

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 november 1999

**ONTWERP VAN ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING
voor het begrotingsjaar 2000**

ALGEMENE BELEIDSLIJNEN

VAN HET MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING
EN ARBEID EN HET GELIJKE KANSENBELEID (23)
VOOR HET BEGROTINGSJAAR 2000 (*)

INHOUDSOPGAVE

	Blz.
1. ALGEMENE INLEIDING	3
2. HET WERKGELEGENHEIDSBELEID	3
3. DE WERKLOOSHEIDSVERZEKERING	17
4. DE ARBEIDSREGLEMENTERING EN DE ARBEIDS- VOORWAARDEN	19
5. HET GELIJKE-KANSENBELEID	20
6. DE ONTWIKKELING EN UITBOUW VAN EEN SOCIA- LE DIMENSIE OP EUROPEES EN OP INTERNATIO- NAAL VLAK	23

Voorgaande documenten :

DOC 50 0198/ (1999-2000) :

- 01 : Algemene Uitgavenbegroting.
- 02 : Verantwoording (1ste deel).
- 03 : Verantwoording (2de deel).
- 04 : Amendement.
- 05 : Beleidsnota.
- 06 : Amendementen.
- 07 tot 014 : Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 79, n° 1, van het Reglement van de Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft de minister van Werkgelegenheid de beleidsnota van haar departement overgezonden.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 novembre 1999

**PROJET DE BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES
pour l'année budgétaire 2000**

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE

DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL ET DE
LA POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES (23)
POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE 2000 (*)

SOMMAIRE

	Pages
1. INTRODUCTION GÉNÉRALE	3
2. LA POLITIQUE DE L'EMPLOI	3
3. L'ASSURANCE-CHÔMAGE	17
4. LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL ET LES CONDI- TIONS DU TRAVAIL	19
5. LA POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES	20
6. LE DÉVELOPPEMENT ET L'ÉLABORATION D'UNE DIMENSION SOCIALE AUX PLAN EUROPÉEN ET IN- TERNATIONAL	23

Documents précédents :

DOC 50 0198/ (1999-2000) :

- 01 : Budget général des dépenses.
- 02 : Justification (1e partie).
- 03 : Justification (2e partie).
- 04 : Amendement.
- 05 : Note de politique générale.
- 06 : Amendements.
- 07 à 014 : Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 79, n° 1, du Règlement de la Chambre des Représentants, la ministre de l'Emploi a transmis la note de politique générale de son département.

AGALEV-ECOLO	:	Anders Gaan Leven / Écologistes Confédérés pour l'Organisation de lutttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front national
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000	:	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + het nummer en het volgnummer	DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif
QRVA	:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA : Questions et Réponses écrites
HA	:	Handelingen (Integraal Verslag)	HA : Annales (Compte Rendu Intégral)
BV	:	Beknopt Verslag	CRA : Compte Rendu Analytique
PLEN	:	Plenum	PLEN : Séance plénière
COM	:	Commissievergadering	COM : Réunion de commission

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

ALGEMENE BELEIDSLIJNEN 2000 WERKGELEGENHEID

1. ALGEMENE INLEIDING

De perspectieven voor de Europese en Belgische groei zijn positief. Na twee jaar (1997 en 1998) van nagenoeg 3 % groei per jaar, is de groei in 1999 enigszins vertraagd, terwijl voor 2000 alle prognoses wijzen op een groei die terug het peil van 1997 en 1998 zal bereiken of zelfs overschrijden. Bij de opmaak van de begroting 2000 voerde de regering een veiligheidsmarge in door voorzichtig uit van een groei van 2,5 %.

In deze macro-economische context is een verdere structurele en conjuncturele verbetering van de Belgische arbeidsmarkt te verwachten.

Onder andere dankzij deze groei van de laatste jaren, aangevuld met inspanningen inzake arbeidsverdeling, is de totale tewerkstelling in de loop van de laatste jaren aanzienlijk toegenomen (met ongeveer 150.000 eenheden de laatste 5 jaar). Het resultaat is dat er nog nooit zoveel mensen in België aan het werk waren als op dit ogenblik. Ook voor 2000 wordt een verdere groei van de werkgelegenheid verwacht.

2. HET WERKGELEGENHEIDSBELEID

2.1. *Evolutie van de werkgelegenheidsgraad*

De werkgelegenheidsgraad (d.i. de verhouding tussen de werkende bevolking en de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar) is in België gestegen van 54,7 % in 1990 naar 57,5 % in 1998. Die evolutie is het resultaat van een forse stijging van de werkgelegenheidsgraad met ongeveer 6 % bij de vrouwen en een daling met 1 % bij de mannen.

Onze werkgelegenheidsgraad ligt daarmee nog steeds lager dan het Europees gemiddelde, en lager dan het gemiddelde van de drie voornaamste handelspartners. Maar dit verschil is in de loop van de jongste jaren aanzienlijk verkleind (ten opzichte van het gemiddelde van de EU is het verschil van 7,9 % in 1990 gedaald naar ongeveer 3,5 % in 1998). In de leeftijdsgroep van 25 tot 49 jaar is onze werkgelegenheidsgraad zelfs aanzienlijk hoger dan het gemiddelde van de EU (respectievelijk 77,1 versus 74,8 %).

De lagere werkgelegenheidsgraad bij de jongeren beneden de 25 jaar (België : 25,2 %, EU : 36,2 %) is grotendeels te verklaren door het groter aantal jongeren van die leeftijdsgroep die nog schoolgaand zijn : in België gaat het om 66,9 %, terwijl dit slechts 47,8 % bedraagt in Duitsland, 64,5 % in Frankrijk en 30,7 % in Nederland.

LIGNES POLITIQUES GÉNÉRALES 2000 EMPLOI

1. INTRODUCTION GÉNÉRALE

Les perspectives de croissance en Europe et en Belgique sont bonnes. Après une augmentation d'environ 3 % par an en 1997 et en 1998, la croissance s'est quelque peu ralentie en 1999, alors que pour 2000, toutes les prévisions indiquent une croissance qui atteindra de nouveau ou dépassera même le niveau de 1997 et 1998. Lors de l'élaboration du budget 2000, le Gouvernement a introduit une marge de sécurité en partant prudemment d'une croissance de 2,5 %.

Dans ce contexte macro-économique, on peut s'attendre à une nouvelle amélioration structurelle et conjoncturelle du marché belge de l'emploi.

Entre autres grâce à cette croissance des dernières années, complétée par des efforts en matière de distribution du travail, l'emploi total s'est considérablement accru dans le courant des dernières années (environ 150.000 unités les 5 dernières années). Cela a eu pour résultat que jamais autant de personnes n'ont été au travail en Belgique qu'actuellement. En 2000, on s'attend à une poursuite de la croissance de l'emploi.

2. LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

2.1. *Évolution du taux d'emploi*

Le taux d'emploi (c'est-à-dire, la proportion entre la population active et la population totale entre 15 et 64 ans) est passé en Belgique de 54,7 % en 1990 à 57,5 % en 1998. Cette évolution est le résultat d'une forte augmentation d'environ 6 % du taux d'emploi des femmes et d'une baisse d'1 % du taux d'emploi des hommes.

Notre taux d'emploi est cependant toujours plus faible que la moyenne européenne et plus faible que la moyenne des plus importants partenaires commerciaux. Mais cette différence a considérablement diminué pendant ces dernières années (par rapport à la moyenne de l'UE, la différence de 7,9 % en 1990 est passée à environ 3,5 % en 1998). Dans le groupe d'âge de 25 à 49 ans, notre taux d'emploi est même considérablement plus élevé que la moyenne de l'UE (respectivement 77,1 contre 74,8 %).

Le taux d'emploi plus bas pour les jeunes de moins de 25 ans (Belgique : 25,2 %, UE : 36,2 %) peut s'expliquer en grande partie par le plus grand nombre de jeunes appartenant à ce groupe d'âge qui fréquentent encore l'école : en Belgique, il s'agit de 66,9 %, alors qu'en Allemagne ce nombre n'atteint que 47,8 %, 64,5 % en France et 30,7 % aux Pays-Bas.

Ook aan het andere extreem, de 50-plussers, is onze werkgelegenheidsgraad (18,3 % in 1998) opvallend lager dan het Europees gemiddelde (26,4 % in 1998).

Uitgedrukt in voltijdse equivalenten is onze achterstand in werkgelegenheidsgraad ten opzichte van het Europees gemiddelde evenwel beperkt tot 2 % (respectievelijk 53,7 en 55,7 %).

2.1. Evolutie van de werkloosheidsgraad

De werkloosheidsgraad is sinds 1994, toen die nog 10 % bedroeg, langzaam aan het dalen. In mei 1999 bedroeg de werkloosheidsgraad nog 9 %, wat 0,4 % lager is dan het gemiddelde van de EU.

De werkloosheid vertoont in België, vergeleken met de situatie elders in Europa, weliswaar een aantal specifieke kenmerken :

- een groter aandeel van de langdurige werkloosheid in de totale werkloosheid, alhoewel de evolutie ook daar positief is (het aantal werklozen die langer dan 2 jaar werkloos zijn daalde tussen september 1998 en september 1999 met bijna 16.000 eenheden, zijnde een daling met 7,8 %). Toch zijn er nog steeds bijna 190.000 uitkeringsgerechtigde werklozen die 2 jaar of langer werkloos zijn;

- een belangrijker verschil tussen de werkloosheidsgraad voor mannen (7,7 %) en die voor vrouwen (11,9 %). Deze vrouwelijke werkloosheidsgraad ligt zelfs licht hoger dan het Europees gemiddelde (11,7 %), terwijl deze van de mannen bijna 1 % lager ligt dan het Europees gemiddelde (8,6 %). De daling van de werkloosheidsgraad is echter vooral een vrouwelijk fenomeen : in 1994 bedroeg de werkloosheidsgraad bij de mannen 7,9 % en bij de vrouwen 12,9 %. Het verschil neemt dus progressief af, alhoewel dient vastgesteld dat deze verhoogde participatie van de vrouw zich vooral situeert in deeltijdse en preciaire jobs : 526.000 van de 605.000 deeltijdse jobs worden ingenomen door vrouwen, en 10,4 % van de werkende vrouwen hebben een tijdelijke job, daar waar dit bij de mannen slechts 5,9 % bedraagt.

Tenslotte kan niet voorbijgegaan worden aan de grote regionale verschillen inzake werkloosheidsgraad, niet enkel wanneer de drie Gewesten vergeleken worden, doch ook binnen eenzelfde Gewest : zo is de werkloosheidsgraad in het arrondissement Gent quasi het dubbele van het nochtans aangrenzende Kortrijk, wat kan wijzen op een gebrek aan mobiliteit van de werknemers en werkzoekenden.

A l'autre extrémité, pour les plus de 50 ans, notre taux d'emploi (18,3 % en 1998) est considérablement plus bas que la moyenne européenne (26,4 % en 1998).

Exprimé en équivalents temps plein, notre retard en matière de taux d'emploi par rapport à la moyenne européenne est cependant réduit à 2 % (respectivement 53,7 et 55,7 %).

2.2. Évolution du taux de chômage

Depuis 1994, le taux de chômage, qui à ce moment atteignait les 10 %, baisse lentement. En mai 1999, le taux de chômage atteignait encore 9 %, ce qui est 0,4 % en-dessous de la moyenne de l'UE.

Il est vrai qu'en Belgique, le chômage présente quelques particularités par rapport à la situation ailleurs en Europe :

- une plus grande part du chômage de longue durée dans le chômage total, bien que l'évolution soit également positive sur ce plan (le nombre de chômeurs depuis plus de 2 ans a diminué entre septembre 1998 et septembre 1999 de presque 16.000 unités, soit une baisse de 7,8 %). Il reste cependant encore presque 190.000 chômeurs indemnisés qui sont sans emploi depuis 2 ans ou davantage);

- Une différence plus importante entre le taux de chômage des hommes (7,7 %) et celui des femmes (11,9 %). Le taux de chômage féminin est même légèrement supérieur à la moyenne européenne (11,7 %) alors que celui des hommes est plus bas que la moyenne européenne de presque 1 % (8,6 %). La diminution du taux de chômage est cependant surtout un phénomène féminin : en 1994, le taux de chômage des hommes atteignait 7,9 % et celui des femmes 12,9 %. La différence diminue donc progressivement bien qu'il faille constater que cette participation accrue des femmes se situe surtout dans des emplois à temps partiel et précaires : 526.000 des 605.000 emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, et 10,4 % des femmes qui travaillent ont un emploi à temps partiel, alors que ce chiffre n'est que de 5,9 % chez les hommes.

