B à F inclus.

B. Augmentation qualitative et quantitative des formations : propositions des partenaires sociaux fédéraux

Les partenaires sociaux formulent ci-après un certain nombre de propositions destinées à mobiliser tous les acteurs (autorités, employeurs et syndicats), dans le respect de leurs compétences, afin d'augmenter le niveau de formation dans l'intérêt des travailleurs et des entreprises.

1. Ils confirment ce qui avait été convenu dans l'Accord interprofessionnel, à savoir d'arriver d'ici à 2004 à un effort de formation global de 1,9% de la masse salariale.

2. Ils sont également disposés à tracer une nouvelle marge de croissance afin de renforcer et de mieux répartir les efforts de formation.

2.1. Ils entendent augmenter le taux de participation dans la lignée des nouvelles directives européennes qui veulent qu'en l'espace d'un an, d'ici à 2010, 1 travailleur sur 2 suive une formation ou reçoive une formation. Cela suppose pour la Belgique que entre 2004 et 2010, toutes les parties concernées vont consentir des efforts afin que chaque année, 60.000 travailleurs soient associés à un effort de formation.

2.2. Ils veulent que dans le cadre de cette augmentation, une attention particulière soit portée à la diversité dans la catégorie du personnel. A cette fin, ils demandent aux secteurs et aux entreprises d'affecter les 0,10% pour les groupes à risque en particulier aux travailleurs âgés, aux peu qualifiés, aux personnes handicapées et aux allochtones.

2.3. Par ces efforts accrus, ils entendent également faciliter l'afflux dans des professions sensibles.

Ils demandent aux secteurs, en collaboration avec les services de placement et en tenant compte de la situation sur chaque marché du travail :

- de suivre les évolutions dans les professions et les compétences de façon périodique et prospective;
- d'augmenter les efforts spécifiques de formation pour les fonctions sensibles.

À cette fin, ils veulent :

- donner en 2004 une formation appropriée à 10.000 personnes;

De werkzaamheden van de federale sociale partners en de federale overheid hebben geleid tot volgende conclusies, samengevat in de punten B tot en met F.

B. Meer en betere vorming en opleiding: voorstellen van de federale sociale partners

De sociale partners formuleren voorstellen om alle actoren (overheden, werkgevers en vakbonden), met eerbiediging van hun respectieve bevoegdheden, te mobiliseren om het vormings- en opleidingsniveau te verhogen in het belang van werknemers en ondernemingen.

1. Zij bevestigen hun afspraak uit het IPA om tegen 2004 tot een globale vormingsinspanning van 1,9 % van de loonmassa te komen.

2. Zij zijn ook bereid een nieuw groeipad uit te tekenen om de vormingsinspanningen te versterken en beter te verdelen:

2.1. Zij willen de participatiegraad verhogen in lijn met de nieuwe Europese richtsnoeren die willen dat tegen 2010 1 op 2 werknemers in de loop van een jaar vorming volgen of opleiding krijgen. Dit veronderstelt voor België dat tussen 2004 en 2010 alle betrokkenen zich inspannen opdat elk jaar 60.000 werknemers meer betrokken worden in een vormingsinspanning.

2.2. Zij willen dat bij die verhoging bijzondere aandacht gaat naar de diversiteit in het personeelsbestand. Zij vragen daartoe sectoren en ondernemingen de 0,10 % voor risicogroepen in het bijzonder te bestemmen voor oudere werknemers, laaggeschoolden, gehandicapten en allochtonen.

2.3. Zij willen bij die verhoogde inspanningen ook de instroom in knelpuntberoepen vergemakkelijken.

Zij vragen aan de sectoren, in samenwerking met de arbeidsbemiddelingsdiensten en rekening houdend met de situatie op elke arbeidsmarkt :

- de ontwikkelingen in beroepen en competenties periodiek en prospectief op te volgen;
- specifieke vormingsinspanningen op te zetten voor knelpuntfuncties.

Zij willen hiertoe:

- in 2004 aan 10.000 mensen een aangepaste opleiding bezorgen

– encourager les jeunes sur le plan financier à suivre de telles formations.

3. Meilleur suivi

3.1. Sans préjudice de la répartition des compétences, ils plaident pour une organisation plus méthodique et plus structurée de la formation, notamment :

– via des plans de formation sectoriels

– via des plans de formation d'entreprises visant à exécuter les plans sectoriels.

3.2. Grâce aux travaux techniques au sein du Conseil central de l'Economie et du Conseil national du Travail, ils mettront au point un instrument de mesure qui est simple et qui donne une image fidèle de tous les efforts fournis en matière de formation.

3.3. D'ici au 31 mars 2004, les commissions paritaires rédigeront un rapport pour le SPF Travail :

– les efforts fournis en matière de formation en vue de respecter leurs accords sectoriels et, (où nécessaire) les mesures pour encore atteindre les objectifs convenus

– la répartition des efforts en matière de formation selon la catégorie, l'âge et le niveau d'études des travailleurs⁵.

4. Instruments de formation existants

Les partenaires sociaux vérifieront :

– comment le fonctionnement des fonds sectoriels peut être optimisé

– comment les formalités administratives et le remboursement aux employeurs dans le système du congé-éducation payé peuvent être améliorés.

5. Reconnaissance des compétences acquises

Les partenaires sociaux soutiennent les initiatives des Régions en la matière, entre autres en ouvrant le congé-éducation payé à l'acquisition de compétences, dans le cadre de modalités et des conditions qui seront déterminées dans le dialogue social. Par ailleurs, ils demandent aux autorités fédérales de tenir compte de ces titres pour l'aptitude professionnelle à l'accès aux professions.

⁵ Les secteurs ne disposent pas de tous ces indicateurs. On demande de faire un effort pour qu'un maximum d'informations puisse être fourni.

– jongeren financieel aanmoedigen om dergelijke opleidingen te volgen.

3. Betere opvolging

3.1. Onverminderd de verdeling van de bevoegdheden, pleiten zij voor een meer planmatige en gestructureerde organisatie van vorming en opleiding, o.a.:

– via sectorale opleidingsplannen

– via bedrijfsopleidingsplannen ter uitvoering van de sectorale plannen.

3.2. Zij zullen, aan de hand van de technische werkzaamheden in CRB en NAR, een meet-instrument op punt stellen dat eenvoudig is en een getrouw beeld geeft van alle geleverde vormingsinspanningen.

3.3. Tegen 31 maart 2004 stellen de paritaire comités een rapport op ten behoeve van de FOD Arbeid over :

– de geleverde vormingsinspanningen ter naleving van hun sectorale afspraken en (waar nodig) de maatregelen om de afgesproken doelstellingen alsnog te bereiken

– de spreiding van de vormingsinspanningen naar categorie, leeftijd en scholingsgraad van de werknemers⁵.

4. Bestaande vormingsinstrumenten

De sociale partners zullen nagaan:

– hoe de werking van sectorfondsen kan worden geoptimaliseerd

– hoe de administratieve formaliteiten en de terugbetaling aan werkgevers in het stelsel van betaald educatief verlof kan worden verbeterd.

5. Erkenning verworven competenties

De sociale partners ondersteunen de initiatieven van de Gewesten terzake, o.a. door het betaald educatief verlof open te stellen voor de verwerving van competenties, binnen modaliteiten en voorwaarden die bepaald worden in sociaal overleg. Tevens vragen ze aan de federale overheid om rekening te houden met deze titels voor beroepsbekwaamheid bij de toegang tot beroepen.

⁵ De sectoren beschikken niet over al deze indicatoren, er wordt gevraagd om een inspanning te leveren opdat de informatie maximaal kan worden toegeleverd.

6. Demandeurs d'emploi et nouveaux venus sur le marché de l'emploi

6.1. Les partenaires sociaux soulignent le rôle important de l'enseignement comme mécanisme d'entrée dans le marché du travail.

Ils appellent les acteurs compétents à optimiser l'énorme potentiel de savoir-faire dans le monde de l'enseignement au profit de l'emploi, entre autres en rompant les cloisons entre les formes d'enseignement, en décomposant l'enseignement en modules, en donnant une place centrale au fait d'apprendre à apprendre, en stimulant la collaboration entre l'enseignement et les entreprises au niveau des enseignants (échange, recyclage, etc.), en revalorisant l'enseignement technique et professionnel, en rendant plus attrayant l'offre de l'enseignement technique et professionnel.

6.2. Les partenaires sociaux examineront quelles actions ils peuvent entreprendre sur le terrain de chacun pour organiser une meilleure liaison entre l'enseignement et l'entrée dans le marché de l'emploi, entre autres :

- en améliorant l'information aux jeunes concernant le marché du travail afin de soutenir un choix d'études motivé, éventuellement par le biais de fonds sectoriels ;

- en déterminant une augmentation du nombre de jeunes sous des statuts facilitant l'entrée sur le marché du travail (travail à temps partiel – apprentissage à temps partiel, etc.);

- en simplifiant et en rendant plus attrayants tous les statuts d'apprentissage et en levant les barrières existantes;

- en promouvant une collaboration structurelle entre écoles et entreprises, en mettant à disposition pour les élèves, des endroits de stage, des infrastructures, une collaboration, etc.;

- en mettant au point un statut clair de tutorat et de titulariat.

6.3. Les partenaires sociaux soulignent l'importance de réaliser une approche cohérente d'ici à 2006 où chaque demandeur d'emploi puisse compter sur une offre d'accompagnement et de formation. Par le biais des moyens du plan d'insertion, les partenaires sociaux fédéraux y contribuent également. Les partenaires sociaux demandent aux autorités régionales et aux partenaires régionaux d'examiner si on ne peut pas améliorer l'accompagnement de parcours des demandeurs d'emploi et si l'on ne peut pas augmenter l'effi-

6. Werkzoekenden en intreders

6.1. De sociale partners beklemtonen de belangrijke rol van het onderwijs als kwalificerend instroommechanisme tot de arbeidsmarkt.

Zij roepen de bevoegde actoren op om het enorme potentieel aan knowhow in de onderwijswereld te optimaliseren ten voordele van de werkgelegenheid, o.a. door het doorbreken van beschotten tussen onderwijsvormen, modularisering van het onderwijs, het centraal stellen van leren leren, samenwerking onderwijs-bedrijfsleven inzake leerkrachten (uitwisseling, nascholing enz.), herwaardering technisch en beroepsonderwijs, aantrekkelijker maken van het aanbod van technisch en beroepsonderwijs, enz.

6.2. De sociale partners zullen onderzoeken welke acties zij op ieders terrein kunnen ondernemen om een betere aansluiting te organiseren tussen onderwijs en intrede op de arbeidsmarkt, o.a. door:

- betere arbeidsmarktinformatie aan jongeren ter ondersteuning van een gemotiveerde studiekeuze, eventueel via de sectorale fondsen;

- bepaling van het verhoogd aantal jongeren in instroomstatuten (deeltijds werk – deeltijds leren, enz.);

- vereenvoudiging en aantrekkelijker maken van alle statuten leerlingwezen en opheffen van bestaande barrières;

- promoten van structurele samenwerking tussen scholen en bedrijfsleven, ter beschikking stellen van stageplaatsen aan leerlingen, infrastructuur, samenwerking, enz.;

- duidelijk statuut voor tutoraat en mentorship.

6.3. De sociale partners onderlijnen het belang van het realiseren van een sluitende aanpak tegen 2006 waarbij elke werkzoekende kan rekenen op een aanbod inzake begeleiding en opleiding. Via de middelen van het inschakelingsplan leveren ook de federale sociale partners hiertoe een bijdrage. De sociale partners vragen aan de regionale overheden en partners de trajectbegeleiding van werkzoekenden verbeteren en de efficiëntie ervan verhogen. In dit verband zullen ook de sociale partners nagaan in welke mate de sec-

capité de ces accompagnements. Dans ce cadre, les partenaires sociaux vérifieront eux aussi dans quelle mesure les fonds de formations sectoriels peuvent optimiser leur collaboration avec les initiatives régionales ou communautaires.

7. Les partenaires sociaux sont d'accord, dans le cadre de la simplification administrative, de simplifier considérablement le traitement des données relatives à l'emploi. Celles-ci sont actuellement collectées chaque année via le bilan social et sont reprises depuis janvier de 2003 également par les reprises chaque trimestre dans la déclaration multifonctionnelle de l'emploi (Dmfa). Les partenaires sociaux sont d'accord de puiser désormais les données relatives à l'emploi dans la déclaration multifonctionnelle, mais ce, à condition qu'il existe des accords concrets qui offrent suffisamment de garanties que les organes de concertation au niveau des entreprises soient correctement informés. Il est demandé aux autorités fédérales de prendre immédiatement une initiative.

C. Réduction des charges sur le travail : accords entre le gouvernement fédéral et les partenaires sociaux fédéraux

Pour conserver et créer plus facilement des emplois, il est utile de réduire les coûts salariaux indirects, en particulier les coûts salariaux de groupes de travailleurs spécifiques.

Par ailleurs, notre charge parafiscale, qui, comparée avec l'étranger, est élevée en général, est encore plus élevée si nous examinons spécifiquement le groupe des bas salaires. Pour cette raison, la réduction des charges patronales existant pour les bas salaires sera renforcée en profondeur, en renforçant la réduction des cotisations pour les salaires les plus bas (ceux inférieurs ou à peine supérieurs au salaire minimum pour les majeurs) mais surtout en largeur, en relevant le niveau jusqu'au seuil d'octroi d'une réduction des bas salaires, du montant actuel de 1.738 euros bruts par mois à 1.956,6 euros bruts par mois. A un niveau salarial de 1.700 euros par exemple, la réduction des cotisations par trimestre s'accroît du montant actuel de 401,37 euros à 510,93 euros. En 2004, 51 millions EUR supplémentaires ont été prévus pour cela, à partir de 2005 ce montant passe à 179 millions EUR. Ce renforcement prend cours le 1^{er} janvier 2004 ; à partir du 1^{er} janvier 2005, la mesure atteindra sa vitesse de croisière.

La réduction structurelle des charges, qui serait de 381,33 euros pour tous le 1^{er} janvier 2004, sera, elle aussi, relevée à 400 euros à partir du 1^{er} janvier 2004

torale opleidingsfondsen hun samenwerking met de regionale of communautaire initiatieven kunnen optimaliseren.

7. De sociale partners gaan akkoord om, in het kader van de administratieve vereenvoudiging, de toelevering van tewerkstellingsgegevens drastisch te vereenvoedigen. De tewerkstellingsgegevens worden momenteel jaarlijks verzameld via de sociale balans en worden sinds januari van 2003 tevens door de bedrijven per kwartaal ingebracht in de multifunctionele aangifte van tewerkstelling (Dmfa). De sociale partners gaan akkoord om de tewerkstellingsgegevens voortaan te putten uit de multifunctionele aangifte, dit op voorwaarde dat er concrete afspraken bestaan die voldoende garanties bieden dat een goede informatie aan de overlegorganen op bedrijfsniveau kan plaatsvinden. Aan de federale overheid wordt gevraagd om onverwijld een initiatief te nemen.

C. Minder lasten op arbeid: afspraken tussen de federale regering en de federale sociale partners

Om jobs te behouden en gemakkelijker tot stand te laten komen, is het nuttig de indirecte loonkost te verlagen, in het bijzonder de loonkost voor specifieke groepen van werknemers.

Bovendien is onze parafiscale druk, die vergeleken met het buitenland in het algemeen hoog is, nog extra hoog indien specifiek de groep van de lagere lonen bekeken wordt. Daarom zal de bestaande vermindering van de patronale bijdragen voor de lage lonen worden versterkt, in de diepte, door voor de allerlaagste lonen (deze onder of net boven het minimumloon voor meerderjarigen) de bijdragevermindering te versterken, maar vooral in de breedte, door de grens tot waar er een vermindering voor lage lonen wordt toegekend, te verhogen van nu 1.738 euro bruto per maand tot 1.956,6 euro bruto per maand. Op een loonniveau van 1.700 euro bijvoorbeeld stijgt de bijdragevermindering per kwartaal van nu 401,37 euro naar 510,93 euro. In 2004 wordt hiervoor 51 miljoen euro extra voorzien, vanaf 2005 stijgt dit tot 179 miljoen euro. Deze versterking gaat in op 1 januari 2004; vanaf 1 januari 2005 wordt de maatregel op kruissnelheid gebracht.

De structurele lastenverlaging, die vanaf 1 januari 2004 voor iedereen 381,33 euro per trimester zou worden, wordt verhoogd tot 400 euro vanaf 1 januari 2004

(coût : 146 millions euros). Le poids de la cotisation sera en outre réduit en accordant une diminution supplémentaire à partir d'un salaire de 12.000 euros bruts par trimestre. Cette réduction s'élève pour l'année 2005, et ceci à partir du 1^{er} janvier, à 6 points de pourcentage. Pour l'année 2004, il s'agira, également à partir du 1^{er} janvier, d'une réduction de 1,73 points de pourcentage. En 2005, il s'agira d'un budget global de 277 millions euros ; pour 2004, ce montant est de 79 millions euros.

Une mesure sera prise en ce qui concerne le coût du travail d'équipes. Cette mesure doit être facilement applicable, significative, rapidement sensible et contrôlable.

De très nombreux travailleurs ont des prestations insuffisantes : pour un trimestre, la durée du travail ne couvre pas un temps plein trimestriel. Il peut s'agir de prestations à temps plein pour une partie du trimestre (entrée en service, départ du service, travail intérimaire, travail temporaire, ...), de prestations à temps partiel pendant la totalité ou une partie du trimestre, ou d'une combinaison de ces types de prestations. En ce moment, la règle est que pour un taux de prestations de moins de 27,5% des prestations complètes, l'employeur ne peut prétendre à la réduction structurelle des charges. Dans le cadre de la simplification des plans d'embauche décidée sous la législature précédente, cette règle s'appliquera en principe aussi aux réductions de cotisations pour les travailleurs groupes cibles (travailleurs âgés, premiers emplois, non-actifs de longue durée, ...). Afin d'éviter que l'employeur perde involontairement son droit à ces réductions de cotisations, cette condition relative au seuil de prestation minimal sera supprimée au plus tard le 1^{er} avril 2004 pour les contrats de travail qui portent sur un emploi au moins à mi-temps (coût : 28,5 millions euros en 2004, 38 millions euros à partir de 2005).

Le chômage des jeunes, en particulier celui des moins qualifiés, reste considérablement plus élevé que le chômage général. De plus, les jeunes sont les premières victimes d'un ralentissement de la croissance, étant donné que les entreprises ajournent l'embauche. La mesure groupes cibles en faveur des jeunes est adaptée pour cette raison, en vue d'un renforcement et d'une simplification administrative importante, tant pour les employeurs que pour les secrétariats sociaux et les administrations concernées. Trois changements sont opérés:

– La réduction «jeunes» sera désormais subordonnée à la condition que l'employeur satisfasse à l'obligation de premiers emplois. En ce moment, il n'est

(kost 146 miljoen euro). Het gewicht van de patronale bijdrage zal bovendien verminderd worden door vanaf een loon van 12.000 euro bruto per trimester een bijkomende korting toe te staan. Deze korting bedraagt in 2005, vanaf 1 januari, 6 procentpunt op het bijdragepercentage. Voor het jaar 2004 gaat het, eveneens vanaf 1 januari, om een vermindering van 1,73 procentpunt. In 2005 gaat het om een totaal budget van 277 miljoen euro; voor 2004 gaat het om 79 miljoen euro.

Er zal een maatregel genomen worden met betrekking tot de kost van ploegenarbeid. Deze maatregel moet eenvoudig toepasbaar, beduidend, snel voelbaar en controleerbaar zijn.

Heel wat werknemers kennen onvolledige prestaties: in een kwartaal wordt niet de hele duur van dat kwartaal voltijds gewerkt. Het kan gaan om voltijdse prestaties over een deel van het kwartaal (indiensttreding, uitdiensttreding, uitzendarbeid, tijdelijke arbeid, ...), om deeltijdse prestaties gedurende het volledige of een deel van het kwartaal, of om een combinatie daarvan. Momenteel geldt als regel dat bij een prestatiegraad van minder dan 27,5 % van volledige prestaties, de werkgever geen aanspraak kan maken op de structurele lastenverlaging. Deze regel wordt, in het kader van de onder de vorige legislatuur besliste vereenvoudiging van de banenplannen, vanaf 1 januari 2004 in principe ook van toepassing op de bijdrageverminderingen voor doelgroepwerknemers (ouderen, startbanen, langdurig inactieven, ...). Teneinde te vermijden dat de werkgever ongewenst zijn recht op deze bijdrageverminderingen zou verliezen, zal deze minimale vereiste prestatiegrens ten laatste op 1 april 2004 worden afgeschaft voor arbeidsovereenkomsten die minstens halftijds zijn (kost 28,5 miljoen euro in 2004, vanaf 2005 38 miljoen euro).

De jongerenwerkloosheid, inzonderheid deze van de mindergeschoolden, blijft aanzienlijk hoger dan de algemene werkloosheid. Bovendien zijn jongeren als eerste het slachtoffer van een vertraagde groei, aangezien nieuwe aanwervingen door de ondernemingen worden uitgesteld. De doelgroepenmaatregel ten gunste van de jongeren wordt daarom aangepast, met het oog op een versterking en een aanzienlijke administratieve vereenvoudiging, zowel voor de werkgevers, de sociale secretariaten als voor de betrokken administraties. Drie wijzigingen worden doorgevoerd:

– De jongerenkorting zal voortaan gekoppeld worden aan de voorwaarde dat de werkgever voldoet aan zijn startbaanverplichting. Momenteel wordt niet ver-

pas fait référence à l'obligation de l'employeur concernant les premiers emplois elle-même mais à l'obligation relative aux 3%. Cependant, ces 3% ne valent que pour une partie des employeurs : pour certains, l'obligation est inférieure (p.ex. 1,5%) ou il n'y a pas d'obligation du tout (p.ex. entreprises < 50 travailleurs, entreprises dispensées, ...). Ce changement profite donc surtout aux employeurs qui font des efforts sans y être obligés.

– Le système dit de cascade est supprimé, et le groupe cible est fixé uniformément pour les jeunes jusqu'à l'âge de 25 ans; cette simplification offre une sécurité juridique à l'employeur concernant les jeunes qui entrent en compte pour le respect de son obligation; étant donné son instabilité dans le temps, le facteur concernant l'importance du groupe cible (les moins de 25 ans, les moins de 30 ans, les travailleurs âgés) est supprimé.

– Enfin, le crédit individuel premier emploi est supprimé. Ce crédit actuel dont dispose chaque jeune (au moins 12 mois, au maximum 36 mois, selon le type de contrat premier emploi) peut être étalé dans le temps et réparti entre plusieurs employeurs, ce qui entraîne des complications administratives et parfois aussi des frustrations pour les jeunes en question. Pour prévenir l'insécurité, il est opté pour la suppression du crédit individuel premier emploi : la réduction jeunes est accordée jusqu'à la fin du trimestre pendant lequel le jeune peu qualifié atteint l'âge de 26 ans, et pour le respect de l'obligation, il en est tenu compte jusqu'à cet âge-là. Puisque la réduction pour les peu qualifiés est d'application uniforme jusqu'à l'âge de 26 ans, le système de réduction de cotisations «après le premier emploi» est supprimé.

Le nouveau régime des premiers emplois entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2004 et recevra un budget de 30 millions d'euros.

Les partenaires sociaux fédéraux et le gouvernement fédéral soulignent que toutes ces mesures servent à renforcer de manière durable la compétitivité des entreprises belges par rapport à nos partenaires commerciaux et à améliorer de manière durable la position de certains groupes cibles sur le marché du travail.

Le gouvernement fédéral garantit un équilibre financier de la sécurité sociale à caractère durable.

wezen naar de startbaanverplichting van de werkgever zelf, maar naar de 3 % verplichting. Deze 3% is echter slechts op een deel van de werkgevers van toepassing: voor sommige is de verplichting lager (bvb. 1,5 %) of is er zelfs geen verplichting (bijvoorbeeld ondernemingen < 50 werknemers, vrijgestelde ondernemingen, ...). Deze wijziging komt dus vooral werkgevers ten goede die inspanningen doen zonder daartoe verplicht te zijn.

– het zgn. «cascadesysteem» wordt opgeheven, en de doelgroep wordt uniform vastgelegd op jongeren tot en met 25 jaar; deze vereenvoudiging biedt rechtszekerheid aan de werkgever over de jongeren die in aanmerking komen voor het invullen van zijn verplichting; aangezien de in de tijd onstabiele factor inzake omvang van de doelgroep (-25 jaar, - 30 jaar, ouderen) wordt opgeheven;

– tenslotte wordt het individueel startbaankrediet opgeheven. Dit huidig krediet waarover iedere jongere beschikt (minstens 12 maanden, maximaal 36 maanden, afhankelijk van type van startbaanovereenkomst) kan gespreid worden in de tijd en gespreid worden over meerdere werkgevers, wat tot administratieve complicaties leidt en soms ook tot frustratie voor de betrokken jongeren. Om onzekerheid te voorkomen wordt gekozen voor een afschaffing van het individueel startbaankrediet: de jongerenkorting wordt toegekend tot einde van kwartaal waarin laaggeschoolde jongere 26 jaar wordt, en ook voor het invullen van de verplichting wordt hij tot die leeftijd meegerekend. Vermits de vermindering voor laaggeschoolden uniform doorloopt tot 26 jaar, kan het stelsel van bijdragevermindering «na de startbaan» afgeschaft worden.

De nieuwe regeling voor de startbanen gaat in per 1 januari 2004, waarvoor 30 miljoen euro wordt uitgetrokken.

De federale sociale partners en de federale regering onderstrepen dat al deze maatregelen dienen om de competitiviteit van de Belgische ondernemingen op een duurzame wijze te versterken ten opzichte van onze handelspartners en om de positie van sommige doelgroepen op de arbeidsmarkt op een duurzame wijze te verbeteren.

De federale regering garandeert een financieel evenwicht van de sociale zekerheid met een duurzaam karakter.

D. Restructuration en vue de nouvelles chances

Pour les restructurations, l'attention devra être reportée à l'avenir sur la recherche de nouvelles possibilités de travail. Cela vaut entre autres également pour l'employeur en cours de restructuration, dont il est attendu une politique de remplacement active.

Afin d'associer au mieux toutes les parties à cette nouvelle approche, un inventaire sera dressé de toutes les difficultés actuelles de la procédure, en vue de l'amélioration de l'information et du dialogue social.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale élabore un réseau permettant d'obtenir des renseignements sur les obligations d'information et de concertation de l'employeur, sur les conséquences juridiques au niveau social de la restructuration et sur les mesures disponibles en matière de répartition du travail. Sur demande, un conciliateur social peut aller sur place.

La politique d'activation de l'entreprise en cours de restructuration, axée sur le remplacement, sera encouragée dans l'intérêt de toutes les parties concernées, y compris celui du nouvel employeur. La mise dans le circuit d'une cellule de mise au travail, avec la participation paritaire des partenaires sociaux, sera encouragée via des stimulants financiers:

- lorsque l'employeur en restructuration investit aussi dans le remplacement par le biais d'une cellule de mise au travail, alors, les frais engagés réellement par cet employeur en matière de outplacement sont remboursés pour tout travailleur qui est occupé pendant une certaine période après la démission, chez un employeur de façon durable, sans que ce remboursement ne puisse dépasser les 1800 euros ;

- le travailleur est lui aussi activement associé à ce scénario de remplacement en lui octroyant durant les premiers mois de sa reprise de travail une réduction sur les cotisations de sécurité sociale personnelles ;

- enfin, le nouvel employeur bénéficiera d'une réduction importante des cotisations durant un certain nombre de trimestres suivant le recrutement.

Les précautions nécessaires seront prises pour prévenir des abus dans le système.

Les entreprises en restructuration où il y a un accord social pour utiliser ce scénario d'activation peu-

D. Herstructurering met oog op het aanreiken van nieuwe kansen

Bij herstructurerings moet de aandacht in de toekomst verschoven worden naar het zoeken naar nieuwe kansen op werk. Dit geldt met name ook voor de werkgever in herstructurering, van wie een actief herplaatsingsbeleid wordt verwacht.

Teneinde alle betrokken partijen maximaal bij deze nieuwe aanpak te betrekken, zal een inventaris opgevoerd worden van alle actuele knelpunten in de procedure, met het oog op het verbeteren van de informering en de sociale dialoog.

Op de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt een netwerk uitgebouwd waar men info kan krijgen over de informatie- en overlegplichten van de werkgever, over de juridische gevolgen op sociaal vlak van de herstructurering en over de arbeidsherverdelende maatregelen die beschikbaar zijn. Op vraag kan een sociaal bemiddelaar ter plaatse gaan.

Het activerende beleid in de onderneming in herstructurering gericht op de herplaatsing zal aangemoedigd worden in het belang van alle betrokken partijen, inzonderheid van de nieuwe werkgever. Het inschakelen van een tewerkstellingscel, met paritaire betrokkenheid van de sociale partners, zal aangemoedigd worden via financiële stimulansen :

- wanneer de herstructurende werkgever mee investeert in de herplaatsing via een tewerkstellingscel, dan worden de door deze werkgever werkelijk gemaakte kosten inzake outplacement terugbetaald voor elke werknemer die binnen een bepaalde periode na het ontslag bij een nieuwe werkgever op duurzame wijze tewerkgesteld wordt, zonder dat deze terugbetaling hoger mag zijn dan 1.800 euro.

