

- 1782 / 12 - 98 / 99

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1998-1999 (*)

17 NOVEMBRE 1998

PROJET DE BUDGET GENERAL DES DEPENSES

pour l'année budgétaire 1999

LIGNES GENERALES DE POLITIQUE
du Ministère de l'Emploi
et du Travail et de la Politique
de l'Egalité des chances (23)
pour l'année budgétaire 1999 (**)

TABLE DES MATIERES

	Page
1. INTRODUCTION GENERALE	2
2. LA POLITIQUE DE L'EMPLOI	2
3. L'ASSURANCE-CHOMAGE	13
4. LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	17
5. LA POLITIQUE DE L'EGALITE DES CHANCES	20
6. LE DEVELOPPEMENT ET L'ELABORATION D'UNE DIMENSION SOCIALE AUX PLANS EURO- PEEN ET INTERNATIONAL	23

Voir :

- 1782 - 98 / 99 :

- N° 1 : Budget des dépenses.
- N°s 2 et 3 : Justifications.
- N°s 4 à 11 : Notes de politique générale.

(*) Cinquième session de la 49^e législature.

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

- 1782 / 12 - 98 / 99

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1998-1999 (*)

17 NOVEMBER 1998

ONTWERP VAN ALGEMENE UITGAVENBEGROTING

voor het begrotingsjaar 1999

DE ALGEMENE BELEIDSLIJNEN
van het Ministerie van Tewerkstelling
en Arbeid en het
Gelijke Kansenbeleid (23)
voor het begrotingsjaar 1999 (**)

INHOUDSTAFEL

	Blz.
1. ALGEMENE INLEIDING	2
2. HET WERKGELEGENHEIDSBELEID	2
3. DE WERKLOOSHEIDSVERZEKERING	13
4. ARBEIDSREGLKEMENTERING EN ARBEIDS- VOORWAARDEN	17
5. GELIJKE-KANSENBELEID	20
6. DE ONTWIKKELING EN UITBOUW VAN EEN SO- CIALE DIMENSIE IN EUROPEES EN INTERNA- TIONAAL VERBAND	23

Zie :

- 1782 - 98 / 99 :

- N° 1 : Uitgavenbegroting.
- N°s 2 en 3 : Verantwoordingen.
- N°s 4 tot 11 : Beleidsnota's.

(*) Vijfde zitting van de 49^e zittingsperiode.

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

1. INTRODUCTION GENERALE

L'amélioration de la situation économique de ces trois dernières années a eu une influence très favorable sur l'évolution du marché du travail. Le chômage est en baisse, le taux de chômage reste sous la moyenne de l'Union européenne. Le chômage structurel a lui aussi diminué. C'est un enjeu important, par ailleurs également valable pour tous les autres pays de l'Union européenne, qui est ainsi relevé.

Dans un environnement économique en mutation rapide, l'emploi est en hausse et le nombre de personnes pouvant participer au marché du travail augmente de manière proportionnelle : l'emploi augmente aussi bien en termes de volume qu'en termes de nombre de personnes.

Les résultats obtenus sont dus à une politique continue intégrée dans une approche européenne commune. C'est le cas pour les conditions de travail et la réglementation du travail tout comme pour la politique de l'égalité des chances et la politique de l'emploi.

Dans de nombreux domaines, la Belgique a donné le ton et développé des instruments pouvant être utilisés à titre d'exemples dans d'autres pays.

2. LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Amélioration de la situation sur le marché du travail

Bien que notre pays ait été confronté en 1993 à une croissance négative — ce qui d'ailleurs était le cas pour l'ensemble de l'Union européenne — la situation de l'emploi s'est améliorée depuis 1990. Suite à la récession de 1993, 90 000 emplois ont été supprimés sur trois ans, mais cette perte est plus que compensée par une forte augmentation de l'emploi sur la période 1995-1998, à savoir 100 000 nouveaux postes de travail.

Le taux d'emploi (c'est-à-dire le rapport entre la population au travail et la population totale entre 15 et 64 ans) a augmenté en Belgique de 54,7 % en 1990 à 57,3 % en 1997. Cette évolution s'explique surtout par l'augmentation notée dans le groupe des femmes. Certes, ce taux de l'emploi se situe encore légèrement au-dessous du taux européen moyen, mais le retard de la Belgique s'est plus que réduit de moitié pour s'élever aujourd'hui à 3,2 points-pourcent contre un retard de 8,1 points-pourcent en 1990.

La différence résiduelle est uniquement due à une plus longue durée des études chez les jeunes et au fait que les personnes âgées quittent le marché du travail plus tôt en Belgique.

Le taux de chômage (c'est-à-dire le rapport entre la population en demande de travail et la population active, à savoir les personnes au travail et les demandeurs d'emploi) a diminué jusque 8,8 % en 1998 (moyenne européenne = 10,1 %). Pour 1998, la Commission européenne prévoit 8,5 % pour la Belgique et 10,2 % pour l'Union européenne.

1. ALGEMENE INLEIDING

De verbetering van de economische toestand over de jongste drie jaren heeft een heilzame invloed gehad op de evolutie binnen de arbeidsmarkt. De werkloosheid is gedaald, de werkloosheidsgraad blijft onder het gemiddelde van de Europese Unie. Ook de structurele werkloosheid is gedaald. Hier wordt tegemoet gekomen aan een bijzondere uitdaging die trouwens geldt voor alle landen van de Europese Unie.

Binnen een sterk veranderende economische omgeving groeit de werkgelegenheid en neemt ook het aantal personen dat kan deelnemen aan het arbeidsproces proportioneel toe : de werkgelegenheid stijgt zowel in volume als in aantal deelnemers.

De behaalde resultaten zijn te danken aan een continu beleid dat is ingeschakeld in een gezamenlijke Europese aanpak. Dit geldt zowel voor het beleid m.b.t. de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsreglementering en voor het gelijke-kansenbeleid als voor het werkgelegenheidsbeleid.

Op vele domeinen heeft België de toon aangegeven en instrumenten uitgebouwd die voor andere landen als voorbeeld dienen.

2. HET WERKGELEGENHEIDSBELEID

De situatie op de arbeidsmarkt verbetert

Alhoewel ons land in 1993 te kampen kreeg met een negatieve groei — wat trouwens het geval was voor het geheel van de Europese Unie — is de situatie van de werkgelegenheid sedert 1990 verbeterd. Door de recessie van 1993 gingen over 3 jaar 90 000 arbeidsplaatsen verloren, maar dit verlies is meer dan goedgemaakt door een toename van de werkgelegenheid over de periode 1995-1998 met 100 000 jobs.

De werkgelegenheidsgraad (d.i. de verhouding tussen de werkende bevolking en de totale bevolking tussen 15 en 64 j.) is in België gestegen van 54,7 % in 1990 naar 57,3 % in 1997. Deze evolutie is vooral te danken aan de stijging bij de vrouwen. De werkgelegenheidsgraad ligt hiermee weliswaar nog steeds beneden het Europees gemiddelde, maar de achterstand werd meer dan gehalveerd en slonk tot 3,2 procentpunten tegenover een achterstand van 8,1 procentpunten in 1990.

Het resterende verschil is hoofdzakelijk toe te schrijven aan de langer studerende jongeren en aan de ouderen die in België vroeger de arbeidsmarkt verlaten.

De werkloosheidsgraad (d.i. de verhouding tussen de werkzoekende bevolking en de actieve bevolking, met name werkenden en werkzoekenden) daalde tot 8,8 % in juni 1998 (EU-gemiddelde = 10,1 %). Voor 1998 voorspelt de Europese Commissie 8,5 % voor België en 10,2 % voor de Europese Unie.

Bien que la proportion de chômeurs inactifs depuis plus de deux ans reste trop élevée, la tendance est néanmoins à la baisse et nous avons noté en juin le niveau le plus bas depuis début 1994.

Les efforts continus du Gouvernement en matière de promotion du travail ne sont pas restés sans résultats. De plus, la reprise de la conjoncture constituait une impulsion supplémentaire pour la création d'un plus grand nombre d'emplois. La situation sur le marché du travail s'améliore. L'évolution de l'emploi et du chômage prouve qu'une politique de l'emploi qui se caractérise par la continuité et qui repose sur une combinaison de lignes de force, peut se solder par de bons résultats.

Une politique de l'emploi qui se caractérise par sa continuité

La politique de l'emploi continue de s'inscrire, comme c'était déjà le cas ces dernières années, dans le cadre de référence européen concrétisé lors du Sommet d'Essen en 1994.

Les cinq lignes de force constituant, depuis le Sommet d'Essen, le fil rouge de notre politique en matière d'emploi sont les suivantes :

- réduction du coût du travail par la modération salariale et la réduction des charges;
- redistribution du travail disponible;
- une politique spécifique axée sur les groupes cibles;
- le développement des nouveaux gisements d'emploi;
- la formation des travailleurs.

Dans la mise en œuvre de sa politique de l'emploi, notre pays attache toujours beaucoup d'importance à la continuité de la politique, la concertation avec les partenaires sociaux, ainsi qu'à la complémentarité entre la politique fédérale et la politique des Communautés et des Régions.

Ces trois accents sont pleinement mis en valeur dans la réponse belge à la nouvelle phase du plan de convergence européen en matière d'emploi. Cette politique de l'emploi européenne a pu se développer grâce à l'adaptation du Traité européen qui a eu lieu à Amsterdam au cours de l'été 97. Le chapitre relatif à l'emploi introduit alors prévoit la réalisation d'une convergence dans la politique de l'emploi des Etats membres par une technique de plans d'action annuels devant répondre à des lignes directrices à fixer tous les ans.

Le Gouvernement a joué un rôle actif dans la réalisation des lignes directrices européennes pour l'emploi et il entend intégrer sa politique dans le cadre européen, en tenant compte des caractéristiques propres à la Belgique.

Avec ce plan d'action, le Gouvernement souhaite axer sa stratégie de l'emploi sur la prévention du chômage, la formation et les mesures actives de réinsertion professionnelle. L'affirmation de la Commission européenne selon laquelle d'ici 10 ans, 80 % des

Alhoewel het aandeel van de werklozen die langer dan twee jaar inactief zijn te hoog blijft, neemt niettemin de trend af en noteerden wij in juni het laagste peil sedert begin 1994.

De continue inspanningen van de Regering om de inzet van arbeid te promoten is niet zonder resultaat gebleven. Daarenboven heeft de conjunctuurherleving gezorgd voor een bijkomende impuls voor meer werkgelegenheid. De situatie op de arbeidsmarkt verbetert. De evolutie van de werkgelegenheid en van de werkloosheid bewijzen dat door een werkgelegenheidsbeleid dat gekenmerkt is door continuïteit en dat steunt op een combinatie van krachtlijnen, resultaten bereikt worden.

Continuïteit kenmerkt het werkgelegenheidsbeleid

Het werkgelegenheidsbeleid blijft, zoals reeds de vorige jaren het geval was, ingeschakeld in het Europees referentiekader dat in 1994 op de Top van Essen concrete vorm kreeg.

De vijf krachtlijnen die sinds de Top van Essen als een gouden draad doorheen ons beleid lopen betreffen :

- de verlaging van de arbeidskosten via loonmatiging en lastenvermindering;
- de herverdeling van de beschikbare arbeid;
- een specifiek doelgroepenbeleid;
- het ontwikkelen van nieuwe arbeidsmarkten;
- de opleiding van werknemers.

Ons land hecht bij de implementatie van zijn werkgelegenheidsbeleid steeds veel belang aan continuïteit, aan het overleg met de sociale partners, evenals aan de complementariteit tussen het federale beleid en het beleid van Gemeenschappen en Gewesten.

Deze 3 klemtonen komen ten volle tot hun recht in het Belgisch antwoord op de nieuwe fase in het Europees convergentieplan voor de werkgelegenheid. Dit Europees werkgelegenheidsbeleid werd mogelijk door de aanpassing die in Amsterdam tijdens de zomer van 1997 aan het Europees Verdrag werd aangebracht. Het hoofdstuk over werkgelegenheid dat toen werd ingevoerd voorziet dat een convergentie in het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten moet worden doorgevoerd via een techniek van jaarlijkse nationale actieplannen die beantwoorden aan jaarlijks vast te stellen richtsnoeren.

De Regering heeft een actieve rol gespeeld in het totstandkomen van de Europese richtsnoeren voor de werkgelegenheid en wil zijn beleid inpassen in dit Europees kader, rekening houdend met de specifieke kenmerken van de Belgische situatie.

De Regering wil met het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid haar strategie toespitsen op preventie van werkloosheid, opleiding en vorming en actieve maatregelen voor herinschakeling in het arbeidsproces. De stelling van de Europese Commissie

technologies actuelles d'une part, de même que les qualifications de 80 % de la population active d'autre part, seront dépassées, souligne le caractère indispensable d'une telle stratégie.

Notre plan d'action pour l'emploi 1998 est le résultat d'une concertation intense entre le pouvoir fédéral, les Régions et Communautés et les partenaires sociaux.

De nouveaux accords de coopération entre le pouvoir fédéral et les pouvoirs régionaux et communautaires sont conclus dans le cadre de la mise en œuvre du plan pour l'emploi, notamment concernant le plan d'accompagnement et les programmes de transition professionnelle. L'élaboration de ce plan d'action a permis de mettre en place une nouvelle dynamique de concertation.

En ce qui concerne la formation, le développement et la redistribution du travail, les partenaires sociaux concluront des conventions collectives de travail.

Le Gouvernement déposera très prochainement ses propositions au Parlement en vue de la réalisation du plan d'action qui a été établi en réponse aux directives européennes en la matière.

La continuité de la politique de l'emploi permet de créer un climat de sécurité pour les employeurs et les travailleurs et constitue une garantie de résultats durables. Certaines mesures n'auront d'ailleurs d'effets qu'à moyen terme.

Les partenaires sociaux ont d'ailleurs un rôle particulier à jouer dans ce cadre. La concertation sociale portera sur la fixation de la norme salariale pour les deux années à venir, sur les engagements en matière d'emploi pris aux niveaux sectoriel et intersectoriel en échange de la réduction de charges déjà accordée et sur l'affectation concrète d'une partie de l'enveloppe promise pour la réduction de charges. Enfin, la concertation se penchera à nouveau sur des points récurrents de la concertation interprofessionnelle biennale, à savoir les actions en faveur des groupes à risques, la formalisation de la classification des fonctions, ...