Enfin, il n'est pas possible d'ignorer les grandes différences régionales en matière de taux de chômage, non seulement lorsque l'on compare les trois Régions, mais également à l'intérieur d'une même Région : ainsi le taux de chômage dans l'arrondissement de Gand est quasiment le double de celui de Courtrai, qui pourtant est limitrophe, ce qui peut montrer un manque de mobilité de la part des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

2.2. Hoofdkenmerken van het werkgelegenheidsbeleid

Het werkgelegenheidsbeleid steunde de voorbije jaren hoofdzakelijk op twee pijlers :

- de eerste bestaat erin het economisch draagvlak te versterken en de groei te ondersteunen die samen een onontbeerlijke sokkel vormen voor het behoud en de ontwikkeling van de werkgelegenheid;
- de tweede bestaat erin dat er maatregelen genomen worden om de groei arbeidsintensiever te maken.

Omstandigheden tot stand brengen die het scheppen van banen bevorderen is niet de taak van de overheid alleen; het is ook en vooral de verantwoordelijkheid van de sociale partners. België heeft een lange traditie op gebied van sociaal overleg en is er zeer aan gehecht. Een sociale consensus is immers een belangrijke toegevoegde waarde voor het werkgelegenheidsbeleid. Dit werd recent nogmaals aangetoond met de belangrijke interprofessioneel akkoord voor de periode 1999-2000, waarbij elementen als loonkostevolutie, evolutie van de werkgelegenheid en evolutie van de vormingsinspanningen nauw verweven werden.

Naast deze belangrijke inbreng van de sociale partners, en dit op alle niveau's, zowel op interprofessioneel, sectoriëel als ondernemingsniveau, is het belangrijk dat het beleid dat op de verschillende bevoegdheidsniveau's gevoerd wordt, elkaar aanvult en ondersteunt, zodat het effect op de werkgelegenheid versterkt wordt. De samenwerking tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen dient dan ook geoptimaliseerd te worden. Dit vereist, met respect voor ieders eigen bevoegdheid, een grotere openheid en een groter vertrouwen dan tot heden het geval was. Een nieuwe overlegdynamiek dient zich dus aan.

Sinds een aantal jaren schrijft het werkgelegenheidsbeleid zich bovendien in in een duidelijke Europese context : aanvankelijk de vijf krachtlijnen van de top van Essen, later geconcretiseerd er verwerkt in de jaarlijkse Europese Richtsnoeren voor de werkgelegenheid.

Niet enkel Europa speelt een steeds sterkere rol in het werkgelegenheidsbeleid. Meer en meer groeit de overtuiging dat het lokale niveau een groter belang dient in te nemen dan tot heden het geval was, zeker voor wat de integratiekansen van specifieke doelgroepen betreft. Lokale samenwerkingsinitiatieven, die alle actoren inzake werkgelegenheidsbeleid samenbrengen, zullen dat ook maximaal ondersteund worden.

De nieuwe accenten van het werkgelegenheidsbeleid voor 2000, zoals ze bij de begrotingsopmaak voor dat jaar werden vastgelegd, zullen hierna rond de vier hoofdthemas van de Europese richtsnoeren behandeld worden.

2.3. Caractéristiques principales de la politique de l'emploi

La politique de l'emploi des années précédentes était principalement basée sur deux piliers :

- le premier consiste à renforcer l'assise économique et à soutenir la croissance qui forment ensemble le socle indispensable pour le maintien et le développement de l'emploi;
- Le second consiste à prendre des mesures rendant le coefficient de travail de la croissance plus fort.

Créer des situations porteuses d'emploi n'est pas seulement la mission des autorités; c'est aussi et surtout la responsabilité des partenaires sociaux. La Belgique a une tradition de longue date à propos de la concertation sociale et y est très attachée. C'est qu'un consensus social est une plus-value importante pour la politique de l'emploi. Ceci a été récemment démontré une fois encore par l'important accord interprofessionnel pour la période 1999-2000, où des éléments tels que l'évolution du coût salarial, l'évolution de l'emploi et l'évolution des efforts de formation étaient intimement liés.

À côté de l'apport important des partenaires sociaux, et ceci à tous les niveaux, tant sur le plan interprofessionnel, sectoriel qu'au niveau de l'entreprise, il est important que cette politique menée aux différents niveaux de compétence soit complémentaire et se soutienne mutuellement pour que l'effet sur l'emploi soit renforcé. La coopération entre les autorités fédérales, les Régions et les Communautés doit dès lors être optimisée. Ceci nécessite, dans le respect des compétences propres à chacun, une plus grande ouverture et une plus grande confiance que jusqu'à présent. Une nouvelle dynamique de concertation s'annonce donc.

Depuis un certain nombre d'années, la politique de l'emploi s'inscrit en outre dans un contexte européen clair : initialement les cinq lignes de force du sommet d'Essen, concrétisées et insérées dans les Lignes européennes annuelles pour l'emploi.

Ce n'est pas seulement l'Europe qui joue un rôle de plus en plus fort dans la politique de l'emploi. La conviction que le niveau local doit prendre une importance plus grande qu'actuellement va toujours croissante, notamment en ce qui concerne les chances d'intégration de certains groupes-cibles spécifiques. Des initiatives de coopération locales, qui rassemblent tous les acteurs en matière de politique de l'emploi, seront dès lors soutenues au maximum.

Les nouveaux accents de la politique de l'emploi pour l'an 2000, tels qu'ils ont été fixés lors de la rédaction du budget pour cette année, seront traités ci-dessous autour des quatre thèmes principaux des Lignes directrices européennes.

2.4. De verbetering van de inzetbaarheid

a) voorkomen en bestrijden van de jeugdwerkloosheid

Tot nog toe richtten de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid zich tot de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen. Vaak was bovendien een duur van werkloosheid vereist.

Enkel de jongerenstage onttrekt zich aan dit beginsel. De werkzoekenden van minder dan 30 jaar, die langer dan zes maanden niet hebben gewerkt, kunnen een stage van een jaar verrichten in de privé sector of in de overheidssector.

Nu beveelt het eerste Europese richtsnoer de lidstaten aan om een nieuwe start aan te bieden aan elke jongere vóór hij de zes maanden werkloosheid bereikt, onder de vorm van reconversie, van beroepservaring, van tewerkstelling of van elke andere maatregel die zijn inschakeling in het beroepsleven kan bevorderen.

Het Europese begrip van werkloze slaat op personen die een baan zoeken, en het begrip van jongere slaat op mensen van minder dan 25 jaar.

Bijgevolg zal in 2000 een nieuwe maatregel van start gaan. Hij zal een startbaan aanbieden aan de jongeren van minder dan 25 jaar die de school sinds minder dan zes maanden hebben verlaten.

Deze startbaanovereenkomst zal drie vormen kunnen aannemen :

1° een voltijdse baan, geregeld door een arbeidsovereenkomst;

2° een minstens halftijdse baan, geregeld door een arbeidsovereenkomst, aangevuld met een beroepsopleiding, een scholing of lessen verstrekt door het onderwijs voor sociale promotie, door voltijds onderwijs of door onderwijs met beperkt lessenrooster. Aldus zal het altemnerend werken/leren, dat zeer aangepast blijkt aan de weinig of middelmatig geschoolde jongeren, zich aanzienlijk kunnen ontwikkelen;

3° een leer- of invoegingscontract opdat de huidige alternatieformules die het afsluiten van een werkovereenkomst niet hebben ook toegankelijk zouden zijn.

Het spreekt vanzelf dat de startbaanovereenkomst de jongerenstage zal vervangen die enerzijds niet aangepast is aan de Europese aanbevelingen en anderzijds slechts ruimte biedt aan 19.600 mensen, waar in 1985 45.000 stagiairs de maatregel genoten. Deze belangrijke vermindering vloeit voort uit het grote aantal vrijstellingen *de jure* en *de facto* die zijn toegekend of toegelaten. Een echte arbeidsovereenkomst komt beter tegemoet aan de vraag van de jongeren en aan hun nood aan kwalificatie.

2.4. L'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle

a) prévention de, et lutte contre le chômage des jeunes

Jusqu'à présent, les mesures en faveur de l'emploi se sont adressées aux chômeurs complets indemnisés. Souvent, une durée de chômage est, en outre, requise.

Seul le stage des jeunes s'écarte de ce principe. Les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans qui n'ont pas travaillé plus de six mois peuvent accomplir un stage d'un an dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Or, la première ligne directrice européenne recommande aux Etats membres d'offrir un nouveau départ à tout jeune, avant qu'il n'atteigne six mois de chômage, sous forme de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle.

La notion européenne de chômeur concerne les personnes sans emploi qui cherchent un emploi et la notion de jeune vise les personnes de moins de 25 ans.

Par conséquent, en 2000, une nouvelle mesure sera mise en œuvre. Elle offrira un contrat de premier emploi aux jeunes de moins de 25 ans qui ont quitté l'école depuis moins de six mois.

Ce contrat de premier emploi pourra prendre trois formes :

1° un emploi à temps plein dans les liens d'un contrat de travail;

2° un emploi à mi-temps au moins, dans les liens d'un contrat de travail, complété par une formation professionnelle, un apprentissage ou des cours de l'enseignement de promotion sociale, de l'enseignement de plein exercice ou de l'enseignement à horaire réduit. De la sorte, l'alternance entre travail et formation qui apparaît bien adaptée aux jeunes peu ou moyennement qualifiés pourra se développer considérablement;

3° un contrat d'apprentissage ou d'insertion afin que les formules actuelles d'alternance qui ne donnent pas lieu à la conclusion d'un contrat de travail soient également accessibles.

Il va de soi que le contrat de premier emploi remplacera le stage des jeunes qui, d'une part, n'est pas adapté aux recommandations européennes et, d'autre part, ne profite actuellement qu'à 19600 personnes alors qu'en 1985, 45.000 stagiaires en bénéficiaient. Cette importante diminution découle du grand nombre de dispenses de droit et de fait qui sont accordées ou tolérées. Un vrai contrat de travail correspond mieux à la demande des jeunes et à leurs besoins de qualifications.

Nu zijn het 65.000 jongeren, die elk jaar, de school verlaten en niet snel een baan vinden. Bijgevolg, en opdat elke jongere het recht werkelijk zou kunnen uitoefenen om gedurende minstens een jaar tewerkgesteld te worden in deze startbaanovereenkomst, is het noodzakelijk om de privé en overheidswerkgevers — behalve zij die in moeilijkheden verkeren — de verplichting op te leggen jongeren aan te werven, bovenop de reeds tewerkgestelde werknemers.

Deze verplichting betekent voor de werkgevers een belangrijke inspanning ten gunste van de werkgelegenheid. Bijgevolg zal hen een voordeel worden toegekend per niet in het hoger onderwijs gediplomeerde jongere die voltijds aangeworven wordt middels een overeenkomst: 45.000 BEF zullen trimestrieel worden afgetrokken van het bedrag der patronale sociale bijdragen, die verschuldigd zijn aan de instellingen belast met het innen van deze bijdragen.

Het zijn inderdaad de weinig of middelmatig geschoolde jongeren die het meeste moeilijkheden onder vinden bij het vinden van een baan en waarvoor men moet vermijden dat zij vastlopen in werkloosheid, door het zeer snel treffen van een maatregel, vóór zij langer dan zes maanden de school hebben verlaten.

Deze stimulus zal dus worden toegekend aan de werkgevers die weinig of middelmatig geschoolde jongeren aanwerven maar de mogelijkheid zal hen worden geboden jongeren te werk te stellen met een diploma van het hoger onderwijs zonder financieel voordeel voor hen maar waar zowel de enen als de anderen gelden voor de naleving van de verplichting.

De startbaanovereenkomst vertoont enkele kenmerken die nodig onderstreept moeten worden :

- 1° de bezoldiging zal de normale bezoldiging zijn;
- 2° in de overheidssector zal de verplichting tot aanwerving van jongeren kaderen in programma's van openbaar nut binnen domeinen zoals de strijd tegen geweld in de school, de veiligheid, de stadsvernieuwing, de ontwikkelingssamenwerking, de kinderopvang en de bejaardenhulp. Deze programma's kunnen transversaal zijn en niet enkel de federale overheid en de overheden van de deelstaten impliceren maar ook de gemeenten en de OCMW's, of zelfs de privé social-profit werkgevers;
- 3° het huidige begeleidingsplan voor de werklozen zal aangepast worden teneinde de jongeren van minder dan 25 jaar te betrekken die sedert twee maanden ingeschreven staan als werkzoekenden en die geen diploma van hoger onderwijs bezitten (zie specifieke tekst). De jongeren die deze maatregel hebben genoten kunnen worden aangeworven in een startbaanovereenkomst;

4° de andere werkgelegenheidsmaatregelen zullen toegankelijk zijn voor de jongeren op het einde van hun startbaanovereenkomst zonder hen op te leggen uitke-

Afin que le droit de chaque jeune d'être occupé pendant un an au moins dans ce contrat de premier emploi puisse réellement s'exercer, il est nécessaire d'imposer aux employeurs publics et privés, sauf ceux qui sont en difficultés, l'obligation d'embaucher des jeunes, en supplément par rapport aux travailleurs déjà occupés.

Cette obligation constitue pour les employeurs un effort considérable en faveur de l'emploi. Par conséquent, un avantage leur sera accordé par jeune non diplômé de l'enseignement supérieur engagé à temps plein dans les liens d'un contrat de travail, 45.000 BEF seront déduits trimestriellement du montant des cotisations sociales patronales dues aux organismes chargés de la perception de ces cotisations.