- Ook de werknemer wordt actief betrokken bij dit herplaatsingscenario, door hem gedurende de eerste maanden van zijn werkhervatting een vermindering toe te kennen op de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen;

- Tenslotte zal ook de nieuwe werkgever genieten van een belangrijke bijdragevermindering gedurende een aantal kwartalen na aanwerving.

De nodige voorzorgen zullen genomen worden om misbruiken van het stelsel te voorkomen.

Ondernemingen in herstructurering waar een sociaal akkoord is om gebruik te maken van dit activerings-

vent soumettre leur demande d'application de ce système expérimental au Ministre de l'Emploi, qui décide après avoir pris l'avis de la commission consultative prépensions du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Pour les fournisseurs et les sous-traitants qui se restructurent à la suite de la restructuration de leur client et qui s'inscrivent également pour ce dispositif, on peut envisager de grouper les travailleurs concernés dans une même cellule pour l'emploi.

Pour cette mesure, qui est introduite à titre d'expérience et qui est facultative, 25 millions d'euros seront inscrits pour 2004 et 50 millions d'euros en 2005. S'il apparaissait après évaluation que les 50 millions d'euros ne sont pas complètement épuisés, le reste de l'enveloppe sera, après concertation avec les partenaires sociaux, utilisé pour renforcer cette mesure ou une autre mesure d'abaissement des charges patronales.

E. Réduction des charges pour les emplois supplémentaires dans le secteur du non-marchand et dans les services de proximité

Tous les partenaires reconnaissent le grand intérêt du secteur du non-marchand qui, par ses activités, répond aux besoins importants de la société, sans cesse croissants.

Pour le secteur du non-marchand, une réduction de 288,18 euros par trimestre est actuellement accordée pour tout travailleur prestant au moins 50% («Maribel social»).

La réglementation relative au «Maribel social» est souple en ce qui concerne l'affectation des moyens disponibles. Les seules conditions sont :

- les moyens peuvent uniquement servir au financement d'emplois supplémentaires;
- l'intervention d'un Fonds Maribel social peut être égale aux coûts salariaux bruts réels à supporter par l'employeur mais ne peut les dépasser;
- seuls sont pris en ligne de compte les emplois dont les coûts salariaux bruts pour une prestation à temps plein ne dépassent à aucun moment pendant la carrière 64.937,84 euros.

En 2004, la réduction des cotisations dans le cadre du Maribel social sera augmentée d'un montant équivalent à 37,5 millions d'euros. En 2005, une nouvelle

scenario, kunnen hun aanvraag tot toepassing van dit experimenteel stelsel voorleggen aan de Minister van Werk, die beslist na het advies ingewonnen te hebben van de adviescommissie brugpensioenen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Voor toeleveringsbedrijven en onderaannemingsbedrijven die door de herstructurering van hun afnemer eveneens in herstructurering gaan, en eveneens inschrijven op dit dispositief, kan worden onderzocht om de betrokken werknemers te groeperen in éénzelfde tewerkstellingscel.

Voor deze maatregel, die als experiment wordt ingevoerd en die facultatief is wordt 25 miljoen euro ingeschreven voor 2004 en 50 miljoen euro vanaf 2005. Indien na evaluatie zou blijken dat de 50 miljoen euro niet volledig uitgeput wordt, zal, na overleg met de sociale gesprekspartners, de restenveloppe aangewend worden ter versterking van deze of een andere maatregel van patronale lastenverlaging.

E. Lastenvermindering voor bijkomende jobs in de non-profit sector en in de buurt- en nabijheidsdiensten

Alle partners erkennen het grote belang van de non-profit sector die door haar activiteiten inspeelt op grote en groeiende maatschappelijke behoeften.

Voor de non-profitsector wordt momenteel een bijdragevermindering van 288,18 euro per kwartaal toegekend voor elke werknemer die minstens 50 pct. presteert («sociale maribel»).

De reglementering m.b.t. de zgn. «sociale maribel» is soepel wat de aanwending van de beschikbare middelen betreft. Er wordt enkel gesteld:

- dat de middelen uitsluitend mogen worden aangewend voor de financiering van bijkomende tewerkstelling
- dat de tegemoetkoming van een Fonds Sociale Maribel ten hoogste gelijk mag zijn aan de reële bruto-loonkost die de werkgever te dragen heeft
- dat enkel jobs voor financiering in aanmerking komen waarvan de bruto-loonkost voor een voltijdse prestatie op geen enkel ogenblik in de loopbaan hoger is dan 64.937,84 euro

In 2004 zal de bijdragevermindering in het kader van de «sociale maribel» worden verhoogd voor een bedrag dat overeenkomt met 37,5 mio euro in 2004. In

réduction sera possible, grâce à un élargissement supplémentaire de l'enveloppe de 77,5 millions euros. Le coût de cet élargissement supplémentaire en 2005 (40 millions d'euros) ne s'inscrit pas dans l'enveloppe prévue initialement dans l'accord gouvernemental pour la réduction des charges de 800 millions d'euros. Grâce à cet effort global de 115 millions d'euros à une vitesse de croisière, la réduction des cotisations pour le secteur non-marchand approchera la réduction structurelle des cotisations pour le secteur privé.

Les employeurs du secteur non-marchand sont invités à convertir la réduction des charges renforcée grâce à la combinaison d'un Maribel social plus élevé, d'une réduction plus forte des cotisations pour les bas salaires en 5.000 emplois supplémentaires d'ici à fin 2005..

Il est également demandé aux partenaires sociaux du secteur non-marchand de mener une concertation sur des efforts adaptés en matière de formation et sur la guidance des demandeurs d'emploi vers les professions de ce secteur.

Pour cet élargissement de la « mesure SINE » (réduction durable des cotisations et activation des chômeurs de longue durée et bénéficiaires d'un revenu d'insertion peu qualifiés) au secteur des services de proximité, un montant de 2,5 millions d'euros sera dégagé sur une base annuelle. Ce montant augmentera en 2005 à 5 millions d'euros, ce qui permet déjà au seul niveau fédéral de créer en régime de croisière au moins 3.000 emplois supplémentaires pour les chômeurs de longue durée et bénéficiaires d'un revenu d'insertion peu qualifiés dans les services de proximité. Cet effort fait partie de l'engagement social des gouvernements de créer 12.000 emplois supplémentaires en économie sociale (cfr infra et note en annexe).

F. Renforcement des services d'inspection et de la lutte contre la fraude sociale

Une approche efficace et ferme de la fraude sociale est une exigence absolue pour la réussite des objectifs d'emploi. Pour y arriver, il faut absolument une meilleure collaboration entre les services de l'inspection sociale, une informatisation poussée, l'utilisation d'analyses de fraude et un renforcement des services de l'inspection sociale.

Le Comité fédéral de coordination pour la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale créé par la loi du 3 mai 2003 veillera à une meilleure collaboration entre les services de l'inspection sociale via une cen-

2005 wordt een verdere vermindering mogelijk, dankzij een bijkomende uitbreiding van de enveloppe met 77,5 mio euro. De kostprijs van deze bijkomende uitbreiding in 2005 (40 mio euro) valt niet binnen de in het regeerakkoord initieel voorziene enveloppe voor lastenvermindering van 800 mio euro. Dankzij deze globale inspanning van 115 mio euro op kruissnelheid zal de bijdragevermindering voor de non-profitsector de structurele bijdragevermindering voor de privé-sector benaderen.

De werkgevers van de non-profit sector worden uitgenodigd om de versterkte lastenverlaging dankzij de combinatie van een hogere « sociale maribel », een sterkere vermindering van de bijdragen voor de lage lonen tegen eind 2005 om te zetten in 5.000 bijkomende arbeidsplaatsen.

Aan de sociale partners van de non-profitsector wordt ook gevraagd om overleg te voeren over aangepaste inspanningen inzake vorming en opleiding, en over de toeleiding van werkzoekenden naar de beroepen in deze sector.

Voor de uitbreiding van de « SINE-maatregel » (een duurzame bijdragevermindering en activering van laaggeschoolde langdurig werklozen of leefloners) naar de sector van de buurt- en nabijheidsdiensten wordt een bedrag op jaarbasis van 2,5 mio euro vrijgemaakt. Dit bedrag stijgt in 2005 naar 5 mio euro, wat alleen reeds op federaal niveau toelaat om op kruissnelheid minstens 3.000 bijkomende jobs voor laaggeschoolde langdurig werklozen of leefloners te creëren in de erkende buurt- en nabijheidsdiensten. Deze inspanning maakt deel uit van het globale engagement van de regeringen om 12.000 extra jobs te scheppen in de sociale economie (cf. infra en nota in bijlage).

F. Versterking van de inspectiediensten en de strijd tegen de sociale fraude

Een efficiënte en krachtige aanpak van de sociale fraude is een absolute vereiste voor het welslagen van de werkgelegenheidsdoelstellingen. Om dit te bereiken is een betere samenwerking tussen de sociale inspectiediensten, een doorgedreven informatisering, het gebruik van fraudeanalyses en een versterking van de sociale inspectiediensten absoluut noodzakelijk.

Het Federaal Coördinatiecomité voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude opgericht door de wet van 3 mei 2003 zal toezien op een betere samenwerking tussen de sociale inspectiediensten via

tralisation de la politique en matière de fraude pour les quatre services de l'inspection sociale et le développement de contrôles plus ciblés basés sur des analyses de fraude.

À cette fin, aussi bien l'Inspection sociale que l'Inspection sur les lois sociales seront élargies et renforcées notamment par une équipe pour la détection de la fraude informatique et par des analystes stratégiques qui doivent soutenir le Comité de coordination. Ici, la priorité absolue sera la lutte contre la fraude sociale émanant du travail au noir et des faux-indépendants.

De même, pour la suite du traitement des dossiers de fraude et la levée des amendes administratives, le service d'études du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sera renforcé et des moyens supplémentaires seront investis dans l'informatisation des services d'inspection.

Par ailleurs, l'inspection médicale et technique du SPF Emploi sera renforcée.

Les partenaires sociaux fédéraux prennent acte des travaux du gouvernement fédéral et des gouvernements des entités fédérées et les conclusions qui en découlent, résumées aux points G à N inclus ci-après.

G. 25.000 emplois via l'élargissement des titres-services

Via un renforcement, une simplification et un assouplissement du système des titres-services, le gouvernement fédéral s'engage à créer 25.000 emplois de proximité supplémentaires dans le secteur de l'aide à domicile pour les activités ménagères. (voir note en annexe)

H. 12.000 emplois dans l'économie sociale

Le gouvernement fédéral et les entités fédérées réaffirment leurs engagements financiers et leurs engagements de fond de l'accord de coopération pour l'économie sociale et visent ici de nouveau 12.000 emplois supplémentaires pour l'insertion sociale de travailleurs issus de groupes-cibles sur une période de 4 ans. (voir note en annexe de même que la note de politique générale du Ministre en charge de l'économie sociale)

I. Plus de mobilité des demandeurs d'emploi

Les Régions et la Communauté germanophone con-

een centrale sturing van het fraudebeleid voor de vier sociale inspectiediensten en de ontwikkeling van meer gerichte controles op basis van fraudeanalyses.

Daartoe zullen zowel de Sociale Inspectie als de Inspectie op de Sociale Wetten worden uitgebreid en onder meer worden versterkt met een team voor detectie van computerfraude en strategische analisten die het coördinatiecomité moeten bijstaan. Topprioriteit hierbij zal de strijd tegen de sociale fraude door zwartwerk en schijnzelfstandigen zijn.

Ook voor de verdere afhandeling van de fraude-dossiers en de heffing van de administratieve geldboeten zal de studiedienst van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg worden versterkt en zullen er bijkomende middelen worden geïnvesteerd in de informatisering van de inspectiediensten.

Tevens zal de medische en technische inspectie van de FOD Werkgelegenheid versterkt worden.

De federale sociale partners nemen akte van de werkzaamheden van de federale regering en de deelstaatregeringen en de conclusies die daaruit zijn voortgevloeid, samengevat in de punten G tot en met N hierna .

G. 25.000 jobs via uitbreiding van de diensten-cheques

Via een versterking, een vereenvoudiging en een versoepeling van het stelsel van de dienstencheques engageert de federale regering zich om tegen het midden van de legislatuur eens het stelsel op kruissnelheid komt 25.000 extra buurt- en nabijheidsbanen te scheppen in de sector van thuishulp voor huishoudelijke activiteiten (zie nota in bijlage).

H. 12.000 werkplaatsen in de sociale economie

De federale regering en de deelstaten herbevestigen hun inhoudelijke en financiële engagementen van het samenwerkingsakkoord voor sociale economie en streven hierbij opnieuw naar 12.000 extra arbeidsplaatsen voor de sociale inschakeling van doelgroepwerknemers over een periode van 4 jaar (zie nota in bijlage alsook de beleidsnota van de minister voor sociale economie).

I. Meer mobiliteit en inzetbaarheid van werkzoekenden

De Gewesten en de Duitstalige gemeenschap zul-

cluront d'ici à la fin de l'année un accord de collaboration destiné à promouvoir la mobilité interrégionale. (voir note en annexe)

J. De plus gros efforts pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Les entités fédérées compétentes s'engagent à augmenter sensiblement les accompagnements de parcours individuels et à garantir que d'ici à 2006 tous les demandeurs d'emploi puissent y recourir. Chaque entité fédérée fera déjà des efforts supplémentaires en 2004. (voir note en annexe)

K. Un contrôle correct de l'employabilité des demandeurs d'emploi

L'autorité fédérale a l'intention de remplacer l'article 80 de l'assurance chômage par un autre système plus équitable de contrôle de l'employabilité des chômeurs.

Les gouvernements régionaux et la communauté germanophone s'engagent en concertation avec les partenaires sociaux à adapter à court terme les accords existants en matière de transmission des données des services de placement et de formation professionnelle à l'autorité fédérale aux fonctionnalités du nouveau système fédéral.

L. Emplois d'insertion – Formation en alternance

D'ici à la fin janvier 2004, une proposition sera élaborée en concertation et en étroite collaboration avec les différentes parties concernées en matière d'emplois d'insertion et de formation en alternance. Cette proposition comportera au moins une concrétisation des emplois d'insertion, y compris la possibilité d'activation via un stimulant financier et comprendra également une réflexion sur l'opportunité d'offrir un contrat de travail à ces jeunes. Par ailleurs, il comportera une solution, dans la mesure du possible, à certaines anomalies relatives à la législation ONSS. A l'initiative des autorités fédérales, il y aura aussi une concertation avec les partenaires sociaux afin d'arriver à une bonne harmonisation entre la dynamique dans les Communautés et les Régions, le nouveau concept d'emplois d'insertion et le fonctionnement actuel des secteurs.

M. Diversité et lutte contre la discrimination au travail

Les entités fédérées et les autorités fédérales se

len dit najaar een samenwerkingsakkoord afsluiten met het oog op de bevordering van interregionale mobiliteit (zie nota in bijlage).

J. Grotere inspanningen voor de begeleiding van werkzoekenden

De bevoegde gefedereerde entiteiten verbinden zich ertoe om het aantal individuele trajectbegeleidingen gevoelig te verhogen en te garanderen dat tegen 2006 alle werkzoekenden er een beroep op kunnen doen. Elke gefedereerde entiteit neemt in 2004 reeds bijkomende inspanningen (zie nota in bijlage).

K. Een correcte controle op de beschikbaarheid van de werkzoekenden

De federale overheid neemt zich voor om artikel 80 van de werkloosheidsverzekering te vervangen door een ander en rechtvaardiger stelsel van controle op de beschikbaarheid van de werklozen.

De Gewestregeringen en de Duitstalige Gemeenschap verbinden er zich toe om, in overleg met de sociale partners, in functie van het nieuwe stelsel op korte termijn de bestaande afspraken met betrekking tot de transmissie van gegevens van de diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding naar de federale overheid af te stemmen op de werkbaarheid van het nieuwe federale stelsel.

L. Inloopbanen– alternerend leren

Tegen eind januari 2004 zal in overleg en nauwe samenwerking met de verschillende betrokken partijen een voorstel worden uitgewerkt inzake inloopbanen - alternerend leren. Dit voorstel zal minstens een concretisering van de inloopbanen bevatten inbegrepen de mogelijkheid om te activeren via een financiële stimulans en zal tevens een reflectie bevatten omtrent de opportuniteit van het aanbieden van een arbeidscontract aan deze jongeren. Tevens zal het een oplossing bevatten voor zover mogelijk voor bepaalde anomalieën inzake de RSZ-wetgeving. Op initiatief van de federale overheid zal tevens een overleg worden ingelast met de sociale partners teneinde tot een goede afstemming te komen tussen de dynamiek in de gemeenschappen en de gewesten, het nieuwe concept van inloopbanen en de huidige werking van de sectoren (zie nota in bijlage).

M. Diversiteit en strijd tegen discriminatie op het werk

De gefedereerde entiteiten en de federale overheid

rallient à un certain nombre d'objectifs communs dont la lutte contre la discrimination et l'augmentation de la participation de ces groupes qui sont actuellement sous-représentés sur le marché du travail. Elles devront fournir les efforts nécessaires, chacune dans leurs compétences et en concertation étroite, afin de réaliser ces objectifs. (voir note en annexe)

N. Simplification des plans premier emploi

Le système des plans premier emploi sera simplifié de manière approfondie. (voir note en annexe)

«Tous les partenaires de la Conférence pour l'Emploi soulignent que ces propositions et décisions ne constituent qu'une première étape dans l'élimination du retard structurel qu'accuse notre pays en matière de création d'emplois. Les partenaires sociaux fédéraux et le gouvernement fédéral se proposent d'étudier également d'autres aspects du marché du travail et d'entreprendre des réformes là où cela s'avère nécessaire. Citons entre autres la fin de carrière, l'harmonisation du statut des ouvriers et des employés (conformément à l'engagement des partenaires sociaux fédéraux de trouver les solutions appropriées d'ici à la fin du prochain accord interprofessionnel)»

CHAPITRE 3. QUELQUES AUTRES THÈMES DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Mettre en œuvre les conclusions de la Conférence pour l'emploi, faire respecter les règles de la réglementation sociale et résoudre la problématique de la fin de carrière sont des thèmes qui domineront sans aucun doute la politique de l'emploi des années à venir (voir introduction à la présente note). Ensuite, il conviendra de développer d'autres lignes stratégiques. Nous soulignons deux éléments à cet égard : la modernisation de la concertation et la simplification administrative.

A. Modernisation de la concertation sociale

Même si le fait n'est plus vraiment contesté dans notre pays, il est toujours bon qu'il soit confirmé par une source externe : une bonne concertation sociale tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des entreprises favorise la sécurité d'emploi, l'égalité des revenus, la formation, la paix sociale, la productivité, les prestations économiques et le climat des investissements

Non, ce n'est pas un syndicat qui le dit, mais bien la Banque mondiale, dans son rapport présenté le 12 fé-

vrier, qui est le même sur un certain nombre d'objectifs communs dont la lutte contre la discrimination et l'augmentation de la participation de ces groupes qui sont actuellement sous-représentés sur le marché du travail. Elles devront fournir les efforts nécessaires, chacune dans leurs compétences et en concertation étroite, afin de réaliser ces objectifs. (voir note en annexe)

N. Vereenvoudiging startbanen

Het stelsel van startbanen zal grondig vereenvoudigd worden (zie nota in bijlage).

«Alle partners van de Werkgelegenheidsconferentie onderlijnen dat deze voorstellen en beslissingen slechts een eerste stap vormen om de structurele achterstand die ons land kent inzake het scheppen van jobs weg te werken. De federale sociale partners en de federale regering nemen zich voor om ook andere aspecten van de arbeidsmarkt te bestuderen en waar nodig te hervormen. Het gaat daarbij onder meer over het einde van de loopbaan en de harmonisering van het statuut van arbeiders en bedienden (overeenkomstig het engagement van de federale sociale partners om tegen het einde van het volgende interprofessioneel akkoord daarvoor de gepaste oplossingen te vinden).»

HOOFDSTUK 3. ENKELE ANDERE THEMA'S UIT HET WERKGELEGENHEIDSBELIED

Het implementeren van de besluiten van de Werkgelegenheidsconferentie, het doen respecteren van sociale spelregels en de problematiek van het einde van de loopbaan zullen ongetwijfeld het werkgelegenheidsbeleid van de komende jaren domineren (zie inleiding van deze beleidsnota). Daarnaast dienen echter nog andere beleidslijnen ontwikkeld. We stippen hierbij twee elementen aan: de modernisering van het overleg, en de administratieve vereenvoudiging.

A. Modernisering van het sociaal overleg

Het wordt in ons land niet meer echt betwist, maar toch is het goed dat het nu en dan ook eens door een externe bron bevestigd wordt: goed sociaal overleg binnen en buiten de ondernemingen is gunstig voor de werkzekerheid, de inkomensongelijkheid, de opleiding, de werkloosheid, de sociale vrede, de productiviteit en de economische prestaties en voor het investeringsklimaat.

Hier is geen vakbondsinstituut aan het woord, maar de Wereldbank in het rapport dat zij op 12 februari 2003

vrier 2003. Une politique réfléchie visant à rendre le marché de l'emploi plus performant doit aller de pair avec une amélioration permanente du fonctionnement de notre concertation sociale.

En ce qui concerne la concertation au sein de l'entreprise, le souci premier va au bon déroulement des **élections sociales** qui se tiendront dans les entreprises du 6 au 19 mai 2004. Cette fois encore, ces élections doivent constituer le point culminant de la démocratie sociale et de l'implication du plus grand nombre de travailleurs dans la gestion de leurs entreprises. Vu le lien étroit entre la démocratie sociale et la problématique du bien-être au travail, la Secrétaire d'État à l'Organisation au travail et au Bien-Être au travail Van Brempt sera responsable de l'accompagnement des élections sociales.

Pour ce qui est de la concertation collective, qui s'opère à l'intérieur ou à l'extérieur des commissions paritaires et débouche sur la signature de CCT, les chiffres qui suivent sont parlants. Chaque année, de 600 à 1 200 CCT doivent être rendues obligatoires ; ces CCT couvrent des thèmes de plus en plus nombreux et complexes. Au total, ce sont plus de 5 000 CCT et conventions diverses qui sont déposées chaque année auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, où sont également organisées plus de 1 500 réunions paritaires. Ces chiffres sont en augmentation constante.

C'est pourquoi, des mesures doivent être prises pour garantir que ces services continuent à apporter leur pierre indispensable à l'édifice de la concertation sociale sectorielle. La vitesse à laquelle les CCT sont rendues obligatoires fera sans aucun doute partie de ces mesures. En outre, davantage d'attention sera accordée à l'adaptation des structures de la concertation sociale sectorielle aux modifications des réalités économiques (dans le secteur financier par exemple).

De même, j'ai confié la mission de développer un accès généralisé aux salaires et durée de travail sectoriels via les pages Internet de mon SPF.

Toutes ces mesures doivent permettre d'optimiser le cadre de la concertation sectorielle et d'associer le parlement ainsi que tous les travailleurs et employeurs aux résultats de cette concertation.

B. Simplification administrative

La simplification administrative peut dans une large mesure contribuer aussi à renforcer les possibilités pour créer plus d'emplois et des emplois meilleurs. Une

voorstelde. Een doordacht beleid om de werking van de arbeidsmarkt performanter te maken moet daarom gepaard gaan met een permanente verbetering van de werking van ons sociaal overleg.

Voor het ondernemingsoverleg gaat de eerste zorg uit naar het goed laten verlopen van de sociale verkiezingen die van 6 tot 19 mei 2004 in de bedrijven worden gehouden. Ook dit keer moet dit een hoogtepunt vormen van sociale democratie en de betrokkenheid van zoveel mogelijk werknemers bij het sociale en economische reilen en zeilen van hun ondernemingen. Gezien de sterke band tussen de ondernemingsdemocratie en de problematiek van het welzijn op het werk, zal Staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het Werk Van Brempt verantwoordelijk zijn voor de begeleiding van de sociale verkiezingen.

Wat het collectief overleg betreft dat verloopt binnen of buiten paritaire comités en uitmondt in CAO's zijn de volgende cijfers sprekend. Jaarlijks moeten 600 à 1.200 CAO's algemeen verbindend worden verklaard, die alsmaar meer en ingewikkelder thema's dekken. In het totaal worden jaarlijks meer dan 5.000 CAO's en andere overeenkomsten neergelegd bij de FOD Werkgelegenheid en Sociaal Overleg, waar tevens nog eens meer dan 1500 paritaire vergaderingen worden georganiseerd. Deze aantallen stijgen voortdurend.

Daarom moeten maatregelen genomen worden die moeten garanderen dat deze diensten hun onmisbare bijdrage aan het sociaal overleg kunnen blijven leveren. De snelheid waarmee de CAO's algemeen bindend worden gemaakt zal daar zeker deel van uitmaken. Bovendien zal er meer aandacht gaan naar het aanpassen van de structuren van het sectoraal sociaal overleg aan de gewijzigde geëvolueerde economische realiteit (bijv. in de financiële sector).

Tevens gaf ik de opdracht om de veralgemeende toegang tot de sectoraal toegepaste lonen en arbeidsduur via de internetpagina's van mijn FOD te ontwikkelen.

Al deze maatregelen moeten toelaten het kader voor het sociaal overleg zo vruchtbaar mogelijk te maken en het parlement en alle werknemers en werkgevers zo nauw mogelijk te betrekken bij de resultaten van dit overleg.

B. Administratieve vereenvoudiging

Ook administratieve vereenvoudiging kan in belangrijke mate bijdragen tot een versterking van het draagvlak om meer en betere jobs tot stand te brengen. Het

meilleure utilisation, mieux ciblée, des données mises à disposition par voie électronique, comme c'est le cas par exemple dans le cadre de la déclaration multifonctionnelle de l'emploi offre énormément de possibilités. La Conférence pour l'emploi a ainsi donné un nouvel élan important à la simplification administrative du bilan social. Par ailleurs, il ne faut pas oublier la simplification des plans d'embauche. C'est cette double stratégie, soit la meilleure exploitation des informations déjà disponibles d'une manière ou d'une autre et une plus grande clarté et simplification des règles existantes, qui sera poursuivie dans les années à venir.

En ce qui concerne la simplification de bilans sociaux, référence peut être faite au texte suivant de la Conférence pour l'emploi : «Les partenaires sociaux sont d'accord, dans le cadre de la simplification administrative, de simplifier considérablement le traitement des données relatives à l'emploi. Celles-ci sont actuellement collectées chaque année via le bilan social et sont reprises depuis janvier de 2003 également par les reprises chaque trimestre dans la déclaration multifonctionnelle de l'emploi (Dmfa). Les partenaires sociaux sont d'accord de puiser désormais les données relatives à l'emploi dans la déclaration multifonctionnelle, mais ce, à condition qu'il existe des accords concrets qui offrent suffisamment de garanties que les organes de concertation au niveau des entreprises soient correctement informés. Il est demandé aux autorités fédérales de prendre immédiatement une initiative.»

En ce moment, on examine le moyen de mettre cette simplification en œuvre. Pour ce faire, il est tenu compte de la sauvegarde de l'objectif initial, à savoir l'obtention d'informations sur le marché du travail par les pouvoirs publics et l'accès aux données sur l'emploi au niveau des entreprises.

CHAPITRE 4. LA RETRAITE: UN CONTRAT ENTRE LES GÉNÉRATIONS

Pour une analyse approfondie du défi lancé par le vieillissement, du rôle de la politique budgétaire et du Fonds de vieillissement ainsi que de l'importance de l'emploi à la lumière du vieillissement démographique, nous renvoyons au document «*Vergrijzing en het Belgische regeringsbeleid: terugblik en vooruitblik*» sur www.vandenbroucke.com.

À côté de la politique générale, seront développées les stratégies spécifiques suivantes :

meer en gericht benutten van de gegevens die via elektronische weg ter beschikking worden gesteld, zoals bijvoorbeeld het geval is in het kader van de multifunctionele aangifte van tewerkstelling, biedt heel veel mogelijkheden. In de werkgelegenheidsconferentie werd aldus een belangrijke nieuwe aanzet gegeven voor vereenvoudiging op het vlak van de sociale balans. Daarnaast mag de vereenvoudiging van de banenplannen niet onvermeld blijven. Het is dat tweesporebeleid, namelijk het beter benutten van informatie die op één of andere manier al beschikbaar is én het overzichtelijker en eenvoudiger maken van bestaande regels, dat de komende jaren moet worden verder gezet.

Wat betreft de vereenvoudiging van de sociale balans kunnen we verwijzen naar de volgende tekst van de Werkgelegenheidsconferentie: «De sociale partners gaan akkoord om, in het kader van de administratieve vereenvoudiging, de toelevering van tewerkstellingsgegevens drastisch te vereenvoudigen. De tewerkstellingsgegevens worden momenteel jaarlijks verzameld via de sociale balans en worden sinds januari van 2003 tevens door de bedrijven per kwartaal ingebracht in de multifunctionele aangifte van tewerkstelling (Dmfa). De sociale partners gaan akkoord om de tewerkstellingsgegevens voortaan te putten uit de multifunctionele aangifte, dit op voorwaarde dat er concrete afspraken bestaan die voldoende garanties bieden dat een goede informatie aan de overlegorganen op bedrijfsniveau kan plaatsvinden. Aan de federale overheid wordt gevraagd om onverwijld een initiatief te nemen.»

