

**SÉNAT DE BELGIQUE**

SESSION DE 2011-2012

31 JANVIER 2012

**La politique en matière de l'emploi****RAPPORT**

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR  
MME **TEMMERMAN**

**I. INTRODUCTION**

Lors de ses réunions des 24 et 31 janvier 2012, la commission des Affaires sociales a donné l'occasion à Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi, d'exposer sa politique. La commission a ensuite procédé à un échange de vues sur cette matière.

**BELGISCHE SENAAAT**

ZITTING 2011-2012

31 JANUARI 2012

**Het beleid inzake werk****VERSLAG**

NAMENS DE COMMISSIE VOOR  
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN  
UITGEBRACHT DOOR  
MEVROUW **TEMMERMAN**

**I. INLEIDING**

Tijdens haar vergaderingen van 24 en 31 januari 2012 heeft de commissie voor de Sociale Aangelegenheden mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk, de gelegenheid gegeven om een uiteenzetting te houden over haar beleid. Vervolgens vond in de commissie een gedachtewisseling plaats over deze aangelegenheid.

Composition de la commission / Samenstelling van de commissie :

**Présidente / Voorzitster :** Elke Sleurs.**Membres / Leden :**

N-VA	Piet De Bruyn, Patrick De Groot, Louis Ide, Elke Sleurs.
PS	Christie Morreale, Fatiha Saïdi, Fabienne Winckel.
MR	Jacques Brotchi, Dominique Tilmans.
CD&V	Cindy Franssen, Rik Torfs.
sp.a	Fauzaya Talhaoui, Marleen Temmerman.
Open Vld	Nele Lijnen.
Vlaams Belang	Yves Buysse.
Écolo	Cécile Thibaut.
cdH	André du Bus de Warnaffe.

**Suppléants / Plaatsvervangers :**

Frank Boogaerts, Inge Faes, Danny Pieters, Helga Stevens, Karl Vanlouwe.
Hassan Boussetta, Philippe Mahoux, Muriel Targnion, Olga Zrihen.
François Bellot, Christine Defraigne, Gérard Deprez.
Wouter Beke, Dirk Claes, Sabine de Bethune.
Bert Anciaux, Dalila Douifi.
Rik Daems, Guido De Padt.
Bart Laeremans, Anke Van dermeersch.
Marcel Cheron, Zakia Khattabi.
Francis Delpérée, Dimitri Fourny.

## II. EXPOSÉ DE MME DE CONINCK, MINISTRE DE L'EMPLOI

L'accord de gouvernement comprend un chapitre important sur la réforme du marché du travail. La régionalisation du marché du travail constitue également un volet important de la réforme de l'État.

Celle-ci organise le transfert aux régions ou aux communautés de nombreuses compétences en matière d'emploi. Au cours de la présente législature, toutes les mesures qui visent des groupes cibles par l'octroi de réductions de charges ONSS et l'activation des allocations de chômage seront ainsi transférées aux régions. La ministre précise d'emblée que les réductions structurelles de charges applicables à tous les travailleurs resteront une compétence fédérale. Les régions acquerront également la pleine compétence de décision et d'exécution en matière de contrôle de la disponibilité active et passive des chômeurs.

D'autres mesures importantes en matière d'emploi, comme les titres-services, les agences locales pour l'emploi, le Fonds de l'expérience professionnelle, les programmes d'accompagnement visant à réinsérer les bénéficiaires d'un revenu d'intégration sur le marché du travail, le reclassement, le complément de reprise du travail pour les chômeurs âgés et les familles monoparentales et l'économie sociale, seront également transférées en tout ou en partie aux régions ou aux communautés. Exprimés en chiffres, les transferts représentent un montant total de 4,3 milliards d'euros sur une base annuelle.

Pour ce qui est du calendrier, cette régionalisation de compétences s'inscrira dans le cadre général de la réforme de l'État, mais la ministre De Coninck veillera en tout cas à garantir la continuité des mesures. Jusqu'au transfert définitif, il lui incombe, avec ses administrations, de tout mettre en œuvre pour que chacun puisse trouver du travail. La ministre souhaite offrir un maximum d'opportunités d'emploi et pour y arriver, elle utilisera efficacement les instruments qui relèvent aujourd'hui de sa compétence.