Ce sont, en effet, les jeunes peu ou moyennement qualifiés qui éprouvent le plus de difficultés à trouver un emploi et qu'il faut empêcher de s'enliser dans le chômage par une mesure prise très tôt, avant qu'ils ne soient sortis de l'école depuis six mois.

Cet incitant sera donc accordé aux employeurs qui engagent des jeunes peu ou moyennement qualifiés mais la possibilité leur sera donnée de recruter des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sans avantage financier pour ceux-ci mais les uns et les autres comptant pour le respect de l'obligation.

Le contrat de premier emploi présente quelques caractéristiques qu'il est important de souligner

- 1° la rémunération sera la rémunération normale;
- 2° dans le secteur public, l'obligation d'embauche de jeunes se réalisera dans le cadre de programmes d'utilité publique dans des domaines comme la lutte contre la violence à l'école, la sécurité, la rénovation urbaine, la coopération au développement, l'accueil des enfants et l'aide aux personnes âgées. Ces programmes pourront être transversaux impliquant non seulement les pouvoirs publics fédéral et fédérés mais aussi les communes et les CPAS, voire des employeurs privés non marchands;
- 3° l'actuel plan d'accompagnement des chômeurs sera adapté de manière à concerner les jeunes de moins de 25 ans inscrits comme demandeurs d'emploi depuis deux mois et qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement supérieur (voir texte spécifique). Les jeunes qui en auront profité, pourront être engagés dans un contrat de premier emploi;

4° les autres mesures d'emploi seront accessibles aux jeunes à l'issue de leur contrat de premier emploi sans leur imposer d'être chômeur indemnisé pendant la

ringsgerechtigd werkloze te zijn gedurende de periode die door deze maatregelen worden vereist. Aldus zullen de werkgevers, die deze jongeren zullen aanwerven, de vermindering kunnen genieten van de werkgeversbijdragen ten belope van 75 % tijdens het eerste jaar en van 50 % tijdens het tweede jaar, zoals voorzien door het tewerkstellingsplan. Aldus ook zullen de jongeren het programma kunnen genieten van beroepsovergang dat niet alleen aanleiding geeft tot dezelfde verminderingen van de werkgeversbijdragen als het tewerkstellingsplan maar tevens tot een federale maandelijksse tussenkomst van 13.000 tot 22.000 BEF, naargelang het arbeidsstelsel en tot een tussenkomst vanwege de Gewesten of de Gemeenschappen. Tenslotte zullen deze jongeren de verschillende maatregelen kunnen genieten van het programma voor de opslorping van de werkloosheid, dit wil zeggen van het Derde Arbeidscircuit, van het PRIME-programma, van de twee stelsels van gesubsidieerde contractuelen (GESCO's) en van het interdepartementale Begrotingsfonds voor de promotie van de werkgelegenheid. Gezien deze maatregelen vallen onder de bevoegdheid van de Gewesten is hieromtrent overleg nodig.

Tot besluit blijkt de startbaanovereenkomst een ambitieuze en samenhangende maatregel.

Ambitieuze omdat het gaat om heel snel een baan te bezorgen, een baan en een opleiding of een opleiding aan al de jongeren die elk jaar de scholen verlaten.

Cohérent omdat de minst geschoolden onder hen eventueel eerst de Gewestelijke of Gemeenschapsmaatregelen kunnen genieten zoals voorzien in het begeleidingsplan voor werklozen dat zal worden aangepast, en vervolgens een startbaanovereenkomst zullen genieten voor allen, en dan tenslotte de mogelijkheid zullen genieten tewerkgesteld te blijven en terwijl aanleiding geven tot de voordelen voorzien door de andere maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid

Samenhangend ook omdat de startbaanovereenkomst de ontwikkeling van de verschillende systemen van alternerend leren/werken zal toelaten.

b) bestrijding van de langdurige werkloosheid

Dit accent op het voorkomen van werkloosheid bij de jongeren, betekent geenszins dat de inspanningen inzake bestrijding van langdurige werkloosheid zouden verminderd worden.

Zo werd bijvoorbeeld het voordeelbanenplan, dat belangrijke loonkostverlaging toekent aan de werkgever bij de aanwerving van langdurige werklozen en bestaansminimumtrekkers, niet enkel verlengd tot eind 2000, maar eveneens aangepast door de vereiste werkloosheidsduur voor oudere werklozen van 45 jaar en meer te verlagen tot 6 maanden.

période requise par ces mesures. De la sorte, les employeurs qui engageront ces jeunes pourront bénéficier de la réduction de cotisations patronales de 75 % la première année et de 50 % la deuxième année prévue par le plan d'embauche. De la sorte aussi, ces jeunes pourront profiter du programme de transition professionnelle donnant lieu non seulement aux mêmes diminutions de cotisations sociales patronales que le plan d'embauche mais aussi à une intervention fédérale mensuelle de 13.000 BEF à 22.000 BEF, selon le régime de travail et à une intervention des Régions et ou des Communautés. Enfin, ces jeunes pourront profiter des différentes mesures du programme de résorption du chômage, c'est-à-dire du Troisième circuit de travail, du programme PRIME, des deux régimes d'agents contractuels subventionnés et du Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi. Ces mesures relevant de la compétence des Régions, une concertation est nécessaire à cet égard.

En conclusion, le contrat de premier emploi apparaît comme une mesure ambitieuse et cohérente.

Ambitieuse parce qu'il s'agit de donner très tôt un emploi, un emploi et une formation ou une formation à tous les jeunes qui sortent chaque année des écoles.

Cohérente parce que les moins qualifiés d'entre eux bénéficieront éventuellement d'abord des mesures régionales ou communautaires prévues par le plan d'accompagnement des chômeurs qui sera adapté, bénéficieront ensuite d'un contrat de premier emploi pour tous et bénéficieront enfin de la possibilité de continuer à être occupés en donnant lieu aux avantages prévus par les autres mesures en faveur de l'emploi.

Cohérente aussi parce que le contrat de premier emploi permettra de développer les différents systèmes d'alternance qui combinent travail et formation.

b) lutte contre le chômage de longue durée

Accentuer la prévention du chômage des jeunes ne signifie aucunement que les efforts en matière de lutte contre le chômage de longue durée seraient diminués en intensité.

Ainsi par exemple, le plan avantage à l'embauche, qui attribue une importante diminution du coût salarial à l'employeur lors de l'embauche de chômeurs de longue durée et de minimexés, ne sera pas seulement prolongé jusqu'à fin 2000 mais sera également adapté en diminuant à 6 mois la durée de chômage requise pour les chômeurs âgés de 45 ans et plus.

Daarnaast dragen de bestaande activeringsprogramma's, zoals de doorstromingscontracten en de dienstenbanen, zeker bij tot het verhogen van de herintredingskansen van deze langdurige werklozen.

c) de bestrijding van de werkloosheidsvallen

Het streefdoel de werkgelegenheidsgraad en de inzetbaarheid aanzienlijk te verhogen mag niet gehinderd worden door bepalingen die de overgang van een uitkering naar werk hinderen. Naast hinderpalen inzake bijvoorbeeld voldoende geschooldheid, zijn er momenteel een reeks van financiële hinderpalen die de aanvaarding van een laagbetaalde job bemoeilijken. De netto inkomenswinst bij een dergelijke laagbetaalde job, zeker als deze deeltijds is, is te gering en in sommige specifieke situaties zelfs onbestaande. Het komt er immers niet enkel op aan om er voor te zorgen dat het netto-inkomen uit arbeid hoger ligt dan de voorheen genoten uitkering, maar er moet eveneens rekening gehouden worden met de inherente kosten verbonden aan een tewerkstelling (vervoer, kledij, ...) en de indirecte gevolgen (bvb. Inzake kinderopvangkosten, verlies verhoogde kinderbijslag, ...). De overgang van uitkering naar werk moet dus lonender worden, zonder dat geraakt kan worden aan het huidig uitkeringsniveau.

De regering beschikt reeds over een advies van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid, en heeft de sociale partners verzocht om in de schoot van de NAR vóór het einde van 1999 eveneens tot een advies aan de regering te komen aangaande de oplossingen voor deze werkloosheidsvallen. Voortbouwend op onder andere deze adviezen zal de regering vanaf 2000 beginnen met een structurele aanpak van deze vallen. De onderzoeksfase zal dan voorbij zijn, en er kan overgegaan worden tot daden.

De eerste stap zal gezet worden op 1 januari 2000. Zonder de loonkost voor de werkgever te verhogen zal vanaf die datum het netto-inkomen van loontrekkenden met een brutoloon van minder dan 49.000 BEF per maand, aanzienlijk verhoogd worden. Voor de allerlaagste inkomens, tot het niveau van het minimuminkomen, gaat het om een maandelijks netto-verhoging van minstens 1.500 BEF, die, naargelang de gezinssamenstelling, kan oplopen tot 2.600 BEF. Voor de bruto-maandlonen tussen dit minimumloon en 49.000 BEF, gaat het om een geleidelijk afnemend voordeel. Voor deze ingreep werd 3,5 miljard vrijgemaakt op de begroting. Bovendien werd een extra-enveloppe van 3,3 miljard ingeschreven voor 2000, teneinde deze maatregel in de loop van 2000 te kunnen versterken in de hoogte en in de breedte.

En outre, les programmes d'activation existants tels que les contrats de transition professionnelle et les emplois de services contribuent certainement à l'augmentation des chances de réinsertion de ces chômeurs de longue durée.

c) la lutte contre les pièges à l'emploi

L'objectif d'augmenter considérablement le taux d'emploi et la disponibilité ne peut être entravé par des dispositions qui gênent le passage de l'allocation à l'emploi. À côté d'obstacles, par exemple, en matière de formation suffisante, existent actuellement une série d'entraves financières qui rendent difficile l'acceptation d'un emploi à bas salaire. Le gain net découlant d'un tel emploi à bas salaire, surtout si celui-ci est à temps partiel, est trop bas et dans certaines situations spécifiques même inexistant. Il ne s'agit pas seulement de faire en sorte que le revenu net provenant d'un emploi soit plus élevé que l'allocation dont on bénéficiait auparavant, mais il faut également tenir compte des frais inhérents à cet emploi (habillement, transport, ...) et des conséquences indirectes (par exemple, les frais pour l'accueil des enfants, perte des allocations familiales supplémentaires, ...). Il faut donc que le passage de l'allocation à l'emploi soit rendu plus avantageux, sans que l'on puisse toucher au niveau d'allocations existant actuellement.

Le Gouvernement dispose déjà d'un avis du Conseil supérieur de l'Emploi. Les partenaires sociaux siégeant au CNT doivent également donner au gouvernement, avant la fin 1999, un avis sur les solutions à apporter à ces pièges à l'emploi. Tenant compte entre autres de ces avis, le Gouvernement commencera dès 2000 à combattre ces pièges. La phase d'enquête sera alors terminée et il pourra passer aux actes.

Le premier pas sera effectué le 1^{er} janvier 2000. Sans augmenter le coût salarial pour l'employeur, le revenu net des salariés ayant un salaire de moins de 49.000 BEF par mois sera augmenté considérablement à partir de cette date. Pour les revenus les plus bas, jusqu'au niveau du revenu minimum, il s'agit d'une augmentation mensuelle nette d'au moins 1.500 BEF qui, selon la composition du ménage, peut atteindre 2.600 BEF. Pour les salaires mensuels bruts entre ce salaire minimum et 49.000 BEF, il s'agit d'un avantage diminuant progressivement. Pour cette opération, 3,5 milliards ont été libérés sur le budget. En outre, une enveloppe supplémentaire de 3,3 milliards a été inscrite pour 2000 afin de pouvoir renforcer considérablement cette mesure dans le courant de 2000.

Zonder vooruit te willen lopen op het advies van de sociale partners, zal ondertussen ook gestart worden met de aanpak van een aantal specifieke financiële werkloosheidsvallen in de huidige werkloosheidsreglementering. Ook voor deze initiatieven, die hierna worden toegelicht, werd 1 miljard vrijgemaakt voor het jaar 2000.

Aansluitend bij de eindeloopbaanproblematiek, zullen een aantal drempels waarmee oudere werklozen worden geconfronteerd in geval van een werkhervatting, verwijderd worden. Het betreft vooreerst het wijzigen van de huidige regel die bepaalt dat een oudere werkloze na een werkhervatting van minstens één jaar terug één jaar moet wachten na het einde van zijn tewerkstelling om opnieuw recht te hebben op de anciënniteitstoeslag. In tweede instantie betreft het de berekening van de aanvullende uitkering bij het aanvaarden van een deeltijdse tewerkstelling, de zogenaamde inkomensgarantie-uitkering. Voor de berekening van deze uitkering zal in de toekomst rekening gehouden worden met de eventuele anciënniteitstoeslag waarover de oudere werkloze beschikte op het ogenblik van het aanvaarden van het deeltijds werk.