Momenteel wordt nagegaan op welke manier deze vereenvoudiging kan worden geïmplementeerd. Hierbij wordt rekening gehouden met de vrijwaring van de initiële doelstelling m.n. het verkrijgen van arbeidsmarktinformatie door de overheid én de toegankelijkheid van tewerkstellingsgegevens op het niveau van de ondernemingen.

HOOFDSTUK 4. HET PENSIOEN: EEN CONTRACT TUSSEN DE GENERATIES

Voor een grondige analyse van de uitdaging waar wij voor staan inzake vergrijzing, van de rol van het budgettaire beleid en het Zilverfonds, en van het belang van de werkgelegenheid in het licht van de demografische veroudering, verwijzen we naar het document «*Vergrijzing en het Belgische regeringsbeleid: terugblik en vooruitblik*» op www.vandenbroucke.com

Naast het algemene beleid, zullen volgende specifieke beleidslijnen ontwikkeld worden:

A. Améliorer la qualité du service rendu à la population

– Une amélioration de l'information et de la communication

Depuis de nombreuses années, on constate une évolution des exigences de la population envers son administration, qu'il s'agisse de la Charte des utilisateurs des services de sécurité sociale ou qu'il s'agisse de la volonté d'emprunter la voie de l'e-government et de diminuer les formalités administratives.

Cette évolution peut être considérée comme une opportunité d'améliorer le contact entre l'administration et le citoyen. La modernisation des moyens de communication et l'accroissement des capacités technologiques en matière de traitement des données, doivent rendre possible une intégration presque complète et rapide des dossiers entre les divers régimes de pension.

L'intégration et l'automatisation du traitement des dossiers offrent à la fois la possibilité de simplifier les procédures administratives et d'améliorer l'image de l'administration auprès du public.

– Le développement du compte individuel et l'estimation du montant de la pension

En raison de l'absence d'une information adéquate, le montant de la pension légale est trop souvent surestimé par les futurs pensionnés.

Chaque salarié reçoit annuellement un extrait comportant les données de salaire inscrites sur son compte individuel auprès de l'ASBL CIMIRÉ. Étant donné que CIMIRÉ ne connaît que les salaires et en raison des règles de cumul entre les divers régimes de pension, il n'est pas encore possible de communiquer les droits déjà acquis en matière de pension. De plus, les données concernant le passé, concernant les prestations effectuées à l'étranger ou pour des organismes internationaux font défaut.

Afin de fournir une estimation exacte, comportant la plus value de la pension pour une année supplémentaire de travail, ce qui peut par ailleurs inciter certains à retarder la date de prise de cours de la pension, il est absolument nécessaire de développer une banque de données complète.

A. Verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening aan de bevolking

– Verbetering van de informatie en de communicatie

Verscheidene jaren al constateert men een evolutie van de eisen van de bevolking ten opzichte van haar administratie, of het nu gaat om het Handvest van de gebruikers van de sociale zekerheidsdiensten of om de wil de weg in te slaan van het *e-government* en de administratieve formaliteiten te verminderen.

Deze evolutie mag als een echte opportuniteit worden beschouwd in de verbetering van het contact tussen de administratie en de burger. De modernisering van de communicatiemiddelen en de toename van de technologische capaciteiten inzake gegevensverwerking moeten een nagenoeg volledige en snelle integratie van de dossiers tussen de verschillende pensioenstelsels mogelijk maken.

De integratie en de automatisering van de verwerking van de dossiers bieden de mogelijkheid tot vereenvoudiging van de administratieve procedures en tot het verbeteren van het imago van de administratie bij het publiek.

– Ontwikkeling van de individuele pensioenrekening en de voorspelbaarheid van het pensioenbedrag

Omdat adequate informatie ontbreekt, wordt het wettelijk pensioen door de toekomstig gepensioneerden nog steeds te hoog ingeschat.

Elke werknemer krijgt nu jaarlijks een uittreksel met de loongegevens die werden ingeschreven op de individuele rekening bij de VZW CIMIRÉ. Omdat CIMIRÉ alleen de loongegevens van gewezen werknemers kent en omwille van de toepassing van cumulatierregels tussen de verschillende pensioenstelsels, kunnen de reeds opgebouwde pensioenrechten heden nog niet worden meegedeeld. Bovendien ontbreken de gegevens voor het verleden, van de prestaties in het buitenland of bij internationale instellingen.

Teneinde een waarheidsgetrouwe pensioenraming af te leveren, die tevens de meeropbrengst inzake pensioen aanduidt voor een jaar langer werken, en die zo voor sommigen stimulans kan betekenen om de ingangsdatum van het pensioen te verlaten, is het absoluut noodzakelijk een volledige databank te ontwikkelen.

Cette banque de données rendra également possible de calculer rapidement et correctement la pension de survie, même en cas de décès avant la date de prise de cours de la retraite.

– L'instauration d'un point de contact unique

Dans leurs contacts avec la population, les services de pension ont actuellement une structure déconcentrée.

L'organisation systématique de points de contact unique pour les trois grands régimes de pension améliorera considérablement l'image de l'administration. Que ce soit par des permanences dans les administrations communales, par site Internet ou encore par le biais d'un call center, le développement d'un point de contact unique, capable de donner des explications personnalisées et simples, proche du citoyen et accessible à ce dernier est devenu une nécessité. L'instauration de ces points de contact est avant tout une question de réorganisation des services.

L'Office national des pensions a été chargé de mettre en place un call center, que l'on pourra atteindre par une ligne verte et qui sera à même de traiter toutes les questions relatives à l'estimation ou l'octroi de la pension, au calcul des arrrages ou des modalités de paiement quel que soit le régime de pension.

La législation en matière de pension est très complexe ce qui retarde considérablement l'exécution correcte des dossiers.

Une attention spéciale sera consacrée à la simplification des formalités administratives et à la lisibilité des documents administratifs.

– L'examen d'office des droits à la retraite

Depuis janvier 2003, la pension est attribuée automatiquement pour les personnes bénéficiant d'une prépension, d'une indemnité de chômage, d'incapacité de travail ou d'invalidité, qui ont atteint l'âge légal de la pension (65 ans pour les hommes et 63 ans pour les femmes) et ceci sans qu'ils doivent en faire la demande.

À partir de 2004, l'examen de la retraite sera entamé automatiquement, donc sans qu'une demande soit nécessaire, pour toutes les personnes qui en décembre 2003 auront atteint l'âge légal de la pension et qui ont leur résidence principale en Belgique.

Deze databank zal het ook mogelijk maken dat het overlevingspensioen snel en correct zal kunnen toegekend worden, zelfs in het geval het overlijden zich voordoet voor de ingangsdatum van het rustpensioen.

– Het inrichten van een enig contactpunt

Vandaag beschikken de pensioendiensten over een gedeconcentreerde structuur voor wat het persoonlijke contact met de gepensioneerden betreft.

De systematische organisatie van enige contactpunten voor de drie grote pensioenstelsels zal het imago van de administratie aanzienlijk verbeteren. Een contactpunt dat dicht bij de burger staat en toegankelijk is, via gemeentelijke zitdagen, internetsite, callcenter,... en dat een eenvoudige en persoonlijke uitleg kan verstrekken, is een noodzaak geworden. Het inrichten van deze contactpunten is vooral een kwestie van reorganisatie van de diensten.

De Rijksdienst voor Pensioenen werd belast met het inrichten van een callcenter, bereikbaar via een groene lijn, en dat in staat zal zijn alle vragen te beantwoorden met betrekking tot de raming of de toekenning van het pensioen, de berekening van verschuldigde bedragen of de betalingsmodaliteiten, en dit ongeacht het pensioenstelsel.

De pensioenwetgeving is zeer ingewikkeld, hetgeen een correcte uitvoering van de dossiers vertraagt.

Bijzondere aandacht zal besteed worden aan de vereenvoudiging van de administratieve formaliteiten en aan de leesbaarheid van de administratieve documenten.

– Het ambtshalve onderzoek van de pensioenrechten

Sinds januari 2003 wordt voor personen die een werkloosheidsuitkering, een brugpensioen, een arbeidsongeschiktheids- of een invaliditeitsuitkering krijgen en de wettelijke pensioenleeftijd bereiken (65 jaar voor mannen en 63 jaar voor vrouwen) hun pensioen automatisch toegekend, zonder dat ze een aanvraag moeten indienen.

Vanaf 2004 zal het rustpensioen ambtshalve en zonder dat een aanvraag noodzakelijk is, worden onderzocht voor alle personen die in december 2003 de wettelijke pensioenleeftijd bereiken en hun hoofdverblijfplaats in België hebben.

L'obligation de la demande subsistera pour les personnes qui choisissent de prendre leur pension par anticipation.

Toutefois, en ce qui concerne cette demande une modification des procédures administratives s'impose. Cette modification s'effectuera conformément à la Charte de l'assuré social et sans mettre en cause le rôle de l'administration communale.

Conformément au contrat d'administration, les dossiers seront examinés et les pensions liquidées dans les délais prescrits.

B. Mesures particulières

– Adaptation au bien-être

Pendant la législature précédente les pensions les plus anciennes – qui ont pris cours avant 1996 – ont été adaptées en moyenne de 2% en plus de l'indexation. Ces adaptations au bien-être sont nécessaires afin d'éviter une trop grande différence entre les anciennes et les nouvelles pensions d'une part, et les revenus professionnels d'autre part.

Nonobstant les contraintes budgétaires, le Gouvernement a à nouveau décidé d'augmenter de 2% à partir du 1^{er} avril 2004 les pensions des travailleurs salariés et indépendants qui ont pris cours en 1996.

– Activité autorisée pour les pensionnés

La déclaration gouvernementale a également prévu un assouplissement des règles en matière d'activité professionnelle autorisée pour les pensionnés qui ont atteint l'âge légal de la pension. Une majoration de 25% des limites de l'activité professionnelle autorisée à compter du 1^{er} janvier 2004 interviendra pour les pensionnés des régimes salariés et indépendants et du secteur public, qui ont atteint l'âge légal de la pension.

Cette augmentation constitue la dernière mesure avant la mise en œuvre d'une réglementation définitive en ce qui concerne le travail admis pour les pensionnés dans le cadre de l'approche globale de la problématique des fins de carrière. Le Conseil national du travail sera consulté sur cette problématique.

– Office de Sécurité Sociale d'Outre-Mer

La sécurité sociale d'Outre-mer a été garantie par le législateur à partir de 1963 ; ce régime spécifique a par ailleurs été organisé par la loi du 17 juillet 1963 relative à la sécurité sociale d'outre-mer.

Een pensioenaanvraag zal echter verplicht blijven voor degene die besloten heeft zijn pensioen vervroegd te laten ingaan.

Een wijziging van de administratieve procedures inzake deze pensioenaanvraag dringt zich echter op. Deze zal gebeuren, overeenkomstig het Handvest van de Sociaal Verzekerde en zonder de rol die de gemeentebesturen hierin spelen in vraag te stellen.

Overeenkomstig de bestuursovereenkomst zullen de dossiers onderzocht worden en de pensioenen betaald worden binnen de voorgeschreven termijnen.

B. Bijzondere maatregelen

– Welvaartsaanpassing

Tijdens de vorige legislatuur werden de oudste pensioenen –ingegaan vóór 1996- aangepast met gemiddeld 2 % boven op de index. Deze welvaartsaanpassingen zijn nodig om een te grote kloof te vermijden tussen de oudste en de nieuwe pensioenen enerzijds en de pensioenen en de beroepsinkomsten anderzijds.

Niettegenstaande de beperkte budgettaire ruimte heeft de Regering opnieuw besloten de pensioenen voor de werknemers en zelfstandigen ingegaan in 1996 vanaf 1 april 2004 met 2 % te verhogen.

– Toegelaten beroepsactiviteit voor gepensioneerden

De Regeringsverklaring voorziet in een verdere versoepeling van de toegelaten arbeid voor de gepensioneerden die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt. De grenzen van de toegelaten arbeid voor gepensioneerden die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, zullen in de werknemers-, zelfstandigenregeling en in de publieke sector met 25 % verhogen vanaf 1 januari 2004.

Deze verhoging vormt de laatste maatregel vóór het uitwerken van een definitieve regeling inzake toegelaten arbeid voor gepensioneerden binnen de globale aanpak van de eindeloopbaanproblematiek. De Nationale Arbeidsraad wordt omtrent deze problematiek geraadpleegd.

– Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid

De overzeese sociale zekerheid werd door de wetgever gewaarborgd vanaf 1963; dit specifieke stelsel werd trouwens door de wet van 17 juli 1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid ingesteld.

La loi précitée du 17 juillet 1963, comme celle du 16 juin 1960, a déjà fait l'objet de diverses modifications. D'autres s'avèrent aujourd'hui nécessaires. Certaines dispositions doivent d'urgence être revues en raison, soit de la multiplication des litiges qu'elles suscitent, soit de la nécessité de les mettre en conformité avec de nouvelles réglementations ou des accords internationaux.

Il convient ainsi de régler en 2004 le problème de l'égalité homme-femme dans les régimes de pensions ; l'application du principe de non-discrimination, la valorisation des périodes de service militaire ainsi que la péréquation des pensions coloniales.

C. Mesures concernant le secteur public

Différentes mesures touchant spécifiquement les pensions du secteur public devront être prises dans le courant de l'année 2004.

L'Administration des Pensions qui gère les pensions de retraite et de survie d'environ 310.000 anciens agents statutaires du secteur public, les pensions et rentes de guerre, les rentes pour accidents du travail ainsi que les pensions de réparation du temps de paix devra en 2004 quitter la Tour des Finances. Sa situation future devra en outre être clarifiée tandis que des mesures seront prises afin de lui réserver des moyens budgétaires adéquats ainsi que des infrastructures matérielles et informatiques adaptées à ses missions.

Les nombreuses questions que posent pour le financement des pensions du secteur public local, les effets de la problématique des fusions, la proportion actuelle entre les statutaires et les contractuels ainsi que l'instauration d'un fonds de pension pour la police feront l'objet d'une étude approfondie.

Enfin, la possibilité d'offrir une pension complémentaire aux agents contractuels du secteur public sera examinée en concertation étroite avec les employeurs (pour le niveau local) et les syndicats.

D. Pensions complémentaires pour travailleurs salariés

La loi du 28 avril 2003 sur les pensions complémentaires a créé un cadre dans lequel sont encouragés

Voormelde wet van 17 juli 1963 heeft, net zoals de wet van 16 juni 1960, verschillende wijzigingen ondergaan. Heden dringen zich andere aanpassingen op. Sommige bepalingen moeten dringend worden herzien omwille van hetzij het toenemend aantal juridische geschillen die ze teweegbrengen, hetzij de noodzaak van ze in overeenstemming te brengen met de nieuwe reglementeringen of internationale akkoorden.

Zo behoort het ook om in 2004 de problematiek van de gelijkheid man-vrouw te regelen in de pensioenstelsels; de toepassing van het principe van de non-discriminatie, de valorisatie van de dienstplichtperiodes, evenals de péréquatie van de koloniale pensioenen.

C. Maatregelen in de openbare sector

Voor de pensioenen van de openbare sector zullen in 2004 verschillende maatregelen moeten genomen worden.

De *Administratie der Pensioenen* die de rust- en overlevingspensioenen beheert van ongeveer 310.000 gewezen statutaire ambtenaren van de openbare sector, van de oorlogspensioenen en -renten, van de arbeidsongevallenrenten evenals de vergoedingspensioenen toegekend in vrede-tijd, zal de Financietoren dienen te verlaten in 2004. De toekomst van deze Administratie zal bovendien uitgeklaard moeten worden, terwijl maatregelen zullen genomen worden om haar de adequate budgettaire middelen te reserveren, evenals een aan haar taken aangepaste materiële en informatica- infrastructuur voor te behouden.

De talrijke vragen inzake de financiering van *de pensioenen van de lokale openbare sector*, de gevolgen van de problematiek van de fusies, de verhouding tussen de statutairen en de contractuelen, evenals de instelling van een pensioenfonds voor de politie, zullen het voorwerp uitmaken van een grondige studie.

Tenslotte zal de mogelijkheid om een *aanvullend pensioen* te bieden aan de *contractuele agenten van de openbare sector* worden onderzocht, in nauw overleg met de werkgevers (voor het lokale niveau) en de syndicaten.

D. De aanvullende pensioenen voor de werknemers

De wet van 28 april 2003 op de aanvullende pensioenen heeft een kader gecreëerd waarbinnen de tot-

des systèmes de pension solidaires. C'est ainsi que la loi a prévu un incitant important pour le développement et la démocratisation des pensions sectorielles.

Dans le courant de l'année 2003 les arrêtés d'application ont été élaborés, afin que le nouveau système puisse entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

CHAPITRE 5. EMPLOI ET PENSIONS DANS UNE PERSPECTIVE INTERNATIONALE

La veille de l'élargissement le plus important de l'histoire de l'Union européenne, l'accent, en ce qui concerne l'emploi et les pensions pour les années à venir repose sans aucun doute sur la *mise en œuvre* des accords et initiatives existants dans le cadre européen. Ce sera une condition essentielle en vue de la garantie, dans une Union européenne à 25 ou plus, de l'importante plus-value que la collaboration européenne a apportée jusqu'à ce jour en matière d'emploi et de pensions. La consolidation de l'*acquis* actuel doit se faire en fonction des divers instruments dont disposent l'Union et les États membres : législation, coordination des politiques nationales, dialogue social et fonds structurels (plus précisément le Fonds social européen) doivent se renforcer et se compléter les uns les autres en vue d'atteindre les objectifs sociaux de l'Union. Le recours à un instrument moins contraignant peut aussi être une manière de focaliser l'attention sur un point et aider ainsi à conclure à terme des accords plus contraignants. Utiliser ces différents leviers peut nous aider à maintenir et renforcer davantage l'équilibre réalisé par le Sommet européen de Lisbonne dans la stratégie à suivre au niveau européen.

A. Exécuter telle quelle la stratégie de Lisbonne

Le Conseil européen de Lisbonne de mars 2000 a en effet été un tournant dans la réflexion sur la politique (sociale) en Europe. Ce tournant s'est amorcé par la mise en avant d'une *idée de base* (la prestation économique et la cohésion sociale ne s'excluent pas, mais se renforcent mutuellement) et la définition d'une nouvelle *méthode*, la «coordination ouverte». Par ailleurs, la Présidence portugaise avait une ambition bien précise concernant la «direction» de la coordination européenne : elle voulait renforcer le rôle de guide et de coordinateur du Conseil européen (notamment au

standkoming van solidaire pensioenstelsels wordt aangemoedigd. Zo voorziet de wet in een belangrijke stimulators voor de ontwikkeling en de democratisering van sectorale pensioenstelsels.

In de loop van het jaar 2003 werden de noodzakelijke uitvoeringsbesluiten voor de toepassing van deze wet uitgewerkt, zodat het nieuwe stelsel van kracht zal worden op 1 januari 2004.

HOOFDSTUK 5. WERKGELEGENHEID EN PENSIOENEN IN INTERNATIONAAL PERSPECTIEF

Aan de vooravond van de belangrijkste uitbreiding uit de geschiedenis van de Europese Unie ligt de klemtoon inzake werkgelegenheid en pensioenen voor de komende jaren zonder twijfel op de *implementering* van de bestaande afspraken en initiatieven in Europees verband. Dit zal een essentiële voorwaarde blijken, met het oog op het vrijwaren, binnen een Unie van 25 lidstaten of meer, van de belangrijke meerwaarde die de Europese samenwerking op het gebied van werkgelegenheid en pensioenen tot op heden heeft opgeleverd. Deze consolidering van het huidige *acquis* dient te gebeuren aan de hand van de verschillende beleidsinstrumenten waarover de Unie en de lidstaten beschikken: wetgeving, coördinatie van het beleid, sociale dialoog en de Structuurfondsen (meer bepaald het Europees Sociaal Fonds) moeten elkaar wederzijds versterken en aanvullen met het oog op het bereiken van de sociale doelstellingen van de Unie. Het gebruik van een minder bindend instrument kan ook een manier zijn om de neuzen politiek in dezelfde richting te zetten en dus op termijn een opstap naar meer bindende afspraken. Een beroep doen op deze verschillende hefboomen kan ons helpen om het evenwicht dat door de Europese Top van Lissabon in de Europese beleidsvoering tot stand werd gebracht, te handhaven en verder te versterken.

A. De Lissabonstrategie onverkort uitvoeren

De Europese Raad van Lissabon van maart 2000 betekende inderdaad een keerpunt in het denken over (sociale) politiek in Europa. Dit gebeurde met name door het naar voren schuiven van een *inhoudelijk idee* (economische prestatie en sociale cohesie sluiten elkaar niet uit, maar versterken elkaar) en het omschrijven van een nieuwe *methode*, de «open coördinatie». Daarnaast had het Portugese voorzitterschap een welomlijnde ambitie inzake het «leiderschap» van de Europese coördinatie: het wilde de aansturende en coördinerende rol van de Europese Raad versterken (met

«Sommet de printemps» qui se tient chaque année en mars). Ce faisant, les chefs d'État et de gouvernement ont donné à savoir que la politique européenne devait désormais s'élaborer selon un triangle équilatéral, constitué des trois angles politique *économique*, politique de *l'emploi* et politique *sociale*. Le Conseil européen de Göteborg y a ajouté la dimension «environnement». Différents Conseils européens, notamment celui de Laeken (décembre 2001), ont confirmé et précisé davantage la stratégie de Lisbonne.

Sous la présente législature aussi, tout sera mis en œuvre afin de garantir cet «équilibre de Lisbonne». La constellation politique modifiée de l'Europe nous oblige en effet à veiller à ce que le **Sommet européen de printemps** reste réellement le point de référence pour la synthèse des débats socioéconomiques et environnementaux au niveau européen, et que la formation du Conseil Emploi et Politique sociale continue à jouer son rôle de pilote de la politique relevant de sa compétence. C'est alors et seulement alors que nous pourrions continuer de bâtir le modèle européen de protection sociale durable et adéquat d'une part - qui a été adapté aux nouveaux besoins sociaux et individuels - et de plein-emploi d'autre part. Le nouvel Agenda social européen qui devra être approuvé en 2006 doit être suffisamment ambitieux pour pouvoir réaliser cet objectif.

Étant donné que la préparation et le suivi des Sommets européens de printemps s'appuient sur l'apport des différentes formations du Conseil qui, à leur tour, dépendent fortement de l'apport de leurs Comités consultatifs respectifs, il semble évident, pour conclure, que nous avons, en tant qu'État membre, tout à gagner par une coordination correcte entre les représentants belges siégeant dans ces comités. Pour ce faire, il faut d'abord penser à nos représentants au sein du *Comité de politique économique*, du *Comité économique et financier*, du *Comité pour l'emploi* et du *Comité pour la protection sociale*.

Résumé des priorités stratégiques concrètes

- Veiller à l'équilibre entre la politique *économique*, la politique pour *l'emploi* et la politique *sociale* européenne ;
- Conclure un accord sur un Agenda social européen ambitieux (2006-2010) ;
- Organiser une meilleure coordination entre les représentants belges au sein des principaux comités européens.

name op de «Lentetop» die elk jaar in maart plaatsvindt). Daarmee gaven de Staats- en Regeringsleiders te kennen dat het Europese beleid voortaan moest opgebouwd worden volgens een gelijkzijdige beleidsdriehoek, bestaande uit het *economisch* beleid, het *werkgelegenheidsbeleid* en het *sociaal* beleid. Op de Europese raad van Göteborg werd daar de dimensie «leefmilieu» aan toegevoegd. Verschillende Europese Raden, en met name deze van Laken (december 2001) hebben de Lissabonstrategie verder bevestigd en gepreciseerd.

Ook tijdens deze legislatuur zal alles in het werk worden gezet om dit «evenwicht van Lissabon» te vrijwaren. De gewijzigde politiek constellatie in Europa noopt ons inderdaad om er permanent op toe te zien dat de Europese **Lentetop** werkelijk het referentiepunt blijft voor de synthese van de sociaal-economische en milieudebatten op Europees niveau, en dat de Raadsformatie Werkgelegenheid en Sociaal Beleid haar rol blijft spelen als piloot van het beleid dat binnen haar bevoegdheid vallen. Alleen dan kunnen we verder timmeren het Europese model van enerzijds houdbare en toereikende sociale bescherming die is aangepast aan nieuwe maatschappelijke en individuele behoeften en anderzijds volledige werkgelegenheid. De nieuwe Europese Sociale Agenda die in 2006 moet worden goedgekeurd moet voldoende ambitieus zijn om deze doelstelling waar te kunnen maken.

Aangezien de voorbereiding en de opvolging van de Europese Lentetoppen steunen op de input van verschillende Raadsformaties en deze op hun beurt sterk afhankelijk zijn van de input van hun respectievelijke adviserende Comités, lijkt het ten slotte evident dat we als lidstaat nog aan slagkracht kunnen winnen door een degelijke coördinatie tussen de Belgische vertegenwoordigers in deze comités. Daarbij moet in de eerste plaats gedacht worden aan onze vertegenwoordigers in het *Comité voor de Economische Politiek*, het *Economisch en Financieel Comité*, het *Comité voor de Werkgelegenheid* het *Comité Sociale Bescherming*.

Samengevat: de concrete beleidsprioriteiten

- Het evenwicht bewaken tussen het *economisch* beleid, het *werkgelegenheidsbeleid* en het *sociaal* beleid in Europa;
- Een akkoord bereiken over een ambitieuze Europese Sociale Agenda (2006-2010);
- Een betere coördinatie organiseren tussen de Belgische vertegenwoordigers in de belangrijkste Europese comités.

B. Législation européenne relative à l'emploi : se concentrer sur la mise en œuvre

En décembre 2000, le Conseil européen à Nice a approuvé l'Agenda de politique sociale. L'exécution de celui-ci doit être achevée pour la fin de 2004. Cet Agenda social comprenait entre autres une activité législative en matière sociale. Ceci étant dit, il semble improbable que cette législation en matière sociale connaisse un développement considérable dans les années à venir. Cela ne signifie pas pour autant que la législation UE n'ait pas eu de succès jusqu'à présent ; au contraire, c'est précisément parce qu'il existe aujourd'hui un *acquis* substantiel qu'il faut prêter maintenant plus d'attention à son *exécution*. Il y a deux raisons connexes : les grandes différences entre les États membres actuels en ce qui concerne les transcriptions effectuées dans leur législation nationale et, plus important encore, la perspective de l'élargissement (*cf. infra*). Bien sûr, cela n'ôte rien à l'obligation d'exécuter ce qui a été convenu lors du Sommet européen de Nice.

Pour certaines parties existantes de la législation, l'Agenda social de Nice a prévu un espace de *révision* et de *modernisation*. C'est valable pour les directives relatives à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur, en cas d'exposition à l'amiante et en matière d'égalité de traitement des hommes et des femmes par rapport à l'accès au processus de travail. Celles-ci ont entre-temps été finalisées au niveau européen. Dans la même catégorie, nous trouvons la simplification et la modernisation du troisième règlement qui ait jamais été promulgué et dont le contenu est actuellement reproduit dans le «Règlement 1408/71» sur la coordination des systèmes de sécurité sociale des travailleurs migrants. Durant la Présidence belge de l'UE, ce dossier a reçu une nouvelle impulsion, et un accord a été obtenu sur les «paramètres» (lisez le cadre) en fonction desquels la simplification est actuellement effectuée. Un accord final sur le règlement complet, assurant l'harmonisation réciproque des droits de sécurité sociale pour quiconque se déplace à l'intérieur de l'Union européenne, a été prévu pour la fin 2003, les dispositions d'exécution devant être prêtes pour 2004.

L'Agenda social annonce aussi un nombre limité de *nouvelles* initiatives législatives. Les négociations sur la proposition de directive relative au travail intérimaire (conditions de travail des intérimaires) sont très difficiles et ont en fait connu un blocage dans la première moitié de 2003. Bien que la Belgique partage le double objectif de la Commission en la matière (promouvoir la qualité du travail intérimaire et créer un cadre appro-

B. Europese wetgeving inzake werkgelegenheid: focus op implementering

In december 2000 keurde de Europese Raad in Nice de Agenda voor de sociale politiek goed. De uitvoering daarvan dient voor het einde van 2004 te worden afgerond. Deze sociale Agenda omvatte onder meer wetgevende activiteit op sociaal gebied. Dit gezegd zijnde, het lijkt onwaarschijnlijk dat die wetgeving op sociaal gebied de komende paar jaren aanzienlijk zal groeien. Dat betekent niet dat de EU-wetgeving tot nu toe niet succesrijk is geweest. Integendeel, het is juist omdat er thans een substantieel *acquis* bestaat, dat nu meer aandacht voor de *uitvoering* nodig is. Daarvoor zijn twee samenhangende redenen: de grote verschillen tussen de huidige lidstaten bij de omzetting in nationale wetgeving en, belangrijker nog, het vooruitzicht van de uitbreiding (*cf. infra*). Dit doet uiteraard niets af aan het feit dat hetgeen tijdens de Europese Top van Nice in de Sociale Agenda is afgesproken, moet worden uitgevoerd.

