

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 april 2008

ALGEMENE BELEIDSNOTA

van de vice-eersteminister en minister van
Werk en Gelijke Kansen (*)

DEEL WERK

INHOUD

I. Inleiding: een ambitieus nationaal plan voor werk . . .	3
II. Een actiever en gepersonaliseerder werkgelegenheidsbeleid	17
III. Een attractiever werkgelegenheidsbeleid	37
IV. Een kwalitatiever werkgelegenheidsbeleid voor het leven van iedereen	40
V. Een werkgelegenheidsbeleid dat aangepast is aan de nieuwe behoeften van deze eeuw	51
VI. Een rigoureuus werkgelegenheidsbeleid	61
VII. Een ambitieus internationaal en Europees werkgelegenheidsbeleid	68

Voorgaande documenten:

Doc 52 **0995/ (2007/2008):**
001 tot 016: Algemene beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement van de Kamer van volksvertegenwoordigers.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 avril 2008

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE

de la vice-première ministre et ministre de
l'Emploi et de l'Égalité des chances (*)

PARTIE EMPLOI

SOMMAIRE

I. Introduction: un plan national ambitieux pour l'emploi	3
II. Une politique de l'emploi plus active et personnalisée	17
III. Une politique pour l'emploi plus attractive	37
IV. Une politique de l'emploi plus qualitatif pour la vie de chacun	40
V. Une politique de l'emploi adaptée aux nouveaux besoins du siècle	51
VI. Une politique de l'emploi rigoureuse	61
VII. Une politique de l'emploi internationale et européenne ambitieuse	68

Documents précédents:

Doc 52 **0995/ (2007/2008):**
001 à 016: Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement de la Chambre des représentants.

cdH	:	centre démocrate Humaniste	
CD&V-N-VA	:	Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
FN	:	Front National	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MR	:	Mouvement Réformateur	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
PS	:	Parti Socialiste	
sp.a - spirit	:	Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.	
VB	:	Vlaams Belang	

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN :	Plenum	PLEN :	Séance plénière
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen :	Commandes :
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 : publicaties@deKamer.be	e-mail : publications@laChambre.be

A. INLEIDING: EEN AMBITIEUS NATIONAAL PLAN VOOR WERK

I. — RECENTE EVOLUTIE VAN WERKGELEGEN- HEID EN WERKLOOSHEID EN PERSPECTIEVEN

1. *Status quaestionis* inzake werkgelegenheid

De werkgelegenheid in België is in de loop van het voorbije jaar gevoelig gestegen ten gevolge van de sterke economische groei die op zijn beurt te maken heeft met de gunstige internationale context van 2006 en begin 2007. Volgens de Nationale Bank werden in 2007 72.000 nieuwe betrekkingen gecreëerd.

De sterke aangroei van het aantal betrekkingen van de voorbije jaren doet zich hoofdzakelijk voor in de privésector. Het personeelsbestand in administraties en in het onderwijs bleef inderdaad nagenoeg stabiel. Toch kunnen we ervan uitgaan dat het overheidsbeleid de groei van de werkgelegenheid eveneens heeft beïnvloed, onder meer via maatregelen inzake lastenverlagingen en subsidies. Zo verklaart de subsidiëring waar het systeem van de dienstencheques van geniet, in ruime mate het succes ervan. Voor 2007 kunnen we het aantal nieuwe betrekkingen dat door de profit ondernemingen in het kader van deze maatregel werden gecreëerd schatten op zowat 13.000, waardoor deze vorm van jobcreatie in totaal op verschillende tienduizenden betrekkingen uitkomt (87.152 betrekkingen op basis van dienstencheques in 2007).

In de sectoren waarin de activiteitsgraad ruimschoots door de economische conjunctuur wordt bepaald, werd de groei van het aantal loontrekkenden aanzienlijk versneld. Het totale aantal ervan stijgt met zowat 46.000 eenheden, wat ongeveer 14.000 eenheden meer is dan in 2006. Terwijl het aantal loontrekkenden in de industrie blijft achteruitgaan, werd een groot aantal nieuwe betrekkingen gecreëerd in de bouwsector en vooral ook in de dienstensector, in groeisectoren die te maken hebben met diensten aan personen of nog in de duurzame ontwikkeling.

Wat de zelfstandigen betreft, is hun aantal na een lange en ononderbroken periode van terugval of stagnering nu toegenomen met 14.000 eenheden. Een aanzienlijk deel van de nieuwe zelfstandigen zou afkomstig zijn uit landen uit Oost-Europa die onlangs tot de Europese Unie zijn toegetreden. Inderdaad, hoewel in 2006 voor inwoners vanuit deze landen de voorwaarden om als loontrekkende in België een professionele activiteit uit te bouwen werden versoepeld, blijft een groot deel van de Oost-Europeanen, vooral Polen en Roemenen, zich als

A. INTRODUCTION: UN PLAN NATIONAL AMBITIEUX POUR L'EMPLOI

I. — EVOLUTION RÉCENTE DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE ET PERSPECTIVES

1. État des lieux en matière d'emploi

A la suite d'un taux de croissance économique élevé influencé par un contexte international favorable en 2006 et au début de 2007, l'emploi a sensiblement progressé en Belgique au cours de la dernière année. Selon la Banque nationale, 72.000 postes de travail ont été créés en 2007.

La forte augmentation du nombre de postes de travail observée ces dernières années est principalement le fait du secteur privé. En 2006 et en 2007, l'effectif des administrations et de l'enseignement est, en effet, demeuré quasiment stable. On peut cependant considérer que les politiques publiques ont également pesé sur l'évolution de l'emploi, notamment à travers les politiques d'abaissements de charges et de subventions. Ainsi le subventionnement dont bénéficie le système des titres-services explique dans une large mesure son succès. On peut estimer à quelque 13.000 les nouveaux emplois qui auraient été créés au sein des services marchands dans le cadre de ce dispositif en 2007 portant les créations d'emploi à plusieurs dizaines de milliers de postes (87.152 travailleurs titres services en 2007).

Dans les branches où l'activité est largement déterminée par la conjoncture économique, la progression du nombre de salariés s'est encore notablement accélérée. L'effectif y a augmenté de quelque 46.000 unités, soit 14.000 de plus qu'en 2006. Alors que l'emploi salarié a poursuivi son recul dans l'industrie, un grand nombre de postes ont été créés dans la construction et, surtout, dans les branches de services, secteurs promoteurs de développement en relation avec les services à la personne ou encore le développement durable.

Quant aux indépendants, leur nombre a augmenté de 14.000 unités, après une longue période ininterrompue de déclin ou de stagnation. Une part substantielle des nouveaux indépendants serait originaire des pays de l'Europe de l'Est qui ont adhéré récemment à l'Union européenne. On observe en effet que si les restrictions imposées aux ressortissants de ces pays désireux d'exercer une activité professionnelle en tant que salarié en Belgique ont été assouplies en 2006, un grand nombre d'Européens de l'Est, essentiellement

zelfstandige in België inschrijven. Volgens gegevens van de RSVZ vertegenwoordigen zij ongeveer de helft van de toename tussen 1 januari en 31 december 2006.

Deze nieuw gecreëerde betrekkingen zouden nog talrijker kunnen zijn indien alle vacant verklaarde betrekkingen ingevuld raakten. Vele ondernemingen worden immers geconfronteerd met een tekort aan werkrachten in deze functies die de knelpuntfuncties genoemd worden. Deze spanningen op de arbeidsmarkt vormen een belangrijke handicap voor een harmonieus verloop van het productieproces en zijn niet terug te brengen tot de ene of de andere regio.

Verschillende factoren liggen aan de basis van deze gebrekkige afstemming van het aantal vacatures en de werkzoekenden. Zonder exhaustief te willen zijn, halen wij volgende elementen aan:

- een gebrekkige afstemming van de vorming van de werkzoekenden op de vragen van de ondernemingen. Een gedeelte van de werklozen beschikt niet over de noodzakelijke kwalificaties of vaardigheden om op de arbeidsmarkt ingeschakeld te worden. In ieders belang moeten er in dit verband door alle betrokken partijen extra inspanningen gedaan worden;
- de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid heeft in een van zijn rapporten aangetoond dat voor een groot deel van de werkzoekenden werkloosheidsvallen dreigen. Fiscale en parafiscale maatregelen zouden daarom meer op de laagste en de middeninkomens gericht moeten worden;
- de verscheidenheid binnen de verschillende regio's waarbij in de ene streek een tekort aan arbeidsplaatsen te merken is en in de andere streek full employment, toont aan hoezeer instrumenten die te maken hebben met geografische en professionele mobiliteit moeten worden versterkt.

2. De werkgelegenheidsgraad

Tezelfdertijd met de sterke groei van het aantal betrekkingen, is ook de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad toegenomen. Hij bedroeg in 2007 61,8 procent (schatting op basis van de eerste drie trimesters) terwijl dat in 2006 maar 61 procent was. In 2000, tijdens de vorige periode van hoogconjunctuur, bedroeg de werkgelegenheidsgraad maar 60,5 procent; sinds 2000 groeit het aantal betrekkingen dus sneller dan de leeftijdsgroepen die zich op de arbeidsmarkt zouden kunnen aanbieden. Bovendien is de samenstelling van de bevolkingsgroep die de leeftijd heeft om zich op de arbeidsmarkt aan te bieden, aanzienlijk veranderd. Het

des Polonais et des Roumains, ont continué à se faire inscrire comme indépendant en Belgique. Selon les données de l'INASTI, ils ont représenté environ la moitié de l'augmentation observée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2006.

Ces créations d'emplois pourraient encore être plus nombreuses si les nombreux postes vacants étaient pourvus. En effet, de nombreuses entreprises sont confrontées à des pénuries de main-d'œuvre dans une série de fonctions dites critiques. Ces tensions sur le marché du travail sont très handicapantes pour un fonctionnement harmonieux du processus de production et ne sont pas l'apanage d'une région spécifique.

Plusieurs facteurs sont à l'origine de ce non appariement entre emplois vacants et demandeurs d'emplois. Nous pouvons citer, sans vouloir être exhaustif, les éléments suivants:

- une mauvaise adéquation de la formation des demandeurs d'emploi avec les demandes des entreprises. Une proportion de chômeurs ne répond pas aux qualifications et/ou compétences nécessaires à l'insertion sur le marché du travail. Un effort à cet égard doit être réalisé dans l'intérêt de tous par toutes les parties prenantes;
- le Conseil Supérieur de l'Emploi a montré dans un de ses rapports qu'un nombre important de demandeurs d'emplois pouvaient être confrontés à un piège à l'emploi. Les mesures fiscales et parafiscales devraient à cet égard être plus ciblées vers les bas et moyens revenus;
- les disparités sous-régionales en matière de taux de chômage confrontées aux situations de pénuries et/ou de plein-emploi dans d'autres sous régions montrent que les instruments liés à la mobilité tant géographique que professionnelle doivent être renforcés.

2. Le taux d'emploi

Parallèlement à la forte augmentation du nombre de postes de travail, le taux d'emploi harmonisé s'est accru. Il s'établissait à 61,8% (estimation à partir des trois premiers trimestres) en 2007 contre encore 61% en 2006. En 2000, lors de la précédente période de haute conjoncture, le taux d'emploi s'établissait à 60,5%; ainsi, depuis 2000, la progression du nombre d'emplois a été supérieure à celle de la population en âge de travailler. La composition de cette dernière s'est, en outre, considérablement modifiée, la part des personnes peu qualifiées a vivement reculé au profit de celle des personnes qualifiées. En outre, la part des moins de 25 ans a encore

aandeel daarin van laaggekwalficeerde arbeidskrachten is sterk verminderd ten opzichte van het aandeel aan gekwalficeerde arbeidskrachten. Bovendien is het aantal min 25-jarigen nog verminderd terwijl dat van de 55-plussers blijft toenemen, wat wijst op een relatieve veroudering van de bevolking die de leeftijd heeft om zich op de arbeidsmarkt aan te bieden.

Tegelijkertijd dient opgemerkt dat de werkgelegenheidsgraad in de overige landen van het Europa van de Vijftien nog meer is toegenomen. Ondanks de groei van de werkgelegenheidsgraad in België, blijft onze achterstand nog altijd groeien en ligt onze werkgelegenheidsgraad nog altijd lager dan de doelstelling van 70 procent zoals die door de Europese Unie voor 2010 werd vastgelegd. Inderdaad, volgens cijfers die door de Europese Commissie in haar rapport over de arbeidsmarkt in 2007 werden bijeengebracht, is onze achterstand inzake werkgelegenheidsgraad ten opzichte van het Europa van de Vijftien tussen 2000 en 2006 nog met 2,1 procent toegenomen van 2,9 procent tot 5,0 procent. Deze toename van verschil heeft betrekking op alle categorieën, ongeacht hun leeftijd of hun aard. Het grootste verschil in absolute cijfers betreft dat inzake personen tussen 55 en 64 jaar: het bedraagt 13,3 procent in 2006 tegenover de gemiddelde tewerkstellingsgraad voor deze categorie in het Europa van de Vijftien (32 procent ten opzichte van 45,3 procent).

Wat de oudere werknemers betreft, wordt België gekenmerkt door een bijzonder lage tewerkstellingsgraad, al dient opgemerkt dat, met een toename van 26,3 procent in 2000 tot 34,1 procent voor de eerste drie trimesters van 2007, de groei van deze laatste veel groter is geweest dan voor de andere doelgroepen. De groei van het aantal oudere werknemers kan zowel worden verklaard door demografische factoren – een statistisch effect vanwege een grotere deelname van vrouwen – en economische factoren – een groei van de tewerkstelling in de dienstensector – als door enkele specifieke maatregelen die de voorbije jaren op het getouw werden gezet. Behalve de geleidelijke gelijk-schakeling van de leeftijd voor het wettelijk pensioen voor vrouwen met die voor mannen sinds juli 1997, zijn deze maatregelen enerzijds gericht op de beperking van de mogelijkheden om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten (hervorming van het stelsel voor oudere werklozen en van de bepalingen inzake prepensioen), en anderzijds, op de ondersteuning van het behoud van werkgelegenheid voor personen op het einde van hun beroepsloopbaan, met name via een gerichte verlaging van de sociale lasten voor ondernemingen die senioren tewerkstellen of in dienst nemen, van de inkomensgarantie bij de berekening van pensioenrechten of via het recht op outplacement. Bovendien kunnen maatregelen zoals het stelsel van de loopbaanonderbreking in de

régressé alors que celle des plus de 55 ans continuait à progresser, marquant ainsi un vieillissement relatif de la population en âge de travailler.

Il faut, dans le même temps, remarquer que le taux d'emploi a crû de manière plus importante dans le reste de l'Europe des Quinze. Malgré la hausse enregistrée en Belgique, notre retard a continué à croître, et notre taux d'emploi est toujours largement inférieur à l'objectif de 70% fixé par l'Union européenne à l'horizon 2010. En effet, selon les chiffres publiés par la Commission Européenne dans son rapport sur le marché de l'emploi 2007, notre retard en terme de taux d'emploi s'est accru entre 2000 et 2006 de 2,1% passant de 2,9% à 5,0% en comparaison avec l'Europe des Quinze. Cet accroissement de l'écart concerne toutes les catégories, que ce soit en terme d'âge ou de genre. L'écart absolu le plus important concerne les personnes entre 55 et 64 ans: il atteint 13,3% en 2006 par rapport au taux d'emploi moyen de l'Europe des Quinze pour cette catégorie (32% contre 45,3%).

S'agissant des travailleurs âgés, la Belgique se caractérise par un taux d'emploi particulièrement faible, même s'il faut bien noter que, avec une progression de 26,3% en 2000 à 34,1% pour les trois premiers trimestres de 2007, l'augmentation de celui-ci a été beaucoup plus importante que pour les autres groupes cibles. L'accroissement du nombre de travailleurs âgés s'explique tant par des facteurs démographiques – effet de cohorte lié à la participation plus grande des femmes – et économiques – augmentation relative de l'emploi dans le secteur tertiaire – que par la mise en oeuvre les dernières années de politiques spécifiques. Outre le relèvement progressif pour les femmes depuis juillet 1997 de l'âge de la pension légale en vue de l'aligner sur celui des hommes, ces politiques visent, d'une part, à limiter les possibilités de départ anticipé du marché du travail (réforme du système des chômeurs âgés et du dispositif de prépension), et d'autre part, à favoriser le maintien en emploi des personnes en fin de carrière au travers, notamment, de réductions ciblées de charges sociales pour les entreprises qui occupent ou embauchent des seniors, de garanties de revenu en matière de calcul des droits à la pension, ou du droit à l'«outplacement». Par ailleurs, des mesures telles que le régime de l'interruption de carrière, remplacé dans le secteur privé par celui du crédit-temps en 2002, qui permettent aux salariés d'interrompre temporairement leur carrière

privésector, in 2002 vervangen door het tijdskrediet dat aan loontrekkenden de kans gunt tijdelijk hun loopbaan te onderbreken of tijdelijk deeltijds te gaan werken terwijl ze van overheidswege een uitkering ontvangen, bijdragen tot de verlenging van het professionele leven van wie ervan gebruik maakt. Ten slotte kan de werknemer die na 62 jaar of na een beroepsloopbaan van minstens 44 jaar actief blijft, sinds 2007 rekenen op een bonus bij de berekening van zijn pensioen.

Net als die van de oudere werknemers is ook de werkgelegenheidsgraad van jongeren van 15 tot 24 jaar in België laag (27,6 procent in 2006). Maar in tegenstelling tot de andere leeftijdscategorieën, is het aantal aan jongeren dat is tewerkgesteld sinds 2000 gekrompen. Dezelfde vaststelling geldt eveneens op de schaal van het Europa van de Vijftien, zij het in mindere mate (min 0,5 procent). Daardoor is onze achterstand op het gebied van de tewerkstellingsgraad in de loop van de voorbije jaren blijven groeien, namelijk van 11,4 procent tot 12,5 procent tussen 2000 en 2006. We moeten daaruit besluiten dat de balans inzake jongerentewerkstelling zeer negatief is.

3. De werkloosheidsgraad en de inschakeling van werkzoekenden

De sterke aangroei van de tewerkstelling die zich in de loop van het voorbije jaar heeft voorgedaan, heeft een merkelijke terugdringing van de werkloosheidsgraad met zich meegebracht. Met een gemiddelde van 36.000 niet-tewerkgestelde werkzoekenden minder dan het jaar tevoren zijn het er 690.662 (-5%). Volgens regio is dat een daling van 7,1% in Vlaanderen, 3,7% in Wallonië en 1,4% in Brussel. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad is aldus van 8,3 procent in 2006 teruggevallen tot 7,6 procent in 2007.

Sommige categorieën van mensen hebben meer moeilijkheden om zich in te schakelen op de arbeidsmarkt dan andere. Het niveau van de werkloosheidsgraad van bepaalde groepen ten opzichte van dat van de gemiddelde bevolking is daar een aanwijzing voor. De jongeren van 15 tot 24 jaar kampen bijvoorbeeld met een werkloosheidsgraad van 19,3 % voor de drie eerste trimesters van 2007, dat is meer dan het dubbele ten opzichte van de totale bevolking. De werkloosheidsgraad van onderdanen van buiten de Europese Unie bedroeg tijdens dezelfde periode 30,2 %, vier keer hoger dan dat van personen met de Belgische nationaliteit. Er is een positieve correlatie tussen de mogelijkheid om zich in te schakelen op de arbeidsmarkt en het opleidingsniveau, getuige hiervan het feit dat het aandeel van de werkzoekenden onder de actieve bevolking met een diploma van het hoger onderwijs een derde bedraagt van dat van de laaggeschoolden.

ou de réduire leur temps de travail tout en percevant une allocation des administrations publiques, peuvent contribuer à allonger la période d'activité professionnelle de leurs bénéficiaires. En outre, le travailleur qui reste actif après 62 ans – ou après une carrière de 44 ans au moins – peut compter depuis 2007 sur un bonus pour le calcul de sa pension.

A l'instar des travailleurs âgés, le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans est faible en Belgique (27,6% en 2006). Mais au contraire des autres catégories d'âge, la proportion des jeunes ayant un emploi a régressé depuis 2000, de 1,5%. Cette constatation est également valable à l'échelle des Quinze mais dans une proportion moindre (- 0,5%). Dès lors, notre retard en terme de taux d'emploi n'a fait que croître au cours de ces dernières années, de 11,4% à 12,5% entre 2000 et 2006. Nous pouvons en conclure que le bilan est très négatif en matière d'emploi des jeunes.

3. Le taux de chômage et l'insertion des demandeurs d'emploi

La forte progression de l'emploi observée au cours de l'année écoulée a entraîné un net recul du chômage. On a dénombré en moyenne 36.000 chômeurs indemnisés de moins que l'année précédente à 690.662 (- 5%). Par région, la baisse est de 7,1% en Flandre, 3,7% en Wallonie et 1,4% à Bruxelles. Le taux de chômage harmonisé est ainsi revenu de 8,3% en 2006 à 7,6% en 2007.

Certaines catégories de personnes éprouvent davantage de difficultés d'insertion sur le marché du travail que d'autres. Le niveau du taux de chômage de certains groupes par rapport à celui de la moyenne de la population en est un indice. C'est le cas pour les jeunes de 15 à 24 ans avec un taux de 19,3% pour la moyenne des trois premiers trimestres de 2007, soit un taux plus de deux fois supérieur à celui de la population totale. Le taux de chômage des ressortissants hors Union européenne s'est établi à 30,2% pour la même période, un ratio quatre fois supérieur à celui des personnes de nationalité belge. La probabilité d'insertion sur le marché du travail est positivement corrélée au niveau d'éducation, comme en témoigne le fait que la proportion de demandeurs d'emploi parmi les actifs diplômés de l'enseignement supérieur est le tiers de celle des personnes faiblement qualifiées.

Het activeringsprogramma van het zoekgedrag naar werk, gelanceerd in juli 2004, dat de begeleiding bij het zoeken naar een betrekking verbindt met de controle op de naleving van de criteria die het recht op een werkloosheidsvergoeding openen, betreft sinds juli 2006 alle uitkeringsgerechtigde volledig werklozen jonger dan 50 jaar. De begeleidingsmaatregelen die de gemeenschappen en de gewesten hebben opgezet, worden aangevuld door regelmatige opvolgingsgesprekken georganiseerd door de RVA.

Zoals voorzien in het samenwerkingsakkoord, werd dit activeringsprogramma van de werkzoekenden onderworpen aan een evaluatie, zowel door de administratie als door een hiertoe aangesteld bedrijf.

Uit deze evaluaties blijkt dat het plan positieve effecten heeft op de arbeidsmarkt, zelfs al werden ook verschillende aandachtspunten naar voor gebracht.

4. Perspectieven

In 2008 zouden er opnieuw veel werkplaatsen gecreëerd moeten worden, het Planbureau (dat in de economische begroting van 11 januari 2008 als basis diende voor de opstelling van de begroting 2008), schat dat het aantal dit jaar hoger zal liggen dan 46.600 eenheden, wat zou leiden tot een nieuwe verbetering van de werkgelegenheidsgraad. Het aantal werklozen (ruime administratieve definitie) zou dit jaar opnieuw met meer dan 20.000 eenheden moeten dalen. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad van Eurostat (berekend op basis van de enquête over de arbeidskrachten) zou zo van 7,6% in 2007 dalen naar 7,3 % in 2008. Aangezien de tewerkstelling sterker toeneemt dan de actieve bevolking, zou de werkgelegenheidsgraad verder blijven stijgen met ongeveer 0,5%, volgens de berekeningen van het Federale Planbureau.

Voorzichtigheid blijft echter geboden omwille van de internationale economische situatie die geen aanleiding geeft tot optimisme. Deze voorspellingen werden gedaan in januari 2008 toen de onzekerheden met betrekking tot het economisch klimaat nog niet zo groot waren als vandaag. Het verlies van vertrouwen veroorzaakt door de wooncrisis in de Verenigde Staten leidt tot een grotere vertraging van de economische groei dan deze die enkele maanden geleden nog voorzien was. De aantasting van het milieu heeft verschillende instellingen er overigens toe aangezet hun ramingen betreffende de economische groei voor België naar beneden bij te stellen. Deze voorspelbare daling van de economische perspectieven en de onzekerheid waarmee deze vandaag te kampen hebben, moeten ons aanmanen tot

Le programme d'activation du comportement de recherche d'emploi, lancé en juillet 2004, qui associe l'accompagnement à la recherche d'un emploi et le contrôle du respect des critères qui ouvrent le droit à l'indemnisation de l'assurance-chômage, concerne depuis juillet 2006 tous les chômeurs complets indemnisés de moins de 50 ans. Les mesures d'accompagnement mises sur pied par les communautés et régions sont complétées par des entretiens périodiques de suivi organisés par l'ONEM.

Conformément à ce qui avait été prévu dans l'accord de coopération, ce programme d'activation des demandeurs d'emploi a été soumis à une évaluation tant de l'administration que par une société dûment mandatée.

Il ressort de ces évaluations que le plan a des effets positifs sur le marché du travail même si plusieurs points d'attention ont été mis en évidence.

4. Perspectives

En 2008, les créations d'emplois devraient rester élevées, le Bureau du Plan (dans le budget économique du 11 janvier 2008 ayant servi de base à la confection du budget 2008) estime que celles-ci pourraient dépasser 46.600 unités sur l'année, ce qui entraînerait une nouvelle progression du taux d'emploi. Le nombre de chômeurs (définition administrative large) devrait encore baisser de plus de 20.000 unités cette année. Le taux de chômage harmonisé d'Eurostat (calculé sur base de l'enquête sur les forces du travail) passerait ainsi de 7,6% en 2007 à 7,3% en 2008. L'emploi augmentant davantage que la population active, le taux d'emploi devrait continuer à augmenter de l'ordre de 0,5% selon les calculs du Bureau fédéral du Plan.

Cependant la prudence doit rester de mise en raison de la situation économique internationale qui ne prête guère à l'optimisme. Ces prévisions ont été effectuées en janvier 2008 lorsque les incertitudes concernant le climat économique n'étaient pas aussi importantes que nous les connaissons actuellement. La perte de confiance induite par la crise des «subprimes» aux États-Unis conduit à un ralentissement plus important de la croissance économique que celui prévu il y a encore quelques mois. La dégradation de l'environnement a d'ailleurs amené plusieurs institutions à réviser à la baisse leur estimation de croissance économique pour la Belgique. Cette diminution prévisible des perspectives économiques et l'incertitude qui les caractérise actuellement doit nous inciter à la prudence et ne sera pas sans

voorzichtigheid en zullen niet zonder gevolg blijven voor het scheppen van werkgelegenheid, in vergelijking met wat voorzien was.

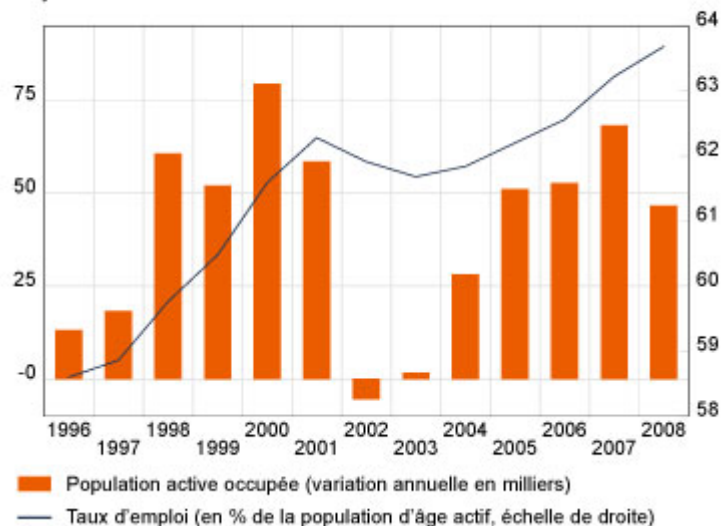
conséquence sur les créations d'emploi par rapport à celles qui ont été anticipées.

Evolutie van de werkgelegenheid en van de werkloosheidsgraad

Source: Bureau fédéral du Plan

Evolution de l'emploi et du taux d'emploi

moyennes annuelles



Deze voorspellingen houden geen rekening met de bijkomende effecten van de activering van de werkzoekenden. De regering rekent immers op de bijkomende wedertewerkstelling van 15.000 personen in 2008, wat de resultaten met evenveel verhoogt.

Ces prévisions ne tiennent pas compte des effets supplémentaires de l'activation des demandeurs d'emploi. En effet, le gouvernement table sur la remise complémentaire à l'emploi de 15.000 personnes en 2008, augmentant d'autant les performances.

2. — DE NOODZAAK AAN EEN AMBITIEUS NATIONAAL PLAN VOOR WERKGELEGENHEID

Op basis van deze verschillende vaststellingen willen we de globale werkgelegenheidsgraad tijdens deze legislatuur verhogen in de richting van het Europees gemiddelde en daarnaast de werkgelegenheidsgraad verhogen in het bijzonder bij jongeren, oudere werknemers, personen komende uit de immigratie en vrouwen. Wij willen ook zowel het aantal werkaanbiedingen en werkaanvragen als de begeleiding en vorming van werkzoekenden versterken door het goedkeuren van een ambitieus nationaal werkgelegenheidsplan.

2. — LA NÉCESSITÉ D'UN PLAN NATIONAL AMBITIEUX POUR L'EMPLOI

Sur base de ces différents constats, nous voulons augmenter notre taux d'emploi global durant cette législature en tendant vers la moyenne européenne et par ailleurs augmenter le taux d'emploi plus particulièrement chez les jeunes, les aînés, les personnes issues de l'immigration et les femmes. Nous voulons également renforcer à la fois le nombre d'offres et de demandes d'emploi ainsi que l'accompagnement et la formation des demandeurs d'emploi grâce à l'adoption d'un plan national ambitieux pour l'emploi.

Wij zullen dit doen aan de hand van 7 prioriteiten:

– I. Het ontwikkelen van een beter overlegd en gecoördineerd werkgelegenheidsbeleid

De eerste strategische krachtlijn inzake werkgelegenheid zal berusten op een tweezijdige wil tot overleg. Wij zullen vooreerst het sociaal overleg versterken en respecteren en de sociale partners in ruime mate betrekken bij toekomstige keuzes die moeten worden gemaakt voor een groot aantal doelgerichte thema's. Wij willen ook het overleg en de coördinatie met de Gewesten versterken teneinde de coherentie en doeltreffendheid van onze respectievelijke acties ten behoeve van de burgers te verbeteren.

– II. Een actiever en meer gepersonaliseerd werkgelegenheidsbeleid

Een essentiële strategische doelstelling inzake werkgelegenheid zal erin bestaan te kiezen voor een actievere en meer gepersonaliseerde oriëntatiebegeleiding, opvolging, vorming en mobiliteit van werkzoekenden om hun toe te laten sneller ingeschakeld te worden in het beroepsleven.

Dit zal een betere begeleiding en betere activering van de werkzoekenden vergen, een versterking van de vormingsinspanningen voor werknemers, een verhoging van de mobiliteit van werkzoekenden, een nieuw beleid voor doelgroepen en een vereenvoudiging van de startbanen.

De regering zal het activeringsbeleid evalueren en lessen uit deze evaluatie trekken teneinde de begeleiding van werkzoekenden te verbeteren in het kader van een versterkte opvolging. In deze optiek zal de regering het samenwerkingsakkoord met de Gewesten met betrekking tot de begeleiding en actieve opvolging van de werklozen van 30 april 2004 actualiseren.

In dit kader zullen de verschillende termijnen die gebruikt worden door de gewestelijke organismen en de RVA geharmoniseerd en ingekort worden.

– III. Een beleid voor attractievere werkgelegenheid

Werk moet gevaloriseerd en attractiever worden. Het is van fundamenteel belang te strijden tegen de werkloosheidsvallen en een einde te stellen aan situaties die werk onvoldoende lonend maken voor de werklozen. Een strijdplan tegen de werkloosheidsvallen en een vermindering van de fiscale druk op de lage en gemiddelde inkomens zullen met name toelaten de koopkracht van de werknemers te verhogen en het verschil tussen het salaris en de werkloosheidsuitkering te verhogen.

Nous poursuivrons pour y arriver 7 priorités:

– I. Développer une politique de l'emploi plus concertée et coordonnée

La première ligne de force de la stratégie en matière d'emploi reposera sur une double volonté de concertation. Nous renforcerons tout d'abord et respecterons la concertation sociale et impliquer les partenaires sociaux de manière importante dans les futurs choix à poser sur un nombre élevé de thématiques ciblées. Nous voulons également renforcer la concertation et la coordination avec les Régions en vue de renforcer la cohérence et l'efficacité de nos actions respectives au bénéfice des citoyens.

– II. Une politique de l'emploi plus active et personnalisée

Un objectif essentiel de la stratégie pour l'emploi sera d'opter pour une politique plus active et plus personnalisée d'accompagnement, d'orientation, de suivi, de formation et de mobilité des demandeurs d'emploi en vue de leur permettre d'être au plus vite insérés dans la vie professionnelle.

Cela demandera un meilleur accompagnement et une meilleure activation des demandeurs d'emploi, un renforcement des efforts dans la formation des travailleurs, une augmentation de la mobilité des demandeurs d'emploi, une nouvelle politique pour les groupes cibles et une simplification des plans à l'embauche.

Le gouvernement évaluera la politique d'activation et tirera les leçons de cette évaluation afin d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un suivi renforcé. A cet égard, le gouvernement actualisera l'accord de coopération du 30 avril 2004 avec les Régions relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.

Dans ce cadre, les délais utilisés par les différents organismes régionaux et l'ONEM seront davantage harmonisés et raccourcis.

– III. Une politique pour l'emploi plus attractive

Le travail doit être valorisé et rendu plus attractif. Il est fondamental de lutter contre les pièges à l'emploi et de mettre fin aux situations qui ne rendent pas le travail suffisamment rémunérateur pour les chômeurs. Un plan de lutte contre les pièges à l'emploi et une diminution de la pression fiscale sur les bas et moyens salaires permettront notamment de relever le pouvoir d'achat des travailleurs et de renforcer le différentiel entre le salaire et l'allocation de chômage. Des réductions ciblées des

Doelgerichte verminderingen van de sociale patronale bijdragen zoals beschreven in het regeerakkoord zullen eveneens overwogen worden op basis van eventuele beslissingen van de sociale partners in het kader van het IPA.

– IV. Een werkgelegenheidsbeleid met een betere levenskwaliteit voor iedereen

De levenskwaliteit, de bescherming van de veiligheid en de gezondheid op het werk en een optimaler beheer van de loopbaan zijn eveneens fundamentele doelstellingen van een humaan werkgelegenheidsbeleid.

Wij zullen een «nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008 – 2012» ontwikkelen met name om het aantal arbeidsongevallen te verminderen, de situatie inzake beroepsziektes te verbeteren en het welzijn op het werk te versterken.

Daarnaast zullen we investeren in een nieuw beleid voor het tijdsbeheer en een betere verzoening van het familieleven met het beroepsleven waarbij zal worden nagedacht zowel over de tijd-spaarrekening als over versterkte en beter toegankelijke verloven.

– V. Een werkgelegenheidsbeleid aangepast aan de nieuwe behoeften van de eeuw

De wereld verandert, de behoeften evolueren, de economie en de nieuwe tewerkstellingsvormen eveneens. Wij zullen de nationale werkgelegenheidsstrategie aanpassen aan nieuwe ecologische uitdagingen, ons openstellen voor een zekere vorm van economische immigratie, nog actiever investeren in nieuwe diensten aan personen en antwoorden op nieuwe vragen vanuit nieuwe sectoren en nieuwe beroepen.

– VI. Een rigoreus werkgelegenheidsbeleid

Als we de geloofwaardigheid en het behoud willen waarborgen van een gerespecteerd werkgelegenheidsbeleid en van een versterkte sociale zekerheid zullen we een drastische strijd moeten voeren tegen elke vorm van sociale fraude, parallel met een verhoogde strijd in de fiscale sector.

– VII. Een ambitieus internationaal en Europees werkgelegenheidsbeleid

Wij willen onze zorg voor de werkgelegenheid verdedigen op internationaal vlak bij het geheel van de bevoegde instanties en actief investeren op Europees niveau zowel in de Lissabon-strategie als in de voorbereiding van het Europees voorzitterschap.

cotisations sociales patronales telles que décrites dans l'accord de gouvernement seront également envisagées sur base des décisions éventuelles des partenaires sociaux dans le cadre de l'AIP.

– IV. Une politique de l'emploi plus qualitative pour la vie de chacun

La qualité de la vie, la protection de la sécurité et de la santé au travail et la gestion plus optimale des temps de vie sur la carrière sont autant d'objectifs fondamentaux pour une politique de l'emploi humaine.

Nous développerons donc une «stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012» notamment pour réduire le nombre d'accidents de travail, améliorer la situation en matière de maladies professionnelles et renforcer le bien être au travail.

Par ailleurs, nous nous investirons dans une nouvelle politique de gestion du temps et une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle avec à la fois la réflexion sur le compte épargne-temps et des congés renforcés et plus accessibles.

– V. Une politique de l'emploi adaptée aux nouveaux besoins du siècle

Le monde change, les besoins évoluent, l'économie et le type d'emplois nouveaux aussi. Nous devons adapter notre stratégie d'emploi aux nouveaux défis écologiques, nous ouvrir à une certaine immigration économique, nous investir activement dans les nouveaux services aux personnes et répondre aux nouvelles demandes des nouveaux secteurs et des nouveaux métiers.

– VI. Une politique de l'emploi rigoureuse

Si l'on veut assurer la crédibilité et le maintien d'une politique de l'emploi respectée et d'une sécurité sociale renforcée, nous devons lutter drastiquement contre toutes les formes de fraude sociale parallèlement à la lutte renforcée dans le secteur fiscal.

– VII. Une politique de l'emploi internationale et européenne ambitieuse

Nous voulons défendre notre préoccupation pour l'emploi au niveau international dans l'ensemble des instances compétentes et nous investir activement au niveau européen à la fois dans la stratégie de Lisbonne et dans la préparation de la présidence européenne.

B. EEN AMBITIEUZE NATIONALE STRATEGIE VOOR WERKGELEGENHEID AAN DE HAND VAN 7 PRIORITEITEN

I. — EEN MEER OVERLEGD EN GECOÖRDINEERD WERKGELEGENHEIDSBELEID

Wij willen in eerste instantie het sociaal overleg versterken en respecteren en de sociale partners op een belangrijke manier betrekken. Wij willen eveneens het overleg en de coördinatie met de Gewesten versterken met het oog op het versterken van de coherentie en doeltreffendheid van onze respectievelijke acties.

1. – Het sociaal overleg respecteren

Het regeerakkoord herinnert aan de grote waarde van het sociaal overleg en aan haar wil om de sociale partners hierbij maximaal te betrekken, met de verduidelijking dat «de regering de grote waarde van het sociaal overleg, en van de inbreng en de eigen verantwoordelijkheid van de sociale partners voor het beleid van de arbeidsmarkt, zal blijven erkennen. De regering zal de sociale partners bijgevolg erg nauw betrekken bij de beslissingen die ter zake zullen genomen worden, en de regering zal ook rekenen op een positieve bijdrage voor de uitvoering van de genomen beslissingen».