Les accents nouveaux ou renforcés dans la politique de l'emploi s'articulent autour de quatre axes principaux.

Axe 1 : Améliorer la capacité d'insertion professionnelle

L'étroite et intense concertation qui a été menée entre l'Etat fédéral, les Régions et Communautés et les partenaires sociaux a donné lieu à la stratégie suivante :

— Tous les jeunes demandeurs d'emploi, à commencer par les moins qualifiés, bénéficieront d'un accompagnement dès leur sixième mois de chômage. Cet accompagnement donnera aux personnes non qualifiées la possibilité d'acquérir des compétences avec issue sur un emploi et les peu qualifiés auront la chance de chercher activement un emploi de manière

dat binnen 10 jaar, enerzijds, 80 % van de huidige technologie voorbijgestreefd zal zijn en dat, anderzijds, de kwalificaties van 80 % van de beroepsbevolking zullen achterhaald zijn, bevestigt hoe noodzakelijk een dergelijke strategie wel is.

Ons actieplan voor de werkgelegenheid voor 1998 is het resultaat van een intensief overleg tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen en de sociale partners.

In het kader van de uitvoering van het werkgelegenheidsplan worden nieuwe samenwerkingsakkoorden gesloten tussen de federale overheid, de gewest- en de gemeenschapsoverheden, met name inzake het begeleidingsplan en de doorstromingsprogramma's. De uitwerking van het actieplan heeft hier gezorgd voor een nieuwe overlegdynamiek.

In het kader van de vorming, de ontwikkeling en de herverdeling van de arbeid zullen de sociale partners collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten.

De Regering zal zeer binnenkort haar voorstellen indienen bij het Parlement om het actieplan dat in antwoord op de Europese richtlijnen werd opgesteld, te realiseren.

De continuïteit draagt bij tot een klimaat van zekerheid voor werkgevers en werknemers en is een waarborg voor duurzame resultaten. Bepaalde maatregelen hebben trouwens slechts effect op middellange termijn.

De sociale partners hebben hier trouwens een bijzondere rol. Het sociaal overleg zal betrekking hebben op het bepalen van de loonnorm van de komende 2 jaren, de tewerkstellingsverbintenissen die sectoraal en intersectoraal aangegaan worden in ruil voor de reeds toegestane lastenverlaging, de concrete besteding van een deel van de toegezegde enveloppe voor lastenverlaging. Tenslotte zal het overleg recurrende punten van het tweejaarlijkse interprofessioneel overleg opnieuw onder ogen nemen, meer in het bijzonder de acties t.a.v. risicogroepen, de formalisering van functieclassificaties,...

De nieuwe of verbeterde accenten van het werkgelegenheidsbeleid zijn geconcentreerd rond vier thema's.

Thema I : De verbetering van de inzetbaarheid

Nauw en intensief overleg tussen de federale overheid, de Gewesten en Gemeenschappen en de sociale partners heeft de volgende strategie opgeleverd :

— Alle jonge werkzoekenden, te beginnen met de laagstgeschoolden, zullen een begeleiding krijgen vanaf de zesde maand werkloosheid. Die begeleiding zal de ongeschoolden de gelegenheid bieden een bekwaamheid te verwerven met uitzicht op een baan en zal de laaggeschoolden de kans geven om op actieve wijze naar een baan te zoeken waardoor ze uitzicht

à pouvoir acquérir une expérience professionnelle et ainsi augmenter leurs chances de réinsertion.

Une deuxième initiative importante concerne le plan d'accompagnement pour les chômeurs. Un accord de coopération avec les Communautés et Régions a été négocié pour la période 1999-2000. L'objectif de cet accord consiste à convoquer tous les jeunes chômeurs (– 25 ans) qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et qui entament leur sixième mois de chômage, pour un accompagnement individuel offrant des possibilités en matière de formation professionnelle et pour un programme de soutien pour une recherche active en matière d'emploi. Pour les jeunes ayant quitté l'école qui ont tout au plus un certificat de l'enseignement primaire, une formation intensive (1 000 heures) avec issue sur un emploi est prévue. Les Régions et Communautés s'engagent à prévoir un accompagnement supplémentaire pour les chômeurs peu qualifiés de plus de 25 ans.

— Tous les demandeurs d'emploi menacés de chômage de longue durée, à commencer par les moins qualifiés, bénéficieront, dès leur douzième mois de chômage, d'un accompagnement et d'une aide à l'emploi.

— Le plan d'embauche de promotion de l'occupation des demandeurs d'emploi, prévu dans la loi du 21 décembre 1994, se prolonge jusque fin 1998.

— Les mesures d'activation des allocations de chômage, qui sont axées sur la promotion de l'insertion professionnelle, seront renforcées. Il s'agit d'une part de nouvelles mesures encourageant la création d'emplois supplémentaires répondant à des besoins collectifs de société et développant de nouvelles fonctions de services dans les entreprises et d'autre part, du renforcement des mesures encourageant les demandeurs d'emploi à suivre une autre formation ou à reprendre des études.

Le régime des emplois-services est déjà opérationnel et s'inscrit entièrement dans cette optique : créer des emplois supplémentaires et augmenter les chances d'insertion des chômeurs de longue durée. Plus de 6 000 emplois sont créés; fin septembre, quelque 2 300 chômeurs de longue durée étaient actifs dans le cadre de ce régime.

— La formation des demandeurs d'emploi sera encouragée de manière systématique, d'une part dans le cadre des accords sectoriels conclus par les partenaires sociaux au sein des secteurs d'entreprise et d'autre part par l'augmentation considérable, au niveau des autorités, de l'offre en matière de formation, avec une attention particulière pour l'apprentissage en alternance, les professions faisant l'objet d'une pénurie de main-d'œuvre, les nouvelles technologies, les groupes à risques et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

— L'enseignement et les régimes d'apprentissage seront réorientés afin de limiter le nombre de jeunes

krijgen op beroepservaring hetgeen kansen op herinschakeling verhoogt.

Een tweede belangrijk initiatief betreft het begeleidingsplan voor werklozen. Voor de periode 1999-2000 werd een samenwerkingsakkoord onderhandeld met de Gemeenschappen en Gewesten. Het doel van dit akkoord bestaat erin alle jonge werklozen (– 25 jaar) die geen diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten en die hun zesde maand werkloosheid bereiken, op te roepen voor een individuele begeleiding, met mogelijkheden voor beroepsopleiding en een ondersteuningsprogramma voor het actief zoeken naar werk. Voor de schoolverlaters die hoogstens het getuigschrift van het lager onderwijs bezitten wordt voorzien in een intensieve opleiding (1 000 uren) met uitzicht op een baan. De Gewesten en Gemeenschappen engageren zich om voor de + 25 jarige laaggeschoolde werklozen een verdere begeleiding te voorzien.

— Alle door langdurige werkloosheid bedreigde werkzoekenden, te beginnen met de laagst geschoolden, zullen vanaf de 12de maand werkloosheid een begeleiding en hulp bij de indienstneming krijgen.

— Het banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van werkzoekenden voorzien in de wet van 21 december 1994 wordt verlengd tot einde 1998.

— De maatregelen voor de activering van de sociale uitkeringen die erop gericht zijn de inschakeling in het arbeidsproces te bevorderen, zullen worden versterkt. Het gaat, enerzijds, om nieuwe maatregelen ter aanmoediging van de creatie van bijkomende banen waardoor collectieve behoeften van de samenleving worden ingevuld en waardoor in de ondernemingen nieuwe functies inzake dienstverlening worden ontwikkeld en, anderzijds, om de versterking van de maatregelen die de werkzoekenden aanmoedigen opnieuw een opleiding te gaan volgen of studies te hervatten.

Het stelsel van de dienstenbanen is reeds operationeel en past volledig in deze optiek : bijkomende jobs creëren en de inschakelingskansen voor langdurig werklozen verhogen. Reeds meer dan 6000 banen zijn gecreëerd, eind september 1998 zijn 2 300 langdurig werklozen in het stelsel aan de slag.

— De opleiding van de werkzoekenden zal systematisch worden aangemoedigd, enerzijds, in het kader van de sectorale akkoorden die door de sociale partners binnen de bedrijfssectoren worden gesloten en, anderzijds, door van overheidswege het aanbod inzake opleiding aanzienlijk op te drijven met bijzondere aandacht voor het alternerend leren, de beroepen waarin schaarste aan arbeidskrachten bestaat, de nieuwe technologieën, de risicogroepen en de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

— De onderwijs- en leerlingstelsels zullen worden geheroriënteerd om het aantal jongeren dat zonder

issus de ces régimes sans véritable scolarisation et de mieux répondre aux besoins du marché du travail.

Une initiative importante concerne la réforme du régime d'apprentissage des professions salariées. La loi du 6 mai 1998 supprime une série d'obstacles d'ordre structurel qui empêchaient le système de se développer et rend l'organisation de l'apprentissage des professions salariées plus transparent et plus souple. L'utilisation de ce régime pourra ainsi s'accroître et les jeunes bénéficieront de chances supplémentaires d'apprendre une profession grâce à une formation pratique et une expérience professionnelle.

Les principales modifications apportées sont les suivantes :

Une commission paritaire d'apprentissage auxiliaire est créée au sein du Conseil national du Travail. Il est ainsi possible d'organiser l'apprentissage dans tous les secteurs qui ne créent pas de commission paritaire d'apprentissage spécifique.

L'organisation de l'apprentissage est facilitée dans les entreprises occupant de 20 à 50 travailleurs. Le nombre d'entreprises entrant en ligne de compte pour un contrat d'apprentissage industriel passe du simple au triple.

On tend vers des indemnités d'apprentissage plus raisonnables en prévoyant la possibilité de déterminer une indemnité maximale par arrêté royal.

Il devient possible de déroger à la limite d'âge de 18 ans pour permettre l'application du régime dans certaines professions (dangereuses) (normalement pas autorisé au-dessous de 18 ans), et pour permettre aux jeunes de s'intégrer dans le régime après 18 ans.

Le régime devient plus transparent, plus souple et plus simple :

- toutes les règles nécessaires sont réunies par secteur en un seul et unique règlement d'apprentissage;

- la commission paritaire d'apprentissage se voit offrir la possibilité d'apporter quelques adaptations aux règles générales (par ex. agrément du patron, limite d'âge, etc.) en vue de répondre aux spécificités du secteur.

Davantage de modalités pragmatiques sont prévues pour la prolongation du contrat d'apprentissage après une suspension et les procédures de préavis sont assouplies.

La mission la plus importante pour l'année scolaire 1998-1999 consiste à veiller à une bonne mise en œuvre de cette réforme. Neuf agents ont déjà été affectés à cette tâche au département en vue d'apporter le soutien nécessaire notamment aux commissions paritaires d'apprentissage et à la commission paritaire d'apprentissage auxiliaire du Conseil national du Travail.

- Le régime des stages pour les jeunes reste indiscutablement un excellent système pour intégrer

echte scholingsgraad uit die stelsels stapt te beperken en om beter in te spelen op de behoeften van de arbeidsmarkt.

Een belangrijk initiatief betreft de hervorming van het leerlingstelsel voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (het werknemersleerlingwezen). De wet van 6 mei 1998 neemt een aantal structurele belemmeringen weg die het stelsel verhinderden zich verder te ontwikkelen en maakt de organisatie van het leerlingwezen voor werknemers transparanter en soepeler. Op die manier kan meer gebruik gemaakt worden van dit leerlingstelsel en krijgen jongeren bijkomende kansen om via een praktijkgerichte opleiding en werkervaring een beroep aan te leren.

De belangrijkste wijzigingen die worden aangebracht zijn de volgende :

Er wordt een aanvullend paritair leercomité opgericht bij de Nationale Arbeidsraad. Hierdoor kan men het leerlingwezen organiseren in alle sectoren die zelf geen paritair leercomité oprichten.

De organisatie van het leerlingwezen wordt eenvoudiger gemaakt in de bedrijven met 20 tot 50 werknemers. Hierdoor verdrievoudigt het aantal bedrijven dat in aanmerking komt voor een industrieel leercontract.

Er wordt gestreefd naar meer redelijke leervergoedingen door de mogelijkheid te voorzien om via koninklijk besluit een maximumvergoeding te bepalen.

De mogelijkheid wordt gecreëerd om af te wijken van de leeftijdsgrens van 18 jaar om voor bepaalde (gevaarlijke) beroepen het stelsel mogelijk te maken (normaal niet toegestaan onder de 18 jaar) en om jongeren toe te laten op 18 nog in te stappen in het stelsel.

Het stelsel wordt transparanter, soepeler en eenvoudiger gemaakt :

- alle noodzakelijke regels worden gebundeld per sector in één leerreglement;

- aan het paritair leercomité wordt de mogelijkheid geboden op een aantal punten aanpassingen aan te brengen aan de algemene regels (bijv. de erkenning van de patroon, de leeftijdsgrens, enz...) om zo tegemoet te komen aan de eigenheid van de sector.

Er komen meer pragmatische modaliteiten voor het verlengen van de leerovereenkomst na schorsing en er worden meer soepele opzeggingsprocedures voorzien.

De belangrijkste opdracht voor het schooljaar 1998-1999 is te zorgen voor een goede implementatie van deze hervorming. Op het departement werden hiertoe alvast 9 bijkomende ambtenaren ingezet, teneinde in de noodzakelijke ondersteuning van onder andere de paritaire leercomités en het aanvullend paritair leercomité van de Nationale Arbeidsraad te kunnen voorzien.

- Het stelsel van de stages voor jongeren blijft ontegensprekelijk een uitstekend systeem om jonge-

les jeunes sur le marché du travail. Ce régime est simplifié et renforcé de manière à permettre, à terme, à davantage de jeunes demandeurs d'emploi d'avoir accès au marché du travail par le biais du stage. Le régime actuel des contrats de première expérience professionnelle est intégré dans le nouvel et unique régime des stages. Dans un souci d'harmonisation et de simplification, les jeunes en formation en alternance sont assimilés à des stagiaires.