Voor bepaalde, momenteel bestaande stukken wetgeving, werd in de Sociale Agenda van Nice ruimte voor *herziening* en *modernisering* gezien. Dat geldt voor de richtlijnen inzake de bescherming van werknemers in geval van insolventie van de werkgever, in geval van blootstelling aan asbest en inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces. Deze zijn ondertussen afgerond op Europees niveau. In dezelfde categorie valt de vereenvoudiging en modernisering van de derde verordening die ooit door de Unie werd uitgevaardigd en waarvan de inhoud thans is opgenomen in de «Verordening 1408/71» over de coördinatie van sociale zekerheidssystemen van migrerende werknemers. Tijdens het Belgisch EU-Voorzitterschap kreeg dit dossier een nieuwe impuls en werd er een akkoord bereikt over «parameters» (lees: raamwerk) aan de hand waarvan de vereenvoudiging thans wordt doorgevoerd. Een finaal akkoord over de volledige verordening, die zorgt voor de onderlinge afstemming van de sociale zekerheidsrechten voor wie zich verplaatst binnen de Europese Unie, is voorzien tegen eind 2003; de uitvoeringsbepalingen moeten in 2004 rond zijn.

In de Sociale Agenda werd ook om een beperkt aantal *nieuwe* wetgevende initiatieven aangekondigd. De onderhandelingen over het voorstel voor een richtlijn inzake uitzendarbeidarbeid («arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten») lopen zeer moeizaam en zijn in de eerste helft van 2003 feitelijk vastgelopen. Hoewel België de dubbele doelstelling van de Commissie in deze deelt (bevorderen van de kwaliteit van het uitzendwerk

prié pour le bon fonctionnement du marché du travail intérimaire), il est évident que nous préférons ne pas avoir de Directive européenne si celle-ci doit nuire à la bonne protection des intérimaires comme celle que nous avons actuellement. Les négociations sur les directives en matière de protection des travailleurs contre le risque dû aux ondes électromagnétiques ont été, cet automne, finalisée avec succès après qu'un accord eut été obtenu sur les effets des vibrations et du bruit sur les travailleurs. De même, une initiative législative a été annoncée en matière de protection des données personnelles des travailleurs. La Commission poursuit entre-temps la consultation des partenaires sociaux sur la cessibilité des droits de pension d'entreprise, sur les conséquences sociales de la restructuration et sur une révision des directives relatives au temps de travail. Sur la base de cette consultation, elle décidera ensuite de prendre ou non une initiative législative.

Au niveau national aussi, il reste du pain sur la planche, notamment en ce qui concerne (la finalisation de) la transcription de la législation européenne dans le droit belge. Cela concerne entre autres :

- la Directive (98/50/CE) relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises (qui est pratiquement achevée) ;
- la Directive (2002/71/CE) relative à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur ;
- la Directive (2000/79/CE) relative à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile ;
- la Directive (2001/86/CE) relative au rôle des travailleurs dans la société européenne ;
- la Directive (2001/14/CE) concernant l'information et la consultation des travailleurs ;
- la Directive (2002/44/CE) relatives à la santé et à la sécurité concernant l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations) ;
- la Directive (2003/10/CE) relative à la santé et à la sécurité concernant l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit) ;
- la Directive (2001/45/CE) relative à la santé et à la sécurité pour l'utilisation par les travailleurs d'équipement de travail sur le lieu de travail ;
- la Directive (2003/18/CE) relative à la protection de travailleurs exposés à l'amiante ;
- la Directive (2000/43/CE) portant application du principe d'égalité de traitement des personnes quelle que soit leur race ;
- la Directive (2000/78/CE) instituant un cadre général pour l'égalité de traitement dans le travail et l'emploi ;

én geschikt kader creëren voor de goede werking van de uitzendmarkt), is het evident dat wij liever geen Richtlijn hebben dan Europese regelgeving die afbreuk doet aan de goede bescherming van uitzendkrachten zoals wij die momenteel kennen. De onderhandelingen over de richtlijnen inzake de bescherming van werknemers tegen het risico van elektromagnetische golven werden, in de herfst van dit jaar, met succes afgerond, nadat eerder al een akkoord was bereikt inzake de gevolgen van en trillingen en lawaai voor de werknemers. Tevens werd een wetgevend initiatief aangekondigd inzake de bescherming van de persoonsgegevens van werknemers. De Commissie zet ondertussen de raadpleging van de sociale partners verder over de overdraagbaarheid van bedrijfspensioenrechten, over de sociale gevolgen van de herstructurering en over een herziening van de arbeidstijdrichtlijnen. Op basis van deze raadpleging zal zij vervolgens beslissen of zij tot wetgevend initiatief overgaat.

Ook op nationaal vlak is er nog werk aan de winkel, met name inzake de (finalisering van de) omzetting van Europese wetgeving naar Belgisch recht. Het gaat met name om:

- de Richtlijn (98/50/EG) inzake het behoud van de rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen (die zo goed als afrond is);
- de Richtlijn (2002/71/EG) betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever;
- de Richtlijn (2000/79/EG) inzake de arbeidstijd van mobile personeel in de burgerluchtvaart;
- de Richtlijn (2001/86/EG) inzake de rol van de werknemers in de Europese vennootschap;
- de Richtlijn (2002/14/EG) inzake de informatie en raadpleging van werknemers.
- de Richtlijn (2002/44/EG) inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (trillingen).
- de Richtlijn (2003/10/EG) inzake de gezondheid en veiligheid tegen de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (lawaai).
- de Richtlijn (2001/45/EG) inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats;
- de Richtlijn (2003/18/EG) inzake de bescherming van werknemers blootgesteld aan asbest;
- de Richtlijn (2000/43/EG) houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras;
- de Richtlijn (2000/78/EG) tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

– la Directive (2002/73/CE) modifiant la Directive (76/207CE) relative à la mise à exécution du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes, entre autres par rapport à l'accès au processus de travail.

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

Résumé des priorités stratégiques concrètes

- Exécuter les initiatives législatives et les corrections prévues dans l'Agenda social de Nice ;
- Transcrire la législation européenne restante pour la fin de la législation.

C. Coordination de la politique nationale : concrétiser les objectifs communs

- La stratégie européenne pour l'emploi

La stratégie européenne pour l'emploi, mieux connue sous le nom de «processus de Luxembourg» (en référence au Conseil européen de Luxembourg en 1997) est un instrument qui oriente la politique de l'emploi des États membres et qui veille à la coordination de celle-ci à la lumière des priorités et des objectifs (qualitatifs et quantitatifs) fixés au niveau européen. En octobre de cette année, la Belgique a également déposé son 6^e Plan d'action national auprès de la Commission européenne. Comme le PAN de cette année coïncide avec la Conférence pour l'emploi, l'accent a été mis sur le compte rendu des mesures déjà prises plutôt que sur le pronostic concernant les initiatives en chantier, qui seront évidemment abordées dans le PAN 2004.

Avant que la préparation du PAN 2004 soit entamée, le volet national de la stratégie européenne pour l'emploi sera évalué, tant sur le plan du *contenu* (plus d'attention pour l'évaluation de la politique), de la *forme* (lisibilité, accessibilité, y compris pour les lecteurs non familiarisés avec le contexte institutionnel belge) que sur le plan de la *procédure* (entre autres en vue d'une consultation réelle et en temps utile des acteurs intéressés, et notamment les partenaires sociaux régionaux et fédéraux et le Parlement). Toujours au niveau belge, nos engagements européens nous obligent à investir de manière durable dans l'amélioration des indicateurs concernant l'emploi (par exemple activation des

– de Richtlijn (2002/73/EG) tot wijziging van Richtlijn (76/207EG) betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, ondermeer ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces.

De ambitie is om de omzetting van al deze Richtlijnen, die mede afhankelijk is van de adviezen van onder meer de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor de Preventie en Bescherming van de Arbeid, uiterlijk tegen het einde van de legislatuur af te ronden.

Samengevat: de concrete beleidsprioriteiten

- De wetgevende initiatieven en bijstellingen voorzien in de Sociale Agenda van Nice uitvoeren;
- De resterende Europese wetgeving tegen het einde van de legislatuur omzetten naar Belgisch recht.

C. Coördinatie van het nationale beleid: gemeenschappelijke doelstellingen waarmaken

- de Europese werkgelegenheidsstrategie

De Europese Werkgelegenheidsstrategie, beter bekend als het «Luxemburgproces» (naar de Europese Raad in Luxemburg in 1997) is een instrument dat richting geeft aan en zorgt voor de coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten in het licht van Europees afgesproken prioriteiten en (kwalitatieve en kwantitatieve) doelstellingen. In oktober van dit jaar legde ook België zijn 6^e Nationaal Actieplan neer bij de Europese Commissie. Voor het NAP van dit jaar impliceert het samenvallen met de Nationale Werkgelegenheidsconferentie dat de focus meer ligt op de rapportering van reeds genomen maatregelen dan op het vooruitblikken naar in de steigers staande initiatieven, die vanzelfsprekend aan bod zullen komen in het NAP 2004.

Voor de voorbereiding van het NAP 2004 wordt aan-gevat, zal het nationale luik van de Europese Werkgelegenheidsstrategie worden geëvalueerd, zowel voor wat betreft de *inhoud* (meer aandacht voor de evaluatie van het beleid), de *vorm* (leesbaarheid, toegankelijkheid, ook voor lezers die niet vertrouwd zijn met de Belgische institutionele context), als de *procedure* (onder meer met het oog op een tijdige en reële consultatie van de betrokken actoren, en met name de regionale en Federale sociale partners en het parlement). Nog op Belgisch niveau verplichten onze Europese engagementen ons om blijvend te investeren in de verbetering van indicatoren inzake werkgelegenheid

chômeurs de longue durée). Enfin, les moyens d'optimiser l'élément de connaissance de cette collaboration européenne seront examinés. Le programme existant pour l'évaluation entre pairs (*peer review* et *Cambridge review*) facilite, il est vrai, l'échange d'expériences entre experts nationaux ; cependant, dans la pratique, il n'est guère ou pas du tout exploité.

Du point de vue européen, le Plan d'action présenté cette année (6^e PAN) est le premier de la «nouvelle génération», c'est-à-dire qui a été établi et inscrit dans la nouvelle Stratégie européenne pour l'emploi définie après l'évaluation (en 2002) de cinq années de processus de Luxembourg. En ce qui concerne son développement ultérieur, nous devons continuer à veiller à ce que les 3 Objectifs généraux convenus dans la nouvelle stratégie, à savoir «le plein-emploi», «la qualité et la productivité du travail» et «la cohésion et un marché du travail qui promeut l'intégration» soient toujours reflétés de manière équilibrée dans les 10 Lignes directrices qui concrétisent ces objectifs généraux, ainsi que dans les Objectifs spécifiques (*targets*) qui mettent ceux-ci à exécution. Notamment «la promotion de la qualité du travail» (un des fers de lance de la Présidence belge de l'UE en 2001) et les différents aspects de la lutte contre le travail au noir (y compris la problématique de la traite des hommes) dans le cadre de la stratégie européenne doivent encore être approfondis.

Malgré le maintien des instruments de base du processus de Luxembourg initial dans la stratégie rénovée, la politique de coordination européenne en matière d'emploi a été «rationalisée» tant dans son contenu que dans sa structure et son calendrier. Cette rationalisation implique, entre autres, une synchronisation de la Stratégie de l'emploi et des Grandes orientations des politiques économiques (GOPE). La rationalisation doit permettre aux États membres de consacrer davantage d'énergie à la mise en œuvre de la stratégie, notamment grâce à la simplification des procédures : ce n'est pas la création de nouveaux objectifs qui est importante, mais bien leur réalisation au niveau national. Un tel processus rationalisé doit permettre une insertion correcte des résultats de la coordination en matière d'emploi dans les Grandes orientations des politiques économiques annuelles.

Il est très important, d'un point de vue politique, qu'à partir de maintenant le rapport des États membres soit réalisé en automne de chaque année, de sorte que

(bijvoorbeeld activering van langdurig werklozen). Ten slotte zal worden bekeken hoe het kenniselement van deze Europese samenwerking kan worden geoptimaliseerd. Het bestaande programma voor evaluatie tussen gelijken (*peer review en Cambridge review*) vergemakkelijkt weliswaar de uitwisseling van ervaringen tussen nationale deskundigen, maar wordt in de nationale praktijk nauwelijks of niet benut.

Europees gezien is het Actieplan dat dit jaar werd voorgelegd (het 6^e NAP) het eerste van de «nieuwe generatie». Dat wil zeggen: opgebouwd rond en ingeschreven in de nieuwe Europese Werkgelegenheidsstrategie die tot stand kwam na de evaluatie (in 2002) van 5 jaar Luxemburgproces. Voor wat betreft de verder ontwikkeling, moeten wij er blijvend op toezien dat de 3 Algemene Doelstellingen die in de nieuwe strategie werd afgesproken, met name «volledige werkgelegenheid», «kwaliteit en productiviteit van het werk» en «cohesie en een arbeidsmarkt die integratie bevordert» op een evenwichtige wijze weerspiegeld blijft in de 10 Richtsnoeren die deze algemene doelstellingen concretiseren, alsook in de Specifieke Doelstellingen (*targets*) die deze operationaliseren. Met name de «bevordering van de kwaliteit van de arbeid» (een van de speerpunten van het Belgisch Voorzitterschap van de EU in 2001) en de verschillende aspecten van de strijd tegen het zwartwerk (inclusief de problematiek van de mensenhandel) binnen de Europese strategie dienen verder te worden uitgediept.

Hoewel het basisinstrumentarium van het oorspronkelijke Luxemburgproces in de vernieuwde strategie behouden blijft, werd de Europese beleidscoördinatie inzake werkgelegenheid zowel inhoudelijk als qua structuur en timing «gestroomlijnd», om het in het Europese jargon uit te drukken. Deze stroomlijning houdt onder meer een synchronisatie in de tijd in tussen de Werkgelegenheidsstrategie en de Globale Richtsnoeren voor het Economisch Beleid (GREB). De stroomlijning moet de lidstaten de kans geven meer energie te steken in de implementering van de strategie, onder meer dankzij de vereenvoudiging van de procedures: niet het creëren van nieuwe doelstellingen is belangrijk maar wel de verwezenlijking ervan op nationaal niveau. In een dergelijk gestroomlijnd proces moet het mogelijk zijn dat de jaarlijkse globale Richtsnoeren voor het Economisch Beleid de resultaten van de beleidscoördinatie inzake werkgelegenheid op een correcte wijze overnemen in de economische beleidscoördinatie.

Politiek erg belangrijk is dat de rapportering door de lidstaten vanaf nu in de herfst van elk jaar plaatsvindt, zodat de gemeenschappelijke analyse klaar kan zijn

l'analyse commune puisse être prête pour le Sommet de printemps. Lorsque (en principe) à partir de 2006, le processus rationalisé de la sécurité sociale (inclusion sociale, pensions, soins de santé, rendre le travail rentable) suivra le même calendrier, le Conseil européen de printemps aura en mains les leviers pour accomplir effectivement la mission qui lui avait été assignée par le Conseil européen de Lisbonne (mars 2000) : constituer un triangle équilatéral dont les angles sont la politique économique, la politique de l'emploi et la politique sociale en Europe.

Résumé des priorités stratégiques concrètes

- Évaluer la réalisation du «PAN Emploi», notamment en vue d'une consultation réelle et en temps utile des partenaires sociaux
- Optimiser «l'élément de connaissance» dans la stratégie emploi, en ce compris le développement futur d'indicateurs au niveau belge et régional ;
- Veiller à maintenir l'attention pour les priorités belges dans la stratégie européenne pour l'emploi et en particulier la «promotion de la qualité du travail» et la lutte contre le travail au noir, enfin,
- Veiller à la reproduction correcte des résultats du processus de Luxembourg dans les Grandes orientations des politiques économiques.

– Pensions

Concernant les pensions, 11 objectifs européens communs et une méthode de travail de collaboration en la matière ont été convenus. Ces objectifs communs incarnent l'approche globale que la Présidence belge de l'Union européenne (2001) avait en vue, et portent notamment sur des pensions qui soient adéquates, la viabilité financière des régimes de pensions et leur modernisation compte tenu du changement de besoins sociaux. Cette perspective globale a été institutionnalisée en associant à ce processus tant le Conseil Emploi et Affaires Sociales que le Conseil des ministres de l'Économie et des Finances (ECOFIN), mais aussi par la demande explicite d'inscrire les résultats de la collaboration en matière de pensions dans les Grandes orientations des politiques économiques. Tout cela doit permettre à l'Europe de parler pour la première fois à l'unisson dans le domaine des pensions. Que nous n'en soyons pas encore là prouve que les GOPE de cette année tiennent insuffisamment compte de ce qui avait été convenu dans l'approche commune de la méthode ouverte de coordination. Considérant les deux demandes explicites des chefs d'État et de

tegen de Lentetop. Wanneer (in principe) vanaf 2006 ook het gestroomlijnde socialezekerheidsproces (sociale insluiting, pensioenen, gezondheidszorg, werk lonend maken) hetzelfde tijdspad zal volgen, zal de Europese Raad van de Lente de hefboomen in handen hebben om effectief te doen wat haar door de Europese Raad van Lissabon (maart 2000) werd opgedragen: een gelijkzijdige driehoek tot stand brengen tussen het economisch, tewerkstellings- en sociaal beleid in Europa.

Samengevat: de concrete beleidsprioriteiten

- Evaluatie van de totstandkoming van het «NAP Werkgelegenheid», onder meer met oog op tijdige en reële consultatie van sociale partners;
- Optimaliseren van het «kenniselement» in de werkgelegenheidsstrategie, inclusief het verder ontwikkelen van indicatoren op Belgisch en regionaal vlak;
- Toezien op blijvende aandacht voor de Belgische prioriteiten in de Europese werkgelegenheidsstrategie en met name de «bevordering van de kwaliteit van de arbeid» en de strijd tegen het zwartwerk; en, tenslotte,
- Toezien op de correcte weergave van de resultaten van het Luxemburgproces in de Globale Richtsnoeren voor het Economisch Beleid.

– Pensioenen

Op pensioengebied werden Europees 11 gemeenschappelijke doelstellingen en een werkmethode voor de samenwerking op dit gebied overeengekomen. Deze gemeenschappelijke doelstellingen belichamen de totaalbenadering die het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie (2001) voor ogen had en hebben met name betrekking op het toereikend zijn van de pensioenen, de financiële houdbaarheid van de pensioenstelsels en de modernisering daarvan met het oog op de veranderende maatschappelijke behoeften. Dit totaalperspectief werd geïnstitutionaliseerd door zowel de Raad Werkgelegenheid en Sociale Zaken als de Raad van ministers van Economie en Financiën (ECOFIN) bij dit proces te betrekken, doch ook door het expliciete verzoek om de resultaten van de samenwerking inzake pensioenen in de Globale Richtsnoeren voor het Economisch Beleid op te nemen. Een en ander moet Europa in staat stellen om op pensioengebied voor de eerste keer met één - evenwichtige - stem te spreken. Dat we daar nog niet zijn, bewijst het feit dat ook de GREB van dit jaar nog onvoldoende rekening houden met hetgeen in de gezamenlijke benadering van de open

gouvernement d'agir pourtant en ce sens, ce fait est inacceptable.

En septembre de l'année passée, les États membres ont déposé un premier Rapport stratégique national en matière de pensions, dans lequel ils ont exposé en détail leurs efforts nationaux pour satisfaire aux objectifs communs. Sur la base de ces contributions nationales, un premier Rapport commun a été rédigé par les États membres et la Commission en fonction duquel la Commission a formulé des «recommandations douces» aux États membres et a commencé un peer review, en vue de lancer un processus d'apprentissage mutuel. Ce dernier point est aujourd'hui clairement un des maillons faibles de la MOC en matière de pensions ; en effet, il est clair que la coordination ouverte, aussi en matière de pensions, passe ou casse selon notre capacité d'organiser de manière efficace et efficiente l'élément de connaissance, l'apprentissage des expériences et des meilleures pratiques des uns et des autres. Ce n'est qu'à ce moment-là que ceux qui doivent concrétiser la MOC, à savoir nos administrations, pourront réellement éprouver la plus-value de la MOC et conserver donc la motivation pour y investir de l'énergie et de la créativité.

La vulnérabilité de l'élément de connaissance dans la MOC pensions ressort très nettement en ce qui concerne le développement des indicateurs. Bien que de très gros progrès aient déjà été réalisés dans le Sous-Groupe indicateurs du Comité pour la protection sociale, les discussions avancent péniblement depuis la seconde moitié de l'année passée, surtout pour ce qui est des «taux de remplacements théoriques». Pas étonnant puisque l'exercice est effectivement rendu très compliqué par l'absence de données harmonisées et la diversité des systèmes de pensions dans l'Union européenne. Le résultat est que divers aspects de «l'adéquation» (*adequacy*) des systèmes de pensions ne sont pas comparables jusqu'à présent et restent même impénétrables. Malgré les gros efforts du Sous-Groupe, le résultat provisoire pèse très peu par rapport à la «batterie» d'indicateurs que l'*Economic Policy Committee* a d'ores et déjà préparés pour suivre la viabilité financière et qui devront être actualisés à la fin de cette année encore. Quoiqu'il faille faire preuve d'une totale compréhension pour les difficultés auxquelles sont confrontés nos experts, ce déséquilibre durable et manifeste entre les indicateurs sociaux et financiers est inacceptable d'un point de vue politique car néfaste pour notre coordination ouverte, qui s'appuie précisément sur un équilibre entre les 3 dimensions d'adéquation, de viabilité financière et de moder-

coördinatiemethode was afgesproken. In het licht van de twee expliciete verzoeken van de Staatshoofden en Regeringsleiders om dit wèl te doen, is dit een onaanvaardbaar gegeven.

In september vorig jaar dienden de lidstaten een eerste Nationaal Strategisch Rapport inzake pensioenen in, waarin ze hun nationale inspanningen om aan de gemeenschappelijke doelstellingen te voldoen, nader uitwerkten. Op basis van deze nationale bijdragen werd een eerste Gemeenschappelijk Verslag opgesteld door de lidstaten en de Commissie, op basis waarvan de Commissie «zachte aanbevelingen» aan de lidstaten formuleerde en een *peer review* werd opgestart, met het oog op het opstarten van een wederzijds leerproces. Dat laatste punt is momenteel duidelijk een van de zwakke schakels in de OMC inzake pensioenen: het is immers duidelijk dat de open coördinatie, ook inzake pensioenen, valt of staat met de mate waarin wij het kenniselement, het leren van elkaars ervaringen en beste praktijken, effectief en efficiënt kunnen organiseren. Alleen dan zullen diegenen die de OMC waar moeten maken, met name onze administraties, de meerwaarde van de OMC aan den lijve kunnen ondervinden en dus gemotiveerd blijven om er creativiteit en energie in te investeren.

De kwetsbaarheid van het kenniselement in de OMC pensioenen komt zeer duidelijk tot uiting voor wat betreft de ontwikkeling van indicatoren. Hoewel reeds heel wat vooruitgang werd geboekt binnen de Subgroep Indicatoren van het Comité Sociale Bescherming, vorderen de discussies sedert de tweede helft van vorig jaar blijkbaar moeizaam, vooral voor wat betreft de «theoretische vervangingsratio's». Dit is ook niet verwonderlijk aangezien de oefening, door het ontbreken van geharmoniseerde gegevens, de diversiteit van de pensioensystemen in de Europese Unie, inderdaad erg complex is. Het resultaat is dat verschillende aspecten van de «toereikendheid» of «adequacy» van de pensioensystemen tot op heden niet volledig vergelijkbaar zijn en zelfs buiten beeld blijven. Ondanks de grote inspanningen van de Subgroep weegt het voorlopige resultaat bijgevolg zeer licht ten opzichte van de «batterij» aan indicatoren die het *Economic Policy Committee* nu reeds klaar heeft staan om de financiële houdbaarheid op te volgen en die eind dit jaar nog zullen worden geactualiseerd. Hoewel alle begrip moet worden opgebracht heb voor de moeilijkheden waarmee onze experten te kampen heb, is dit blijvend en manifest onevenwicht tussen de sociale en financiële indicatoren vanuit politiek standpunt onaanvaardbaar want nefast voor onze Open coördinatie, die net stoelt op een evenwicht tussen de 3 dimensies van

nisation. Le ministre des Pensions plaidera donc au sein du Conseil des ministres européens pour faire appuyer le Comité protection sociale par une expertise externe quant au développement d'indicateurs pour tous les aspects de la dimension «adéquation» des pensions. À moyen terme, cette aide permettrait d'arriver à l'étape cruciale suivante, à savoir un *assessment* entre le Sous-Groupe indicateurs et le *Working Group on Ageing* de l'EPC sur la viabilité sociale et financière de nos systèmes de pensions. Ce n'est qu'alors qu'il pourra vraiment être question d'un aperçu d'une approche globale de la problématique des pensions.

Résumé des priorités stratégiques

- Veiller à la reproduction correcte des résultats de la MOC en matière de pensions dans les Grandes orientations des politiques économiques ;
- Optimiser le processus d'apprentissage de la MOC en matière de pensions, y compris continuer de développer les indicateurs notamment concernant «l'adéquation» des systèmes de pensions.

D. Dialogue social : à chacun sa responsabilité

Le dialogue social européen se mène suivant tout un éventail d'instruments. Primo, la *concertation* (tripartite) sur un vaste ensemble de sujets (par exemple dans le cadre du «Dialogue macro-économique»). Secundo, les *négociations par secteur d'entreprises* entre employeurs et syndicats qui couvrent aujourd'hui une trentaine de secteurs et ont abouti à un grand nombre de conventions contraignantes et moins contraignantes. Tertio, les *négociations* (bipartites) interprofessionnelles. Depuis le début du «Dialogue social de Val Duchesse» en 1985, les négociations *interprofessionnelles* européennes sont passées du stade des discussions pures entre les partenaires sociaux européens à une reconnaissance explicite dans le Traité de leur rôle, y compris la reconnaissance de la primauté de la négociation sur la législation. Néanmoins, ces négociations ont fourni des résultats peu tangibles. Aujourd'hui, nous sommes encore loin d'une approche véritablement européenne des négociations collectives : seules 3 conventions collectives ont été conclues. *Finalement*, les partenaires sociaux ont, la veille du Conseil européen de Laeken en décembre 2002, exprimé leur disposition à continuer de développer le dialogue social (moyennant la rédaction commune d'un programme de travail pluriannuel) et la coordination de la concertation tripartite sur les divers aspects de la stratégie de Lisbonne. En outre, le Conseil européen

toereikendheid, financiële houdbaarheid en modernisering. De minister van pensioenen zal er dan ook voor pleiten, in de Europese Ministerraad, om het Comité Sociale Bescherming te laten ondersteunen door externe expertise voor het ontwikkelen van indicatoren voor alle aspecten van de dimensie «toereikendheid» van pensioenen. Op middellange termijn kan dit helpen om te komen tot de volgende cruciale stap, namelijk een gemeenschappelijke assessment tussen de Subgroep Indicatoren en de *Working Group on ageing* van het EPC over de sociale én financiële houdbaarheid op lange termijn van onze pensioensystemen. Alleen dan zal er inziens echt sprake zijn van een alomvattende benadering van de pensioenproblematiek.

Samengevat: de concrete beleidsprioriteiten

- Toezien op de correcte weergave van de resultaten van de OMC inzake pensioenen in de Globale Richtsnoeren voor het Economisch Beleid; en
- Optimaliseren van het leerproces in de OMC inzake pensioenen, inclusief het verder ontwikkelen van indicatoren, met name met betrekking tot de «toereikendheid» van pensioenstelsels;

D. Sociale dialoog: elk zijn verantwoordelijkheid

Deze Europese sociale dialoog verloopt volgens een hele waaier aan instrumenten. Er is, *ten eerste*, het (tripartiete) *overleg* over een brede waaier van onderwerpen (bijvoorbeeld in het kader van de «Macro-economische dialoog»). *Ten tweede* zijn er de *bedrijfstaksgewijze onderhandelingen* tussen werkgevers en vakbonden, die ondertussen een 30-tal sectoren bestrijken en hebben geleid tot een groot aantal bindende en minder bindende afspraken. *Ten derde* worden interprofessionele (bipartite) *onderhandelingen gevoerd*. Sinds de start van de «Sociale Dialoog van Hertoginnendal» in 1985 zijn we, voor wat betreft Europese *interprofessionele* onderhandelingen, vooruitgegaan van het stadium van louter discussies tussen de Europese sociale partners, naar een expliciete erkenning in het Verdrag van hun rol, inclusief de erkenning van het primaat van onderhandelen boven wetgeving. Desondanks hebben deze onderhandelingen weinig tastbare resultaten opgeleverd. Vandaag staan we nog ver af van een echt Europese aanpak van collectieve onderhandelingen: er zijn slechts 3 collectieve overeenkomsten afgesloten. De sociale partners hebben, *ten slotte*, aan de vooravond van de Europese Raad van Laken in december 2001 hun bereidheid uitgesproken tot het verder uitbouwen van de sociale dialoog (door middel van het gezamenlijk opstellen van een meerjarig werkprogramma), en de coördinatie van het

de Barcelone a insisté auprès d'eux pour mettre leur stratégie au service de la stratégie et des objectifs de Lisbonne. À cette fin, il leur a été demandé de rédiger annuellement un rapport sur leurs efforts à la fois au niveau national et européen, et pour soumettre ce rapport au Sommet social, qui a lieu avant chaque réunion de printemps du Conseil européen.