De capaciteit van de sociale partners om onderhandelde akkoorden af te sluiten in deze materies is een zeer belangrijk element voor het welslagen van een goed sociaal beleid. Ik zal dan ook – zoals voorzien - de sociale partners bevragen om constructieve voorstellen te doen, meer bepaald bij de thema's die voorzien zijn in het hoofdstuk «Werk» van het regeerakkoord:

- opleiding;
- het toepassingsveld van de activeringsmaatregelen;
- de werkloosheidsvallen;
- de vereenvoudiging van de startbanen;
- studentenarbeid;
- het inter-professioneel akkoord 2009-2010;
- de stijging van de eerste periode van de werkloosheidsuitkering en de versterking van het degressieve systeem ervan, zonder de minima per categorie in vraag te stellen;
- de economische immigratie;
- de reflectie over de loopbaanrekening;
- de versterking van de verlofstelsels, meer bepaald ouderschapsverlof, bevallingsrust en adoptieverlof;
- de versoepeling (zonder toename van de arbeidsduur) van de 38 uren werkweek.

B. UNE STRATÉGIE NATIONALE AMBITIEUSE POUR L'EMPLOI POURSUIVANT 7 PRIORITÉS

I. — UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI PLUS CONCERTÉE ET COORDONNÉE

Nous voulons tout d'abord renforcer et respecter la concertation sociale et impliquer les partenaires sociaux de manière importante. Nous voulons également renforcer la concertation et la coordination avec les Régions en vue de renforcer la cohérence et l'efficacité de nos actions respectives.

1. – Respecter la concertation sociale

L'accord de gouvernement rappelle la grande valeur de la concertation sociale et la volonté d'une implication maximale des partenaires sociaux en précisant que «le gouvernement continuera à reconnaître la grande valeur de la concertation sociale ainsi que l'apport et la responsabilité propre des partenaires sociaux pour la politique du marché de l'emploi. Il associera dès lors étroitement les partenaires sociaux aux décisions qui seront prises à cet égard et comptera sur leur contribution positive pour la mise en œuvre des décisions prises».

En effet, la capacité des partenaires sociaux à conclure des accords négociés en ces matières est un élément majeur de la réussite d'une bonne politique sociale. Je solliciterai dès lors, comme prévu, les partenaires sociaux pour proposer des solutions constructives notamment dans les thèmes visés dans le chapitre «emploi» de l'accord de gouvernement:

- La formation;
- Le champ d'application des mesures d'activation;
- Les pièges à l'emploi;
- La simplification des plans d'embauche;
- Le travail étudiant;
- L'accord interprofessionnel 2009-2010;
- L'augmentation de la première période de l'allocation de chômage et le renforcement de son système de dégressivité sans remettre en cause les minima par catégorie;
- L'immigration économique;
- La réflexion sur le compte carrière;
- Le renforcement des congés notamment parentaux de maternité et d'adoption;
- L'assouplissement sans augmentation de la durée de travail de la semaine de 38 heures.

We zullen trouwens een beroep doen op de verantwoordelijkheidszin van de sociale partners om genomen beslissingen uit te voeren. Onder al deze thema's, waarvan sommige in andere hoofdstukken aan bod zullen komen, wijden we bijzondere aandacht aan de volgende beslissingen.

1.1. Het opvolgen van het inter-professioneel akkoord 2007-2008

Het akkoord legt belangrijke richtlijnen vast met het oog op de ontwikkeling van een concurrerende en innoverende economie ten gunste van kwalitatieve tewerkstelling.

Het inter-professioneel akkoord beoogt een goed evenwicht te vinden tussen enerzijds de beheersing van de evolutie van de loonkost en anderzijds de koopkracht van de werknemers. Teneinde de competitieve positie van de bedrijven te waarborgen heeft de wet van 26 juli 1996 het principe van een loonnorm vastgelegd waarmee «de loonevolutie in België preventief kan gealigneerd worden op die van onze voornaamste handelspartners». Voor de duur van het akkoord 2007-2008 werd deze norm door de sociale partners bepaald op 5%. Deze marge omvat de kost van de inflatie en van de loonbarema's. Het verslag van de Nationale Raad voor het Bedrijfsleven die zich moet uitspreken over de evolutie van de loonkost in ons land, zal in november publiek gemaakt worden.

De cijfers zullen worden onderzocht in overleg met de sociale partners. Die zijn overeengekomen om de Wet op de competitiviteit van 27 maart 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen strikter toe te passen en blijven aanbevelingen doen aan de sectoren om te onderhandelen over een correctiemechanisme teneinde eventuele loonontsporingen te vermijden en lastenverlagingen niet in loonsverhoging om te zetten.

1.1.1. Koopkracht

1.1.1.1. Het verhogen van het minimumloon

De sociale partners zijn overeengekomen om het gewaarborgd inter-professioneel minimumloon met 25 € op te trekken op 1 april 2007 en met 25 € op 1 oktober 2008. De tweede fase, die gefinancierd wordt door de helft van de bruto enveloppe van 30 miljoen € die de regering heeft bestemd voor de stijging van het GGMMI, zal dus operationeel zijn in oktober en draagt bij tot een stijging van de koopkracht voor de laagste inkomens.

Nous ferons appel par ailleurs au sens des responsabilités des partenaires sociaux pour mettre en œuvre les décisions prises. Parmi ces thèmes dont certains sont évoqués dans d'autres chapitres, nous accorderons une attention toute particulière aux décisions suivantes:

1.1. Suivi de l'accord interprofessionnel 2007-2008

L'accord détermine des orientations importantes en vue du développement d'une économie innovatrice et concurrentielle en faveur d'un emploi de qualité.

L'objectif de l'accord interprofessionnel est de trouver un bon équilibre entre, d'une part, la maîtrise de l'évolution des coûts salariaux et d'autre part, le pouvoir d'achat des travailleurs. En vue de garantir la position compétitive des entreprises, la loi du 26 juillet 1996 a arrêté le principe d'une norme salariale «permettant d'aligner de manière préventive l'évolution salariale en Belgique sur celle de nos principaux partenaires commerciaux». Cette norme a été fixée à 5% par les partenaires sociaux pour la durée de l'accord 2007-2008. Cette marge inclut le coût de l'inflation et les augmentations réelles de salaires. Le rapport du Conseil Central de l'Economie qui doit se prononcer sur l'évolution du coût salarial dans notre pays sera rendu public en novembre.

Les chiffres seront examinés en concertation avec les partenaires sociaux. Ces derniers ont convenu d'appliquer plus strictement la loi sur la compétitivité du 26 juillet 1996 relative à la sauvegarde préventive de la compétitivité et à la promotion de l'emploi et de recommander aux secteurs de négocier un mécanisme de correction visant à éviter d'éventuels dérapages salariaux ainsi que de ne pas convertir les réductions de charge en augmentations salariales.

1.1.1 Pouvoir d'achat

1.1.1.1 Augmentation du salaire minimum

Les partenaires sociaux ont convenu d'augmenter le revenu minimum interprofessionnel garanti de 25€ au 1^{er} avril 2007 et de 25 € au 1^{er} octobre 2008. La deuxième phase financée par la moitié de l'enveloppe brute de 30 millions d'euros que le gouvernement a affectée à l'augmentation du RMMMIG sera donc opérationnelle en octobre et contribuera à l'augmentation du pouvoir d'achat des plus faiblement rémunérés.

1.1.1.2. Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen

In het laatste inter-professioneel akkoord hebben de sociale partners hun wens uitgedrukt om een systeem van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen te ontwikkelen. De doelstelling bestond eruit een zo eenvoudig mogelijk systeem op te zetten dat door alle werkgevers kan worden uitgevoerd, en dat rekening houdt met de eigenheden van de KMO's, om de motivatie van hun werknemers te verhogen door hen te betrekken bij het behalen van collectieve doelstellingen. Dit nieuwe stelsel van financiële voordelen die gekoppeld zijn aan de resultaten van de onderneming, is in werking getreden op 1 januari 2008. De toekenning van de voordelen hangt af van de realisatie van concrete doelstellingen die op voorhand zijn vastgelegd en waarvan de realisatie op het ogenblik van de invoering van het systeem onzeker is.

Deze voordelen mogen niet als een gewone vergoeding beschouwd worden; de toekenning ervan mag geen recurrent en automatisch karakter krijgen. De te bereiken doelstellingen kunnen op een groep werknemers of op alle personeelsleden betrekking hebben. Ze kunnen al dan niet van financiële aard zijn, en ze kunnen bijvoorbeeld beogen dat een ISO-norm gehaald wordt of dat er minder afval wordt gegenereerd.

De voordelen mogen niet groter zijn dan maximum netto 2.200 € per jaar en per werknemer. De werkgever is een bijzondere bijdrage van 33% verschuldigd op het bedrag van het voordeel. Zowel het voordeel als de bijzondere bijdrage zijn aftrekbaar in de vennootschapsbelasting.

De sociale gesprekspartners zullen dit nieuwe systeem van voordelen jaarlijks evalueren op basis van het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De eerste evaluatie van de cijfers van 2008 zal verschijnen in het technisch verslag van 2009. Daarna zal een analyse opgezet worden om te evolueren in hoeverre het systeem bijdraagt aan de ontwikkeling van de tewerkstelling in ons land.

1.1.2. Vergoedingsbarema's op basis van leeftijd

In het kader van de verankeringpunten voor de toekomst, hebben de sociale partners de sectoren en ondernemingen eraan herinnerd dat de overgangperiode voor de omzetting van Europese kaderrichtlijn 2000/78/CE op 2 december 2006 afgelopen is. Deze richtlijn verbiedt elke discriminatie die, onder andere, gebaseerd is op de leeftijd. Alle bepalingen van individuele of collectieve overeenkomsten die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten in de zin van de richtlijn nietig verklaard worden. De sociale partners

1.1.1.2. Avantages non récurrents liés aux résultats

Dans le dernier accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont marqué leur volonté de développer un système d'avantages non récurrents liés aux résultats. L'objectif était de créer un système le plus simple possible qui puisse être mis en œuvre par tous les employeurs, en tenant compte des spécificités des PME, pour augmenter la motivation de leurs travailleurs en les impliquant dans la réalisation d'objectifs collectifs. Ce nouveau régime d'avantages financiers liés aux résultats des entreprises est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008. L'octroi des avantages est soumis à la réalisation d'objectifs concrets fixés préalablement et dont la réalisation est incertaine au moment de l'introduction du système.

Ces avantages ne peuvent être considérés comme une rémunération ordinaire et leur attribution ne peut avoir un caractère récurrent et automatique. Les objectifs à atteindre peuvent concerner un groupe de travailleurs ou l'ensemble du personnel. Ils peuvent être de nature financière ou non et par exemple, viser l'obtention d'une norme ISO ou la réduction de la production de déchets.

Les avantages ne peuvent dépasser un montant net maximum de 2.200 € par an et par travailleur. L'employeur est redevable d'une cotisation spéciale de 33% sur le montant de l'avantage. Tant l'avantage que la cotisation spéciale sont déductibles de l'impôt des sociétés.

Les interlocuteurs sociaux évalueront chaque année ce nouveau système d'avantages sur base du rapport technique du Conseil Central de l'Economie. La première évaluation des chiffres de 2008 apparaîtra dans le rapport technique de 2009. Par la suite, une analyse sera mise sur pied afin d'évaluer la contribution du système au développement de l'emploi dans notre pays.

1.1.2. Barèmes de rémunérations basés sur l'âge

Dans le cadre des points d'ancrage pour l'avenir, les partenaires sociaux ont rappelé aux secteurs et entreprises que la période transitoire pour la transposition de la directive-cadre européenne 2000/78/CE a pris fin le 2 décembre 2006. Cette directive interdit toute discrimination fondée, entre autre, sur l'âge. Toutes les dispositions des conventions individuelles ou collectives contraires au principe d'égalité de traitement doivent être déclarées nulles au sens de la directive. Les partenaires sociaux ont appelé les secteurs et entreprises à s'engager à

hebben de sectoren en ondernemingen opgeroepen om de huidige vergoedingssystemen die gebaseerd zijn op de leeftijd, te evalueren en de nodige maatregelen te onderzoeken.

De regering is verheugd over de inspanningen die de sectoren en ondernemingen met dat doel zullen leveren, en moedigt de sociale partners aan om alles in het werk te stellen om – tegelijkertijd – loonclassificaties op te stellen die de verplichting tot genderneutraliteit naleven. Dit is immers een van de oorzaken van de verschillen in het gemiddeld loon tussen mannen en vrouwen.

1.2. Maatregelen in het kader van het nieuw IPA 2009-2010

Begin september zullen de besprekingen over het volgende interprofessionele akkoord starten. De respectievelijke vragen, zowel die van de werknemers over koopkracht, levenskwaliteit en opleiding, als die van de werkgevers over competitiviteit, zullen – naar wij hopen – uitlopen op akkoorden die bovendien ook onze tewerkstellingsgraad zullen kunnen opvoeren. De regering heeft zich er al toe verbonden om de voorstellen uit te werken die door de sociale partners naar voor zouden gebracht worden, in verband met:

- de versterking van de structurele lastenverlaging voor de lage lonen, zo nodig door het begrip lage lonen uit te breiden. Tal van studies hebben aangetoond dat gerichte lastenverlagingen op de lage lonen het sterkste effect op de tewerkstelling hebben;

- de versterking van de bestaande maatregelen voor ploegen- en nachtarbeid, voor zover de stijging tot 15,6% maximum van de vrijstelling van storting van bedrijfsvoorheffing niet aangewend wordt om loonsverhogingen te financieren;

- overuren, inzonderheid het aantal overuren, het fiscale stelsel en de bijbehorende werkgeversbijdragen;

- de stijging van de minimumlonen en de middelen om daartoe te komen.

Wij zullen ons inschrijven in het kader van de Wet op de competitiviteit, inzonderheid voor wat betreft het vastleggen van een loonnorm. Wij zullen bovendien alle andere maatregelen die in dit kader worden voorgesteld uitvoeren, vooral dan deze die toelaten de inspanningen qua opleidingen te verhogen, de kwaliteit van het leven en de gezondheid op de werkvloer te verbeteren, de genderneutraliteit te versterken, de evolutie van de loonkost die voordeliger is dan deze van onze belangrijke handelspartners, het systeem van de arbeidstijd aan te passen om enerzijds het familiaal en professioneel

évaluer les systèmes de rémunération actuels basés sur l'âge et à examiner les mesures nécessaires.

Le gouvernement se félicite des efforts qui seront faits par les secteurs et les entreprises dans ce but et encourage les partenaires sociaux à tout mettre en œuvre, dans le même temps, pour établir des classifications salariales qui respectent l'obligation de neutralité de genre. Il s'agit en effet, d'une des causes de la différence des salaires moyens entre hommes et femmes.

1.2. Mesures dans le cadre du nouvel A.I.P. 2009-2010

Dès la rentrée, les discussions relatives au prochain accord interprofessionnel vont débiter. Les demandes respectives tant en matière de pouvoir d'achat, de qualité de vie et de formation des travailleurs qu'en matière de compétitivité des entreprises devront déboucher, nous l'espérons, sur des accords permettant par ailleurs d'augmenter notre taux d'emploi. Le gouvernement s'est déjà engagé «à mettre en œuvre les propositions qui émaneraient des partenaires sociaux concernant:

- Le renforcement de la réduction structurelle des charges pour les bas salaires, si nécessaire en étendant la notion de bas salaires. De nombreuses études ont prouvé que les diminutions de charge ciblées sur les bas salaires sont celles qui ont l'effet le plus important sur l'emploi;

- Le renforcement des mesures existantes pour le travail en équipe et de nuit pour autant que l'augmentation à 15,6% au maximum de la dispense de versement du précompte professionnel ne soit pas affectée au financement d'augmentations salariales;

- Les heures supplémentaires notamment en ce qui concerne leur nombre, le régime fiscal et les cotisations patronales y afférentes;

- L'augmentation des salaires minimum et les moyens pour y arriver».

Nous nous inscrirons dans le cadre de la loi sur la compétitivité notamment en ce qui concerne la fixation d'une norme salariale. Nous mettrons également en œuvre, par ailleurs, toutes les autres mesures qui seraient proposées dans ce cadre et notamment celles permettant de renforcer les efforts de formation, d'améliorer la qualité de vie et la santé au travail, de renforcer la neutralité en matière de genre, d'assurer, selon l'accord de gouvernement, une «évolution des coûts salariaux qui soit plus avantageuse que celle de nos principaux partenaires commerciaux», d'adapter le système du

leven te harmoniseren en anderzijds te beantwoorden aan de groeiende nood aan souplesse van onze ondernemingen.

1.3. De statuten van arbeider en bediende dichter bij elkaar brengen

De kwestie van de toenadering van de statuten van arbeider en bediende stelt zich nog steeds. We zullen bijzondere aandacht aan dit dossier besteden en zullen de sociale partners aanmoedigen om alles in het werk te stellen om de problemen op te lossen die zich stellen en een einde te maken aan een onderscheid dat ondertussen achterhaald is.

1.4. Het annualiseren van de arbeidstijd

De regering heeft overleg met de sociale partners voorzien, om een versoepeling van de 38-uren werkweek te organiseren over een te bepalen periode, die maximum gespreid wordt op jaarbasis en met de naleving van de te bepalen voorwaarden en zonder dat de totale arbeidsduur hierdoor verhoogt.

Momenteel bedraagt de normale arbeidsduur 8 uren per dag, 40 uren per week en gemiddeld 38 uur over een referentieperiode die niet groter mag zijn dan een jaar. Er bestaan dus verschillende mogelijkheden om de werktijd te flexibiliseren. Van deze limieten kan worden afgeweken in het kader van de variabele werkroosters (kleine flexibiliteit) van artikel 20 bis van de Wet op de arbeid, hetzij in het kader van het geprogrammeerde arbeidstelsel (de arbeidsduur kan tot 12 uur per dag worden opgetrokken), hetzij in het kader van overuren. Er bestaan dus al veel mogelijkheden om de arbeidstijd flexibeler te maken. Wij zullen dit dossier laten evolueren volgens het akkoord dat in voorkomend geval tussen de partners afgesloten wordt.

1.5. De sociale verkiezingen

Organisatie

Tussen vijf en achttien mei 2008 vinden de sociale verkiezingen, die om de vier jaar georganiseerd worden, plaats. Op deze wijze worden de nieuwe ondernemingsraden en Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk samengesteld in ongeveer 6000 bedrijven.

Deze verkiezingen betreffen ongeveer 6000 comités en 3000 ondernemingsraden. Het handelt elke keer over een bijzonder element van het sociaal overleg op ondernemingsniveau.

temps de travail à la fois pour harmoniser mieux la vie familiale et professionnelle et par ailleurs pour répondre aux besoins accrus de souplesse des entreprises.

1.3. Le rapprochement des statuts ouvriers/employés

La question du rapprochement des statuts ouvrier et employé se pose toujours. Nous consacrerons une attention particulière à ce dossier et encouragerons les partenaires sociaux à tout mettre en œuvre pour solutionner les problèmes qui se posent et mettre fin à une distinction qui est aujourd'hui obsolète.

1.4. Annualisation du temps de travail

Le gouvernement a prévu de se concerter avec les partenaires sociaux, pour organiser un assouplissement de la semaine de 38 heures pour une période à fixer, étalée au maximum sur une base annuelle et dans le respect de conditions à déterminer et sans augmentation de la durée globale du travail.

Actuellement, la durée normale de travail est de 8 heures par jour, 40 heures par semaine et de 38 heures en moyenne sur une période de référence qui ne peut excéder un an. Il existe donc déjà de nombreuses possibilités de flexibiliser le temps de travail. Il peut être dérogé à ces limites soit dans le cadre des régimes d'horaires variables (petite flexibilité) de l'article 20 bis de la loi sur le travail, soit dans le cadre de régimes de travail programmés où les limites varient selon le régime (la durée du travail peut être portée à 12h par jour), soit dans le cadre d'heures supplémentaires. Nous ferons évoluer ce dossier selon l'accord intervenu le cas échéant entre partenaires.

1.5. Les élections sociales

Organisation

Entre le 5 et le 18 mai 2008 ont lieu les élections sociales, qui sont organisées tous les quatre ans. Ainsi seront créés les nouveaux conseils d'entreprises et comités pour la prévention et la protection au travail dans quelque 6.000 entreprises.

Ces élections concernent environ 6.000 comités et 3.000 conseils d'entreprise. Il s'agit chaque fois d'un  v nement très particulier dans la concertation sociale au niveau de l'entreprise.

De resultaten van deze verkiezingen worden overwegend via elektronische weg ingezameld. De administratieve verplichtingen van de werkgevers op dit niveau worden bijgevolg maximaal vereenvoudigd.

De eerste indicatieve resultaten zullen enkele dagen na de verkiezingsperiode beschikbaar zijn. De definitieve en volledige resultaten worden na de vakantie gepubliceerd, na correctie en valideren door de sociale partners.

Nieuwe missies voor de comités

De nieuwe comités voor preventie en bescherming op het werk zullen – bij afwezigheid van een ondernemingsraad – belast worden met missies inzake informatie en overleg, en dit conform de Europese directie 2002/14. Het wetsontwerp werd op 19 maart 2008 door de Kamer aanvaard¹. Niet enkel de ondernemingsraden maar ook de comités voor preventie en bescherming op het werk zullen nieuwe taken moeten vervullen op economisch en financieel gebied, inzonderheid het ontvangen van economische en financiële informatie en het verstrekken van advies inzake werk en de wijzigingen in de structuren van de onderneming.

De discussie die reeds meerdere jaren bestaat omtrent de informatie en raadpleging van werknemers in ondernemingen vanaf 50 werknemers zal aldus uiteindelijk op juridisch plan beslecht worden.

1.6. Studentenarbeid

Studentenarbeid zal, in overleg met de sociale partners, vereenvoudigd worden. Het huidige systeem, met twee vrijstellingsperiodes (23 dagen in juli-augustus-september en 23 dagen in de andere periodes binnen een tijdspanne van maximum zes maanden per jaar), geeft niet veel duidelijkheid over de totale periodes van de studentenarbeid. Er moeten, in overleg met de sociale partners, snel pistes gevonden worden om aan dit probleem te verhelpen, alsook aan de technische problemen inzake sociale zekerheid en op fiscaal vlak die zich momenteel stellen en die door de Nationale Arbeidsraad werden opgeworpen.

Ik zal eveneens het advies van de studentenfederaties vragen.

¹ Wetsontwerp ter vervollediging van de directie 2002/14/CE van het Europees Parlement en van de Raad van 11 maart 2002 schetsend een algemeen kader met betrekking tot de informatie en raadpleging van werknemers binnen de Europese Gemeenschap.

Les résultats de ces élections seront principalement rassemblés par voie électronique. Les obligations administratives des employeurs à ce niveau sont dès lors simplifiées au maximum.

Les premiers résultats indicatifs seront disponibles quelques jours après la période des élections. Les résultats définitifs et complets seront publiés après les vacances, après correction et validation par les partenaires sociaux.

Nouvelles missions pour les comités

Les nouveaux comités pour la prévention et la protection au travail seront chargés – en l'absence d'un conseil d'entreprise – de missions d'information et de concertation, conformément à la directive européenne 2002/14. Le projet de loi a été adopté par la Chambre le 19 mars 2008¹. Non seulement les conseils d'entreprise, mais également les comités pour la prévention et la protection au travail, devront remplir de nouvelles missions dans le domaine économique et financier, notamment la réception d'informations économiques et financières et la remise d'avis au sujet de l'emploi et des modifications dans les structures de l'entreprise.

Ainsi, une discussion qui existe depuis de nombreuses années sur la concertation et l'information des travailleurs dans les entreprises à partir de 50 travailleurs, sera enfin réglée sur le plan juridique.

1.6. Le travail des étudiants

Le travail des étudiants, en concertation avec les partenaires sociaux, fera l'objet d'une simplification. Le système actuel, avec les deux périodes de dispense, de 23 jours durant les mois de juillet, août et septembre et de 23 jours pendant les autres périodes à l'intérieur d'une période de 6 mois maximum par an ne permet pas une grande clarté sur les périodes totales de travail étudiant. Il faudra, en concertation avec les partenaires sociaux, trouver rapidement des pistes pour solutionner ce problème ainsi que les difficultés techniques en matière de sécurité sociale et en matière fiscale qui se posent actuellement et qui ont été soulevés au Conseil national du Travail.

Je demanderai également l'avis des fédérations d'étudiants.

¹ Projet de loi complétant la transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

2. – De samenwerking met de regio's versterken en een nationale strategie voor werk 2008 – 2011 voorstellen

Wij willen over de verschillende precieze doelen een gemeenschappelijke strategie met de deelstaten en in overleg met de sociale partners opstellen, doelen die moeten leiden tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad en overleg over de verschillende op touw te zetten acties op de verschillende bestuursniveaus met het oog op het versterken van de doeltreffendheid en de coherentie van de verschillende beleidsdaden. Gelijktijdig met de discussies verwoord in de Memorie van toelichting van het voorstel van bijzondere wet 4-602 neergelegd in de senaat, zal het opportuun zijn om uit respect voor de bevoegdheden van elk bestuursniveau, het overleg met de regio's te versterken, de interministeriële conferentie voor werk te dynamiseren en de verschillende samenwerkingsakkoorden aan te passen in die thema's die afhangen van de bevoegdheid van de verschillende bestuursniveaus.

II. — EEN ACTIEVER EN GEPERSONALISEERDER WERKGELEGENHEIDSBELEID

Een essentiële doelstelling van de strategie voor werkgelegenheidsbeleid van de regering zal erin bestaan om te kiezen voor een actiever en gepersonaliseerder beleid inzake de begeleiding, de oriëntatie, de opvolging, de vorming en de mobiliteit van de werkzoekenden met het oogmerk hen toe te laten zo snel mogelijk ingeschakeld worden in het beroepsleven.

1. – Een betere begeleiding en een betere activering van de werkzoekenden

Een van de voornaamste doelstellingen van het werkgelegenheidsbeleid van de regering zal erin bestaan om, in overleg met de Gewesten, de begeleiding van de werkzoekenden te versterken, hun opvolging te verbeteren om hen in staat te stellen om zich zo goed en zo snel mogelijk te integreren, en hun toegang tot de tewerkstelling te versterken, en bijgevolg het in 2004 afgesloten begeleidingsplan van werklozen te bevestigen en te versterken.

Het in 2004 opgestart beleid beoogt immers de strijd tegen de werkloosheid, en in het bijzonder de langdurige werkloosheid door een gecoördineerde actie van de federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen, elkeen binnen zijn eigen bevoegdheidsdomein. Deze gecoördineerde actie, die concrete vorm kreeg in een samenwerkingsakkoord van 30 april 2004, streeft een tweeledig doel na.

2. – Renforcer la coordination avec les Régions et proposer une stratégie nationale pour l'emploi 2008-2011

Nous voulons établir une stratégie commune avec les entités fédérées et en concertation avec les partenaires sur les différents objectifs précis qui doivent mener à un relèvement de notre taux d'emploi et sur les différentes actions à mettre en œuvre dans les différents niveaux de pouvoir en vue de renforcer l'efficacité et la cohérence des différentes politiques. Parallèlement aux discussions évoquées dans l'exposé des motifs de la proposition de loi spéciale 4-602, il sera opportun, dans le respect des compétences de chaque niveau de pouvoir, de renforcer la concertation avec les Régions, de dynamiser la Conférence Interministérielle de l'Emploi et d'adopter de nouveaux accords de coopération dans les thèmes relevant de la compétence des différents niveaux de pouvoir.

II. — UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI PLUS ACTIVE ET PERSONNALISÉE

Un objectif essentiel de la stratégie pour l'emploi sera d'opter pour une politique plus active et plus personnalisée d'accompagnement d'orientation, de suivi, de formation et de mobilité des demandeurs d'emploi en vue de leur permettre d'être au plus vite insérés dans la vie professionnelle.

1. – Un meilleur accompagnement et une meilleure activation des demandeurs d'emploi

Un des objectifs principaux de la politique de l'emploi du gouvernement sera de renforcer, en concertation avec les Régions, l'accompagnement des demandeurs d'emploi, d'améliorer leur suivi en vue de leur permettre de se réinsérer au plus vite et au mieux et de renforcer leur accès à l'emploi et dès lors de conforter et d'améliorer le plan d'accompagnement des chômeurs conclu en 2004.

La politique lancée en 2004, vise, en effet, à lutter contre le chômage et, en particulier, le chômage de longue durée, par une action coordonnée de l'État fédéral, des Régions et des Communautés, chacun dans leur domaine de compétences. Cette action coordonnée, concrétisée par un accord de coopération du 30 avril 2004, poursuit un double objectif.

Het gaat er in de eerste plaats om alles in het werk te stellen om aan de werklozen begeleiding te bieden. De Gewesten en de Gemeenschappen hebben zich geëngageerd om bijkomende inspanningen te leveren om begeleiding, opleiding of beroepservaring aan te bieden aan de werkzoekenden van de betrokken doelgroepen.

Het gaat verder ook over de verplichting voor de werklozen om actief werk te zoeken en mee te werken met alle acties die hun positie op de arbeidsmarkt kunnen versterken of verbeteren.

Het plan omvat dus twee complementaire luiken. Een luik begeleiding en een luik opvolging van de werklozen. De opvolgingsprocedure voor het zoekgedrag naar werk is op 1 juli 2004 in werking getreden. Om de Gewesten en Gemeenschappen evenwel de kans te geven om een afdoende begeleidingsaanbod te ontwikkelen, werd de procedure niet meteen op alle werklozen toegepast maar geleidelijk ingevoerd, vanaf 1 juli 2004 voor de werklozen jonger dan 30 jaar; vanaf 1 juli 2005 voor de werklozen jonger dan 40 jaar; vanaf 1 juli 2006 voor de werklozen jonger dan 50 jaar.

Het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 omvat anderzijds een aanzienlijk luik met betrekking tot de uitwisseling van gegevens tussen de RVA en de regionale instellingen met het oog op de controle van de beschikbaarheid van de volledig werklozen (meer bepaald het meedelen wanneer een baan of een opleiding worden geweigerd, niet aan de begeleidingsacties wordt deelgenomen, ...).

De diepgaande evaluatie van het activeringsbeleid, een evaluatie die werd uitgevoerd in het kader van de interim-regering toont aan dat het begeleidings- en opvolgingsplan voor werkzoekenden dat in 2004 werd afgesloten zorgt voor een betere werking van de arbeidsmarkt, de begeleiding en de opleiding van werkzoekenden versterkt, en hun integratie in het arbeidscircuit vergemakkelijkt. Het plan zorgt ook voor een daadwerkelijke en evenwichtige controle van de beschikbaarheid van de werklozen, in het kader van een stelsel van de werkloosheidsverzekering dat op het ganse grondgebied op een eenvormige manier wordt toegepast.

De balans is immers ruimschoots positief.

- 1) De werklozen worden begeleid en opgeleid:
 - hervatting van opleidingen (+40%), hervatting van studies (+56%) (RVA);
 - 30% van de werkzoekenden hebben in de loop van de voorgaande maand een opleiding gevolgd (Idea);
 - 98% van de werklozen uit de doelgroepen werden in tenminste één actie opgenomen (VDAB);

Il s'agit, tout d'abord, de mettre tout en oeuvre pour offrir un accompagnement aux chômeurs. Les Régions et les Communautés se sont engagées à faire des efforts supplémentaires pour offrir un accompagnement, une formation ou une expérience professionnelle aux demandeurs d'emploi des groupes cibles concernés.

Il s'agit en outre de l'obligation pour les chômeurs de chercher activement du travail et de collaborer à toutes les actions qui peuvent renforcer ou améliorer leur position sur le marché du travail.

Le plan comporte donc deux volets complémentaires. Un volet d'accompagnement et un volet de suivi des chômeurs. La procédure de suivi du comportement de recherche d'emploi est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2004. Toutefois, pour permettre aux Régions et aux Communautés de développer une offre d'accompagnement suffisante, la procédure n'a pas été appliquée immédiatement à tous les chômeurs mais a été mise en oeuvre progressivement à partir du 1^{er} juillet 2004, pour les chômeurs de moins de 30 ans; à partir du 1^{er} juillet 2005 pour les chômeurs de moins de 40 ans; à partir du 1^{er} juillet 2006 pour les chômeurs de moins de 50 ans.

L'accord de coopération du 30 avril 2004 comprend d'autre part un important volet relatif à l'échange de données entre l'ONEM et les organismes régionaux en vue du contrôle de la disponibilité des chômeurs complets (notamment la communication des refus d'emploi et de formation, de la non participation aux actions d'accompagnement ...).

L'évaluation approfondie de la politique d'activation, évaluation qui a été menée dans le cadre du gouvernement intérimaire, démontre en effet que le plan d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi conclu en 2004 assure un meilleur fonctionnement du marché du travail, renforce l'accompagnement et la formation des demandeurs d'emploi et facilite leur réinsertion dans le circuit du travail. Le plan assure également un contrôle effectif et équilibré de la disponibilité des chômeurs, dans le cadre d'un régime d'assurance chômage qui est appliqué de manière uniforme sur tout le territoire.

Le bilan est, en effet, largement positif.

- 1) Les chômeurs sont accompagnés et formés:
 - reprise de formations (+40%), reprise d'études (+56%) (Onem);
 - 30% des demandeurs d'emploi ont suivi une formation au cours du mois précédent (Idea);
 - 98% des chômeurs des groupes cibles ont été repris dans au moins une action (VDAB);

- groei van de opleidingen met 132%, voor de leeftijdsgroep 30-39 jarigen (Forem);
- toename van de begeleidingsacties met 66% (Actiris).

2) Terug een baan vinden wordt vergemakkelijkt:

- daling van de werkloosheid met gemiddeld 20% sinds de geleidelijke invoering van het plan voor elke leeftijdscategorie (RVA);
- uitstap naar een baan, door het effect van het plan, stijgt met 60% (Forem);
- 37% van de personen die hun begeleiding hebben afgerond, zijn uit de werkloosheid geraakt en hebben een baan (VDAB);
- 60% van de doelgroep raakt uit de werkloosheid en heeft een baan (Arbeitsamt);
- de gevonden banen zijn niet van mindere kwaliteit (Idea).

3) de controle van de werkloosheid is nog nooit zo doeltreffend en evenwichtig tussen de gewesten geweest als nu:

- passieve beschikbaarheid (werk of een opleiding weigeren, ...): sinds 2003 (sinds de samenwerkingsovereenkomst) worden er 5 keer meer nuttige inlichtingen doorgestuurd, het relatieve aandeel van het Waalse gewest evolueerde van 4 naar 31% (RVA);
- actieve beschikbaarheid (werk zoeken) (nieuw sinds 2004): 60% van de werklozen doen voldoende inspanningen, 7.458 sancties in 2007 (4.896 schorsingen of beperkingen van de uitkeringen gedurende 4 maanden en 2.562 uitsluitingen) tegenover 7.539 uitsluitingen in de tijd van artikel 80 (2004);
- Het plan intensificeert het zoeken naar werk door werklozen (Idea);
- uit de enquête van Idea blijkt dat de regelgeving en procedure door de RVA op een eenvormige wijze worden toegepast.

Deze evaluatie heeft ook een aantal knelpunten aan het licht gebracht, namelijk:

- een aanzienlijk absentisme bij de evaluatiegesprekken;
- Meer werkzoekenden vragen en krijgen een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (tussen 34 en 66%);
- coördinatieproblemen met de gewestelijke diensten voor tewerkstelling in bepaalde individuele gevallen;
- de opvolging van de gesanctioneerde werkzoekenden;
- de problematiek van de evaluatie van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

- progression des formations de 132%, pour le groupe d'âge 30-39 ans (Forem);
- augmentation de 66% des actions d'accompagnement (Actiris).

2) Le retour à l'emploi est facilité:

- diminution du chômage de 20% en moyenne depuis l'entrée en vigueur progressive du plan pour chaque catégorie d'âge (Onem);
- progression des sorties vers l'emploi par l'effet du plan de 60% (Forem);
- 37% des personnes qui ont terminé leur accompagnement sont sorties du chômage et ont un emploi (VDAB);
- taux de sortie du groupe cible vers l'emploi de 60% (arbeitsamt);
- les emplois retrouvés ne sont pas de moindre qualité (Idea).

3) Le contrôle du chômage n'a jamais été aussi effectif et équilibré entre les Régions qu'aujourd'hui:

- disponibilité passive (refus d'emploi, de formation ...): le nombre de transmissions d'informations utiles des régions a été multiplié par 5 depuis 2003 (depuis l'accord de coopération), la part relative de la Région wallonne est passée de 4 à 31% (Onem);
- disponibilité active (recherche d'emploi) (nouveau depuis 2004): 60% des chômeurs font des efforts suffisants, 7.458 sanctions en 2007 (4.896 suspensions ou réductions des allocations pendant 4 mois et 2.562 exclusions) contre 7.539 exclusions du temps de l'article 80 (2004);
- le plan intensifie les recherches d'emploi des chômeurs (Idea);
- il ressort de l'enquête Idea que la réglementation et la procédure sont appliquées de manière uniforme par l'Onem.

Cette évaluation a aussi mis en évidence certains problèmes, notamment:

- l'absentisme important aux entretiens d'évaluation;
- l'augmentation des demandeurs d'emploi qui invoquent et se voient reconnaître une inaptitude partielle au travail (entre 34 et 66%);
- des problèmes de coordination avec les services régionaux de l'emploi dans certains cas individuels;
- le suivi des demandeurs d'emploi sanctionnés;
- la problématique de l'évaluation des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail.

Rekening houdende met de gegevens van de evaluatie, raamde de regering - op basis van het verslag van de RVA - dat er in 2008 bijkomend 12.300 werklozen vanuit dit plan aan de slag zullen kunnen, wat een budgettaire winst van 246 miljoen euro oplevert.

Precies daarom zullen wij in de komende maanden het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 met de gewesten actualiseren, om een nieuw, ambitieus activerend begeleidingsplan voor te stellen dat nog doeltreffender, gepersonaliseerder, responsabiliserender is voor elk van de actoren, in dezelfde geest als het akkoord dat in 2004 werd afgesloten. Het is dan ook de wens van de regering om de begeleiding en de opvolging van de werkzoekenden verder te versterken, tegemoet te komen aan alle problemen die bij de evaluatie aan het licht kwamen, meer bepaald het probleem van de werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, en – in overeenstemming met het regeringsakkoord - de termijnen die de verschillende gewestelijke organen en de RVA hanteren, te harmoniseren en in te korten, dit uiteraard in overleg met de sociale partners.

Deze onderhandeling met de gewesten zal in de loop van de volgende weken beginnen en zal rekening moeten houden met de procedure die unaniem door de sociale partners werd verwoord binnen het beheerscomité van de RVA, dat inzonderheid voorziet:

- Een gewaarborgde en snellere begeleiding van werkzoekenden. De termijn van 6 of 9 maanden waarbinnen de overeenkomst moet worden afgesloten, is een maximumtermijn. De regionale dienst voor tewerkstelling mag veel sneller optreden via andere acties;
- een integratietraject dat wordt afgebakend door de werkgelegenheidsconsulent, die het terrein en de behoeften van de werkzoekende het beste kent;
- naleving van de competenties van de gewestelijke dienst voor werkgelegenheid, die zelf het contract opstelt binnen een termijn die hij gepast vindt in functie van het profiel van de werkzoekende;
- de mogelijkheid om een langere termijn en een intensievere begeleiding te voorzien voor de werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
- de evaluatie van de facilitator wordt aangevuld met het verslag van de werkgelegenheidsconsulent;
- de termijnen van de procedure worden ingekort, met 4 maanden (voor de werkzoekenden van minder dan 25 jaar) tot 7 maanden (voor de werkzoekenden van 25 jaar en ouder). De termijn tussen twee procedures wordt eveneens ingekort met 3 tot 4 maanden;
- er wordt een gemengde werkgroep opgezet met de RVA en de regionale instellingen om de situatie van de werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten, meer bepaald diegene

Compte tenu des données de l'évaluation, le gouvernement, sur base du rapport de l'ONEM a estimé le nombre de sorties supplémentaires vers l'emploi liées au plan à 12.300 pour 2008, ce qui représenterait un gain budgétaire de 246 millions d'euros.