Les 3 % d'obligation de stage seront davantage contrôlés et les sanctions pénales actuelles seront remplacées par des amendes administratives. Par jour de non-occupation de stagiaires, les entreprises devront payer 3 000 francs au Fonds pour l'Emploi. Le produit de ces amendes administratives sera affecté à l'occupation des jeunes.

Axe 2 : Développer l'esprit d'entreprise

Les nouvelles actions sont axées sur le lancement et la gestion d'entreprises, sur de nouvelles possibilités de créer de nouveaux emplois et sur le principe de rendre plus attrayant le travail en tant que moyen de production par la réduction des charges sur le travail.

— Le secteur des indépendants et des petites entreprises représente 57 % de l'emploi total dans le secteur privé en Belgique. Ce constat a donné lieu au développement d'une politique spécifique, plus précisément dans la récente loi du 10 février 1998 relative à la promotion de l'entrepreneuriat.

D'autres initiatives axées sur la simplification administrative seront également prises. La carte d'identité sociale pour les travailleurs est introduite et est suivie par la déclaration multifonctionnelle pour les employeurs. Un service interdépartemental spécifique est créé à cet effet auprès des services du Premier Ministre.

— La politique d'exploitation de nouveaux gisements d'emploi visant à répondre aux besoins de société sera approfondie dans une large mesure, tout en respectant les règles de concurrence. La création d'un nombre considérable de nouveaux emplois dans le secteur non marchand (soins de santé, aide sociale et activités socio-culturelles) permet de répondre à des besoins nouveaux ou croissants, d'alléger la charge de travail du personnel actuel et d'améliorer la qualité des services. La méthode utilisée à cet effet consiste à réduire les cotisations patronales de sécurité sociale avec l'obligation de traduire cet avantage financier en emplois supplémentaires nets.

Les secteurs public et privé sont parvenus à conclure des accords de manière à ce que le Maribel social renforcé puisse entrer en vigueur à partir du 1^{er} juillet 1998.

L'ensemble du secteur non marchand (soins de santé, prestations de services sociaux et secteur so-

ren in te schakelen in de arbeidsmarkt. Het stelsel wordt vereenvoudigd en versterkt zodat op termijn meer jonge werkzoekenden via de stages een toegang tot de arbeidsmarkt zullen vinden. Het huidige stelsel van de eerste werkervaringcontracten wordt opgenomen in het nieuwe eenduidige stelsel van de stages. Met het oog op harmonisatie en vereenvoudiging worden jongeren in een alternerende opleiding met stagiairs gelijkgesteld.

De 3 % stageverplichting wordt effectiever opgevolgd en de huidige strafsancities worden vervangen door administratieve boeten. Per dag van niet-tewerkstelling zullen bedrijven 3 000 fr. moeten storten in het tewerkstellingsfonds. De opbrengst zal worden aangewend voor de tewerkstelling van jongeren.

Thema 2 : De ontwikkeling van ondernemerschap

De nieuwe acties zijn gericht op het opstarten en het beheer van ondernemingen, nieuwe mogelijkheden voor de creatie van nieuwe banen en het aantrekkelijker maken van arbeid als productiemiddel door de lasten op arbeid te verlagen.

— De sector van de zelfstandigen en kleine ondernemingen vertegenwoordigt 57 % van de totale tewerkstelling in de privé-sector in België. Vanuit deze vaststelling werd een specifiek beleid ontwikkeld, meer bepaald in de recente wet van 10 februari 1998 betreffende de bevordering van het zelfstandig ondernemerschap.

Ook verdere initiatieven van administratieve vereenvoudiging zullen genomen worden. De sociale identiteitskaart voor werknemers wordt ingevoerd en wordt gevolgd door de multifunctionele aangifte voor de werkgevers. Een specifieke interdepartementale dienst wordt hiervoor opgericht bij de diensten van de Eerste Minister.

— Het beleid waarbij nieuwe arbeidsmarkten worden aangeboord om te voldoen aan behoeften van de samenleving zal, met respect voor de concurrentieregels, in belangrijke mate worden uitgediept. Door het creëren van een aanzienlijk aantal bijkomende banen in de non-profitsector (gezondheidszorg, welzijnszorg en sociaal-culturele activiteiten) wordt tegemoet gekomen aan nieuwe of groeiende behoeften, wordt arbeidsbelasting van het huidig personeel verlicht en de kwaliteit van de diensten verbeterd. De hiertoe aangewende methode bestaat in het verminderen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid met de verplichting dit financieel voordeel om te zetten in netto bijkomende banen.

De privé- en de publieke sector zijn erin geslaagd om akkoorden te sluiten zodat vanaf 1 juli 1998 de versterkte Sociale Maribel in werking kan treden.

Het geheel van de non-profit sector (gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en socio-cul-

cio-culturel), à savoir 400 000 personnes occupées, peut bénéficier du Maribel social. Ce Maribel social consiste en une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les travailleurs occupés au moins à mi-temps avec obligation de transformer cette réduction de cotisations en emplois supplémentaires nets. Cette mesure doit donner lieu à la création de 15 100 emplois pour la période 97-99 (avec un coût brut de 12,4 milliards de francs).

Le principe du Maribel social réside en ce que les employeurs du secteur non marchand bénéficient d'une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale à condition que cette réduction soit entièrement affectée à la création d'emplois supplémentaires. Cette mesure a débuté le 1^{er} avril 1997 avec pour objectif premier la création de 4 000 emplois sur la base d'un budget annuel de 3,3 milliards de francs.

Sur la base des expériences accumulées au cours de cette première année, le Gouvernement a décidé d'étendre le Maribel social à partir du 1^{er} juillet 1998, dans l'objectif d'arriver à une application complète de la mesure à court terme et à son renforcement et son élargissement.

Pour les secteurs du non marchand relevant de la compétence de l'Etat fédéral, des mesures spécifiques ont en outre été prises devant mener à la création de 3 700 emplois supplémentaires pour la période 98-99 (pour un budget total de 3,8 milliards de francs). Par ailleurs, certaines normes relatives à certaines sections des hôpitaux ont été revues à la hausse et la reconversion des lits de maisons de repos en lits de maisons de repos et de soins se poursuit. Cela doit mener à la création de 4 900 emplois supplémentaires.

Depuis le 1^{er} juillet 1998, la réduction des cotisations sociales est doublée, passant ainsi de 13 000 à 26 000 francs par an pour chaque travailleur occupé au moins à mi-temps. A partir du 1^{er} juillet 1999, la réduction du Maribel social est portée à 39 000 francs par an. Le régime du Maribel social s'étend au secteur socio-culturel et aux maisons de repos commerciales (créées sous la forme d'une association commerciale ou exploitées par une personne physique).

— L'activation des allocations de chômage (cf. chapitre 3 — chômage) encourage la création d'emplois supplémentaires. Ces emplois répondent à des besoins collectifs de société ou développent de nouvelles fonctions de prestation de services en entreprise.

Les mesures de stimulation de l'économie sociale, où l'attention porte essentiellement sur les projets d'économie sociale axés sur la réinsertion professionnelle, permettent de répondre à des besoins de société insuffisamment ou non encore satisfaits jusqu'à présent.

— Dans le domaine de la réduction de charges, le Gouvernement s'est fixé pour objectif, après concertation avec les partenaires sociaux, de ramener le niveau des cotisations patronales de sécurité sociale,

turele sector), namelijk 400 000 tewerkgestelden, kan genieten van de Sociale Maribel. Deze Sociale Maribel bestaat uit een vermindering van patronale sociale zekerheidsbijdragen voor werknemers die minstens halftijds werken met de verplichting om deze bijdragevermindering om te zetten in netto bijkomende aanwervingen. Deze maatregel moet leiden tot de creatie van 15 100 jobs in de periode 97-99 (met een brutokost van 12,4 miljard BEF).

Het principe van de Sociale Maribel bestaat erin dat de werkgevers van de non-profit sector een forfaitaire vermindering van de patronale bijdragen krijgen op voorwaarde dat deze vermindering wordt besteed aan het creëren van extra banen. Deze maatregel is gestart op 1 april 1997 met als eerste doel de creatie van 4 000 banen op basis van een jaarlijks budget van 3,3 miljard frank.

Op basis van de opgedane ervaring tijdens het eerste jaar, heeft de Regering beslist om de Sociale Maribel uit te breiden vanaf 1 juli 1998, met als doel op korte termijn tot een volledige toepassing en tot een versterking en verruiming van de maatregel te komen.

Voor de sectoren van de non-profit sector waarvoor de federale overheid bevoegd is worden daarenboven specifieke maatregelen genomen die leiden tot de creatie van 3 700 bijkomende jobs in de periode 98-99 (voor een totaalbudget van 3,8 miljard BEF). Bovendien worden bepaalde normen in bepaalde afdelingen van ziekenhuizen verhoogd en wordt de reconversie van rusthuisbedden in rust- en verzorgingstehuisbedden verder gezet. Dit moet leiden tot de creatie van 4 900 bijkomende jobs.

Vanaf 1 juli 1998 verdubbelt de vermindering van sociale bijdragen van 13 000 naar 26 000 frank per jaar voor elke werknemer die minstens halftijds tewerkgesteld is. Vanaf 1 juli 1999 wordt de sociale maribel-vermindering op 39 000 frank per jaar gebracht. De sociale maribel-regeling wordt verruimd naar de socio-culturele sector en naar de commerciële rusthuizen (opgericht onder de vorm van een commerciële vereniging of uitgebaat door een fysiek persoon).

— Door de activering van de sociale uitkeringen (cfr. hoofdstuk 3 — werkloosheid) wordt de creatie van bijkomende banen aangemoedigd. De banen beantwoorden aan collectieve behoeften van de samenleving of ontwikkelen nieuwe functies van dienstverlening in de ondernemingen.

De maatregelen tot aanzwengeling van de sociale economie waarbij de aandacht in de eerste plaats uitgaat naar de herinschakeling in het arbeidsproces, laten toe te voldoen aan maatschappelijke behoeften waaraan tot nu toe niet of onvoldoende werd tegemoetgekomen.

— Op het vlak van het verlagen van de lasten, heeft de Regering zich, na overleg met de sociale partners, tot doel gesteld het peil van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid op een termijn

dans un délai de six ans, au niveau moyen de nos pays voisins. Cela représente, dans les circonstances actuelles, une réduction de 3,4 % des charges salariales, soit environ 105 milliards de francs. A cet effet, les coûts du travail feront l'objet d'une nouvelle réduction de charges réalisée en trois étapes de deux ans chacune, correspondant à la durée de l'accord interprofessionnel et de la concertation sociale.

Cette réduction de charges s'accompagnera d'efforts des partenaires sociaux, déterminés par concertation sectorielle et interprofessionnelle, dans le domaine de la formation et de la redistribution du travail et ce, dans le but de ramener la Belgique au niveau moyen des trois pays de référence sur une période de six ans.

En 1999 et 2000, le Gouvernement fédéral libérera chaque année 18 milliards de francs sur une base annuelle, dont 12,2 % iront au secteur non marchand. Cette réduction de charges prend cours à partir du 1^{er} juillet 1999, mais cette date peut être avancée s'il apparaît, lors du contrôle budgétaire, qu'une marge existe en la matière et si les partenaires sociaux le demandent.

Cette réduction des coûts du travail se réalisera sans porter atteinte à l'assainissement des finances publiques, ni à l'équilibre du régime de sécurité sociale. Les moindres recettes pour la sécurité sociale seront compensées par une croissance de l'emploi, les résultats d'une bonne gestion de la sécurité sociale, l'affectation partielle de la marge budgétaire et si nécessaire, par un financement alternatif.

En 1999 et 2000, la moitié au moins des montants précités sera affectée chaque année à la mise en place d'un mécanisme structurel de réduction de charges. Les partenaires sociaux se sont par ailleurs engagés :

- à fournir des efforts supplémentaires dans le domaine de la formation dans le but de tracer une trajectoire pour les investissements belges dans la formation permanente, devant mener après six ans au niveau moyen de nos trois pays voisins;

- dans les secteurs où le système de classification des fonctions entraîne une inégalité des chances entre les hommes et les femmes, à revoir ce système pour parvenir à l'égalité des chances en la matière;

- à permettre le droit à l'interruption de carrière pour 3 % des travailleurs à certaines conditions;

- à ouvrir les possibilités en matière de congé-éducation payé aux travailleurs à temps partiel.

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

van zes jaar terug te brengen tot het gemiddelde van onze buurlanden. Dit betekent in de huidige omstandigheden een vermindering met 3,4 % van de loonkosten zijnde ongeveer 105 miljard BEF. Hiertoe zal er op de arbeidskosten een bijkomende lastenverlaging worden doorgevoerd in drie etappes van telkens twee jaar die overeenkomen met de looptijd van het interprofessioneel en sectoraal overleg.

Deze lastenvermindering zal worden geflankeerd door inspanningen van de sociale gesprekspartners, in interprofessioneel en sectoraal overleg, op het gebied van vorming en arbeidsherverdeling met als doelstelling België op zes jaar op het gemiddeld niveau van de drie referentielanden te brengen.

In 1999 en 2000 zal de Regering telkens 18 miljard frank op jaarbasis vrijmaken, waarvan 12,2 % naar de non-profit sector gaat. Die lastenverlaging gaat in op 1 juli 1999 maar die datum kan vervroegd worden indien bij de begrotingscontrole hiervoor een marge blijkt te bestaan en indien de sociale partners daartoe verzoeken.

De verlaging van de arbeidskosten zal gebeuren zonder afbreuk te doen aan de sanering van de overheidsfinanciën, noch aan het evenwicht binnen het sociale-zekerheidsstelsel. De mindere inkomsten voor de sociale zekerheid zullen worden gecompenseerd door een groei van de werkgelegenheid, de resultaten van een goed beheer van de sociale zekerheid, de gedeeltelijke aanwending van de budgettaire ruimte en indien nodig, door een bijkomende alternatieve financiering.