Ook voor de gewone werklozen worden een aantal concrete maatregelen in het vooruitzicht gesteld :

- voor de berekening van het gezinsinkomen dat bepalend is voor de eventuele uitsluiting wegens langdurige werkloosheid, zal in de toekomst geen rekening meer gehouden worden met een deel van het inkomen dat de werkloze zelf verwierf ten gevolge van een tijdelijke hervatting van het werk als loontrekkende;
- wanneer twee samenwonende werklozen als enig inkomen over werkloosheidsuitkeringen beschikken en genieten van de bijzondere toeslag, zal een werkhervatting van één van hen niet onmiddellijk leiden tot het verlies van de toeslag in hoofde van de werkloos gebleven partner;
- tenslotte zal de terugval inzake uitkeringsbedrag van een werkloze met gezinslast (partner heeft geen werk en geen inkomen) beperkt worden indien de partner begint te werken.

d) de vorming van werkenden en werkzoekenden.

De principiële uitgangspunten inzake opleidingsverantwoordelijkheden zijn de volgende : de overheid is prioritair verantwoordelijk voor de opleiding van leerlingen en werkzoekenden, het bedrijfsleven is prioritair verantwoordelijk voor de opleiding van werknemers. Dit neemt niet weg dat er interacties moeten zijn tussen deze partijen. Zo moet het bedrijfsleven ook zijn verantwoordelijkheid opnemen in de opleiding van werkzoekenden, o.a. via het aanbieden van opleidingsplaatsen op de werkvloer. En zo dient de overheid een juridisch

Sans vouloir anticiper l'avis des partenaires sociaux, plusieurs pièges à l'emploi financiers spécifiques à la réglementation actuelle du chômage seront examinés simultanément. Pour ces initiatives également, qui seront explicitées ci-dessous, 1 milliard a été libéré pour l'an 2000.

Dans le prolongement de la problématique de la fin de carrière, un certain nombre de seuils auxquels les chômeurs âgés sont confrontés lors d'une reprise du travail, seront éliminés. Il s'agit tout d'abord de modifier la règle actuelle qui stipule que le chômeur âgé, après une reprise du travail pendant au moins un an, doit à nouveau attendre pendant une année à l'issue de son emploi pour avoir droit au supplément d'ancienneté. En deuxième lieu, il s'agit du calcul de l'allocation complémentaire lors de la reprise d'un emploi à temps partiel, la dénommée allocation de garantie du revenu. Pour le calcul de cette allocation, il sera tenu compte à l'avenir du supplément d'ancienneté éventuel dont disposait le chômeur âgé au moment de la reprise de l'emploi à temps partiel.

Pour les chômeurs ordinaires, un certain nombre de mesures concrètes sont également prévues :

- pour le calcul du revenu familial, qui est pris en considération pour une exclusion éventuelle pour cause de chômage de longue durée, il ne sera plus tenu compte à l'avenir de la partie du revenu que le chômeur a lui-même acquise à la suite d'une reprise temporaire de travail en tant que salarié;
- lorsque deux chômeurs cohabitants ne disposent pour tout revenu que d'allocations de chômage et bénéficient du supplément spécial, la reprise de travail d'un des deux n'aura plus pour effet la perte du supplément dans le chef du partenaire resté sans emploi;
- Enfin, la diminution du montant des allocations d'un chômeur ayant une de famille (le partenaire n'a pas d'emploi et pas de revenu) sera limitée si le partenaire commence à travailler.

d) la formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi

Les principes de base en matière de responsabilités à l'égard de la formation sont les suivants : les autorités publiques sont principalement responsables pour la formation scolaire et celle des demandeurs d'emploi; les entreprises sont principalement responsables pour la formation des travailleurs. Ce qui ne signifie pas qu'il ne faille pas d'interactions entre ces parties. Ainsi, les entreprises doivent également prendre leurs responsabilités dans la formation des demandeurs d'emploi, entre autres par le biais de l'offre de formation sur les

stimulerend kader te creëren waarbinnen ondernemingen hun werknemers kunnen opleiden.

Opleiding en vorming zijn echter in eerste instantie de bevoegdheid van de Gemeenschappen. Toch kunnen de volgende aandachtspunten weerhouden worden voor 2000 :

- het optrekken van het aandeel van de loonmassa dat ondernemingen aan opleiding besteden tot 1,9 % op termijn, zoals voorzien in het interprofessioneel akkoord 1999-2000, is een belangrijke aanzet in de kwalitatieve versteviging van de economische structuur. Omwille van de kenmerken van onze economie (open economie, kennisindustrie, opleidingsachterstand van laaggeschoolde werknemers, ...) en de vormingsinspanningen in de ons omringende landen (NL : 2,8 %; UK : 2,7 %, F : 2 %) is een versterking van de inspanning nodig;

- nu het stelsel van educatief verlof opengesteld is voor sommige categorieën van deeltijdse werknemers vanaf het schooljaar 1999-2000, dient van deze mogelijkheid optimaal gebruik gemaakt te worden;

- het opleidingsaanbod, in combinatie met werker-
varing, zal verder gestimuleerd worden, zoals bijvoorbeeld bij de startbaan voor jongeren;

- de nog ontbrekende schakels voor het optimaliseren van het werknemersleerlingenwezen dienen zo spoedig mogelijk ingevuld.

2.5. De ontwikkeling van het ondernemerschap

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

a) Structurele verlaging van de lasten op arbeid

De verlaging van de lasten op arbeid, geconcretiseerd door de verlaging van de patronale bijdragen voor de sociale zekerheid, zal, zonder het evenwicht van de sociale zekerheid te schaden, verhoogd worden van 80,6 miljard in 1999 naar 130,7 miljard in 2000.

Naast specifieke lastenverlagingen, zoals bijvoorbeeld voor de actie startbanen voor jongeren, zal in 2000 een bijkomende inspanning van 24,3 miljard gedaan worden voor de structurele verlaging van de lasten op arbeid. Dit moet toelaten om met ingang van 1 april 2000 een bijkomende lastenverlaging van gemiddeld 32.000 fr. per werknemer op jaarbasis toe te kennen. Deze ingrijpende maatregel moet leiden tot de creatie van nieuwe jobs. Dit zal één van de elementen zijn waarmee de regering rekening zal houden bij het beoordelen, het verderzetten en het eventueel verster-

lieux du travail. Ainsi également, les autorités doivent créer un cadre juridique incitatif au sein duquel les entreprises peuvent former leurs travailleurs.

L'apprentissage et la formation relèvent cependant en premier lieu de la compétence des Communautés. Les points suivants peuvent pourtant être retenus pour 2000 :

- l'augmentation à 1,9 % de la masse salariale que les entreprises affectent à la formation prévue dans l'accord interprofessionnel 1999-2000, constitue un pas important pour renforcer la qualité de la structure économique. Compte tenu des caractéristiques de notre économie (économie ouverte, industrie du savoir, retard dans la formation des travailleurs peu qualifiés, ...) et des efforts de formation dans les pays avoisinants (NL : 2,8 %; UK : 2,7 %; F : 2 %), un accroissement de l'effort est nécessaire;

- maintenant que le système du congé éducation est ouvert à certaines catégories de travailleurs à temps partiel à partir de l'année scolaire 1999-2000, il faut utiliser au mieux cette possibilité;

- l'offre de formation, combinée avec l'expérience professionnelle, sera amplifiée, par exemple, grâce au premier emploi pour les jeunes;

- Les maillons qui manquent encore pour améliorer la relation école-entreprise doivent être créés le plus rapidement possible.

2.5. Le développement de l'esprit d'entreprise

Il s'agit de développer de nouvelles possibilités de création d'emplois et de rendre le travail plus attractif comme moyen de production en diminuant les charges sur le travail.

a) diminution structurelle des charges sur le travail

La diminution des charges sur le travail, concrétisée par la diminution des cotisations patronales de sécurité sociale, sera, sans nuire à l'équilibre de la sécurité sociale, portée de 80,6 milliards en 1999 à 130,7 milliards en 2000.

Outre les diminutions spécifiques des charges, comme par exemple pour les premiers emplois pour les jeunes, un effort supplémentaire de 24,3 milliards sera fait en 2000 pour la diminution structurelle des charges sur le travail. Ceci doit permettre, à partir du 1^{er} avril 2000, d'attribuer une diminution des charges supplémentaire d'une moyenne de 32.000 BEF par travailleur sur base annuelle. Cette mesure radicale doit conduire à la création de nouveaux emplois. Ce sera un des éléments dont le Gouvernement devra tenir compte lors de l'évaluation, de la continuation et du renforcement

ken ervan. De regering rekent er op dat het nieuwe interprofessioneel akkoord, waarover de onderhandelingspartijen in de loop van 2000 starten, daartoe ook zal bijdragen.

b) jobcreatie in de social-profitsector en de sociale economie

De bedrijven van de social-profitsector en van de sociale economie nemen volop deel aan de groei en aan de economische ontwikkeling.

Zij dragen volop bij tot het welzijn van de burger door de creatie van een sociaal gunstig milieu.

Het opzetten van solidariteitsmechanismen en van voorzieningen met de bedoeling in te spelen op de nieuwe sociale noden die voortvloeien uit de demografische, culturele en sociale evolutie is het onontbeerlijke logische gevolg van elke economische evolutie van een samenleving.

Zo de eerste roeping van de social-profitsector was zich in de eerste plaats te richten tot de meest kwetsbare personen en zo deze opdracht uiteraard de meest vanzelfsprekende blijft, dan moet toch vastgesteld worden dat het activiteitspectrum van de social-profitsector zich zeer sterk uitgebreid heeft naar het meer globaal rekening houden met de menselijke ontplooiing zowel op individueel niveau als op collectief vlak.

Het is in dat opzicht dat de social-profitsector moet beschouwd worden als een onontbeerlijke groeivector en al onze aandacht verdient inzake werkgelegenheidsbeleid.

Een van de eigenheden van de bedrijven van de zowel privé als overheids- social-profit is hun sterke arbeidsintensiviteit. Zo worden zowat 400.000 mensen tewerkgesteld in de dienstenverlenende bedrijven op het vlak van de gezondheid, van de persoonshulp, van de sociaal-culturele animatie of nog van de vrijetijdsorganisatie.

Het gaat in essentie om bedrijven van geringe omvang die zeer dikwijls moeilijkheden ondervinden om de informatie te beheren over het geheel van de aangelegenheden die zij moeten behandelen en bij het desgevallend opstellen van dossiers die hen moeten toelaten bijkomende middelen te verkrijgen en dit hoofdzakelijk door het gebrek aan geschoolde menselijke middelen. Dit is meer bepaald het geval inzake werkgelegenheid waaruit misschien soms een gebrek aan rendement voortvloeit van de hulpprogramma's voor de aanwerving in deze sector.

Een van de eerste doelstellingen zal bijgevolg het vereenvoudigen zijn van de administratieve procedures en het versterken van de informatie om aldus de toegang te bevorderen tot de verschillende voorzieningen om de werkgelegenheid te bevorderen.

éventuel de la diminution des charges. Le Gouvernement escompte que le nouvel accord interprofessionnel, pour lequel les négociations débiteront dans le courant de l'an 2000, y contribuera également.

b) création d'emplois dans le secteur non marchand et l'économie sociale

Les entreprises du secteur non marchand et de l'économie sociale participent pleinement à la croissance et au développement économique.

Elles contribuent pleinement au bien-être du citoyen par la création d'un environnement social favorable.

La mise en œuvre de mécanismes de solidarité et de dispositifs visant à répondre aux nouveaux besoins sociaux générés par les évolutions démographiques, culturelles et sociales de notre société est le corollaire indispensable de tout développement économique d'une société.

Si la vocation première du secteur non marchand était de s'adresser d'abord aux personnes les plus vulnérables et si cette mission reste bien évidemment prépondérante, force est de constater que le spectre d'activités du non marchand s'est très fortement élargi vers une prise en compte plus globale de l'épanouissement humain tant au niveau individuel que sur le plan collectif.

C'est à ce titre que le secteur non marchand doit être considéré comme un vecteur indispensable de la croissance et qu'il mérite toute notre attention en matière de politique de l'emploi.

L'une des particularités des entreprises du non marchand tant publiques que privées est leur forte intensité en main d'œuvre. Près de 400.000 personnes sont ainsi occupées dans des entreprises prestataires de services dans les domaines de la santé, de l'aide aux personnes, de l'animation socio-culturelle ou encore de l'organisation des loisirs.

Il s'agit pour l'essentiel d'entreprises de petites tailles qui bien souvent connaissent des difficultés pour gérer l'information sur l'ensemble des matières qu'elles sont appelées à traiter et le cas échéant monter des dossiers leur permettant d'obtenir des moyens supplémentaires et ce principalement par manque de moyens humains qualifiés. C'est le cas notamment en matière d'emploi, d'où peut-être parfois un manque de rendement des programmes d'aide à l'embauche dans ce secteur.

L'un des premiers objectifs sera dès lors de simplifier les procédures administratives et de renforcer l'information de manière à favoriser l'accès aux différents dispositifs mis en œuvre pour développer l'emploi.