C'est la raison pour laquelle nous entamerons dans les prochains mois une actualisation de l'accord de coopération du 30 avril 2004 avec les Régions en vue de proposer un nouveau plan d'accompagnement d'envergure encore plus efficace, plus personnalisé, plus responsabilisé pour chacun des intervenants dans le même esprit que celui qui a été conclu en 2004. La volonté du gouvernement sera dès lors de renforcer encore l'accompagnement et le suivi des demandeurs d'emploi, de rencontrer l'ensemble des problèmes mis en lumière par l'évaluation, notamment celui des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail, et, conformément à l'accord de gouvernement, d'harmoniser et de raccourcir, les délais utilisés par les différents organismes régionaux et l'Onem en concertation avec les partenaires sociaux.

Cette négociation avec les Régions commencera dans les prochaines semaines et devra tenir compte de la procédure formulée à l'unanimité par les partenaires sociaux au sein du Comité de gestion de l'Onem et qui prévoit notamment:

- un accompagnement garanti et plus rapide des demandeurs d'emploi. Le délai de 6 ou 9 mois dans lequel le contrat doit être conclu est un délai maximum. Le service régional de l'emploi peut intervenir de manière beaucoup plus rapide par d'autres actions;
- un trajet d'insertion qui est défini par le conseiller emploi, qui connaît le mieux le terrain et les besoins du demandeur d'emploi;
- un respect des compétences du service régional de l'emploi qui établit lui-même le contrat dans un délai qu'il juge approprié en fonction du profil du demandeur d'emploi;
- la possibilité de prévoir un délai plus long et un accompagnement plus intensif pour les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail;
- un enrichissement de l'évaluation du facilitateur par le rapport du conseiller emploi;
- un raccourcissement des délais de la procédure de 4 mois (pour les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans) à 7 mois (pour les demandeurs d'emploi de 25 ans et plus). Le délai entre deux procédures est également raccourci de 3 à 4 mois;
- de mettre sur pied un groupe de travail mixte associant l'Onem et les organismes régionaux pour analyser la situation des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail, notamment ceux qui présentent

die medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen hebben;

– voor de gesanctioneerde werklozen, het behoud van de activa-maatregel en tijdelijke werkloosheid in geval van hervatting van het werk.

In verband met de eventuele uitbreiding van de activeringsprocedure tot werkzoekenden van 50 jaar en ouder, hebben de sociale partners geen consensus bereikt. In overeenstemming met het regeeringsakkoord zal er met hen een nieuwe overlegronde opgestart worden.

In verband met de gesanctioneerde werklozen zullen wij de bevoegde federale administraties belasten met een diepgaander onderzoek van de opvolging van de uitsluitingen en van de impact van de overdrachten naar de OCMW's.

Zoals voorzien in het regeerakkoord zal advies gevraagd worden aan de Nationale Arbeidsraad betreffende een verhoging van de werkloosheidsuitkeringen gedurende een eerste periode en de versterking van het systeem van degressiviteit zonder evenwel de minima per categorie in vraag te stellen.

Bovendien is het gepast de actiecoherentie van bepaalde aspecten van het activeringsbeleid en van doelgroepen tussen de verschillende beleidsniveaus te versterken in het licht van een betere efficiëntie.

2. – De opleiding van de werknemers versterken

Investeren in het menselijk kapitaal is van essentieel belang. Eén van de grootste rijkdommen van ons land ligt in de kwalificatie en de opleiding van de werknemers. Opleiding kan werknemers perspectieven bieden in hun loopbaanontwikkeling, wat bijdraagt tot de doelstelling om de werkgelegenheid te vrijwaren, zowel individueel, in dezelfde functie of in het vooruitzicht van een andere functie, als op macro-economisch vlak. Bovendien betreft het een belangrijke factor van inschakeling, promotie, ontplooiing en professionele mobiliteit. Bovendien, vorming en kwalificatie zijn positieve factoren in de groei van de toegevoegde waarden en verbetering van het productieproces.

Wij willen een belangrijke versterking van de opleidingsinspanning in ons land mogelijk maken. Volgens de laatste cijfers afkomstig uit de sociale balans, bedraagt de opleidingsinspanning op dit ogenblik immers 1,12% (2006, voorlopig) van de loonmassa. Volgens het Europees onderzoek CVTS III, bedroeg dezelfde inspanning in 2005 1,6%.

des problèmes d'ordre médical, mental, psychique ou psychiatrique;

– pour les chômeurs sanctionnés, le maintien de la mesure activa et au chômage temporaire en cas de reprise du travail.

En ce qui concerne l'extension éventuelle de la procédure d'activation aux demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus, les partenaires sociaux ne sont pas arrivés à un consensus. Conformément à l'accord de gouvernement, une nouvelle concertation sera entamée avec eux à ce sujet.

En ce qui concerne les chômeurs sanctionnés, nous chargerons les administrations fédérales compétentes d'un examen plus approfondi du suivi des exclusions et de l'impact des transferts vers les CPAS.

Comme le prévoit l'accord de gouvernement, un avis sera demandé au Conseil national du Travail concernant l'augmentation de la première période de l'allocation de chômage et le renforcement de son système de dégressivité sans remettre en cause les minima par catégorie.

Par ailleurs, il conviendra de renforcer la cohérence d'action de certains aspects de la politique d'activation et des groupes cibles entre les différents niveaux de pouvoir en vue d'une meilleure efficacité.

2. – Renforcer la formation des travailleurs

L'investissement dans le capital humain est essentiel. Une des richesses essentielles de notre pays repose sur la qualification et la formation des travailleurs. La formation permet d'offrir aux travailleurs des perspectives de développement de carrière ce qui contribue à l'objectif de la préservation de l'emploi, tant sur le plan individuel, dans la même fonction ou dans la perspective d'un changement de fonction, que sur le plan macro économique. Il s'agit en outre d'un facteur d'insertion, de promotion, d'épanouissement et de mobilité professionnelle important. Par ailleurs, la formation et la qualification sont des facteurs positifs dans l'accroissement de la valeur ajoutée et l'amélioration des processus de production.

Nous voulons permettre un renforcement important de l'effort de formation dans notre pays. Actuellement en effet, selon les derniers chiffres issus du dépouillement du bilan social, l'effort de formation atteint 1,12% (2006, provisoire) de la masse salariale.

2.1. Bijkomende opleidingsinspanning

In het kader van het IPA hebben de sociale partners van de opleiding een centraal onderhandelingsthema gemaakt. Zij hebben de sectoren uitgenodigd om hun inspanningen te concretiseren en hiervoor concrete pistes uitgewerkt, hetzij om de financiële inspanning voor opleidingen met 0,1% te verhogen, hetzij om de deelnemingsgraad aan opleidingen met 5% te verhogen en dit, zolang de algemene opleidingsdoelstelling van 1,9% niet bereikt wordt.

Een koninklijk besluit van 11 oktober 2007 heeft deze overeenkomst geconcretiseerd en voorziet, vanaf 2009, een evaluatie van de overeenkomsten die in dit verband gesloten zijn voor de periode 2007-2008 en de storting van een bijkomende werkgeversbijdrage van 0,05% aan de RSZ voor de werkgevers die behoren tot de sectoren die onvoldoende inspanningen leveren op het vlak van opleiding. Dit bedrag zal aangewend worden voor het betaald opleidingsverlof. De sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen leveren, zijn sectoren die geen collectieve overeenkomst hebben ondertekend waarin een jaarlijkse verhoging van de opleidingsinspanningen met 0,1% van de loonmassa of een jaarlijkse verhoging van de deelnemingsgraad met 5% is voorzien.

De Collectieve Arbeidsovereenkomst moet vermelden welke inspanningen de sector voorziet en welk maatregelen hiertoe genomen zullen worden. De bijkomende inspanning kan gekozen worden uit het volgende menu:

- aanpassing van de bijdragen voor het sectorale opleidingsfonds;
- toekenning van een opleidingstijd per werknemer op collectieve of individuele basis;
- voorstellen en aanvaarden van opleidingen buiten de werkuren;
- planning van een collectieve opleiding via de ondernemingsraad.

De Collectieve Arbeidsovereenkomst moet neergelegd worden ten laatste de eerste september van het jaar waarin de collectieve overeenkomst in werking treedt.

Op basis van een verslag van de FOD Werk en van het advies van de CRB en van de CNT, zullen wij de definitieve lijst opmaken van de sectoren die onvoldoende inspanningen leveren en de werkgevers van de betrokken sectoren zullen dan de voorziene bedragen aan de RSZ verschuldigd zijn. Deze evaluatie zal enkel betrekking kunnen hebben op de inspanningen voorzien in het kader van het akkoord 2007-2008. Wij deze bepa-

2.1 Efforts supplémentaires en faveur de la formation

Dans le cadre de l'AIP, les partenaires sociaux ont fait de la formation un thème central de négociation. Ils ont invité les secteurs à concrétiser leurs efforts en élaborant des pistes concrètes soit pour intensifier de 0,1% l'effort financier en matière de formation, soit pour accroître de 5% le taux de participation aux formations et ce, tant que l'objectif général de 1,9% en matière de formation n'aura pas été atteint.

Un arrêté royal du 11 octobre 2007 a concrétisé l'accord intervenu en prévoyant, à partir de 2009, une évaluation relative aux accords conclus à ce sujet pour la période 2007-2008 et le versement d'une cotisation patronale complémentaire de 0,05% à l'ONSS pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation. Ce montant sera affecté au financement du congé-éducation payé. Les secteurs qui réalisent des efforts de formation insuffisants sont des secteurs qui n'ont pas signé de convention collective prévoyant une augmentation annuelle des efforts de formation de 0,1 % de la masse salariale ou une augmentation annuelle du taux de participation de 5%.

La Convention collective de travail doit mentionner quel effort est visé par le secteur et quelles mesures seront prises à cette fin. L'effort supplémentaire peut être choisi dans le menu suivant:

- adaptation des cotisations pour le fonds de formation sectoriel;
- octroi d'un temps de formation par travailleur sur une base collective ou individuelle;
- proposition et acceptation de formations en dehors des heures de travail;
- planning de formation collectif via le conseil d'entreprise.

La Convention collective de travail doit être déposée au plus tard le premier septembre de l'année au cours de laquelle la convention collective entre en vigueur.

Sur base d'un rapport du SPF Emploi et de l'avis du CCE et du CNT, nous établirons la liste définitive des secteurs qui réalisent des efforts insuffisants et les employeurs des secteurs concernés seront alors redevables des montants prévus à l'ONSS. Cette évaluation ne pourra porter que sur les efforts projetés dans le cadre de l'accord 2007-2008. Nous serons attentifs au suivi de ces dispositions et déterminés à inciter les secteurs

lingen aandachtig opvolgen en zijn vastberaden om de sectoren aan te moedigen om een opleidingsbeleid toe te passen in het voorziene kader en binnen de vermelde tijdslimieten.

2.2. Evaluatie van de opleidingsinspanningen

Voor wat de evaluatie van de opleidingsinspanningen betreft, kunnen we ons erover verheugen dat een nieuw evaluatie-instrument, de vereenvoudigde sociale balans, tot stand is gekomen. Deze sociale balans is de enige bron die, voor het geheel van de economie en voor de verschillende sectoren, jaarlijkse indicatoren over de voortgezette opleiding verstrekt. De nieuwe sociale balans zal het mogelijk maken om, enerzijds, betere indicatoren te krijgen over de formele voortgezette opleiding en, anderzijds, een in België nog weinig gekende realiteit, de informele voortgezette opleiding (conferenties, kwaliteitskringen, ...) op een kwantitatieve manier te benaderen. Dankzij deze indicatoren zullen de sociale partners en alle socio-economische actoren de kwantitatieve evaluatie van het beleid inzake voortgezette opleiding ontwikkeld door de inter-professionele sociale partners en door de sectoren kunnen opvolgen.

2.3. Betaald educatief verlof

Het educatief verlof is een recht toegekend aan de werknemers in de privésector om bepaalde algemene, professionele, universitaire of taalopleidingen te volgen en met behoud van hun begrensd loon afwezig te zijn op het werk. Dit unieke systeem, een federale maatregel ter ondersteuning van de voortgezette opleidingsinspanningen van de werknemers en de ondernemingen, moet gevrijwaard worden. Het gaat om de financiering van opleidingen die niet rechtstreeks verbonden zijn met de professionele situatie maar die de professionele perspectieven en de capaciteiten van de werknemer vergroten.

Het systeem wordt gefinancierd door een overheids-subsidie en een specifieke werkgeversbijdrage (die verdubbeld is tot 0,08% door het IPA 2007-2008).

De sociale partners hebben afgesproken om de structurele problemen van het educatief verlof op te lossen en hebben voorstellen geformuleerd voor een grondige hervorming. Ze hebben een grote verantwoordelijkheid om de structurele leefbaarheid van het systeem te waarborgen en op dit ogenblik discussiëren zij hierover binnen de Nationale Arbeidsraad. Ik zal dit dossier van nabij opvolgen.

à la mise en œuvre d'une politique de formation dans le cadre prévu et dans les limites de temps indiquées.

2.2. Evaluation des efforts de formation

En ce qui concerne l'évaluation des efforts de formation, on peut se réjouir de ce qu'un nouvel instrument d'évaluation, le bilan social simplifié, ait été mis au point. Ce bilan social est l'unique source qui permet d'obtenir, pour l'ensemble de l'économie et pour les différentes branches, des indicateurs annuels de formation continue. Le nouveau bilan social permettra d'une part, d'obtenir de meilleurs indicateurs relatifs à la formation continue formelle et d'approcher quantitativement une réalité encore peu connue en Belgique, la formation continue informelle (conférences, cercles de qualité...). Ces indicateurs permettront aux partenaires sociaux et à tous les acteurs socio-économiques de suivre une évaluation quantitative de la politique de formation continue développée par les partenaires sociaux interprofessionnels et par les secteurs.

2.3. Congé éducation payé

Le congé-éducation est un droit reconnu aux travailleurs dans le secteur privé de suivre certaines formations d'ordre général, professionnel, linguistique ou universitaire et de s'absenter du travail avec maintien de leur salaire plafonné. Ce système unique qui est une mesure fédérale de soutien aux travailleurs et aux entreprises dans leurs efforts de formation continue doit être sauvegardé. Il s'agit d'un financement de formations qui ne sont pas directement liées à la situation professionnelle mais qui améliorent les perspectives professionnelles et les capacités du travailleur.

Le système est financé par un subside public et une cotisation patronale spécifique (qui a été doublée à 0,08% par l'AIP 2007-2008).

Les partenaires sociaux ont convenu de résoudre les problèmes structurels du congé éducation en formulant des propositions en vue d'une réforme en profondeur. Ils ont une importante responsabilité pour assurer la viabilité structurelle du régime et en discutent actuellement au Conseil National du Travail. Je serai particulièrement attentive à ce dossier.

2.4. Vormingsinspanningen ten gunste van risicogroepen

Sinds 1989 voorzien de IPA's dat de ondernemingen bijzondere inspanningen moeten leveren ten voordele van risicogroepen. Deze inspanningen worden geconcretiseerd in een CAO op het niveau van de sector of onderneming. De werkgevers moeten 0,10% van de loonmassa besteden aan de tewerkstelling van risicogroepen. De sociale partners hebben zich geëngageerd om op de meest adequate wijze de middelen van deze 0,10% te besteden ten voordele van risicogroepen en bijzondere aandacht te schenken aan de deelname op de arbeidsmarkt van gehandicapte werknemers, weinig geschoolde personen, oudere werknemers en aan de gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen.

Ik verheug mij op deze bijzondere aandacht die besteed wordt aan de diversiteit op de arbeidsmarkt en moedig de werkgroepen binnen deze sectoren aan dieper op dit probleem in te gaan. Ik wacht op hun conclusies en zal zeer oplettend zijn dat hun doelstellingen geconcretiseerd worden en indien mogelijk versterkt.

3. – De vereenvoudiging van de tewerkstellingsplannen

Er bestaan in België een serie stimuli met als doel de integratie van risicogroepen op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Deze mechanismen, vermindering van de sociale patronale bijdragen, activering van de werkloosheidsuitkeringen en startbanen, zijn efficiënt maar hebben zich vermenigvuldigd, gecompliceerd en kunnen regionale maatregelen doorkruisen.

Het werd dus tijd om een beslissing te nemen inzake vereenvoudiging zodat deze maatregelen meer zichtbaar te worden, beter gecommuniceerd kunnen worden, administratief minder zwaar worden en de controle vereenvoudigd kan worden. Het is ook nodig om te vermijden dat personen die voldoen aan bepaalde voorwaarden, afgedankt zouden worden wanneer de maatregel niet meer van toepassing is op de werkgever. Het is echter onontbeerlijk om meer samenhang en efficiëntie te organiseren tussen gewestelijke en federale maatregelen.

In uitvoering van het regeerakkoord en in overleg met de sociale partners, werken wij aan een structureel en doorzichtig voorstel tot vereenvoudiging van de bestaande aanwervingsplannen alsook aan de bijdrageverminderingen en de activering van de werkloosheidsuitkeringen door het versterken van de structurele vermindering, in het bijzonder van deze van de lage lonen. De bedoeling is om vanaf 2009 een nieuw stelsel

2.4. Efforts de formation en faveur des groupes à risque

Depuis 1989, les Accords interprofessionnels prévoient que les entreprises doivent consacrer un effort particulier en faveur des groupes à risque. Ces efforts sont concrétisés dans une Convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Les employeurs doivent consacrer 0,10% de la masse salariale à l'emploi des groupes à risque. Les partenaires sociaux se sont engagés à affecter de manière plus adéquate les moyens du 0,10% en faveur des groupes à risque et à accorder une attention particulière à la participation sur le marché du travail des travailleurs handicapés, des personnes peu scolarisées, des travailleurs âgés ainsi qu'à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Je me réjouis de cette attention particulière consacrée à la diversité sur le marché du travail et encourage les groupes de travail constitués dans les secteurs qui se penchent sur ce problème. J'attends leurs conclusions et serai attentive à ce que ces objectifs soient concrétisés et si possible renforcés.

3. – Simplification des plans à l'embauche

Il existe en Belgique une série d'incitations afin de faciliter l'insertion des groupes à risques sur le marché du travail. Ces mécanismes, réductions de cotisations sociales patronales, activation des allocations de chômage et plans à l'embauche, sont efficaces mais se sont multipliés, complexifiés et peuvent se chevaucher avec des mesures régionales.

Il était donc temps de prendre des décisions en matière de simplification afin que ces mesures soient plus visibles, mieux communiquées, moins lourdes administrativement et d'en simplifier le contrôle. Il est nécessaire également d'éviter que des personnes correspondant à certaines conditions soient licenciées quand la mesure n'est plus d'application pour l'employeur. Enfin, il est indispensable d'organiser plus de cohérence et d'efficacité entre les mesures régionales et fédérales.

Conformément à l'accord de gouvernement, nous élaborerons, en concertation avec les partenaires sociaux, une proposition de simplification structurelle et visible des plans d'embauche en vigueur ainsi que des réductions de cotisations et des activations des allocations de chômage en renforçant la réduction structurelle et notamment sa composante bas salaires. Le but est de pouvoir mettre en place, dès 2009, un nouveau régime

ingang te doen vinden, dat transparant en coherent is en dat bij voorbaat de werkgelegenheid bevordert binnen de budgettaire beperkingen.

In dit verband is aan de Nationale Arbeidsraad opgedragen om tegen begin juli 2008 een voorstel tot vereenvoudiging uit te werken dat volgende voorgestelde criteria respecteert, te weten: de vereenvoudiging, de transparantie, de bevordering van de werkgelegenheid en budgettaire neutraliteit.

Het voorstel van substantiële vereenvoudiging moet zowel slaan op de patronale sociale zekerheidsbijdragen als op de maatregelen tot activering van de werkloosheidsuitkeringen. De adviesaanvraag is vergezeld van een voorstel van mijn voorganger.

Wat de patronale bijdragen betreft, bestaat dit voorstel uit:

- het systeem voorstellen in termen van effectieve bijdragen volgens het loonniveau in plaats van een systeem van bijdrageverminderingen volgens de gedefinieerde criteria;
- afschaffen van de verminderingen voor de doelgroepen en deze enveloppe opnieuw toekennen aan de structurele vermindering van het gedeelte lage lonen;
- de boven en ondergrenzen van de loonschalen indexeren.

Wat betreft de activering van de werkloosheidsbijdragen, bestaat het voorstel principieel uit:

- de vier activeringsmaatregelen (activa, doorstromingsprogramma's, SINE en activa-start) samenbrengen in één enkele maatregel die toegankelijk is voor alle, aan de RSZ onderworpen werkgevers;
- de doelgroepen uitsplitsen op basis van 3 criteria: leeftijd, kwalificatie en duur van de werkloosheid;
- de voorwaarden van de werkloosheidsduur en de duur voor het toekennen van geactiveerde uitkeringen vereenvoudigen en het bedrag ervan uniformiseren;
- de gelijkgestelde perioden sterk harmoniseren en vereenvoudigen.

Het is tevens opportuun in dit debat om, samen met de Gewesten, te analyseren hoe de samenhang van het activatiebeleid kan versterkt worden.

Op basis van de verschillende adviezen, consultaties en onderhandelingen zal een vereenvoudigd en coherent plan van aanwervingsmaatregelen voorgesteld worden in de komende maanden.

transparent et cohérent qui favorise davantage l'emploi, dans un objectif de neutralité budgétaire.

C'est dans ce contexte que le Conseil National du Travail a été chargé, pour début juillet 2008, d'établir une proposition de simplification qui doit respecter les critères établis à savoir: la simplification, la transparence, la promotion de l'emploi et la neutralité budgétaire.

La proposition de simplification substantielle doit concerner à la fois les cotisations patronales de sécurité sociale et les mesures d'activation des allocations de chômage. La demande d'avis a été accompagnée d'une proposition de mon prédécesseur.

Concernant les cotisations patronales, cette proposition consiste à:

- présenter le système en termes de taux de cotisations effectifs suivant le niveau de salaire au lieu d'un système de réductions de cotisations selon des critères définis;
- supprimer les réductions groupes cibles et réallouer cette enveloppe à la part bas salaires de la réduction structurelle;
- indexer les bornes bas et hauts salaires.

Concernant les activations de l'allocation de chômage, cette proposition consiste principalement à:

- fusionner les quatre mesures d'activation actuelles (activa, programmes de transition professionnelle, sine et activa start) en une seule mesure accessible à tous les employeurs assujettis à l'ONSS;
- différencier les groupes cibles sur la base de 3 critères: âge, qualification et durée de chômage;
- simplifier les conditions de durée de chômage, les durées d'octroi des allocations activées et uniformiser leur montant;
- harmoniser et simplifier fortement les périodes assimilées.

Il sera opportun également dans ce débat d'analyser avec les Régions comment renforcer la cohérence des politiques d'activation.

Sur base des différents avis et consultations et négociations, un plan de simplification et de cohérence des plans d'embauche sera présenté dans les mois qui viennent.

4. – Een nieuw doelgroepenbeleid

Een verhoogde tewerkstellingsgraad kan maar gerealiseerd worden door een bijzondere aandacht voor sommige doelgroepen die zwakker zijn omwille van hun specifiekere karakteristieken die aangepaste maatregelen vereisen, te weten: de jongeren, de ouderen en de migranten. Anderzijds, verwachten we van de werkgevers dat ook zij zich aansluiten bij de overeengekomen inspanningen met het oog op het vergemakkelijken van de toegang tot de arbeidsmarkt van deze doelgroepen.

4.1 Verhogen van de tewerkstellingsgraad van jongeren

In alle Europese landen ligt de werkloosheidsgraad van jongeren boven het gemiddelde. Dit probleem is bijzonder zorgwekkend in België en is de laatste tien jaren niet verbeterd. Inderdaad, volgens de door Eurostat gepubliceerde gegevens, steeg de werkloosheidsgraad in 1996 bij jongeren tussen 15 en 24 jaar tot 20,5% en was daarmee 2,2 keer hoger dan de werkloosheidsgraad van 15 tot 64-jarigen. In 2006 bedroeg de werkloosheidsgraad van jongeren nog altijd 20,5% en was daarmee 2,5 keer hoger dan de gemiddelde werkloosheidsgraad.

De jeugdwerkloosheid is beïnvloed door de duur van de overgang tussen school en arbeidsmarkt. Indien geen enkel stabiliteitscriterium weerhouden wordt, bedraagt deze duur in België 13 maanden. Indien men echter een analyse maakt op basis van stabiliteitscriteria (arbeidscontracten van bepaalde duur en voltijds), klimt de inschakelingsperiode op tot 36 maanden. Al deze indicatoren vertegenwoordigen vanzelfsprekend gemiddelden en houden geen rekening met de heterogeniteit van de groep van jongeren.

Het doel voor een jongere bestaat er in zich in te schakelen op de arbeidsmarkt en zijn professionele loopbaan te verzekeren. Studies tonen duidelijk aan dat de eerste beroepservaringen beslissend zijn voor de rest van de loopbaan van werknemers. En dat jongeren die geen beroepservaring opdoen tijdens de eerste maanden die volgen op het verlaten van de school, een belangrijk risico lopen, in sommige steden en regio's, om te verglijden in langdurige werkloosheid.

Een verfijnde cijferanalyse maakt meteen duidelijk dat de inschakeling op de arbeidsmarkt beslist afhangt van de conjunctuur, maar evenzeer van het opleidingsniveau. Of we nu het gehele land of de drie gewesten in ogenschouw nemen, de werkloosheid van laaggeschoolde jongeren is altijd minstens twee keer hoger dan de werkloosheid van hooggeschoolde jongeren.

4. – Nouvelles politiques des groupes cibles

L'augmentation du taux d'emploi passe obligatoirement par une attention particulière à apporter à certains groupes cibles qui sont plus fragiles en raison de leurs caractéristiques spécifiques qui nécessitent des mesures appropriées principalement les jeunes, les aînés et les personnes issues de l'immigration. Nous attendons des employeurs qu'ils s'associent par ailleurs aux efforts consentis en vue de faciliter l'accès au marché du travail des différents groupes cibles.

4.1 Augmenter le taux d'emploi des jeunes

Dans tous les pays européens le taux de chômage des plus jeunes est supérieur à la moyenne. En Belgique ce problème est particulièrement préoccupant et ne s'est pas amélioré sur les dix dernières années. Effectivement, selon les données publiées par Eurostat, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans s'élevait à 20,5%, en 1996, et était 2,2 fois supérieur au taux de chômage des 15-64 ans. En 2006, le taux de chômage des jeunes s'élevait toujours à 20,5% et était 2,5 fois supérieur au taux de chômage moyen.

Le chômage des jeunes est influencé par la durée de transition entre l'école et le marché du travail. Si aucun critère de stabilité n'est retenu, cette durée est de 13 mois en Belgique. Par contre dès que l'analyse s'étoffe avec des critères de stabilité (contrat à durée déterminée et temps plein) la durée d'insertion passe à 36 mois. Tous ces indicateurs représentent bien sûr des moyennes et ne rendent pas compte de l'hétérogénéité du groupe des jeunes.

L'enjeu pour un jeune est de s'insérer sur le marché du travail et de sécuriser sa trajectoire professionnelle. Les études montrent bien que les premières expériences professionnelles sont déterminantes pour le reste de la trajectoire des travailleurs. Et que les jeunes qui ne font pas l'expérience d'un emploi dans les premiers mois qui suivent leur sortie de l'école courent un risque important, dans certaines villes ou régions, d'enlèvement dans le chômage de longue durée.

Une analyse plus fine des chiffres fait directement ressortir que l'insertion sur le marché du travail dépend certes de la conjoncture mais également du niveau de qualification. Que l'on considère l'ensemble du pays ou les trois régions, le chômage des jeunes peu qualifiés est toujours, au moins, deux fois supérieur au chômage des jeunes hautement qualifiés.

Deze problematiek is dus beïnvloed door conjuncturele en structurele variabelen en hangt evenzeer af van de kwaliteit van het gevolgde onderwijs als van de overgangsmechanismen tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Verschillende initiatieven van de politieke wereld, van de sociale partners en sommige scholen werden opgezet om deze moeilijkheden gedeeltelijk te ondervangen. Dit is het geval met de startbaanovereenkomsten die in voege traden in 1999 en die meerdere aanpassingen kenden tijdens de begeleidingsprogramma's die door de Gewesten ontwikkeld werden, zoals *Job Tonic*, het «contrat de projet professionnel» of het jeugdwerkplan; sectorale initiatieven met het oog op het ontwikkelen van kwalitatieve stageplaatsen in de ondernemingen; het vormingsaanbod dat strekt tot verbreding en acties in het bijzonder naar de risicogroepen toe, waaronder zich altijd jongeren behoren; sensibiliseringscampagnes met het oog op het oriënteren van jongeren naar keuzes die hun professionele loopbaan verzekeren.

Laatst nog werden maatregelen genomen in het Generatiepact. Deze maatregelen beginnen nu effect te krijgen.

Zo werd een financiële stimulans toegekend aan jongeren die met succes een praktijkopleiding volgen bij een werkgever tijdens hun deeltijdse leerplicht: de startbonus. De werkgevers die op deze manier de kansen verhogen van jongeren die hun intrede doen op de arbeidsmarkt, ontvangen, mits het naleven van bepaalde voorwaarden, een stagebonus. In 2007 heeft RVA 5.900 betalingen van startbonussen en 6.312 betalingen van stagebonussen uitgevoerd.

De vormings- en stagevergoeding die voorzien is in uitvoering van het Generatiepact, heeft tot doel de niet-uitkeringsgerechtigde werklozen aan te moedigen om een individuele beroepsopleiding of een instapstage te volgen in een onderneming.

Deze maatregel beoogt voornamelijk jonge schoolverlaters aan te zetten om reeds tijdens hun wachttijd via een beroepsopleiding of stage hun tewerkstellingskansen te verhogen. In dezelfde optiek kunnen niet-vergoede werkzoekenden jonger dan 30 jaar die zich wensen voor te bereiden op een vestiging als zelfstandige of op de oprichting van een onderneming onder voorwaarden gedurende maximaal zes maanden een financiële ondersteuning, de vestigingsuitkering, genieten. In 2007 maakte een toenemend aantal jongere werkzoekenden gebruik van deze mogelijkheden, wat ook blijkt uit de toename van het aantal door het Participatiefonds toegestane startleningen voor het opstarten van een zelfstandige activiteit. Dit aantal steeg van 433 in 2006 naar 613 in 2007 (+ 41,57%).

Cette problématique est donc influencée par des variables conjoncturelles et structurelles et dépend autant de la qualité de l'enseignement initial que des mécanismes de transition entre l'enseignement et le marché du travail.

Des initiatives diverses du monde politique, des partenaires sociaux et de certaines écoles ont été mises en place pour pallier ces difficultés. C'est le cas de la convention premier emploi qui est entrée en vigueur en 1999 et qui a connu plusieurs remaniement depuis les programmes d'accompagnement développés par les Régions comme *Job tonic*, du contrat de projet professionnel ou du jeugdwerkplan; des initiatives sectorielles qui visent à développer plus de places de stage de qualité dans les entreprises; de l'offre de formation qui tend à s'élargir et des actions spécialement dirigées vers les groupes à risque qui reprennent toujours les jeunes travailleurs; des campagnes de sensibilisation qui visent à orienter les jeunes vers des choix qui sécuriseraient leur trajectoire professionnelle.

Dernièrement des mesures ont été prises dans le Pacte des générations. Ces mesures commencent à sortir leurs effets.

Ainsi, un incitant financier est octroyé aux jeunes qui suivent avec succès une formation pratique chez un employeur pendant leur obligation scolaire partielle: le bonus de démarrage. Les employeurs qui augmentent ainsi les chances de ces jeunes de faire leur entrée sur le marché du travail reçoivent, moyennant le respect de certaines conditions, un bonus de stage. En 2007, l'ONEM a effectué 5.900 paiements de bonus de démarrage et 6.312 de bonus de stage.

L'allocation de formation et l'allocation de stage prévues en exécution du Pacte des générations ont pour objectif d'encourager les chômeurs non rétribués à suivre une formation professionnelle individuelle en entreprise ou un stage d'insertion grâce à une allocation.

Cette mesure tend principalement à encourager les jeunes qui ont quitté l'école à augmenter leurs chances de trouver un emploi en suivant une formation professionnelle ou un stage dès leur stage d'attente. Dans la même optique, les demandeurs d'emploi non rémunérés de moins de 30 ans qui souhaitent se préparer à s'installer comme indépendant ou à créer leur société peuvent bénéficier d'un soutien financier, sous condition, pendant un maximum de six mois, l'allocation d'établissement. En 2007, un nombre sans cesse croissant de jeunes demandeurs d'emploi a eu recours à cette possibilité, ce qui ressort clairement du nombre de prêts lancement octroyés par le Fonds de participation en vue du démarrage d'une activité d'indépendant. Ce nombre est passé de 433 en 2006 à 613 en 2007 (+ 41,57%).

Signaleren we tot slot de geactiveerde wachtuitkering, onder de vorm van een loonsubsidie (werkuitkering) van 350 EUR per maand, gedurende de maand van de indiensttreding en de vijf volgende maanden, ten aanzien van de werkgever die een jongere met een werkkaart «Activa-Start» aanwerft in het kader van een startbaanovereenkomst. De doelgroep van de werkkaart 'Activa-Start' betreft de erg laaggeschoolde jongere of de laaggeschoolde jongere die bovendien een gehandicapte is of van buitenlandse afkomst.

Ondanks al deze initiatieven moet de situatie van de schoolverlaters die zich integreren op de arbeidsmarkt verbeteren. Daarom heeft mijn voorganger aan de sociale partners in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad gevraagd om, rekening houdend met de maatregelen ontwikkeld door Gewesten en Gemeenschappen, het geheel van de bestaande maatregelen te evalueren om te zien of dit beleid van de federale overheid voldoende is voor de jongeren die recent de school hebben verlaten.

Op basis van het advies van de sociale partners versterken we de federale wetgeving om beter de jongeren, en meer bepaald de schoolverlaters, te bereiken. Het is bovendien noodzakelijk dat de wachttijd een actieve contractperiode wordt inzake vorming en begeleiding voor het zoeken naar werk.

We willen de sociale partners uitnodigen om ambitieuze objectieven vast te leggen inzake ondernemingsstages en alternerend leren voor jongeren en ze uit te werken in samenwerking met Gewesten en Gemeenschappen. We wensen immers blijvend het alternerend leren aan te moedigen door middel van een sterk vereenvoudigd administratief statuut. Wij willen de voorwaarden versoepelen inzake werkloosheidsreglementering en administratieve verplichtingen die de werkzoekende moet vervullen om een ondernemingsstage te mogen aanvatten.

Daarenboven zullen wij er over waken dat, conform de wetgeving startbanen, de FOD Werk, arbeid en sociaal overleg het statistisch rapport over de jongerenwerkloosheid realiseert en ook de pertinente indicatoren ontwikkelt om de efficiëntie van deze wet te evalueren.

Wij zullen er tenslotte over waken dat de RSZ de noodzakelijke gegevens overmaakt aan FOD Waso binnen een zo vlug mogelijke termijn, zodat de FOD Waso deze reglementering inzake startbanen kan controleren zoals het hoort. We zullen dus opmerkzaam zijn dat deze twee organismen actief samenwerken en een optimale procedure voor informatie-uitwisseling uitwerken om een efficiënte opvolging van de toepassing van de wet te verzekeren.

Signalons enfin les allocations d'attente activées, sous la forme d'un subside à l'emploi (allocation de travail) de 350 EUR par mois, pendant le mois d'entrée en service et les cinq mois suivants, en faveur de l'employeur qui engage un jeune détenteur d'une carte de travail «Activa-Start» dans le cadre d'un contrat de premier emploi. Le groupe cible des cartes de travail «Activa-Start» concerne les jeunes très peu qualifiés ou les jeunes peu qualifiés qui souffrent également d'un handicap ou encore les jeunes d'origine étrangère.

Malgré toutes ces initiatives, la situation des jeunes qui sortent de l'école et qui doivent s'insérer sur le marché du travail doit impérativement s'améliorer. C'est pourquoi, mon prédécesseur a demandé aux partenaires sociaux, au sein du Conseil Central de l'économie et du Conseil national du travail, d'évaluer si, compte tenu des initiatives développées par les communautés et les régions, l'ensemble des dispositifs existant assure une politique suffisante, de l'État fédéral, à l'égard des jeunes récemment sortis de l'école.

Sur base de l'avis des partenaires sociaux, nous renforcerons la législation fédérale afin de mieux cibler les jeunes, en particulier ceux récemment sortis de l'école. Il est en outre indispensable que le stage d'attente devienne une période de contrat actif de formation et d'accompagnement à la recherche d'emploi.

Nous comptons inviter les partenaires sociaux à fixer et à réaliser les objectifs ambitieux en matière de stages en entreprises et de formation en alternance pour les jeunes et de les réaliser en concertation avec les Régions et les Communautés. Nous souhaitons par ailleurs continuer à encourager la formation en alternance par le biais d'une simplification administrative poussée du statut. Nous voulons assouplir les conditions en matière de réglementation de chômage et les formalités administratives que doit remplir le demandeur d'emploi pour pouvoir effectuer un stage en entreprise.

Par ailleurs, nous veillerons aussi, conformément à la loi sur la convention premier emploi, à ce que le SPF Emploi réalise le rapport statistique relatif à l'emploi des jeunes et qu'il établisse les indicateurs pertinents pour évaluer l'efficacité de la loi sur la convention premier emploi.

Nous veillerons enfin à ce que l'ONSS transmette au SPF Emploi les informations nécessaires, et ce dans un délai aussi rapide que possible, afin de permettre au SPF Emploi de contrôler comme il se doit l'application de la réglementation en matière d'emploi des jeunes. Nous serons donc attentifs à ce que les deux organismes collaborent activement et mettent sur pied des procédures pour un échange d'information optimal afin d'assurer un suivi efficace de l'application de la loi.

4.2 Verhogen van de tewerkstellingsgraad van ouderen

Door de toenemende levensverwachting zal de vergrijzing van de bevolking zich in de komende jaren verder zetten. Op Europees vlak blijft het bevolkingsaantal globaal gezien vrij stabiel, maar het Federaal Planbureau verwacht een belangrijke evolutie op het vlak van de bevolkingssamenstelling, waarbij het aandeel van de oudere bevolking sterk zal toenemen.

Deze toename van de oudere bevolking staat tegenover de daling van het aantal jongeren en verhoogt de afhankelijkheidsgraad tussen inactieven en actieven. Minder schouders moeten een zwaardere last dragen, wat een bedreiging inhoudt voor de betaalbaarheid en de verdere ontwikkeling van onze sociale zekerheid.

Daarnaast heeft deze evolutie, waarbij vacatures niet of onvoldoende ingevuld worden, een negatieve invloed op onze economische groei en op het algemeen welzijn.

De hierna volgende cijfers geven de evolutie weer van de werkgelegenheidsgraad bij oudere werknemers (bron: Eurostat en EU *Labour Force Survey*)

	2000	2005	2006
50 – 54 jaar/ans	61,00%	68,70%	68,60%
55 – 59 jaar/ans	37,90%	43,60%	44,90%
60 – 64 jaar/ans	12,40%	16,10%	15,70%

De activiteitsgraad (bron: EU *Labour Force Survey*) kende een min of meer gelijkaardige evolutie: een stijging van 45,70% in 2005 naar 47,20% in 2006 in de categorie 55 – 59 jaar. In de categorie 50 – 54 jaar was er een lichte stijging van 73,00% naar 73,20% en in de categorie 60 – 64 jaar was er een lichte daling van 16,70% naar 16,30%.