In 1999 en 2000 zal telkens minstens de helft van voornoemde bedragen worden aangewend om een structureel mechanisme van lastenvermindering op gang te brengen. De sociale partners hebben zich tevens geëngageerd :

- om bijkomende inspanningen te leveren op het vlak van vorming met als doel de Belgische investering in permanente vorming op een traject te zetten dat na zes jaar leidt tot het gemiddeld niveau van de drie buurlanden;

- om in de sectoren waar het functieclassificatiesysteem leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen, dit systeem te herzien met het oog op het realiseren van gelijke kansen;

- om het recht op loopbaanonderbreking onder bepaalde voorwaarden mogelijk te maken voor 3 % van de werknemers;

- om mogelijkheden voor educatief verlof te openen voor deeltijdsen.

— De dienstencheque zal worden ingevoerd ten experimentele titel in een sector waar reguliere arbeid weinig voorkomt in vergelijking met de werkelijke activiteit (bv. behangen, schilderen en vloerbedekking bij privé-personen thuis). Het is de bedoeling om via het stelsel van de dienstencheques

donc l'emploi dans des secteurs où l'autoproduction et le travail au noir sont très répandus.

Le chèque-service est un instrument qui permet de solvabiliser la demande de services par l'octroi d'un subside au consommateur qui diminue le coût en main-d'œuvre de la prestation. Ce subside sera plafonné à 40 000 francs par ménage. En outre, l'avantage est limité aux travaux de peinture dans le premier domicile (domicile principal) et il doit s'agir d'une facture minimale (heures de travail) de 30 000 francs par travail exécuté.

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

Axe 3 : La promotion de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs

La politique de promotion de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs est renforcée.

Pour chaque travailleur qui, sur la base d'une convention collective de travail, passe à une durée de travail hebdomadaire moyenne de 32 heures, est accordée une réduction forfaitaire de cotisations sociales de 96 000 francs maximum par an. Cette réduction de cotisations diminue progressivement à mesure que la durée de travail moyenne augmente.

Ces réductions de cotisations sont accordées pour une période de sept ans. Ce régime peut, lorsqu'il est appliqué aux entreprises en difficulté ou en restructuration, constituer une alternative à la prépension conventionnelle et empêche qu'une partie du personnel se retrouve au chômage grâce à la redistribution du travail. L'accès à ce régime est possible jusque fin 2000.

A titre expérimental, 60 entreprises procédant à l'instauration de la semaine de 32 heures avec recrutements compensatoires peuvent bénéficier de la réduction de cotisations pour la redistribution du travail pendant sept ans. Cette réduction de cotisations est égale à 96 000 francs maximum par travailleur passant à la semaine de 32 heures et est dégressive. Par ailleurs, cette réduction est fixée en fonction du nombre d'heures de travail réduites.

Le régime de la semaine de quatre jours pour raisons d'ordre organisationnel est instauré. L'objectif est que les entreprises, en passant à la semaine de quatre jours, puissent augmenter leur temps de production permettant ainsi de réaliser des recrutements supplémentaires. Ces engagements supplémentaires sont stimulés grâce à l'octroi de réductions de cotisations pendant sept ans.

de markt van de dienstverlening aan personen verder te ontwikkelen en aldus de tewerkstelling te verhogen in die sectoren waar veel zwartwerk is of waar personen eigenhandig dergelijke taken vervullen.

De dienstencheque is een instrument dat toelaat de bestaande potentiële vraag naar diensten om te zetten in een effectieve vraag dankzij het toekennen van een subsidie aan de gebruiker die de arbeidskost van de prestatie vermindert. Deze subsidie wordt op 40 000 frank per gezin geplafonneerd. Daarenboven wordt het voordeel beperkt tot schilderwerken in de eerste woning (hoofddomicilie) en moet het gaan om een minimale factuur (werkuren) van 30 000 frank per uitgevoerd werk.

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

Thema 3 : De bevordering van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en van hun werknemers

Het beleid tot bevordering van het aanpassingsvermogen van ondernemingen en hun werknemers wordt versterkt.

Voor elke werknemer die op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst overschakelt naar een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 32 uren wordt een forfaitaire bijdragevermindering toegekend van maximaal 96 000 frank per jaar. Deze bijdragevermindering neemt geleidelijk af naarmate de gemiddelde arbeidsduur hoger ligt.

Deze bijdrageverminderingen worden toegekend voor een periode van 7 jaar. Dit stelsel kan, toegepast op ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering, een alternatief zijn voor het conventioneel brugpensioen en voorkomt, via de arbeidsherverdeling, werkloosheid voor een deel van het personeel. De toegang tot dit stelsel kan tot eind 2000.

Bij wijze van experiment kunnen 60 bedrijven die overgaan tot de invoering van de 32-uren week met compenserende aanwervingen genieten van de arbeidsverdelende bijdragevermindering gedurende 7 jaar. Deze bijdragevermindering is maximaal gelijk aan 96 000 frank per werknemer die overgaat naar de 32-uren week en is degressief. Bovendien is deze vermindering functie van het aantal arbeidsuren waarmee men de arbeidsduur vermindert.

Het stelsel van de vierdagenweek om arbeidsorganisatorische redenen wordt ingevoerd. Er wordt naar gestreefd dat ondernemingen door over te schakelen op de vierdagenweek de productietijd kunnen verlengen waardoor bijkomende aanwervingen kunnen gerealiseerd worden. Deze bijkomende aanwervingen worden gestimuleerd door het toekennen van bijdrageverminderingen gedurende zeven jaar.

La réduction des cotisations patronales qu'accordera le Gouvernement s'accompagnera d'efforts consentis par les partenaires sociaux dans le domaine de la formation et de la redistribution du travail.

La moitié de l'enveloppe prévue pour la réduction de charges en 1999 et 2000 sera liée à des accords conclus au niveau sectoriel. Tant les modalités de la réduction de charges que la liste des mesures de promotion de l'emploi feront l'objet d'une concertation plus approfondie entre l'Etat fédéral et les partenaires sociaux.

Les mesures de redistribution du travail seront élargies. Un droit à l'interruption de carrière est prévu pour 3 % des travailleurs. L'obligation de remplacement est ajustée à celle en vigueur pour la prépension et des règles spécifiques sont appliquées, tenant compte des difficultés d'organisation dans les petites et moyennes entreprises. De plus, pour les situations dans lesquelles les travailleurs bénéficient d'un droit général à l'interruption de carrière, l'indemnité d'interruption est portée de 12 000 à 20 000 francs par mois. Il s'agit du congé parental, du congé pour soins palliatifs et du congé pour l'accueil d'un membre du ménage ou de la famille malade. Les catégories de demandeurs d'emploi qui entrent en considération pour le remplacement des travailleurs en interruption de carrière sont élargies.

Le congé-éducation payé est ouvert aux travailleurs occupés dans des régimes de réduction collective du temps de travail, aux travailleurs occupés à 4/5-temps minimum et aux travailleurs à temps partiel à horaires variables.

Le statut des travailleurs à temps partiel fera l'objet d'une nouvelle amélioration, notamment en permettant l'accès au régime du congé-éducation payé pour certains travailleurs à temps partiel et par la requête adressée aux partenaires sociaux les invitant à conclure des accords facilitant l'accès au régime du travail à temps partiel et garantissant l'égalité des chances des travailleurs à temps partiel en matière de carrière et de promotion.

Des régimes dans lesquels les membres du personnel participent aux résultats de l'entreprise seront mis au point.

Nos entreprises sont de plus en plus actives au niveau international et sont par conséquent confrontées à la concurrence des entreprises issues de nos pays voisins et des pays anglo-saxons. Ces entreprises peuvent activement faire appel aux options sur actions afin d'impliquer davantage leurs managers et leurs collaborateurs dans la future croissance de l'entreprise et de les encourager à y contribuer. Il s'agit essentiellement d'entreprises florissantes dans des secteurs porteurs très compétitifs et qui évoluent très rapidement. Dans notre pays, ces entreprises sont très importantes pour l'emploi et le maintien ou le développement du savoir-faire spécialisé. Il est primordial de mettre à la disposition de toutes ces entreprises une réglementation leur permettant de

De patronale lastenverminderingen die de Regering zal doorvoeren worden geflankeerd door inspanningen van de sociale partners op het vlak van de vorming en de arbeidsherverdeling.

De helft van de enveloppe die voor de lastenverlaging in 1999 en 2000 wordt uitgetrokken, zal gekoppeld worden aan akkoorden die op sectoraal niveau worden gesloten. Zowel de modaliteiten van de lastenverlaging als de lijst van tewerkstellingsbevorderende maatregelen zullen het voorwerp uitmaken van nader overleg tussen de federale Regering en de sociale gesprekspartners.

Arbeidsherverdelende maatregelen zullen uitgebreid worden. Een recht op loopbaanonderbreking voor 3 % van de werknemers wordt voorzien waarbij de vervangingsplicht wordt afgestemd op deze die geldt voor het brugpensioen en waarbij de specifieke regels gelden die rekening houden met de arbeidsorganisatorische mogelijkheden van de kleine en middelgrote ondernemingen. Daarenboven wordt in die situaties waar werknemers een algemeen recht op loopbaanonderbreking hebben de onderbrekingsuitkering verhoogd van 12 000 naar 20 000 frank per maand. Het gaat hier over het ouderschapsverlof, het palliatief verlof en het verlof voor de opvang van zieke familie- en gezinsleden. De categorieën van werkzoekenden die in aanmerking komen voor vervanging van loopbaanonderbrekers worden uitgebreid.

Betaald educatief verlof wordt mogelijk voor werknemers in regelingen van collectieve arbeidsduurvermindering, voor werknemers met minstens 4/5 werktijd en voor de deeltijds werkenden met variabele uurroosters.

Het statuut van de deeltijdse werknemers wordt dus verder verbeterd onder meer door toegang tot het stelsel van betaald educatief verlof voor sommige deeltijdse werknemers en door het verzoek dat werd gericht aan de sociale partners om akkoorden te sluiten die de toegang tot het stelsel van deeltijdse arbeid vergemakkelijken en die de gelijke kansen van deeltijdse werknemers inzake loopbaan en promotie waarborgen.

Stelsels waarbij personeelsleden participeren in de resultaten van de onderneming zullen worden uitgewerkt.

Onze ondernemingen zijn steeds meer op internationaal niveau actief en krijgen bijgevolg te maken met de concurrentie van de ondernemingen uit de buurlanden en de Angelsaksische landen. Deze ondernemingen kunnen actief beroep doen op aandelenopties teneinde hun managers en medewerkers meer te betrekken bij de toekomstige groei van de onderneming en hen aan te sporen om hiertoe bij te dragen. Het gaat vooral om groeiende ondernemingen in zeer concurrentiële groeisectoren die vlug evolueren. In ons land zijn deze ondernemingen zeer belangrijk voor de werkgelegenheid en het behoud of de ontwikkeling van de gespecialiseerde know-how. Het is belangrijk aan al deze ondernemingen een regeling ter beschikking te stellen die hen toelaat het hoofd te

faire face à la concurrence des entreprises étrangères et par conséquent de leur offrir la possibilité de faire appel aux « stock options plans » pour attirer des collaborateurs motivés et compétents à intégrer dans leur entreprise.

La réglementation actuelle instaurée par la loi du 27 décembre 1984 reste insuffisante, en ce sens que les conditions auxquelles est soumise l'exonération fiscale sont trop limitées. La nouvelle réglementation que soumettra le Gouvernement au Parlement doit être considérée comme un facteur devant contribuer à la stimulation de la croissance et de la rentabilité futures des entreprises, avec pour conséquence un impact positif sur l'emploi.

Axe 4 : Le renforcement de la politique de l'égalité des chances

Les initiatives en cours visant à éliminer les discriminations entre les hommes et les femmes seront renforcées :

- pour donner aux femmes une meilleure qualification de base pour les professions dans lesquelles elles sont déjà bien représentées;
- pour former davantage de femmes aux professions où elles sont sous-représentées.

Les partenaires sociaux s'engagent à revoir le système de classification des fonctions dans les secteurs où celui-ci entraîne une inégalité des chances entre hommes et femmes et ce, dans l'objectif d'atteindre l'égalité des chances.

Pour une meilleure harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle, les dispositifs existants seront élargis :

- le droit à l'interruption de carrière sera étendu et le montant de l'allocation d'interruption sera augmenté dans des cas particuliers tels que le congé parental;
- les infrastructures d'accueil et de soins aux enfants, aux personnes âgées et aux personnes malades seront développées afin d'offrir une plus grande capacité d'accueil.

Une attention particulière ira d'une part aux soins à domicile et d'autre part à l'accueil d'enfants dont les parents suivent une formation.

La reprise de la vie professionnelle est facilitée. Le régime existant en matière d'interruption de carrière, qui offre aux travailleurs la garantie de retrouver leur place après leur période d'interruption, sera élargi. L'accès aux mesures existantes en matière d'insertion sera assoupli pour les personnes rentrantes.

Il existe dans le secteur public une obligation d'engager des personnes handicapées. L'engagement de personnes handicapées est encouragé dans le secteur privé au moyen de subsides octroyés par les Régions et les Communautés. Les partenaires sociaux seront consultés en vue de faire augmenter l'occupation de personnes handicapées dans le secteur privé.

bieden aan de concurrentie met buitenlandse ondernemingen en bijgevolg hen de mogelijkheid te bieden een beroep te doen op « stock option plans » om bekwame en gemotiveerde medewerkers aan te trekken en hen bij de onderneming te betrekken.

De huidige regeling die ingevoerd werd door de wet van 27 december 1984 blijkt onvoldoende, daar de voorwaarden waaraan de belastingvrijstelling is onderworpen te beperkend zijn. De nieuwe regeling die door de Regering aan het Parlement zal worden voorgelegd dient te worden beschouwd als een factor die moet bijdragen tot stimulering van de toekomstige groei en rendabiliteit van de ondernemingen met alle positieve gevolgen hiervan op de werkgelegenheid.

Thema 4 : De versterking van het gelijkkansenbeleid

De aan de gang zijnde initiatieven om de discriminatie tussen mannen en vrouwen weg te werken zullen verder versterkt worden :

- om de vrouwen een betere basiskwalificatie bij te brengen voor de beroepen waarin zij reeds goed vertegenwoordigd zijn;
- om meer vrouwen op te leiden voor de beroepen waarin zij ondervertegenwoordigd zijn.