De sociale Maribel is één van deze voorzieningen.

Zowel de openbare als de privé sector zijn er de begunstigden van.

De sociale Maribel laat via de verminderingen van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid toe, nieuwe banen te scheppen waarvan de globale kostprijs equivalent is aan het bedrag van de toegekende verminderingen.

De voorziening werd opgezet in drie stappen :

— De sociale Maribel 1 werd opgestart in april 1997, het bedrag van de vermindering was 3.250 BEF per minstens halftijds tewerkgestelde werknemer en per trimester, ofte 13.000 BEF per jaar.

— De sociale Maribel 2 trad in voege in juli 1998 met een vermindering die gebracht werd op 6.500 BEF per trimester, of 26.000 BEF per jaar.

— Tenslotte werd de sociale Maribel 3 van kracht in juli 1999. De vermindering van de bijdragen werd vastgelegd op 9.750 BEF per trimester, wat 39.000 BEF per jaar is.

Het globale bedrag van de aldus bekomen verminderingen belooft zowat 12,5 miljard.

Indien men een gemiddelde basisvergoeding beschouwt in de verschillende beoogde sectoren, alle kwalificaties door elkaar, van 830.000 BEF, dan zou de sociale Maribel per vol jaar ongeveer 15.000 banen moeten opleveren.

Een deel van de aanwervingen vond reeds plaats, 7.000 in januari 1999 op grond van Maribel 1 en 2, de rest van de banen zouden geleidelijk moeten toegekend worden in de komende maanden vermits de latste schijf pas in juli laatstleden is tussengekomen. De procedure moet vanzelfsprekend eerbiedigd worden en tot een goed einde worden gebracht vooraleer over te gaan tot de daadwerkelijke aanwervingen.

In essentie hebben deze nieuwe banen bijgedragen tot het minder zwaar maken van het werk en tot een verbetering van de kwaliteit van de verleende diensten.

Voor 2000 zal de sociale Maribel een nieuwe aangroei kennen voor een bedrag van 1,5 miljard.

De Regering zal, samen met de sociale gesprekspartners en met de deelstaten, nagaan aan welke behoeften kan worden voldaan door deze aangroei. Ik denk hier meer bepaald onder andere aan het startbanenplan voor de jongeren.

De structuur van de werkgelegenheid in de social-profitsector is variabel enerzijds tussen werknemers die in het bezit zijn van diploma's van het hoger of universitair onderwijs (verpleegsters, sociaal assistenten, opvoeders, animatoren, paramedici), en anderzijds werknemers die komen uit het technisch of beroepssecundair onderwijs (kleuterleidsters, verzorgend hulppersoneel, familiale hulpverleners, administratieve krachten) en tenslotte ongeschoolde werknemers voor onderhouds- of huishoudelijke taken.

Le Maribel social constitue l'un de ces dispositifs.

Le secteur public comme le secteur privé en sont bénéficiaires.

Le Maribel social permet par le biais de réductions de cotisations patronales de sécurité sociale, de créer des nouveaux emplois dont le coût global est équivalent au montant des réductions accordées.

Le dispositif a été établi en trois étapes :

— Le Maribel social 1 a été mis en œuvre en avril 1997, le montant de la réduction était de 3.250 francs par travailleur occupé au moins à mi temps et par trimestre, soit 13.000 francs par an.

— Le Maribel social 2 a été lancé en juillet 1998 avec une réduction portée à 6.500 francs par trimestre, soit 26.000 francs par an.

— Enfin le Maribel social 3 est entré en vigueur en juillet 1999, la réduction des cotisations a été fixée à 9.750 francs par trimestre, soit 39.000 francs par an.

Le montant global des réductions ainsi obtenues s'élève à près de 12,5 milliards.

Si l'on considère une rémunération moyenne de base dans les différents secteurs visés, toutes qualifications confondues, de 830.000 francs, le Maribel social devrait générer en année pleine environ 15.000 emplois.

Une partie des recrutements sont déjà réalisés, 7000 en janvier 1999 sur base du Maribel 1 et 2, le reste des emplois devrait être attribué progressivement dans les tous prochains mois, la dernière tranche n'étant intervenue qu'au mois de juillet dernier. Il faut bien évidemment que la procédure soit respectée et menée à bonne fin avant de procéder aux recrutements effectifs.

Pour l'essentiel ces nouveaux emplois ont contribué à une diminution de la pénibilité du travail et à une amélioration de la qualité des services rendus.

Pour 2000, le Maribel social connaîtra un nouvel accroissement pour un montant de 1,5 milliard.

Le Gouvernement examinera avec les interlocuteurs sociaux et les entités fédérées, quels besoins pourront être rencontrés par cet accroissement, on pense plus particulièrement, entre autres, au plan 1^{er} emploi pour les jeunes.

La structure de l'emploi dans le secteur non marchand est variable, entre d'une part des travailleurs qui sont porteurs de diplômes de l'enseignement supérieur ou universitaire (infirmières, assistants sociaux, éducateurs, animateurs, para-médicaux), d'autre part de travailleurs issus de l'enseignement secondaire technique ou professionnel (puéricultrices, aide-soignantes, aide-familiales, administratifs) et enfin de travailleurs non qualifiés pour des travaux d'entretien ou de tâches ménagères.

De ontwikkeling van de werkgelegenheid in deze sector moet kunnen rekening houden met deze structuur. Men zal inderdaad aandachtig moeten zijn om, langs het opzetten van de plannen voor opslorping van de werkloosheid of van de sociale Maribel om, een daling te veroorzaken van de kwaliteit van de dienstverlening door een vermindering van het gemiddelde kwalificatieniveau van de werknemers.

Daarom zal men heel in het bijzonder de mogelijkheden onderzoeken, steeds in overleg met de sociale gesprekspartners, de Gemeenschappen en de Gewesten, om de kwalificerende opleidingsaanbiedingen aan te passen en zo in te gaan op de behoeften van de verschillende sub-sectoren van de social-profit.

Een gemakkelijker toegang tot de opleidingsprogramma's verlof/opvoeding en een aanpassing ervan aan de eigenheden van de social-profit, maken mijns inziens nog een andere prioriteit uit.

c) de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen

Het stelsel van de PWA's kent zeker succes zowel op het kwantitatieve vlak (meer dan 40.000 mensen werken op dit ogenblik elke maand in PWA-verband) als op het kwalitatieve vlak (zowel de bij de evaluatie ondervraagde werknemers als de gebruikers hebben zich zeer voldaan verklaard over hun ervaring).

Rekening houdend met de evaluaties die werden doorgevoerd, heeft het stelsel van de PWA's het voorwerp uitgemaakt van talrijke verbeteringen.

d) de dienstencheques

De bedoeling van het systeem van de dienstencheques is het ondersteunen van de netto creatie van banen en de strijd tegen het zwartwerk door het solvabiliseren van de vraag naar diensten door de gezinnen. Hierdoor ondersteunt de overheid de emergentie of de aangroei van activiteitssectoren voor het verlenen van diensten aan personen.

Het systeem, dat in 1999 werd opgestart, moet worden verbeterd om zo goed mogelijk te kaderen met de doelstellingen door de overheidsbijdragen te optimaliseren.

Een regelmatige evaluatie van de voorzieningen laat een structurele verbetering toe van het gevoerde beleid.

De discussie met de economische sectoren en met de Gewesten zou een vooruitgang van de doeltreffendheid van het systeem moeten waarborgen.

Le développement de l'emploi dans ce secteur doit pouvoir tenir compte de cette structure. Il faudra en effet être attentif à ne pas provoquer au travers de la mise en œuvre de plans de résorption du chômage ou du Maribel social, une baisse de la qualité des services rendus, par une diminution du niveau moyen de qualification des travailleurs.

C'est pourquoi on examinera tout particulièrement, toujours en concertation avec les interlocuteurs sociaux, les Communautés et les Régions, les possibilités d'adapter les offres de formation qualifiante pour répondre aux besoins des différents sous-secteurs du non marchand.

Un accès plus aisé aux programmes de formations congé/éducation et une adaptation de ceux-ci aux spécificités du non-marchand constituent à mon sens une autre priorité.

c) les agences locales pour l'emploi

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.

d) les chèques-services

Le système des chèques-services a pour objectifs le soutien à la création nette d'emplois et la lutte contre le travail au noir, par la solvabilisation de la demande de services des ménages. En ce faisant les pouvoirs publics soutiennent l'émergence ou la croissance de secteurs d'activité de services aux personnes.

Le système mis en place en 1999 doit être amélioré pour cadrer au mieux avec les objectifs en optimisant les contributions publiques.

Une évaluation régulière des dispositifs permet une amélioration structurelle de la politique menée.

La discussion avec les secteurs économiques et les Régions devrait garantir un progrès dans l'efficacité du système.

2.6. De promotie van het aanpassingsvermogen van de bedrijven en van hun werknemers

Groei op zich is weliswaar een noodzakelijke voorwaarde voor een gunstige evolutie van de werkgelegenheid, maar op zich volstaat deze niet. Zelfs met een goede economische groei is het op middellange termijn niet mogelijk om de gehele bevolking op beroepsactieve leeftijd, alsook de aangroei daarvan in de volgende jaren, aan het werk te helpen. Daarom is een betere verdeling van de bestaande werkgelegenheid een noodzakelijke aanvulling. Een aanpak waarin meerdere vormen van herverdeling van werkgelegenheid in aanmerking komen, zoals arbeidsduurverkorting, de vierdagenweek en deeltijdse arbeid.

De verdere ontwikkeling van het tweeverdienersmodel zorgt trouwens voor een steeds toenemende spanning tussen arbeidstijd en vrije tijd. Bovendien zal een verdere arbeidsverdeling een gunstige invloed hebben op de participatie van de vrouw in de betaalde arbeid.

a) Arbeidsduurvermindering

Een doeltreffende wetgeving moet door haar eenvoud en haar transparantie, net als door de aantrekkelijkheid van de overheidshulp en -bescherming toelaten zowel de herverdeling van de arbeid te ondersteunen als de modernisering van de organisatie van de arbeid.

Aldus is het mogelijk de netto creatie van banen te ondersteunen door de bestaande banen te spreiden over meer mensen en door organisatiesystemen voor de arbeid te ondersteunen die de economische groei bevorderen terwijl toch de bescherming van de werknemer en de kwaliteit van zijn bestaan worden gewaarborgd.

Op grond van collectieve arbeidsovereenkomsten wordt de individuele en collectieve vermindering van de arbeidsduur aangemoedigd, meer bepaald langs verminderingen van sociale bijdragen om.

Wanneer arbeidsherverdeling en arbeidsduurvermindering bovendien kunnen samengaan met een aanpassing of uitbreiding van de productietijd van een onderneming en bijkomende aanwervingen, ontstaat een win-situatie voor alle partijen, zowel voor de werkgevers, de werknemers als de werkzoekenden.

Voor nieuwe initiatieven terzake werd in de begroting 2000 een bedrag van 200 miljoen gereserveerd.

b) Democratie in de ondernemingen

Het jaar 2000 is een belangrijk jaar voor de vertegenwoordiging van de werknemers in de ondernemingen,

2.6. La promotion de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs

Il est vrai que la croissance proprement dite est une condition nécessaire pour une évolution favorable de l'emploi. Mais seule, elle ne suffit pas. Même avec une croissance économique soutenue dans les prochaines années, il n'est pas possible de fournir un emploi à moyen terme à toute la population en âge d'activité professionnelle. Voilà pourquoi une meilleure distribution de l'emploi existant est un adjuvant nécessaire. Une approche où plusieurs formes de redistribution de l'emploi entrent en considération, telles que la diminution de la durée du travail, la semaine des quatre jours et le travail à temps partiel.

Le développement du modèle du ménage à double revenu fait d'ailleurs monter la tension entre le temps du travail et les loisirs. En outre, une distribution du travail plus poussée influencera favorablement la participation de la femme au travail rémunéré.

a) diminution de la durée du travail

Une législation efficace doit permettre par sa simplicité et sa transparence, autant que par l'attractivité des aides et protections publiques, de soutenir autant la redistribution du travail que la modernisation de l'organisation du travail.

C'est ainsi qu'il est possible de soutenir la création nette d'emplois en répartissant les emplois existants entre plus de personnes et en soutenant des systèmes d'organisation du travail favorables à la croissance économique tout en garantissant la protection du travailleur et la qualité de la vie.

Sur la base de conventions collectives de travail, la réduction individuelle et collective du temps de travail est encouragée au travers notamment de diminutions des cotisations sociales.

Si en outre, la redistribution du travail et la diminution de la durée du travail peuvent aller de pair avec une adaptation ou une extension du temps de production d'une entreprise et une embauche supplémentaire, une situation bénéfique se crée pour toutes les parties, tant pour les employeurs, que pour les travailleurs et pour les chercheurs d'emploi.