Voor wat de uitstroom uit de arbeidsmarkt betreft zien we bij 'oudere werknemers' (50 tot 64 jaar) een sterke daling van het aantal 'oudere werknemers' (50 tot 64 jaar) dat de arbeidsmarkt verliet, van 141.000 in 2000 naar 116.000 in 2006 (cijfers NBB – diverse bronnen).

Deze positieve evolutie is deels te verklaren door een grotere deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, deels door economische factoren, zoals de toename

4.2 Augmenter le taux d'emploi des seniors

L'augmentation de l'espérance de vie intensifiera le vieillissement de la population dans les prochaines années. Au niveau européen, la population globale reste relativement stable, mais le Bureau fédéral du Plan s'attend à une évolution importante de la pyramide des âges, avec un fort accroissement de la population plus âgée.

Cet accroissement de la population âgée va de pair avec une réduction du nombre de jeunes et entraîne ainsi une augmentation de la dépendance entre actifs et inactifs. De moins en moins de personnes doivent porter une charge plus lourde, ce qui constitue une menace pour le financement et le développement ultérieur de notre système de sécurité sociale.

Cette évolution, qui rend difficile ou impossible l'embauche de personnel à certains postes, a également une influence négative sur la croissance économique de notre pays et sur le bien être général.

Les chiffres suivants donnent une indication de l'évolution du taux d'occupation des travailleurs âgés (source: Eurostat et EU *Labour Force Survey*).

Le taux d'activité (source: EU *Labour Force Survey*) a connu une évolution plus ou moins similaire: augmentation de 45,70 % en 2005 à 47,20 % en 2006 dans la catégorie des 55 – 59 ans. Une légère augmentation se manifeste dans la catégorie des 50 – 54 ans, de 73,00 % à 73,20 %, alors que les 60 – 64 ans ont enregistré une légère diminution de 16,70 % à 16,30 %.

En ce qui concerne les départs du marché du travail, nous assistons chez les «travailleurs âgés» (50 à 64 ans) à une forte diminution du nombre des «travailleurs âgés» (50 à 64 ans) qui ont quitté le marché du travail, de 141.000 en 2000 à 116.000 en 2006 (chiffres BNB – sources diverses).

Cette évolution positive s'explique en partie par une plus grande participation des femmes au marché de l'emploi et en partie par des facteurs économiques

van de tewerkstelling in de tertiaire sector. Daarnaast is het duidelijk dat ook de maatregelen die al genomen werden in uitvoering van het Generatiepact een effect beginnen te ressorteren.

De progressieve verhoging van de pensioenleeftijd voor vrouwen, de beperking van de vervroegde uittrekking uit de arbeidsmarkt door de hervorming van de werkloosheidsreglementering en de brugpensioenregeling en de maatregelen die reeds genomen werden om oudere werknemers aan te moedigen aan het werk te blijven of het werk te hervatten zullen de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers verder doen toenemen.

Een verdere verhoging van de werkgelegenheidsgraad bij oudere werknemers, gekoppeld aan een verhoogde werkgelegenheidsgraad van bepaalde jonge werknemers met minder kansen op de arbeidsmarkt, draagt ertoe bij dat een sterke sociale zekerheid ook in de toekomst betaalbaar blijft.

Deze intergenerationele aanpak, die aan de basis ligt van het Generatiepact, blijft noodzakelijk om de vergrijzingsproblematiek het hoofd te bieden en de arbeidsmarkt van morgen veilig te stellen.

De nieuwe regeling brugpensioen is in werking vanaf 01.01.2008 en voorziet in een geleidelijke verhoging van de professionele carrière die vereist is om aanspraak te kunnen maken op het statuut van bruggepensioneerde (algemeen stelsel en specifieke stelsels). Dit zal op zijn beurt leiden tot een verhoging van de feitelijke brugpensioenleeftijd.

De meeste maatregelen genomen in het kader van het Generatiepact zijn inmiddels in uitvoering. Over de maatregel die voor oudere werknemers de overgang van een zwaar naar een licht beroep onder bepaalde voorwaarden moet mogelijk maken, wordt momenteel nog verder sociaal overleg gepleegd. Een andere nog niet uitgevoerde maatregel betreft de mogelijkheid voor werknemers van 50 – 55 jaar om de eindejaarspremie om te zetten in bijkomende verlofdagen. Ik zal op dit vlak, in overleg met de sociale partners, de nodige initiatieven nemen.

Meerdere maatregelen moeten nog van toepassing worden, bv. de uitbreiding, na advies van de sociale partners, van het begrip «zwaar werk» en de definitie van «gelijkgestelde periodes» bij de vaststelling van de beroepsloopbaan in het kader van het brugpensioen.

Zoals blijkt uit de hierna volgende cijfers is de positieve invloed van de maatregelen inmiddels reeds – beperkt –

tels que l'augmentation des emplois dans le secteur tertiaire. Il est en outre clair que les mesures qui ont déjà été prises en application du pacte des générations commencent à sortir leurs effets.

L'augmentation progressive de l'âge de la pension pour les femmes, la limitation du départ anticipé du marché du travail suite à la réforme de la réglementation sur le chômage et sur les pensions anticipées, ainsi que les mesures qui ont été prises afin d'encourager les travailleurs âgés à continuer à travailler auront encore des effets positifs sur le taux d'occupation des travailleurs âgés.

La poursuite de l'accroissement du taux d'occupation des travailleurs âgés, associée à un taux d'occupation accru de certains jeunes travailleurs qui ont moins de chances de s'insérer dans le marché du travail, contribue à ce que notre sécurité sociale forte reste finançable à l'avenir.

Cette approche intergénérationnelle, qui constitue la base du Pacte des générations, s'avère nécessaire pour faire face à la problématique du vieillissement de la population et pour sécuriser le marché du travail de demain.

La nouvelle réglementation en matière de prépension est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Elle prévoit une augmentation progressive de la carrière professionnelle indispensable pour pouvoir demander le statut de prépensionné (régime général et régimes spécifiques), ce qui entraînera ensuite une augmentation de l'âge effectif de la prépension.

La plupart des mesures prises dans le cadre du Pacte des générations sont entrées en vigueur. Concernant la mesure qui doit permettre aux travailleurs âgés de passer, sous certaines conditions, d'un métier lourd vers un métier léger, la concertation sociale est actuellement encore en cours. Une autre mesure non encore exécutée, concerne la possibilité pour les travailleurs de 50 à 55 ans, de convertir la prime de fin d'année en jours de congés supplémentaires. Je prendrai les initiatives nécessaires à ce sujet, en concertation avec les partenaires sociaux.

Plusieurs mesures doivent encore être mises en application, par exemple l'extension, après avis des partenaires sociaux, de la notion de «travail pénible» ainsi que la définition des «périodes assimilées» lors de l'établissement des antécédents professionnels dans le cadre de la prépension conventionnelle.

Comme il ressort des chiffres suivants, l'influence positive des mesures se fait déjà sentir, de manière limitée,

zichtbaar op de tewerkstelling en mag verwacht worden dat deze in de komende jaren nog duidelijker merkbaar zal worden.

Volgens RVA-cijfers waren er in 2007 gemiddeld 113.579 voltijds bruggepensioneerden en 107.939 oudere werklozen met vrijstelling van inschrijving als werkzoekende. In 2006 bedroeg dit respectievelijk 111.068 en 116.168, wat voor beide groepen samen neerkomt op een daling van 2,5% tussen 2006 en 2007.

Indien we ons beperken tot de doelgroep van de 50 tot 60 jarigen, stellen we in de categorie voltijdse bruggepensioneerden en oudere werklozen met vrijstelling van inschrijving als werkzoekende, tussen 2006 en 2007 en globale daling vast van 14% (van 118.667 in 2006 naar 102.056 in 2007).

Opgesplitst per categorie zien we in deze leeftijds-groep een daling van 18,6% (van 71.412 in 2006 naar 58.134 in 2007) bij de oude werklozen met vrijstelling van inschrijving als werkzoekende en een daling van 7% (van 47.255 in 2006 naar 43.922 in 2007) bij de voltijdse bruggepensioneerden met vrijstelling van inschrijving als werkzoekende.

In 2007 komen voor het eerst 39 voltijds bruggepensioneerden (maandgemiddelde) zonder vrijstelling van inschrijving als werkzoekende in de cijfers voor. In 2008 noteren we in januari en februari reeds respectievelijk 706 en 980 voltijds bruggepensioneerden zonder vrijstelling van inschrijving als werkzoekende.

Deze cijfers tonen het begin aan van een positieve evolutie die nog moet verbeterd worden.

Sedert 01.01.2006 werden de voorwaarden om als oudere werkloze bij werkherhervatting een werkherhervatting-toeslag te genieten versoepeld. De werkloze moet niet langer één jaar werkloos zijn en de werkherhervatting-toeslag wordt eveneens toegekend bij een werkherhervatting als zelfstandige in hoofdberoep. Door deze versoepeling steeg het aantal gerechtigden op een werkherhervatting-toeslag tussen 2006 en 2007 met 105,47% van 2.241 tot 4.605.

Het behoud van de aanvullende vergoeding voor de bruggepensioneerde die het werk hervat maakt de herintrede van deze bruggepensioneerden op de arbeidsmarkt financieel aantrekkelijker.

Anderzijds zullen de bijdragen en inhoudingen die vanaf 01.04.2006 verschuldigd zijn op de aanvullende

sur l'emploi et l'on peut s'attendre à ce qu'elle devienne encore plus visible dans les prochaines années.

Selon les chiffres de l'ONEM, en 2007, notre pays comptait en moyenne 113.579 prépensionnés à temps plein et 107.939 chômeurs âgés avec exemption d'inscription au titre de demandeur d'emploi. En 2006, ces chiffres s'élevaient respectivement à 111.068 et 116.168, ce qui équivaut, pour les deux groupes, à une diminution de 2,5 % entre 2006 et 2007.

Si nous nous limitons au groupe-cible des 50 – 60 ans, nous constatons dans la catégorie des prépensionnés à temps plein et des chômeurs âgés avec dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, entre 2006 et 2007, une baisse globale de 14 % (de 118.667 en 2006 à 102.056 en 2007).

Ventilé par catégorie, ce groupe d'âge connaît une baisse de 18,6% (de 71.412 en 2006 à 58.134 en 2007) chez les chômeurs âgés avec dispense d'inscription comme demandeur d'emploi et une baisse de 7% (de 47.255 en 2006 à 43.922 en 2007) chez les prépensionnés à temps plein avec dispense d'inscription comme demandeur d'emploi.

En 2007, 39 prépensionnés à temps plein (moyenne mensuelle) sans exemption d'inscription apparaissent pour la première fois dans les chiffres au titre de demandeur d'emploi. En 2008, nous notons la présence, dès janvier et février, respectivement de 706 et 980 pensionnés à temps plein sans exemption d'inscription au titre de demandeur d'emploi.

Ces chiffres démontrent un début d'évolution certes positive mais encore à améliorer.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les conditions pour que les chômeurs âgés puissent bénéficier d'un complément de reprise du travail en cas de reprise du travail ont été assouplies. Le chômeur ne doit plus être au chômage depuis un an et le complément de reprise du travail est également octroyé en cas de reprise du travail comme indépendant à titre principal. Cet assouplissement a entraîné une augmentation du nombre des bénéficiaires d'un complément de reprise du travail entre 2006 et 2007 de 105,47%, soit de 2.241 à 4.605.

Le maintien de l'indemnité complémentaire pour les prépensionnés qui reprennent le travail facilite la réintégration de ces prépensionnés sur le marché du travail.

D'autre part, le fait que les contributions et retenues dues par l'ex employeur ou par un fonds sectoriel au

vergoeding die de ex-werkgever of een sectoraal fonds aan de pseudo-bruggepensioneerde of de oudere werknemer in tijdskrediet betaalt, deze vorm van eindeloopbaanstelsel minder aantrekkelijk maken en de uittreding uit de arbeidsmarkt tegengaan.

De talrijke maatregelen die genomen werden om oudere werknemers die in het kader van een herstructurering werkloos worden op de arbeidsmarkt te houden zullen eveneens bijdragen tot een hogere werkgelegenheidsgraad. In 2007 waren 6.206 werknemers gerechtigd op een herstructureringskaart die bij een werkhervatting na een collectief ontslag als gevolg van herstructurering de werkgever recht geeft op RSZ-voordelen. Eveneens in dat kader worden de kosten terugbetaald voor outplacementbegeleiding die de ex-werkgever onder bepaalde voorwaarden (i.c. voldoende werkhervatting) aanbiedt aan de werknemers ingeschreven in de tewerkstellingscel.

De sinds 01.01.2007 in werking getreden seniorvakantie is gericht op oudere werknemers die het werk hervatten als loontrekkende in de privésector en die geen volledig recht hebben op betaalde vakantie. Om voor deze werknemers de werkhervatting financieel aantrekkelijker te maken betaalt de RVA een vergoeding voor de niet door vakantiegeld gedekte dagen.

In de komende maanden en jaren worden de maatregelen van het generatiepact verder uitgevoerd, opgevolgd en geëvalueerd, in nauw overleg met de sociale partners. De evaluatie van de resultaten van dit deel van het Generatiepact zal daarom plaats hebben in het kader van de bespreking in de Nationale Conferentie voor Pensioenen die zich zal buigen en op de een modernisering en versterking van het pensioenstelsel, maar ook de problematiek van de tewerkstellingsgraad in het algemeen en van de ouderen in het bijzonder. Het is in het kader van deze Conferentie dat er verschillende complementaire pistes worden onderzocht door de sociale partners.

4.3 Vermeerderen van de tewerkstellingsgraad van personen komende uit immigratie

Een van onze prioriteiten zal het bestrijden van de discriminatie zijn bij aanwerving zijn. We zullen een diversiteitsplan uitwerken zoals beschreven in de beleidsnota «gelijke kansen».

pseudo-pré-pensionné à partir du 1^{er} avril 2006 sur l'indemnité complémentaire seront payées au travailleur âgé en crédit temps, rend cette forme de régime de fin de carrière moins attrayante et aura un impact sur les départs du marché du travail.

Les nombreuses mesures qui ont été prises pour maintenir sur le marché du travail les travailleurs âgés qui perdent leur emploi suite à une restructuration contribueront aussi à augmenter le taux d'occupation. En 2007, 6.206 travailleurs ont eu droit à une carte de réduction restructuration, qui en cas de reprise du travail après un licenciement collectif pour cause de restructuration, donne droit à des avantages auprès de l'ONSS. Toujours dans ce contexte, les frais d'accompagnement à l'outplacement proposés par l'ex-employeur aux travailleurs inscrits dans la cellule emploi sont remboursés, sous certaines conditions toutefois (par exemple: un nombre suffisant de reprises du travail).

Les vacances senior entrées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007 s'adressent aux travailleurs âgés qui reprennent le travail en qualité de salarié dans le secteur privé et qui n'ont pas droit à des congés payés complets. Pour rendre la reprise du travail financièrement plus attrayante pour ces travailleurs, l'ONEM paie une indemnité pour les jours qui ne sont pas couverts par les congés payés.

Dans les prochains mois et les prochaines années, les mesures contenues dans le Pacte des générations seront encore mises en œuvre, suivies et évaluées, en concertation étroite avec les partenaires sociaux. L'évaluation des résultats de cette partie du Pacte des générations pourra avoir lieu dans le cadre des discussions de la Conférence nationale sur les pensions qui devra se pencher à la fois sur la modernisation et le renforcement du régime des pensions mais aussi sur la problématique du taux d'emploi en général et plus particulièrement du renforcement du taux d'emploi des aînés. C'est dans le cadre de cette conférence que différentes pistes complémentaires pourront être analysées en lien avec les partenaires sociaux.

4.3 Augmenter le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration

Une de nos priorités sera de lutter contre la discrimination à l'embauche et de mettre en œuvre un plan «diversité» renforcé tel qu'il est décrit dans la note de politique générale «Égalité des chances».

4.3.1 Een diversiteitbeleid inzake tewerkstelling (zie ook de beleidsnota «Gelijke kansen» voor meer details)

De sociale partners kwamen overeen in het inter-professioneel akkoord 2007-2008 om acties te ondernemen inzake een grotere diversiteit op de werkplaats.

Een aantal aanmoedigingsmaatregelen in het kader van het diversiteitbeleid werden ontwikkeld in de publieke en in de privésector, maar deze moeten nog geconsolideerd worden.

De vorige regering heeft een «diversiteitslabel» ingesteld. Deze is bedoeld voor elke onderneming die managementsplannen wil instellen inzake diversiteit op het vlak van genre, etnische origine, leeftijd, handicap en andere.

Labels werden toegekend aan pilootondernemingen, waarbij in de procedure zowel werknemers als directie werden betrokken. Deze aanpak zal geëvalueerd, geconsolideerd en verbreed worden tot publieke en privéondernemingen. De toekenning van dit label hangt af van de federale overheid, maar de geregionaliseerde diensten hebben ook een bevoegdheid in deze materie. Daarom zal er overleg zijn met deze regionale diensten met het oog op het verbeteren en vergroten van de huidige acties.

4.3.2 Diversiteit integreren in het sociaal overleg

De sociale partners hebben belangrijke inspanningen geleverd door zich te engageren in het Interprofessioneel akkoord van 2007-2008, om akkoorden te sluiten en om acties te ondernemen om zo een grotere verscheidenheid op de werkplaats te bekomen. In het kader van hun positieve acties in de sectoren en ondernemingen hebben de sociale partners in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 ook een belangrijk werk geleverd om te komen tot een verzekerde juridische basis. Dit werk zal versterkt worden tijdens de volgende onderhandelingen.

4.3.3 Invoeren van metingen op de arbeidsmarkt op basis van nationaliteit of afkomst

Er zullen initiatieven genomen worden om doeltreffende instrumenten te creëren zodat er betrouwbare statistieken inzake discriminatie op het werk kunnen gemaakt worden, zowel inzake aanwervingsplannen als op de bevordering van het werk, de uitbouw van de loopbaan en de vorming.

De socio-economische *monitoring*, de situatietests of de geaggregeerde testen om indirecte discriminatie te herkennen, zullen na overleg en volgens een evaluatiesysteem in overweging genomen worden.

4.3.1 Favoriser une politique de diversité en matière d'emploi (voir pour plus de détails sur ce point Note politique générale «Égalité des chances»).

Les partenaires sociaux se sont engagés dans l'Accord professionnel 2007/2008 à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité sur le lieu du travail.

De même, des mesures incitatives dans le cadre de la gestion de la diversité ont débuté dans le public et le privé mais doivent être consolidées.

Le précédent gouvernement a instauré un «label diversité» qui s'adresse à toute entreprise qui souhaite mettre en place des plans de management de la diversité en termes de genre, d'origine ethnique, d'âge, de personnes handicapées et de tout autre critère.

Des labels ont été attribués à des entreprises pilotes, au terme d'une procédure impliquant travailleurs et direction. Cette approche sera évaluée, consolidée et élargie aux entreprises publiques et privées. L'octroi du label relève de l'État fédéral mais les entités fédérées ont aussi leurs sphères de compétence en la matière. C'est pourquoi des concertations auront lieu avec les entités fédérées en vue d'améliorer et d'étendre les actions actuelles.-

4.3.2 Intégrer la diversité dans la concertation sociale

Les partenaires sociaux ont fourni d'importants efforts en s'engageant, dans l'accord interprofessionnel de 2007-2008, à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité sur le lieu du travail. Un travail important a aussi été accompli pour qu'une base juridique sûre fixée par les partenaires sociaux, en vue de leurs actions positives dans les secteurs et les entreprises, soit élaborée dans la convention collective de travail 38. Ce travail devra être renforcé lors des prochaines négociations.

4.3.3 Introduire des outils de mesures du marché de l'emploi sur base de la nationalité ou l'origine nationale

Des initiatives seront prises en vue de créer des outils performants pour établir des statistiques fiables du phénomène de discriminations à l'emploi, aussi bien sur le plan de l'embauche que celui des promotions, de l'évolution de la carrière et des formations.

Le *monitoring* socio-économique, les tests de situation ou les testings agrégés en vue de repérer les phénomènes de discrimination indirecte seront envisagés après concertation et selon un système d'évaluation.

4.4 Verhogen van de activiteitsgraad van vrouwen

4.4.1 Gelijkheid Man – Vrouw verzekeren op het werk (zie beleidsnota «Gelijke kansen» voor meer details)

Het loonverschil doen verdwijnen door de introductie van analytische functieclassificatiesystemen, door de versterking van de sociale balans en door alle maatregelen die genomen kunnen worden om het «glazen plafond» herkennen en te breken.

De strijd tegen werkloosheidsvallen voor vrouwen is een prioriteit. Deze gaat over de strijd tegen de werkloosheidsvallen van fiscale en sociale aard, maar ook door de effectieve waarborg van behoud van rechten van werknemers met een deeltijdse job en de verbetering van de laagste nettolonen.

De regering zal acties voeren om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de werkaanbiedingen te waarborgen en dit via het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen.

4.4.2. De werkgelegenheidsgraad van gehandicapten verhogen

In samenspraak met de staatssecretaris bevoegd voor personen met een handicap zal een specifiek actieplan opgesteld worden met het oog op het verhogen van de toegankelijkheid in alle vormen van personen met een handicap op de arbeidsmarkt in samenwerking met de minister van het Openbaar ambt een quotum van 3% te bereiken.

5. – De mobiliteit van de werknemers verbeteren

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid heeft in haar rapport van 2006 benadrukt dat de geografische mobiliteit van de werknemers kan bijdragen tot het afzwakken van het onevenwicht dat kan optreden tussen vraag en aanbod van de arbeidskrachten op de lokale arbeidsmarkten. De geografische mobiliteit laat immers een meer optimale toewijzing toe van de middelen en steunt de groei. De spreiding van de lokale werkloosheidsgraad toont dit onevenwicht bij uitstek aan. Met uitzondering van Italië is België het land binnen de EU waar dit onevenwicht het grootst is.

Het is duidelijk dat de drie gewesten van het land zullen kunnen profiteren van een betere afstemming tussen vraag en aanbod van de arbeidskrachten en dit zowel op het sociale als het economische vlak.

4.4 Augmenter le taux d'emploi des femmes

4.4.1 Assurer l'égalité hommes-femmes dans l'emploi (voir pour plus de détails la Note de politique Egalité des chances).

Supprimer l'écart salarial notamment par l'introduction des systèmes de classification de fonctions analytiques, par le renforcement du bilan social et par toutes les mesures qui peuvent être prises pour identifier et briser le plafond de verre.

La lutte contre les pièges à l'emploi pour les femmes est une priorité. Celle-ci passe par la lutte contre les pièges à l'emploi de nature fiscale et sociale, mais aussi par la garantie effective du maintien des droits des travailleuses à temps partiel ainsi que l'amélioration des bas salaires nets.

Le gouvernement par le biais de l'Institut pour l'Egalité des Hommes et des Femmes mènera des actions en vue d'assurer l'égalité de genre dans les offres d'emploi.

4.4.2. Augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées

En lien avec la secrétaire d'État compétente en matière de Personnes handicapées, un Plan d'action spécifique sera mis en œuvre en vue d'augmenter l'accessibilité sous toutes ses formes des personnes souffrant d'un handicap au monde du travail et en collaboration avec la ministre de la Fonction publique, atteindre un quota de 3%.

5. – Améliorer la mobilité des travailleurs

Dans son rapport 2006, le Conseil supérieur de l'emploi soulignait que la mobilité géographique des travailleurs peut contribuer à atténuer les inadéquations qui peuvent apparaître entre offre et demande de main-d'œuvre sur les marchés locaux du travail. Elle permet ainsi une allocation plus optimale des ressources et apporte un soutien à la croissance. La dispersion des taux de chômage locaux est l'indicateur par excellence de ces inadéquations. À l'exception de l'Italie, la Belgique est le pays de l'UE où elle est la plus forte.

Il est clair qu'une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main d'œuvre bénéficierait, tant sur le plan social que sur le plan économique, aux trois régions du pays.

Deze afstemming betreft niet enkel de geografische mobiliteit maar ook de functionele mobiliteit (het zogenaamde veranderen van functie) en de professionele mobiliteit (het veranderen van werkgever). Deze andere vormen van mobiliteit worden behandeld in het hoofdstuk Opleiding.

Het zijn essentieel de deelstaten die in de materie van de mobiliteit het meest bevoegd zijn. Zij hebben overigens op 24 februari 2005 al een samenwerkingsakkoord betreffende de interregionale mobiliteit voor werkzoekenden met elkaar afgesloten.

Het blijkt tevens dat de Gewesten en de Gemeenschappen reeds vele initiatieven hebben genomen en recentelijk hebben ze hun actiemiddelen in deze materie opgedreven: het intensifiëren van de uitwisselingen van arbeidsaanbiedingen, werkbeurzen, het sensibiliseren van de werkzoekende aangaande de problematiek van de interregionale mobiliteit, het bevorderen van taalcurssussen, gratis vervoer of faciliteiten voor werkzoekenden. Kortom, er worden nieuwe contacten gelegd tussen de bevoegde ministers van de deelstaten.

Gezien het belang van deze problematiek wil de federale regering de initiatieven van de deelstaten versterken.

Daarom heeft de interim-regering aan de Nationale Arbeidsraad (NAR) en aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gevraagd een algemeen onderzoek in te stellen aangaande de belemmeringen om terug aan het werk te gaan die verband houden met de geografische en interregionale mobiliteit. Er is hen ook gevraagd om voorstellen te doen die de mobiliteit van werkzoekenden kunnen verbeteren en die initiatieven van de gewesten en gemeenschappen aangaande de interregionale mobiliteit door federale maatregelen kunnen doen versterken.

Er werden ook aan het Beheerscomité van de RVA concrete voorstellen gevraagd die de geografische mobiliteit, met inbegrip van de interregionale mobiliteit, van de werkzoekende moeten bevorderen in het kader van enerzijds de activeringsprocedure bij het zoeken naar werk en anderzijds een aanpassing van de reglementering aangaande de aanvullende maatregelen voor mobiliteit en kinderopvang anderzijds.

In de begroting van 2008 wordt een enveloppe van 5 miljoen EUR voorzien «voor maatregelen die de mobiliteit van de werkzoekenden aanmoedigen, onder meer het advies van het Beheerscomité van de RVA, in het kader van de activering en de hervorming van de aanvullende maatregelen betreffende de mobiliteit en de kinderopvang».

Cette adéquation concerne non seulement la mobilité géographique mais aussi la mobilité fonctionnelle (c'est-à-dire le changement de fonction) ou professionnelle (le changement d'employeur). Ces autres mobilités sont traitées dans le chapitre formation.

En matière de mobilité, ce sont essentiellement les entités fédérées qui sont compétentes. Elles ont d'ailleurs conclu entre-elles un accord de coopération daté du 24 février 2005, relatif à la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi.

Il apparaît également que les Régions et Communautés ont déjà pris beaucoup d'initiatives et ont encore renforcé récemment leurs moyens d'action en la matière: intensification des échanges d'offres d'emploi, bourses d'emplois, sensibilisation des chercheurs d'emploi à la problématique de la mobilité interrégionale, promotion des cours de langue, transports gratuits ou facilités pour les demandeurs d'emploi. Enfin, de nouveaux contacts sont en cours entre les Ministres compétents des entités fédérées.

Vu l'importance de cette problématique, le gouvernement fédéral entend toutefois renforcer les initiatives des entités fédérées.

C'est ainsi que le gouvernement intérimaire a demandé au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie d'établir un examen global des facteurs qui constituent un frein au retour à l'emploi et qui sont en lien avec la mobilité géographique et interrégionale. Il leur a également été demandé d'émettre des recommandations susceptibles d'améliorer la mobilité des demandeurs d'emploi et de renforcer par des mesures fédérales, les initiatives régionales et communautaires en matière de mobilité interrégionale.

Il a également demandé au Comité de gestion de l'Onem, des propositions concrètes pour favoriser la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, en ce compris la mobilité interrégionale, dans le cadre de la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi d'une part et d'une adaptation de la réglementation relative aux compléments de mobilité et de garde d'enfants d'autre part.

Dans le cadre du budget 2008, une enveloppe de 5 millions d'euros en 2008 a été dégagée «pour des mesures favorisant la mobilité des demandeurs d'emploi, dans le cadre de l'activation et de la réforme des compléments de mobilité et de garde d'enfants».

De sociale partners hebben binnen het Beheerscomité van de RVA unaniem volgende concrete voorstellen geformuleerd:

Aanvullende maatregel betreffende de mobiliteit: het toekennen van een maandelijkse aanvulling op het salaris van 75 euro ten laste van de RVA gedurende een periode van 12 maanden voor de werkloze die in een gemeente woont met een hoge werkloosheidsgraad en die het werk hervat in een arrondissement met een lage werkloosheidsgraad.

Aanvullende maatregel betreffende de kinderopvang: het toekennen van een maandelijkse aanvulling op het salaris van 75 € ten laste van de RVA gedurende een periode van 12 maanden voor de werkloze die het werk hervat wanneer deze alleen woont met één of meerdere kinderen.

Conform met de aanbevelingen van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid, worden de werklozen uitgenodigd door een facilitator van de RVA

- Om, binnen de grenzen van de criteria van passend werk, hun inspanningen om werk te zoeken in het andere gewest op te drijven;
- Om, voor zover dit noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie, taallessen te volgen.

De individuele vorming binnen het bedrijf kan een luik taalopleiding op het werk behelzen.

We verwachten deze interessante maatregelen voorleggen voor overleg met de deelstaten. Bovendien, op basis van het advies dat door mijn voorganger werd gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad en aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kunnen bijkomende voorstellen in overweging genomen worden.

III. — EEN ATTRACTIEVER WERKGELEGENHEIDSBELEID

Werken moet gevaloriseerd worden en attractief zijn. Het is fundamenteel de werkloosheidsvallen te bestrijden en een einde te maken aan situaties die werk onvoldoende lonend maken.

1. – De strijd tegen de werkloosheidsvallen opvoeren

De problematiek van de werkloosheidsval verwijst naar de verschillende situaties waarin het niet optimaal is voor een persoon te werken of meer te werken, of voor

Les partenaires sociaux au sein du Comité de gestion de l'Onem ont, à l'unanimité, formulé les propositions concrètes suivantes:

Complément de mobilité: octroi d'un complément mensuel au salaire de 75 € à charge de l'Onem pendant une période de 12 mois pour le chômeur qui habite une commune avec un taux de chômage élevé qui reprend le travail dans un arrondissement avec un faible taux de chômage.

Complément de garde d'enfants: octroi d'un complément mensuel au salaire de 75 € à charge de l'Onem pendant une période de 12 mois pour le chômeur qui habite seul avec un ou des enfants en cas de reprise du travail.

Conformément aux recommandations du Conseil supérieur de l'emploi, les chômeurs seront invités par le facilitateur de l'Onem

- à étendre leurs recherches d'emploi à l'autre région, dans les limites des critères de l'emploi convenable;
- à suivre des cours de langue, dans la mesure nécessaire pour l'exercice de la fonction.

La formation individuelle en entreprise peut comporter un volet d'apprentissage de la langue sur le lieu de travail.

Nous comptons soumettre notamment ces propositions intéressantes à une concertation avec les Entités fédérées. Par ailleurs, sur base de l'avis qui a été demandé par mon prédécesseur au Conseil national du Travail et au Conseil central de l'Economie, des propositions complémentaires pourront être envisagées.

III. — UNE POLITIQUE POUR L'EMPLOI PLUS ATTRACTIVE

Travailler doit être valorisé et attractif. Il est fondamental de lutter contre les pièges à l'emploi et de mettre fin aux situations qui ne rendent pas le travail suffisamment rémunérateur.

1. – Augmenter la lutte contre les pièges à l'emploi

La problématique des pièges à l'emploi fait référence à différentes situations dans le cadre desquelles il n'est pas optimal pour une personne de travailler ou de travailler

een onderneming om werknemers aan te nemen of te behouden. Deze vallen kunnen dus zowel het aanbod als de vraag naar arbeid beïnvloeden. De beslissing om al dan niet (meer) te werken wordt genomen in functie van een veelheid aan factoren. Financiële zowel als niet-financiële factoren, objectieve zowel als subjectieve factoren kunnen de beslissing beïnvloeden. Het zijn echter de financiële elementen die het onderwerp uitmaken van de meeste studies in dit domein.

Er is dus sprake van een werkloosheidsval wanneer de stimulans voor de werkzoekende om een job te zoeken of te accepteren verwaarloosbaar of onbestaande is. In de literatuur gaat men ervan uit dat een verschil van minimum 15% tot 20% tussen een inkomen uit arbeid of een werkloosheidsuitkering nodig is. Men moet hierbij natuurlijk alle elementen in overweging nemen zoals de transportkosten of kosten verbonden met kinderopvang.

De regering schenkt bijzondere aandacht aan dit probleem en heeft voor 2008 verschillende maatregelen voorgesteld:

- De verhoging van het van belasting vrijgestelde bedrag van 6100 euro tot 6400 euro vanaf 1 juli 2008, hetzij een bedrag van 75 miljoen euro.

- De verhoging van de werkbonus voor een bedrag van 10 miljoen euro; Het ontwerp van programmawet verhoogt vanaf 1 oktober 2008 de werkbonus voor de lage inkomens (tegelijktijd met de verhoging van het minimumloon met 25 euro beslist door de sociale partners). Concreet betekent dit dat de arbeider met een minimumloon (1.309,59 euro) bijna geen persoonlijke bijdrage meer betaalt aan de sociale zekerheid. Hiermee verhoogt zijn loon met 32 euro bruto per maand. (de bonus wordt verhoogd van 143 tot 175 euro). Arbeiders met een hoger loon zullen, tot een bepaalde grens, ook van een degressief voordeel kunnen genieten. (het minimumloon wordt verhoogd met 300 euro per maand). Bovenop dit bedrag is het de eigenlijke bonus die van belang blijft tot aan een salarisniveau van 2.118,16 euro. In het licht van de strijd tegen de werkloosheidsvallen zullen bijkomende inspanningen geleverd worden in de loop van de legislatuur.

- Een bedrag van 18 miljoen euro is voorzien voor andere maatregelen tegen de werkloosheidsvallen te nemen in overleg met de sociale partners. Het advies van de sociale partners binnen het beheerscomité van de RVA is door de interim-regering gevraagd betreffende volgende concrete voorstellen:

- a) Een maandelijks forfaitaire verhoging met 52 euro van de inkomensgarantie voor werklozen die een deeltijdse baan aannemen.

plus, ou pour une entreprise d'engager ou de garder des travailleurs. Ces pièges peuvent donc affecter l'offre comme la demande de travail. La décision de travailler (plus) ou non est prise en fonction d'une multitude de facteurs. Des éléments financiers comme non financiers, objectifs comme subjectifs, peuvent influencer la décision. Ce sont toutefois les éléments financiers qui font l'objet de la plupart des études en ce domaine.

A cet égard, il y a piège à l'emploi lorsque l'incitant pour le demandeur d'emploi à chercher ou accepter un emploi est insignifiant, voire inexistant. La littérature considère le plus souvent qu'un différentiel d'au moins 15% à 20% entre le revenu du travail et le revenu d'inactivité est nécessaire. Il faut bien entendu prendre en compte tous les éléments dans le calcul tels que les frais de transports et les frais de garde d'enfants.

Le gouvernement a été très attentif et a proposé différentes mesures pour 2008:

- relèvement de la quotité exonérée d'impôt de 6150 euros à 6400 euros à partir du premier juillet soit un montant de 75 millions d'euros.

- augmentation du bonus à l'emploi pour un montant de 10 millions d'euros; le projet de loi-programme augmente le bonus à l'emploi à partir du 1^{er} octobre 2008 pour les bas salaires (en même temps que l'augmentation de 25 € du salaire minimum décidée par les partenaires sociaux). Concrètement, le travailleur rémunéré au salaire minimum (1.309,59 €) ne paiera pratiquement plus de cotisations personnelles de sécurité sociale. Il en résultera une augmentation de son salaire de 32 euros brut par mois (le bonus passant de 143 à 175 €). Un avantage dégressif sera accordé aux travailleurs qui touchent un salaire plus élevé jusqu'à un certain niveau (salaire minimum augmenté de 300 € par mois). Au-delà de ce montant, c'est le bonus actuel qui continue à jouer jusqu'à un niveau de salaire de 2.118,16 €. En vue de lutter contre les pièges à l'emploi, des efforts supplémentaires seront entrepris dans le courant de la législature.

- un montant de 18 millions d'euros a été réservé pour d'autres mesures de lutte contre les pièges à l'emploi à prendre en concertation avec les partenaires sociaux. L'avis des partenaires sociaux, au sein du comité de gestion de l'Onem, a en effet été demandé par le Ministre précédent, sur les propositions concrètes suivantes:

- a) une augmentation forfaitaire de 52 € par mois de l'allocation de garantie de revenu pour les chômeurs qui reprennent un emploi à temps partiel.

Het systeem de inkomensgarantie was het onderwerp van een hervorming in juli 2005. Deze hervorming heeft een werkloosheidsval opgelost in de zin dat ze de deeltijdse arbeider financieel heeft aangemoedigd om zijn arbeidstijd te vermeerderen, wat niet het geval was in het voorgaande systeem. Op dit punt is het dus positief. Maar de hervorming streefde ook een budgettaire doelstelling na die als gevolg had dat een nieuwe werkloosheidsval werd gecreëerd (de vermindering van het maandelijks bedrag kon oplopen tot 200 euro). In het huidige systeem is er geen enkele financiële stimulans meer voor de werkloze om een deeltijdse job aan te nemen lager of gelijk aan een 1/3 betrekking. Zelfs voor halftijdse jobs is de financiële stimulans te klein (ongeveer 30 tot 74 €). Vele van deze jobs zijn zelfs niet passend in de zin van de werkloosheidsreglementering. Het voorstel stelt de wijze van berekening van het inkomensgarantie-inkomen niet in vraag maar richt zich erop om in alle gevallen een voldoende financiële stimulans te voorzien voor werkhervatting;

b) De verhoging van het plafond van de inkomens uit betaalde arbeid voor de partner van de werkloze die gezinshoofd is tot het niveau van het leefloon voor samenwonende werknemers. Wanneer de echtgenoot van de werkloze het werk hervat kan dit een vermindering van de werkloosheidsuitkering van de partner tot gevolg hebben. Men moet er in ieder geval over waken geen nieuwe werkloosheidsvallen te creëren. Daarom is het voorstel beperkt.

c) Het in aanmerking nemen van arbeidsperiodes als zelfstandige in het kader van de wachttijd voorafgaand aan de toelating tot het recht op een wachtuitkering. Dit voorstel beoogt de jongeren aan te moedigen om zich als zelfstandige te vestigen zonder dat zij beboet worden op het vlak van hun rechten op een wachtuitkering bij het falen van hun onderneming.

Deze maatregelen zullen zo snel mogelijk na het ontvangst van het advies van de sociale partners aangaande deze voorstellen worden genomen.

De regering heeft ingeschat dat op basis van de mobiliteitsmaatregelen en de maatregelen in de strijd tegen de werkloosheidsvallen bijkomend 2.700 mensen aan het werk kunnen. Dit levert een budgettaire winst op van 40,5 miljoen euro.