De sociale partners engageren zich ertoe om met het oog op het realiseren van gelijke kansen, het functieclassificatiesysteem te herzien in die sectoren waar dit leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen.

Om de combinatie tussen beroeps- en gezinsleven te harmoniseren zullen de bestaande voorzieningen worden uitgebreid :

- het recht op loopbaanonderbreking zal worden verruimd en het bedrag van de onderbrekingsuitkering zal worden verhoogd in bepaalde gevallen zoals het ouderschapsverlof;
- de infrastructuur voor de opvang en de zorg ten behoeve van kinderen, bejaarden en zieken zullen verder worden uitgebreid om meer opvangmogelijkheden te bieden.

Bijzondere aandacht zal enerzijds uitgaan naar thuiszorg en anderzijds naar de opvang van kinderen wiens ouders een opleiding volgen.

De herintreding in het beroepsleven wordt vergemakkelijkt. Het bestaande stelsel van loopbaanonderbreking dat de werknemers de garantie biedt dat ze na het verstrijken van die onderbreking hun baan opnieuw kunnen innemen, zal worden uitgebreid. De toegang tot de bestaande inschakelingsmaatregelen zal worden versoepeld voor de herintreders.

In de overheidssector bestaat een verplichting tot indienstneming van gehandicapte personen. In de particuliere sector wordt de indienstneming van gehandicapten aangemoedigd door subsidies vanwege de Gewesten en Gemeenschappen. De sociale partners zullen worden geraadpleegd om de tewerkstelling van de gehandicapte personen in de privé-sector te doen toenemen.

3. L'ASSURANCE-CHOMAGE

La politique qui sera menée par le Gouvernement en 1999 s'inscrira dans la continuité et dans le développement de celle qui a été suivie au cours de ces dernières années.

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

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

- d'une part, assurer une protection sociale efficace aux travailleurs privés d'emploi,
- d'autre part, aider les demandeurs d'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. Le régime d'assurance chômage doit être utilisé comme support d'une politique active en faveur de l'emploi.

1. La couverture du risque de chômage

Dans ce cadre, l'action du Gouvernement vise à

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

b) renforcer certains droits aux allocations de chômage dans le cadre de la lutte contre la pauvreté.

En plus des mesures qui ont déjà été prises :

- le montant de l'allocation de certains chômeurs qui habitent seuls sera revalorisé;
- certaines sanctions appliquées aux chômeurs qui ne respectent pas leurs obligations seront revues, notamment quant à la proportionnalité de la sanction par rapport à l'infraction commise;
- des garanties supplémentaires seront offertes aux chômeurs dans le cadre des contrôles effectués par les inspecteurs sociaux;
- les délais de paiement des allocations feront l'objet d'une analyse en partenariat avec les organismes de paiement. L'objectif est d'arriver à des propositions concrètes permettant de réduire les délais de paiement.

2. Activation des allocations de chômage

L'utilisation plus active des allocations de chômage afin de faciliter la réinsertion des chômeurs sur le marché du travail et de développer l'emploi constitue l'orientation principale de la politique qui est menée

3. DE WERKLOOSHEIDSVERZEKERING

Het beleid van de Regering in 1999 zal opgezet worden in continuïteit en in het verlengde van het beleid dat de vorige jaren gevolgd werd.

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

Wat ons stelsel van werkloosheidsverzekering betreft, rust het gevoerde beleid op twee hoofdlijnen. Deze stemmen overeen met de twee functies van een modern stelsel voor werkloosheidsverzekering, namelijk,

- enerzijds, een doeltreffende sociale bescherming voor de werkloze werknemers verzekeren,
- anderzijds, de werkzoekenden helpen om zich opnieuw in te schakelen op de arbeidsmarkt. Het stelsel van werkloosheidsverzekering moet als hulpmiddel bij een actief tewerkstellingsbeleid gebruikt worden.

1. De dekking van het werkloosheidsrisico

In dit kader is de actie van de Regering bedoeld :

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

b) om bepaalde rechten op werkloosheidsuitkeringen te versterken in het kader van de strijd tegen armoede.

Naast de reeds genomen maatregelen :

- zal het uitkeringsbedrag van sommige werklozen die alleenwonen geherwaardeerd worden;
- zullen sommige sancties die toegepast worden op werklozen die hun verplichtingen niet nakomen, herzien worden, met name wat de proportionaliteit tussen de sanctie en de gepleegde overschrijding betreft;
- worden bijkomende waarborgen ingebouwd voor werklozen in het kader van de controle door de sociale inspecteurs;
- zullen de betaaltermijnen het voorwerp zijn van een analyse in samenspraak met de uitbetalingsinstellingen. Het is de betrachting om te komen tot concrete voorstellen die toelaten de betaaltermijnen in te korten.

2. Activering van de werkloosheidsuitkeringen

Het gebruiken van de werkloosheidsuitkeringen op een meer actieve wijze om de herinschakeling van de werklozen op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en de tewerkstelling te ontwikkelen, vormt de

en matière d'assurance chômage. Cette politique qui s'inscrit dans le cadre des recommandations des instances internationales (Union européenne, O.C.D.E., ...) sera encore intensifiée en 1999 par :

- le développement et l'amélioration du régime des agences locales pour l'emploi;
- le développement du régime d'activation des allocations de chômage dans les entreprises;
- la prolongation du régime des programmes de transition professionnelle;
- le renforcement des mesures de formation.

Toujours dans le cadre de l'activation, les possibilités de réinsertion des chômeurs par le travail bénévole non concurrentiel avec l'emploi régulier seront également encouragées.

De même la procédure de suivi de la disponibilité pour le marché de l'emploi sera réexaminée avec pour objectif d'inciter, d'encourager et d'aider davantage les chômeurs à se réinsérer sur le marché du travail.

a) *Les Agences locales pour l'Emploi (A.L.E.)*

Le régime des ALE connaît un succès certain à la fois sur le plan quantitatif (plus de 40 000 personnes travaillent actuellement chaque mois en ALE) et sur le plan qualitatif (aussi bien les prestataires que les utilisateurs interrogés lors des évaluations se sont déclarés très satisfaits de leur expérience).

Tenant compte des évaluations qui ont été réalisées, le régime des ALE a fait l'objet de nombreuses améliorations.

Dans la continuité de cette politique d'amélioration constante du régime basée sur son évaluation, le Gouvernement a décidé qu'un contrat de travail sera conclu entre les prestataires et l'ALE. Le projet de loi à cette fin sera soumis prochainement au Parlement.

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

b) *L'activation des allocations de chômage dans les entreprises*

Cette mesure a démarré effectivement en février 1998. Elle vise la création d'emplois supplémentaires essentiellement dans le secteur privé dans des activités de service qui ne sont actuellement pas ou plus exercées vu leurs coûts : accueil des clients, pompis-

voornaamste bedoeling van het beleid inzake werkloosheidsverzekering. Dit beleid dat met de aanbevelingen van de internationale instanties overeenstemt (Europese Unie, OESO, ...), zal verder in 1999 versterkt worden door :

- het ontwikkelen en het verbeteren van het stelsel van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen;
- de ontwikkeling van een stelsel van activering van de werkloosheidsuitkeringen binnen de bedrijven;
- het verderzetten van het stelsel van de doorstromingscontracten;
- de versterking van maatregelen voor vorming.

Binnen de context van de activering zullen de mogelijkheden tot herinschakeling van werklozen via vrijwilligerswerk dat niet concurrentieel is met reguliere werkgelegenheid tevens gepromoot worden.

Zo zal ook de procedure voor opvolging van de beschikbaarheid van de arbeidsmarkt opnieuw onderzocht worden met als doel de werklozen meer aan te zetten, aan te moedigen en te helpen om zich opnieuw in te schakelen op de arbeidsmarkt.

a) *De Plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (PWA)*

Het PWA-stelsel kent een groot succes zowel op kwantitatief (meer dan 40 000 mensen werken nu elk maand in het kader van een PWA) als op kwalitatief niveau (de PWA'ers én de gebruikers die bij een onderzoek ondervraagd werden, verklaarden zich zeer tevreden over hun ervaring).

Rekening houdend met de gevoerde evaluaties maakte het PWA-stelsel het voorwerp uit van talrijke verbeteringen.

Voortgaande op dit beleid van constante verbetering van het stelsel op basis van de evaluatie ervan heeft de Regering beslist dat een arbeidsovereenkomst tussen de PWA'er en het PWA afgesloten zou worden. Het wetsontwerp hiertoe zal binnenkort bij het Parlement worden ingediend.

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

b) *De activering van de werkloosheidsuitkeringen binnen de bedrijven*

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

tes, service de parking, aide au chargement dans les magasins, services d'accueil dans les entreprises, etc.

Le développement de ces emplois est encouragé par une très forte réduction du coût du travail. L'activation de l'allocation de chômage et l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale permettent de réduire le coût du travail à un montant qui, en principe, ne dépasse pas 10 000 F/mois pour un emploi à mi-temps et 20 000 F/mois pour un emploi à 4/5 temps, à charge de l'employeur.

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

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

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

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

Au 1^{er} octobre 1998, plus de 6 000 emplois ont déjà été créés dans le cadre de cette mesure. Fin août 1998, 2 310 emplois étaient déjà occupés.

Les statistiques précitées sont positives.

Cela démontre à la fois que cette mesure :

- offre une plus-value en matière de services qui répondent à un besoin des entreprises;

- offre des perspectives de réinsertion aux chômeurs de longue durée;

- est simple et efficace au niveau de son administration.

Cela démontre également que la mesure rencontre son objectif de créer à court terme un nombre significatif d'emplois supplémentaires. Elle a donc son utilité à côté des politiques structurelles de réduction du coût du travail et de redistribution du travail, lesquelles sont fondamentales et indispensables mais ne produisent leurs effets qu'à moyen et long terme.

La mesure fait l'objet d'une évaluation continue et fera l'objet d'une évaluation globale à la fin de l'année. Elle sera optimisée en fonction de ces évaluations.

ervan : onthaal van klanten, pompbedienden, parkeerdiensten, hulp bij het inpakken in winkels, onthaaldiensten in bedrijven enz.

De ontwikkeling van deze banen wordt door een sterke vermindering van de arbeidskost bevorderd. Met de activering van de werkloosheidsuitkering en de vrijstelling van de patronale sociale zekerheidsbijdragen wordt de arbeidskost verminderd tot een bedrag ten laste van de werkgever dat in principe niet hoger is dan 10 000 frank per maand voor een half-tijdse betrekking en 20 000 frank per maand voor een 4/5-job.

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

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

Deze werklozen zullen met een klassieke arbeidsovereenkomst aangeworven worden met een normaal geplafonneerd loon. Daar het in wezen gaat over 1/2-tijdse en 4/5-jobs wordt het loon met een inkomensgarantie-uitkering aangevuld. De Gewesten zullen ook een bijkomende begeleiding van de betrokken werknemers verzekeren.

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

Op 1 oktober 1998 werden reeds meer dan 6 000 betrekkingen gecreëerd in het kader van deze maatregel. Eind augustus 1998 waren reeds 2 310 betrekkingen bezet.

De voormelde statistieken zijn positief.

Dit toont tezelfdertijd aan :

- dat deze maatregel een meerwaarde inzake dienstverlening biedt die beantwoordt aan de noden van de bedrijven;

- dat deze maatregel herinschakelingsperspectieven biedt aan langdurig werklozen;

- dat de maatregel eenvoudig is en administratief efficiënt.

Hierdoor wordt ook bewezen dat de maatregel zijn doelstelling haalt om op korte termijn een significant aantal bijkomende jobs te creëren. Hij heeft dus zijn nut bewezen naast structurele beleidsmaatregelen tot vermindering van de arbeidskosten en tot arbeidsherverdeling, die fundamenteel en noodzakelijk zijn maar pas op middellange en lange termijn effect hebben.

De maatregel is voorwerp van continuë evaluatie en zal globaal geëvalueerd worden op het einde van het jaar. Op basis van deze evaluaties zal hij geoptimaliseerd worden.

c) *Les programmes de transition professionnelle*

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

Ces programmes s'adressent aux jeunes demandeurs d'emploi (depuis 12 mois au moins ou depuis 9 mois au moins pour les peu qualifiés âgés de moins de 25 ans) qui perçoivent des allocations d'attente, aux chômeurs de longue durée (2 ans de chômage au moins), aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence (depuis 12 mois au moins) et aux personnes qui sont occupées dans le cadre des ALE.

Ceux-ci peuvent être engagés dans les liens d'un contrat de travail au moins à mi-temps, d'une durée de deux ans maximum pouvant être prolongée d'un an pour les personnes qui ont effectué précédemment des prestations dans le cadre des ALE. Ils sont occupés principalement par les Communes et les ASBL dans les secteurs social, culturel, sportif, de l'environnement, ... pour répondre à des besoins collectifs de société non rencontrés par le circuit de travail régulier. Il s'agit d'emplois supplémentaires.

Les travailleurs concernés perçoivent un salaire normal pour la fonction exercée. Ce salaire est constitué d'une allocation forfaitaire à charge de l'ONEM, d'une intervention de la Région et/ou de la Communauté et d'une quote-part éventuelle à charge de l'employeur (Commune ou ASBL). L'allocation forfaitaire s'élève à 10 000 F/mois pour un emploi à mi-temps, 13 000 F/mois pour un emploi à 4/5 temps ou plus. Cette allocation forfaitaire est majorée de 2 000 F pour les personnes qui transitent via l'ALE. Les cotisations de sécurité sociale sont versées étant entendu que le Plan avantage à l'embauche est d'application.

L'intervention de l'autorité fédérale est majorée et portée à 17 500 F/mois pour un emploi à 1/2 temps et à 22 000 F/mois pour un emploi à 4/5 temps dans les Communes qui connaissent un taux de chômage élevé. Dans ces Communes, l'intervention de l'employeur — Commune ou ASBL — est donc réduite. En outre, la durée d'occupation dans les programmes de transition professionnelle est prolongée d'un an dans les Communes précitées.

d) *Reprise d'études ou de formation par les chômeurs*

Dans le cadre du plan d'action belge pour l'emploi 1998 pris sur la base des lignes directrices européennes, deux mesures encourageant la formation ont été prises.

c) *De doorstromingsprogramma's*

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

Deze programma's richten zich naar jonge werkzoekenden (minstens 12 maanden of sedert 9 maanden voor de laaggekwalificeerden jonger dan 25 jaar) die wachttuitkeringen ontvangen, naar de langdurig werklozen (minstens 2 jaar werkloos), naar de bestaansminimumtrekkers (sedert ten minste 12 maanden) en naar de personen die actief zijn in het PWA.