L'UE s'est donc à diverses reprises déclarée prête à vouloir donner des responsabilités aux partenaires sociaux. On peut donc affirmer sans hésiter que des développements futurs devront venir des partenaires sociaux eux-mêmes en cette matière. Il appartient maintenant aux partenaires sociaux de montrer qu'ils sont en mesure de devenir de véritables acteurs sur la scène européenne, qui peuvent arriver à des conventions contraignantes (et donc pas uniquement facultatives). Par ailleurs, la piste du dialogue social ne peut être une «solution de facilité» où envoyer les dossiers difficiles sur lesquels le Conseil ne peut trouver un accord.

Du reste, il est clair que les partenaires sociaux belges siégeant dans les instances européennes adéquates, notamment la CES (Confédération européenne des syndicats) et l'UNICE, jouent un rôle important et proactif qui ne peut qu'être applaudi et qui mérite de nouveaux encouragements. À cet égard, l'échange d'idées et d'informations entre le ministre et les partenaires sociaux, par l'intermédiaire notamment du Conseil national du travail, sera encore renforcé, par exemple en vue de la préparation et du débriefing du Conseil européen des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales et du Sommet social européen annuel, du suivi des travaux au Comité Emploi et au Comité Protection sociale (pour ce qui est du volet «pensions») ou encore de la préparation du Plan d'action national annuel pour l'Emploi.

Résumé des priorités stratégiques concrètes

– Renforcer l'échange d'idées et d'informations avec les partenaires sociaux belges sur les dossiers européens.

E. Fonds social européen

Pour la fin 2004, les discussions seront menées sur les perspectives financières générales de l'Union et donc sur l'avenir des fonds structurels dont le *Fonds social européen (FSE)*. Vu l'importante priorité donnée dans la programmation FSE au soutien de la stratégie

tripartite overleg over de diverse aspecten van de strategie van Lissabon. Bovendien heeft de Europese Raad van Barcelona bij hen aangedrongen om hun strategie in dienst te stellen van de strategie en doelstellingen van Lissabon. Daartoe werd hen gevraagd jaarlijks een verslag op te stellen over hun inspanningen én op nationaal én op Europees niveau, en om dat verslag voor te leggen aan de Sociale Top, die vòòr elke voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad plaatsvindt.

De EU heeft zich dus bij verschillende gelegenheden bereid verklaard aan de sociale partners verantwoordelijkheid te willen geven. Men mag gerust stellen dat verdere ontwikkelingen op dit gebied vooral van de sociale partners zelf zullen moeten komen. Het is nu aan de sociale partners om te tonen dat zij in staat zijn echte spelers op Europees niveau te worden, die ook tot bindende (en dus niet alleen vrijblijvende) afspraken kunnen komen. Anderzijds mag de piste van de sociale dialoog geen «makkelijkheidsoplossing» zijn waarnaar de moeilijke dossiers worden doorgeschoven waarover binnen de Raad geen akkoord kan worden bereikt.

Overigens is het duidelijk dat de Belgische sociale partners binnen de geëigende Europese instanties, en met name binnen EVV (Europees Vakverbond) en UNICE, een prominente en pro-actieve rol spelen die alleen maar kan worden toegejuicht en verdere aanmoediging verdient. In dat licht zal de uitwisseling van ideeën en informatie tussen de minister en de sociale partners, met name via de Nationale Arbeidsraad, nog versterkt worden, bijvoorbeeld met het oog op de voorbereiding en debriefing van de Europese ministerraad Werkgelegenheid en Sociale Zaken en de jaarlijkse Europese sociale Top, de opvolging van de werkzaamheden in het Comité voor de Werkgelegenheid en het Comité Sociale Bescherming (voor wat betreft het luik «pensioenen»), of nog, de voorbereiding van het jaarlijkse Nationaal Actieplan Werkgelegenheid.

Samengevat: de concrete beleidsprioriteiten

– Versterken van uitwisseling van ideeën en informatie met de Belgische sociale partners inzake Europese dossiers.

E. Europees Sociaal Fonds

Tegen eind 2004 zullen de discussies worden gevoerd over de algemene financiële perspectieven van de Unie en dus de toekomst van de Structuurfondsen, waaronder het *Europees Sociaal Fonds (ESF)*. Gezien

européenne pour l'emploi, il va de soi que le Conseil européen des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales doit, lui aussi, être associé à la préparation du processus décisionnel. En ce moment, il n'est en effet pas encore clair si les États membres pourront de toute manière encore faire appel aux fonds du FSE. Lors des prochaines négociations, l'accord conclu au Sommet européen de Berlin de réserver 0,45% du PIB de l'UE à la politique de cohésion sera en tout cas défendu à tout prix. La Belgique est de plus demandeur d'un régime spécial pour les régions Objectif 1 qui, par le seul effet statistique de l'élargissement de l'UE, dépassent le seuil de 75% du PIB moyen par tête. Les points de départ du commissaire Barnier sont dès lors pour la Belgique une bonne base pour toute autre discussion.

F. L'avenir de l'Europe : la nouvelle Constitution et l'élargissement

– Une Constitution pour l'Europe

Cet été, la Convention européenne, dirigée par Giscard d'Estaing, a ratifié un projet de Constitution européenne qui est actuellement examiné dans une Conférence intergouvernementale. En matière de stratégie sociale, des progrès ont été réalisés sur différents points. Ainsi, la coordination ouverte, notamment quant aux pensions, a reçu un fondement constitutionnel, formulé par ailleurs de manière assez ambitieuse (car assez précis pour les instruments et les acteurs). D'autres points importants aussi sont réglés dans la Convention : la procédure législative normale (majorité qualifiée) s'appliquera à la sécurité sociale, y compris aux allocations de chômage, des travailleurs migrants et renoncera à l'unanimité paralysante ; les services d'intérêt économique général ont reçu une base juridique concrète, qui renvoie entre autres au *rôle que remplissent ces services dans la promotion de la cohérence sociale et territoriale de l'Union et des États membres* ; une disposition générale de mainstreaming «sur la cohérence entre les différentes formes et mesures stratégiques» offre maintenant une certaine garantie sur une approche équilibrée entre les objectifs économiques et sociaux de l'Union.

Les progrès qui ont été réalisés in extremis dans ces domaines sociaux, liés aux importants résultats en matière institutionnelle, font que le résultat final de

de la Belgique est de plus demandeur d'un régime spécial pour les régions Objectif 1 qui, par le seul effet statistique de l'élargissement de l'UE, dépassent le seuil de 75% du PIB moyen par tête. Les points de départ du commissaire Barnier sont dès lors pour la Belgique une bonne base pour toute autre discussion.

de la Belgique est de plus demandeur d'un régime spécial pour les régions Objectif 1 qui, par le seul effet statistique de l'élargissement de l'UE, dépassent le seuil de 75% du PIB moyen par tête. Les points de départ du commissaire Barnier sont dès lors pour la Belgique une bonne base pour toute autre discussion.

de la Belgique est de plus demandeur d'un régime spécial pour les régions Objectif 1 qui, par le seul effet statistique de l'élargissement de l'UE, dépassent le seuil de 75% du PIB moyen par tête. Les points de départ du commissaire Barnier sont dès lors pour la Belgique une bonne base pour toute autre discussion.

de la Belgique est de plus demandeur d'un régime spécial pour les régions Objectif 1 qui, par le seul effet statistique de l'élargissement de l'UE, dépassent le seuil de 75% du PIB moyen par tête. Les points de départ du commissaire Barnier sont dès lors pour la Belgique une bonne base pour toute autre discussion.

F. De toekomst van europa: de nieuwe grondwet en de uitbreiding

– een grondwet voor Europa

Tijdens de zomer van dit jaar keurde de Europese Conventie, onder de leiding van Giscard d'Estaing, een ontwerp van Europese grondwet goed dat momenteel in een Intergouvernementele Conferentie wordt bediscuteerd. Inzake sociaal beleid werd op verschillende punten vooruitgang geboekt. Zo krijgt de open coördinatie, onder meer inzake pensioenen, een grondwettelijke basis, die daarenboven vrij ambitieus (want vrij precies inzake instrumenten en actoren) geformuleerde werd. Ook ander belangrijke punten werden op een goede manier geregeld in de Conventie: de normale wetgevende procedure (gekwalificeerde meerderheid) zal worden toegepast op de sociale zekerheid, inclusief de werkloosheidsuitkeringen, van migrerende werknemers, en niet langer de verlammende unanimité; de diensten van algemeen economisch belang kregen een concrete rechtsbasis, die onder meer verwijst naar *de rol die deze diensten vervullen bij het bevorderen van de sociale en territoriale samenhang van de Unie en de Lidstaten*; een algemene mainstreamingbepaling «over de samenhang tussen de verscheiden beleidsvormen en maatregelen» biedt nu een zekere garantie op een evenwichtige benadering tussen de economische en sociale doelstellingen van de Unie.

De vooruitgang die op de valreep op deze sociale domeinen werd gemaakt, gekoppeld aan de belangrijke resultaten op institutioneel gebied, maakt dat het eind-

la Convention est acceptable. Pendant le déroulement des négociations, le gouvernement belge, les parlements belge et européen devront veiller à ce que la Conférence intergouvernementale respecte intégralement les acquis sociaux de la Convention européenne et que les négociations, même en ce qui concerne ce volet de la Convention, ne soient pas rouvertes.

– L'élargissement à l'Europe centrale et à l'Europe de l'Est

L'élargissement de l'Union européenne est à nos portes : déjà dans le courant de l'année prochaine, nous pourrions accueillir 10 nouveaux États membres. La possible influence positive de cet événement est difficile à apprécier, notamment en ce qui concerne la promotion de la stabilité politique de ces pays et donc de l'Europe dans son ensemble. Par ailleurs, de nombreuses questions restent sans réponse : en effet, l'élargissement entraînera une augmentation spectaculaire de l'hétérogénéité parmi les États membres de l'UE au niveau économique, social, culturel et institutionnel. Et quelle sera la conséquence de l'élargissement pour la prise de décision européenne ? L'unanimité requise au Conseil pour des matières importantes de la politique sociale implique le risque de blocage du processus décisionnel.

L'élargissement aura sans aucun doute des effets sur la politique sociale de l'Union. Comme mentionné ci-dessus, la perspective de l'élargissement suppose pour ce qui est de la législation européenne que la priorité doit être donnée maintenant à *la mise en œuvre effective* de l'actuel *acquis en matière d'emploi et de protection sociale* (dont la coordination européenne des systèmes de sécurité sociale, en ce compris les assurances chômage), qui est déjà assez solide et réclamera par conséquent, surtout des nouveaux États membres, des efforts très importants et de longue durée. Pour cette raison, il faut veiller à agir : les nouveaux États membres ne devront pas seulement convertir l'*acquis* législatif en législation nationale mais aussi appliquer la loi sur le terrain.

Par ailleurs, tant le processus de Luxembourg en matière d'emploi que la coordination ouverte, concernant entre autres les pensions, devront certainement être adaptés en fonction de l'élargissement. Ainsi, l'élargissement de l'UE à 25 États membres compliquera le processus d'«examen entre pairs» et l'évaluation de la coordination stratégique. La mise en application pratique requerra une simplification, une révision de la fréquence et même une intégration des différents proces-

resultaat van de Conventie aanvaardbaar is. Tijdens het verdere verloop van de onderhandelingen moet erop worden toegezien – in de Belgische regering, in het Belgische en in het Europese parlement – dat de Intergouvernementele Conferentie de sociale verworvenheden van de Europese Conventie volledig respecteert en dat de onderhandelingen, ook wat betreft dit luik van de Conventie, niet worden heropend.

– de uitbreiding naar Centraal- en Oost-Europa

De uitbreiding van de Europese Unie staat voor de deur: in de loop van volgend jaar reeds zullen we 10 nieuwe lidstaten mogen verwelkomen. De mogelijke positieve impact van deze gebeurtenis kan moeilijk onderschat worden, met name voor wat betreft het bevorderen van de politieke stabiliteit van deze landen, en dus Europa in zijn geheel. Anderzijds blijven nog veel vragen onbeantwoord: de uitbreiding zal immers leiden tot een dramatische toename van de heterogeniteit onder de EU-lidstaten op economisch, sociaal, cultureel en institutioneel gebied. En wat zal het gevolg zijn van de uitbreiding voor de Europese besluitvorming: de vereiste van eenparigheid in de Raad op belangrijke gebieden van sociale politiek houdt het risico in dat de besluitvorming wordt geblokkeerd.

De uitbreiding zal ongetwijfeld gevolgen hebben voor het sociale beleid van de Unie. Zoals hoger reeds gesteld impliceert het vooruitzicht van de uitbreiding voor wat betreft de Europese wetgeving dat nu voorrang moet gegeven worden aan de *daadwerkelijke tenuitvoerlegging* van het huidige *acquis inzake werkgelegenheid en sociale bescherming* (waaronder Europese coördinatie van socialezekerheidsstelsels, inclusief de werkloosheidsverzekeringen), dat reeds tamelijk solide is en dat derhalve, vooral van de nieuwe lidstaten, zeer grote en langdurige inspanningen zal vergen. Daarom moet nu de aandacht uitgaan naar daden: het zal voor de nieuwe lidstaten niet alleen zaak zijn om het wetgevende *acquis* om te zetten in nationale wetgeving, maar ook om de wet op het terrein toe te passen.

Anderzijds zullen zowel het Luxemburgproces inzake werkgelegenheid als de open coördinatie, onder meer inzake pensioenen, ongetwijfeld moeten worden aangepast aan het gegeven van de uitbreiding. Zo zal de uitbreiding van de EU tot 25 lidstaten ongetwijfeld het proces van de «bespreking onder gelijken» en de evaluatie beleidscoördinatie gecompliceerder maken. Voor de praktische uitvoerbaarheid zal vereenvoudiging,

sus (voir la discussion actuelle sur le *streamlining*). De même, dans les années à venir, tout devra être mis en œuvre pour que cet *acquis* «doux», qui ne fait pas partie de l'*acquis* officiel, soit conservé intact après l'élargissement. Pour les nouveaux adhérents, il s'agit en effet d'un soutien puissant à leur politique sociale, de même que pour le pouvoir que les ministres des Affaires sociales ont dans le processus politique européen. À moyen terme, ce peut être un instrument pour arriver à une convergence sociale positive.

Résumé des priorités stratégiques

– Préserver l'*acquis* social de la Convention européenne dans la Conférence intergouvernementale : en aucun cas, la barre ne peut être ramenée en dessous de ce qu'a décidé la Convention européenne,

– Veiller à la mise en œuvre effective de l'*acquis* législatif européen en matière d'emploi et de protection sociale (dont la coordination européenne de la réglementation relative au chômage) ;

– Assurer l'*acquis* «doux» en matière d'emploi et de pensions : les nouveaux États membres sont tenus eux aussi d'exécuter intégralement ce volet.

G. La Belgique dans le monde : perspective internationale

L'horizon international de la politique de l'emploi et des pensions dépasse bien sûr de très loin celui de l'Union européenne (élargie). La poursuite du renforcement de notre influence dans différentes organisations internationales et la poursuite de la collaboration bilatérale, plus intense avec certains pays, permettront à notre petit pays de faire une différence significative.

C'est vrai par exemple pour la collaboration bilatérale en matière d'emploi avec la plupart des pays de l'Europe centrale et de l'Europe de l'Est, le Maroc et la Turquie. Ces projets ont pour but de soutenir les administrations de l'emploi et de promouvoir le dialogue social, surtout par des stages de formation et des séminaires internationaux sur des sujets comme la législation du travail, la politique de l'emploi, la sécurité au travail et la médecine du travail, la concertation sociale et la politique de l'égalité des chances. En outre, à la mi-octobre 2003, un projet a été lancé en collaboration avec le Conseil de l'Europe et 8 pays de la région des Balkans, qui vise à définir leur propre politique régionale de l'emploi. Certains de ces projets seront élaborés avec les partenaires sociaux et gui-

herzienting van de frequentie en zelfs een integratie van de verschillende processen nodig zijn (zie de huidige discussie over «*streamlining*»). Tegelijkertijd moet de komende jaren alles op alles gezet worden opdat dit «zachte» *acquis*, dat geen deel uitmaakt van het officiële *acquis*, ook na de uitbreiding intact blijft. Voor de toetreders gaat het immers om een krachtige steun voor hun sociale politiek, en om de stem die de ministers van Sociale Zaken in de Europees beleidsvorming hebben. Op middellange termijn kan het een instrument zijn om te komen tot een positieve sociale convergentie.

Samengevat: de concrete beleidsprioriteiten zijn

– Het sociale «acquis» van de Europese Conventie vrijwaren in de Intergouvernementele Conferentie: de lat mag in geen geval lager dan wat de Europese Conventie besliste;

– Toezien op de daadwerkelijke implementering van het Europese wetgevende *acquis* inzake werkgelegenheid en *sociale bescherming* (waaronder *Europese coördinatie van werkloosheidsreglementering*);

– Het «zachte» *acquis* inzake werkgelegenheid en pensioenen veilig stellen: de nieuwe lidstaten moeten ook dit luik volledig uitvoeren.

G. België in de wereld: het internationale perspectief

De internationale horizon van het werkgelegenheids- en pensioenbeleid reikt uiteraard veel verder dan de (uitgebreide) Europese Unie. Via de verdere versterking van onze invloed in verschillende internationale organisaties en de verderzetting van bilaterale samenwerking, toegespitst op een aantal landen, kunnen we als klein land een significant verschil maken.

Dat geldt bijvoorbeeld voor de bilaterale samenwerking inzake werkgelegenheid met bijvoorbeeld de meeste landen van Centraal Oost- en –Europa, Marokko en Turkije. Deze projecten hebben tot doel om de werkgelegenheidsadministraties te ondersteunen en de sociale dialoog te bevorderen, vooral via vormingsstages en internationale seminaries rond onderwerpen als arbeidswetgeving, werkgelegenheidsbeleid, arbeidsveiligheid en-geneeskunde, sociaal overleg en gelijke kansenbeleid. Daarnaast werd medio oktober 2003 een project opgestart, in samenwerking met de Raad van Europa, met 8 landen in de Balkanregio, dat erop gericht is om een eigen regionaal werkgelegenheidsbeleid uit te stippelen. Een aantal van deze projecten zullen verder worden uitgewerkt met de sociale partners en

dés par le ministre. La dimension internationale de l'emploi est également abordée par le biais des lignes de crédit du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement pour les interventions belges en matière de diplomatie préventive. L'accent y est mis sur la promotion des droits de l'homme et le rétablissement de l'État de droit mais aussi sur la promotion de la liberté syndicale et du dialogue social et la lutte contre la discrimination des femmes (création d'emplois, micro-financement, formation, etc.). Enfin, il y a le «partenariat euroméditerranéen», instrument visant à promouvoir la croissance économique et l'emploi. Car la Banque européenne d'investissement peut et doit apporter une contribution importante au développement économique et social des pays partenaires.

Au sein de l'**Organisation internationale du travail**, la Belgique perpétuera sa présence et tentera d'accroître encore son rôle. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est l'interlocuteur officiel du côté du gouvernement ; toutefois, les partenaires sociaux belges, qui jouent un rôle considérable dans l'OIT, sont bien sûr également associés aux activités de cette organisation tripartite. Jusqu'à l'été 2005, la Belgique sera membre adjoint du Comité de gestion du Bureau international du travail. Ainsi, la Belgique prend part à la gestion de l'organisation, aux discussions et à la politique concrète et au contrôle des normes internationales du travail. C'est dans ce cadre que sont actuellement examinés les graves violations de la liberté syndicale en Colombie et le travail forcé à Myanmar. Le débat sur la dimension sociale de la mondialisation recevra lui aussi beaucoup d'attention dans les mois à venir. Le rapport préparatoire à ce débat (rédigé sur l'initiative de l'actuel directeur général Somavia) devrait en effet proposer des adaptations aux règles du jeu, entre autres, du commerce international. Et ce, en vue d'un équilibre renforcé entre les aspects économiques et sociaux de la mondialisation notamment par de meilleures conventions et une meilleure collaboration entre des organes internationaux comme le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, l'Organisation mondiale du commerce et l'OIT.

L'**Organisation de coopération et de développement économiques**, en raison surtout de ses fortes capacités analytiques, est aussi un partenaire international important. Entre autres par les travaux du Comité *Employment, Labour and Social Affairs* (ELSA), la Belgique jouera un rôle actif dans les mois à venir concernant la révision de la stratégie emploi de l'OCDE, qui ne concurrence pas mais complète la stratégie européenne pour l'emploi. Concernant les pensions aussi,

aangestuurd door de minister. De internationale werkgelegenheidsdimensie komt eveneens aan bod in de via de kredietlijnen van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking voor Belgische interventies inzake preventieve diplomatie. De focus ligt daarbij op de bevordering van mensenrechten en herstel van de rechtstaat, maar ook op de bevordering van syndicale vrijheid en sociale dialoog en de bestrijding van discriminatie van vrouwen (creëren van werkgelegenheid, microfinanciering, opleiding etc.). Ten slotte is ook het «euromediterraan partnerschap» een instrument met het oog op de bevordering van de economische groei en de werkgelegenheid. Met name de Europese Investeringsbank kan en moet een belangrijke bijdrage leveren aan de economische en sociale ontwikkeling van de partnerlanden.

In de **Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)** zal België zijn aanwezigheid bestendigen en proberen zijn rol nog te vergroten. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is de officiële gesprekspartner langs regeringszijde, maar uiteraard worden de Belgische sociale partners, die een belangrijke rol spelen binnen de IAO, ook betrokken bij de activiteiten van deze tripartiete organisatie. De Belgische regering is nog tot de zomer van 2005 adjunct-lid van de Beheerraad van het Internationaal Arbeidsbureau. Aldus neemt België deel aan het beheer van de organisatie, aan discussies over het concrete beleid en aan de controle van de internationale arbeidsnormen. Het is in dit kader dat momenteel de grove schendingen van de syndicale vrijheid in Colombia en dwangarbeid in Myanmar worden besproken. Ook het debat over de sociale dimensie van de mondialisering zal de komende maanden veel aandacht krijgen. Het voorbereidend Rapport voor dit debat (opgesteld op initiatief van de huidige Directeur generaal Somavia) zou immers aanpassingen moeten voorstellen van de huidige spelregels van onder meer de internationale handel. Dit met het oog op een versterkt evenwicht tussen de economische en sociale aspecten van de mondialisering, onder meer via betere afspraken en samenwerking tussen internationale instanties als het Internationaal Monetair Fonds, de Wereldbank, de Wereldhandelsorganisatie en de IAO.

Ook de **OESO** is, zeker omwille van de sterke analytische capaciteiten, een belangrijke internationale partner. Onder meer via de werkzaamheden van het *Employment, Labour and Social Affairs* (ELSA) Comité, zal België een actieve rol spelen gedurende de volgende maanden met betrekking tot de herziening van de OESO-werkgelegenheidsstrategie, die geen concurrent mag zijn van maar complementair moet zijn met de Europese werkgelegenheidsstrategie. Ook inzake

l'OCDE fournit des analyses probantes. Ainsi, l'organisation veut, pour l'automne 2005, avoir réalisé des études de plus de 20 pays sur le vieillissement. Le ministre des Pensions plaidera pour que la conférence ministérielle à laquelle seront présentées et examinées ces études soit organisée en Belgique.

Au sein de l'**Organisation mondiale du commerce** (OMC) enfin, la question se pose, après l'échec de Cancun, de l'avenir de la «garantie de la circulation temporaire des prestataires de services» dans le cadre des *General Agreements on Trade in Services* (GATS). Si les négociations sont reprises, le ministre s'engage à veiller de manière durable à la garantie de la dimension sociale dans les GATS. De façon plus fondamentale, la question se pose quant au rapport entre l'OMC et les forums internationaux plus «sociaux» comme l'Organisation internationale du travail, qui, pour le moment, n'ont pas de rôle institutionnalisé dans l'OMC.

Au sein du **Conseil de l'Europe**, la Belgique termine le processus de ratification de la Charte sociale européenne révisée. En ratifiant de nouveaux articles relatifs aux droits sociaux, notamment le droit des travailleurs à l'information et à la consultation, le pays assume ses obligations en ces matières au regard des instances internationales et promeut davantage les droits qu'elle reconnaît ainsi. La Belgique vient également de ratifier le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives. Elle permet ainsi désormais à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs, aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs nationaux ainsi qu'à des ONG, de mettre en œuvre le processus de contrôle du respect de la Charte sociale à son égard. La Belgique rejoint ainsi le groupe relativement restreint des pays qui permettent, par le biais de cette ratification, l'examen de leur réglementation sociale, tant par des organisations internationales que nationales.

Annexes aux conclusions de la Conférence pour l'emploi

1. Titres-services supplémentaires pour les emplois de proximité
2. Économie sociale
3. Mobilité et employabilité
4. Activation des demandeurs d'emploi. Un effort plus important en ce qui concerne l'accompagnement.
5. Emplois d'insertion et formation en alternance
6. Diversité et lutte contre la discrimination au travail

pensioenen levert de OESO sterke analyses af. Zo wil de organisatie tegen de herfst van 2005 meer dan 20 landenstudies achter de rug hebben over vergrijzing en werkgelegenheid. De minister van pensioenen zal ervoor pleiten om de ministeriële conferentie waarop deze studies worden voorgesteld en bediscuteerd in België te organiseren.

Binnen de **Wereld Handelsorganisatie** (WHO), tenslotte, stelt zich, na de mislukking van Cancun, de vraag naar de verdere «vrijmaking van het tijdelijk verkeer van dienstverleners» in kader van de GATS (*general Agreement on Trade in Services*). Indien de onderhandelingen weer worden opgepikt engageert de minister zich om blijvend toe te zien op de vrijwaring van de sociale dimensie in de GATS. Meer fundamenteel stelt zich de vraag naar de verhouding tussen de WHO en meer «sociale» internationale fora zoals de Internationale Arbeidsorganisatie, die momenteel geen geïnstitutionaliseerde rol hebben binnen de WHO.

In de schoot van de **Raad van Europa**, tenslotte, rondt België momenteel de ratificering af van het Herziene Europees Sociaal Handvest. Door nieuwe artikels goed te keuren inzake sociale rechten, en met name het recht op informatie en raadpleging voor werknemers, neemt ons land in deze haar verantwoordelijkheid op ten aanzien van de internationale instanties en geven we aan dat we in het bijzonder de rechten die we met dit Herziene Handvest erkennen willen promoten. België heeft recent ook het Aanvullend Protocol bij het Europees Sociaal Handvest goedgekeurd, dat een systeem van collectieve klachten voorziet. Daardoor zullen (representatieve) nationale en internationale werknemers- en werkgeversorganisaties als ook niet-gouvernementele organisaties uitvoering kunnen geven aan het toezicht op de naleving van het Europees Sociaal Handvest jegens deze organisaties. België vervoegt daarmee een relatief beperkte groep van landen die ermee instemt dat de nationale sociale wetgeving wordt bevestigd in het licht van internationale afspraken ter zake.

Bijlagen bij de besluiten van de werkgelegenheidsconferentie

1. Extra dienstencheques voor buurt- en nabijheidsbanen
2. Sociale economie
3. Mobiliteit en inzetbaarheid
4. Activering van de werkzoekenden. Een grotere inspanning met betrekking tot begeleiding.
5. Inloopbanen - alternerend leren
6. Diversiteit en strijd tegen discriminatie op het werk

7. Adaptation premiers emplois

Annexe 1 : Titres-services supplémentaires pour les emplois de proximité

1. Objectif : 25.000 emplois

Le nouveau système de titres-services connaît un grand succès et possède un important potentiel pour créer de nouveaux emplois en faveur des travailleurs peu qualifiés dans des secteurs qui, jusqu'à présent, sont essentiellement occupés par des travailleurs au noir. C'est assurément le cas pour les activités ménagères comme le nettoyage et les petits travaux domestiques, et dans une moindre mesure pour la garde d'enfants et les soins à domicile pour les personnes âgées, malades ou handicapées.

Le budget fédéral de 25 millions actuellement prévu pour les titres-services, complété par un apport égal des entités fédérées, permet de créer quelque 2.531 emplois au maximum. Les premières estimations provisoires indiquent que ce nombre sera déjà atteint dans quelques mois, alors que la demande de tels services est très importante, comme le démontrent les interminables listes d'attente des ALE.

Le gouvernement fédéral s'engage à créer 25.000 emplois supplémentaires pour la fin de l'année 2005 en renforçant, simplifiant et assouplissant les titres-services.

À cette occasion, une attention particulière sera prêté aux milliers de demandeurs d'emploi qui sont aujourd'hui actifs dans le système ALE, et les possibilités de passer du système ALE à un statut de travailleur à part entière dans le régime dans le cadre des titres-services seront exploitées au maximum.

2. Renforcement, simplification et assouplissement du système des titres-services

Le gouvernement fédéral prendra entièrement à son compte, dès le 1.1.2004, la charge budgétaire des titres-services en vue d'un renforcement, une simplification et un assouplissement du système. De cette manière, il sera aussi mis fin à la discussion sur le calcul des effets de récupération principalement fédéraux, qui, au stade actuel du système, ne peuvent être évalués que très approximativement, et sur les projections d'une répartition correcte des coûts entre autorité fédérale et entités fédérées.