De verschillende maatregelen die hierboven werden ontwikkeld zullen verder gedurende de legislatuur worden versterkt en nieuwe voorstellen zullen op tafel worden gelegd betreffende andere werkloosheidsvallen namelijk aangaande personen die lijden aan een handicap alsook aangaande de thuis werkende vrouw, samen met de maatregelen die in het regeringsakkoord werden beslist en die de fiscale druk moeten verminderen van de lage en gemiddelde inkomens.

Le système de l'allocation de garantie de revenu a fait l'objet d'une réforme en juillet 2005. Cette réforme a solutionné un piège à l'emploi en ce sens qu'elle encourage financièrement le travailleur à temps partiel à augmenter son horaire de travail, ce qui n'était pas le cas dans le régime antérieur. Sur ce point elle était donc positive. Mais la réforme poursuivait également un objectif budgétaire qui a eu pour conséquence de créer un nouveau piège à l'emploi (diminution du montant mensuel pouvant aller jusqu'à près de 200 €). Dans le régime actuel, il n'y a plus aucun incitant financier pour les chômeurs à reprendre un emploi à temps partiel inférieur ou égal à un tiers temps. Même pour des emplois à mi-temps, l'incitant financier est trop réduit (de 30 à 74 € environ). Beaucoup de ces emplois sont même non convenables au sens de la réglementation du chômage. La proposition ne remet pas en cause le mode de calcul de l'allocation de garantie de revenu mais vise à garantir dans tous les cas un incitant financier suffisant à la reprise du travail;

b) le relèvement du plafond de revenus du travail salarié dans le chef du partenaire du chômeur ayant charge de famille jusqu'au niveau du revenu d'intégration pour travailleurs cohabitants. Si le conjoint du chômeur reprend le travail, cela peut entraîner une diminution des allocations de chômage de son partenaire. Il faut toutefois être attentif à ne pas créer de nouveaux pièges à l'emploi. C'est la raison pour laquelle la proposition est limitée;

c) la prise en compte des périodes de travail indépendant dans le cadre de la période d'attente préalable à l'admission au bénéfice des allocations d'attente. Cette proposition vise à encourager les jeunes à s'installer comme indépendant, sans qu'ils ne soient pénalisés au niveau de leurs droits aux allocations de chômage en cas d'échec de leur entreprise.

Ces mesures seront prises dans les plus brefs délais dès réception de l'avis des partenaires sociaux sur ces propositions.

Le gouvernement a en effet estimé à 2.700 le nombre de sorties supplémentaires vers l'emploi liées à l'effet des mesures de mobilité et de lutte contre les pièges à l'emploi, soit un gain budgétaire de 40,5 millions d'euros.

Les différentes mesures développées ci-dessus seront renforcées durant la législature et de nouvelles propositions seront mises sur la table concernant d'autres situations de pièges à l'emploi concernant notamment les personnes souffrant d'un handicap ou encore les femmes au foyer, parallèlement aux mesures de diminution de la pression fiscale sur les bas et moyens revenus décidés dans l'accord de gouvernement.

Op het niveau van de deelstaten (met inbegrip van de lokale overheden) zou er eveneens een gedachtewisseling moeten gebeuren aangaande het toekennen van sociale rechten niet op basis van statuut maar op basis van inkomen. De strijd tegen de werkloosheidsvallen is bij uitstek een materie waarin een gemeenschappelijk convergentiekader voor alle betrokken actoren onontbeerlijk is.

2. – De fiscale druk op werk verminderen

Zoals het regeerakkoord al preciseerde, betalen de meesten die werken te vlug te veel belastingen. Er moet opgetreden worden tegen werkloosheidsvallen en werken moet interessanter gemaakt worden door het verschil tussen inkomsten uit arbeid en vervangingsinkomens te verhogen. Daarom heeft de regering beslist het deel vrijgesteld van belastingen verder op te trekken teneinde de koopkracht van de mensen te verhogen, de economische groei te ondersteunen en te strijden tegen werkloosheidsvallen.

De regering zal, in deze legislatuur, een bijkomende stap zetten om het aantal intermediaire barema's voor de berekening van de belastingen te beperken.

Deze belastingsverminderingen zouden de koopkracht moeten doen stijgen en de werkloosheidsvallen doen verminderen, in het bijzonder voor lage en gemiddelde inkomens, met een bijzondere aandacht voor de familiale dimensie.

3. – De loonkost, voornamelijk op de lage lonen, verminderen

Een gerichte vermindering van de arbeidskost en hoofdzakelijk op de lage lonen laat toe het aanbieden van werk aantrekkelijker te maken voor werkgevers en dus het aantal ervan te verhogen, ook ten voordele van jonge werkzoekende en of laag gekwalificeerde werknemers. Het gaat om een maatregel die, volgens het geheel van wetenschappelijke studies, de meest effectieve is inzake het scheppen van jobs.

IV. — EEN KWALITATIEVER WERKGELEGENHEIDSBELEID VOOR HET LEVEN VAN IEDEREEN

De kwaliteit van het leven, de bescherming van de veiligheid en de gezondheid op het werk en een beter beheer van de leeftijd doorheen de loopbaan zijn fundamentele objectieven voor een menselijk werkgelegenheidsbeleid.

Au niveau des Entités fédérées (en ce compris les pouvoirs locaux), une réflexion devrait être menée également sur les possibilités d'octroyer les avantages sociaux de leur ressort non pas sur base du statut, mais sur la base du revenu. La lutte contre les pièges à l'emploi est, par excellence, une matière où un cadre de convergence commun à tous les acteurs concernés est indispensable.

2. – Diminuer la pression fiscale sur le travail

Comme le précise l'accord de gouvernement, la plupart de ceux qui travaillent payent trop vite trop d'impôts. Il faut lutter contre les pièges à l'emploi et rendre le travail plus intéressant en accroissant le différentiel entre revenus du travail et revenus de remplacement. C'est pour cette raison que le gouvernement a décidé de continuer à relever la quotité exonérée d'impôt en vue d'augmenter le pouvoir d'achat des gens, de soutenir la croissance économique et de lutter contre les pièges à l'emploi.

Dans cette législature, le gouvernement fera un pas complémentaire en vue d'une limitation du nombre de barèmes intermédiaires de calcul de l'impôt.

Ces diminutions d'impôt devraient augmenter le pouvoir d'achat et réduire les pièges à l'emploi, en particulier pour les bas et moyens revenus, avec une attention particulière pour la dimension familiale.

3. – Diminuer le coût du travail principalement sur les bas salaires

La diminution du coût du travail ciblée et principalement sur les bas salaires permet de rendre plus attractives les demandes d'emploi pour les employeurs et dès lors d'augmenter celles-ci au bénéfice également des demandeurs d'emploi jeunes et ou peu qualifiés. Il s'agit d'une mesure qui, selon l'ensemble des études scientifiques, est la plus efficace en matière de créations d'emploi.

IV. — UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI PLUS QUALITATIVE POUR LA VIE DE CHACUN

La qualité de la vie, la protection de la sécurité et de la santé au travail et la gestion plus optimale des temps de vie sur la carrière sont autant d'objectifs fondamentaux pour une politique de l'emploi humaine.

1. – De gezondheid, de veiligheid en het welzijn van mensen op de werkvloer verbeteren

Een humane werkgelegenheidspolitiek is een werkgelegenheidspolitiek die een ruime prioriteit verleent aan de versterking van de kwaliteit van het leven, de gezondheid en de veiligheid van werknemers tijdens hun dagelijks beroepsleven en die vooral deze vereiste als een voorschrift van individuele bescherming beschouwt, en niet als een element om vooral de productiviteit te verhogen, zelfs als studies uitwijzen dat beide punten met elkaar verbonden zijn. Het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers vormt een belangrijke krachtlijn voor de komende legislatuur en de regering zal zich op een uiterst actieve manier voor deze problematiek inzetten.

1.1. Het aannemen van de «nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008 – 2012»

De Europese Commissie formuleerde op 21 februari 2007 een mededeling over de verbetering van de arbeidskwaliteit en –productiviteit: de communautaire strategie 2007-2012 voor de gezondheid en veiligheid op het werk (COM (2007) 62 definitief). Deze mededeling voorziet de vermindering van het aantal arbeidsongevallen op communautair vlak met 25% en houdt eveneens de noodzaak in om een nationale strategie te ontwikkelen inzake welzijn op het werk, die op haar beurt zal geëvalueerd worden door het Europese Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op het werk.

De globale doelstelling van de communautaire strategie is een continue, homogene vermindering van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten, onder meer spier-beender problemen. Het gaat om een horizontale mainstream benadering die een coherentie oplevert tussen de benadering welzijn op het werk en andere domeinen zoals de volksgezondheid en de duurzame ontwikkeling.

Om deze doelstelling te bereiken, zal de regering op afzienbare termijn de Belgische strategie 2007-2012 ontwikkelen, in toepassing van de communautaire strategie van de Europese Unie, met het oog op:

a) het versterken van de toepassing van de Welzijnscode in de ondernemingen en inzonderheid in de KMO's door het in uitvoering brengen van richtlijnen, een gids van goede praktijken, instrumenten om risico's te evalueren, het beroep doen op externe preventiediensten van hoge kwaliteit en tegen een schappelijke prijs.

b) het versterken van de controle op de effectieve toepassing van de reglementering door de Controlediensten voor welzijn op het werk in risicosectoren zoals de bouw, de gezondheidszorg en de dienstverlening aan ondernemingen en fabrieken.

1. – Améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail

Une politique d'emploi humaine est une politique de l'emploi qui accorde une large priorité au renforcement de la qualité de la vie, de la santé et de la sécurité des travailleurs durant leur vie professionnelle quotidienne et qui envisage avant tout cette nécessité comme un impératif de protection individuelle et non comme un élément d'amélioration avant tout de la productivité même si toutes les études démontrent que ces deux points sont liés. Améliorer le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs constituera une ligne de force importante de la prochaine législature et le gouvernement s'investira dans cette problématique de manière très active.

1.1. L'adoption de la «stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012»

La Commission européenne a formulé le 21 février 2007 une communication concernant l'amélioration de la qualité du travail et de la productivité: la stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail (COM (2007) 62 définitif). Cette communication prévoit de réduire le nombre d'accidents du travail de 25% au niveau communautaire et comporte également la nécessité de développer une stratégie nationale en matière de bien-être au travail, qui sera à son tour évaluée par le Comité consultatif européen pour la sécurité et la santé au travail.

L'objectif global de la stratégie communautaire est une réduction continue, homogène des accidents du travail et des maladies professionnelles, notamment des troubles musculo-squelettiques. Il s'agit d'une approche horizontale de mainstreaming qui accorde une cohérence entre l'approche bien-être au travail et d'autres domaines comme la santé publique et le développement durable.

Pour atteindre ce but, le gouvernement développera dans des délais rapprochés la stratégie nationale belge 2007-2012, en application de la stratégie communautaire de l'Union européenne, en vue de:

a) renforcer la mise en application du code du bien-être au travail dans les entreprises et notamment les PME par la mise en œuvre de lignes directrices, de guide de bonnes pratiques, d'outils d'évaluation des risques, le recours à des services externes de prévention de haut niveau et d'un coût abordable.

b) renforcer le contrôle de l'application effective de la réglementation par les services du Contrôle du bien-être au travail dans les secteurs à risque notamment ceux de la construction, les soins de santé, les services d'aides aux entreprises et les entreprises manufacturières.

c) het vereenvoudigen van het juridisch kader door het finaliseren van de Welzijnscode op het werk, waarvan het ontwerp net is neergelegd bij de Hoge Raad voor Preventie en bescherming van het werk, waarbij de vermindering van de administratieve lasten die de ondernemingen, in het bijzonder de KMO's bezwaren, beoogd wordt. Terzelfdertijd vraagt de Commissie het versterken op wetgevend vlak van de preventie van 'musculo-skeletaire' risico's, van kankerverwekkende factoren (onder meer met betrekking tot REACH) en van risico's op besmetting door injectienaalden.

d) het bevorderen van wijzigingen in het gedrag bij werknemers door de promotie van een cultuur van risicopreventie. Integratie van gezondheid en veiligheid in opleidingsprogramma's, in het bijzonder voor jonge ondernemers, voor de KMO's en voor migrerende werknemers.

e) het ontwikkelen van methodes tot identificatie en evaluatie van nieuwe risico's inzonderheid psychosociale risico's en risico's die verband houden met nanotechnologie, risico's voor de voortplanting en musculo-skeletaire problemen.

f) het versterken van de coherentie tussen het beleid op de domeinen van de strijd tegen kanker, rookvrije werkplaatsen, duurzame ontwikkeling en de bevordering van de mentale gezondheid.

g) het voorzien van de ratificatie van de conventie 187 van de IAO betreffende het promotioneel kader voor de gezondheid en veiligheid op het werk.

Deze verschillende thema's worden voor eind juni 2008 vertaald in vijf programma's en zullen voorgelegd worden aan de sociale partners vooraleer vanaf de herfst 2008 operationeel te worden.

Teneinde een strategie te kunnen aannemen die aangepast is aan de noden, zullen wij tegelijkertijd een evaluatie lanceren, in samenwerking met de sociale partners, van de bestaande maatregelen en van het Faraoplan van 2004.

Wij zullen eveneens een kwaliteitsonderzoek lanceren naar de toestand van de gezondheid en veiligheid op het werk volgens een te definiëren methode. De problematiek van welzijn op het werk vereist een periodieke bevraging naar arbeidstevredenheid van de werknemers, naar de risico's waaraan zij blootgesteld zijn. Daarom moet volgens ons een bevraging gelanceerd worden in samenwerking onder meer met de minister van Volksgezondheid en met de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Thans bestaat op federaal vlak immers enkel de vijfjaarlijkse bevraging van de Europese Stichting tot verbetering van de leef- en arbeidsvoorwaarden te Dublin.

c) simplifier le cadre juridique qui passe par la finalisation du code du bien-être au travail, dont le projet vient d'être déposé au Conseil Supérieur pour la Prévention et la protection du travail, tout en visant la réduction des charges administratives qui pèsent sur les entreprises, particulièrement sur les PME. En même temps le renforcement sur le plan législatif de la prévention des risques musculo-squelettiques, des agents cancérigènes (notamment en relation avec REACH) et des risques d'infections par piqûres, est demandé par la Commission.

d) favoriser les changements de comportement chez les travailleurs par la promotion d'une culture de prévention des risques. Intégration de la santé et de la sécurité dans les programmes de formation, en particulier jeunes entrepreneurs, pour les PME et les travailleurs migrants.

e) développer des méthodes d'identification et d'évaluation des nouveaux risques notamment les risques psychosociaux et ceux associés à la nanotechnologie, les risques pour la reproduction, les troubles musculo-squelettiques.

f) renforcer la cohérence des politiques dans les domaines de la lutte contre le cancer, des lieux de travail sans fumée de tabac, le développement durable, la promotion de la santé mentale.

g) prévoir la ratification de la convention 187 de l'OIT concernant le cadre promotionnel pour la santé et la sécurité au travail.

Ces différents thèmes seront traduits en cinq programmes pour la fin juin 2008 et seront soumis aux partenaires sociaux avant de devenir opérationnels dès l'automne 2008.

Afin de pouvoir adopter une stratégie adaptée aux besoins, nous lancerons à la fois une évaluation des mesures existantes et du Plan PhARAon de 2004 en collaboration avec les partenaires sociaux.

Nous lancerons également une enquête de qualité sur l'état de la santé et la sécurité au travail selon une méthode à définir. La problématique du bien-être au travail requiert une enquête périodique sur la satisfaction au travail des travailleurs, sur les risques auxquels ils sont exposés. C'est pourquoi, une enquête doit, selon nous, être lancée en collaboration notamment avec le ministre de la Santé publique et les services externes de prévention et de protection au travail. Il n'existe en effet actuellement au niveau fédéral que l'enquête organisée tous les cinq ans par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin.

1.2. Vermindering van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten

Eén van de belangrijkste doelstellingen van deze regering beoogt een vermindering met 25% van de arbeidsongevallen en de verbetering van het statuut van de beroepsziekten.

1.2.1. De vermindering van de arbeidsongevallen

Het Fonds voor Arbeidsongevallen registreerde in 2006 ruim 185.039 arbeidsongevallen in de privésector. In 2006 werd een toename van 4.502 arbeidsongevallen vastgesteld (2,5% meer in vergelijking met 2005). Deze toename volgt op een periode van vijf jaar waarin het aantal ongevallen onafgebroken daalde. De toename van het aantal arbeidsongevallen concentreert zich in drie sectoren: zakelijke dienstverlening (nace 74), bouwnijverheid (nace 45) en gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (nace 85).

De oorzaken van arbeidsongevallen hebben vaak te maken met een gebrek aan ervaring, grote rotatie van werknemers op de werkvloer, kortstondige arbeidsrelaties, een complexe toestand op de werkvloer en een gebrek aan communicatie, onvoldoende beveiliging van een machine, een zekere roekeloosheid en een hoog arbeidsritme.

Het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) beschikt over een uitgebreide database van alle aangegeven arbeidsongevallen. Het is echter noodzakelijk om samen met de sociale partners verder onderzoek te laten verrichten naar de randvoorwaarden waarin arbeidsongevallen zich voordoen. De gegevens in de database van het FAO dienen daarom nog verder te worden vervolledigd en verfijnd. Een evaluatie van de gewijzigde registratiesystemen dringt zich op, om daar waar nodig, aangepast of verduidelijkt te worden.

Wij zullen campagnes ter verbetering van de arbeidsveiligheid organiseren. Deze campagnes zullen plaats vinden in nauwe samenwerking met de diensten van de FOD WASO, zowel deze belast met de promotie- en communicatieactiviteiten als de inspectiediensten van Toezicht welzijn op het werk.

Anderzijds zullen we in overleg met de sociale partners, in het kader van voormelde strategie, een plan voorstellen met nieuwe maatregelen tot preventie en controle inzake arbeidsongevallen met het oog op het verminderen van het aantal arbeidsongevallen met 25% in alle sectoren alsook in de sector van de KMO's.

Daarenboven zal, in overleg met de sociale partners, een sluitende oplossing moeten worden gevonden voor wat betreft de uitzendkrachten die momenteel bij een

1.2. Réduction du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Un des objectifs importants de cette législature visera la diminution de 25 pc des accidents du travail et l'amélioration de la situation des maladies professionnelles

1.2.1. La diminution des accidents du travail

Le Fonds des accidents du travail a enregistré 185.039 accidents du travail dans le secteur privé en 2006. Une augmentation de 4.502 accidents du travail a été constatée en 2006 (2,5% de plus par rapport à 2005). Cette augmentation suit une période de cinq ans pendant laquelle le nombre d'accidents a diminué de manière continue. L'augmentation du nombre d'accidents se concentre dans trois secteurs: services d'aide aux entreprises (nace 74), construction (nace 45) et soins de santé et services sociaux (nace 85)

Les causes des accidents du travail sont souvent liées au manque d'expérience, à la rotation importante des travailleurs sur le lieu de travail, à des relations de travail éphémères, une situation complexe sur le lieu de travail et un manque de communication, la sécurité insuffisante d'une machine, une certaine imprudence et un rythme de travail élevé.

Le Fonds des Accidents du travail (FAT) dispose d'une base de données étendue de tous les accidents du travail déclarés. Il est toutefois indispensable de faire effectuer, avec les partenaires sociaux, un examen plus approfondi des conditions connexes dans lesquelles des accidents du travail se produisent. C'est pourquoi les données dans la base de données du FAT doivent encore être complétées et affinées. Une évaluation des systèmes d'enregistrement modifiés s'impose, afin de les adapter ou de les clarifier le cas échéant.

Nous organiserons des campagnes d'amélioration de la sécurité du travail. Ces campagnes se feront en étroite collaboration avec les services du SPF ETCS, tant ceux chargés des activités de promotion et de communication que les services d'inspection du Contrôle du Bien-être au travail.

Par ailleurs, nous présenterons en concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre de la stratégie visée ci-dessus, un plan de nouvelles mesures de prévention et de contrôle en matière d'accidents du travail en vue de réduire le nombre d'accidents de 25% dans tous les secteurs et également dans le secteur des PME

Par ailleurs, en concertation avec les partenaires sociaux, une solution harmonisée devra être trouvée en ce qui concerne les travailleurs intérimaires dont l'accident

arbeidsongeval minder kosten aan de onderneming dan bij een arbeidsongeval van een eigen werknemer, alsook voor wat betreft de werknemers die een beroepsopleiding of stage volgen in het kader van beroeps- en technisch onderwijs.

De re-integratie van werknemers na een arbeidsongeval (en ook na een beroepsziekte) stelt nog concrete problemen op het vlak van loonverlies of inzake de prioriteit voor het volgen van opleidingen; er zal gezocht worden naar een oplossing in samenwerking met de sociale partners en met de Gemeenschappen die bevoegd zijn voor onder meer opleidingen.

1.2.2. De preventie en behandeling van beroepsziekten verbeteren

Wij willen zowel een betere preventie van beroepsziekten, een betere erkenning van beroepsziekten, een betere herinschakeling na een beroepsziekte als een verhoogde zichtbaarheid en hogere deskundigheid voor het Fonds voor de beroepsziekten.

Uitbreiding van de lijst van beroepsziekten en de erkenningen van beroepsziekten

Wij willen de lijst van erkende beroepsziekten uitbreiden (inzonderheid met tendinitis). Hoewel de wetgeving aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de verplichting oplegt tot aangifte van elke beroepsziekte, van een vermoede beroepsziekte en zelfs van de gevallen van voorbeschiktheid voor een beroepsziekte, wijst de praktijk uit dat er te weinig aangiften gebeuren om van een goede detectie van de beroepsziekten te kunnen gewagen, onder meer voor wat betreft de kanker die verband houdt met beroepsoorzaken.

Er zal op dat punt overleg en samenwerking gebeuren met de minister van Volksgezondheid, met de behandelende artsen voor het opsporen van etiologische beroepsfactoren. Er zal worden onderzocht of de reden hiervoor deels te wijten is aan het feit dat een gelijktijdige aangifte dient te gebeuren bij de inspectiediensten van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), waarna in voorkomend geval deze verplichting zal worden losgekoppeld van de aangifteplicht bij het Fonds voor beroepsziekten, teneinde de preventieve rol van de aangifte ten volle te laten spelen.

We zullen tegelijkertijd nagaan hoe de informatie van de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer te verbeteren, en dit met respect voor alle regels inzake de be-

de travail coûte actuellement moins à l'entreprise que celui de son propre travailleur et également en ce qui concerne les travailleurs qui suivent une formation professionnelle ou un stage dans le cadre de l'enseignement technique et professionnel.

La réintégration des travailleurs après un accident du travail (et également après une maladie professionnelle) pose encore des problèmes très concrets dans le domaine de la perte de salaire ou de la priorité pour suivre des formations; une solution sera recherchée en collaboration avec les partenaires sociaux et avec les Communautés qui sont, entre autres, compétentes en matière de formation.

1.2.2 Améliorer la prévention et le traitement des maladies professionnelles

Nous voulons à la fois une meilleure prévention des maladies professionnelles, une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles, une meilleure réinsertion après la maladie professionnelle et une meilleure visibilité et expertise pour le fonds des maladies professionnelles

Augmentation de la liste et des reconnaissances des maladies professionnelles

Nous voulons élargir la liste des maladies professionnelles reconnues (notamment aux tendinites). Par ailleurs, bien que la législation impose au conseiller en prévention-médecin du travail de déclarer toute maladie professionnelle, une maladie professionnelle présumée, voire les cas de prédisposition à une maladie professionnelle, la pratique nous apprend que trop peu de déclarations sont faites pour pouvoir parler d'une bonne détection des maladies professionnelles et notamment en ce qui concerne le cancer lié à des causes professionnelles.

Une concertation et collaboration auront lieu sur ce point, en collaboration avec la ministre de la Santé avec les médecins traitants dans la recherche des facteurs étiologiques professionnels. On examinera s'il faut en partie imputer cet état de choses au fait qu'une déclaration doit être faite en même temps aux services d'inspection du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS), auquel cas cette déclaration sera dissociée de l'obligation de déclaration au Fonds des maladies professionnelles, afin que la déclaration puisse jouer pleinement son rôle de prévention.

On examinera en même temps comment améliorer l'information du conseiller en prévention-médecin du travail, moyennant le respect de toutes les règles en

scherming van de persoonlijke levenssfeer, betreffende het gevolg voorbehouden aan zijn aangifte bij het fonds voor beroepsziekten.

Ten slotte zal een elektronisch aangifteformulier worden ontwikkeld waardoor de communicatie tussen de arbeidsgeneeskundige en de verzekeringsinstantie op de meest vlotte en moderne manier kan verlopen.

Een betere preventie

In 2007 werd het project tot preventie van de lage rugpijn, dat aanvankelijk beperkt was tot het verzorgend personeel, veralgemeend naar het geheel van rugbelastende beroepen. Gezien het succes van dit eerste initiatief, is het nodig zich toe te leggen op de preventie van andere arbeidsgerelateerde ziekten.

Met de sociale partners zal nagegaan worden hoe de preventieve acties van het FBZ verder uitgebreid kunnen worden, waarbij ze niet beperkt worden tot de eigenlijke beroepsziekten, maar eveneens betrekking hebben op andere – beroepsgerelateerde – aandoeningen zoals RSI of beroepskankers.

Vanuit Europa wordt gevraagd om nieuwe risico's beter in kaart te brengen, waarbij onderzoek naar psychosociale klachten en aandoeningen van het motorisch systeem prioriteit verdienen.

In aansluiting op het rapport van de NAR van 2 mei 2006 over de tenuitvoerlegging van het Europees kaderakkoord, betreffende werkgerelateerde stress, moet het Fonds voor de beroepsziekten in overleg met de sociale partners dan ook preventieve acties voorstellen en ontwikkelen die de psychosociale belasting in het arbeidsmilieu binnen aanvaardbare grenzen houden.

Ook hier dringt zich een coördinatie van de preventieacties en – campagnes samen met de diensten van de FOD WASO, zowel deze diensten belast met de promotie en communicatieactiviteiten als de inspectiediensten van toezicht op het welzijn op het werk, op. De huisartsen zullen nauw betrokken worden bij de uitwerking van deze acties.

Een betere beroepsherinschakeling van de werknemers die uit hun beroep zijn verwijderd

Het afsluiten in 2007 van samenwerkingsakkoorden met de verschillende gewestelijke instellingen voor beroepsopleiding zal toelaten dat in 2008 de personen die te maken hebben met een verwijdering worden aangemoedigd een beroepsopleiding te volgen die

matière de protection de la vie privée, concernant les suites réservées à sa déclaration au Fonds des maladies professionnelles.

Enfin, un formulaire de déclaration électronique sera mis sur pied afin que la communication entre la médecine du travail et l'instance d'assurance puisse se dérouler de la façon la plus aisée et moderne qui soit.

Une meilleure prévention

En 2007, on a généralisé à l'ensemble des métiers contraignants pour le dos le projet de prévention des lombalgies qui se limitait initialement au personnel soignant. Vu le succès de cette première initiative, il est nécessaire de se consacrer à la prévention d'autres maladies en rapport avec le travail.

On examinera avec les partenaires sociaux comment étendre encore les actions de prévention du FMP, en ne les limitant pas seulement aux maladies professionnelles proprement dites mais en incluant également les autres affections – en relation avec la profession – comme les RSI ou les cancers professionnels.

L'Europe demande de mieux identifier les nouveaux risques, en accordant la priorité à l'examen des problèmes psychosociaux et des affections de l'appareil locomoteur.

Dans le prolongement du rapport du CNT du 2 mai 2006 sur la mise en oeuvre de l'accord cadre européen concernant le stress professionnel, le Fonds des maladies professionnelles doit, en concertation avec les partenaires sociaux, proposer et développer des actions préventives permettant de maintenir la charge psychosociale dans le milieu de travail dans des limites acceptables.

Ici aussi s'impose une coordination des actions et des campagnes de prévention avec les services du SPF ETCS, tant ceux chargés des activités de promotion et de communication que les services d'inspection du Contrôle du bien-être au travail. Les médecins généralistes seront étroitement associés à l'élaboration de ces actions.

Une meilleure réinsertion professionnelle des travailleurs écartés de leur profession

La conclusion en 2007 d'accords de coopération avec les différents organismes régionaux de formation professionnelle permettra en 2008 d'encourager les personnes qui ont fait l'objet d'un écartement à suivre une formation professionnelle compatible avec leur état

overeenstemt met hun gezondheidstoestand. Op die manier kunnen deze personen opnieuw ingeschakeld worden op de arbeidsmarkt.

De verschillende regimes ter verwijdering van zwangere vrouwen harmoniseren

Op dit ogenblik leiden zwangere vrouwen die omwille van een beroepsrisico verwijderd worden, financieel verlies en worden zij op verschillende vlakken gediscrimineerd.

Net zoals de werknemers die omwille van gezondheidsredenen stoppen met werken (bijvoorbeeld in het geval van een risicozwangerschap), verliezen de werknemers die verwijderd worden omwille van een beroepsrisico of een arbeidsongeval een deel van hun postnataal verlof.

Aangezien de laatste zes weken voor de bevalling worden afgetrokken van het moederschapsverlof, hebben zij slechts recht op 9 weken postnataal verlof (in plaats van 14). De preventief verwijderde vrouwen worden overigens verschillend behandeld.

Deze verschillen in behandeling hebben voor gevolg dat de situatie van de zwangere vrouwen onzeker is. Om deze reden zullen er in overleg met het Fonds voor Beroepsziekten voorstellen worden uitgewerkt om de verschillende stelsels voor de verwijdering van zwangere vrouwen te harmoniseren.

1.2.3. Een hogere deskundigheid en verhoogde zichtbaarheid voor het Fonds voor de beroepsziekten

Wij willen de zichtbaarheid van het Fonds voor de beroepsziekten, dat onvoldoende bekend is bij het grote publiek, verhogen door informatiecampagnes. Anderzijds zal in 2008 een evaluatie plaats vinden van de nieuwe medische commissies die sedert 2007 werden ingesteld en van de Wetenschappelijke raad en de samenwerking met de wetenschappelijke wereld zal versterkt worden teneinde de deskundigheid inzake beroepsziekten te verbeteren.

1.2.4. Een eerste evaluatie van het asbestfonds

Een Fonds ter schadeloosstelling van de asbestslachtoffers in België werd in 2007 opgericht. Een eerste evaluatie van deze nieuwe wetgeving en het functioneren en de financiering van dit Fonds moet gebeuren.

de santé. De cette façon, ces personnes pourront être réintégrées dans le marché du travail.

Harmoniser les différents régimes d'écartement des femmes enceintes

Actuellement, les femmes enceintes écartées en raison d'un risque professionnel subissent des pertes financières et des discriminations à divers niveaux.

Tout comme les travailleuses qui arrêtent de travailler pour des raisons de santé (comme par exemple dans le cas d'une grossesse à risque), les travailleuses écartées en raison d'un risque professionnel ou d'un accident du travail, se voient privées d'une partie de leurs congés postnatals.

Les six dernières semaines avant l'accouchement étant déduites des 15 semaines de congés de maternité, elles n'ont droit qu'à un congé postnatal de 9 semaines (au lieu de 14). Par ailleurs, les femmes écartées préventivement sont traitées de manière différente.

Ces différences de traitement ont pour conséquence de précariser la situation des femmes enceintes. C'est la raison pour laquelle des propositions visant à l'harmonisation des différents régimes d'écartement des femmes enceintes seront élaborées en concertation avec le Fonds des Maladies professionnelles.

1.2.3 Une meilleure expertise et visibilité pour le Fonds des maladies professionnelles

Nous voulons augmenter la visibilité de fonds des maladies professionnelles insuffisamment connu du grand public par des campagnes d'information. Par ailleurs, une évaluation des nouvelles commissions médicales mises en place depuis 2007 et du Conseil scientifique aura lieu en 2008 et une collaboration avec le monde scientifique sera renforcée en vue d'améliorer encore l'expertise sur les maladies professionnelles.

1.2.4 Une première évaluation du fonctionnement du Fonds amiante

Un Fonds d'indemnisation en faveur des victimes de l'amiante en Belgique a été instauré en 2007. Une première évaluation de l'impact de cette nouvelle législation ainsi que du fonctionnement et du financement de ce Fonds doit être faite.

1.3. Een verbetering van de werking van de externe preventiediensten

De Belgische aanpak van de preventie van arbeids-gerelateerde ongevallen en gezondheidsproblemen is gesteund op de verplichte aanwezigheid van preventiedeskundigen, bijgestaan door externe deskundigen, de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Deze laatste spelen een cruciale rol in het bezit van de knowhow inzake preventie en in de verspreiding en toepassing ervan, vooral in de KMO's. Het is essentieel dat deze diensten optimaal functioneren en dat zij kennis en ervaring onderling uitwisselen in het kader van federale onderzoeken naar arbeidsrisico's.

De externe diensten hebben sinds hun ontstaan al zekere resultaten geboekt. We zullen samen met de sociale partners initiatieven nemen om hun rol te versterken en het functioneren van de externe diensten te verbeteren inzonderheid door de aanpassing van de tarificatie via het in werking stellen van hun erkenning door het versterken van de opleiding van preventieadviseurs.

1.4. Het welzijn van werknemers «in transitie» of kwetsbare werknemers verbeteren

Arbeidsomstandigheden van de transitionele en fluctuerende arbeidsmarkt hebben ook voor het welzijn op het werk gevolgen. Men mag zich dus niet enkel interesseren voor de arbeid en de arbeidsomstandigheden in strikte zin, maar men dient ook aandacht te hebben voor de transities die zich voordoen.

Dit heeft zich gemanifesteerd in het welzijnsbeleid met betrekking tot het onthaal, het peterschap, de vorming van en het medisch toezicht op de stagiairs, maar ook voor wat betreft tewerkstellingsvormen van korte duur of met steeds wisselende opdrachten zoals onderaanneming, outsourcing en interim-arbeid. Verhoogde aandacht is dan ook nodig voor (nieuwe) risicogroepen, bij onderaanneming, detachering, migranten, oudere werknemers, interim-arbeid en ook voor het welzijn van zelfstandigen op het werk.

De regering zal er onder meer over waken dat nieuwe akkoorden worden gesloten en nieuwe maatregelen worden getroffen specifiek voor wat betreft de preventie op deze verschillende domeinen, onder meer het tot stand brengen van enige vorm van informatie en samenwerking inzake de geëxporteerde risico's tussen de opdrachtgever en de externe onderneming, teneinde de evaluatie van risico's te versterken bij het ontwikkelen van een project.

De verschuiving naar een transitionele markt moet zich onder meer vertalen in een grotere aandacht voor

1.3. Une amélioration du fonctionnement des services externes de prévention

L'approche belge de la prévention des accidents et des problèmes de santé en relation avec le travail se base sur la présence obligatoire d'experts en prévention, assistés par des experts externes, les services externes de prévention et de protection au travail. Ces derniers jouent un rôle crucial pour la présence de l'expertise en matière de prévention et pour sa diffusion et son application, surtout dans les PME. Il est essentiel que ces services fonctionnent bien et qu'ils échangent des connaissances et des expériences dans le cadre de recherches fédérales sur les risques professionnels.

Depuis leur création, les services externes ont déjà obtenu certains résultats. Avec les partenaires sociaux, nous prendrons des initiatives pour renforcer le rôle et améliorer le fonctionnement des services externes notamment en adaptant la tarification, en mettant en œuvre leur agrégation en renforçant la formation des conseillers en prévention.

1.4. L'augmentation du bien-être pour les travailleurs «en transition» ou les travailleurs plus précaires

Des conditions de marché du travail provisoires et fluctuantes ont aussi des effets sur le bien-être au travail. On ne peut pas s'intéresser uniquement au travail et aux conditions de travail au sens strict, on doit également s'attacher aux transitions qui se produisent. Ceci s'est manifesté dans la politique du bien-être relative à l'accueil, dans le parrainage, dans la formation et la surveillance médicale des stagiaires mais aussi dans les formes d'occupation de courte durée ou avec des missions sans cesse changeantes comme la sous-traitance, l'externalisation et le travail intérimaire. Une attention accrue est dès lors nécessaire pour les (nouveaux) groupes à risque, en cas de sous-traitance, de détachement, pour les migrants, les travailleurs âgés, le travail intérimaire et aussi pour le bien-être des travailleurs indépendants au travail.

Le gouvernement veillera notamment à ce que de nouveaux accords et de nouvelles mesures notamment de prévention soient prises dans ces différents domaines pour instaurer une forme d'information et de collaboration au sujet des risques exportés entre le donneur d'ordre et l'entreprise externe et pour renforcer l'évaluation des risques lors de la conception d'un projet.

Le glissement vers un marché du travail transitionnel doit notamment se traduire par une attention plus

psychosociale risico's en werkdruk. De integratie van werknemers met (eventueel) een verminderde arbeidsgeschiktheid werd in het recente verleden aangepakt door het verbeteren van de mogelijkheid om beroep te doen op de arbeidsgeneesheer na arbeidsongeschiktheid van vier weken of meer. Een betere integratie vereist een betere samenwerking met de huisartsen, een grotere betrokkenheid van de werkgever, zonder de neutrale rol van de arbeidsgeneesheren in vraag te stellen, een goede samenwerking van de Gemeenschappen en met de minister van Volksgezondheid.

Ook de aanpassing van de arbeid voor andersvaliden valt hieronder. Het gaat hier om een tweesporenbeleid: enerzijds de aanpassing van de werkpost en anderzijds de aanpassing van de arbeidsorganisatie in het kader van de re-integratie of het behoud op de arbeidsplaats. Samenwerking met de Gemeenschappen is hier noodzakelijk; eventueel kunnen met het Ervaringsfonds bijkomende middelen geactiveerd worden.

1.5. Het verminderen van de psychosociale belasting op het werk

De bedoeling van de wet van 10 januari 2007 was een aanpassing op meerdere vlakken van de bestaande regeling, de versterking van de rol van de vertrouwenspersonen en van de interne preventieprocedure, de verduidelijking van de rol van de inspectie en van de hoven en rechtbanken, de verduidelijking van de ontslagprocedure en meer aandacht voor feiten gepleegd door derden op het werk. Maar ze bevatte ook een ander zeer belangrijk element: de uitbreiding tot elke vorm van (overmatige) belasting op het werk om psychosociale redenen, waardoor ook de arbeidsorganisatie op zich weerhouden werd als mogelijke bron voor conflicten en stress. Deze ontwikkelingen maken het noodzakelijk nieuwe tools en instrumenten ter beschikking te stellen van werknemers en werkgevers.

Het past deze recente wetgeving, zoals in 2002 het geval was, te evalueren na twee jaar werking; hiertoe kan hetzelfde schema gevolgd worden als in 2004, met name een interne evaluatie door de FOD WASO met de betrokken beroepsmilieus, gevolgd door een evaluatie door de Nationale arbeidsraad en door het Parlement.

1.6. Het verminderen van drugs, alcohol en tabak op het werk

In het inter-professioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode 2007-2008 hebben de sociale partners zich voorgenomen om, naast hun andere initiatieven in

grande portée aux risques psychosociaux et à la pression du travail. On s'est attelé récemment à l'intégration de travailleurs ayant (éventuellement) une aptitude au travail réduite en améliorant la possibilité de faire appel au médecin du travail après une incapacité de travail de quatre semaines ou plus. Une meilleure intégration demande une meilleure collaboration avec les médecins généralistes, un plus grand engagement de l'employeur, sans remettre en question le rôle neutre des médecins du travail, une bonne collaboration avec les Communautés et la ministre de la Santé.