Pour de nouvelles initiatives en la matière, un montant de 200 millions a été réservé dans le budget 2000.

b) Démocratie dans l'entreprise

L'an 2000 est une année importante pour la représentation des travailleurs dans les entreprises puisque,

aangezien via de sociale verkiezingen de samenstelling van de organen waarin zij zetelen, wordt vernieuwd.

c) Financiële werknemersparticipatie

Teneinde de motivatie en de betrokkenheid van de werknemers te verhogen en de uitverkoop van onze ondernemingen af te remmen, zal de regering een wettelijk kader creëren om formules van werknemersparticipatie, die boven het loon en binnen het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst aan alle werknemers van de betrokken onderneming worden aangeboden, mogelijk te maken en dit buiten de loonnorm voorzien in de wetgeving op de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Op dezelfde wijze zal de regering de in het kader van sectoriële CAO opgerichte pensioenfondsen in de tweede pijler aanmoedigen, door ze ook buiten de loonnorm toe te laten. Tenslotte zal een wetsontwerp worden ingediend aangaande wat men de « corporate governance » noemt.

d) de eindeloopbaanproblematiek

De bejaarde werknemers vormen een bijzonder kwetsbare groep binnen de wereld van de arbeid. Het activiteitspercentage van de bevolking van meer dan 50 jaar bedraagt 28 % bij de mannen en 10 % bij de vrouwen, en zit daarmee onder het Europese gemiddelde. De voorzieningen die specifiek zijn voor deze doelgroep blijken bijgevolg onvoldoende.

Zoals het interprofessioneel akkoord voorziet, is het noodzakelijk bruggen te slaan tussen de stelsels van einde loopbaan. Bovendien lijkt het aangewezen om stelsels die een geleidelijke overgang van voltijdse tewerkstelling naar de welverdiende rust voorzien, te stimuleren. Stelsels van individuele arbeidsduurvermindering zouden een aanvulling kunnen vormen bij het brugpensioen.

Aldus zal de Regering de middelen onderzoeken om het activiteitspercentage te doen stijgen door middel van een degressieve verlaging van de lasten en een combinatie met een deeltijds stelsel van einde loopbaan. Meer in het bijzonder zullen bepaalde zware en/of belastende beroepen een specifieke reglementering moeten genieten die bovendien soepel is op het einde van de loopbaan.

Het is niet normaal dat de meest ervaren mensen onder ons niet meer worden opgeroepen om deel te nemen aan het economische productieproces. Het is evenmin wenselijk dat het werkgelegenheidsbeleid geen bijzondere aandacht schenkt aan de 50-plussers. Het actieve leven van de meest bejaarden moet zo lang mogelijk worden verzekerd door permanente vorming te voorzien en aanpassingen van de arbeidsvoorwaar-

par le biais d'élections sociales, la composition des organismes dans lesquels ils siègent, est renouvelée.

c) Participation financière des travailleurs

Afin d'augmenter la motivation et l'engagement des travailleurs et freiner la liquidation de nos entreprises, le Gouvernement créera un cadre légal afin de permettre des formules de participation des travailleurs, qui sont offertes en plus du salaire et dans les limites du cadre d'une convention collective de travail à tous les travailleurs de l'entreprise concernée, et ceci en-dehors de la norme salariale prévue dans la législation sur la sauvegarde préventive de la compétitivité. De la même manière, le Gouvernement favorisera les fonds de pension dans le deuxième pilier, créés dans le cadre d'une CCT, en les autorisant également en-dehors de la norme salariale. Enfin, un projet de loi sera introduit concernant ce qu'on appelle la « corporate governance ».

d) La problématique de la fin de carrière

Les travailleurs âgés constituent un groupe particulièrement fragilisé dans le monde du travail. Le taux d'activité de la population de plus de 50 ans s'élève à 28 % chez les hommes et à 10 % chez les femmes, et est en dessous de la moyenne européenne. Les dispositifs spécifiques à ce public cible se révèlent donc insuffisants.

Comme le prévoit l'accord interprofessionnel, il est nécessaire de jeter des ponts entre les régimes de fin de carrière. En outre, il semble indiqué de stimuler des régimes qui prévoient un passage progressif d'un emploi à temps plein vers un repos mérité. Des régimes de diminution individuelle de la durée du travail pourraient former un complément à la retraite anticipée.

Ainsi le Gouvernement examinera les moyens pour augmenter le taux d'activité moyennant un abaissement dégressif de charges et en le combinant avec un système de fin de carrière à temps partiel. Plus particulièrement, certains métiers lourds et /ou contraignants devront bénéficier d'une réglementation spécifique et souple de la fin de carrière.

Il est anormal que les plus expérimentés d'entre nous ne soient plus appelés à participer au processus de production économique. Il n'est pas non plus souhaitable que la politique de l'emploi n'accorde pas une attention particulière aux plus de 50 ans. La vie active des plus âgés doit être assurée le plus longtemps possible en prévoyant la formation continuée et des aménagements des conditions de travail. A cette fin, le

den. Te dien einde heeft de Regering beslist om aan de bruggepensioneerden en aan de oudere werklozen de mogelijkheid te bieden opnieuw hun knowhow ten dienste te stellen van de gemeenschap, en dit zonder verlies van rechten.

2.7. *Het gelijke-kansenbeleid*

De bijkomende aandacht die in de Europese Richtsnoeren wordt besteed aan de gelijkheid van kansen, zal ook in België leiden tot nieuwe initiatieven. Deze worden verder behandeld in punt 5.

3. DE WERKLOOSHEIDSVERZEKERING

Het werkgelegenheidsbeleid is gericht op een verhoging van de werkgelegenheidsgraad. De verhoogde participatie van de bevolking op actieve leeftijd, komt, naast bijvoorbeeld de bestaansminimumgerechtigden, de herintreders en de herintreedsters, vooral de werklozen ten goede. Onze werkloosheidsgraad daalt en ligt beduidend lager dan het Europees gemiddelde.

Dit actief beleid van integratie van werkzoekenden in de arbeidsmarkt, de uitbouw van België tot een actieve welvaartstaat, verlegt de nadruk van een passieve benadering, het betalen van uitkeringen, naar een actieve benadering. De actieve welvaartstaat investeert in mensen, in opleiding, in werk en niet enkel in uitkeringen.

Een actieve welvaarstaat moet echter ook voorkomen dat mensen, die toch tijdelijk niet geïntegreerd zijn in de arbeidsmarkt, zonder inkomen komen te staan. Een verhoogde werkgelegenheid moet dus hand in hand gaan met een volwaardige sociale bescherming tegen werkloosheid.

De Belgische werkloosheidsverzekering heeft een bijzonder hoge dekkingsgraad. Deze dekkingsgraad, zijnde het percentage van de werkzoekenden die ook effectief een uitkering ontvangen, bedraagt meer dan 80 %, daar waar dit in de buurlanden een stuk lager ligt (Duitsland 74,4 %, Frankrijk 45,2 %, Nederland 43,2 %). Deze hoge dekkingsgraad is vooral te danken aan het toekennen voor een in principe onbepaalde duur van uitkeringen. Dit stelsel, dat er onder andere voor zorgt dat onze armoedegraad bij de allerlaagste van de hele wereld behoort, zal onverkort gehandhaafd blijven.

Maar elk geval van armoede is er één te veel. Daarom zal, bij de groep werklozen waar de huidige uitkeringen niet volstaan om de bestaansonzekerheid weg te nemen, zijnde vooral de alleenwonende werklozen, de uitkeringen in 2000 verhoogd worden. Dit niet enkel voor de alleenwonenden met werkloosheidsuitkeringen, maar ook voor de jongeren die het als alleenwonende moeten stellen met een lagere wachttuitkering.

Gouvernement a décidé d'offrir aux pré-pensionnés et aux chômeurs âgés la possibilité de mettre à nouveau leur savoir faire au profit de la société et ce sans perte de droits.

2.7. *La politique de l'égalité des chances*

Egalement en Belgique, l'attention supplémentaire accordée par les lignes directrices européennes à l'égalité des chances devra conduire à de nouvelles initiatives. Celles-ci seront traitées dans le point 5.

3. L'ASSURANCE-CHÔMAGE

La politique de l'emploi vise une augmentation du taux d'emploi. La participation accrue de la population d'un âge actif profite, à côté, par exemple, des minimes et des personnes réinsérées, surtout aux chômeurs. Notre taux de chômage est en baisse et se situe nettement plus bas que la moyenne européenne.

Cette politique active d'intégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi, le développement de la Belgique vers un Etat-providence actif, déplace l'accent d'une approche passive — l'attribution d'allocations — vers une approche active. L'Etat-providence actif investit en l'être humain, en formation, en travail et non seulement en allocations.

Un Etat-providence doit cependant également éviter que des personnes, qui ne sont pas intégrées temporairement dans le marché de l'emploi, se retrouvent sans revenus. Un emploi accru doit donc aller de pair avec une protection sociale à part entière contre le chômage.

L'assurance-chômage belge a un degré de couverture particulièrement élevé. Ce degré de couverture, soit le pourcentage des demandeurs d'emploi qui reçoivent effectivement une allocation, s'élève à plus de 80 %. Dans les pays voisins, ce chiffre se situe nettement plus bas (Allemagne 74,4 %, France 45,2 %, Pays-Bas 43,2 %). Ce degré de couverture élevé est surtout dû à l'attribution d'allocations pour une durée en principe indéterminée. Ce régime, qui entre autres a pour effet que notre taux de pauvreté reste parmi les plus bas du monde entier, sera maintenu intégralement.

Mais chaque cas de pauvreté en est un de trop. C'est pourquoi les allocations, dans le groupe des chômeurs où les allocations actuelles ne suffisent pas pour éliminer l'incertitude de l'existence, c'est-à-dire surtout les chômeurs isolés, seront augmentées en l'an 2000. Ceci non seulement pour les chômeurs indemnisés isolés, mais également pour les jeunes qui, en tant qu'isolés, doivent vivre avec une allocation d'attente moins élevée.

Het streefdoel de werkgelegenheidsgraad aanzienlijk te verhogen mag niet gehinderd worden door bepalingen die de overgang van een uitkering naar werk hinderen. Daarom zal in het jaar 2000 gestart worden met de aanpak van een aantal werkloosheidsvallen in de huidige werkloosheidsreglementering, inzonderheid voor wat de oudere werklozen en de deeltijdse werknemers betreft.

In 2000 zullen ook een aantal sancties herzien worden die toegepast kunnen worden op werklozen die hun verplichtingen niet nakomen, zodat de verhouding tussen overtreding en sanctie tot zijn juiste proporties wordt teruggebracht. Dit geldt in het bijzonder voor sancties die het gevolg zijn van administratieve vergoetheid van de werkloze, zonder dat hij daarom onrechtmatig uitkeringen genoot. Bovendien zal onderzocht worden in welke mate de huidige straffen, zijnde een tijdelijk maar volledig verlies van uitkeringen, niet kunnen omgevormd worden tot een tijdelijke verlaging van de uitkeringen. Een dergelijke aanpak, in het bijzonder voor alleenwonenden en werklozen met gezinslast, kan er voor zorgen dat onze armoedegraad nog verder daalt en zou deze werklozen niet langer verplichten te gaan aankloppen bij het OCMW.

Ook de administratieve formaliteiten waaraan de werkloze onderworpen is, zullen onderzocht worden op hun doeltreffendheid. Onnodige verplichtingen, zoals de verplichting aangifte te doen van de samenwoning met een zelfstandige, zelfs al helpt men deze niet of kan men deze zelfs niet helpen, zullen afgeschaft worden. Ook de verplichtingen inzake het volgen van de stempelcontrole zullen onderworpen worden aan een kritisch onderzoek met het oog op een verdere modernisering en humanisering van deze verplichting.

Tenslotte zal de in 1999 doorgevoerde wijziging inzake de bezoeken aan huis bij de werklozen uitgevoerd in het kader van een toetsing van de gezinssamenstelling, geëvalueerd worden en waar nodig aangepast teneinde het optimale compromis te bereiken tussen enerzijds het recht op privacy van de sociaal verzekerde en anderzijds de noodzaak om de door de verzekerde aangegeven gezinssamenstelling te kunnen toetsen op haar overeenstemming met de werkelijkheid.

De situatie van de artiesten zal t.a.v. werkloosheidsverzekering herzien worden; in het bijzonder de vernieuwingspistes m.b.t. het begrip van toegelaten artistieke activiteit tijdens de werkloosheid, evenals deze van geschikte baan.

L'objectif qui tend à augmenter considérablement le taux d'emploi, ne doit pas être entravé par des dispositions qui freinent le passage d'une allocation à un emploi. C'est pourquoi en 2000, on commencera l'approche d'un certain nombre de pièges à l'emploi dans la réglementation actuelle du chômage, particulièrement en ce qui concerne les chômeurs âgés et les travailleurs à temps partiel.