7. Aanpassing startbanen

Bijlage 1. Extra dienstencheques voor buurt- en nabijheidsbanen

1. Objectief: 25.000 jobs

Het nieuwe stelsel van dienstencheques kent een groot succes en heeft een groot potentieel om nieuwe banen te scheppen voor laaggeschoolde werknemers in sectoren die tot op heden voornamelijk werden ingevuld door zwartwerk. Dit is zeker het geval voor huishoudelijke activiteiten zoals schoonmaak en kleine huiselijke klussen, in minder mate het geval voor kinderopvang en thuiszorg voor bejaarden, zieken en gehandicapten.

Met het huidig voorziene federale budget van 25 miljoen euro voor dienstencheques aangevuld door een gelijke inbreng van de gefedereerde entiteiten kunnen maximaal ongeveer 2.531 duurzame arbeidsplaatsen worden gecreëerd. De eerste voorlopige ramingen geven aan dat dit aantal reeds binnen enkele maanden zal worden bereikt, terwijl de vraag naar dergelijke diensten zeer groot is, zoals reeds jaren mag blijken uit de ellenlange PWA-wachlijsten.

De federale regering engageert zich om door een versterking, een vereenvoudiging en een versoepeling van de dienstencheques 25.000 extra banen te scheppen tegen het einde van 2005

Hierbij zal bijzonder aandacht uitgaan naar de situatie van de vele duizenden werkzoekenden die vandaag binnen het PWA-stelsel werkzaam zijn en zullen de mogelijkheden om van het PWA-stelsel door te stromen naar een volwaardig werknemersstatuut binnen het stelsel van de dienstencheques maximaal worden benut.

2. Versterking, vereenvoudiging en versoepeling van het stelsel van de dienstencheques

De federale regering neemt vanaf 1.1.2004 de budgettaire last van de dienstencheques volledig voor eigen rekening met het oog op de versterking, de vereenvoudiging en de versoepeling van het stelsel. Op die manier vervalt ook de discussie over de berekening van de voornamelijk federale terugverdien-effecten, die in het huidig stadium van het stelsel slechts bij grote benadering kunnen worden ingeschat, en de voorgenomen evaluatie van een correcte kostenverdeling tussen de federale overheid en de gefedereerde entiteiten.

Le champ d'application des titres-services se limitera, le 1.1.2004, à l'aide ménagère à domicile, qui peut comprendre des services hors domicile (tels que service de livraison, atelier de repassage ou centrale pour les personnes âgées moins mobiles). La description exacte de la charge précisément couverte en l'occurrence sera encore affinée lors d'une concertation approfondie avec les entités fédérées.

L'agrément et la fixation des normes des entreprises de services qui pourront entrer en ligne de compte pour les titres-services seront organisés par l'autorité fédérale. À cet égard, les principes mis en avant seront la souplesse en matière d'agrément, la simplicité en matière de normes et l'égalité d'accès. Dès que cette réglementation fédérale sera opérationnelle, les procédures d'agrément régionales concernant ce secteur deviendront caduques. Dans ce cadre les types d'entreprises déjà agréés par les Régions recevront automatiquement un agrément fédéral.

La demande et l'utilisation des titres-services seront simplifiées autant que possible et seront également disponibles en langue allemande.

3. Approche différenciée par les entités fédérées pour le secteur de la garde d'enfants et/ou l'aide à domicile aux personnes âgées, malades ou handicapées

À côté de ce socle fédéral, chaque entité fédérée pourra, dans les limites de ses propres compétences et de ses propres possibilités budgétaires, prendre des initiatives adéquates pour soutenir l'emploi dans les secteurs des services personnels comme la garde d'enfants et/ou l'aide à domicile pour les personnes âgées, malades ou handicapées, la technique de solvabilisation de la demande par des titres-services, organisée par les autorités fédérées de manière autonome pouvant être une de ces possibilités, à l'instar de la technique des programmes de résorption du chômage.^[6]

4. Nouvelles modalités en vue d'une maîtrise effective des coûts

4.1. Le coût actuel de 6,20 EUR pour les utilisateurs est maintenu et sera indexé annuellement, pour la première fois le 1.1.2005.

^[6] Remarque de la Communauté française : « En tout état de cause, il ne peut être question pour la Communauté Wallonie-Bruxelles, d'étendre le système des titres-services à la garde d'enfants. »

Het toepassingsgebied van de dienstencheques wordt met ingang van 1.1.2004 beperkt tot huishulp van huishoudelijke aard waaronder ook diensten aan huis (zoals een boodschappendienst, een strijkatelier of een mindermobielen centrale voor bejaarden) kunnen worden begrepen. De juiste omschrijving van welke lading hiermee juist wordt gedekt, zal nog in nader overleg met de gefedereerde entiteiten worden verrijnd.

De erkenning en normering van de dienstenbedrijven die in aanmerking kunnen komen voor de dienstencheques zal door de federale overheid worden georganiseerd. Soepelheid inzake erkenning, eenvoud inzake normering en gelijke toegang staan hierbij als principes voorop. Van zodra deze federale regeling operationeel is, vervallen de regionale erkenningsprocedures voor wat betreft deze sector. Hierbij zullen de reeds erkende types van ondernemingen binnen deze sector automatisch een federale erkenning krijgen.

De aanvraag en het gebruik van de dienstencheques zullen zoveel mogelijk worden vereenvoudigd en zullen tevens in de Duitse taal beschikbaar zijn.

3. Gedifferentieerde benadering door de gefedereerde entiteiten voor de sectoren van kinderopvang en/of hulp aan huis voor bejaarden, zieken of gehandicapten

Naast deze federale sokkel kan elke gefedereerde entiteit binnen de eigen bevoegdheden en de eigen budgettaire mogelijkheden gepaste initiatieven nemen om de werkgelegenheid binnen de sectoren van de persoonlijke dienstverlening zoals kinderopvang en/of hulp aan huis voor bejaarden, zieken of gehandicapten te ondersteunen, waarbij de techniek van vraagsolvabilisering via dienstencheques, georganiseerd door de gefedereerde autoriteiten op een autonome manier, tot één van de mogelijkheden kan behoren, net zoals de techniek van de opslorplingsprogramma's.^[6]

4. Nieuwe modaliteiten met het oog op een effectieve kostenbeheersing

4.1. De huidige gebruikerskostprijs van 6,20 EUR blijft behouden en wordt jaarlijks geïndexeerd, voor de eerste keer vanaf 1.1.2005.

^[6] Opmerking van de Franstalige gemeenschap: « In elk geval is er geen sprake van dat de Franstalige gemeenschap het systeem van de dienstencheques uitbreidt naar de sector van de kinderopvang. »

4.2. Le coût par titre-service sera fixé à 19,47 EUR le 1.1.2004 (hors TVA) et sera indexé annuellement, pour la première fois le 1.1.2005.

4.3. Les titres-services fédéraux sont exonérés de la TVA.^[7]

4.4. La subvention fédérale à la consommation, d'un montant de 13,274, sera revue après une période de 2 ans suite à une évaluation du fonctionnement et de l'impact budgétaire du système.

4.5. L'afflux de nouveaux travailleurs dans le système ALE sera stoppé le 1.1.2004 et les travailleurs ALE seront, après une phase transitoire, censés être disponibles pour le marché du travail suivant les règles normales.

4.6. L'ONEm assurera un monitoring efficace des résultats et des coûts du système sur la base d'échanges rapides d'informations pertinentes avec la société émettrice de titres-services et les services de placement agréés qui aident les demandeurs à trouver un emploi dans une entreprise de services agréée. L'information sera aussi ventilée par région.

5. Concertation

Le gouvernement fédéral s'engage à suivre, au niveau de son investissement budgétaire, la dynamique du système. Par ailleurs, ce système sera confirmé par un accord de collaboration - l'ancien accord étant dénoncé - qui déterminera les types de tâches autorisées pour le socle fédéral, tout comme les modalités pour l'élargissement propre par les Régions.

L'autorité fédérale se concertera avec les partenaires sociaux fédéraux sur la durée minimale des contrats.

Annexe 2. Economie sociale

Dans le cadre de l'économie sociale, l'État fédéral ainsi que les entités fédérées s'engagent de commun accord à créer 12.000 emplois supplémentaires sur une période de 4 ans.

Pour ce faire, plusieurs pistes ont été définies

^[7] La question se pose sur une exemption TVA le cas échéant pour un système régional de titres-services.

4.2. De kostprijs per dienstencheque wordt vanaf 1.1.2004 vastgesteld op 19,47 EUR (zonder BTW) en wordt jaarlijks geïndexeerd, voor de eerste keer vanaf 1.1.2005.

4.3. De federale dienstencheques zijn vrijgesteld van BTW.^[7]

4.4. De federale consumptiesubsidie van 13,274 wordt na een periode van 2 jaar herzien na een evaluatie van de werking en de budgettaire impact van het stelsel.

4.5. De instroom van nieuwe werknemers in het PWA-stelsel wordt met ingang van 1.1.2004 stopgezet en de PWA-werknemers worden, na een overgangperiode, geacht beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt volgens de normale regeling.

4.6. De RVA staat in voor een efficiënte monitoring van de resultaten en kosten van het stelsel op basis van een vlotte uitwisseling van de relevante informatie met het uitgiftebedrijf van de dienstencheques en de erkende bemiddelingsdiensten die mensen een job helpen vinden binnen een erkende dienstenonderneming. Deze informatie zal ook worden geventileerd per regio.

5. Overleg

De federale regering engageert zich om op het niveau van zijn budgettaire investering de dynamiek van het stelsel te volgen. Bovendien zal dit stelsel bevestigd worden door een samenwerkingsakkoord, waarbij het oude samenwerkingsakkoord wordt opgezegd, de soorten toegelaten taken voor de federale sokkel worden bepaald, net als de modaliteiten voor de eigen uitbreiding door de Gewesten.

De federale overheid zal met de federale sociale partners overleggen over de minimale duurtijd van de contracten.

Bijlage 2. Sociale economie

In het kader van de sociale economie engageren de federale Staat en de deelstaten zich - in onderling akkoord - om te komen tot de creatie van 12.000 bijkomende arbeidsplaatsen, over een periode van 4 jaar.

Hiertoe zullen volgende pistes bewandeld worden:

^[7] De vraag stelt zich in voorkomend geval naar de BTW-vrijstelling van een regionaal georganiseerd stelsel van dienstencheques.

Poursuivre l'accord de coopération en matière d'économie sociale

L'État fédéral, la Région flamande, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone confirment à nouveau leur engagement de continuer le développement de l'économie sociale et de l'économie plurielle, s'inscrivant dans le cadre de l'accord de coopération pour l'économie sociale du 4 juillet 2000. Dans ce cadre, la marge de croissance continuera d'être exploitée, les priorités étant des emplois durables en faveur des groupes à risques, la qualité de l'emploi, un entrepreneuriat respectueux de l'Homme et de l'environnement, ... le développement des services de proximité.

Grâce à cette collaboration intense, le nombre d'emplois dans l'économie d'insertion sociale a augmenté de près de 12.000 unités depuis 1999, chiffre qui respecte largement l'objectif fixé, à savoir un doublement de l'emploi. L'État fédéral et les Régions confirment à nouveau les ambitions et les engagements financiers de l'accord de coopération et prévoient à cet effet un montant total de 12.935.306,30 EUR dans le budget fédéral 2004. Les entités fédérées prévoient ensemble le montant au moins égal dans leur budget de l'économie sociale pour l'exécution des engagements pris dans le cadre de l'accord de coopération.

Moyennant un engagement équivalent de la part des entités fédérées, l'État Fédéral est disposé à prévoir des moyens supplémentaires pour rendre possible un meilleur encadrement entre autres dans le cadre des services de proximité.

Les différents mécanismes d'activation constituent une méthode simple et efficace de création d'emploi dans l'économie sociale.

Cependant, cette politique n'a de sens que si elle s'accompagne d'un encadrement efficace des personnes remises à l'emploi. Dans le cadre de l'accord de coopération, les entités fédérées pourront affecter tout ou partie des moyens dégagés pour financer la politique d'encadrement dans les initiatives d'économie sociale et ce pour autant que les 3 piliers de l'accord de coopération soient respectés.

Des engagements concrets seront fixés dans les conventions bilatérales pour 2004 et des dispositions seront prises pour arriver à un nouvel accord de coopération pour les années à venir.

Het samenwerkingsakkoord sociale economie verder zetten

De federale Staat, het Vlaamse Gewest, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap herbevestigen het gezamenlijk engagement om de sociale economie en de meerwaardeneconomie verder uit te bouwen binnen het kader van het samenwerkingsakkoord voor sociale economie van 4 juli 2000. Binnen dit kader zal het groeipad van arbeidscreatie in de sociale economie verder bewandeld worden waarbij duurzame werkgelegenheid voor kansengroepen, kwaliteit van de arbeid, mens – en milieuvriendelijk ondernemen, het ontwikkelen van de buurt- en nabijheidsdiensten de gemeenschappelijke aandachtspunten zijn.

Dank zij deze intense samenwerking steeg het aantal jobs in de sociale inschakelingseconomie met bijna 12.000 arbeidsplaatsen sinds 1999, waardoor het aangegane objectief tot verdubbeling van de tewerkstelling ruimschoots werd gerespecteerd. De federale staat en de deelstaten herbevestigen de ambities en de financiële engagementen van het samenwerkingsakkoord. Op de federale begroting 2004 is hiervoor in totaal 12.935.306,30 Euro voorzien; de deelstaten voorzien samen minstens hetzelfde bedrag op hun begroting sociale economie voor de uitvoering van de engagementen genomen in het kader van het samenwerkingsakkoord.

De Federale Staat is bereid te voorzien in bijkomende middelen om onder meer in het kader van de buurt - en nabijheidsdiensten een betere omkadering mogelijk te maken, mits een evenredig engagement vanwege de deelstaten.

De verschillende activeringsmechanismen bieden een eenvoudige en doeltreffende methode voor arbeidscreatie binnen de sociale economie.

Deze politiek heeft echter slechts zin wanneer deze gepaard gaat met voldoende omkadering voor de personen die tewerkgesteld worden. Binnen het kader van het samenwerkingsakkoord kunnen de deelstaten hun middelen totaal of gedeeltelijk aanwenden voor de omkadering binnen de sociale economie initiatieven, voor zover de drie pijlers van het samenwerkingsakkoord gerespecteerd blijven.

Concrete engagementen zullen vastgelegd worden in de bilaterale overeenkomsten voor 2004 en de voorbereidingen zullen worden getroffen om te komen tot een nieuw samenwerkingsakkoord voor de komende jaren.

1. Elargir l'économie d'insertion sociale

a) Réduction durable de charges au moyen de SINE

A partir de 01.01.2004, la mesure SINE, mesure en faveur des groupes cibles, sera intégrée dans la nouvelle réduction structurelle des charges et sera également renforcée.

La nouvelle mesure sera à court terme évaluée au sein du comité de concertation en vue d'une meilleure intégration dans la politique régionale pour l'emploi.

Les montants SINE et les conditions d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi peu qualifiés et des bénéficiaires du revenu d'intégration et équivalents dans le cadre de l'économie sociale seront alignés sur ceux du plan ACTIVA. Cette forme durable d'activation s'élève à maximum 500 euros par mois au prorata du pourcentage d'emploi, moyennant l'application d'un multiplicateur 1,5 pour les contrats à temps partiel (p.ex. pour un contrat à mi-temps, l'activation sera de 375 euros).

L'État Fédéral mettra au point, avec les entités fédérées une campagne de promotion dans les trois langues pour cette mesure renforcée. Dans ce cadre, la procédure d'agrément fédérale sera, elle aussi, encore assouplie.

Le comité de concertation établira un listing d'initiatives d'économie sociale reconnues par les entités fédérées et le l'État fédéral pouvant être assimilées à une période de chômage pour l'accès à SINE.

De même, les périodes d'emploi dans les services de proximité agréés par le Fonds expérimental et les projets en cours en matière de services de proximité au sein des entités fédérées seront assimilées à une période de chômage pour l'accès à SINE.

Grâce à cet approfondissement de la mesure SINE, le nombre actuel de travailleurs SINE pourra, à l'issue de cette législature, être quadruplé (de 1.000 à 4.000).

b) Elargissement du contingent art. 60, § 7 -subvention d'État majorée

Le contingent actuellement prévu pour la mise à dis-

De sociale inschakelingseconomie uitbreiden

a) Duurzame lastenverlaging via SINE

Vanaf 01.01.2004 wordt SINE als doelgroepmaatregel ingebed in de nieuwe structurele lastenverlaging en tegelijk versterkt.

De nieuwe maatregel zal op korte termijn in de schoot van het overlegcomité geëvalueerd worden met het oog op een betere integratie in het regionaal werkgelegenheidsbeleid.

De SINE-bedragen en de toegangsvoorwaarden voor de tewerkstelling van laaggeschoolde werkzoekenden of leefloongerechtigden en equivalenten binnen de sociale inschakelingseconomie worden gelijkgesteld met het huidige ACTIVA-plan. Deze duurzame vorm van activering bedraagt max. 500 euro

De vraag stelt zich in voorkomend geval naar de BTW-vrijstelling van een regionaal georganiseerd stelsel van dienstencheques 500 euro per maand a rato van het tewerkstellingspercentage, waarbij voor deeltijdse contracten een multiplicator van 1,5 zal worden toegepast (b.v. voor een halftijds contract bedraagt de activering 375 euro).

De federale staat zal samen met de deelstaten een promotiecampagne voor deze versterkte maatregel uitwerken in de drie landstalen. In dit kader zal ook de federale erkenningsprocedure verder versoepeld worden.

Daarnaast zal het overlegcomité een lijst opstellen van door de federale staat en de regio's erkende sociale economie initiatieven, die gelijkgesteld kunnen worden met een periode van werkloosheid voor de toegang tot SINE.

Ook zullen periodes van tewerkstelling in door het Experimentenfonds erkende buurt- en nabijheidsdiensten, de lopende projecten van buurt- en nabijheidsdiensten in de deelstaten gelijkgesteld worden met een periode van werkloosheid voor de toegang tot SINE.

Dankzij deze verdieping van de SINE-maatregel is een verviervoudiging van het huidige aantal SINE-werknemers voor het einde van de legislatuur bereikbaar (van 1.000 naar 4.000).

b) Uitbreiding contingent art.60 § 7 verhoogde staatstoelage

Het momenteel voorziene contingent voor de ter-

position des bénéficiaires du revenu d'intégration et équivalents par les CPAS dans l'économie sociale d'insertion et les services de proximité est de 1.400. Cet effectif n'a pas encore été tout à fait rempli. Moyennant une optimisation de la politique de soutien aux CPAS et un élargissement de l'agrément des initiatives d'économie sociale à tout le secteur de l'économie sociale, le contingent pourra être totalement exploité. Le cas échéant, une répartition des contingents au niveau des CPAS se fera sur base d'une évaluation approfondie et selon des critères objectifs.

Plus encore, un nouvel élargissement du contingent à 2.000 emplois pour les bénéficiaires du revenu d'intégration et équivalents pourra aboutir à 1.200 emplois supplémentaires par rapport à la situation actuelle. Les moyens fédéraux pour ce faire seront disponibles en 2004.

Moyennant une bonne collaboration avec les CPAS et les CPAS entre eux, ces contingents devraient trouver une affectation en économie sociale dans les meilleurs délais. Pour assurer la continuité de la politique menée, des moyens supplémentaires devront faire l'objet d'une nouvelle négociation dès 2005.

c) Activations supplémentaires dans les CPAS

Les CPAS sont des partenaires importants dans le développement de l'économie sociale. En ce moment, ils disposent d'un large éventail de possibilités pour élaborer des trajectoires menant à des emplois de qualité.

En faveur des villes, à forte concentration de personnes dépendant d'un revenu d'intégration, des efforts supplémentaires sont d'ores et déjà assurés.

Une trentaine de villes ont conclu des conventions stipulant des engagements clairs en vue d'activations et ce en contre parti d'une intervention financière majorée. Afin d'accroître le rendement de ces efforts, des actions seront entreprises pour compléter au mieux les contingents art. 60, § 7 - économie sociale.

En outre, le nombre d'activations des bénéficiaires du revenu d'intégration et équivalents dans les villes ayant passé une convention sera maximisé par l'élargissement de leur domaine d'action en stimulant activement tous les instruments disponibles comme SINE et l'art. 60, § 7, y compris le système ACTIVA + une activation renforcée des emplois dans le secteur public local et le secteur non marchand.

beschikkingstelling van sociaal tewerkgestelde leefloongerechtigden en equivalenten, door de OCMW's binnen de sociale inschakelingseconomie en de buurt- en nabijheidsdiensten, bedraagt 1.400. Dit aantal is tot op heden nog niet volledig ingevuld. Mits een beter ondersteuningsbeleid naar de OCMW's toe en een uitbreiding van de erkenning van de sociale economie-initiatieven tot de hele sector van de sociale economie, ligt de volledige invulling van dit contingent binnen handbereik. Desgevallend zal, op basis van een grondige evaluatie en objectieve criteria, een herverdeling van de contingents over de verschillende OCMW's gebeuren.

Meer zelfs, een verdere uitbreiding van het contingent tot 2.000 arbeidsplaatsen voor leefloongerechtigden en equivalenten kan ongeveer 1.200 ingevulde plaatsen meer opleveren dan vandaag het geval is. De federale middelen hiervoor zijn voorhanden in 2004.

Mits goede afspraken met en tussen de OCMW's moeten deze contingents zo snel mogelijk een bestemming vinden in de sociale economie. Om de continuïteit van de gevoerde politiek te verzekeren, zullen de bijkomende middelen het onderwerp uitmaken van nieuwe onderhandelingen in 2005.

c) Extra activeringen in OCMW's

De OCMW's zijn belangrijke partners in de uitbouw van de sociale economie. Zij beschikken momenteel over een ruim arsenaal aan mogelijkheden om trajecten naar kwaliteitsvol werk uit te tekenen.

Voor steden, waar de concentratie van mensen die afhankelijk zijn van het leefloon het hoogst is, worden nu reeds extra inspanningen geleverd.

Met een dertigtal steden lopen conventies waarin duidelijke engagementen naar activeringen worden aangegeven in ruil voor een verhoogde financiële tussenkomst. Om het rendement van die inspanningen te verhogen, zal werk worden gemaakt van de optimale invulling van de contingents artikel 60, § 7 voor de sociale economie.

Tevens zal het aantal activeringen van leefloongerechtigden en equivalenten in de steden waarmee een conventie is afgesloten, worden gemaximaliseerd door een uitbreiding van hun actieradius via een actieve promotie van alle beschikbare instrumenten zoals SINE en artikel 60, § 7, met inbegrip van het systeem ACTIVA + van versterkte activering voor arbeidsplaatsen bij de lokale publieke sector en de non-profitsector.

Au niveau du Fédéral, des efforts seront faits dans le sens d'une collaboration maximale avec les actuelles structures d'emploi et de formation locales et régionales en vue de promouvoir une politique d'emploi locale cohérente. Par ailleurs, les entités fédérées s'efforceront d'assurer une représentation proportionnelle de bénéficiaires du revenu d'intégration et équivalents dans les programmes d'accompagnement et à d'autres incitants à l'emploi.

d) Clauses sociales dans les marchés publics

Avant toute chose, des mesures doivent être prises d'urgence afin que les clauses sociales dans le cadre de certains marchés publics fédéraux entrent effectivement en vigueur. À cette occasion, une concertation urgente avec les partenaires sociaux (fédéraux) sera entamée.

Par ailleurs, la récente insertion de clauses sociales et éthiques dans la loi sur les marchés publics en collaboration avec les États fédérés sera promue par des campagnes d'information et de sensibilisation ciblées.

Pour ce faire, le développement d'un véritable partenariat entre les acteurs sociaux et le secteur privé peut réduire la méfiance et les doutes qui règnent actuellement.

e) Accès égalitaire pour les entreprises d'économie sociale

Une structure d'appui «marchés publics» sera créée au sein de la cellule économie sociale afin de garantir les mêmes chances en faveur des entreprises d'économie sociale lors de la sélection pour l'exécution de certains marchés publics. Pour ce faire, on exploitera d'une manière maximale les nouvelles possibilités telles qu'elles sont définies par la Loi sur les marchés publics.

Cette nouvelle structure aidera également les entreprises d'économie sociale à se retrouver dans la complexité des marchés publics.

Enfin, les entités fédérées examineront aussi leurs circulaires en la matière en vue d'une harmonisation optimale avec ces nouvelles possibilités qu'offre la loi sur les marchés publics.

Hierbij zal de Federale Staat streven naar een maximale samenwerking met de bestaande regionale en lokale werkgelegenheids- en opleidingsstructuren met het oog op de bevordering van een coherent lokaal werkgelegenheidsbeleid. De deelstaten van hun kant zullen zich inspannen om een evenredige vertegenwoordiging van leefloongerechtigden en equivalenten in begeleidingsprogramma's en andere tewerkstellingsondersteunende maatregelen, te garanderen.

d) Sociale Clausules in overheidsopdrachten

Allereerst moeten dringend maatregelen worden genomen zodat de sociale clausules in het kader van bepaalde federale overheidsopdrachten effectief in werking treden. In dit kader zal dringend overleg met de (federale) sociale partners worden gepleegd.

Daarnaast zal de recente inlassing van sociale en ethische clausules in de wet op de overheidsopdrachten in samenwerking met de deelstaten worden gepromoot via gerichte informatie- en bewustwordingscampagnes.

Bij dit alles kan de ontwikkeling van een echt partnership tussen de sociale actoren en de privé-sector leiden tot een vermindering van het heersende wantrouwen en de twijfel.

e) Gelijke toegang voor sociale economie ondernemingen

Eveneens zal een steunpunt overheidsopdrachten binnen de cel sociale economie worden opgericht teneinde gelijke kansen te verzekeren voor de sociale economieondernemingen bij de selectie voor de uitvoering van bepaalde overheidsopdrachten. Hierbij zullen de nieuwe mogelijkheden die de wet op de overheidsopdrachten biedt, maximaal worden benut.

Dit steunpunt zal ook sociale economie ondernemingen helpen om wegwijs te geraken in de brede waaier van overheidsopdrachten.

Tot slot zullen de deelstaten ook hun omzendbrieven terzake screenen met het oog op een optimale afstemming op deze nieuwe mogelijkheden die de wet op de overheidsopdrachten biedt.

2. Poursuite du développement des services de proximité

a) Prolongation du Fonds expérimental des Services de proximité

L'État fédéral et les entités fédérées concernées poursuivront leurs efforts en prévoyant ensemble une prolongation du financement des projets. Cette poursuite doit garantir un fonctionnement suffisant aux services de proximité subsidiés actuellement et ce après avoir été évaluée notamment par rapport à la qualité de l'emploi. Chaque projet déjà subventionné peut demander une prolongation et ce, pour une période maximale d'un an.

Grâce aux moyens attribués, plus de 500 personnes ont pu trouver un emploi dans des services de proximité sélectionnés dans le cadre du Fonds expérimental.

b) Reconnaissance structurelle des services de proximité par les entités fédérées

L'état fédéral et les entités fédérées s'efforceront de dégager des solutions structurelles pour pérenniser les projets oeuvrant dans le cadre des services de proximité. Ces solutions viseront à favoriser la mise au travail de personnes pouvant bénéficier de mesures d'activations de l'allocation de chômage ou du revenu d'intégration. Dans ce contexte, les entités fédérées s'engageront à ouvrir leur cadre de mesures existant ou à prendre des nouvelles dispositions réglementaires et / ou législatives nécessaires.

Pour autant que ce régime de reconnaissance soit instauré par les entités fédérées, ou la communauté, les services de proximité agréés pourront, pour la mise au travail de personnes du groupe cible, prétendre à la prime d'insertion sociale fédérale pour les groupes à risques (SINE)

c) Les nouveaux projets auront un fonds d'impulsion

Des moyens supplémentaires seront dégagés par un fonds permanent d'impulsion afin d'explorer des domaines neufs et innovateurs en matière de services de proximité et ce en concordance et tenant compte du fonctionnement existant et des réglementations structurelles existantes dans les régions.

2. Verdere uitbouw van de buurt – en nabijheidsdiensten

a) Verlenging van het Experimentenfonds BND

De federale staat en de betrokken deelstaten zullen hun inspanningen voortzetten door gezamenlijk te voorzien in een verlenging van het projectenfonds. Deze verlenging moet de voortzetting mogelijk maken van de BND's die vandaag gesubsidieerd worden en een evaluatietoets hebben doorstaan, onder meer m.b.t. de kwaliteit van de arbeid. Elk reeds gesubsidieerd project kan om een verlenging vragen en dat voor een maximale periode van één jaar.

Dankzij de toegewezen middelen vonden een 500-tal personen werk via de BND's die door het Experimentenfonds werd geselecteerd.

b) structurele erkenning van BND door de deelstaten

De federale overheid en de deelstaten zullen zich inspannen om via structurele oplossingen de projecten die actief zijn binnen het kader van de buurt- en nabijheidsdiensten, te bestendigen. Deze oplossingen zullen vooral gericht zijn op de aanmoediging van de tewerkstelling van personen die in aanmerking komen voor activering van een werkloosheidsuitkering of leefloon. Binnen deze context engageren de deelstaten zich om hun bestaande instrumenten open te stellen of om nieuwe reglementaire en/of wettelijke bepalingen uit te werken.