L'adaptation du travail aux moins valides est également concernée. Il s'agit d'une politique visant un double objectif: d'une part, l'adaptation du poste de travail et d'autre part, l'adaptation de l'organisation du travail dans le cadre de la réintégration ou du maintien sur le lieu de travail. Il est nécessaire ici de collaborer avec les Communautés; on peut éventuellement activer des moyens complémentaires grâce au Fonds de l'expérience professionnelle.

1.5. Diminuer la charge psychosociale au travail

La loi, promulguée le 10 janvier 2007, avait pour objectif d'adapter la réglementation existante à plusieurs égards, de renforcer le rôle des personnes de confiance et de la procédure de prévention interne, de clarifier le rôle de l'inspection et des cours et tribunaux, de clarifier la procédure de licenciement et d'accorder une plus grande attention aux faits commis par des tiers sur le lieu de travail. Mais elle comportait un autre élément très important: son extension à toute forme de charge (excessive) au travail pour des motifs psychosociaux, l'organisation du travail étant ainsi également retenue comme source éventuelle de conflits et de stress. En raison de ces nouvelles évolutions, de nouveaux outils et instruments doivent être mis à la disposition des travailleurs et des employeurs.

Il convient aussi, comme ce fut le cas en 2002, d'évaluer la nouvelle réglementation après deux ans d'application; on peut suivre, pour ce faire, le même schéma qu'en 2004, à savoir une évaluation interne par le SPF ETCS avec les milieux professionnels concernés, suivie d'une évaluation par le Conseil national du Travail et par le Parlement.

1.6 La diminution des assuétudes, alcool et tabagisme au travail

Dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 pour la période 2007-2008, les partenaires sociaux se sont engagés, en plus de leurs autres initiatives dans

dit kader, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten met de bedoeling dat elke onderneming een alcohol- en drugbeleid zou voeren. Deze problematiek is immers verstrekkend en grijpt in op het functioneren op de werkvloer, maar ook op de leefomstandigheden van de werknemers zelf, van hun collega's werknemers, de werkgever en ten slotte maar niet in het minst op die van de familiale omgeving van de werknemer. Zij belangt dan ook de werknemers, de werkgevers en de overheid aan. Zij houdt ook verband met de re-integratiepolitiek waarop de nadruk ligt; zij veronderstelt andermaal een versterkte samenwerking met Volksgezondheid en met de Gemeenschappen. Met de sociale partners van de Nationale Arbeidsraad zal nagegaan worden of, naast een collectieve arbeidsovereenkomst, andere wetgevende initiatieven nodig zullen zijn. Een federale campagne ter promotie van de nieuwe regelgeving zal zo snel mogelijk gestalte krijgen.

In 2005 kwam een sluitende regeling tot stand over het verbod te roken op het werk. Het ogenblik is aangebroken om die regeling te evalueren en daar waar nodig nog te verfijnen, na raadpleging van de sociale partners, hierbij kan gedacht worden aan de rooklokalen en aan de regeling in de horeca, uiteraard dit laatste in samenwerking met mijn collega bevoegd voor de volksgezondheid.

2. Een nieuw beleid aangaande tijdsbeheer en een betere verzoening tussen familiaal en professioneel leven

Voor de werknemers heeft levenskwaliteit voornamelijk te maken met de mogelijkheid om gezinsleven en beroepsloopbaan beter op elkaar te kunnen afstemmen, om tijd te hebben voor de kinderen en zich vrij te maken op de belangrijke momenten van hun leven of om er te kunnen zijn voor de mensen rondom zich, onder meer wanneer die gezondheidsproblemen hebben. Gezinnen hebben meer dan ooit nood aan hulp, ondersteuning en waardering en moeten centraal staan in de overwegingen die aan de basis liggen van een werkgelegenheidsbeleid. Deze ambitie vormt trouwens de kern van de regeringsverklaring.

Het is de ambitie van deze legislatuur de ontplooiing van personen en gezinnen te bevorderen door via een reflectie op te starten en concrete voorstellen te komen tot een versterkte aanpak van het beheer van vrije tijd en gezinstijd gedurende de beroepsloopbaan.

ce cadre, à conclure au sein du Conseil national du travail une convention collective de travail visant à ce que chaque entreprise mène une politique en matière de drogue et d'alcool. La problématique est en effet lourde de conséquences et influence le fonctionnement sur le lieu de travail mais aussi les conditions de vie des travailleurs mêmes, de leurs collègues travailleurs, de l'employeur et surtout de l'entourage familial du travailleur. Cette problématique concerne dès lors les travailleurs, les employeurs et les pouvoirs publics. Elle a également un lien avec la politique de réintégration sur laquelle l'accent est mis; elle suppose à nouveau une collaboration renforcée avec la Santé publique et avec les Communautés. On examinera avec les partenaires sociaux du Conseil national du travail si, outre la convention collective de travail, d'autres initiatives législatives seront nécessaires. Une campagne fédérale de promotion de la nouvelle réglementation prendra forme le plus rapidement possible.

En 2005, un régime a été mis en place en ce qui concerne l'interdiction de fumer au travail. Le moment est venu d'évaluer ce régime et de l'améliorer, après consultation des partenaires sociaux; on peut penser ici aux fumoirs et au régime prévalant dans l'Horeca, ce dernier point en collaboration, bien sûr, avec mon collègue compétent pour la santé publique

2. Une nouvelle politique de gestion du temps et une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

La qualité de vie des travailleurs passe, principalement par la capacité de pouvoir mieux combiner sa vie professionnelle et sa vie familiale, donner du temps à ses enfants, pouvoir se libérer dans les moments les plus importants de leur vie ou de la vie des proches lorsque notamment ces derniers connaissent des problèmes de santé. Les familles ont plus que jamais besoin d'être aidées, soutenues et considérées. Elles nécessitent qu'on les place aussi au centre des préoccupations d'une politique de l'emploi. C'est d'ailleurs cette ambition qui se retrouve au cœur de la déclaration gouvernementale.

Cette législature a l'ambition de favoriser l'épanouissement personnel et familial en lançant une réflexion et des propositions concrètes en vue d'arriver à une approche renforcée de la gestion du temps libre et du temps familial durant la carrière.

2.1. Een tijd-spaarrekening

Het is in die geest dan wij aan de sociale partners zullen vragen om, zonder te raken aan de bestaande rechten (op basis van wettelijke bepalingen, met inbegrip van de collectieve arbeidsovereenkomsten) inzonderheid voor wat betreft verloven, het tijdskrediet en het brugpensioen, een systeem van 'loopbaanrekening' uit te werken op basis waarvan de werknemers bewuste keuzes kunnen maken tijdens de verschillende fasen van hun leven, het ritme van hun loopbaan naar eigen voorkeur kunnen moduleren, de kwaliteit van hun loopbaan op bepaalde ogenblikken kunnen verbeteren en de combinatie tussen gezinsleven en beroepsloopbaan beter kunnen organiseren. Hierdoor zal het voor een deel ook mogelijk worden beter in te spelen op de huidige evoluties van de organisatie van de arbeid.

Deze «loopbaanrekening» zou kunnen toelaten het toevoegen van de bestaande rechten voor ogen te houden en hun versterking inzake familiaal verlof om aldus in gebeurlijk geval te komen tot een notie «recht op een gezinstijdskrediet», dat over de gehele loopbaan kan gespreid worden.

De evenwichtige uitwerking van deze «loopbaanrekening» tijdens de legislatuur kan uitmonden in een nieuw, menselijker en soepeler beheer van de levensfasen in het kader van de beroepsloopbaan.

2.2. Versterkte en meer toegankelijke verloven

De regering zal, in overleg met de sociale partners, en na een evaluatie van het gebruik van het systeem van de bestaande verlofstelsels de mogelijkheden bestuderen hoe bepaalde verlofsystemen, zoals het ouderschapsverlof en het adoptieverlof, te versterken en toegankelijker te maken en het moederschapsverlof aan te passen.

Wat het ouderschapsverlof betreft, is België één van de Europese landen waar de duur van het ouderschapsverlof het kortst is. Bovendien hebben niet alle ouders altijd de mogelijkheid ervan te genieten, omwille van de huidige vergoeding van dit verlof. Er moet dus nagedacht worden over de toegankelijkheid, de duur en de vergoeding van het ouderschapsverlof.

Het adoptieverlof moet verlengd worden zodat op termijn de duur van het moederschapsverlof bereikt wordt. Tenslotte kunnen de laatste weken van het moederschapsverlof benut worden om de werkneemster toe te laten het werk in alle rust te hervatten.

2.1 Un compte épargne-temps

C'est dans cet esprit que nous demanderons aux partenaires sociaux d'examiner l'opportunité, sans toucher aux droits existants (sur la base des dispositions légales, en ce compris les conventions collectives de travail) notamment en ce qui concerne les congés, le crédit temps et la prépension, de mettre sur pied un système de «compte-carrière» à l'aide duquel les travailleurs puissent faire des choix conscients dans les différentes phases de leur vie, moduler le rythme de leur carrière en fonction de leur préférence, améliorer la qualité de leur carrière à certains moments et mieux aménager la combinaison de leur vie familiale et de leur vie professionnelle. Cela permettra également en partie de mieux répondre aux évolutions actuelles de l'organisation du travail.

Ce «compte-carrière» pourrait notamment permettre d'envisager l'addition des droits existants et leur renforcement en matière de temps de congé familial en vue d'arriver le cas échéant à une notion de «droit à un crédit temps familial» à aménager le long de sa carrière.

L'élaboration équilibrée de ce «compte-carrière» peut permettre durant la législature d'arriver à une nouvelle gestion des temps de vie plus humaine et plus souple dans le cadre de sa carrière.

2.2 Des congés renforcés et plus accessibles

Le gouvernement étudiera par ailleurs, en concertation avec les partenaires sociaux, après évaluation de l'utilisation des systèmes de congé existants comment renforcer et rendre plus accessibles certains régimes de congé comme le congé parental et d'adoption et adapter le congé de maternité.

La Belgique est l'un des pays européens où la durée du congé parental est la plus courte. En outre la rémunération actuelle du congé est insuffisante pour permettre à tous les parents d'en bénéficier. Il est donc impératif de réfléchir à l'amélioration de l'accès au congé parental, de sa durée et de sa rémunération.

Le congé d'adoption devrait également être allongé afin de tendre, à terme, à la même durée que le congé de maternité. Enfin, les dernières semaines du congé de maternité pourraient notamment être aménagées pour permettre à la travailleuse de reprendre le travail en douceur.

Het voorstel voor een versterking van de verloven benadrukt de noodzaak tot harmonisatie tussen de verschillende bestaande reglementeringen. Er bestaan nog altijd belangrijke verschillen tussen de voorwaarden met betrekking tot bijvoorbeeld de leeftijd van het kind (4 jaar voor bepaalde sectoren, 6 jaar voor andere sectoren). De modaliteiten met betrekking tot de duurtijd van de periode van het ouderschapsverlof en de procedures voor het indienen van een dossier moeten eveneens geharmoniseerd worden.

Bijna 6.000 gezinnen in Vlaanderen verwelkomen kinderen met familiale moeilijkheden en die tijdelijk niet meer onder eigen dak kunnen wonen ingevolge mishandeling, verwaarlozing of verlating. Hiertoe is het nodig het onthaalverlof te concretiseren om deze gezinnen in staat te stellen hun functie als onthaalouder, met de bijbehorende specifieke verplichtingen, te kunnen verzekeren, en dit eveneens in het kader van hun professioneel leven.

Tenslotte zal in samenwerking met de minister van Volksgezondheid, getracht worden de situatie van gezinnen met een ernstig ziek of gehandicapt kind of familielid te verbeteren door inzonderheid een grotere verlofcapaciteit of meer soepelheid in de arbeidstijd voor de ouders, waarbij bijzondere aandacht gaat naar de alleenstaande ouders.

2.3. Kwalitatieve en toegankelijke kinderopvang voor iedereen

Sinds 2003 hebben de onthaalouders een beperkt sociaal statuut. Zo hebben zij nog altijd geen recht op werkloosheidsuitkeringen, de valorisering van hun anciënniteit, de erkenning van gevolgde opleidingen, de vergoeding van opleidingsdagen, betaald verlof, vakantiegeld....

Wij wensen zeer snel een kalender op te stellen voor discussies, in het bijzonder met de Gemeenschappen en de Gewesten, om te komen tot een statuut van werknemer dat een volledige sociale dekking voorziet en een echt arbeidscontract vergezeld van een vastgesteld loon.

La proposition de renforcement des congés accroît la nécessité d'une harmonisation entre les différentes réglementations existantes. Des différences importantes existent toujours entre les conditions relatives par exemple à l'âge de l'enfant en cas de congé parental (4 ans pour certains secteurs, 6 ans pour d'autres). Les modalités relatives à la durée des périodes de congé parental, les procédures d'introduction des dossiers devraient aussi être harmonisées.

Par ailleurs, aujourd'hui 6000 familles accueillent des enfants en difficulté dans leur famille, des enfants qui, temporairement, ne peuvent plus vivre chez eux parce qu'ils ont notamment été maltraités, négligés ou abandonnés. A cet égard, nous concrétiserons le congé d'accueil pour permettre à ces familles d'assurer leur fonction de parent d'accueil et ce, également dans le cadre de leur vie professionnelle.

Enfin, en collaboration avec la ministre de la Santé, il sera envisagé d'améliorer la situation des familles dont un enfant ou un proche est gravement malade, handicapé et de prévoir notamment une capacité de congé ou de souplesse dans le temps de travail renforcé pour les parents avec une attention particulière pour les parents isolés.

2.3 Un accueil de l'enfance accessible à tous et de qualité

Depuis 2003, les accueillantes ont un statut social particulier qualifié de réduit. Elles n'ont en effet toujours pas droit aux allocations de chômage, à la valorisation de l'ancienneté, à la reconnaissance des formations suivies, à la rémunération des journées de formation, aux congés payés, au pécule de vacances, ...

Nous souhaitons établir un calendrier de discussions notamment avec les Communautés et les Régions en vue arriver à un statut complet de travailleur salarié comprenant une couverture sociale complète et un véritable contrat de travail accompagné d'un salaire fixe.

V. — EEN WERKGELEGENHEIDSBELEID DAT AANGEPAST IS AAN DE NIEUWE BEHOEFTE VAN DEZE EEUW

De wereld verandert, de behoeften evolueren, de economie en de aard van de nieuwe betrekkingen ook. Wij zullen onze werkgelegenheidsstrategie moeten afstemmen op de nieuwe ecologische uitdagingen, ons openstellen voor een zekere economische immigratie, actief inspelen op de nieuwe vormen van dienstverlening aan personen en ingaan op de nieuwe vragen van nieuwe sectoren en nieuwe beroepen.

1. Een alliantie lanceren voor milieu en werk

De regering heeft zich er in de regeringsverklaring toe verbonden om een «alliantie tussen milieu en werk» te lanceren. Dit initiatief is voor de Minister van Werk van kapitaal belang. In de lijn van wat er onder meer in Duitsland met succes is gerealiseerd, zal de regering op basis van de eerste resultaten van de «Milieulente» een breed overleg opstarten met alle beleidsniveaus en betrokken overheden om de belangrijkste sectoren te identificeren en concrete maatregelen uit te werken die het mogelijk maken tegelijkertijd nieuwe werkgelegenheid te creëren en de milieuhinder te bestrijden. Wij mogen de milieurevolutie niet missen, noch in termen van verplichte radicale maatregelen, noch in termen van investeringen in werkgelegenheid. Europa en België kunnen op dit punt pioniers worden indien er een voluntaristisch beleid wordt gevoerd. Op Europees vlak is het goed eraan te herinneren dat 51% van de internationale octrooien in de sector van het milieu Europees zijn.

De regering zal de voorkeur geven aan sectoren die tal van «win-win» mogelijkheden bieden. Dankzij energiebesparende investeringen in gebouwen bijvoorbeeld verminderen de broeikasgasemissies, wordt de tewerkstelling ontwikkeld en kunnen de particulieren hun energiefactuur binnen de perken houden. Dat zijn dus ineens drie voordelen: op economisch, milieu- en sociaal vlak.

De instrumenten zijn beschikbaar en staan op punt, de sectoren zijn vragende partij en de potentiële mogelijkheden gekend. Zo genereert de bouwsector, volgens het bouwplatform van het VBO, 18 betrekkingen voor elk bijkomend miljoen euro investeringen in de werken. Twee derde van deze betrekkingen situeren zich in de eigenlijke bouwondernemingen en zijn toegankelijk voor iedereen, dankzij de ontelbare opleidingen die voor deze beroepen beschikbaar zijn. Volgens de confederatie van

V. — UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI ADAPTÉE AUX NOUVEAUX BESOINS DE CE SIÈCLE

Le monde change, les besoins évoluent, l'économie et le type d'emplois nouveaux aussi. Nous devons adapter notre stratégie d'emploi aux nouveaux défis écologiques, nous ouvrir à une certaine immigration économique, nous investir activement dans les nouveaux services aux personnes et répondre aux nouvelles demandes des nouveaux secteurs et des nouveaux métiers.

1. Lancer une alliance pour l'emploi et l'environnement

Le gouvernement s'est engagé, dans le cadre de la déclaration gouvernementale, à lancer «une alliance pour l'emploi et l'environnement». Cette initiative revêt pour la Ministre de l'Emploi une importance capitale. Dans la lignée de ce qui se fait avec succès notamment en Allemagne, le gouvernement initiera, notamment sur base des premiers résultats du «Printemps de l'environnement» une vaste concertation avec l'ensemble des niveaux de pouvoirs et autorités concernées afin d'identifier les secteurs porteurs et de parvenir à des mesures concrètes permettant de créer des nouveaux emplois tout en luttant contre la dégradation de notre environnement. Nous ne pouvons pas rater la révolution environnementale ni en termes d'obligations de mesures radicales ni en termes d'investissement pour l'emploi. L'Europe et la Belgique peuvent sur ce point devenir des pionniers en la matière si des politiques volontaristes sont menées. Au niveau de l'Europe, il est bon de rappeler que 51 pc des brevets mondiaux dans le secteur environnemental sont européens.

Le gouvernement accordera sa préférence à des secteurs dans lesquels les possibilités de «win-win» sont nombreuses. Par exemple, les investissements économeurs d'énergie dans les bâtiments permettent de réduire les émissions de gaz à effet de serre, tout en développant l'emploi et en permettant aux particuliers de maîtriser leur facture d'énergie. Il y a donc un triple avantage: économique, environnemental et social.

Les outils sont disponibles et à maturité, les secteurs sont demandeurs et les potentialités sont connues. Ainsi, selon la plate-forme construction de la FEB, la construction génère 18 emplois pour chaque million d'euros supplémentaire investi dans des travaux. Les deux tiers de ces emplois se situent dans les entreprises de construction proprement dites et sont accessibles à tous grâce aux innombrables formations disponibles pour ces professions. Selon la confédération de la construction,

de bouw zorgt het isoleren van 200.000 woningen (eengezinswoningen en appartementen) per jaar voor een vermindering met 15 % van de huidige CO₂-emissies, maar ook voor 20.000 bijkomende betrekkingen in de bouwsector.

Men kan trouwens niet ontkennen dat arbeidsgebonden activiteiten een toenemende impact hebben op het milieu, vooral deze die te maken met de professionele verplaatsingen. Zoals vermeld in de regeringsverklaring zal de regering een overleg opstarten met de sociale partners over de maatregelen die genomen moeten worden om het gebruik van de wagen voor het woonwerkverkeer terug te dringen en het vervuילend karakter van bepaalde voertuigen die in dit kader worden gebruikt te verminderen. Tal van pistes zullen onderzocht worden, zoals het gebruik van het openbaar vervoer en de mogelijkheid van een algemene terugbetaling van het openbaar vervoer als aanvulling bij de tegemoetkoming van de overheid, het telewerk, de telematica, het autodelen, het collectief vervoer georganiseerd door de ondernemingen en het langzame vervoer.

2. Ontwikkeling van werkgelegenheid in de sector van diensten aan personen

Wij zullen bijzondere aandacht besteden aan de ontwikkeling van kwalitatieve tewerkstelling in de sector van de dienstverlening aan personen. Hierbij worden drie doelstellingen nagestreefd: zorgen voor een groter aanbod van dienstverlening aan personen, meer mensen aan het werk zetten en het zwartwerk bestrijden.

2.1. De dienstencheques ontwikkelen

Het systeem van de dienstencheques kent op verschillende vlakken een groot succes:

Het aantal gecreëerde werkplaatsen heeft de verwachtingen ruimschoots overtroffen. In 2007 waren 87.152 werknemers met dienstencheques aan het werk in meer dan 1.700 erkende ondernemingen. Het gaat meestal om laaggeschoolden die de meerderheid vormen van de werkzoekenden en de werklozen. Het systeem van de dienstencheques is aldus veruit de succesvolste maatregel die de regering sinds vele jaren heeft toegepast om werkgelegenheid te scheppen. Voor 2008 verwacht men nog een sterke toename van het aantal dienstenchequewerknemers.

Het systeem heeft situaties van zwartwerk kunnen regulariseren en bijgevolg ook sociale zekerheid gegeven aan de betrokken werknemers.

l'isolation de 200.000 logements (maisons unifamiliales et appartements) par an signifie une réduction de 15% des émissions actuelles de CO₂ mais aussi 20.000 emplois supplémentaires en construction.

Par ailleurs, on ne peut nier que les activités liées au travail ont un impact grandissant sur l'environnement, notamment en ce qui concerne les déplacements professionnels. Conformément à la déclaration gouvernementale, le gouvernement entamera une concertation avec les partenaires sociaux sur les mesures à prendre afin de réduire l'usage de la voiture dans les déplacements domicile travail et le caractère polluant de certains véhicules utilisés dans ce cadre. De nombreuses pistes seront explorées, comme notamment le recours aux transports publics et la possibilité de remboursement généralisé des transports en commun en complément de l'intervention de l'État, le télétravail, la télématique, le covoiturage, le transport collectif organisé par les entreprises et le trafic lent.

2. Le développement de l'emploi dans le secteur des services aux personnes

Nous aurons une attention particulière pour le développement de l'emploi de qualité dans le secteur des services aux personnes qui correspond à trois objectifs: offrir plus de services aux personnes, mettre plus de personnes à l'emploi et lutter contre le travail au noir

2.1. Développer les titres-services

Le dispositif des titres-services connaît un véritable succès à plus d'un titre:

Le nombre d'emplois créés a largement dépassé les attentes. Ainsi, en 2007, on comptait 87.152 travailleurs titre-service occupés par plus de 1.700 entreprises agréées. La plupart du temps, il s'agit de personnes peu qualifiées, qui constituent la majorité de nos demandeurs d'emploi et de nos chômeurs. Le dispositif titre-service est ainsi la mesure qui s'est avérée la plus fructueuse pour créer de l'emploi que le gouvernement ait mis en place depuis de nombreuses années. En 2008, on s'attend à ce que le nombre de travailleurs titres-services augmente encore largement.

Il a permis de régulariser des situations de travail au noir et par conséquent aussi de donner une sécurité sociale à ces travailleurs.

In 2007 verlichtte dit systeem het dagelijks leven van 602.562 gebruikers, die in totaal 53 miljoen dienstencheques verbruikten. Naar verwacht zal in 2008 het aantal door de gebruikers gekochte dienstencheques nog met 17% toenemen tot meer dan 62 miljoen.

De huidige regering zal dan ook, net zoals de interim-regering, dit beleid ondersteunen en bestendigen binnen een voor 2008 gegarandeerd budgettair kader.

Voor 2008 is een budget van 849 miljoen euro voorzien, hetzij 199 miljoen euro meer dan in 2007. De terugverdieneffecten zijn geraamd op 310,05 miljoen euro (hetzij 36% van het budget).

De beslissingen van het begrotingsconclaaf zullen geconcretiseerd worden en er zullen verschillende initiatieven genomen worden om het stelsel in de toekomst te bestendigen en te verbeteren.

2.1.1. De indexering van de lonen van de dienstenchequewerknemers garanderen.

Het was dan ook belangrijk ervoor te zorgen dat de ondernemingen de tweede indexering van de lonen van de dienstenchequewerknemers, voorzien in juni 2008, konden betalen. Hierover werd in het kader van het begrotingsconclaaf beslist dat de gebruikersprijs vanaf 1 mei 2008 verhoogd zou worden met 0,3 euro en dus 7 euro zou bedragen, hetzij 4,9 euro na de fiscale maatregelen. Van deze 30 cent verhoging van het gebruikersaandeel zullen 22 cent volledig worden doorgestort naar de dienstenchequebedrijven om de kost van de loonindexering te dekken en 8 cent dienen om de tegemoetkoming van de overheid te laten dalen, wat leidt tot een budgettaire besparing van 5 miljoen euro voor de staat.

2.1.2. Een identieke nettoprijs van 4,9 euro voor alle gebruikers, zelfs voor wie geen fiscale aftrek geniet

In 2007 genoten ongeveer 15% van de gebruikers van dienstencheques niet van de fiscale aftrek op de dienstencheques, gewoonweg omdat zij geen belastingen betalen. Het gaat voornamelijk om personen met een laag pensioen, mindervaliden, grote gezinnen met een klein beroepsinkomen en leefloners. Zo ontstond de paradox dat de belastingplichtigen met comfortabele inkomens 4,69 euro betaalden voor hun dienstencheque (rekening houdend met het fiscale voordeel van 30 % op de 6,70 euro), terwijl mensen met een bescheiden inkomen 6,70 euro moesten betalen.

Il a permis d'alléger le quotidien de 602.562 utilisateurs en 2007, qui ont consommé au total 53 millions de titres-services. En 2008, on s'attend à ce que le nombre de titres-services achetés par les utilisateurs augmente encore de 17%, pour atteindre plus de 62 millions.

Il s'agit donc d'une politique que le gouvernement actuel, comme le gouvernement intérimaire, a décidé de soutenir et de pérenniser dans un cadre budgétaire assuré pour 2008.

Un budget de 849 millions d'euros a été prévu pour 2008, soit 199 millions d'euros de plus qu'en 2007. Les effets retour sont estimés à 310,05 millions d'euros (soit 36% du budget).

Les décisions du conclave budgétaire seront concrétisées et plusieurs initiatives seront lancées afin de pérenniser le dispositif dans le temps et de l'améliorer.

2.1.1. Garantir l'indexation des salaires des travailleurs titres-services

Ainsi, il importait de faire en sorte que les entreprises puissent payer la seconde indexation des salaires des travailleurs titres-services prévue en juin 2008. A cet égard, il a été décidé dans le cadre du conclave budgétaire que le prix utilisateur serait augmenté de 0,3 euros et attendrait ainsi 7 euros, soit 4,9 euros après les mesures fiscales, à partir du 1^{er} mai 2008. Parmi ces 30 cents d'augmentation de la part utilisateur, 22 cents seront entièrement reversés aux entreprises titres-services pour couvrir le coût de l'indexation des salaires des travailleurs et 8 cents permettront de diminuer l'intervention de l'État, générant ainsi une économie budgétaire de 5 millions d'euros pour l'État.

2.1.2. Un prix net de 4,9 euros, identique pour tous les utilisateurs, même pour ceux qui ne bénéficient pas de la déductibilité fiscale

En 2007, environ 15% des utilisateurs des titres-services ne bénéficiaient pas de la déduction fiscale sur les titres-services tout simplement parce qu'ils ne paient pas d'impôt. Il s'agit essentiellement des personnes bénéficiant d'une petite pension, des invalides, des familles nombreuses avec un petit revenu professionnel et des bénéficiaires du revenu d'intégration. On aboutissait ainsi à ce que les contribuables avec des revenus confortables paient leur titre-service à 4,69 euros (compte tenu de l'avantage fiscal de 30% sur les 6,70 euros) alors que les personnes qui disposent de revenus modestes doivent payer 6,70 euros.

Vanaf 2008 zullen alle gebruikers dezelfde nettoprijs betalen, ongeacht of ze belastingen betalen of niet. Artikel 70 van het ontwerp van programmawet heeft immers een belastingkrediet voorzien wanneer het belastbaar inkomen van de belastingplichtige niet hoger ligt dan 22.870 euro. Dit belastingkrediet is van toepassing voor de inkomsten van 2008, fiscaal jaar 2009.

2.1.3. Een overleg starten met de gefedereerde entiteiten en de sectoren in verband met de opportuniteit van de uitbreiding van de dienstencheque-activiteiten en, in voorkomend geval, de modaliteiten hiervoor bepalen

Wij zullen, zoals dat in het regeerakkoord voorzien is, overleg opstarten met de Gewesten en Gemeenschappen omtrent het toepassingsgebied van de dienstencheques, meer bepaald met betrekking tot de eventuele uitbreiding naar kinderopvang aan huis toe. Tegelijkertijd zal overleg gebeuren met de betrokken sectoren over de eventuele introductie van een systeem van dienstencheques voor werken in de tuin en kleine klussen. Het resultaat van deze twee overlegondes en de budgettaire evaluaties zullen aan de regering voorgelegd worden.

2.1.4. Vereenvoudiging en kwaliteit van de overeenkomsten

Wij zullen eveneens de mogelijkheid onderzoeken en, in voorkomend geval, de toepassingsmodaliteiten van een harmonisering van de arbeidsovereenkomsten A en B van de dienstenchequewerknemers. Het huidige onderscheid tussen twee types dienstenchequewerknemers blijkt immers complex en niet altijd opportuun.

Wij zullen ook aandachtig de resultaten opvolgen van de werkgroep georganiseerd door het paritair comité 322/01, in het bijzonder over een dergelijke harmonisering van de arbeidsovereenkomsten A en B en over de kwaliteit van de betrekkingen met dienstencheques.

2.1.5. Strijd tegen de fraude in het systeem van de dienstencheques

In de loop van 2008 zullen wij de nodige maatregelen uitwerken voor een efficiënte bestrijding van de inbreuken en misbruiken in het kader van het systeem van de dienstencheques. Deze bepalingen beogen onder meer:

- de erkenning te weigeren of in te trekken bij ondernemingen van wie de verantwoordelijken in het verleden al bij twee faillissementen betrokken zouden zijn geweest;

A partir de 2008, tous les utilisateurs bénéficieront du même prix net, qu'ils paient des impôts ou non. L'article 70 de la loi programme en projet a en effet prévu un crédit d'impôt lorsque le revenu imposable du contribuable ne dépasse pas 22.870 EUR. Ce crédit d'impôt s'applique pour les revenus de 2008, année fiscale 2009.

2.1.3. Entamer une concertation avec les entités fédérées et les secteurs concernant l'opportunité et, le cas échéant, les modalités d'une extension des activités titres-services

Nous entamerons, comme cela est prévu dans l'accord de gouvernement, une concertation avec les Régions et les Communautés sur le champ d'application des activités titre-service, plus particulièrement par rapport à l'élargissement à la garde d'enfants à domicile. En même temps une concertation sera faite avec les secteurs concernés sur l'introduction éventuelle d'un système de titres-services pour des travaux de bricolage et de jardinage. Le résultat de ces deux concertations et les évaluations budgétaires seront présentés au gouvernement.

2.1.4. Simplification et qualité des contrats

Nous examinerons également l'opportunité, et le cas échéant les modalités d'application, d'une harmonisation des contrats de travail A et B des travailleurs titres-services. Cette distinction actuelle entre deux types de travailleurs titre-service apparaît en effet complexe et pas toujours opportune.

Nous suivrons également avec attention les résultats du groupe de travail organisé par la commission paritaire 322/01 qui portent notamment sur une telle harmonisation des contrats de travail A et B et sur la qualité des emplois titres-services.

2.1.5. Lutte contre la fraude dans le dispositif titres-services

Au cours de 2008, nous mettrons en place les mesures nécessaires pour une lutte efficace contre les infractions et les abus effectués dans le cadre du dispositif titres-services. Ces dispositions visent notamment à:

- refuser ou retirer l'agrément à des entreprises dont les responsables auraient déjà été impliqués dans le passé dans deux faillites;

- de erkenning te weigeren aan ondernemingen van wie de verantwoordelijken in het verleden al deel zouden hebben uitgemaakt van bedrijven van wie de erkenning werd ingetrokken;

- te eisen dat het aantal arbeidsuren dat per trimester door de dienstenchequewerknemers gepresteerd en aan de RSZ aangegeven wordt, minstens gelijk zou zijn aan het aantal dienstencheques waarvoor de onderneming voor dezelfde periode de terugbetaling vraagt;

- het mogelijk te maken de erkenning ambtshalve in te trekken van een onderneming die achterstallen heeft bij de belastingen of de RSZ (voor minstens 2.500 euro) en geen afbetalingsplan respecteert.

Verder zal de RVA in 2008 het aantal controles verhogen tot 300 ondernemingen.

De samenwerking tussen de verschillende inspectiediensten wordt intensiever, in het bijzonder door de oprichting van een Task Force met de verschillende inspectiediensten van de RSZ-PPO, de FOD Werk en de RVA. Een systematische uitwisseling van informatie tussen de verschillende instellingen zal ook georganiseerd worden.

Deze verschillende maatregelen zullen leiden tot een budgettaire besparing geraamd op 10 miljoen euro.

Tot slot zal het aantal dienstencheques beperkt worden tot 750 per kalenderjaar en per gebruiker. Dit plafond stemt overeen met meer dan 62 dienstencheques per maand per persoon, of meer dan 15 uur per week. Deze maatregel zal in 2008 goed zijn voor een budgettaire besparing van 7,23 miljoen euro.

Dit plafond zal overigens niet van toepassing zijn voor eenoudergezinnen, gehandicapten en bejaarden die de uitkering voor bejaardenhulp genieten.

2.1.6. De winstmarges van de verschillende types dienstencheque-ondernemingen onderzoeken

Verder lijkt het ons noodzakelijk een gedetailleerde analyse te maken van de winstmarges van de verschillende types erkende ondernemingen. De door de FOD Werk gevraagde studie van Price Waterhouse Coopers (PWC) van juli 2007 heeft immers gewezen op winstmarges per ruilwaarde van een dienstencheque, die sterk variëren van de ene onderneming tot de andere. Wij zullen aandacht besteden aan de inspanningen die door de bedrijven geleverd worden over de kwaliteit van de banen (vorming, omkadering).

Dat is gedeeltelijk toe te schrijven aan het effect van de verschillende tewerkstellingsmaatregelen die de dienstencheque-ondernemingen kunnen genieten. De

- refuser l'agrément à des entreprises dont les responsables auraient déjà fait partie dans le passé de sociétés dont l'agrément a été retiré;

- exiger que le nombre d'heures de travail prestées par des travailleurs titres-services et déclarées à l'ONSS par trimestre soit au moins égal au nombre de titres-services dont l'entreprise demande le remboursement sur la même période;

- permettre de retirer d'office l'agrément d'une entreprise qui a des arriérés d'impôts ou de cotisations ONSS (d'au moins 2.500 euros) sans qu'un plan de remboursement ne soit respecté.

L'ONEM augmentera également le nombre de contrôles à 300 entreprises en 2008.

La collaboration entre les différents services d'inspection sera plus intense, notamment grâce à la mise en place d'une task force réunissant les différents services d'inspection de l'ONSS, de l'ONSS-APL, du SPF Emploi et de l'ONEM. Un échange systématique d'information entre les différentes institutions sera également organisé.

Ces diverses mesures généreront une économie budgétaire estimée à 10 millions euros.

Enfin, le nombre de chèques titres-services sera plafonné à 750 par année civile et par utilisateur. Ce plafond correspond à plus de 62 titres-services par mois par personne, soit plus de 15 heures par semaine. Cette mesure entraînera une économie budgétaire en 2008 de 7,23 millions d'euros.

Ce plafond ne sera par ailleurs pas d'application pour les familles monoparentales, pour les personnes handicapées et pour les personnes âgées qui bénéficient de l'allocation pour aide aux personnes âgées.

2.1.6. Examiner les marges bénéficiaires des différents types d'entreprises TS

Par ailleurs, il nous apparaît nécessaire de procéder à une analyse détaillée des marges bénéficiaires des différents types d'entreprises. L'étude de Price Waterhouse Coopers (PWC) de juillet 2007, commandée par le SPF Emploi, a en effet montré des marges bénéficiaires par valeur d'échange d'un titre-service, qui varient considérablement d'une entreprise à l'autre. Nous serons attentifs aux efforts faits par les entreprises sur la qualité des emplois (formation, encadrement).

Ceci est imputable en partie à l'effet des différentes mesures pour l'emploi dont peuvent bénéficier les entreprises titres-services. L'harmonisation des aides à

harmonisering van de tewerkstellingsmaatregelen en hun vervanging door een structurele vermindering, in het kader van een globale vereenvoudiging, zal eveneens onderzocht worden.

2.2. De plaatselijke WerkgelegenheidsAgentschappen (PWA)

De regering zal eveneens maatregelen treffen om het PWA-systeem voor de huishulpactiviteiten met huishoudelijk karakter geleidelijk af te sluiten voor de PWA-werknemers jonger dan 50 jaar die geen gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vertonen (33 %) en die nog in het systeem zitten. Dit systeem is overigens al sinds 2004 gesloten voor nieuwe werknemers en gebruikers.

Het gaat naar schatting om 5.400 werknemers. Er zal een lange overgangperiode nodig zijn voor de herinschakeling op de arbeidsmarkt van deze soms kwetsbare personen. Overleg met alle bevoegde autoriteiten omtrent dit punt zal gebeuren. De agentschappen zullen instaan voor het sensibiliseren en het individuele begeleiden van deze personen om hun overgang naar het systeem van de dienstencheques, naar de sociale economie of naar andere betrekkingen mogelijk te maken. Overleg met de regio's zal hieromtrent gebeuren. Tijdens deze overgangperiode zullen ook de gebruikers de nodige schikkingen kunnen treffen. Tot slot is het belangrijk om weten dat het PWA-systeem blijft bestaan voor alle andere activiteiten ten behoeve van particulieren, zoals hulp voor klein tuinonderhoud, en ten behoeve van scholen, verenigingen, plaatselijke overheden en de sectoren van de land- en tuinbouw voor seizoensarbeid.

Tot slot zal het onderzoek naar de financiële en onroerende activa van de PWA's worden verder gezet, in het bijzonder om te bepalen of nog verder gepreciseerd moet worden hoe de inkomsten van deze agentschappen aangewend moeten worden.

2.3. De sociale Maribel stimuleren

De maatregel van de sociale Maribel financiert op dit ogenblik de tewerkstelling van iets meer dan 30.000 werknemers, van wie 2/3 in de privésector en 1/3 in de openbare sector. De dotaties om deze betrekkingen te financieren, bedragen in 2008 673,2 miljoen euro (422,4 miljoen euro in de privésector en 250,8 miljoen euro in de openbare sector).

In overeenstemming met het regeerakkoord, zullen wij de sociale Maribel versterken en verbeteren. De modaliteiten en de criteria zullen onderzocht worden met de

l'emploi et leur remplacement par une réduction structurelle, dans le cadre d'une simplification globale, sera également examinée.

2.2. Agences locales pour l'emploi (ALE)

Le gouvernement prendra également les dispositions pour fermer progressivement le régime des ALE, en ce qui concerne les activités d'aide à domicile de nature ménagère, aux travailleurs ALE âgés de moins de 50 ans qui ne souffrent pas d'une incapacité partielle de travail (33%) et qui sont encore dans ce dispositif. Il faut rappeler que dans ces activités couvertes par le titre-service, le système ALE était déjà fermé depuis 2004 aux nouveaux travailleurs et utilisateurs.