Deze kunnen worden aangeworven met een arbeidscontract tenminste halftijds, met een maximumduur van 1 jaar, verlengbaar met 1 jaar voor de personen die actief geweest zijn in het kader van een PWA. Zij worden voornamelijk tewerkgesteld bij gemeenten en vzw's, in de socio-culturele sector, de sportieve sector, de milieusector, ... om een antwoord te bieden aan collectieve maatschappelijke behoeften waaraan niet of onvoldoende wordt tegemoet gekomen binnen het normale arbeidscircuit. Het dient te gaan om bijkomende arbeidsplaatsen.

De betrokken werknemers ontvangen het normale loon voor de uitgeoefende functie. Dit loon is samengesteld uit een forfaitaire uitkering ten laste van de RVA, een tussenkomst van het Gewest en/of de Gemeenschap en het eventueel resterende deel ten laste van de werkgever (gemeente of vzw). De forfaitaire uitkering bedraagt 10 000 frank/maand voor een halftijdse tewerkstelling, 13 000 frank/maand voor een minstens 4/5-tewerkstelling. Deze forfaitaire uitkering wordt verhoogd met 2 000 frank voor de personen die doorstromen via het PWA. De sociale zekerheidsbijdragen zijn verschuldigd met dien verstande dat het voordeelbanenplan van toepassing is.

De tussenkomst van de federale overheid is opgetrokken en gebracht op 17 500 frank per maand voor een 1/2-tijdse betrekking en op 22 000 frank per maand voor een 4/5-job in de gemeenten met een hoge werkloosheidsgraad. In deze gemeenten zal de tussenkomst van de werkgever — gemeente of vzw — dus worden verlaagd. Daarbovenop wordt de maximale duur van de tewerkstelling in een doorstromingsprogramma verlengd met 1 jaar in voornoemde gemeenten.

d) *Hervatten van studies of opleiding door de werklozen*

In het kader van het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 op basis van de Europese richtlijnen zijn twee maatregelen genomen ter aanmoediging van opleiding.

Tout d'abord, depuis le 1^{er} septembre 1998, les conditions dans lesquelles les chômeurs peuvent reprendre des études de plein exercice avec maintien de leurs allocations ont été assouplies. Lorsqu'il s'agit d'études préparant à des professions dans lesquelles il y a pénurie de main d'œuvre, le chômeur peut reprendre immédiatement de telles études, sans condition de durée de chômage pour autant qu'il ait terminé ses études de base depuis au moins deux ans.

D'autre part, à partir du 1^{er} janvier 1999, une allocation mensuelle d'accompagnement sera allouée pendant six mois maximum au jeune demandeur d'emploi qui n'a pas ou pas encore droit aux allocations d'attente et qui, dans le cadre du plan d'accompagnement, suit une formation intensive avec issue sur un emploi.

4. LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Occupation des travailleurs de nationalité étrangère

Le projet de loi adaptant l'arrêté royal n° 34 du 20 juillet 1967 relatif à l'occupation de travailleurs de nationalité étrangère sera finalisé dès réception de l'avis du Conseil d'Etat en la matière.

Simplification et modernisation de l'administration sociale pour les employeurs

Cette opération réside en sept mesures, à savoir la généralisation de la carte d'identité sociale, le compte individuel standardisé, la déclaration ONSS multifonctionnelle (les déclarations immédiate et périodique), la simplification de l'administration sociale, l'harmonisation d'un certain nombre de notions de droit social, la stimulation du transfert de données électroniques et une nouvelle réglementation en matière de responsabilité dans plusieurs secteurs à risques.

Maintenant que les projets d'arrêté concernant l'harmonisation de plusieurs notions de droit social sont prêts, les propositions relatives au compte individuel standardisé et à la simplification de l'administration sociale y afférente peuvent être finalisés.

Le Gouvernement poursuivra la mise en œuvre de la note de politique générale en matière de lutte contre le travail au noir, approuvée par le Conseil des Ministres du 28 juin 1996 (Politique de droit pénal social).

Après les adaptations à apporter en droit pénal social en matière de circonstances atténuantes et de priorité des poursuites par amendes administrati-

Eerst en vooral zijn sedert 1 september 1998 de voorwaarden waaronder werklozen studies met volledig leerplan kunnen hervatten met behoud van hun uitkeringen versoepeld. Wanneer het gaat over studies die voorbereiden tot beroepen waar er een tekort aan arbeidskrachten is, kan de werkloze onmiddellijk de studies hernemen zonder voorwaarde inzake werkloosheidsduur voor zover hij of zij zijn of haar basisstudies sedert ten minste twee jaar heeft beëindigd.

Anderzijds zal vanaf 1 januari 1999 een maandelijkse begeleidingsuitkering toegekend worden gedurende maximum zes maanden aan jonge werkzoekenden die geen of nog geen recht hebben op een wachtuitkering en die in het kader van het begeleidingsplan een intensieve vorming volgen met het oog op tewerkstelling.

4. ARBEIDSREGLEMENTERING EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Tewerkstelling van buitenlandse arbeiders

Het wetsontwerp tot aanpassing van het koninklijk besluit n° 34 van 20 juli 1967 betreffende de tewerkstelling van werknemers van vreemde nationaliteit zal worden gefinaliseerd zodra het advies van de Raad van State hierover zal uitgebracht zijn.

De sociale administratie bij de werkgevers wordt verder vereenvoudigd en gemoderniseerd

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

Nu ook de ontwerpbesluiten m.b.t. de harmonisatie van een aantal begrippen in het sociaal recht klaar zijn, kunnen de voorstellen m.b.t. een gestandaardiseerde individuele rekening en de daarmee gepaard gaande vereenvoudiging van de sociale administratie gefinaliseerd worden.

De Regering zal de Beleidsnota inzake de bestrijding van het zwartwerk goedgekeurd door de ministerraad van 28 juni 1996 verder uitvoeren (Sociaal handhavingsbeleid).

Na de aanpassing in het sociaal strafrecht met betrekking tot de verzachtende omstandigheden en de voorrang aan de vervolging via administratieve

ves, un projet de loi sera également préparé, notamment pour harmoniser les montants des amendes.

La politique de promotion de la qualité du travail est une politique de continuité qui répond aux besoins de la société post-industrielle.

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

Le Conseil national du Travail et le Conseil supérieur de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement des lieux de travail ont émis un avis à propos d'un projet d'arrêté royal relatif à la politique de stress dans les entreprises. Ce projet est toujours au Conseil d'Etat qui doit émettre un avis.

— Les plans de transport dans les entreprises constituent un élément de solution au problème du trajet domicile-travail. L'initiative est laissée au Parlement.

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

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

Des projets d'arrêté royal relatifs à cette problématique ont été pris. Un premier arrêté fixe les mesures relatives à la sécurité et la santé des travailleurs intérimaires au travail, plus particulièrement en ce qui concerne les problèmes spécifiques du contrôle médical et des relations entre les parties. Un deuxième arrêté concerne le service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire.

— On fait de plus en plus appel à la sous-traitance. Cela entraîne l'apparition de problèmes spécifiques relatifs aux obligations mutuelles de l'entreprise principale et des sous-traitants. Ce type de problèmes se pose surtout dans le domaine des chantiers de construction. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail y apporte une solution. Des arrêtés d'exécution sont élaborés par l'administration. L'arrêté royal relatif aux chantiers temporaires et mobiles est attendu très prochainement.

Le cadre légal belge doit être réorganisé en profondeur en vue d'introduire les normes européennes tout en souplesse

L'ensemble de la matière s'articulera autour de trois lois fondamentales.

geldboeten, wordt ook een wetsontwerp voorbereid o.a. tot harmonisering van de bedragen van de geldboeten.

Het beleid tot bevordering van de kwaliteit van de arbeid beoogt continuïteit en beantwoordt aan de noden van de post-industriële maatschappij.

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

De Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad van Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen hebben een advies uitgebracht over een ontwerp koninklijk besluit over het stressbeleid in de ondernemingen. Het ontwerp ligt nog steeds ter advies bij de Raad van State.

— Een bijdrage tot de oplossing van het woon-werkverkeer ligt in de bedrijfsvervoerplannen. Het initiatief hiertoe wordt aan het Parlement overgelaten.

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

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

Koninklijke besluiten betreffende deze problematiek zijn genomen, enerzijds, tot vaststelling van maatregelen betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk van uitzendkrachten, meer bepaald m.b.t. de specifieke problemen van medisch toezicht en de verhoudingen tussen de partijen, anderzijds, betreffende de centrale preventiedienst voor de sector van de uitzendarbeid.

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

Het Belgisch wettelijke kader dient grondig herschikt te worden om de Europese normering op een soepele manier te introduceren

De hele materie zal rond drie basiswetten opgebouwd worden.

— *Loi sur le matériel dangereux et malsain*

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

— *Loi sur les produits dangereux*

Cette loi régit la mise sur le marché de produits dangereux à usage professionnel. On ne peut actuellement s'adresser qu'aux employeurs qui utilisent des produits dangereux. La responsabilité des fabricants et des distributeurs doit être établie de manière claire. Le Parlement étudie à l'heure actuelle un projet de loi relatif aux garanties que doivent présenter les substances, préparations et produits en matière de sécurité et de santé de travailleurs (doc. Chambre 1741). L'objectif est d'atteindre une cohérence maximale avec un projet de loi sur les normes de produits en matière d'environnement. Les arrêtés d'exécution des deux lois seront communs là où les projets de loi se recouvrent éventuellement.

— *Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*

Cette loi du 4 août 1996 constitue la base de la réglementation de tout ce qui touche au lieu de travail. Cette loi implique une série d'arrêtés d'exécution qui sont attendus pour l'année à venir, plus particulièrement en ce qui concerne le travail avec des tiers, le fonctionnement des comités de prévention et de protection au travail et du Conseil supérieur de la prévention et de la protection au travail.

Trois arrêtés royaux importants ont déjà été pris le 27 mars 1998, sur la politique du bien-être, les services de prévention et de protection au travail et le conseil supérieur de la prévention et de la protection au travail. Le code sur le bien-être au travail est développé et peaufiné en ce qui concerne les agents physiques, les chantiers temporaires et mobiles, les équipements de travail, le travail sous pression, les substances cancérigènes, les valeurs limites des produits dangereux et les jeunes.

En ce qui concerne les établissements confrontés à des risques graves (Seveso), un accord de coopération avec les régions est en cours de préparation.

La matière « bien-être au travail » est par ailleurs déréglementée. Cela signifie que la réglementation ne devra comporter à l'avenir que des objectifs. Le contenu technique fera l'objet de directives indicatives décrétées par l'inspection du travail sur la base

— *Wet op gevaarlijk en ongezond materieel*

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

— *Wet op de gevaarlijke producten*

Deze wet regelt het op de markt brengen van gevaarlijke producten met het oog op het beroepsgebruik ervan. Op dit ogenblik kan men zich enkel richten tot de werkgevers die gevaarlijke producten gebruiken. De verantwoordelijkheid van fabrikanten en verdelers moet duidelijk gesteld worden. Een wetsontwerp betreffende de waarborgen die de stoffen, preparaten en producten inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers met het oog op hun welzijn moeten bieden wordt momenteel door het Parlement behandeld (stuk Kamer n° 1741). Maximale coherentie met een wetsontwerp over productnormen inzake leefmilieu wordt nagestreefd. Uitvoeringsbesluiten van beide wetten zullen gezamenlijk genomen worden daar waar de wetsontwerpen elkaar eventueel overlappen.

— *Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*

Deze wet van 4 augustus 1996 vormt de basis om al wat de werkplek aangaat te regelen. Deze wet vergt een aantal uitvoeringsbesluiten die het volgende jaar kunnen verwacht worden, meer in het bijzonder voor wat betreft werken met derden, de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk en van de Hoge raad voor preventie en bescherming op het werk.

Op 27 maart 1998 werden reeds drie belangrijke koninklijke besluiten genomen over het welzijnsbeleid en de diensten voor preventie en bescherming op het werk. De codex over het welzijn op het werk wordt verder uitgebouwd en verfijnd wat betreft de fysieke agentia, tijdelijke en mobiele bouwplaatsen, arbeidsmiddelen, werken onder druk, kankerverwekkende stoffen, limietwaarden voor gevaarlijke producten, jongeren.

Voor wat betreft de inrichtingen met zware risico's (Seveso) wordt een samenwerkingsakkoord met de gewesten uitgewerkt.

De materie « welzijn op het werk » wordt verder gedereguleerd. Dit betekent dat de reglementering in de toekomst enkel doelstellingen moet bevatten. De technische invulling zal het voorwerp uitmaken van indicatieve richtlijnen uitgevaardigd door de

de la Convention de l'O.I.T. n° 81 relative à l'inspection du travail.

Enfin, il sera donné forme au volet belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail de Bilbao, créée par Règlement du Conseil européen n° 94/2062.

5. LA POLITIQUE DE L'EGALITE DES CHANCES

Une participation équilibrée des hommes et des femmes dans tous les domaines de la vie sociale représente une valeur universelle et indiscutable. La réalisation de cette égalité peut être accélérée par une intervention des pouvoirs publics.

Le fait que depuis 13 ans, un membre du Gouvernement est chargé en Belgique de la politique de développement et de promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes à tous les niveaux de la vie politique, économique et sociale, témoigne de l'intérêt que manifeste le Gouvernement pour cette matière.

A l'heure actuelle, la politique de l'égalité des chances ne se dissocie plus de la scène politique. Cela fait plus de treize ans maintenant que le Gouvernement belge a donné l'amorce de la création d'un mécanisme national, donnant à la politique de l'égalité des chances un caractère durable.

Une politique générale de soutien

Depuis les débuts de la politique de l'égalité des chances, le Gouvernement a toujours veillé à ce que cette politique soit étayée au plan scientifique. Les décisions politiques importantes en la matière ont toujours reposé sur une étude scientifique préalable. Des budgets ont toujours été libérés pour leur réalisation et continueront de l'être.