Indien deze erkenningsregeling door het gewest of de gemeenschap wordt ingevoerd, zullen de erkende BND's voor de tewerkstelling van mensen uit de doelgroep een beroep kunnen doen op de federale sociale inschakelingspremie voor kansengroepen (SINE).

c) Voor nieuwe projecten is er een impulsfonds

Er zullen bijkomende middelen vrijgemaakt worden via een rollend impulsfonds om nieuwe en innoverende terreinen op het vlak BND's te verkennen, afgestemd en rekeninghoudende met de bestaande werking en structurele erkenningsregelingen vanuit de regio's.

3. Stimulants supplémentaires pour la création de nouvelles entreprises sociales

a) Le fonds de l'économie sociale et durable

Pour 2006, pas moins de 70% du portefeuille du fonds de l'économie sociale et durable seront investis dans l'économie sociale tel que défini dans l'accord de coopération et ce, dans l'esprit de la clé de répartition qui y est stipulé.

À cet égard, le fonds de l'économie sociale et durable fera appel autant que possible aux financiers alternatifs tant privés que publics, comme partenaires privilégiés. Le fonds de l'économie sociale et durable peut agir de sa propre initiative à titre complémentaire et à titre de renfort.

Le fonds de l'économie sociale et durable impliquera au maximum les entités fédérées à la suite de l'élaboration de sa mission centrale par la création d'un comité technique en son sein. Par ailleurs, les entités fédérées recevront aussi le rapport annuel sur les activités du fonds de l'économie sociale et durable.

Notre ambition est de créer, dans la période fixée à 3 ans, 3.100 nouveaux emplois. Les entités fédérées mèneront une politique active afin de guider au maximum les initiatives d'économie sociale vers les financiers alternatifs.

b) Le développement de mécanismes de garantie pour l'économie sociale

Les entités fédérées compétentes s'engagent en collaboration avec leurs partenaires financiers et ce à court terme afin que ces derniers ouvrent l'accès aux mécanismes d'assurances existants en faveur des projets d'économie sociale ou à défaut développent des nouvelles initiatives dans ce domaine.

c) Soutien légal de coopératives d'activités

En vue d'un renforcement et d'un élargissement éventuel des coopératives d'activités, l'autorité fédérale élaborera un cadre légal pour le statut d'entrepreneur salarié.

Les entités fédérées compétentes assureront un encadrement et un accompagnement de qualité, en visant un taux de réussite de 10 "entrepreneurs salariés" minimum par an et par coopérative d'activité.

3. Extra stimulansen voor de creatie van nieuwe sociale ondernemingen

a) Het Kringloopfonds

Niet minder dan 70% van de portefeuille van het kringloopfonds zal tegen eind 2006 worden geïnvesteerd in de Sociale Economie, zoals gedefinieerd in het samenwerkingsakkoord, en dit in de geest van de vooropgestelde verdeelsleutel.

Hierbij zal het Kringloopfonds maximaal beroep doen op zowel private als publieke alternatieve financiers, als bevoorrechte partners. Het Kringloopfonds kan complementair en versterkend optreden op eigen initiatief.

Het Kringloopfonds zal de deelstaten maximaal betrekken bij de verdere uitwerking van haar centrale opdracht via de oprichting van een technisch adviescomité in haar schoot. Daarnaast zullen de deelstaten ook het jaarlijks verslag over de werkzaamheden van het Kringloopfonds ontvangen.

De ambitie is om binnen de vooropgestelde periode van 3 jaar 3.100 nieuwe jobs te creëren. De deelstaten zullen een actief beleid voeren om de sociale economie initiatieven maximaal toe te leiden naar de alternatieve financiers.

b) De uitbouw van waarborgmechanismen voor de sociale economie

De bevoegde deelstaten engageren zich om in een intensieve samenwerking met hun financiële partners op korte termijn te komen tot de openstelling van bestaande waarborgmechanismen voor sociale economieprojecten of tot het ontwikkelen van nieuwe initiatieven terzake.

c) Activiteitencoöperatieven wettelijk onderbouwen

De federale overheid zal met het oog op een versterking en mogelijke uitbreiding van de activiteitencoöperatieven een wettelijk kader uitwerken voor het statuut van de «ondernemer in loondienst».

De bevoegde deelstaten staan in voor een goede omkadering en begeleiding, waardoor per activiteitencoöperatieve wordt gemikt op een minimale succesratio van 10 «ondernemers in loondienst» per jaar.

d) Adapter le statut de la société à finalité sociale

En concertation avec les entités fédérées compétentes, l'autorité fédérale examinera le moyen d'adapter le statut de la société à finalité sociale en vue de renforcer l'économie sociale. Des expériences faites à l'étranger comme les SCOP en France et les Sociédades Laborales en Espagne peuvent être mises en lumière à titre d'alternative ou de modèle.

e) Stimuler l'entrepreneuriat socialement responsable et jeter des passerelles entre l'économie sociale et l'économie régulière

Avec les États fédérés, l'autorité fédérale continuera de stimuler l'entrepreneuriat socialement responsable (RSE). L'État fédéral renforcera conjointement la base de l'RSE, le savoir-faire, les outils et les bonnes pratiques mises en place par les États fédérés. L'autorité fédérale prévoira aussi des moyens pour stimuler encore les échanges entre l'économie sociale et l'économie régulière.

f) Développement de la Qualité

Le gouvernement fédéral en collaboration et de concert avec les entités fédérées développeront des initiatives visant à promouvoir la qualité de travail au sein des entreprises de l'économie sociale. Le soutien d'un système de gestion globale de qualité, pour lequel une attention spécifique sera accordée à la qualité du travail, sera dans ce cadre un objectif central.

g) Microcrédits

Les efforts des entités fédérées compétentes pour faciliter l'accès à ce qu'on appelle les microcrédits pour les petits projets d'économie sociale, se feront autant que possible en étroite collaboration avec le Fonds de participation fédéral.

Annexe 3. Mobilité et employabilité

Les régions et Communauté germanophone conviennent que la mobilité sans constituer une fin en soi, permet d'élargir le territoire de recrutement d'un employeur ou la possibilités d'embauche pour un demandeur d'emploi lorsque la rencontre ; en particulier quand l'offre et de la demande n'a pas su se faire dans un rayon limité.

Avant la fin de l'année les Régions et la Communauté germanophone concluront un accord de coopé-

d) Aanpassen van het statuut van de Vennootschap met Sociaal Oogmerk

Tevens zal de federale overheid in overleg met de bevoegde deelstaten onderzoeken hoe het huidig statuut van de Vennootschap met Sociaal Oogmerk kan worden aangepast met het oog op de versterking van de sociale economie. Buitenlandse ervaringen zoals de SCOP in Frankrijk en de Sociédades Laborales in Spanje kunnen hierbij als alternatief of als model tegen het licht worden gehouden.

e) Stimuleren van maatschappelijk verantwoord ondernemen en bruggen slaan tussen sociale en reguliere economie

De federale overheid zal samen met de deelstaten het maatschappelijk verantwoord ondernemerschap verder stimuleren. De federale staat zal het draagvlak voor MVO, de know-how, instrumenten en goede praktijken die door de deelstaten worden opgebouwd mee versterken. De federale overheid zal ook middelen voorzien om de uitwisseling tussen de sociale economie en reguliere bedrijfs wereld verder te bevorderen.

f) Kwaliteitsbevordering

De federale overheid zal samen met de deelstaten initiatieven ontwikkelen en op elkaar afstemmen om sociale economie-ondernemingen bij te staan op vlak van kwaliteitsbevordering. Het promoten van integrale kwaliteitszorg, waarbij specifieke aandacht zal gaan naar kwaliteit van arbeid, zal hierbij een belangrijk item zijn.

g) Microkredieten

De inspanningen van de bevoegde deelstaten om voor kleinere sociale economieprojecten de toegang tot zogenaamde microkredieten te bevorderen, zullen zoveel mogelijk gebeuren in nauwe samenwerking met het Federaal Participatiefonds.

Bijlage 3. Mobiliteit en inzetbaarheid

De Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap komen overeen dat de mobiliteit, zonder dat dit een doel op zich vormt, het rekruteringsgebied van een werkgever of de aanwervingsmogelijkheden van een werkzoekende kan verruimen; in het bijzonder daar waar de ontmoeting tussen vraag en aanbod binnen een beperkte straal niet mogelijk blijkt.

De Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap zullen dit najaar een samenwerkingsakkoord afsluiten met

ration visant à promouvoir la mobilité interrégionale. A cette fin l'accord prévoira e.a . les dispositifs suivants :

- la mise en oeuvre d'un outil performant d'échange d'offres d'emploi insatisfaites et de cv de demandeurs d'emploi;
- la promotion des cours de langues ;
- le renforcement des efforts au niveau de formations et de stages transrégionaux ;
- une coopération structurée entre les services publics de l'emploi en vue d'accroître les perspectives d'insertion de travailleurs affectés par les fermetures et restructurations d'entreprises situées dans les zones transrégionales

Annexe 4. Activation des demandeurs d'emploi. Un effort plus important en ce qui concerne l'accompagnement

1. Grandes lignes de force

Les Entités fédérées compétentes s'engagent à augmenter substantiellement le nombre d'accompagnements individuels et à garantir à tout demandeur d'emploi de pouvoir en bénéficier d'ici 2006.

L'accompagnement individuel comporte l'offre à chaque demandeur d'emploi de réaliser un bilan socioprofessionnel, de tracer une carrière professionnelle et de suivre un parcours d'insertion ainsi que le suivi et l'évaluation de celui-ci jusqu'à la fin de l'accompagnement, à savoir l'insertion dans un emploi durable et de qualité.

Concrètement, il s'agit d'une contractualisation des engagements de chacun dans un contrat de suivi et de soutien à l'insertion socioprofessionnelle.

Chaque Entité fédérée détermine ses priorités en ce qui concerne le groupe-cible et les objectifs y afférents.

S'inscrivant déjà de manière active dans la dynamique d'un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, les Entités fédérées souhaitent s'investir davantage encore dans ce domaine pour contribuer au dessein fédéral de création de 200.000 nouveaux emplois.

het oog op de bevordering van de interregionale mobiliteit. In dit samenwerkingsakkoord zal deze mobiliteit inzonderheid worden bevorderd via :

- het opzetten van een performant uitwisselings-systeem van niet-ingevulde vacatures en c.v.'s van werkzoekenden;
- de bevordering van taalopleidingen;
- de versterking van de inspanningen inzake regio-overschrijdende opleidingen en stages;
- het opzetten van een gestructureerde samenwerking tussen de publieke bemiddelingsdiensten, met het oog op de verhoging van de inschakelingskansen van werknemers die getroffen worden door sluitingen en herstructureringen van ondernemingen met een regio-overschrijdende dimensie

Bijlage 4. Activering van de werkzoekenden. Een grotere inspanning met betrekking tot begeleiding

1. Grote krachtlijnen

De bevoegde gefedereerde entiteiten verbinden zich ertoe om het aantal individuele trajectbegeleidingen gevoelig te verhogen en te garanderen dat tegen 2006 alle werkzoekenden er een beroep op kunnen doen.

De individuele trajectbegeleiding omhelst het aanbod aan elke werkzoekende om een socioprofessionele screening te ondergaan, een beroepsloopbaan uit te tekenen en een inschakelingstraject te volgen alsook de opvolging en de evaluatie ervan tot het einde van de trajectbegeleiding, namelijk de inschakeling in een duurzame en kwaliteitsvolle job.

Concreet gaat het om een contractualisering van de verbintenissen van elkeen in een contract ter opvolging en ondersteuning bij de socioprofessionele inschakeling.

Elke gefedereerde entiteit bepaalt haar prioriteiten wat de doelgroep en de daarmee verbonden doelstellingen betreft.

De gefedereerde entiteiten, die al actief meewerken aan de dynamiek van een gepersonaliseerde trajectbegeleiding van de werkzoekenden, wensen nog meer inspanningen te doen in dit domein teneinde bij te dragen tot het federale plan om 200.000 nieuwe banen te creëren.

Dans la répartition des tâches entre les Régions, la Communauté germanophone et les autorités fédérales en matière d'emploi, le placement est une compétence régionale. Les Régions et la Communauté germanophone assurent un accompagnement croissant des demandeurs d'emploi, visant une intégration des demandeurs d'emploi dans le marché du travail. Etant donné les efforts accomplis et le principe de l'effet de retour, il sera examiné en concertation commune de quelle façon cet effet peut être pris en considération.

2. Efforts supplémentaires en 2004

Chaque Entité fédérée est disposée à réaliser des efforts supplémentaires en 2004. Il est vrai que les engagements de certaines Entités dépendent de l'établissement définitif du budget.

Le gouvernement wallon, tout en offrant la garantie à tout demandeur emploi de pouvoir bénéficier d'un accompagnement, renforcera ses efforts en matière d'accompagnement personnalisé. 10.000 parcours individuels supplémentaires seront réalisés en 2004.

Le gouvernement flamand s'engage à donner, d'ici fin 2004, une garantie d'accompagnement dès trois mois à tous les demandeurs d'emploi. A court terme, on appellera également le groupe existant de demandeurs d'emploi de plus de cinq ans et on leur fera une offre appropriée en matière d'accompagnement, de formation ou d'expérience professionnelle.

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale va augmenter sensiblement le nombre de parcours individuels. Ainsi, un parcours individuel sera entre autres élaboré pour 4.300 jeunes.

Par ailleurs, un effort particulier sera consenti en Bruxelles-Capitale pour élargir l'offre de formation, notamment en augmentant l'offre de formations de langue néerlandaise.

Le gouvernement germanophone s'engage à donner, d'ici fin 2004, une garantie d'accompagnement dans les trois mois à tous les demandeurs d'emploi. Il renforcera ses efforts en matière d'accompagnement personnalisé notamment en augmentant le nombre de parcours d'insertion de 25%.

Le gouvernement fédéral et les régions mèneront ensuite des discussions sur la manière de convertir les programmes d'absorption en mise au travail régulière.

In de taakverdeling tussen de Gewesten en de federale overheid inzake werkgelegenheid is arbeidsbemiddeling een Gewestbevoegdheid. De Gewesten zorgen voor een steeds stijgende begeleiding van de werkzoekenden met het oog op een integratie van werkzoekenden in de arbeidsmarkt. Rekening houdend met de gerealiseerde inspanningen en het principe van het terugverdieneffect zal onderzocht worden in gemeen overleg op welke wijze dit effect mee in overweging kan worden genomen.

2. Bijkomende inspanningen in 2004

Elke gefedereerde entiteit is bereid om bijkomende inspanningen te doen in 2004. De engagementen van sommige entiteiten zijn weliswaar afhankelijk van de definitieve begrotingsopmaak.

De Waalse regering garandeert aan elke werkzoekende dat men beroep kan doen op een begeleiding en zal haar acties inzake gepersonaliseerde begeleiding versterken. Men zal 10.000 bijkomende individuele trajecten realiseren in 2004.

De Vlaamse regering engageert zich om tegen eind 2004 aan alle werkzoekenden vanaf drie maanden een begeleidingsgarantie te geven. Op korte termijn zal men tevens de bestaande stock van werkzoekenden van meer dan vijf jaar oproepen en hen een passend aanbod inzake begeleiding, opleiding of werkervaring doen.

De Brusselse regering zal het aantal individuele trajecten gevoelig te verhogen, zo zal o.a. een individueel traject worden uitgewerkt voor 4.300 jongeren.

Daarnaast zal een bijzondere inspanning worden gedaan om het opleidingsaanbod in Brussel uit te breiden, o.a. door het aanbod inzake Nederlandse taalopleidingen te vergroten.

De Duitstalige gemeenschap engageert zich om tegen eind 2004 een begeleiding te garanderen voor alle werkzoekenden vanaf drie maand werkloosheid. Zij zal haar inspanningen inzake persoonlijke begeleiding versterken met name door het inschakelingsparcours met 25% te verhogen.

De federale regering en de Gewesten zullen verder besprekingen voeren over de wijze waarop de bestaande opsloringsprogramma's kunnen omgezet worden in reguliere tewerkstelling.

Annexe 5. Emplois d'insertion et formation en alternance

Les Communautés et les Régions ont un même souci, à savoir celui d'apporter une nouvelle dynamique à la formation en alternance. Cela peut se faire en agissant sur différents facteurs : d'une part, en simplifiant les différents systèmes de formation en alternance et d'autre part, en augmentant l'attractivité du système aussi bien pour le jeune que pour l'employeur.

Il ressort des propositions concrètes formulées que les solutions proposées et les groupes cibles visés diffèrent dans une certaine mesure.

La Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone ont fait une proposition très concrète pour les emplois d'insertion. Une activation est offerte aux jeunes peu qualifiés à partir de 18 ans (limite d'âge susceptible d'être négociée) qui combine un contrat de travail à temps partiel avec une formation. L'activation peut être cumulée avec toutes les réductions ONSS possibles et la durée correspond à la durée de la formation (avec un maximum de 36 mois). Les Communautés et les Régions établissent chacune à l'intérieur de leurs compétences une liste de formations reconnues et offrent suffisamment de garanties que la logique de l'alternance apprentissage – travail sera respectée (un lien clair étant établi entre la formation suivie et les connaissances acquises par l'expérience au travail).

La Communauté flamande a pour objectif de développer l'apprentissage en alternance et d'en faire une forme d'enseignement à part entière. À l'autorité fédérale, il est demandé de mener une politique de soutien, en particulier par le renforcement de l'attrait du statut des jeunes, e.a. en supprimant les anomalies dans la législation ONSS existante, en mettant en place un statut intersectoriel uniforme et en convertissant les commissions paritaires en commissions d'apprentissage en alternance. L'apprentissage en alternance s'adresse tant aux jeunes partiellement soumis à l'obligation scolaire (donc à partir de 16 ans) qu'aux jeunes futurs travailleurs.

Dans le cadre d'une valorisation à part entière pour la formation en alternance pour les jeunes partiellement soumis à l'obligation scolaire, le Gouvernement flamand souhaite également délivrer aux jeunes de l'enseignement à temps partiel une homologation à part entière de leurs études. A cette fin, le Gouvernement flamand vise entre autres des initiatives relatives à la revalorisation du certificat de qualification de l'ensei-

Bijlage 5. Inloopbanen – alternerend leren

De gemeenschappen en de gewesten hebben eenzelfde bekommernis nl. het verlenen van een nieuwe dynamiek aan het alternerend leren. Dit kan gerealiseerd worden door in te spelen op verschillende factoren: enerzijds door het vereenvoudigen van de verschillende alternerende opleidingsstelsels, anderzijds door het verhogen van de aantrekkelijkheid – zowel in hoofde van de jongere als in hoofde van de werkgever.

Uit de concrete voorstellen die men deed blijkt dat de oplossingen die men voorstelt en de doelgroepen die men wil bereiken tot op zekere hoogte verschillen.

Vanuit het Waalse gewest, het Brusselse gewest en de Duitstalige gemeenschap wordt een zeer concreet voorstel voor inloopbanen gedaan. Een activering wordt aangeboden aan laag geschoolde jongeren vanaf 18 jaar (leeftijdsgrens mogelijk te bediscussiëren) die een deeltijds arbeidscontract combineren met het volgen van een opleiding. De activering is cumuleerbaar met alle mogelijke RSZ-verminderingen en de duur stemt overeen met de duur van de opleiding (met een max. van 36 maanden). De gemeenschappen en gewesten stellen elk binnen hun bevoegdheden een lijst van erkende opleidingen samen én bieden voldoende waarborgen dat de logica van het alternerend leren – werken gevolgd wordt (waarbij een duidelijke link is tussen de gevolgde opleiding en de kennis verworven via werkervaring).

Vanuit de Vlaamse gemeenschap bestaat de doelstelling erin om het alternerend leren uit te bouwen tot een volwaardige onderwijsvorm. Aan de federale overheid wordt gevraagd om flankerend beleid te voeren, inzonderheid door het bevorderen van de aantrekkelijkheid van het statuut van de jongeren oa. door anomalieën in bestaande RSZ-wetgeving weg te werken, het opzetten van een eenvormig intersectoraal statuut en de omvorming van paritaire comité's tot comités alternerend leren. Het alternerend leren richt zich zowel naar de deeltijds leerplichtigen (dus vanaf 16 jaar) als naar jonge toekomstige werknemers.

In het kader van de volwaardig waarden van het alternerend leren voor deeltijds leerplichtigen wenst de Vlaamse Regering ook een volwaardige studiebekrachtiging uit te reiken aan jongeren in het deeltijds onderwijs. Hiervoor beoogt de Vlaamse Regering onder meer initiatieven rond de herwaardering van het kwalificatiegetuigschrift van het deeltijds beroepssecundair onderwijs, het getuigschrift van beroeps-

gnement secondaire professionnel à temps partiel, le certificat d'aptitudes professionnelle et un certificat qui garantit au jeune de pouvoir encore retourner dans l'enseignement secondaire de plein exercice.

A travers ses compétences en matière d'enseignement, de formation et de recherche scientifique, la Communauté française peut contribuer à la création d'emplois. Elle souligne qu'elle collabore à l'élaboration d'un cadre global d'apprentissage en alternance. La poursuite de la professionnalisation de l'accompagnement des stagiaires et des entreprises est également une priorité.

Dans ce cadre, la Communauté française Wallonie-Bruxelles s'engage dès à présent à prendre les mesures suivantes, de manière à s'assurer de la mise en place effective du décret sur la formation en alternance. Il convient dès lors :

- que la CCPQ (Commission Communautaire des Professions et des Qualifications) arrête des profils spécifiques de formation encore manquants, et évalue des profils déjà existants;

- de favoriser une meilleure reconnaissance des formations en alternance en vue d'une certification par la Communauté Française ;

- de garantir à l'ensemble des élèves en CEFA (centre d'éducation et de formation en alternance) une convention en entreprise.

L'autorité fédérale s'engage à donner une dynamique supplémentaire à l'apprentissage en alternance compte tenu du fait qu'elle peut surtout avoir un rôle d'encadrement, et elle respectera pleinement la compétence des Communautés et des Régions en matière d'enseignement et de formation professionnelle.

D'ici à la fin janvier 2004, une proposition sera mise au point en concertation et en collaboration avec les différentes parties intéressées. Cette proposition comportera au moins une concrétisation des emplois d'insertion, y compris la possibilité d'activation par un incitant financier, et contiendra également une réflexion sur l'opportunité d'offrir un contrat de travail à ces jeunes. De même, elle formulera une solution – dans la mesure du possible – à certaines anomalies de la législation ONSS.

En outre, sur l'initiative de l'autorité fédérale, il sera prévu une concertation avec les partenaires sociaux fédéraux afin de pouvoir bien harmoniser la dynamique au sein des Communautés et des Régions, le nou-

bekwaamheid en een getuigschrift dat een uitwisselbaarheid met het voltijds secundair onderwijs garandeert.

De Franse gemeenschap kan via zijn bevoegdheden inzake onderwijs, opleiding en wetenschappelijk onderzoek een bijdrage leveren tot werkgelegenheid. De Franse gemeenschap beklemtoont dat ze meewerkt aan de uitwerking van een globaal kader van het alternerend leren. Het verder professionaliseren van de begeleiding van de stagiairs en ondernemingen is tevens een prioriteit.

In dit kader engageert de Franse gemeenschap Wallonië-Brussel zich om vanaf nu volgende maatregelen te treffen, teneinde voor de effectieve uitwerking van het decreet over alternerend leren in te staan. Daarvoor moet:

- de *Commission Communautaire des Professions et des Qualifications* nog steeds ontbrekende specifieke opleidingsprofielen opmaken en de al bestaande profielen beoordelen.

- een betere erkenning van het alternerend leren bevorderd worden met het oog op een certificatie door de Franse gemeenschap.

- aan alle CEFA-leerlingen een ondernemingsovereenkomst verzekerd worden.

De federale overheid engageert zich om een bijkomende dynamiek te verlenen aan het alternerend leren rekening houdend met het feit dat ze vooral flankerend kan werken en ten volle de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten inzake onderwijs en beroepsopleiding zal respecteren.

Tegen eind januari 2004 zal in overleg en samenwerking met de verschillende betrokken partijen een voorstel worden uitgewerkt. Dit voorstel zal minstens een concretisering van de inloopbanen bevatten inclusief de mogelijkheid om te activeren via een financiële incentive en zal tevens een reflectie bevatten omtrent de opportuniteit van het aanbieden van een arbeidscontract aan deze jongeren. Tevens zal het een oplossing bevatten – voor zover mogelijk – voor bepaalde anomalieën in de RSZ-wetgeving.

Tevens zal op initiatief van de federale overheid een overleg met de federale sociale partners worden ingelast opdat een goede afstemming kan gerealiseerd worden tussen de dynamiek in de gemeenschappen

veau concept des emplois d'insertion et le fonctionnement actuel des secteurs.

Annexe 6. Diversité et lutte contre la discrimination au travail

1. Objectifs communs

Lutter contre la discrimination par la compréhension des processus qui mènent à la discrimination et par un bon respect de la législation sur la non-discrimination.

Réaliser une participation plus élevée de certains groupes qui sont sous-représentés en mettant en oeuvre une égalité d'accès au marché du travail pour tous, en résorbant le retard de certains groupes et en élaborant massivement un management de diversité.

2. Principe de l'égalité d'accès / de représentation

Un accès égal à l'emploi pour tous les groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail (p.ex. les personnes d'origine étrangère, les personnes handicapées) implique notamment de comprendre les processus conduisant à des situations discriminatoires et d'accorder une attention particulière aux groupes qui sont sur-représentés dans la population des sans-emploi.

Le plan pluriannuel doit conduire à la mise en place d'une approche de type mainstreaming à l'égard de la politique de l'emploi. Dans cet esprit, chaque mesure gouvernementale pourrait contenir une évaluation de l'impact de la politique de l'égalité des chances, et plus particulièrement sur l'emploi.

L'égalité d'accès à l'emploi est plus large que la lutte contre la discrimination raciale. Dans le cadre du plan pluriannuel, plusieurs pistes seront explorées, notamment la responsabilité sociale des entreprises, la labellisation sociale, le bilan social ou encore les clauses sociales dans les marchés publics.

Les différentes Régions ont chacune à leur tour des variables contextuelles spécifiques qui sont cruciales et qui doivent donc être prises en compte pour l'exécution de la note.

Il est communément admis qu'il faut porter suffisamment d'attention, dans la politique d'emploi globale, à l'accès égal de chacun et aux discriminations qui

en de gewesten, het nieuwe concept van inloopbanen en huidige werking van de sectoren.

Bijlage 6. Diversiteit en strijd tegen de discriminatie op het werk

1. Gemeenschappelijke doelstellingen

Discriminatie aanpakken via het verwerven van inzicht in processen die leiden tot discriminatie en door een goede naleving van de wetgeving inzake non-discriminatie.

Een hogere participatie realiseren van bepaalde groepen die ondervertegenwoordigd zijn door het realiseren van een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt voor iedereen, door de achterstand van bepaalde groepen weg te werken en door de massale uitbouw van management van diversiteit.

2. Beginsel van gelijke toegang / vertegenwoordiging

Gelijke toegang tot werkgelegenheid voor alle groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt (vb. alloctonen, personen met een handicap) impliceert met name inzicht in de processen die leiden tot discriminatoire situaties evenals bijzondere aandacht voor de groepen die oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid.

Het meerjarenplan moet leiden tot de inbedding van het mainstreamingprincipe in het werkgelegenheidsbeleid. In die geest zou elke regeringsmaatregel een evaluatie van de impact van het gelijke kansenbeleid, meer bepaald op de werkgelegenheid, kunnen omvatten.

De gelijke toegang tot werkgelegenheid omvat veel meer dan de strijd tegen de discriminatie op basis van zogenaamd ras. In het kader van het meerjarenplan zullen meerdere pistes worden verkend, met name de sociale verantwoordelijkheid van ondernemingen, de sociale labeling, de sociale balans of de sociale clausules in de overheidsopdrachten.

De verschillende regio's hebben elk op hun beurt specifieke contextvariabelen die cruciaal zijn om in rekening te brengen bij de uitwerking van dit beleid.

Algemeen wordt erkend dat er voldoende aandacht moet gaan in het globale werkgelegenheidsbeleid naar de gelijke toegang van elkeen en naar de discriminaties

existent, en particulier les discriminations à l'embauche. Ce phénomène a une influence de taille sur la cohésion sociale en particulier des grandes villes, en particulier la Région de Bruxelles-Capitale, vu la grande concentration de travailleurs d'origine étrangère.

3. Approche de la conférence

Le plan pluriannuel contre les discriminations et l'attention particulière aux groupes qui sont sur-représentés dans la population des sans-emploi s'appuieront sur les éléments suivants :

- Accord des différentes parties sur les objectifs globaux en matière d'égalité d'accès au marché du travail (et sur les groupes cibles à toucher !), afin d'accroître la participation au marché de l'emploi des groupes socio-économiquement plus vulnérables, en prenant en compte les spécificités régionales du marché de l'emploi.

- Évaluation de la politique actuelle avec l'appui du Centre pour l'égalité des chances, le SPF et les autres outils d'observation du marché de l'emploi. Celui-ci organisera les concertations utiles avec l'INS, le CNT, le CSE, le CCE, l'Observatoire de l'emploi, etc.

- Échange de priorités et spécification des actions futures (notamment fonction d'exemple de l'autorité, responsabilité des partenaires sociaux, management de la diversité).