Le fait que les régions disposeront de davantage d'outils pour mener une politique de l'emploi est une bonne chose en soi. Cela permettra, grâce à des politiques ciblées, de mieux répondre aux besoins et aux spécificités du marché de l'emploi dans les différentes régions. De même, chaque région pourra fixer ses propres choix et priorités politiques. En effet, la situation du marché du travail n'est pas la même en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles. On peut imaginer qu'une fois la réforme de l'État réalisée, la Flandre axera par exemple davantage ses mesures sur l'emploi des travailleurs âgés, alors que la Wallonie focalisera plus sur les jeunes chômeurs.

## II. UITEENZETTING VAN MEVROUW DE CONINCK, MINISTER VAN WERK

Het regeerakkoord bevat een belangrijk hoofdstuk over de hervorming van de arbeidsmarkt. Ook in verband met de staatshervorming vormt de regionalisering van de arbeidsmarkt een belangrijk onderdeel.

Door de staatshervorming zullen heel wat bevoegdheden op het vlak van tewerkstelling worden overgeheveld naar de gewesten of de gemeenschappen. Zo worden alle doelgroepmaatregelen via het toekennen van RSZ-verminderingen en activeringen van werkloosheidsuitkeringen tijdens deze legislatuur overgeheveld naar de gewesten. Voor alle duidelijkheid: de structurele lastenverlaging die voor alle werknemers geldt, blijft federaal. Ook zullen de gewesten de volledige beslissings- en uitvoeringsbevoegdheid krijgen om de actieve en passieve beschikbaarheid van de werklozen te controleren.

Ook andere belangrijke tewerkstellingsmaatregelen zoals de dienstencheques, de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen, het ervaringsfonds, de arbeidsmarktbegeleiding van leefloners, het *outplacement*, de werkhervattingstoelage voor oudere werknemers en eenoudergezinnen en de sociale economie, zullen volledig of grotendeels overgeheveld worden naar de gewesten of de gemeenschappen. In cijfers uitgedrukt gaat het om een totaal bedrag van 4,3 miljard euro op jaarbasis.

Deze regionalisering van bevoegdheden zal zich qua timing inschrijven in het algemene kader van de staatshervorming, maar minister De Coninck zal er alleszins op toezien dat de continuïteit van de maatregelen verzekerd blijft. Tot de overheveling is het haar taak om samen met haar administraties alles in te zetten op werk voor iedereen. De minister wenst mensen zoveel mogelijk kansen op werk aan te bieden en zal daarvoor de instrumenten die vandaag onder haar bevoegdheid vallen, efficiënt inzetten.

Het feit dat de gewesten meer instrumenten ter beschikking zullen hebben om een werkgelegenheidsbeleid te voeren is op zich een goede zaak. Met een goed georiënteerd beleid kan men immers beter tegemoet komen aan de noden en de aparte vereisten van de arbeidsmarkt van de verschillende gewesten. Ook kan elk gewest zijn eigen keuzes maken en zijn eigen politieke prioriteiten vastleggen. De arbeidsmarkt is immers niet dezelfde in Vlaanderen, in Wallonië en in Brussel. Men kan zich voorstellen dat Vlaanderen bijvoorbeeld, eens de staatshervorming is doorgevoerd, meer maatregelen zal treffen met betrekking tot de oudere werknemers en dat Wallonië zich meer gaat toespitsen op de jonge werklozen.

En attendant le transfert, la ministre examinera, en concertation avec les communautés et les régions, comment mener ensemble une politique d'emploi adapté à la région concernée. Nous n'avons pas de temps à perdre. Le travail devrait être un droit, mais également un devoir pour toutes les personnes en mesure de travailler.

Outre cette réforme de l'État, le gouvernement s'est engagé à atteindre à l'horizon 2020 un taux d'activité de 73,2 %. Pour réaliser cet objectif, le taux d'activité doit augmenter de plus de 5 %. Mme De Coninck entend apporter, au cours de cette législature une contribution importante à la réalisation de cet objectif, et ce en collaboration avec les communautés et régions.

Le rôle important qu'assumeront à l'avenir les Régions en matière de politique de l'emploi ne voue pas le gouvernement fédéral à être un simple spectateur. Même après la mise en œuvre de la nouvelle réforme de l'État, l'autorité fédérale pourra et devra encore jouer un rôle.