Le Gouvernement reste convaincu que la politique de l'égalité des chances doit non seulement bénéficier d'un soutien au niveau national mais qu'elle doit aussi être dirigée et soutenue par la base. Le caractère durable de cette politique est assuré par le soutien financier octroyé aux groupements de femmes et organisations féminines. Ces organisations et groupements féminins prennent de nombreuses initiatives visant à promouvoir l'émancipation sociale de la femme. Dans le cadre de l'arrêté royal du 27 octobre 1987 relatif au régime de subsidiation des projets en matière d'émancipation sociale de la femme, le Gouvernement soutient et encourage la mise sur pied de projets locaux et nationaux portant sur l'émancipation sociale de la femme.

La collaboration avec le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes et le centre pour femmes « Amazone » se poursuit également.

Le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes organise pour les ONG un forum de concertation de façon à leur permettre de participer à la prise de décision de manière structurelle et directe.

arbeidsinspectie op basis van de IAO-conventie n° 81 betreffende de arbeidsinspectie.

Tenslotte zal gestalte worden gegeven aan het Belgische luik van het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk van Bilbao opgericht bij Verordening van de Europese Raad n° 94/2062.

5. GELIJKE-KANSENBELEID

Een gelijkwaardige betrokkenheid van mannen en vrouwen in alle domeinen van het maatschappelijk leven is een universele waarde, die niet bediscussieerbaar is. De realisatie van deze gelijkheid kan versneld worden door een overheidstussenkomst.

Het feit dat reeds 13 jaar in België een regeringslid verantwoordelijk is voor het beleid ter ontwikkeling en bevordering van de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen op alle niveaus van het sociaal, economisch en politiek leven, toont het belang dat de Belgische Regering hecht aan deze materie.

Vandaag is het gelijke-kansenbeleid niet meer weg te denken van het politieke toneel. Dertien jaar geleden heeft de Belgische Regering de aanzet gegeven tot de uitbouw van een nationaal mechanisme, dat zorgt voor het blijvend karakter van het gelijke-kansenbeleid.

Een algemeen en ondersteunend beleid

Reeds vanaf het opstarten van het gelijke-kansenbeleid heeft de Belgische Regering steeds getracht het gelijke-kansenbeleid wetenschappelijk te onderbouwen. Een wetenschappelijk onderzoek lag steeds aan de basis van een belangrijke beleidsbeslissing. Er zijn steeds budgetten ter beschikking gesteld voor wetenschappelijk onderzoek en dat zal zo blijven.

De Regering blijft ervan overtuigd dat het gelijke-kansenbeleid naast een nationale ondersteuning ook van onderuit gestuurd en ondersteund moet worden. Het blijvend karakter van het gelijke-kansenbeleid wordt gerealiseerd via de (financiële) ondersteuning van de vrouwengroepen en -organisaties. Deze vrouwengroepen en -organisaties ondernemen tal van initiatieven om de maatschappelijke emancipatie van de vrouw te bevorderen. In het kader van het koninklijk besluit van 27 oktober 1987 betreffende de subsidieregeling van projecten inzake de maatschappelijke emancipatie van de vrouw, ondersteunt en stimuleert de Regering lokale en nationale projecten met een maatschappelijk emancipatorisch gehalte.

Ook de samenwerking via de Raad voor Gelijke Kansen van Mannen en Vrouwen en via het vrouwenhuis « Amazone » wordt verder gezet.

De Raad voor Gelijke Kansen van Mannen en Vrouwen biedt de NGO's een overlegforum aan, zodat zij op een gestructureerde en directe wijze kunnen deelnemen aan de besluitvorming.

Le fonctionnement du centre pour femmes Amazone est arrivé à sa vitesse de croisière sur plusieurs terrains. Les trois missions de base du centre restent : le soutien des organisations féminines, la diffusion d'informations et de documentation sur le présent et le passé, la mise à disposition d'une structure permettant les rencontres et les échanges d'idées en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

L'énorme succès que connaît ce centre a incité le Gouvernement belge à en étendre les installations, de manière à pouvoir garantir à long terme l'infrastructure nécessaire à l'organisation de séminaires et de colloques.

Partant du principe qu'une meilleure visibilité des femmes dans la vie sociale constitue l'un des éléments de base permettant de susciter une volonté plus forte d'y voir participer les femmes, la deuxième phase d'une étude apporte des réponses concrètes aux lacunes en matière de matériel statistique constatées au cours d'une première phase. L'un des objectifs prioritaires de cette étude est de confronter divers organismes responsables aux lacunes que présentent le matériel statistique et de les sensibiliser à la nécessité d'établir des statistiques distinctes pour les hommes et les femmes.

L'un des principaux points d'intérêt de la politique de l'égalité des chances reste la meilleure intégration de la femme dans la vie socio-économique, plus particulièrement sur le marché du travail.

L'un des moyens utilisés pour y remédier est la politique des actions positives dans le secteur privé aussi bien que dans le secteur public. Les actions positives ont pour objectif de permettre aux femmes compétentes ne plus être mises à l'écart. L'action positive s'est érigée en notion. Aussi la politique des actions positives dans le secteur public et dans le secteur privé se poursuit-elle. Les principaux objectifs sont et restent : le renforcement de la position des fonctionnaires chargés des actions positives, le développement de la politique des PME, l'intégration de la méthodologie de l'égalité des chances dans un modèle de Qualité intégrale pour les entreprises. L'Equality Award sera encore décerné l'an prochain à des entreprises faisant de l'égalité des chances l'un de leurs chevaux de bataille.

En matière de salaire égal pour un travail de valeur égale, il reste essentiel de sensibiliser et de former toutes les parties concernées. La moindre rémunération des femmes par rapport aux hommes pour un travail de valeur égale est essentiellement due aux systèmes aujourd'hui dépassés de classification des fonctions. La classification des fonctions est la méthode utilisée pour déterminer quelles sont les prérequis de chaque emploi et leurs rapports avec les autres emplois. L'un des défis majeurs de la politique

De werking van het vrouwen centrum Amazone is op verschillende terreinen op kruissnelheid gekomen. De drie basisopdrachten blijven : het ondersteunen van de vrouwenorganisaties, documentatie en informatie verschaffen over heden en verleden, kansen creëren tot ontmoeting en uitwisseling van ideeën ter promotie van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Het enorme succes van dit centrum leidt ertoe dat de Belgische Regering plannen heeft om Amazone uit te breiden, zodat de nodige infrastructuur voor seminars en colloquia ook in de toekomst gegarandeerd blijft.

Uitgaande van het beginsel dat een verhoogde zichtbaarheid van de vrouwen in het maatschappelijk leven een basiselement is voor het opwekken van een grotere wil tot deelneming daaraan door de vrouwen, worden in een tweede fase van de onderzoeksopdracht concrete antwoorden aangereikt voor de leemten inzake statistisch materiaal die in de eerste fase werden vastgesteld. Diverse verantwoordelijke organismen confronteren met de hiaten inzake het statistisch materiaal, hen sensibiliseren voor de noodzaak bij het opslaan van gegevens het onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen is een prioritaire doelstelling van deze onderzoeksopdracht.

Eén van de belangrijkste aandachtspunten van het gelijke-kansenbeleid blijft de betere integratie van de vrouw in het sociaal-economisch leven, meer bepaald op de arbeidsmarkt.

Eén van de middelen gehanteerd om hieraan te verhelpen, is het beleid met het oog op positieve actie zowel in de private als in de openbare sector. Positieve Actie beoogt dat bekwame vrouwen niet langer over het hoofd gezien worden. Positieve acties zijn een begrip geworden. Vandaar dat het beleid inzake Positieve Actie in de overheid en in de Privé-sector wordt verder gezet. De voornaamste doelstellingen zijn en blijven : het verstevigen van de positie van de Positieve actieambtenaren, het ontwikkelen van beleid naar KMO's toe, het integreren van de gelijke kansenmethodiek in een model van Integrale Kwaliteitszorg voor bedrijven. De Equality Award zal ook volgend jaar uitgereikt worden aan bedrijven die gelijke kansen hoog in hun vaandel dragen.

Inzake gelijk loon voor gelijkwaardig werk blijft het belangrijk alle betrokken partijen te sensibiliseren en te vormen. De mindere verloning van vrouwen en mannen voor gelijkwaardig werk heeft vooral te maken met verouderde systemen van functieclassificatie. Deze functieclassificatie is de methode die voor iedere job duidelijk maakt welke vereisten er zijn en hoe die zich verhouden t.o.v. andere jobs. Het behoort tot één van de belangrijkste uitdagingen van het hedendaags gelijke-kansenbeleid om in zeer nauwe

actuelle en matière d'égalité des chances consiste à adapter les systèmes de classification des fonctions aux besoins d'une société moderne et ce, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.

Les nécessaires campagnes de sensibilisation et d'information seront organisées dans le cadre du projet de loi relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

L'information et la sensibilisation du grand public à propos de l'intégration de la politique de l'égalité des chances et de ses éléments constitutifs bénéficient également d'une attention particulière.

Autre point d'intérêt, la lutte pour une présence équilibrée des hommes et des femmes dans tous les domaines de la prise de décision.

Le Gouvernement part du principe que nous avons besoin d'un plus grand nombre de femmes en politique. Les femmes représentent plus de la moitié des adultes de notre société. Si l'on reste dans la logique des principes de la démocratie, il est plus que normal que les femmes soient représentées, parmi les politiciens qui dirigent notre pays, dans une proportion égale à leur représentation dans la population. La démocratie n'en sera que renforcée.

D'un point de vue stratégique, le Gouvernement belge a toujours mené des actions sur deux plans dans le but de réaliser à terme la démocratie paritaire. D'une part, des campagnes de sensibilisation doivent informer et sensibiliser le grand public et le monde politique et d'autre part, des mesures structurelles et légales doivent amorcer le changement des mentalités dans les structures sociales et dans le système politique. Les efforts consentis en 1998 en la matière se poursuivront.

Outre des mesures à caractère légal, le Gouvernement belge a également pris d'autres mesures visant à accroître la présence des femmes dans les conseils consultatifs et en politique. Nous en poursuivrons la mise en place.

Les coordinateurs provinciaux continueront de bénéficier d'un soutien et d'un accompagnement concernant la politique communale de l'égalité des chances et la coordination de la problématique de la violence.

Le Gouvernement a, dès le lancement de la politique de l'égalité des chances, développé une politique de lutte contre les violences physiques et sexuelles. Cette politique se poursuit et s'intensifie

Sur la base des diverses études scientifiques qui ont été terminées en 1998 (prévalence de la violence dans une tranche de la population, maltraitance à l'égard des personnes âgées, ...), plusieurs mesures seront développées. Dans ce cadre, des campagnes

samenspraak met de sociale partners deze verouderde systemen aan te passen aan de noden van een moderne maatschappij.

In het kader van het wetsontwerp over gelijke behandeling van mannen en vrouwen zullen de nodige informatie- en sensibilisatiecampagnes gevoerd worden.

Daarnaast blijft een sensibilisatie en informatie van het grote publiek een belangrijk aandachtspunt om gelijke kansen en deelaspecten ervan te integreren.

Een ander aandachtspunt is nog steeds het streven naar een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in alle domeinen van de besluitvorming.

De Regering gaat ervan uit dat we nood hebben aan meer vrouwen in de politiek. Vrouwen vertegenwoordigen ruim de helft van de volwassenen in onze maatschappij. Als wij consequent geloven in de principes van de democratie, is het niet meer dan normaal dat vrouwen verhoudingsgewijs hun aandeel van de bevolking vertegenwoordigen onder de politici die ons land besturen. Dat kan de democratie alleen maar ten goede komen.

Vanuit strategisch oogpunt heeft de Belgische regering steeds op 2 niveaus acties gevoerd om op termijn de paritaire democratie te realiseren. Enerzijds moeten sensibiliseringscampagnes het grote publiek en het politiek etablissement informeren en sensibiliseren en anderzijds moeten structurele en wettelijke maatregelen de mentaliteitsverandering in de maatschappelijke structuren en in het politieke systeem zelf gestalte geven. De inspanningen die in 1998 werden geleverd zullen worden verdergezet.

De Belgische Regering heeft naast wettelijke verschillende andere maatregelen genomen om de aanwezigheid van vrouwen in adviesraden en in de politiek te verhogen. Wij zullen de implementatie ervan blijvend opvolgen.

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

De Regering is van bij de aanvang van het gelijke-kansenbeleid gestart met een beleid ter bestrijding van fysiek en seksueel geweld. Dit beleid wordt geïntensifieerd doorgezet

Op basis van de verschillende wetenschappelijke onderzoeken die in 1998 werden afgerond (prevalentie van geweld bij een doorsnede van de Belgische bevolking, ouderenmishandeling,...), zullen verscheidene maatregelen worden uitgewerkt. In dit kader

nationales d'information, de sensibilisation et de prévention seront lancées ou se poursuivront.

A la lumière de l'amélioration de la position juridique des victimes de violence, le Gouvernement continuera de s'attacher à la diffusion d'informations et à l'organisation de formations en vue de développer les compétences des groupes cibles et ce, dans le cadre de l'actualisation de deux outils juridiques, à savoir le Set Aggression Sexuelle et les certificats médicaux. Les travaux relatifs au dossier de l'accueil des victimes de violence par les services policiers se poursuivront et s'intensifieront. La formation des magistrats concernant la problématique de la violence à l'égard des femmes reste un point d'intérêt important pour le Gouvernement belge dans sa politique de lutte contre les violences physiques et sexuelles.

Enfin, la politique en matière de harcèlement sexuel au travail se poursuit également.

6. LE DEVELOPPEMENT ET L'ELABORATION D'UNE DIMENSION SOCIALE AUX PLANS EUROPEEN ET INTERNATIONAL

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

Depuis la signature du Traité d'Amsterdam en octobre 1997, le nouveau traité accorde à l'Union européenne une mission de promotion de la coordination de la politique de l'emploi des Etats membres afin de la rendre plus efficace par le développement d'une stratégie coordonnée pour l'emploi.