On estime à 5.400 le nombre de travailleurs concernés. Une longue période transitoire sera, à tout le moins nécessaire, afin d'assurer le reclassement de ces personnes parfois fragilisées sur le marché de l'emploi. Une concertation aura lieu avec toutes les autorités concernées sur ce point. Une sensibilisation et un accompagnement individuel de ces personnes seront organisés par les agences en vue de permettre leur transition vers le système des titres-services, vers l'économie sociale ou d'autres emplois. Une concertation avec les Régions aura lieu sur ce point. Cette période transitoire permettra également aux utilisateurs de prendre les dispositions nécessaires. Enfin, il faut également savoir que le régime ALE reste ouvert pour toutes les autres activités au profit des particuliers, notamment l'aide au petit entretien des jardins, et au profit des écoles, des associations, des autorités locales et des secteurs de l'horticulture et de l'agriculture pour des travaux saisonniers.

Enfin, l'examen des avoirs financiers et immobiliers des ALE sera poursuivi en vue notamment de déterminer s'il y a lieu de préciser davantage l'affectation des recettes de ces agences.

2.3 Stimuler le Maribel social

La mesure Maribel social permet de financer actuellement l'emploi d'un peu plus de 30.000 travailleurs qui se répartissent à concurrence de 2/3 dans le secteur privé et 1/3 dans le secteur public. Les dotations qui financent ces emplois s'élèvent à 673,2 millions € en 2008 (422,4 millions € dans le secteur privé et 250,8 millions € dans le secteur public).

Conformément à l'accord de gouvernement, nous renforcerons et améliorerons le Maribel social. Les modalités et les critères seront examinés avec les partenaires

sociale partners. Zij moeten in de eerste plaats gericht zijn op de tewerkstelling en garanties bieden in termen van efficiëntie en doelmatigheid.

2.4. De activiteitencoöperaties versterken

Wij zullen de initiatieven stimuleren die werkzoekenden, leefloners en jongeren in de wachttijd aanmoedigen om zich te vestigen als zelfstandige of hun eigen bedrijf op te starten. In die zin heeft de wet houdende diverse bepalingen van 1 maart 2007 een wettelijk kader gecreëerd voor de activiteitencoöperaties. Dankzij dit kader kunnen werklozen en rechthebbenden op het leefloon of op sociale hulp die zich als zelfstandige willen vestigen of hun eigen onderneming willen oprichten, gedurende de periode van maximum 18 maanden tijdens dewelke zij begeleid worden door een activiteitencoöperatie, verder hun uitkeringen genieten.

Voor de toepassing van dit wettelijk kader is echter een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit tot uitvoering nodig, dat de doelgroep, de voorwaarden en de modaliteiten voor het behoud van het recht op uitkeringen, de cumulatieregels, enz. bepaalt. Het is van cruciaal belang te vermijden dat er een statuut ontstaat tussen het statuut van werknemer en dat van zelfstandige.

Hiertoe werd een werkgroep opgericht waarin naast mijn kabinet ook de FOD Werk en het kabinet van de minister van Sociale Integratie als vertegenwoordigers van de activiteitencoöperaties zetelen. Er zal zeker overleg zijn met de sociale partners. Het is cruciaal om te vermijden dat een precair statuut verschijnt tussen het statuut van zelfstandige en deze van werknemer.

2.5. De langdurig werkzoekenden inschakelen

Het Regeerakkoord voorziet dat «voor die personen die langdurig werkloos zijn, en dit ondanks begeleiding en doorgedreven vorming, de oriëntatie naar een inschakelproject zal versterkt worden in samenwerking met de regio's.» Ik zal, omdat het hier gaat om bijzonder kwetsbare werkzoekenden, bijzonder oplettend zijn in verband met dit doel.

3. Investeren in onderzoek en ontwikkeling en nieuwe beroepen en nieuwe technologieën

Wij zullen bijzondere aandacht besteden aan kennisberoepen en aan nieuwe technologieën teneinde de ontwikkeling te ondersteunen van goederen en diensten met een hoge toegevoegde waarde die leiden tot de creatie van gekwalificeerd en minder gekwalificeerd werk. De bestaande maatregelen inzonderheid inzake

sociaux. Ceux-ci devront cibler l'emploi en priorité et viser des garanties en termes d'effectivité et d'efficacité.

2.4 Renforcer les coopératives d'activité

Nous stimulerons les initiatives encourageant les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et les jeunes en stage d'attente à s'installer comme indépendant ou à lancer leur propre entreprise. Dans cet esprit, la loi portant des dispositions diverses du 1^{er} mars 2007 a créé un cadre légal pour les coopératives d'activités. Grâce à ce cadre, des chômeurs, des bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale qui désirent s'installer comme indépendants ou créer leur entreprise peuvent, pendant la période de maximum 18 mois où ils sont accompagnés par une coopérative d'activité, continuer à bénéficier de leurs allocations.

Néanmoins, pour être d'application, ce cadre légal doit maintenant être exécuté par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, afin de déterminer notamment le groupe cible, les conditions et les modalités du maintien du droit aux allocations, les règles de cumul, etc.

Un groupe de travail qui réunit à la fois mon cabinet, le SPF Emploi, le cabinet de la ministre de l'Intégration sociale et des représentants des coopératives d'activités a été constitué à cette fin. Il y aura également une concertation avec les partenaires sociaux. Il est crucial d'éviter l'apparition d'un statut précaire entre le statut d'indépendant et de travailleur.

2.5. Insérer les chômeurs de longue durée

L'accord de gouvernement prévoit que «pour des personnes qui atteignent la durée de chômage de longue durée, en dépit d'un accompagnement et d'une formation accrues, l'orientation vers des projets d'insertion sera renforcée en concertation avec les Régions». S'agissant des demandeurs d'emploi, particulièrement fragilisés, j'accorderai une attention particulière à cet objectif.

3. Investir dans la recherche et l'innovation et les nouveaux métiers et nouvelles technologies

Nous aurons une attention particulière pour les métiers de la connaissance et des nouvelles technologies afin de soutenir le développement de biens et services de haute valeur ajoutée et, par ailleurs, créateurs d'emplois qualifiés et moins qualifiés. Les mesures existantes notamment en ce qui concerne les chercheurs

onderzoekers kunnen, in voorkomend geval, versterkt worden en er kunnen diverse maatregelen bedacht worden om de werkgelegenheidsgraad te verzekeren in deze veelbelovende sectoren.

4. Bepaalde economische migratie toestaan

Voor de eerste keer gaat de legislatuur die begint de kans geven om tegelijkertijd een zekere economische migratie voor knelpuntberoepen mogelijk te maken, en ook mensen zonder papieren te regulariseren die al verscheidene maanden hier wonen en die kunnen aantonen dat er een daadwerkelijke jobaanbieding of een reële mogelijkheid om een zelfstandige activiteit op te starten is.

Deze nieuwe opening beantwoordt aan verscheidene doelstellingen: een antwoord geven op de behoeften van knelpuntsectoren, integratiekansen bieden aan mensen uit socio-economisch armere landen, oplossingen vinden voor mensen die in de clandestiniteit zitten en op termijn een antwoord bieden op de demografische problemen die nauw samenhangen met de vergrijzing van de Belgische bevolking en met het groter wordende onevenwicht tussen de actieven en onactieven op de arbeidsmarkt en op de gevolgen daarvan op het Belgische sociale-zekerheidsstelsel.

4.1. Het opheffen van de beperkingen op het vrij verkeer van werknemers en zelfstandigen van de nieuwe lidstaten

In overeenstemming met de regeringsverklaring zullen de beperkingen op het vrije verkeer van werknemers en zelfstandigen van de 10 nieuwe lidstaten van de Europese Unie op korte termijn wegvallen, net zoals dit nu al het geval is voor 11 van de 15 lidstaten. Aan de vier begeleidingsmaatregelen die vereist waren voor de openstelling van de markt, zoals opgesomd in het K.B. van 24 april 2006, is voldaan, behalve aan één van de maatregelen met betrekking tot de solidaire verantwoordelijkheid van de voornaamste aannemers of opdrachtgevers voor de loon- en arbeidsomstandigheden van ter beschikking gestelde buitenlandse werknemers. We zullen erop letten dat er voor dit punt een oplossing wordt gevonden met de sociale partners.

4.2. Toegang tot de arbeidsmarkt in knelpuntsectoren voor onderdanen van niet EU-landen

In overleg met de gewesten en de sociale partners introduceert de regering op korte termijn de mogelijkheid van een economische migratie, rekening houdende met de huidige reserves op de arbeidsmarkt en met het effect van de nakende opheffing van de beperkingen op het

pourront être, le cas échéant, renforcées et diverses mesures complémentaires imaginées pour s'assurer de la croissance de l'emploi dans ces différents secteurs prometteurs.

4. Permettre une certaine immigration économique

Pour la première fois, la législature qui commence va permettre à la fois d'ouvrir les possibilités d'une certaine immigration économique dans le cadre des métiers en pénurie et également de régulariser les personnes sans papiers qui se trouvent chez nous depuis plusieurs mois et peuvent démontrer l'existence d'une offre d'emploi effective ou d'une possibilité réelle de lancement d'une activité indépendante.

Cette ouverture nouvelle répond à différents objectifs: répondre aux besoins des secteurs en pénurie, donner des chances d'insertion aux personnes en provenance de pays moins favorisés en matière socio-économique, trouver des solutions pour les personnes qui se trouvent dans la clandestinité et, à terme, répondre aux problèmes démographiques liés prochainement au vieillissement de la population belge et au déséquilibre grandissant entre les parts d'actifs et d'inactifs sur le marché du travail et à leurs conséquences sur le système de sécurité sociale belge.

4.1 La levée des restrictions à la libre circulation des travailleurs salariés et indépendants des nouveaux États-membres

Conformément à la déclaration gouvernementale, les restrictions à la libre circulation des travailleurs salariés et indépendants des nouveaux États-membres de l'Union européenne seront à court terme supprimées comme c'est d'ailleurs le cas chez 11 des 15 États-membres. Les 4 mesures d'accompagnement requises pour cette ouverture du marché telles qu'énumérées dans l'AR royal du 24 avril 2006 sont remplies, mis à part l'une d'entre elles relative à la responsabilité solidaire des entrepreneurs principaux ou des donneurs d'ordre en ce qui concerne les conditions de rémunération et de travail des travailleurs étrangers mis à disposition. Nous veillerons à ce qu'une solution soit trouvée sur ce point avec les partenaires sociaux.

4.2 Un accès au marché du travail dans le secteur des métiers en pénurie pour des ressortissants des pays tiers

En concertation avec les régions et les Partenaires sociaux, le gouvernement introduit à court terme la possibilité d'une immigration économique en tenant compte des réserves actuelles sur le marché du travail et de l'effet de suppression imminente des restrictions à la libre

vrije verkeer van werknemers uit de nieuwe lidstaten van de Europese Unie. Deze nieuwe toegang zal betrekking hebben op de knelpuntberoepen. Het overleg terzake zal in de komende weken van start gaan. In samenwerking met de minister bevoegd voor immigratie en na overleg zal in de komende maanden een wetsontwerp worden ingediend.

Deze opening zal samengaan met het behoud en de versterking van de inspanningen m.b.t. het opleidingsaanbod om de werkzoekenden naar knelpuntberoepen te oriënteren, en in voorkomend geval met de invoering van incentive maatregelen waarover tussen de sociale partners en met de Gewesten gesproken werd om werkzoekenden naar de knelpuntberoepen te oriënteren.

4.3. Een nieuwe mogelijkheid tot regularisatie: de toegang tot werkgelegenheid

Parallel, en volgens het regeerakkoord, daarmee zal de regering de modaliteiten bepalen volgens dewelke personen die in ons land verblijven sinds 31 maart 2007 en die een vaste werkaanbieding hebben, een statuut van zelfstandige verwerven of die kunnen bewijzen dergelijk statuut binnen een termijn van zes maanden te verkrijgen, kunnen ten uitzonderlijke titel en tegelijkertijd een werkvergunning en een verblijfsvergunning krijgen. De fusie van werkvergunning en verblijfsvergunning waardoor slechts één enkele aanvraag volstaat en één uniek loket lijkt een interessante piste. In samenwerking met de minister bevoegd voor immigratie, en na overleg met de Gewesten, zal in de komende maanden een wetsontwerp worden ingediend.

4.4. Waken over de rechten van gastarbeiders

We zullen er over waken dat de gastarbeiders dezelfde sociale rechten genieten als de nationale werknemers. Om de buitenlandse werknemers beter te informeren zal er een portaalsite online gezet worden die elke gastarbeider kan raadplegen, zodat hij zich kan informeren over zijn sociale rechten en over de te volgen procedures. De strijd tegen zwartwerk en mensenhandel zal eveneens opgevoerd worden met specifieke aandacht voor de bescherming van de slachtoffers, vooral diegenen met een precair statuut. In dit kader zal de regering bijzondere aandacht besteden aan het spanningsveld tussen enerzijds de controle op de migratie en anderzijds de bescherming van de werknemer zonder papieren. Samenwerking tussen de sociale partners en de NGO's die de werknemers zonder papieren informeren over hun rechten inzake werkgelegenheid zullen gedefinieerd worden.

circulation des travailleurs des nouveaux membres de l'Union européenne. Cet accès nouveau concernera les métiers en pénurie. Les concertations sur ce point seront initiées dans les semaines qui viennent. En collaboration avec la ministre compétente en matière d'immigration, et après concertation, un projet de loi sera présenté dans les mois qui viennent.

Cette ouverture ira de pair avec le maintien et le renforcement des efforts d'offre formation des demandeurs d'emploi vers les métiers en pénurie et de la mise sur pied, le cas échéant, de mesures incitatives discutées entre partenaires sociaux et avec les Régions en vue d'orienter vers les métiers en pénuries

4.3 Une nouvelle possibilité de régularisation: l'accès à l'emploi

Parallèlement, selon l'accord de gouvernement, le gouvernement déterminera selon quelles modalités les personnes qui séjournent durablement dans notre pays depuis le 31 mars 2007 et qui ont une offre de travail ferme, qui acquièrent un statut de travailleur indépendant ou qui peuvent prouver dans un délai de 6 mois qu'ils l'ont acquis, peuvent acquérir de façon exceptionnelle et concomitamment un permis de travail et un titre de séjour. Fusionner les permis de travail et de séjour afin de ne plus avoir qu'une seule demande et un guichet unique semble une piste intéressante. En collaboration avec la ministre compétente en matière d'Immigration, et après concertation notamment avec les Régions, un projet de loi sera présenté dans les mois qui viennent.

4.4 Veiller aux droits des travailleurs migrants

Nous veillerons à ce que les travailleurs migrants bénéficient des mêmes droits sociaux que les travailleurs nationaux. Pour améliorer l'information des travailleurs étrangers, un portail sera mis en place afin de permettre à chaque travailleur migrant de le consulter afin de s'informer sur ses droits sociaux ainsi que sur les procédures à suivre. La lutte contre le travail au noir et la traite des êtres humains sera également renforcée avec une attention spécifique à la protection des victimes en particulier celles qui ont un statut précaire. Dans ce cadre, le gouvernement sera particulièrement attentif au champ de tensions entre d'une part, le contrôle migratoire et d'autre part, la protection du candidat travailleur sans papier. Des collaborations seront définies entre les partenaires sociaux et les ONG qui informent les travailleurs sans papier de leurs droits en matière d'emploi.

In verband met de Europese richtlijnen betreffende de economische migratie die momenteel ter studie liggen bij de diverse Europese instanties, zal ik aandachtig blijven omtrent het standpunt dat België over de inhoud van die richtlijnen inneemt, om er voor te zorgen dat dit standpunt de rechten van de gastarbeiders respecteert en beschermt.

Op vraag van de gewesten zal het KB van 9 juni 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers vereenvoudigd en aangepast worden, zodat de gewesten de bepalingen van het KB eenvormig kunnen toepassen. Het begrip «student» (voor de toekenning van een arbeidsvergunning als student) bijvoorbeeld verschilt van het ene gewest tegenover het andere, en bijgevolg verschilt ook de frequentie waarmee dergelijke vergunningen worden toegekend.

Een aantal vrijwilligersorganisaties vraagt een oplossing voor de buitenlandse vrijwilligers. Nu voorziet de wet betreffende de rechten van de vrijwilliger van 3 juli 2005 dat een K.B. de voorwaarden kan bepalen waarin de wet en de uitvoeringsbesluiten betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers niet van toepassing is op vrijwilligers. Een dergelijk K.B. is nog niet genomen.

Met een afvaardiging van deze organisaties werden een aantal voorstellen uitgewerkt tot wijziging van de wet zodat buitenlandse personen hier in België wel vrijwilligerswerk kunnen uitvoeren.

Deze voorstellen werden door mijn voorganger overgemaakt aan de Hoge raad voor de Vrijwilligers en aan de Adviesraad voor tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Van zodra deze adviezen werden afgeleverd, zal een wetsontwerp worden ingediend om dit probleem te regelen.

4.5. De situatie van de asielaanvragers verbeteren

Allereerst zullen wij de toegang van asielzoekers tot de arbeidsmarkt versterken door hen toe te laten een arbeidsvergunning te hebben zes maanden na de indiening van hun aanvraag, inzonderheid in toepassing van de Europese directieve 2003/9 van de Raad van 27 januari 2003 (artikel 11, 2°) met betrekking tot de minimumnormen voor het onthaal van asielaanvragers in de lidstaten. We overwegen ook om hen toe te laten om als vrijwilliger te werken.

En ce qui concerne les directives européennes relatives à la migration économique actuellement à l'étude au sein des différentes instances européennes, je resterai attentive à la position adoptée par la Belgique en ce qui concerne leur contenu afin qu'elle reste respectueuse et protectrice des droits de travailleurs migrants.

A la demande des Régions, l'AR du 9 juin 1999 relatif à l'occupation des travailleurs étrangers sera simplifié et adapté afin de permettre à ces dernières d'effectuer une application uniforme de ses dispositions. En effet, par exemple, la notion d'étudiant pour l'octroi du permis de travail étudiant diffère d'une région à l'autre et par conséquent la fréquence de l'octroi dudit permis aussi.

Un certain nombre d'organisations de volontaires demandent une solution pour les volontaires étrangers. La loi relative aux droits des volontaires du 3 juillet 2005 prévoit maintenant qu'un arrêté royal peut déterminer les conditions sous lesquelles la loi relative à l'occupation des travailleurs étrangers avec ses arrêtés d'exécution n'est pas d'application aux volontaires. Un tel arrêté royal n'a toujours pas été pris.

En concertation avec une délégation de ces organisations, des propositions ont été élaborées pour modifier la loi afin de permettre à des personnes étrangères d'effectuer du volontariat en Belgique.

Mon prédécesseur a transmis ces propositions au Conseil supérieur pour les Volontaires et au Conseil consultatif pour l'occupation des travailleurs étrangers.

Dès que ces avis auront été rendus, un projet de loi sera déposé pour régler ce problème.

4.5 Améliorer la situation des demandeurs d'asile

Tout d'abord, nous renforcerons l'accès des demandeurs d'asile au marché du travail en leur permettant d'avoir un permis de travail 6 mois après l'introduction de leur demande en application notamment de la Directive européenne 2003/9 du Conseil du 27 janvier 2003 (article 11, 2°) relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les États-membres. Nous envisageons également de leur permettre de travailler comme volontaire.

VI. — EEN RIGOUREUS WERKGELEGENHEIDS- BELEID

Een rigoreus werkgelegenheidsbeleid is een werkgelegenheidsbeleid dat strijdt tegen de sociale fraude. Of ze nu raakt aan de bijdragen of de uitkeringen, sociale fraude ondermijnt de sociale zekerheid, organiseert oneerlijke concurrentie tussen ondernemingen en een onaanvaardbare discriminatie tussen personen die zich in een identieke situatie bevinden.

Wij willen de strijd tegen de sociale fraude intensifiëren en beter coördineren. Uitzonderlijke inspanningen zullen geleverd worden in de strijd tegen het zwartwerk en tegen de georganiseerde netwerken van trafikanten en de verkoop van valse sociale documenten. Er zullen concrete akkoorden gesloten worden, gericht op een efficiënte samenwerking, tussen de bevoegde ministers, de staatssecretaris voor de coördinatie van de strijd tegen sociale en fiscale fraude en de SIOD.

Tot dit doel zal een College bestaande uit directeurs van sociale, fiscale, politieke en juridische diensten betrokken in de strijd tegen de sociale en fiscale fraude geplaatst worden onder de autoriteit van een specifiek Ministerieel Comité.

College en Comité zullen ermee belast worden te waken over een eenvormige toepassing van de wetgeving en reglementering over heel het grondgebied.

1. Een meer doelgerichte aanpak (SIOD)

De strijd tegen de sociale fraude gebeurt meer en meer gecoördineerd en doelgericht. De Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) komt stilaan op kruissnelheid en zal meer en meer de fraudeonderzoeken coördineren. De SIOD zal werken met voorafgaande risicoanalyses om de controles beter te richten op die sectoren en bedrijven waar sprake kan zijn van zwartwerk.

Er werd een strategisch plan 2008 goedgekeurd dat volgende prioritaire doelstellingen kent:

- de strijd tegen de niet-aangegeven arbeid (werknemers die geheel of gedeeltelijk niet worden aangegeven aan de sociale zekerheid; werknemers die een inkomen uit arbeid cumuleren met een sociale uitkering);
- de strijd tegen de grensoverschrijdende fraude (bv. buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld zijn en die niet aangegeven zijn aan de Belgische sociale zekerheid of aan deze van het land van oorsprong);

VI. — UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI RIGOREUSE

Une politique de l'emploi rigoureuse est une politique de l'emploi qui lutte contre la fraude sociale. La fraude sociale, qu'elle touche les cotisations ou les allocations, mine le système de la sécurité sociale, organise une concurrence déloyale entre les entreprises et une discrimination inacceptable entre les personnes placées dans des conditions identiques.

Nous voulons intensifier et mieux coordonner la lutte contre la fraude sociale. Des efforts importants seront faits dans la lutte contre le travail au noir et contre les réseaux organisés des trafiquants et la vente de faux documents sociaux. Des accords concrets visant une collaboration efficace seront conclus entre les ministres compétents, le secrétaire d'État à la Coordination de la Lutte contre la Fraude sociale et fiscale et le SIRS.

A cette fin, un Collège regroupant les directeurs des Services sociaux, fiscaux, policiers et judiciaires concernés par la lutte contre la fraude fiscale et sociale sera placé sous l'autorité d'un Comité ministériel spécifique.

Ce Collège et ce Comité seront également chargés de veiller à l'application uniforme de la législation et de la réglementation sur tout le territoire.

1. Une approche plus ciblée (SIRS)

La lutte contre la fraude sociale est de plus en plus coordonnée et ciblée. Le Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS) atteint progressivement sa vitesse de croisière et joue un rôle croissant dans la coordination de la recherche sur la fraude. Le SIRS aura recours à des analyses des risques préalables, afin de mieux cibler les contrôles sur les secteurs et les entreprises susceptibles de pratiquer le travail au noir.

Un plan stratégique 2008 a été approuvé, dont les objectifs sont les suivants:

- la lutte contre la main-d'œuvre non déclarée (travailleurs qui ne sont partiellement pas déclarés ou pas déclarés du tout à la sécurité sociale; les travailleurs qui cumulent un revenu du travail et une allocation sociale);
- la lutte contre la fraude transfrontalière (par exemple des travailleurs étrangers employés en Belgique et qui ne sont pas déclarés à la sécurité sociale belge ou à celle de leur pays d'origine);

– de strijd tegen de georganiseerde fraude.

De arrondissementscellen die in elk gerechtelijk arrondissement werden opgericht (en waarin zowel de sociale inspectiediensten, de arbeidsauditeurs en andere controlediensten samenwerken) beginnen beter en beter samen te werken, zodat hier ook meer resultaten verwacht kunnen worden. De verschillende inspectiediensten hebben zich geëngageerd om in 2008 9.000 gezamenlijke controles te houden.

De helft van deze controles zal georganiseerd worden door de arrondissementscellen. Zij leggen vast welke sectoren gecontroleerd moeten worden en op plaatselijk vlak bepalen zij welk type van sociale fraude zij willen bestrijden.

De andere helft (4.500) van de controles zal gebeuren op initiatief van het nationale directiecomité van de SIOD. Het betreft enerzijds specifieke controles in bepaalde sectoren en anderzijds systematische controles.

Deze 4.500 controles zullen zich vooral concentreren in de bouwsector, de horeca, de schoonmaakbedrijven en de garages.

Voor de controle van deze vier sectoren zullen specifieke werkmethodes worden voorgesteld en uitgewerkt.

In 2008 zal een representatief staal van werkgevers in de kleinhandel gecontroleerd worden op sociale fraude. Deze controles beogen de fraude op gesystematiseerde wijze te meten en er de oorzaken van te bepalen.

Plaatselijk zullen er ook samenwerkingsprotocollen gesloten worden met de betrokken sociale partners.

Deze doelgerichte aanpak moet leiden tot efficiëntere controles met betere resultaten.

2. Grotere thematische samenwerking

Voor bepaalde thematische onderzoeken moeten er specifieke «*Task Forces*» opgericht worden.

Zo werkt RVA al enige tijd met een anti-fraudecel om het specifieke fraudemechanisme met werkloosheidsuitkeringen op basis van fictieve loongegevens vlugger op te sporen en te voorkomen.

De RVA heeft hiertoe de volgende maatregelen genomen:

– la lutte contre la fraude organisée.

La collaboration entre les cellules d'arrondissement qui ont été créées dans chaque arrondissement judiciaire (et au sein desquelles collaborent les services d'inspection sociale, les auditeurs du travail et autres services de contrôle) fonctionne de mieux en mieux, de sorte l'on peut s'attendre à une augmentation des résultats. Les divers services d'inspection se sont engagés à mener 9.000 contrôles communs en 2008.

La moitié de ces contrôles sera organisée par les cellules d'arrondissement. Ces dernières définissent les secteurs qui doivent faire l'objet d'un contrôle et déterminent localement le type de fraude sociale contre lesquelles elles souhaitent lutter.

L'autre moitié (4.500) des contrôles sera menée à l'initiative du comité de direction national du SIRS. Il s'agira, d'une part, de contrôles spécifiques menés dans des secteurs déterminés et, d'autre part, de contrôles systématiques.

Ces 4.500 contrôles seront principalement axés sur secteur de la construction, le secteur Horeca, les entreprises de nettoyage et les garages.

Des méthodes de travail spécifiques seront proposées et élaborées pour le contrôle de ces 4 secteurs. Un échantillon représentatif des employeurs de la distribution de détail sera contrôlé en 2008 en matière de fraude sociale. Ces contrôles auront pour objet la mesure de la fraude de manière systématique et d'en déterminer la cause.

Des protocoles de collaboration seront également mis sur pied au niveau local, avec les partenaires sociaux concernés.

Cette approche plus ciblée doit contribuer à accroître l'efficacité des contrôles et à livrer de meilleurs résultats.

2. Des collaborations thématiques renforcées

Des «*task forces*» spécifiques doivent être créées en vue de la réalisation de certaines enquêtes thématiques.

Ainsi, depuis quelques temps l'ONEM dispose d'une cellule antifraude dont l'objet consiste à détecter plus rapidement et à prévenir les mécanismes de fraude spécifiques organisés sur la base de données salariales fictives.

L'Onem a pris en cette matière les dispositions suivantes:

- het oprichten van een 35-koppige Task Force die alle dossiers waarin er aanwijzingen zijn van fraude, analyseert en behandelt;
- het ontwikkelen van een informaticaprogramma dat automatisch en preventief alle uitkeringsaanvragen opspoorde van verdachte werknemers of werkgevers met het oog op een grondige controle vooraleer er uitkeringen betaald worden.

Daarnaast zullen wij, in overleg met de ministers van Sociale Zaken, pistes moeten bestuderen om deze fraude aan de bron uit te roeien.

Op dit ogenblik verricht de RVA ook controles in de dienstenchequebedrijven, na een klacht of spontaan. In 2007 werden 197 controles van bedrijven afgesloten. In 90 gevallen werden inbreuken vastgesteld. Voor 10 ondernemingen werd de erkenning ingetrokken en voor 17 andere besliste de RVA om de federale tegemoetkoming in de dienstencheques, die zij hadden ontvangen, terug te vorderen. In totaal moet 1,1 miljoen euro teruggevorderd worden. In 2008 zullen er 300 van dergelijke controles plaatsvinden.

In het kader van de budgettaire besprekingen werden er wijzigingen aangebracht in de wetgeving om de controle te optimaliseren. Deze wijzigingen zijn opgenomen in het ontwerp van programmawet. Verder wordt er een *Task Force* opgericht tussen de verschillende betrokken inspectiediensten.²

Ook de zware misbruiken zoals koppelbazerij, mensenhandel of uitbuiting van vreemde werknemers zullen in de toekomst meer en meer op basis van concrete samenwerkingsakkoorden tussen de betrokken diensten en met de hulp van gespecialiseerde politiediensten, gecontroleerd worden.

3. Efficiënter gebruik van databanken

Een beter gebruik van de bestaande databanken door de inspectiediensten moet er ook toe leiden dat de controles efficiënter en gericht kunnen verlopen. Zo moet de toegang tot OASIS³ en een efficiënter gebruik ervan door de inspectiediensten nog verbeterd kunnen worden.

² Zie hoofdstuk 8.1.5. Dienstencheque.

³ "OASIS": samenwerkingsakkoord tussen de FOD Sociale Zekerheid, Financiën en Werk, de RSZ, de RVA, de KBO en de MvM. Een datawarehouse met de gegevens afkomstig uit de verschillende databanken (LATG, Dimona, DMFA, BTW, ...) werd ontwikkeld. Deze datawarehouse moet de betrokken diensten de mogelijkheid bieden om, enerzijds, doelgerichte controles uit te voeren op basis van indicatoren van potentiële fraude en, anderzijds, analyses realiseren over de verwante gegevens afkomstig van verschillende sectoren van de sociale zekerheid.

- la mise en place d'une Task force de 35 personnes qui analyse et traite tous les dossiers dans lesquels il y a des indices de fraude;
- le développement d'un programme informatique qui détecte automatiquement et préventivement toutes les demandes d'allocations émanant de travailleurs ou d'employeurs suspects en vue d'un contrôle approfondi avant paiement des allocations.

Nous devons en plus, en concertation avec la ministres des Affaires sociales, examiner des pistes afin d'éradiquer ces fraudes à la source.

Actuellement, l'Onem effectue aussi des contrôles dans les entreprises titres-services sur plainte ou d'initiative. En 2007, 197 contrôles d'entreprises ont été clôturés. Dans 90 cas, des infractions ont été constatées. Pour 10 entreprises, l'agrément a été retiré et pour 17 autres, l'Onem a décidé de récupérer l'intervention fédérale dans les titres-services remboursés à ces entreprises. Le montant total à récupérer s'élève à 1.1 millions d'euros. En 2008, le nombre de contrôles de ce type s'élèvera à 300.

Dans le cadre des discussions budgétaires, des modifications de la législation ont été décidées afin d'optimiser le contrôle. Elles ont été intégrées dans le projet de loi programme. Une task force est en outre créée entre les divers services d'inspection concernés.²

À l'avenir, les abus les plus graves, tels que la traite de la main d'œuvre, le trafic d'êtres humains, l'exploitation de travailleurs étrangers, seront de plus en plus contrôlés sur la base d'accords de collaboration concrets entre les services concernés et avec l'aide de services de police spécialisés.

3. Utilisation plus efficiente des bases de données

Une meilleure utilisation des bases de données existantes par les services d'inspection doit également permettre de mener des contrôles plus efficaces et plus ciblés. Il faut encore pouvoir améliorer l'accès à OASIS³ et son utilisation par les services d'inspection.

² Voir chapitre 8.1.5. Titres-services.

³ "OASIS" : accord de coopération entre le SPF Sécurité sociale, Finance et Emploi, l'ONSS, l'ONEM, la BCE et SMALS. Un datawarehouse regroupant des données provenant de diverses bases de données (LATG, Dimona, DMFA, TVA,...) a été développé. Ce datawarehouse doit permettre aux services concernés, d'une part, de mener des contrôles ciblés sur la base d'indicateurs de fraude potentielle et, d'autre part, de réaliser des analyses sur les données apparentées provenant de divers secteurs de sécurité sociale.

De gegevens in deze databanken worden steeds vaker onderling vergeleken. In de toekomst zullen de verschillende inspectiediensten de mogelijkheden hiertoe nog uitbreiden, dankzij het gebruik van databanken met betrekking tot arbeids- en verblijfsvergunningen.

De verschillende sociale inspectiediensten zijn ook vragende partij voor toegang tot fiscale databanken van de overheid. De «matching» tussen sociale en fiscale databanken kan bepaalde misbruiken aan het licht brengen. In dit verband zullen gesprekken gevoerd worden met de FOD Financiën en met de staatssecretaris voor de coördinatie van de strijd tegen de fraude.

In verband met de systematische kruising van databanken heeft de RVA een pioniersrol gespeeld. De RVA vergelijkt de informatie uit zijn databank werkloosheid systematisch met die van andere databanken van de sociale zekerheid, in het bijzonder die van de RSZ.

Door deze kruising van databanken is het mogelijk tal van onwettelijke cumulaties tussen werkloosheidsuitkeringen en inkomens uit activiteiten op te sporen en te bestraffen. In 2007 heeft de RVA op die manier 15.744 niet toegelaten cumulaties vastgesteld en opdracht gegeven tot terugvorderingen voor een totaalbedrag van bijna 12 miljoen euro. De RVA vergelijkt de werkloosheidsgegevens ook met de databank met betrekking tot zelfstandige activiteiten. In 2007 werden 2.529 niet toegelaten cumulaties van dit type vastgesteld en gaf de RVA opdracht tot terugvorderingen voor 3,2 miljoen euro.

De RVA zal dit type controle nog uitbreiden met andere sociale databanken, zoals deze met betrekking tot de uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid.

In 2008 zal een nieuwe fase ingaan. In plaats van de onwettelijke cumulaties achteraf op te sporen en te bestraffen, zal men ze bij de bron verhinderen. De sociale partners in het Beheerscomité van de RVA hebben een project goedgekeurd waardoor het mogelijk wordt de betaling van werkloosheidsuitkeringen te verbinden aan de voorafgaande raadpleging van de databank Dimona.

Deze preventieve procedure zal het mogelijk maken:

- systematisch en preventief alle cumulaties tussen werkloosheidsuitkeringen en inkomens uit arbeid als loontrekkende op te sporen;
- onterechte uitgaven te vermijden;
- sancties en terugvorderingen ten laste van werklozen te vermijden;
- de werklast voor de administratie te verminderen (controle, verhoor, terugvorderingen...).

La comparaison des données contenues dans cette base de données devient de plus en plus fréquente. À l'avenir, les divers services d'inspection étendront encore les possibilités de comparaison, grâce à l'utilisation des bases de données relatives aux permis de travail et de séjour.

Les divers services d'inspection sociale sont également demandeurs d'un accès aux bases de données fiscales des services publics. Le «matching» entre les bases de données sociales et fiscales permet de mettre au jour certains abus. Des discussions seront menées à cet égard avec le SPF Finance, ainsi qu'avec le Secrétaire d'état à la Coordination de la lutte contre la fraude.

En matière de croisement systématique de banques de données, l'ONEM a joué un rôle de pionnier. L'ONEM compare systématiquement les informations de sa banque de données chômage avec celles des autres banques de données de la sécurité sociale, en particulier celle de l'ONSS.

Ce croisement de banques de données permet de détecter et de réprimer de nombreux cumuls illicites entre allocations de chômage et revenus d'activité. En 2007, l'ONEM a ainsi constaté 15.744 cumuls non autorisés et ordonné des récupérations pour un montant de près de 12 millions d'euros. L'ONEM compare également les données chômage avec la base de données relatives aux activités indépendantes. En 2007, 2.529 cumuls non autorisés de ce type ont été constatés et des récupérations ont été ordonnées par l'ONEM pour 3,2 millions d'euros.

L'ONEM élargira encore ce type de contrôle avec d'autres banques de données sociales, notamment celle relative aux indemnités d'incapacité de travail.

En 2008, une nouvelle étape sera franchie avec la lutte, à la source, contre les cumuls illicites. Un projet a été approuvé par les partenaires sociaux au sein du Comité de gestion de l'Onem qui permettra de lier le paiement des allocations de chômage à la consultation préalable de la banque de données Dimona.

Cette procédure préventive permettra:

- de détecter systématiquement et préventivement tous les cumuls entre allocations de chômage et revenu de travail salarié;
- d'éviter des dépenses indues;
- d'éviter des sanctions et des récupérations à charge des chômeurs;
- de réduire la charge de travail pour l'administration (contrôle, audition, récupérations ...).

Ik zal het koninklijk besluit dat hiervoor nodig is in 2008 laten goedkeuren. De praktische uitwerking zal enkele maanden vragen, omdat zij moet gebeuren in overleg tussen de RVA, de uitbetalinginstellingen en de Kruispuntbank.

4. De grensoverschrijdende fraude

De inspectiediensten stellen al enkele jaren een toename vast van de grensoverschrijdende fraude. De strijd tegen deze specifieke vorm van fraude wordt opgevoerd, ondermeer door de verdere uitbouw van speciale controlecellen in de schoot van de inspecties (bv. binnen Toezicht sociale wetten bij FOD Werk werd per provincie een netwerk «Covron» opgericht) en door de versterking van de internationale samenwerking tussen Europese inspectiediensten.

Anderzijds begint de samenwerking op Europees vlak via expertenwerkgroepen en SPOC (*single points of contact*) ook stilaan vruchten af te werpen.

De Europese Commissie heeft op 3 april in een persbericht laten weten dat zij binnenkort een aanbeveling zal doen aan de Europese Raad over een intensievere administratieve samenwerking ten aanzien van de detachering van werknemers. Deze aanbeveling beschrijft een reeks concrete maatregelen om tekortkomingen aan te pakken. Zo wordt er vooral gepleit voor een efficiëntere uitwisseling van informatie, een betere toegang tot informatie en de uitwisseling van «good practices».

Tegen 2009 zou er een elektronisch Europees netwerk moeten bestaan voor de uitwisseling van gegevens, waardoor het voor onze arbeidsinspectie hier makkelijker wordt om het sociaal statuut van buitenlandse werknemers van een buitenlands bedrijf dat hier werkzaam is, te controleren.

Onze experts binnen de Federale Overheidsdienst Werk zullen actief meewerken aan de uitbouw van een dergelijk informatienetwerk.

Om deze grensoverschrijdende fraude beter te bestrijden werd in oktober 2007 met de Poolse arbeidsinspecties een administratief samenwerkingsakkoord gesloten. Ook met andere Europese landen, bijvoorbeeld met Frankrijk en Luxemburg, werden administratieve overeenkomsten gesloten. Er zijn ook positieve contacten met de Nederlandse en Italiaanse inspectiediensten. Dergelijke voorbeelden zullen aangemoedigd worden.

Je ferai adopter l'arrêté royal nécessaire à cette fin en 2008. La mise en œuvre pratique aura lieu dans les mois suivants en concertation entre l'Onem, les organismes de paiement et la Banque carrefour.

4. La fraude transfrontalière

Depuis quelques années, les services d'inspection constatent une augmentation de la fraude transfrontalière. La lutte contre cette forme spécifique de fraude est entre autres intensifiée grâce au développement de cellules de contrôle spéciales au sein des inspections (ainsi un réseau «Covron» a été créé dans chaque province par le Contrôle des lois sociales du SPF Emploi) et au renforcement de la collaboration internationale entre les services d'inspection européens.

D'autre part, la collaboration menée au niveau européen par le biais de groupes de travail d'experts et du SPOC («*single point of contact*») commence petit à petit à porter ses fruits.