Ainsi, l'autorité fédérale restera compétente pour le droit du travail, la sécurité sociale, la concertation sociale et la politique salariale, autant de domaines qui offrent des instruments importants pour préserver l'emploi ou soutenir la création d'emploi.

Mme De Coninck cite quelques exemples :

— L'autorité fédérale restera compétente pour la réduction structurelle des cotisations de sécurité sociale; seules les mesures axées sur des groupes cibles seront transférées. Elle restera également compétente pour la mesure générale de dispense de versement du précompte professionnel s'élevant à 1 % de la masse salariale. L'autorité fédérale pourra décider d'appliquer ces réductions générales à l'ensemble des salaires, aux bas salaires ou aux hauts salaires. Plusieurs études ont montré par le passé qu'une réduction des charges plus importante pour les emplois faiblement rémunérés produisait l'effet le plus marqué en termes d'emploi. C'est pourquoi l'accord de gouvernement prévoit qu'il sera examiné dans quelle mesure la dispense de versement du précompte professionnel peut être réorientée vers les bas et moyens salaires. Cela permettrait de réduire la charge salariale pour les emplois faiblement rémunérés.

— L'accord de gouvernement prévoit également une dégressivité accrue des allocations de chômage. Quand les réformes prévues dans le courant de l'année 2012 et au début de l'année 2013 auront été mises en œuvre, l'allocation de chômage sera sensiblement plus élevée au début de la période de chômage et se réduira au fil du temps jusqu'à un montant forfaitaire. La dégressivité des allocations doit inciter les demandeurs d'emploi à accélérer et intensifier leur recherche d'emploi et éventuellement à se recycler afin d'enrichir leur bagage de compétences, ce qui leur donnera plus de chances sur le marché du travail.

In afwachting van de overheveling zal de minister samen met de gemeenschappen en de gewesten bekijken hoe ze samen een werkgelegenheidsbeleid kunnen voeren dat aangepast is aan de verschillende gewesten. Er is geen tijd te verliezen. Werk hoort een recht te zijn, maar ook een plicht voor alle mensen die in staat zijn te werken.

Naast de staatshervorming wil de regering tegen 2020 een activiteitsgraad van 73,2 % bereiken. Om deze doelstelling te bereiken moet de activiteitsgraad meer dan 5 % stijgen. Mevrouw De Coninck wil tijdens deze regeerperiode, samen met de gewesten en de gemeenschappen, flink bijdragen aan het bereiken van die doelstelling.

De toekomstige grote rol van de gewesten in het tewerkstellingsbeleid betekent niet dat de federale regering op dat vlak werkloos moet toezien. Zelfs na de uitvoering van de nieuwe staatshervorming zal de federale overheid nog een rol kunnen en moeten spelen.

Zo blijft de federale overheid bevoegd voor het arbeidsrecht, de sociale zekerheid, het sociaal overleg en het loonbeleid. Hierin zitten belangrijke instrumenten om werkgelegenheid te behouden of de creatie van werkgelegenheid te ondersteunen.

Minister De Coninck geeft enkele voorbeelden :

— De federale overheid blijft bevoegd voor de structurele vermindering van sociale zekerheidsbijdragen. Enkel de doelgroepmaatregelen worden overgeheveld. Ze blijft ook bevoegd voor de algemene maatregel van niet-doorstorting van de bedrijfsvoorheffing van 1 % van de loonmassa. De federale overheid kan daarbij beslissen of zij deze algemene verminderingen richt op alle lonen, lagere lonen of hoge lonen. Verschillende studies in het verleden hebben aangetoond dat hogere lastenverlaging voor laagbetaalde jobs het grootste tewerkstellingseffect hebben. Het regeerakkoord voorziet daarom dat zal bekeken worden in welke mate de niet-doorstorting van de bedrijfsvoorheffing zich meer kan richten op de lage- en de middenlonen. Zo zou de loonkost van laagbetaalde jobs verlaagd kunnen worden.

— Het regeerakkoord voorziet ook in een sterkere degressiviteit van de werkloosheidsuitkering. Na de hervormingen die voorzien zijn in de loop van 2012 en begin 2013, zal de werkloosheidsuitkering merkbaar hoger zijn in het begin van de periode van werkloosheid en na verloop van tijd dalen tot een forfaitair bedrag. De degressiviteit van de uitkeringen moet de werkzoekenden ertoe aanzetten om sneller en intensiever te zoeken naar werk en zich eventueel ook bij te scholen zodat zij hun competenties verder ontwikkelen, wat meer kansen geeft op de arbeidsmarkt.