En 2000 aussi, un certain nombre de sanctions seront revues qui peuvent être appliquées à des chômeurs qui ne respectent pas leurs obligations. Le rapport entre la sanction et l'infraction prendra ainsi des proportions plus justes. Il s'agit particulièrement de sanctions qui sont la conséquence d'un oubli administratif de la part du chômeur, sans que pour cela il n'ait indûment bénéficié d'allocations. En outre, il sera examiné dans quelle mesure les sanctions actuelles, c'est-à-dire une perte temporaire mais complète des allocations, ne peuvent être transformées en une diminution temporaire des allocations. Une telle approche, particulièrement pour les isolés et pour les chômeurs avec une charge familiale, peut faire en sorte que notre taux de pauvreté baisse encore et que ces chômeurs ne soient plus obligés d'aller frapper à la porte des CPAS.

Les formalités administratives, auxquelles le chômeur est soumis, seront également examinées sur leur efficacité. Des obligations inutiles, telle que celle de déclarer le fait de vivre avec un indépendant, même si celui-ci n'est pas aidé ou si l'on se trouve dans l'impossibilité de l'aider, seront abolies. Les obligations relatives au contrôle du chômage seront, en outre, soumises à un examen critique en vue d'une modernisation et d'une humanisation ultérieures de cette obligation.

Enfin, la modification mise en œuvre en 1999 en matière de visites au domicile des chômeurs, effectuées dans le cadre d'un contrôle de la composition de la famille, sera évaluée et adaptée si nécessaire afin d'atteindre un compromis optimal entre d'une part le droit à la vie privée et d'autre part la nécessité de pouvoir vérifier la composition familiale déclarée par rapport à la réalité.

La situation des artistes à l'égard de l'assurance chômage sera revue; plus particulièrement les pistes de réforme concernant la notion d'activité artistique autorisée pendant la période de chômage, ainsi que celle de l'emploi convenable.

4. DE ARBEIDSREGLEMENTERING EN DE ARBEIDSVOORWAARDEN

4.1. *Tewerkstelling van de werknemers met een vreemde nationaliteit*

De wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van de werknemers van vreemde nationaliteit werd goedgekeurd. Een koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van deze wet bevat alle praktische modaliteiten.

4.2. *Vereenvoudiging en modernisering van de sociale administratie voor de werkgevers*

De operatie die tijdens de vorige legislatuur werd ingezet, zal voortgezet worden in de loop van het jaar 2000.

4.3. *De Regering zal een actieplan opzetten om de plaag van de niet aangegeven arbeid tegen te gaan*

De niet aangegeven arbeid raakt alle Europese Staten en België in het bijzonder; hij maakt één van de belangstellingspunten inzake werkgelegenheid uit die gemeenschappelijk zijn aan al de partners van de Europese Gemeenschap.

De ondergrondse economie in België wordt geraamd op 20 % van het bruto binnenlands product (BBP) : dit betekent een historisch niveau.

Schematisch gezien kan de situatie als volgt voorgesteld worden (in % van het BBP) :

Griekenland : 30 %

— Italië : 28 % — België : 20 % — Spanje : 20 % — Duitsland : 14 % — Frankrijk : 14 % — Verenigd Koninkrijk : 14 % — Scandinavische Landen : 5 % — Oostenrijk : 5 % — Ierland : 5 % — Nederland : 5 %.

De oorzaken van de niet aangegeven arbeid zijn veelvuldig : zijn slaan op de diensten die gekenmerkt worden door een hoge arbeidsintensiteit, op de lichte technologieën en op de herorganisatie van de industrie.

Al de sectoren worden door het fenomeen geraakt. Nochtans kunnen drie groepen van sectoren geïdentificeerd worden : de traditionele sectoren (landbouw, bouw, horeca, ...), de industrieën met handenarbeid en de vernieuwende sectoren.

Het actieplan dat door de Regering zal worden goedgekeurd, zal een globale gerichte strategie omvatten en bijgevolg een geheel van maatregelen die de bedoeling hebben de economische voordelen van de niet aangegeven arbeid verminderen. Het accent zal zowel worden gelegd op de repressie en op de actie, als op de preventie.

4. LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. *Occupation des travailleurs de nationalité étrangère*

La loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers a été adoptée. Un arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de cette loi contient toutes les modalités pratiques.

4.2. *Simplification et modernisation des formalités administratives pour les employeurs*

L'opération initiée durant la législature précédente sera poursuivie au cours de l'année 2000.

4.3. *Le Gouvernement mettra en œuvre un plan d'action pour combattre le fléau que constitue le travail non déclaré*

Le travail non déclaré touche tous les Etats européens et particulièrement la Belgique ; il constitue l'une des questions communes à tous les partenaires de l'Union européenne en matière d'emploi.

L'économie souterraine en Belgique est estimée à 20 % du produit intérieur brut (P.I.B.) ce qui constitue un niveau historique.

Schématiquement, la situation peut se présenter comme suit (% du PIB) :

Grèce : 30 % — Italie : 28 % — Belgique : 20 % — Espagne : 20 % — Allemagne : 14 % France : 14 % — Royaume Uni : 14 % — Pays Scandinaves : 5 % Autriche : 5 % — Irlande : 5 % — Pays Bas : 5 %.

Les causes du travail non déclaré sont multiples : concernent les services qui se caractérisent par une forte intensité de main d'œuvre, les technologies légères et la réorganisation de l'industrie.

Tous les secteurs sont touchés par le phénomène. Néanmoins trois groupes de secteurs peuvent être identifiés, les secteurs traditionnels (agriculture, bâtiment, horeca, ...), les industries manufacturières et les secteurs novateurs.

Le plan d'action qui sera adopté par le Gouvernement contiendra une stratégie globale ciblée et donc un ensemble de mesures visant à réduire les avantages économiques du travail non déclaré. L'accent sera aussi bien mis sur la répression et l'action que sur la prévention.

De verbetering van de bestaande wettelijke maatregelen en de samenwerking tussen de sociale inspecties zullen worden voortgezet.

In de loop van het afgelopen jaar werden aanpassingen aangebracht in het sociaal strafrecht (invoering van de verzachtende omstandigheden en hervorming van het stelsel van de administratieve boetes). De hervorming ten gronde van het sociaal strafrecht zal worden voortgezet.

5. HET GELIJKE-KANSENBELEID

Na een meer dan tienjarig bestaan van een Ministerie voor het Gelijke-Kansenbeleid wordt het tijd om een algemene balans op te stellen van wat verwezenlijkt werd. De gemobiliseerde inspanningen en begrotingsmiddelen hebben een dubbele kijk toegelaten op het gelijke-kansenbeleid via het instellen van :

- wettelijke mechanismen;
- grondwettelijke mechanismen.

Bovendien werden studies verricht, concrete projecten werden gesubsidieerd en sensibiliseringscampagnes werden gevoerd.

In de praktijk blijft echter nog veel te verwezenlijken; er bestaan nog talrijke remmen, eens van culturele en sociale aard, dan weer van economische aard. De wereld van de arbeid is niet voldoende toegankelijk voor de vrouwen.

Inderdaad : zo de werkloosheid dan al gedaald is zowel voor de mannen als voor de vrouwen, dan blijft het werkloosheidspercentage bij de vrouwen hoger met 4 % dan deze bij de mannen. Niettegenstaande een constante vervrouwelijking op de arbeidsmarkt is het aandeel van de vrouwen in de werkgelegenheid slechts 43 %. De vrouwen zijn majoritair in deeltijdse en/of tijdelijke banen. Zij kennen eveneens een segregatie die zowel horizontaal als verticaal is op de arbeidsmarkt. Zij zijn aanwezig in een beperkt aantal sectoren en functies. De ongelijkheden in termen van vergoeding blijven bestaan. Zo wordt het gezag nog steeds uitgeoefend zonder grote verdeling, de vrouwen blijven ruim ondervertegenwoordigd in de politieke, de economische en de sociale beslissingsorganen .

Daarom moeten vandaag nieuwe etappes afgelegd worden. Zo verbergt zich nog al te vaak respectloos, zelfs gewelddadig gedrag, achter een beschaafd voorkomen, zowel in de privé sfeer als in de arbeidsomgeving.

De Regering moet dus voor zichzelf doelstellingen bepalen met het oog op de concrete gelijkheid van vrouwen en mannen, conform de aangegane verbintenissen op internationaal niveau (vrouwenwereldconferentie in Peking) en op Europees niveau, en op het niveau van de nationale wetgevingen die bestaat inzake gelijkheid. Daarenboven, in de zin van de Rege-

L'amélioration des mesures légales existantes et la collaboration entre les inspections sociales seront poursuivies

Au cours de l'année écoulée, des adaptations ont été apportées en droit pénal social (introduction des circonstances atténuantes et réforme du système des amendes administratives) ; la réforme en profondeur du droit pénal social sera poursuivie.

5. LA POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

Après plus d'une dizaine d'années d'existence d'un Ministère de l'Égalité des Chances, il est temps de faire un bilan général de ce qui a été accompli. Les efforts et les moyens budgétaires mobilisés ont permis une double visibilité de la politique d'égalité des chances par le biais de la mise sur place de :

- mécanismes légaux
- de mécanismes institutionnels.

En outre, des études ont été réalisées, des projets concrets ont été subsidiés et des campagnes de sensibilisation ont été menées.

Cependant, dans la pratique, bien du chemin reste à parcourir; de nombreux freins subsistent, tantôt d'ordre culturel et social, tantôt d'ordre économique. Ainsi, le monde du travail ne s'est pas suffisamment ouvert aux femmes.

En effet, si le chômage a diminué tant pour les hommes que pour les femmes, le taux de chômage des femmes reste supérieur de plus de 4 % à celui des hommes. Malgré une féminisation constante du marché du travail, la part des femmes dans l'emploi n'est que de 43 %. Les femmes sont majoritaires dans les emplois à temps partiel et/ou temporaires. Elles connaissent également une ségrégation tant horizontale que verticale sur le marché du travail. Elles sont présentes dans un nombre réduit de secteurs et de fonctions. Les inégalités de rémunération subsistent. Ainsi, le pouvoir continue de s'exercer sans grand partage : les femmes restent largement sous-représentées dans les organes de décision politiques, économiques et sociaux.

C'est pourquoi, de nouvelles étapes doivent aujourd'hui être franchies. Ainsi, sous des apparences civilisées se cachent encore trop de comportements irrespectueux, voire violents et ce, tant dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle.

Le Gouvernement doit donc se fixer des objectifs afin de tendre vers l'égalité concrète des femmes et des hommes, conformément aux engagements pris aux niveaux international (conférence mondiale des femmes à Pékin) et européen et aux dispositions légales nationales existant en matière d'égalité. Par ailleurs, dans l'esprit de la déclaration gouvernementale, des

ringsverklaring, moeten er inspanningen geleverd worden om de discriminerende gevolgen weg te werken van sommige wetgevingen die onaangepast zijn aan de veelvuldige evoluties die de gezinnen van vandaag ondergaan hebben.

5.1. *Naar een geïntegreerde benadering van de gelijkheid van de geslachten (mainstreaming)*

Bijzondere waakzaamheid is een must om de dimensie van het geslacht te integreren in de politieke overweging en actie, ongeacht het behandelde domein.

Bijvoorbeeld :

- de hervorming van de verkiezingswet in het kader van het verzwakken van het devolutieve effect van de kopstem;
- de modernisering van het openbaar ambt;
- het werkgelegenheidsbeleid waar een benadering gebaseerd op de mainstreaming zou moeten omgezet worden in :
 - een aanpassing van de ritmes en de dwang van de arbeid om de verzoening mogelijk te maken tussen het familiale midden en het beroepsmidden voor de vrouwen en de mannen, meer bepaald door de collectieve inrichting van de arbeidstijd
 - het voortzetten van de acties voor een herziening van de classificatiesystemen voor de functies
 - de ontwikkeling van de nabijheidsdiensten
 - de strijd tegen de discriminatie bij aanwerving.

5.2. *Specifieke acties inzake werkgelegenheid*

- Voortzetting van specifieke acties in het federaal openbaar ambt, meer bepaald om voor vrouwen de toegang tot verantwoordelijkheids- en beslissingsfuncties te verbeteren. Een kritische analyse van de bekomen resultaten en van de eventuele faal- of slaagoorzaken, verspreiding van de conclusies voor de reeds ontwikkelde acties;
- ontwikkeling van concrete voorstellen door te steunen op de reeds begonnen opzoekingen teneinde een geslachtsdimensie in te voeren in de maatregelen die actief zijn ter bevordering van de werkgelegenheid;
- ondersteuning van de ontwikkeling van netwerken, van begeleidingsstructuren, van informatieverbreidingskanalen omtrent goede handelwijzen naar de KMO's toe;
- acties die zowel een horizontale als een verticale segregatie vermijden van de arbeidsmarkt. Bijzondere aandacht zal worden besteed aan de tewerkstelling van vrouwen in de sector van de nieuwe technologieën en aan de inschakeling van kwetsbare personen zoals vrouwen die weinig school hebben gelopen, langdurig vrouwelijke werklozen, migrantenvrouwen;

efforts doivent également être faits pour supprimer les effets discriminatoires de certaines législations inadaptées aux évolutions multiples des familles d'aujourd'hui.