Le 3 avril, la Commission européenne a fait savoir par un communiqué de presse qu'elle émettrait prochainement une recommandation au Conseil européen en faveur de l'intensification de la collaboration administrative en matière de détachement de travailleurs. Cette recommandation décrit une série de mesures concrètes visant à mettre fin à certains manquements. La Commission plaide ainsi surtout en faveur de l'amélioration des échanges d'informations, d'un accès plus aisé aux informations et de l'échange de «good practices».

D'ici 2009, un réseau électronique européen d'échange de données devrait être mis en place. Grâce à ce réseau, les services d'inspection du travail de notre pays pourront plus aisément contrôler le statut social des travailleurs étrangers employés par une entreprise étrangère active dans notre pays.

Nos experts au sein du Service public fédéral Emploi collaboreront activement à l'élaboration de ce réseau d'information.

Afin de lutter plus efficacement contre la fraude transfrontalière, un accord de coopération administrative a été conclu en octobre 2007 avec les services d'inspection du travail polonais. Des accords administratifs ont également été conclus avec d'autres pays européens, avec la France et le Luxembourg par exemple. Des contacts positifs sont en cours avec les services d'inspection néerlandais et italiens. Ces exemples seront encouragés.

5. Strijd tegen de schijnzelfstandigen

De strijd tegen de schijnzelfstandigen – zowel op Belgisch niveau als op het niveau van de tijdelijk gedetacheerde buitenlandse personen – is een essentieel element in de bescherming van het individuele en collectieve arbeidsrecht en van het socialezekerheidsstelsel.

De wet van 27 december 2006 heeft enkele algemene criteria vastgelegd om een onderscheid te kunnen maken tussen een werknemer en een zelfstandige.

Deze criteria volstaan echter niet om op te treden tegen de oneerlijke concurrentie omwille van schijnzelfstandigheid en om de juiste toepassing van het arbeidsrecht te waarborgen.

Daarom is het belangrijk om duidelijke regels vast te leggen, zodat de paritaire comités, werkzaam binnen de FOD Werk, criteria kunnen vastleggen met betrekking tot de aard van de arbeidsverhouding binnen hun sectoren. Dit wordt trouwens ook zo geadviseerd door de Internationale Arbeidsorganisatie in de aanbeveling nr. 198 van 16 juni 2006.

Daarom is het dringend nodig om de normatieve commissie voor de individuele arbeidsrelaties te installeren. Deze commissie kan deze sectorale discussies in goede banen leiden, zoals voorzien wordt in de wet van 27 december 2007. Gelet op de link met het individuele en collectieve arbeidsrecht, de context die door de Internationale Arbeidsorganisatie geformuleerd wordt en de doorgedreven samenwerking met de paritaire commissies en de sociale partners, zou ik graag willen dat deze commissie snel kan worden samengesteld binnen de FOD Werk, Arbeid en Sociaal overleg.

6. Sociaal strafrecht

Ontwerp Sociaal Strafwetboek

Op 30 maart 2007 werd een omvangrijk wetsontwerp tot invoering van een sociaal strafwetboek ingediend door de toenmalige regering (Parl. Doc., Kamer, 2006-07, Doc 51, 3059/001). Dit ontwerp werd jarenlang voorbereid in een commissie voor hervorming van het sociaal strafrecht.

Dit wetboek uniformiseert het geheel van de inbreuken op het arbeidsrecht en op het socialezekerheidsrecht. Het project vereenvoudigt grondig het stelsel van de sancties, zowel op strafrechtelijk als op administratief vlak.

5. Lutte contre les faux indépendants

La lutte contre les faux indépendants, tant au niveau belge qu'au niveau des personnes étrangères temporairement détachées, constitue un élément essentiel de la protection du droit du travail individuel et collectif et du régime de la sécurité sociale.

La loi du 27 décembre 2006 a défini quelques critères généraux permettant de faire la distinction entre un travailleur salarié et un indépendant.

Ces critères sont toutefois insuffisants pour intervenir contre la concurrence déloyale suscitée par le statut de faux indépendant et pour garantir la bonne application du droit du travail.

Il est dès lors important de définir des règles claires pour que les comités paritaires actifs au sein du SPF Emploi puissent établir des critères relatifs à la nature de la relation de travail dans leurs secteurs respectifs. Cette optique fait également l'objet d'une recommandation de l'Organisation mondiale du travail n° 198 du 16 juin 2006.

Il est ainsi urgent de mettre en place une commission normative des relations de travail individuelles. Cette commission peut mettre les discussions sectorielles sur la bonne voie, conformément aux dispositions de la loi du 27 décembre 2007. Étant donné le lien qui existe avec le droit du travail collectif et individuel, le contexte formulé par l'Organisation mondiale du travail et la collaboration accrue avec les commissions paritaires et les partenaires sociaux, je souhaiterais que cette commission puisse rapidement voir le jour au sein du SPF Emploi, travail et concertation sociale.

6. Le droit pénal social

Projet de Code pénal social

Le 30 mars 2007, un important projet de loi portant introduction d'un Code pénal social a été introduit par le gouvernement de l'époque (Parl. Doc., Chambre, 2006-07, Doc 51, 3059/001). Ce projet a été préparé il y a plusieurs années au sein d'une commission de réforme du droit pénal social.

Ce Code a pour objet l'uniformisation de l'ensemble des infractions au droit social et au droit de la sécurité sociale. Ce projet simplifie dans une grande mesure le régime des sanctions, tant en matière pénale qu'administrative.

Doordat dit wetsontwerp niet meer kon worden behandeld door de Kamer van volksvertegenwoordigers, moet het nu opnieuw worden ingediend als nieuw wetsontwerp.

Op dit ogenblik worden de teksten geactualiseerd, want er blijken toch heel wat wetten aangepast te zijn na de indiening van het eerste ontwerp. Na deze aanpassing zal het dossier opnieuw worden ingediend, eerst aan de ministerraad en nadien in de Kamer.

Het elektronisch P.V.

Naast dit project van een sociaal strafwetboek is een werkgroep binnen de FOD Werk bezig met een project rond een elektronisch PV.

Het «e-PV» betekent een aanzienlijke toegevoegde waarde voor alle actoren betrokken in het proces van de handhaving van het sociaal strafrecht, nl. alle diensten bevoegd voor het opmaken van proces-verbaal (18, waaronder de sociale inspectiediensten en de politie), de beleidsverantwoordelijken, justitie en de Directie Administratieve Geldboeten. De invoering van het «e-PV» zal leiden tot meer efficiëntie in de strijd tegen sociale fraude. Het elektronisch proces-verbaal draagt immers bij tot de uniformisering van de PV's en biedt de verbalisanten ondersteuning bij het opmaken ervan. Het garandeert ook een betere kwaliteit van de processen-verbaal. Dit zal dan ook leiden tot een afname van het aantal geseponeerde zaken, een snellere afhandeling van de PV's en van het strafrecht en een beter inzicht in de sociale fraude en de werking van alle betrokken diensten.

Voor de administratie betekent dit ook een belangrijke vereenvoudiging: door het wegvallen van de papieren gegevensstromen en door de uniformisering van de gegevens in het e-PV zal de dossierafhandeling heel wat sneller kunnen gebeuren. Dit is dan op zijn beurt weer een bijkomend voordeel voor de rechtsonderhorige.

VII. — EEN AMBITIEUS INTERNATIONAAL EN EUROPEES WERKGELGENHEIDSBELEID

Onze ambitie voor de werkgelegenheid zal ook zowel internationaal als Europees zijn.

1. Een ambitieus internationaal werkgelegenheidsbeleid

In september 2005 bevestigde de Top van de Verenigde Naties voor de opvolging van de Millenniumverklaring de noodzaak van een billijke mondialisering. De Top riep

Ce projet de loi n'ayant pu être traité par la Chambre des Représentants, il sera réintroduit comme nouveau projet de loi.

Les textes de ce projet de loi sont actuellement en cours d'actualisation. Bon nombre de lois ont en effet été adaptées après l'introduction du premier projet. Après cette adaptation, le dossier sera de nouveau soumis, dans un premier temps au Conseil des ministres, puis à la Chambre.

Le P.V. électronique

Outre ce projet de Code pénal social, un groupe de travail du SPF Emploi planche sur un projet relatif au P.V. électronique.

«L'E-PV» apporte une importante valeur ajoutée à tous les acteurs impliqués dans le processus du respect du droit pénal social, à savoir l'ensemble des services compétents pour rédiger des procès-verbaux (18, entre autres les services d'inspection sociale et la police), les responsables politiques, la justice et la Direction des amendes administratives. L'introduction de «l'E-PV» offrira une plus grande efficacité dans la lutte contre la fraude sociale. Le procès-verbal électronique apporte en effet aux verbalisants une uniformisation des PV et une aide lors de leur rédaction. Il assure aussi une meilleure qualité des procès-verbaux. Il réduit par conséquent le nombre des affaires classées sans suite, accélère le traitement des PV et du droit pénal, tout en offrant une meilleure compréhension de la fraude sociale et du fonctionnement de l'ensemble des services concernés.

Pour l'administration, cela implique également une importante simplification: l'abandon des flux de données sur papier et l'uniformisation des données contenues dans l'E-PV accélèrera considérablement le traitement des dossiers, accélération qui représente à son tour un avantage supplémentaire pour le justiciable.

VII. — UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI INTERNATIONALE ET EUROPÉENNE AMBITIEUSE

Notre ambition pour l'emploi sera aussi et internationale et européenne

1. Une politique internationale ambitieuse pour l'emploi

En septembre 2005, le Sommet des Nations Unies relatif au suivi de la Déclaration du Millénaire a affirmé la nécessité d'une mondialisation équitable. Il a fait du

volwaardig werk voor iedereen uit tot een doelstelling van de internationale gemeenschap en benadrukte de essentiële rol van de werkgelegenheid en de kwaliteit van de werkgelegenheid in de strijd tegen de armoede.

Het bevorderen van volwaardige arbeid vormt sinds het jaar 2000 de kern van de politieke agenda van de IAO en werd goedgekeurd door de regeringen en de sociale partners binnen de IAO. De agenda rond volwaardige arbeid beoogt de «fundamentele rechten op arbeid» te waarborgen – deze vormen een minimumniveau van rechten goedgekeurd door de internationale gemeenschap – en steunt op een geïntegreerde benadering, die zowel het recht op arbeid behelst, als de sociale bescherming, de sociale dialoog en het rekening houden met de genderdimensie. België steunt de Agenda rond volwaardige arbeid actief en zal onder meer steun verlenen aan een conferentie over het thema van de huisarbeid in 2010.

Om volwaardige arbeid te bevorderen moet er opgetreden worden tegen de meest in het oog springende gebreken in het licht van de fundamentele rechten, zoals de kinderarbeid. Meer dan 200 miljoen kinderen over de hele wereld werken, zij verrichten activiteiten die schadelijk zijn voor hun mentale, fysieke en emotionele ontwikkeling. Meer dan drie kwart van de kinderen die werken zijn onderworpen aan de ergste vormen van kinderarbeid, zoals mensenhandel, gewapende conflicten, slavernij, seksuele uitbuiting en gevaarlijk werk (bron: IAO). De daadwerkelijke afschaffing van de kinderarbeid is dan ook een van de dringendste uitdagingen van onze tijd. België steunt verschillende programma's van het IAB, onder meer in het kader van het verbod op kinderarbeid.

Aangezien de regering zich hiertoe verbonden heeft in de regeringsverklaring, zal zij speciaal toezien op de naleving van de sociale en milieunormen. De regering zal de internationale overeenkomsten met betrekking tot de arbeid, goedgekeurd volgens het driepartijenmodel in het kader van de IAO, ratificeren. In dezelfde geest zal zij de initiatieven steunen die van de Europese Unie een «uitblinker» willen maken op het vlak van sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen.

België steunt al verschillende jaren het proces van Boekarest dat het werkgelegenheidsprobleem in de landen van Zuidoost-Europa regionaal en in een Europees perspectief wil aanpakken. Vanuit de overweging dat dit de werkgelegenheidskwestie op een stabiele en efficiënte manier aanpakt, heeft het proces van Boekarest technische, financiële en methodologische ondersteuning gekregen van de partnerlanden, de internationale instellingen (IBA en Raad van Europa) en van twee donorlanden, namelijk België, in hoofdzaak, en

travail décent pour tous un objectif de la communauté internationale, et a souligné le rôle essentiel de l'emploi et de la qualité de l'emploi dans l'action contre la pauvreté.

La promotion du travail décent est au cœur de l'agenda politique de l'OIT depuis 2000 et a été approuvée par les gouvernements et par les partenaires sociaux au sein de l'OIT. L'agenda du travail décent vise à garantir les «droits fondamentaux au travail» – qui constituent un socle minimal de droits approuvés par la communauté internationale – et se fonde sur une approche intégrée, qui inclut le droit du travail, la protection sociale, le dialogue social, et la prise en compte de la dimension du genre. La Belgique soutient activement l'Agenda du travail décent et, notamment, soutiendra la tenue d'une conférence sur le thème du travail domestique en 2010.

Promouvoir le travail décent requiert également d'agir à l'encontre des déficits les plus criants au regard des droits fondamentaux, comme le travail des enfants. Plus de 200 millions d'enfants travaillent dans le monde, exerçant des activités qui nuisent à leur développement mental, physique et émotionnel. Près de trois quarts des enfants qui travaillent sont en prise aux pires formes du travail des enfants, notamment la traite, les conflits armés, l'esclavage, l'exploitation sexuelle et les travaux dangereux (source: OIT). L'abolition effective du travail des enfants est dès lors l'un des plus urgents défis de notre époque. La Belgique soutient plusieurs programmes du BIT, notamment dans le cadre de l'interdiction du travail des enfants.

Comme il s'y est engagé dans le cadre de la Déclaration gouvernementale, le gouvernement veillera particulièrement au respect des normes sociales et environnementales. Le gouvernement procèdera à la ratification des conventions internationales du travail adoptées dans le cadre de l'OIT selon le modèle tripartite. Dans le même esprit, il soutiendra les initiatives visant à faire de l'Union européenne un «pôle d'excellence» en matière de responsabilité sociale des entreprises.

Depuis plusieurs années, la Belgique soutient le processus de Bucarest visant à traiter de la question de l'emploi dans les pays de l'Europe du Sud Est par une approche régionale et dans une perspective européenne. Considéré comme un dispositif stable et effectif pour traiter de la question de l'emploi, le processus de Bucarest a bénéficié d'un investissement technique, financier et méthodologique par les pays partenaires, les institutions internationales (BIT et Conseil de l'Europe) et deux pays donateurs comme la Belgique, à titre principal,

Zwitserland. Het Proces bereikt weldra de fase waarin de geïdentificeerde prioriteiten efficiënter worden toegepast: de volledige productieve werkgelegenheid, arbeidsrechten, sociale bescherming en sociale dialoog. Geënt op de Europese methodologie inzake werkgelegenheid moet het proces zich een arbeidskader aanmeten dat borg kan staan voor hervormingen, monitoring en evaluatie van de verschillende arbeidsmarkten. De regering steunt deze dynamiek met als doel de multilaterale verworvenheden en de toe-eigening door de landen van de regio te vrijwaren.

2. Een ambitieus Europees werkgelegenheidsbeleid

2.1. De Lissabonstrategie

Zoals aangegeven in de regeringsverklaring wil de regering de voorloper zijn van een doeltreffender, competitiever en duurzamer Europees sociaaleconomisch beleid. Met betrekking tot de Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid, zal de regering waken over het evenwicht tussen de hieraan verbonden economische, sociale en milieu-aspecten. Naar aanleiding van de Voorjaarsstop van 2008, heeft België zich duidelijk uitgesproken voor de ontwikkeling van de sociale dimensie van de Lissabonstrategie.

In het kader van de uitvoering van de Lissabonstrategie, zal België begin dit najaar zijn Nationaal Hervormingsprogramma overmaken. Dit Programma zal onder meer een hoofdstuk bevatten over de werkgelegenheid met de initiatieven die de Belgische overheid de komende drie jaar van plan is te nemen om de doelstellingen van de Europese werkgelegenheidsstrategie te benaderen. Alle Belgische overheden die bevoegd zijn voor werkgelegenheid en sociale cohesie zullen, net zoals de voorgaande jaren, betrokken worden bij de uitwerking van dit nationale programma en de sociale partners zullen hun bijdrage leveren via de CRB en de NAR. De voorstelling van dit programma voor België krijgt dit jaar een bijzondere dimensie, aangezien de Europese raad van 13 en 14 maart 2008 de richtlijnen voor «de groei en de werkgelegenheid» heeft bevestigd voor een nieuwe cyclus van drie jaar 2008-2010 en er bij die gelegenheid verwacht wordt dat België zijn ambities vastlegt tot 2010.

De Europese werkgelegenheidsstrategie behelst zowel algemene doelstellingen (het toegepaste beleid moet streven naar volledige tewerkstelling, naar een verbetering van de kwaliteit en de productiviteit van de arbeid en naar een versterking van de sociale en territoriale cohesie), als richtsnoeren (die de actieterreinen

et la Suisse. Le Processus entrera prochainement dans une phase de mise en œuvre plus effective des priorités identifiées: le plein emploi productif, des droits au travail, de la protection sociale et du dialogue social. Calqué sur la méthodologie européenne en matière d'emploi, le processus doit se doter d'un cadre de travail propre à assurer une capacité de réforme, de monitoring et d'évaluation des différents marchés du travail. Le gouvernement soutient cette dynamique avec pour objectif de préserver les acquis multilatéraux et l'appropriation par les pays de la région.

2. Une politique européenne ambitieuse pour l'emploi.

2.1. La stratégie de Lisbonne

Comme indiqué dans la déclaration gouvernementale, le gouvernement se veut précurseur d'une politique socioéconomique européenne plus performante, compétitive et durable. Concernant la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, le gouvernement veillera à l'équilibre de ses aspects économiques, sociaux et environnementaux. A l'occasion du Sommet de printemps 2008, la Belgique s'est clairement exprimée en faveur du développement de la dimension sociale de la stratégie de Lisbonne.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, la Belgique remettra au début de l'automne de cette année son Programme national de réforme. Ce Programme comprendra notamment un chapitre relatif à l'emploi qui définira pour les trois années qui viennent les initiatives que les autorités belges comptent prendre pour se rapprocher des objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi. L'élaboration de ce programme national associera comme les années précédentes toutes les autorités belges qui disposent de compétences en matière d'emploi et de cohésion sociale, et bénéficiera d'une contribution des partenaires sociaux via le CCE et le CNT. La présentation de ce programme pour la Belgique prendra cette année un relief plus particulier dans la mesure où le Conseil européen des 13 et 14 mars 2008 vient de confirmer les lignes directrices «pour la croissance et l'emploi» pour nouveau cycle de trois ans 2008-2010 et qu'on attend à cette occasion qu'elle définisse ses ambitions jusqu'à l'horizon 2010.

La stratégie européenne pour l'emploi est constituée à la fois des objectifs généraux (les politiques à mettre en œuvre doivent viser à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale), des lignes directrices (qui fixent des domaines d'action et des

de concrete doestellingen vastleggen) en aanbevelingen voor de Lidstaten die hen uitnodigen ambitieuze hervormingen toe te passen om hun eigen doelstellingen te realiseren.

2.2. Flexizekerheid en inschakeling op de arbeidsmarkt

Nog steeds in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie keurde de raad van de ministers van werk eind vorig jaar een aantal principes goed in verband met de flexizekerheid, waarin de acties gepreciseerd worden die op verschillende terreinen ontwikkeld moeten worden om de overgangen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

De Europese werkgelegenheidsstrategie en recenter, de flexizekerheid, moeten toegepast worden in nauw verband met de open coördinatiemethode voor sociale insluiting. In 2007 heeft de Commissie de ideeën over de flexizekerheid aangevuld met een tweede mededeling over de actieve insluiting van bevolkingsgroepen in de marge van de arbeidsmarkt [COM(2007)620]. In haar mededeling van 17 oktober 2007 herinnert de Commissie eraan waaruit deze globale aanpak bestaat: «...een voldoende inkomenssteun die personen de mogelijkheid biedt om een waardig leven te leiden en verbonden te zijn met de arbeidsmarkt, dankzij tewerkstellingsmogelijkheden of een beroepsopleiding, maar ook een betere toegang tot valoriserende sociale voorzieningen»... «Zij definieert «een actieve welvaartsstaat» die de mogelijkheid biedt personen individueel toe te leiden naar tewerkstelling en erover waakt dat arbeidsongeschikte personen een waardig leven kunnen leiden en in de mate van het mogelijke een bijdrage kan leveren tot de maatschappij.».

In het kader van zijn bijdrage aan het hierover georganiseerde overleg, heeft België zich uitgesproken voor het geheel van de initiatieven en de benadering die de Commissie in haar nieuwe mededeling voorstelt. België onderstreepte hierbij ook het belang van de kwaliteit van de voorgestelde betrekking: deze beoogt de duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt van de personen die er het verst van verwijderd zijn, door gebruik te maken van een maximum aantal instrumenten – aangepast aan de capaciteiten van betrokkene, duurzaamheid van de betrekking, wekelijkse arbeidsduur, aangepast loon, maatregelen om werkloosheidsvallen te vermijden, e.a. – en hierbij steeds te streven wordt naar een evenwicht tussen de rechten en de plichten van de betrokken personen.

In de aanbevelingen gericht aan België werd de nadruk gelegd op de noodzaak om de fiscale last op

objectifs concrets à poursuivre) et également des recommandations adressées aux États membres qui les invitent à mettre en œuvre des réformes ambitieuses pour répondre à des défis qui leurs sont propres.

2.2. Flexisécurité et insertion dans le marché du travail

Il faut encore noter que, toujours dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, des principes en matière de flexicurité ont également été adoptés par le conseil réunissant les ministres de l'emploi à la fin de l'année passée qui précisent les actions à développer dans différents domaines pour améliorer les transitions sur le marché du travail.

La mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi, et plus récemment la flexicurité, doit se dérouler en étroite relation avec la méthode ouverte de coordination sur l'inclusion sociale. En 2007, la Commission a complété la réflexion sur la flexicurité d'une deuxième communication sur l'inclusion active des populations en marge du marché du travail [COM(2007)620]. Dans sa communication du 17 octobre 2007, la Commission rappelle en quoi consiste cette démarche globale: «... une aide au revenu suffisante qui permet aux personnes de mener une vie digne et d'être liées au marché du travail grâce à des possibilités d'emploi ou à la formation professionnelle, mais aussi un meilleur accès à des services sociaux valorisants»... «Elle définit «un Etat-providence actif» en offrant des parcours personnalisés vers l'emploi et en veillant à ce que les personnes non aptes au travail puissent vivre dans la dignité et contribuer autant que possible à la société.».

Dans le cadre de sa contribution à la consultation organisée sur le sujet, la Belgique s'est exprimée en faveur de l'ensemble des initiatives et de l'approche proposées par la Commission dans sa nouvelle communication. La Belgique a également rappelé l'importance de la qualité de l'emploi proposé: celui-ci doit viser une intégration durable sur le marché du travail des personnes qui en sont le plus éloignées en utilisant un maximum d'instruments – adaptation aux capacités de l'intéressé, durabilité de l'emploi, durée hebdomadaire du travail, salaire approprié, mesures destinées à éviter les pièges à l'emploi, e.a. – tout en cherchant un équilibre entre les droits et les devoirs des intéressés.

Dans les recommandations adressées à la Belgique, l'accent a été mis sur la nécessité de réduire la charge

de arbeid, in het bijzonder de ongeschoolde arbeid, te verminderen en tegelijkertijd de begroting verder te saneren, en op de noodzaak om de globale resultaten van de arbeidsmarkt te verbeteren door middel van een globale strategie, op basis van een geïntegreerde aanpak in termen van flexizekerheid, die de deelname aan de arbeidsmarkt vergroot, de regionale verschillen vermindert en de deelname aan de levenslange opleiding intensifieert. Dat veronderstelt dat de initiatieven met betrekking tot de «tewerkstellingsbonus» worden voortgezet, evenals de uitvoering, in overleg met de sociale partners, van maatregelen die de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers en de kwetsbare groepen verhogen, alsook de controle op de invloed van deze maatregelen.

Het is trouwens goed om op te merken dat op Europees vlak een akkoord tot stand is gekomen tussen de sociale partners en met dit element moet rekening gehouden worden.

2.3. Strijd tegen de verschillende arbeidsmarktsegmentaties

Tijdens de Raad van de ministers van Werk op 29 februari heeft België aangegeven de strijd tegen de verschillende arbeidsmarktsegmentaties als een prioriteit te willen aanpakken, vooral door een aangepast beheer van de professionele doorstroming. Professionele doorstroming moeten geleidelijk aan gebeuren of via promotie en dit in zoverre het perspectief op een betrekking van grotere kwaliteit één van de belangrijke elementen is die de werknemer kan stimuleren om een opeenvolging van betrekkingen te overwegen. De zekerheid bij een professionele doorstroming is des te reëler voor de werknemers naarmate zij goed begeleiding worden in termen van actieve opvolging, opleiding, maar ook een correcte sociale bescherming genieten die de toegang tot de arbeid garandeert. Het gevoel van zekerheid is ook groter als de wetgevingen die de kwaliteit van de arbeid waarborgen versterkt worden, als de investeringen van de onderneming doeltreffend zijn en als kwalificaties en competenties erkend worden. Om beter in te spelen op al deze dimensies, moet de nodige aandacht gaan naar de indicatoren met betrekking tot de kwaliteit van de werkgelegenheid. Het gezamenlijke rapport over de werkgelegenheid 2007-2008 goedgekeurd tijdens de Voorjaarsstop, betreurt de geringe vooruitgang van de Lidstaten met betrekking tot de verbetering van de kwaliteit van de werkgelegenheid en stelt vast dat er in de EU nog steeds acht procent «arme werknemers» zijn. De Commissie had in dit verband belangrijk werk geleverd in het kader van haar mededeling van 2003 [Com(2003)728], met de tien dimensies van de arbeidskwaliteit en door een groot aantal indicatoren te ontwikkelen. België wenst dat er meer rekening gehouden wordt met alle indicato-

fiscale sur le travail, spécialement le travail non qualifié, tout en renforçant l'assainissement budgétaire et sur la nécessité d'améliorer les performances globales du marché du travail au moyen d'une stratégie globale, conforme à une approche intégrée en termes de flexicurité, afin d'accroître la participation au marché du travail, d'atténuer les disparités régionales et d'intensifier la participation à la formation tout au long de la vie. Ce qui suppose de poursuivre les initiatives relatives aux «bonus à l'emploi», ainsi que la mise en œuvre, en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures visant à accroître le taux d'emploi des travailleurs âgés et des groupes vulnérables ainsi que le contrôle de l'incidence de ces mesures.

Il est bon, par ailleurs, de remarquer qu'un accord est intervenu au niveau européen entre les partenaires sociaux ce qui constitue un élément à prendre en considération.

2.3. Lutter contre les diverses segmentations du marché du travail

Lors du Conseil des ministres de l'Emploi du 29 février, le gouvernement a considéré comme prioritaire de lutter contre les diverses segmentations du marché du travail, notamment par une gestion appropriée des transitions professionnelles. Les transitions professionnelles doivent être progressives ou de promotion, et ce dans la mesure où la perspective d'un emploi de plus grande qualité est un des éléments importants qui permet au travailleur d'envisager une succession d'emplois. La sécurité au cours des transitions professionnelles est d'autant plus réelle pour les travailleurs qu'ils jouissent d'un bon accompagnement en termes de suivi actif, de formation, mais aussi d'une protection sociale adéquate garantissant l'accès au travail. Le sentiment de sécurité est également accru si les législations garantissant la qualité du travail sont renforcées, si les investissements de l'entreprise sont adéquats et si la reconnaissance des qualifications et des compétences est assurée. Afin que toutes ces dimensions soient mieux prises en compte, il convient d'accorder toute l'attention requise aux indicateurs relatifs à la qualité de l'emploi. Le rapport conjoint sur l'emploi 2007-2008 adopté lors du Sommet de printemps déplore le peu de progrès accomplis par les États membres concernant l'amélioration de la qualité de l'emploi et constate qu'il reste dans l'Union européenne 8% de «travailleurs pauvres». La Commission avait fourni un travail important à cet égard en détaillant, dans le cadre sa communication de 2003 [Com(2003)728], les dix dimensions de la qualité du travail et en développant un nombre important d'indicateurs. La Belgique souhaite une meilleure prise en compte de l'ensemble des indicateurs relatifs à la qualité de l'emploi. En effet, leur

ren die betrekking hebben de kwaliteit van de werkgelegenheid. De jaarlijkse publicatie van deze indicatoren zou het immers gemakkelijker maken de gerealiseerde vooruitgang te evalueren en op die manier een emulatie teweegbrengen tussen de lidstaten van de Unie.

Strijden tegen de segmentatie veronderstelt ook dat men een arbeidsmarkt bevordert die toegankelijk is voor iedereen. Het is van essentieel belang de werkgelegenheidsgraad van de doelgroepen – vrouwen, jongeren, allochtonen, personen met een handicap, oudere werknemers – te verhogen. De strijd tegen de discriminatie op de arbeidsmarkt moet versterkt worden ten aanzien van de kwetsbaarste groepen, zodat de inschakeling op de arbeidsmarkt een realiteit wordt voor iedereen. Meer specifiek zijn de jongeren de eerste slachtoffers van de arbeidsmarktsegmentatie. België bevoorrecht de verbetering van het onderwijs en de opleidingen, de strijd tegen het voortijdig schoolverlaten en de begeleiding om de doorstroming van onderwijs naar werk te vergemakkelijken.

2.4. Inspelen op de nieuwe behoeften van de werknemers

België beschouwt het eveneens als een prioriteit om in te spelen op de nieuwe behoeften van de werknemers in het kader van de modernisering van de sociale bescherming en van de verzoening van het privéleven en de beroepsloopbaan. In dat opzicht zou de richtlijn betreffende het ouderschapsverlof uitgebreid en geactualiseerd moeten worden in een richtlijn «verzoening van het privéleven en de beroepsloopbaan».

Overigens zijn er in de Raad nog een aantal voorstellen voor richtlijnen hangend – onder meer rond de bescherming van de interim-werknemers en de organisatie van de arbeidstijd – die erg belangrijk zijn om rechten te concretiseren rond essentiële kwesties die verband houden met de flexizekerheid. In dezelfde zin zou de richtlijn over de Europese ondernemingscomités bij haar herziening geactualiseerd kunnen worden en gepreciseerd voor wat haar modaliteiten betreft.

2.5. Het Europees sociaal fonds

De Europese Unie heeft ook een specifiek financieel instrument ontwikkeld voor het werkgelegenheidsbeleid. De opdracht van het ESF is bij te dragen tot de versterking van de economische en sociale cohesie door de werkgelegenheid en de tewerkstellingsmogelijkheden te verbeteren, door een hoog niveau en een kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van de werkgelegenheid aan te moedigen. Het ESF steunt de beleidsmaatregelen van de lidstaten die gericht zijn op het bereiken van

publication annuelle faciliterait l'évaluation des progrès réalisés, tout en suscitant une émulation entre les États membres de l'Union.

Lutter contre la segmentation suppose également de promouvoir un marché du travail accessible à tous. Il est essentiel d'augmenter le taux d'emploi des groupes cibles – femmes, jeunes, allochtones, personnes souffrant d'un handicap, travailleurs âgés. La lutte contre les discriminations sur le marché du travail doit être amplifiée par rapport aux groupes les plus fragiles afin que l'intégration dans le marché du travail soit une réalité pour tous. Les jeunes en particulier sont les premières victimes de la segmentation du marché du travail. La Belgique privilégie l'amélioration de l'enseignement et de la formation ainsi que la lutte contre le décrochage scolaire, et l'accompagnement visant à faciliter le passage de l'enseignement vers l'emploi.

2.4. La prise en compte des nouveaux besoins des travailleurs

La Belgique considère également comme prioritaire la prise en compte des nouveaux besoins des travailleurs dans la modernisation de la protection sociale et dans la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. A cet égard, la directive sur le congé parental devrait être élargie et actualisée en une directive «conciliation de la vie privée et professionnelle».

Par ailleurs, certaines propositions de directives encore pendantes au Conseil – notamment celle sur la protection des travailleurs intérimaires, et celle sur l'organisation du temps de travail – sont très importantes pour concrétiser des droits sur des questions essentielles relevant de la flexicurité. De même, la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens permettrait son actualisation et la précision de ses modalités.

2.5. Le Fonds social européen

L'Union européenne a également développé un instrument financier au service, notamment, de la politique de l'emploi. La mission du FSE est de contribuer au renforcement de la cohésion économique et sociale en améliorant l'emploi et les possibilités d'emploi, en encourageant un niveau élevé d'emploi et une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi. Le FSE soutient les politiques des États membres visant à atteindre le plein emploi ainsi que la qualité et la productivité du

volledige werkgelegenheid en van kwaliteitsvolle en productieve arbeid, op het bevorderen van de sociale insluiting, voornamelijk door de kansarmen toegang te geven tot werkgelegenheid, en op het terugdringen van nationale, regionale en lokale verschillen op het vlak van werkgelegenheid. Voor de periode 2007-2013 zijn de voornaamste posten van het ESF waartoe in België beslist is, de volgende (Bron: *Cohesion policy 2007-13: National Strategic Reference Frameworks*, januari 2008, p. 14):

- de toegang tot en de duurzaamheid van de werkgelegenheid verbeteren: 39,5%;
- het menselijk kapitaal verbeteren: 10,5%;
- de sociale insluiting van kansarmen verbeteren: 22,7%;
- het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen vergroten: 23,9%.

Op algemene wijze zal België de Commissie uitnodigen om de juridische gronden van het verdrag volop te gebruiken om de werkgelegenheidsstrategie te verankeren. Eén van onze doelstellingen wordt de organisatie van samenwerking tussen lidstaten om de convergentie van onze sociale rechten, en dan vooral onze arbeidsrechten te garanderen, in plaats van de concurrentie.

2.6. Het Europese sociaal overleg respecteren

Het is voor de regering essentieel om nieuwe mechanismen aan te moedigen en te zoeken om de sociale partners beter te integreren in de Lissabonstrategie, maar ook om erop te waken dat de gedecentraliseerde overheden de nodige partnerschappen sluiten om deze inspanningen te vermeerderen. Met betrekking tot de sociale partners stellen we vast dat de wijze waarop zij vandaag geraadpleegd worden voor verbetering vatbaar is, vooral op het niveau van de Raad. Op nationaal niveau varieert de raadpleging sterk qua vorm en intensiteit, in alle lidstaten. Rond deze kwestie dient grondig nagedacht te worden.

De Sociale Driepartijentop die gehouden wordt voor de Europese Raad zou aan zichtbaarheid kunnen winnen door verder te gaan dan het louter aanhoren van de sociale partners. De nationale organisaties van de sociale partners zouden er meer aanwijzingen en mobilisatie uit moeten halen om de strategie op nationaal niveau, samen met de regeringen, uit te voeren en de Europese sociale dialoog zou op die wijze zijn eigen programma voor werk kunnen aanvullen.

Meer in het algemeen is er voor wat betreft het afstemmen van de sociale dialoog op de politieke agenda, de laatste jaren veel vooruitgang geboekt en zijn er verschillende stappen gezet. België zal verder de idee

travail, à promouvoir l'inclusion sociale, notamment l'accès des personnes défavorisées à l'emploi, et à réduire les disparités nationales, régionales et locales en matière d'emploi. Pour la période 2007-2013, les postes les plus importants de la répartition du FSE décidée en Belgique sont les suivants (Source: *Cohesion policy 2007-13: National Strategic Reference Frameworks*, janvier 2008, p. 14):

- améliorer l'accès à l'emploi et sa durabilité: 39,5%;
- améliorer le capital humain: 10,5%;
- améliorer l'inclusion sociale des personnes moins favorisées: 22,7%;
- élever l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises: 23,9%.

De façon générale, le gouvernement invitera la Commission à exploiter les bases juridiques du traité pour conforter la stratégie pour l'emploi. Un de nos objectifs sera d'organiser la coopération entre États membres pour assurer la convergence et non la concurrence de nos droits sociaux, et en particulier de nos droits du travail.

2.6. Respecter la concertation sociale européenne

Pour le gouvernement, il est essentiel d'encourager et de rechercher des mécanismes nouveaux afin de mieux intégrer les partenaires sociaux dans la stratégie de Lisbonne, mais aussi de veiller à ce que les autorités décentralisées nouent des partenariats appropriés pour démultiplier ces efforts. Concernant les partenaires sociaux, on observe que leur consultation, sous les formes actuelles, pourrait être améliorée, notamment au niveau du Conseil. Au niveau national, la consultation varie grandement dans les formes et en intensité, dans tous les États membres. La question mérite dès lors une réflexion approfondie.

Le Sommet social tripartite qui se tient avant le Conseil européen pourrait gagner en visibilité en allant au-delà de la simple audition des partenaires sociaux. Les organisations nationales des partenaires sociaux devraient en tirer davantage d'indications et de mobilisation pour la mise en œuvre, aux côtés des gouvernements, de la stratégie sur le plan national et le dialogue social européen pourrait ainsi compléter son propre programme de travail.

Concernant plus généralement l'articulation du dialogue social avec l'agenda politique, de nombreux progrès et démarches ont été accomplis au cours des dernières années. La Belgique continuera à soutenir

ondersteunen om de Europese sociale dialoog te voorzien van een geïnstitutionaliseerd secretariaat zodat de onderhandelingen rond een aantal kwesties systematischer kunnen worden voorbereid; om onderzoek te doen ten behoeve van de partners; om de overeenkomsten op te volgen.

2.7. Voorbereiding van het Europese voorzitterschap

Tijdens de Voorjaarsstop van 2008 heeft de Europese Raad de lidstaten uitgenodigd om na te denken over de toekomst van de Lissabonstrategie na 2010. 2010 wordt het jaar van de balans van de Lissabonstrategie, maar ook het Europese jaar van de strijd tegen de armoede. België, dat actief mee zal nadenken over de toekomst van de Lissabonstrategie, zal de post-2010-strategie actief voorbereiden tijdens zijn voorzitterschap van de Europese Unie in het tweede semester van 2010. In die geest zal België actief deelnemen aan de Europese *Task Force* die zo snel mogelijk op Belgisch niveau moet georganiseerd worden. Het zal ook toezien op een betere samenwerking met Spanje en Hongarije.

*
* *

De minister van Werk en Gelijke Kansen,

Joëlle MILQUET

l'idée de doter le dialogue social européen d'un secrétariat institutionnalisé afin de préparer des négociations plus systématiques sur un certain nombre de questions; d'effectuer des recherches au profit des partenaires; et d'assurer un travail de suivi des accords.

2.7. Préparation de la Présidence européenne

Lors du Sommet de printemps 2008, le Conseil européen a invité à entamer la réflexion sur l'avenir de la stratégie de Lisbonne pour l'après 2010. L'année 2010 sera l'année du bilan de la stratégie de Lisbonne, élaborée lors du Conseil européen de mars 2000, mais aussi l'année européenne de la lutte contre la pauvreté. La Belgique, qui participera activement à la réflexion sur l'avenir de la stratégie de Lisbonne accordera une attention prioritaire à la stratégie post 2010 au cours de la présidence de l'Union européenne qu'elle exercera au second semestre de l'année 2010. Dans cet esprit, elle participera activement à la *task force* européenne qui devra se mettre en place sans délai au niveau belge. Elle veillera également à la meilleure collaboration avec l'Espagne et la Hongrie.

*
* *

La ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances,

Joëlle MILQUET