Les nouvelles dispositions relatives à la politique de l'emploi se sont accompagnées de divers engagements politiques du Conseil européen signifiant que ces dispositions seraient directement appliquées, c'est-à-dire avant même la ratification du Traité par chaque Etat membre. Le Gouvernement prend acte, avec satisfaction, du fait que grâce à cette stratégie, les Etats membres sont encouragés à établir des plans d'action nationaux qui apportent réellement quelque chose de neuf.

Le Gouvernement est également satisfait de voir que des tentatives se développent en vue de mieux impliquer les partenaires sociaux dans la stratégie de l'emploi. Il veillera à ce que la réforme du Comité permanent de l'Emploi soit approuvée rapidement.

Réglementation sociale européenne

Un an après l'incident de la fermeture de l'usine Renault Vilvorde (premier semestre 1997), le système communautaire des règles relatives à l'information et la consultation des travailleurs n'est pas encore véritablement renforcé. Le Gouvernement insistera pour que les différents dossiers en la matière soient traités plus rapidement. Le gouvernement est en faveur d'un traitement plus rapide du dossier de la consultation des travailleurs dans le cadre

zullen onder andere nationale preventie-, sensibiliserings- en informatiecampagnes worden op- of verdergezet.

In het licht van de verbetering van de juridische positie van geweldslachtoffers zal verder aandacht worden besteed aan het verspreiden van informatie en het uitwerken van vormen ter bevordering van deskundigheid van de doelgroepen en dit naar aanleiding van de actualisering van de twee juridische hulpmiddelen : Set Seksuele Aggressie en de medische attesten. Het dossier rond de politionele opvang van geweldslachtoffers wordt verder opgevolgd en geïntensifieerd. Ook de vorming van de magistraten rond de thematiek van geweld op vrouwen blijft een belangrijk aandachtspunt van de Belgische Regering binnen het beleid ter bestrijding van fysiek en seksueel geweld.

Tot slot zal het beleid inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk worden verdergezet.

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

Het werkgelegenheidsbeleid binnen de Europese Unie

Sinds de ondertekening van het verdrag van Amsterdam in oktober 1997, vertrouwt het nieuwe verdrag aan de Europese Unie een opdracht toe voor de bevordering van de coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, teneinde het doeltreffender te maken door het ontwikkelen van een gecoördineerde werkgelegenheidsstrategie.

De nieuwe bepalingen over het werkgelegenheidsbeleid werden begeleid door diverse politieke verbintenissen van de Europese Raad die er op neerkwamen dat deze bepalingen onmiddellijk d.w.z. nog voor het Verdrag door elke Lid-Staat is geratificeerd, zouden worden toegepast. De Regering neemt er met voldoening akte van dat dankzij deze strategie, de Lid-Staten aangezet worden nationale actieplannen op te maken die echt iets nieuws bijbrachten.

De Regering ziet ook met voldoening dat pogingen ondernomen zijn om de sociale partners beter bij de werkgelegenheidsstrategie te betrekken. Ze zal zich inzetten voor een snelle goedkeuring van de hervorming van het Permanent Tewerkstellingscomité.

Europese sociale regelgeving

Eén jaar na het incident van de sluiting van de fabriek Renault te Vilvoorde (eerste semester van 1997) is het communautair stelsel van regels rond informatie en raadpleging van de werknemers nog niet echt versterkt. De Regering zal er op aandringen dat de verschillende dossiers in dit verband sneller worden afgewerkt. De Regering ondersteunt een snellere doorbraak in het dossier van de inspraak van werknemers in een mogelijke Europese Vennoot-

d'une possible Association européenne. De même, il accueille favorablement l'initiative de la Commission quant à l'information et la consultation des travailleurs au niveau national.

L'adoption par le Conseil d'une directive relative aux droits des travailleurs en cas de conversions d'entreprises et de plusieurs directives dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail (notamment concernant les substances chimiques et cancérigènes) correspond aux priorités du Ministre de l'Emploi et du Travail. Le Gouvernement se réjouit également de l'adhésion du Royaume-Uni aux directives relatives au conseil d'entreprise européen et au travail à temps partiel.

Le Ministre continuera à plaider pour l'approbation au niveau européen de plusieurs directives non encore approuvées, et insistera sur la prise de nouvelles initiatives visant à créer un large socle social européen limitant au maximum la concurrence au plan social.

Le département a enfin adopté une série de mesures internes encourageant les procédures de transposition des directives européennes en exécution du plan d'action approuvé à Amsterdam pour le marché intérieur. Quasiment toutes les directives relatives au marché intérieur dans le domaine social seront transposées pour la fin 1998, comme l'a prescrit la Commission européenne.

Le gouvernement est fermement décidé à veiller à ce que les travaux communautaires préparant la révision des fonds structurels européens pour la période post-1999 (dans le cadre de l'agenda 2000) soient davantage axés sur une contribution plus importante et plus efficace de ces fonds à l'emploi. Dans cette optique, le Gouvernement plaide pour l'établissement d'un lien plus étroit entre le Fonds social européen et la stratégie européenne en matière d'emploi. Le Ministre fera réaliser une étude sur la manière dont le programme fédéral du FSE et le plan d'action national peuvent être mieux ajustés l'un par rapport à l'autre.

Le niveau européen au sens large et le niveau international

La Belgique envoie chaque année une délégation de haut niveau à la Conférence internationale du Travail, délégation composée de représentants du gouvernement et des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. La réunion de 1998 présentait un intérêt politique particulier : à l'agenda figuraient la première lecture de la Convention relative à la lutte contre les formes les plus extrêmes du travail des enfants ainsi que la déclaration de principe sur les formes de travail fondamentales. Dans cette optique, une délégation parlementaire a été composée à la demande du Ministre, chargée de participer aux travaux de la Conférence.

Dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail, le département a également finalisé en 1998

schap. Ze verwelkomt eveneens het initiatief van de Commissie over informatie en raadpleging van de werknemers op nationaal vlak.

De aanneming door de Raad van een richtlijn over de rechten van werknemers in geval van overgang van ondernemingen en verschillende richtlijnen in het kader van veiligheid en gezondheid (o.a. kanker-verwekkende en chemische stoffen) stemmen overeen met de prioriteiten van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. De Regering is ook verheugd over de toetreding van het Verenigd Koninkrijk tot de richtlijnen over de Europese ondernemingsraad in de deeltijdse arbeid.

De Minister zal blijven pleiten om een aantal nog niet goedgekeurde richtlijnen op Europees niveau goed te keuren, en zal aandringen op nieuwe initiatieven om tot een brede sociale Europese sokkel te komen die de concurrentie op sociaal vlak zoveel mogelijk beperkt.

Het departement heeft tenslotte een aantal interne maatregelen aangenomen tot aanmoediging van de procedures van omzetting van de Europese richtlijnen in uitvoering van het in Amsterdam goedgekeurde actieplan voor de interne markt. Tegen eind 1998 zullen bijna alle interne markt-richtlijnen op sociaal vlak omgezet zijn, zoals vooropgezet door de Europese Commissie.

De Regering is vastbesloten om er verder over te waken dat de communautaire werkzaamheden tot voorbereiding van de herziening van de Europese structuurfondsen voor de periode na 1999 (in het kader van agenda 2000) meer gericht zullen zijn op een grotere en doeltreffende bijdrage van deze fondsen voor de werkgelegenheid. De Regering pleit in dit kader voor een grotere koppeling van het Europees Sociaal Fonds aan de werkgelegenheidsstrategie op Europees niveau. De Minister zal een studie laten uitvoeren over hoe het federaal ESF-programma en het NAP beter aan elkaar kunnen gekoppeld worden.

Het Europees niveau in brede zin en het internationaal niveau

België stuurt ieder jaar een delegatie van hoog niveau naar de Internationale Arbeidsconferentie, bestaande uit afgevaardigden van de Regering en van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties. De vergadering van 1998 was van bijzonder politiek belang : op de agenda stonden de eerste lezing van de Conventie over de bestrijding van de meest extreme vormen van Kinderarbeid evenals de Principesverklaring over de fundamentele Arbeidsvormen. Met het oog daarop werd op vraag van de Minister een parlementaire delegatie gevormd om aan de werkzaamheden van de Conferentie deel te nemen.

In het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie heeft het departement ook de bekrachtigings-

les dossiers de ratification de diverses conventions, à savoir :

- convention n° 141 : les organisations de personnes actives en agriculture, 1975;
- convention n° 168 : la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988;

- convention n° 173 : la protection des déclarations de créance des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

Enfin, le Ministre a également collaboré à plusieurs projets de coopération technique de l'O.I.T., à savoir en Bosnie-Herzégovine (sur les femmes touchées par la guerre) et en Afrique (sur le dialogue social).

Pour le Conseil de l'Europe, le département a été confronté à une augmentation du nombre de dossiers dans le cadre de la Charte sociale européenne. C'est la conséquence du système des rapports gouvernementaux qui doivent être remis périodiquement, et de la préparation et du suivi des dossiers de ratification des nouveaux instruments (la procédure de plainte collective et la Charte sociale révisée). Le département a également été actif dans le domaine de la nouvelle stratégie mise en place pour la Cohésion sociale, qui est actuellement finalisée au sein du Conseil de l'Europe après le deuxième Sommet des Chefs d'Etat et de Gouvernement.

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

L'assistance qu'accorde le Ministère aux pays d'Europe centrale et orientale en transition, se concrétise sous forme de stages de formation dans le domaine du travail. Les thèmes des stages correspondent aux fonctions et sphères d'intérêts des Ministères concernés. Le stage se poursuit ensuite sur le terrain. Au programme figurent des matières telles que l'emploi et le chômage, la législation du travail, la concertation sociale et les relations de travail collectives et individuelles.

Un colloque a été organisé en mai 1998 pour les hauts fonctionnaires des Ministères du Travail des 12 pays d'Europe centrale et orientale. Le thème de ce colloque était « Le Ministère du Travail, lieu de rencontres pour les mondes économique, politique et social et son organisation quant à la Charte sociale européenne ».

A ce colloque ont également pris part des représentants de notre ministère et d'autres ministères bel-

dossiers van verschillende verdragen afgewerkt in 1998. Dit zijn :

- verdrag n° 141 : De organisaties van personen die in de landbouw werkzaam zijn, 1975.
- verdrag n° 168 : De bevordering in de werkgelegenheid en de bescherming tegen werkloosheid, 1988.

- verdrag n° 173 : De bescherming van de schuldvorderingen van de werknemers in geval van insolventie van hun werkgever, 1992.

Tenslotte heeft de Minister ook meegewerkt aan een aantal technische samenwerkingsprojecten van de IAO, met name in Bosnië-Herzegovina (rond vrouwen die door oorlog zijn getroffen) en in Afrika (rond de sociale dialoog).

In de Raad van Europa werd het departement geconfronteerd met een toename van het aantal dossiers in het kader van het Europees Sociaal Handvest. Dit is het gevolg van het systeem van regeringsverslagen die periodiek moeten worden voorgelegd, en van de voorbereiding en follow-up van de bekrachtigingsdossiers van de nieuwe instrumenten (de collectieve klachtenprocedure en het herziene Sociaal Handvest). Het departement was ook leidinggevend op het vlak van de nieuwe strategie voor Sociale Samenhang, die momenteel wordt afgewerkt in de Raad van Europa na de Tweede Top van Staatshoofden en Regeringsleiders.

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

De bijstand die het Ministerie aan de Midden- en Oost-Europese landen in overgang verleent, wordt geconcretiseerd in de vorm van vormingsstages op het gebied van de arbeid. De thema's van de stages worden afgestemd op de functies en interessesferen van de betrokken ministeries. De stage wordt nadien « on the field » voortgezet. Materies als werkgelegenheid en werkloosheid, arbeidswetgeving, sociaal overleg, individuele en collectieve arbeidsbetrekkingen komen hier aan bod.

In de maand mei van 1998 werd een colloquium georganiseerd voor hoge ambtenaren van de Ministeries van Arbeid van 12 landen uit Midden- en Oost Europa. Het thema van dit colloquium was « Het Ministerie van Arbeid, ontmoetingsplaats voor de economische, politieke en sociale werelden en zijn organisatie ten opzichte van het Europees Sociaal Handvest ».

Aan dit colloquium namen eveneens vertegenwoordigers van ons Ministerie en van andere Bel-

ges, ainsi que des représentants des partenaires sociaux.

Des discussions sont en cours avec la Slovénie afin de mettre en place une collaboration dans le domaine du travail. De nouveaux contacts sont établis ou d'anciens contacts se maintiennent avec plusieurs autres pays d'Europe centrale et orientale, et en particulier avec les Etats baltiques.

Des projets de texte de déclaration commune ont été échangés avec les Ministères du Travail d'Ukraine et d'Azerbaïdjan dans l'optique d'une future coopération.

Le Ministre du Travail et du Développement social de la Fédération russe viendra en Belgique pour y signer la déclaration commune dans le domaine du travail.

Outre ces stages de formation organisés par le département même, celui-ci apporte également son soutien aux partenaires sociaux belges qui organisent des formations pour des employeurs et des organisations de travailleurs étrangers sur la concertation sociale, l'organisation et le rôle du mouvement syndical et les organisations représentatives des travailleurs.

gische Ministeries deel, alsook vertegenwoordigers van de sociale partners.

Besprekingen worden uitgevoerd met Slovenië om een samenwerking op het gebied van de arbeid op te bouwen. Met meerdere andere landen uit Midden- en Oost Europa werd contact genomen of bleven de contacten onderhouden in het bijzonder met de Baltische Staten.

Met het Ministerie van Arbeid van Oekraïne en Azerbeïdjan werden de ontwerp teksten voor een gemeenschappelijke verklaring uitgewisseld met het oog op een toekomstige samenwerking.

De Minister van Arbeid en Sociale Ontwikkeling van de Russische Federatie zal naar België komen om er de gemeenschappelijke verklaring op het gebied van de arbeid te ondertekenen.

Naast deze vormingsstages door het departement zelf georganiseerd, verleent het departement zijn steun aan de Belgische sociale partners die vormingen voor de buitenlandse werkgevers en werknemersorganisaties organiseren over het sociaal overleg, de organisatie en de rol van de vakbeweging en werkgeversorganisaties.