5.1. *Vers une approche intégrée de l'égalité des genres (mainstreaming)*

Une vigilance particulière s'impose pour intégrer la dimension de genre dans la réflexion et l'action politiques, quel que soit le domaine exploré.

Citons à titre d'exemple :

- la réforme de la loi électorale dans le cadre de l'atténuation de l'effet dévolutif de la case de tête;
- la modernisation de la fonction publique;
- les politiques d'emploi, où une approche basée sur le mainstreaming devrait se traduire notamment par :
 - une adaptation des rythmes et contraintes de travail de façon à permettre la conciliation des sphères familiale et professionnelle pour les femmes et pour les hommes, par l'aménagement collectif du temps de travail
 - la poursuite des actions pour une révision des systèmes de classifications des fonctions
 - le développement des services de proximité
 - la lutte contre les discriminations à l'embauche.

5.2. *Actions spécifiques en matière d'emploi*

- Poursuite d'actions spécifiques dans la fonction publique fédérale notamment visant à améliorer l'accès des femmes aux postes de responsabilité et de décision. Analyse critique des résultats obtenus et des causes d'échec ou de réussite éventuels, communication des conclusions pour les actions déjà développées;
- Développement de propositions concrètes en se basant sur les recherches engagées pour introduire une dimension de genre dans les mesures actives en faveur de l'emploi;
- Soutien au développement de réseaux, de structures d'accompagnement, de canaux de communication d'information de bonnes pratiques à l'intention des PME.
- Actions visant à éviter la ségrégation du marché du travail à la fois horizontale et verticale. Une attention particulière sera accordée à l'emploi des femmes dans le secteur des nouvelles technologies et à l'insertion des personnes précarisées comme les femmes peu scolarisées, les chômeuses de longue durée, les immigrées;

— sensibiliserings- en opleidingsactie voor de gelijkheid van kansen ten overstaan van de politieke beslissers en van de actoren van het economische, sociale en politieke leven. De opportuniteit om een specifieke module voor de gelijkheid van kansen in te voeren in heel het opleidingssysteem en die een Federale tussenkomst geniet, zal worden bestudeerd;

— voortzetten van de *Equality Award*, die de bedrijven belooft die de gelijkheid integreren in het beheer van de *human resources*.

5.3. *Evenwichtige vertegenwoordiging en reële participatie van de vrouwen bij het nemen van beslissingen*

Op het gebied van de socio-economie zullen bijzondere middelen voorbehouden worden voor de promotie van vrouwelijke kandidaturen bij de komende sociale verkiezingen : een sensibiliseringscampagne zal opgestart worden in samenwerking met de sociale partners. Een evaluatie van de wet voor de bevordering van een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de raadgevende organen dringt zich op na 10 jaar uitvoering. Een ruimere deelname van vrouwen aan het plaatselijk politiek leven is een van de prioritaire doelstellingen van deze regering. Hiervoor zal een ruim programma aan specifieke acties uitgewerkt worden met het oog op de gemeenteraads- en provincieraadsverkiezingen van oktober 2000.

5.4. *Strijd tegen fysiek en seksueel geweld*

— de doeltreffendheid van de voorzieningen voor de strijd tegen ongewenste intimiteiten zal versterkt worden;

— Het fenomeen van niet seksueel ongewenst gedrag (« stalking ») op beroepsvlak (vernedering, systematische dominantie) zal eveneens het onderwerp van studies en uiteenzettingen worden.

— initiatieven zullen genomen worden m.b.t. de problematiek van de seksuele verminkingen, op basis van het advies van de Raad voor Gelijkheid van Kansen.

5.5. *Ontwikkeling van het gelijke-kansenbeleid in het werkgelegenheidsbeleid binnen de Europese Unie*

Op het niveau van de programma's die lopen in cofinanciering met de Europese Unie, zal de Regering zich inspannen om vernieuwende projecten aan te brengen inzake de gelijkheid van kansen hetzij door pilootproeven hetzij door middel van acties rond doelgroepen teneinde de zowel verticale als horizontale segregaties ten overstaan van vrouwen en mannen te doen afnemen.

— Action de sensibilisation et de formation à l'égalité des chances vis-à-vis des décideurs politiques et des acteurs de la vie économique, sociale et politique. L'opportunité d'intégrer un module spécifique à l'égalité des chances dans tout système de formation bénéficiant d'une intervention fédérale sera étudiée.

— Continuation de l'*Equality Award* récompensant les entreprises intégrant l'égalité dans la gestion des ressources humaines.

5.3. *Représentation équilibrée et participation réelle des femmes à la prise de décision*

Dans le domaine socio-économique, des moyens particuliers seront réservés à la promotion des candidatures féminines lors de prochaines élections sociales : une campagne de sensibilisation sera lancée en collaboration avec les partenaires sociaux.

Une évaluation de la loi visant à promouvoir la présence équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs s'impose après 10 ans d'application. Une plus large participation des femmes à la vie politique locale constitue l'un des objectifs prioritaires de ce gouvernement. A cet effet, un vaste programme d'actions spécifiques sera élaboré dans la perspective des élections communales et provinciales d'octobre 2000.

5.4. *Lutte contre la violence physique et sexuelle*

— L'efficacité des dispositifs de la lutte contre le harcèlement sexuel sera renforcé;

— Le phénomène de harcèlement non sexuel (« stalking ») en milieu professionnel (humiliation, domination systématique) sera également l'objet d'études et de développements;

— Des initiatives seront prises en ce qui concerne la problématique des mutilations sexuelles, au départ de l'avis rendu par le Conseil de l'Égalité des Chances;

5.5. *Développement de la politique d'égalité dans la politique de l'emploi au sein de l'Union Européenne*

Au niveau des programmes en cofinancement avec l'Union Européenne, le Gouvernement s'efforcera de porter les projets novateurs en matière d'égalité des chances soit par des expériences pilotes, soit par des actions centrées autour de groupes cibles afin de réduire les ségrégations tant verticales qu'horizontales à l'encontre des femmes et des hommes.

6. DE ONTWIKKELING EN DE UITWERKING VAN EEN SOCIALE DIMENSIE OP EUROPEES EN OP INTERNATIONAAL VLAK

6.1. *Op Europees vlak*

Sedert de top van Essen in 1994, die de krijtlijnen trok voor de principes van het werkgelegenheidsbeleid op Europese schaal, hebben de lidstaten een nieuwe dynamiek opgestart. Wat overeengekomen werd het « proces van Luxemburg » te noemen, is de coördinatie van de verschillende nationale beleidsvormen door middel van de definitie in gemeenschappelijke richtlijnen en indicatoren, het opstellen door elke lidstaat van een nationaal actieplan en de evaluatie van de toepassing ervan.

De doelstellingen van het werkgelegenheidsbeleid worden overgenomen in de vier pijlers van de richtlijnen, namelijk :

- de verbetering van de professionele inschakelingscapaciteit;
- de ontwikkeling van de ondernemingsgeest;
- de aanmoediging van het aanpassingsvermogen van de bedrijven en van hun werknemers;
- de versterking van de beleidsvormen voor de gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Heel deze dynamiek, die wordt aangevuld met het onderstrepen van goede handelwijzen en van het overleg met de partners zit dus vandaag in zijn eerste fase en de Regering verheugt zich daarover.

In de toekomst zullen de Gewesten en Gemeenschappen nauw betrokken worden bij het in werking stellen van het Nationaal Actieplan. Dit geldt eveneens voor de sociale partners.

Het eerstdaags oprichten van het Comité voor Werkgelegenheid en de hervorming van het Permanent Comité zijn evenveel elementen die de wil tonen van de Lidstaten om voor zichzelf degelijke coördinatie- en consultatie-instrumenten in het leven te roepen.

Bovendien is België verheugd over de initiatieven die tot doel de overlegde strategie hebben om de sociale zekerheid te moderniseren.

De macro-economische dialoog zal de integratie moeten toelaten van de werkgelegenheid in de doelstellingen van de economische beleidsvormen. Het zal duidelijk moeten zijn dat de economische groei, het mededingingsvermogen en het monetaire beleid gevoerd zullen moeten worden met naleving van de beginselen die het Europese sociale model vastleggen.

De Regering heeft meer bepaald beslist — en loopt daarmee vooruit op de aanbevelingen van de Commissie — een « Jongerenplan » te doen lopen en heeft aan de sociale partners gevraagd voorstellen uit te brengen om het activiteitspercentage van de bejaarde werknemers te verhogen. Aldus zal het gevoerde beleid zich

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

6.1. *Au niveau Européen*

Depuis le sommet d'Essen en 1994 qui traçait les principes de la politique de l'emploi à l'échelle européenne, les Etats membres ont lancé une dynamique nouvelle. Ce qu'il est convenu d'appeler le processus de Luxembourg, c'est la coordination des politiques nationales moyennant la définition de lignes directrices et d'indicateurs communs, la rédaction par chaque Etat membre d'un plan d'action national et l'évaluation de son application.

Les objectifs de la politique de l'emploi sont repris dans les quatre piliers des lignes directrices à savoir :

- L'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle;
- Le développement de l'esprit d'entreprise;
- L'encouragement de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs;
- Le renforcement des politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

Toute cette dynamique complétée par la mise en évidence de bonnes pratiques et de la concertation avec les partenaires, en est donc aujourd'hui à sa première étape et le Gouvernement s'en félicite.

A l'avenir, les Régions et les Communautés seront étroitement associées à la mise en œuvre du Plan d'Action National. Il en sera de même pour les partenaires sociaux.

La création toute prochaine du Comité de l'emploi et la réforme du Comité permanent sont autant d'éléments qui démontrent la volonté des Etats membres de se donner des outils performants de coordination et de consultation.

En outre, la Belgique se félicite des initiatives qui ont pour objectif la stratégie concertée pour moderniser la sécurité sociale.

Le dialogue macro-économique devra permettre d'intégrer l'emploi dans les objectifs des politiques économiques. Il devra être clair que la croissance économique, la compétitivité et la politique monétaire devront être menées en respectant les principes qui fondent le modèle social européen.

Plus précisément, le Gouvernement anticipant les recommandations de la commission, a décidé de mener un « Plan jeunes » et a demandé aux partenaires sociaux de présenter des propositions pour augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés. Ainsi, la politique menée s'orientera davantage vers des mesures pré-

meer richten op preventieve maatregelen. Overigens hebben meerdere maatregelen die hierboven werden beschreven, tot doel de werkloosheidsvallen te omzeilen. Tenslotte zal de nadruk worden gelegd op het gelijke-kansenbeleid dank zij meer bepaald de tussenkomst van het Europees Sociaal Fonds.

6.2. *Op internationaal niveau*

Van het Europese naar het internationale niveau

Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid zal zijn bilaterale samenwerkingsacties voortzetten en opvoeren met de Staten van Centraal- en van Oost-Europa. Het doel van de huidige en van de toekomstige acties bestaat erin, het systeem van sociaal overleg dat in ons land in voege is, te promoten. Concreet zullen de opleidingsstages voortgezet worden op het vlak van de arbeid. Aldus zullen contacten worden gelegd met onder andere Polen, Hongarije, Roemenië, Rusland, de Baltische en de Balkanstaten.

België zal elk jaar een afvaardiging van hoog niveau sturen naar de internationale arbeidsconferentie. De laatste zitting daarvan was bijzonder interessant vermits zij de goedkeuring heeft mogelijk gemaakt van de Conventie betreffende de strijd tegen de meest extreme vormen van kinderarbeid. In dit opzicht wenst België bij de eerste landen te zijn om deze conventie te ratificeren.

Met de naderende onderhandelingen bij de Wereldhandelsorganisatie voor ogen, pleit de Regering in de schoot van de Europese Unie ervoor rekening te houden met de sociale dimensie in de internationale reglementeringen betreffende de handel.

ventives. Par ailleurs, plusieurs mesures détaillées ci dessus ont pour objectif d'éviter les pièges à l'emploi. Enfin, la politique d'égalité des chances sera accentuée grâce notamment à l'intervention du Fond social européen.

6.2. *Au niveau International*

Du niveau européen au niveau international

Le Ministère de l'Emploi et du Travail continuera et amplifiera ses actions bilatérales de coopération avec les Etats d'Europe centrale et orientale. L'objectif des actions actuelles et à venir consiste à promouvoir le système de concertation sociale en vigueur dans notre pays. Concrètement, des stages de formations seront poursuivis dans le domaine du travail. C'est ainsi que des contacts sont établis avec entre autres avec la Pologne, la Hongrie, la Roumanie, la Russie, les Etats baltes et balkaniques.

La Belgique enverra chaque année une délégation d'un haut niveau à la conférence internationale du travail. La dernière session fut particulièrement intéressante puisqu'elle permis l'adoption de la Convention relative à la lutte contre les formes les plus extrêmes du travail des enfants. Dans cette optique, la Belgique entend être parmi les premiers pays à ratifier cette convention.

Dans la perspective des négociations à venir à l'Organisation Mondiale du Commerce, le Gouvernement plaide au sein de l'Union Européenne pour la prise en compte de la dimension sociale dans les réglementations internationales relatives au commerce.