4. Initiatives à concrétiser

4.1. Le Gouvernement fédéral s'engage à :

- encourager le management de la diversité (inspiré de l'idée d'égalité des chances et de diversité) dans les entreprises. A cette fin, les autorités fédérales élaboreront/examineront un certain nombre d'instruments dont les plans de diversité ;

- lancer un certain nombre de nouvelles actions, dont des campagnes de sensibilisation sur la non-discrimination (en collaboration avec l'UE), en partenariat avec le Centre pour l'égalité des chances et les acteurs du marché de l'emploi ;

- conduire une réflexion, avec les Entités fédérées, sur la méthodologie adéquate qui peut être adoptée pour exercer un monitoring de la politique de l'égalité d'accès à l'emploi et de la participation des groupes qui sont sur-représentés dans la population des sans-emploi ;

die bestaan bij aanwerving in het bijzonder. Dit fenomeen heeft een belangrijke invloed op de sociale cohesie in het bijzonder van de grootsteden, in het bijzonder het Gewest Brussel-Hoofdstad gezien de grote concentratie van werknemers van buitenlandse origine.

3. Aanpak vanwege de conferentie

Het meerjarenplan tegen de discriminatie en de bijzondere aandacht voor de groepen die oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid zal berusten op de volgende elementen:

- Akkoord van de verschillende partijen over de globale doelstellingen inzake gelijke toegang tot de arbeidsmarkt (en over de te bereiken doelgroepen), met het oog op een verhoogde participatie op de arbeidsmarkt van de meer kwetsbare sociaal-economische groepen, rekening houdend met de regionale kenmerken van de arbeidsmarkt.

- Evaluatie van het huidige beleid, met steun van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen, FOD en andere instrumenten voor de observatie van de arbeidsmarkt. Het zal instaan voor de organisatie van nuttig overleg met het NIS, de NAR, de HRW, de CRB, het Observatorium voor de werkgelegenheid, enz.

- Uitwisseling van prioriteiten en precisering van toekomstige acties (met name voorbeeldfunctie van de overheid, verantwoordelijkheid van de sociale partners, diversiteitsmanagement).

4. Initiatieven die een concrete vorm moeten krijgen

De federale Regering engageert zich om :

- het diversiteitsmanagement (geïnspireerd vanuit het idee van gelijke kansen en diversiteit) binnen de ondernemingen aan te moedigen. De federale overheid zal daartoe een aantal instrumenten waaronder de diversiteitsplannen uitwerken/onderzoeken ;

- een aantal nieuwe acties op te zetten, waaronder : sensibiliseringscampagnes rond non-discriminatie (in samenwerking met de EU), in partnership met het Centrum voor gelijke kansen en de actoren op de arbeidsmarkt;

- een denkoefening, samen met de gefedereerde entiteiten, te ondernemen in verband met de geschikte methodologie die kan worden aangenomen om het beleid inzake gelijke kansen en participatie van groepen die oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid te monitoren;

– assumer aussi une fonction d'exemple en tant qu'autorité, en concrétisant l'égalité de traitement entre ressortissants de l'UE et ressortissants de pays tiers et à ouvrir la fonction publique et les entreprises publiques par des actions positives aux personnes exposées à des discriminations. Afin de concrétiser la fonction exemplative des pouvoirs publics, la possibilité d'un programme et d'une approche de diversité sera également explorée dans ce cadre ;

– favoriser l'égalité d'accès des personnes d'origine étrangère à des mesures d'activation ;

– appliquer et exécuter la législation sur la non-discrimination, notamment l'intensification des contrôles de l'inspection sociale et les arrêtés d'exécution de la loi du 25 février 2003 sur les discriminations (actuellement en préparation par le SPF). L'accent sera mis sur l'inspection sociale, qui n'a pas uniquement un rôle de sanction : elle informe et conseille également les employeurs sur les modifications législatives qui les concernent ;

– renforcer la concertation avec les Entités fédérales lors de l'élaboration de la législation sur la non-discrimination, plus particulièrement lors de l'aspect du contrôle, afin de réaliser un bon alignement et une bonne information des services d'inspection aux niveaux fédéral et régional.

4.2. Il est demandé aux partenaires sociaux fédéraux :

– d'examiner de quelle façon ils peuvent soutenir les plans de management de diversité, tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise.

– de tenir compte, lors de la définition des groupes à risques, des groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail. Et dans ce cas, d'élaborer des actions spécifiques (formation, encadrement, sensibilisation, etc.) pour ces groupes, entre autres via l'instrument des fonds sectoriels.

– d'entreprendre des actions visant à promouvoir l'égalité des chances dans les entreprises.

– d'examiner dans quelle mesure l'établissement d'une convention collective de travail en vertu de laquelle un code de non-discrimination sera obligatoirement examiné, peut contribuer à la non-discrimination sur le lieu de travail.

– als overheid ook haar voorbeeldfunctie op te nemen; door een concretisering van de gelijke behandeling tussen EU-onderdanen en onderdanen uit derde landen en openstelling van de overheidsbedrijven en het openbaar ambt door middel van positieve acties ten behoeve van personen die zijn blootgesteld aan discriminatie. Teneinde de voorbeeldfunctie van de publieke overheid waar te maken, zal ook in dit kader de mogelijkheid van een diversiteitsplan- en aanpak worden verkend;

– de gelijke toegang te bevorderen van de personen van buitenlandse origine tot activerende maatregelen;

– voor de toepassing en uitvoering van de non-discriminatie-wetgeving, inzonderheid wat betreft de intensivering van de controles van de sociale inspectie en de uitvoeringsbesluiten bij de wet van 25 februari 2003 inzake discriminatie (wordt momenteel door de FOD voorbereid). De klemtoon zal worden gelegd op de sociale inspectie die niet uitsluitend een sanctionerende rol heeft: zij verschaft de werkgevers tevens informatie en advies over de wetgeving die op hen van toepassing is;

– bij de uitwerking van de non-discriminatie wetgeving, meer bepaald bij het controle aspect, het overleg met de gefedereerde entiteiten te versterken teneinde een goede afstemming en informering te realiseren van de inspectiediensten op federaal en regionaal niveau.

4.2. Aan de federale sociale partners wordt gevraagd om :

– te onderzoeken op welke wijze zij de plannen inzake diversiteitsmanagement, zowel op sector als ondernemingsniveau kunnen ondersteunen.

– bij de definiëring van risicogroepen rekening te houden met groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. En desgevallend, onder andere via het instrument van de sectorale fondsen, specifieke acties (opleiding, toeleiding, sensibilisering enz.) uit te werken voor deze groepen.

– acties te ondernemen ter bevordering van de gelijke kansen in de ondernemingen.

– te onderzoeken in welke mate het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een non-discriminatiecode verplicht wordt, een bijdrage kan leveren tot non-discriminatie op de werkvloer.

– Ces compétences des partenaires sociaux sont reprises ici explicitement afin de souligner l'importance de leur contribution.

4.3. Les Entités fédérées ont même valeur et sont des partenaires importants qui peuvent apporter une contribution cruciale sur les points suivants :

– En développant un plan pluriannuel avec les partenaires sociaux régionaux ;

– En sensibilisant leurs services de placement ;

– En renforçant la concertation et de la collaboration entre le secteur de placement et de formation et les entreprises ;

– En soutenant les initiatives de management de la diversité via :

a. le développement du savoir-faire et de l'expertise (content)

b. l'élaboration de modules de formation

c. le développement de réseaux d'employeurs et d'organisations d'employeurs en matière d'échanges de bonnes pratiques.

– En offrant un soutien, en particulier lors de l'intégration des nouveaux, aux services de placement qui sont chargés de cette mission, en améliorant la certification des compétences acquises et en renforçant la concertation entre les autorités fédérales et les Régions, là où il s'agit de fournir des permis de travail.

– En prenant des initiatives émanant des Communautés afin de faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers.

– En prenant des mesures visant à favoriser l'accès aux pouvoirs publics pour les groupes-cibles qui sont sous-représentés, en particulier les personnes d'origine étrangère.

5. Suivi

Avis des partenaires sociaux lors de la concertation au travers du groupe de travail n° 1.

La mise au point concrète sera examinée par un groupe de travail qui sera présidé par le ministre de l'Emploi et la ministre chargée de l'Égalité des Chances. Les résultats de ce groupe de travail serviront de

– Deze bevoegdheden van de sociale partners worden hier expliciet opgenomen om te wijzen op het belang van hun bijdrage.

4.3. De gefedereerde entiteiten zijn evenwaardige en belangrijke partners die op volgende punten een cruciale bijdrage kunnen leveren :

– door de ontwikkeling van een meerjarenplan met de regionale sociale partners;

– door de sensibilisering van hun plaatsingsdiensten,

– door het aanzwengelen van overleg en de samenwerking tussen de bemiddelings- en opleidingssector en de ondernemingen,

– door de ondersteuning van de initiatieven op gebied van diversiteitsmanagement via:

a. de ontwikkeling van know-how en expertise(content);

b. de uitbouw van opleidingsmodules;

c. de uitbouw van netwerken van werkgevers en werkgeversorganisaties op gebied van uitwisseling van goede praktijken.

– door in het bijzonder bij de integratie van nieuwkomers ondersteuning te bieden aan arbeidsbemiddelingsdiensten die belast zijn met deze opdracht, door de certificering van verworven competenties te verbeteren en door een versterking van het overleg tussen de federale overheid en de regio's daar waar het gaat om het verschaffen van arbeidsvergunningen.

– door vanuit de gemeenschappen initiatieven te nemen opdat de erkenning van buitenlandse diploma's vlot kunnen verlopen.

– door maatregelen te nemen opdat de toegang tot de publieke overheid voor de doelgroepen die ondervertegenwoordigd worden, in het bijzonder allochtonen, te bevorderen.

5. Follow-up

Standpunt van de sociale partners bij overleg via werkgroep nr.1.

De concrete uitwerking zal worden onderzocht door een werkgroep die door de minister van werk en de minister van gelijke kansen wordt voorgezeten. De resultaten van die werkgroep zullen worden gebruikt als

point de départ au sous-groupe de travail de la Conférence interministérielle sur la politique des grandes villes et l'interculturalité. L'approche intégrale et les résultats des travaux seront intégrés dans la Conférence interministérielle des grandes villes et de l'interculturalité.

Annexe 7. Adaptation premiers emplois

FICHE DISCUTÉE AU SEIN DU GROUPE DE TRAVAIL GOUVERNEMENTS. UN ACCORD COMPLET A ÉTÉ OBTENU EN CE QUI CONCERNE LES POINTS 2 ET 4 DE LA PRÉSENTÉFICHE. LE POINT 1 A SEULEMENT ÉTÉ COMMUNIQUÉ À TITRE D'INFORMATION, ÉTANT DONNÉ QU'IL RELEVÉ PLUTÔT DU GROUPE DE TRAVAIL GOUVERNEMENT FÉDÉRAL – PARTENAIRES SOCIAUX FÉDÉRAUX

L'intégration de la réglementation sur les premiers emplois dans la législation concernant la simplification des plans d'emploi pose un certain nombre de problèmes d'exécution qui doivent être résolus de manière urgente. Ces solutions peuvent en même temps signifier une simplification considérable et ce, pour toutes les parties concernées, de l'occupation premier emploi et sans porter préjudice aux éléments fondamentaux du système.

Les modifications qui s'imposent sont les suivantes:

1. Point problématique 1: chaque réduction pour les jeunes, tant pendant la première période d'occupation (sous premier emploi) que durant la période après le premier emploi, est liée à la condition que l'employeur en question doit employer en permanence 3% de jeunes relevant de la convention de premier emploi (= texte tel qu'il entrera normalement en vigueur en janvier 2004).

Problèmes soulevés

– Les employeurs qui ne sont pas soumis à l'obligation de premier emploi (<50 travailleurs salariés au 30/6 de l'année précédente) y sont, eux aussi, soumis de facto;

– Si un petit employeur continue à employer un jeune au terme de la CPE et qu'il souhaite à cet effet une réduction, il est alors contraint d'embaucher un nouveau jeune supplémentaire sous CPE;

– Si un jeune se présente chez un autre employeur au terme de sa CPE avec la réduction comme « argument de vente », et que l'employeur découvre qu'il doit

input voor de subwerkgroep van de interministeriële Conferentie over het grootstedenbeleid en de interculturaliteit. De totaalaanpak en de resultaten van de werkzaamheden zullen worden ingebracht in de interministeriële Conferentie over het grootstedenbeleid en de interculturaliteit.

Bijlage 7. Aanpassing startbanen

FICHE OVERLEGD IN DE WERKGROEP REGERINGEN. ER WERD EEN VOLLEDIG AKKOORD BEREIKT AANGAANDE DE PUNTEN 2 en 4 VAN DEZE FICHE. PUNT 1 WERD ENKEL TER INFORMATIE MEEGEDEELD, AANGEZIEN DIT EERDER THUISHOORT IN DE WERKGROEP FEDERALE REGERING – FEDERALE SOCIALE PARTNERS

De integratie van de startbaanregeling in de wetgeving vereenvoudiging banenplannen stelt een aantal uitvoeringsproblemen die dringend dienen opgelost. Deze oplossingen kunnen terzelfdertijd een aanzienlijke vereenvoudiging betekenen, en dit voor alle betrokken partijen, van de startbaantewerkstelling, en dit zonder afbreuk te doen aan de basiselementen van het stelsel.

De wijzigingen die zich opdringen zijn de volgende:

1. Knelpunt 1: elke jongerenkorting, zowel tijdens de eerste tewerkstellingsperiode (onder startbaan) als tijdens de periode na de startbaan, is gekoppeld aan de voorwaarde dat de betrokken werkgever permanent 3% startbaners in dienst moet hebben. (= tekst zoals hij normaal in januari 2004 in werking treedt).

Gerezen problemen

– ook werkgevers die niet onderworpen zijn aan de startbaanverplichting (<50 werknemers op 30/6 van het voorgaand jaar) worden de facto onderworpen;

– houdt een kleine werkgever een jongere na afloop van de SBO in dienst en wil hij hiervoor korting, dan is hij verplicht bijkomend een nieuwe jongere onder SBO aan te werven;

– presenteert een jongere zich na afloop van zijn SBO bij een andere werkgever met de korting als « verkoopsargument », en ontdekt de werkgever dat hij

embaucher à cette fin un jeune supplémentaire sous CPE, il ne reste rien de cet «argument de vente».

En bref: la norme de 3% pour obtenir une réduction pour les jeunes est irréalisable surtout pour les PME, et par conséquent néfaste pour la promotion de la mise à l'emploi de certaines catégories de jeunes (surtout dans les systèmes de formation en alternance, qui trouvent le plus de «débouchés» dans les PME).

Solution:

- Remplacer la norme absolue des 3% pour avoir droit à une réduction de cotisations par la condition que l'employeur en question soit en ordre en ce qui concerne son obligation de premier emploi.

- On ne change donc rien à l'obligation de premier emploi proprement dite;

- Les employeurs qui ne sont pas soumis à l'obligation de premier emploi sont d'office en ordre pour ce qui est de la réduction de cotisations;

- Les employeurs exemptés (partiellement ou non) de l'obligation de premier emploi peuvent le cas échéant néanmoins profiter de la réduction; cela importe surtout dans des secteurs avec une exemption collective sur la base de la loi du 24-12-1999, art. 42 (ex. construction, industrie alimentaire, électriciens, certains sous-secteurs des transports, ...).

2. Point problématique 2: la configuration actuelle du régime premier emploi empêche que la carte premier emploi que l'ONEm doit remettre puisse attester avec certitude que le jeune en question entre en considération (incertitude juridique pour le jeune et l'employeur). L'une des causes de cette incertitude est le système en cascades.

Problèmes soulevés

- L'élargissement du groupe-cible sur la base d'une décision du comité sous-régional de l'emploi est limité en temps et en espace et est de ce fait contradictoire au degré et à la durée de validité souhaités de la carte premier emploi;

- De plus, ce type d'élargissement de groupe-cible est contrecarré par l'accès au système premier emploi basé sur la liste des professions problématiques – un paramètre que l'ONEm ne peut prendre en considération puisque c'est la fonction, exercée dans le cadre de la CPE, qui est déterminante;

hiervoor een bijkomende jongere onder SBO moet aanwerven, dan blijft er van dat «verkoopargument» niks over;

Kortom: de 3%-norm voor het verkrijgen van de jongerenkorting is vooral voor KMO's ondoenbaar en bijgevolg nefast voor het bevorderen van de tewerkstelling van bepaalde categorieën van jongeren (vooral in de stelsels van alternerend leren en werken, die het meest «afzet» vinden bij KMO's).

Oplossing:

De absolute 3% norm voor het recht op bijdragevermindering vervangen door de voorwaarde dat de betrokken werkgever in orde is met zijn startbaanverplichting.

Aan de startbaanverplichting op zich wordt dus niets gewijzigd;

- werknemers die niet onderworpen zijn aan de startbaanverplichting zijn d'office in orde voor bijdragevermindering;

- werkgevers met een (al dan niet gedeeltelijke) vrijstelling van startbaanverplichting kunnen desgevallend toch de korting genieten; vooral van belang in sectoren met een collectieve vrijstelling op basis van W 24-12-1999, art. 42 (bv. bouw, voedingsnijverheid, elektriciens, bepaalde subsectoren van het vervoer,...).

2. Knelpunt 2: de huidige configuratie van het startbanenstelsel verhindert dat de door de RVA uit te reiken startbaankaart met zekerheid kan attesteren dat de betrokken jongere in aanmerking komt (rechts-onzekerheid voor jongere en werkgever). Een van de oorzaken van de onzekerheid is het cascadesysteem.

Gerezen problemen

- De doelgroepverruiming op basis van een STC-beslissing is beperkt in tijd en ruimte en daardoor contradictorisch met de gewenste geldigheidsgraad en -duur van de startbaankaart;

- bovendien wordt dit type van doelgroepverruiming doorkruist door de toegang tot het startbanenstelsel op basis van de RVA-knelpuntenberoepenlijst - een parameter die de RVA niet in aanmerking kan nemen, vermits het de functie, uitgeoefend in het kader van de SBO, is die determinerend is;

– Les comités sous-régionaux de l'emploi travaillent en partie sur la base de données non précises, puisqu'ils ne savent pas quels sont les jeunes de leur région qui ont déjà obtenu une CPE et donc, ils ne peuvent en fait plus être comptabilisés pour déterminer une pénurie;

– Puisqu'il a été déterminé au début que, pour déterminer une pénurie, le comité sous-régional de l'emploi du domicile du jeune est compétent, tout élargissement de groupe-cible sur cette base est contradictoire à une régulation logique du marché du travail: dans des régions où il existe une pénurie de main-d'œuvre jeune, le groupe de jeunes auquel on donne accès au système premier emploi est élargi, de sorte que ces jeunes puissent aller postuler partout, avec pour conséquence un «effet d'écartement» au lieu d'un «effet de fixation», débouchant éventuellement sur une pénurie locale encore plus aiguë. Dans des régions où l'on observe un excédent de jeunes par rapport aux postes de travail disponibles, l'accès aux jeunes est limité, si bien qu'ils ont en fait moins de chances de trouver une place sur le marché de l'emploi et tandis qu'ils se voient encore par-dessus le marché confrontés à une concurrence émanant de jeunes issus de régions plus florissantes...;

Solution:

Supprimer le système en cascades, fixer un groupe-cible de façon uniforme aux jeunes jusqu'à 25 ans révolus

– Dans cette optique: la catégorie des + de 45 ans, à qui l'on ne peut s'adresser qu'en cas de pénurie dans le groupe-cible 3, disparaît aussi.

– L'âge est porté à 26 ans, par analogie à l'âge maximum pour la formation en alternance (AR 495 et réglementation de l'enseignement) et aux tranches d'âge qui sont utilisées dans la réglementation sur le chômage et les allocations familiales).

– L'option suivante sous le point 3 visant à lever le crédit premier emploi individuel résout le problème qui consiste à trouver suffisamment de jeunes pour remplir la norme des 3 %: les jeunes, aussi bien ceux hautement qualifiés que ceux moins qualifiés, comptent plus longtemps pour remplir l'obligation de premier emploi.

3. Point problématique 3: la configuration actuelle du régime premier emploi empêche que la carte premier emploi à remettre par l'ONEm puisse attester avec certitude que le jeune en question entre en consi-

– niet accurate gegevens, vermits zij niet weten welke jongeren uit hun regio reeds een SBO gehad hebben, en dus eigenlijk niet meer meegeteld mogen worden voor het bepalen van een tekort;

– vermits in den beginne bepaald werd dat, voor het bepalen van een tekort, het STC van de woonplaats van de jongere bevoegd is, is elke doelgroepverruiming op deze basis contradictorisch met een logische regulering van de arbeidsmarkt: in regio's waar in de ondernemingen een tekort aan jonge arbeidskrachten is wordt aan een ruimere groep jongeren toegang gegeven tot het startbanenstelsel, zodanig dat ze overall kunnen gaan solliciteren, met als gevolg een «wegdrijf-effect» in plaats van een «aanzuigeffect», met als mogelijk gevolg een nog acuter plaatselijk tekort; in regio's met een overschot aan jongeren in verhouding tot de beschikbare arbeidsplaatsen wordt aan de jongeren de toegang beperkt, zodat ze eigenlijk minder kansen hebben op de arbeidsmarkt en terwijl ze op de koop toe nog concurrentie kunnen krijgen van jongeren uit meer florerende regio's...;

Oplossing:

– cascadesysteem afschaffen, en doelgroep uniform vastleggen op jongeren tot en met 25 jaar

– hiermee gepaard gaand: de categorie van +45-jarigen, die pas aangesproken kan worden bij tekort in doelgroep 3, verdwijnt ook.

– De leeftijd wordt op 26 geplaatst naar analogie met de maximumleeftijd voor alternerend leren en werken (KB 495 en onderwijsregelgeving) en met de leeftijdscategorieën die gebruikt worden in de werkloosheids- en kinderbijslagreglementering).

– De onder punt 3 volgende optie om het individueel startbaankrediet op te heffen lost het probleem om voldoende jongeren te vinden voor de invulling van de 3 % op: de jongeren, zowel hooggeschoolden als minder-geschoolden tellen langer mee voor het invullen van de startbaanverplichting.

– 3.Knelpunt 3: de huidige configuratie van het startbanenstelsel verhindert dat de door de RVA uit te reiken startbaankaart met zekerheid kan attesteren dat de betrokken jongere in aanmerking komt (rechts-

dération (incertitude juridique pour le jeune et l'employeur). L'une des causes de cette incertitude est le fait de travailler avec un crédit premier emploi individuel.

Problèmes soulevés

– Ce crédit (au moins 12 mois, maximum 36 mois, selon le type de convention de premier emploi) peut être réparti dans le temps et sur plusieurs employeurs. Pour le moment, tout ceci est tenu à jour étant donné que chaque convention de premier emploi doit être transmise au SPF ETCS qui essaie de tenir à jour l'épuisement de crédit (pour autant que par exemple la fin d'une CPE ait été communiquée). Le système actuel est donc compliqué (paperasserie) et non sans faille.

– L'ONSS ne peut remplir cette tâche parce qu'ils n'ont pas d'historique basé sur le numéro de registre national des travailleurs et en plus, ils ont toujours un trou pour lequel ils n'ont pas d'informations, à savoir le trimestre en cours et parfois aussi le trimestre précédent;

– Si un jeune peu qualifié conclut encore une CPE juste avant ses 30 ans, il donne encore droit à une réduction pendant maximum 16 trimestres (CPE type 1), donc jusqu'à ses 34 ans, ou maximum 24 trimestres (CPE type 2 ou 3), donc jusqu'à ses 36 ans. Ces éléments sont peu liés aux «jeunes» et aux «premiers emplois».

Solution

Supprimer le crédit premier emploi individuel et octroyer une réduction CPE jusqu'à la fin du trimestre durant lequel le jeune peu qualifié passe le cap des 26 ans.

– L'employeur qui embauche «jeune» bénéficie donc plus longtemps de l'avantage (stimulant).

– Pour remplir l'obligation de premier emploi, le jeune est aussi compté jusqu'à la fin du trimestre où il atteint 26 ans (les peu qualifiés sont donc en pratique comptabilisés plus longtemps que les personnes hautement qualifiées). De cette façon, l'embauche de véritables nouveaux peu qualifiés sur le marché de l'emploi est stimulée).

– En laissant se poursuivre la réduction pour les peu qualifiés de manière uniforme jusqu'à 26 ans, il n'y a plus de raison d'encore terminer avec un système de réduction de cotisations «après la CPE» : ce système peut être supprimé.

onzekerheid voor jongere en werkgever). Een van de oorzaken van de onzekerheid is het werken met een individueel startbaankrediet

Gerezen problemen

– Dit krediet (minstens 12 maanden, maximaal 36 maanden, afhankelijk van type van startbaanovereenkomst) kan gespreid worden in de tijd en gespreid worden over meerdere werkgevers. Momenteel wordt dit bijgehouden doordat iedere startbaanovereenkomst moet overgemaakt worden aan de FOD WASO die uitputting krediet probeert bij te houden (voor zover bijvoorbeeld het einde van een SBO werd meegedeeld). Het huidige systeem is dus omslachtig (paperasserie) en niet waterdicht.

– De RSZ kan dit niet doen omdat ze geen historiek hebben op basis van werknemersrijksregisternummer, en ze bovendien steeds een gat hebben waarover ze geen informatie hebben, namelijk het lopende kwartaal en soms ook het voorafgaande kwartaal;

– sluit een laaggeschoolde jongere nog een SBO juist voor zijn 30^{ste} verjaardag, dan geeft hij nog recht op korting gedurende maximaal 16 kwartalen (SBO type 1), dus tot 34 jaar, of maximaal 24 kwartalen (SBO type 2 of 3), dus tot 36 jaar. Dit heeft weinig te maken met «jongeren» en «startbanen».

Oplossing

Afschaffing individueel startbaankrediet, en SBO-korting toekennen tot einde van kwartaal waarin laaggeschoolde jongere 26 jaar wordt.

– De werkgever die «jong» aanwerft geniet dus langer van het voordeel (stimulans).

– Ook voor het invullen van de startbaanverplichting wordt de jongere geteld tot het einde van het kwartaal waarin hij 26 wordt (laaggeschoolden worden dus inpraktijk langer meegeteld dan hooggeschoolden). Op die manier wordt de aanwerving van echte laaggeschoolde nieuwkomers op de arbeidsmarkt gestimuleerd).

– Door de vermindering voor laaggeschoolden uniform te laten doorlopen tot 26 jaar, is er ook geen reden meer om nog met een stelsel van bijdragevermindering «na de SBO» af te komen: dit kan geschrapt worden.

Ces modifications ne nuisent pas au principe de rotation:

– Tous les jeunes qui passent le cap des 26 ans ne comptent plus pour l'obligation, si bien qu'il y aura quand même un roulement.

– La limitation du groupe des jeunes jusqu'à 26 ans (maintenant 30 ans et même parfois aussi les plus de 45 ans) concentre les embauches sur un plus petit groupe de sorte qu'elle amène aussi à un plus grand roulement.

Il est convenu que le gouvernement fédéral doit prendre un engagement clair pour pouvoir, si l'une ou plusieurs des Régions avaient des problèmes à trouver suffisamment de jeunes en-dessous des 26 ans pour pouvoir respecter l'obligation, faire les adaptations nécessaires à la réglementation, après concertation préalable des Régions et de la Communauté Germanophone, afin de trouver une solution à cette pénurie. Il est convenu de ne pas encore se prononcer sur la façon la plus recommandée de réaliser ces adaptations, étant donné que plusieurs solutions sont possibles (élargissement de l'âge, réduire l'obligation, compter en double les peu qualifiés,...)

4. Pour conclure

La législation fédérale prévoira, pour les Régions qui le souhaitent, la possibilité d'obliger l'employeur (selon le lieu d'occupation) à communiquer les offres de premiers emplois au service de placement public compétent pour. Les modalités techniques de cette disposition seront examinées.

Le ministre de l'Emploi et des Pensions,

Frank VANDENBROUCKE

Deze wijzigingen doen geen afbreuk aan het rotatie-principe:

– alle jongeren die 26 worden tellen niet meer mee voor de verplichting, zodat er toch roulement zal zijn

– door de beperking van de groep tot 26 jaar (nu 30 jaar en soms zelfs ook 45plussers) worden de aanwervingen geconcentreerd op een kleinere groep, zodat dit ook leidt tot een groter roulement;

Er wordt overeengekomen dat de federale regering een duidelijk engagement moet nemen om, indien in één of meerdere van de Gewesten problemen zouden ontstaan om voldoende jongeren te vinden beneden de 26 jaar om de verplichting na te kunnen komen, in voorafgaand overleg met de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap de nodige aanpassingen te doen aan de reglementering om dit tekort op te lossen. Er wordt overeengekomen zich nu nog niet uit te spreken over de meest aangewezen wijze van aanpassing, aangezien meerdere alternatieven mogelijk zijn (uitbreiding leeftijd, verlaging verplichting, dubbeltellen van laaggeschoolden, mindervaliden, ...).

4. ten slotte

In de federale wetgeving, zal voor de Gewesten die dat wensen, de mogelijkheid worden voorzien waarbij de werkgever (volgens plaats van tewerkstelling) verplicht wordt om de startbaanvacature ter kennis te brengen van de bevoegde publieke dienst voor arbeidsbemiddeling. De technische modaliteiten volgens dewelke dit zal gebeuren worden onderzocht.

De minister van Werk en Pensioenen,

Frank VANDENBROUCKE