— Toujours en matière de chômage, l'autorité fédérale restera compétente pour le cadre normatif en ce qui concerne la réglementation en matière d'emploi convenable, de recherche active d'un emploi, de contrôle administratif et de sanctions. L'autorité fédérale conclura à cet égard des accords de coopération avec les régions, lesquelles sont déjà compétentes pour l'exécution de certains aspects ou le seront. Mme De Coninck est en train de conclure des accords avec tous les ministres compétents.

Le pouvoir fédéral continuera également à jouer un rôle dans la politique de l'emploi par le biais des régimes de départ anticipé du marché du travail et de la combinaison entre le travail et la vie de famille. À cet égard, les premières mesures ont déjà été publiées au *Moniteur belge* et elles sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012. En ce qui concerne le domaine politique de la ministre de l'Emploi, il s'agit d'adaptations importantes au niveau des prépensions, du crédit-temps et de l'interruption de carrière.

D'autres mesures prévues dans l'accord de gouvernement et contribuant à l'activation sont la transformation de l'allocation d'attente en allocation d'insertion professionnelle et les adaptations apportées au concept d'«emploi convenable». Ses mesures ont également déjà été prises et sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012. En ce qui concerne les nouveaux diplômés, un accord de collaboration sera conclu avec les régions afin de prévoir un accompagnement accéléré et plus intensif au cours de la période d'insertion professionnelle.

L'accord de gouvernement prévoit plusieurs projets relatifs à la modernisation du droit du travail. Il s'agit notamment des systèmes qui visent à mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée tels que le travail à domicile et le télétravail, ainsi que les réglementations sur le travail temporaire, le travail à temps partiel, les heures supplémentaires et la durée de travail.

Le plus important de ces projets est de loin l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés. En vertu de l'arrêt du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle, le statut unique devra être concrétisé pour le 8 juillet 2013. Pour mener ce projet à bon terme dans le délai imparti, il faudra faire preuve de beaucoup de courage et de créativité. La ministre ne tardera pas de charger ses collaborateurs et l'administration d'élaborer une piste réaliste. Celle-ci sera ensuite discutée avec les partenaires sociaux de manière à ce que l'on puisse compter sur un large soutien citoyen pour l'élaboration et l'introduction du statut harmonisé.

Le projet le plus urgent est l'adaptation du règlement des vacances annuelles. La Commission européenne juge en effet que le régime belge des vacances annuelles ne répond pas à la directive européenne

— Eveneens in het kader van de werkloosheid blijft de federale overheid bevoegd voor het normatief kader van passende dienstbetrekking, actief zoekgedrag, administratieve controle en sancties. De federale overheid zal in dit kader samenwerkingsakkoorden sluiten met de gewesten die voor de uitvoering van bepaalde aspecten hetzij al bevoegd zijn, hetzij bevoegd zullen worden. Minister De Coninck maakt momenteel afspraken met alle bevoegde ministers.

De federale overheid blijft ook een rol spelen in het werkgelegenheidsbeleid, via de stelsels voor vervroegde uittrekking uit de arbeidsmarkt en voor de combinatie van werk en gezin. De eerste maatregelen in dit verband zijn reeds verschenen in het *Belgisch Staatsblad* en zijn op 1 januari 2012 van kracht geworden. Wat het beleidsdomein van de minister van werk betreft, gaat het om belangrijke aanpassingen op het vlak van de brugpensioenen, het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking.

In het regeerakkoord zijn nog andere activeringsmaatregelen opgenomen, zoals de omvorming van de wachttuitkering tot een inschakelingsuitkering, alsook de inhoudelijke bijsturing van het begrip «passende dienstbetrekking». Ook die maatregelen werden al genomen en zijn op 1 januari 2012 in werking getreden. Wat de pas afgestudeerden betreft, zal een samenwerkingsakkoord worden gesloten met de gewesten, teneinde hen tijdens de inschakelingsperiode sneller en intensiever te begeleiden.

Het regeerakkoord bevat verschillende projecten rond de modernisering van het arbeidsrecht. Het gaat onder meer om de stelsels die werk en privé combineren zoals thuiswerk en telewerk en de regelingen rond tijdelijk werk, deeltijds werk, overuren en arbeidsduur.

Veruit het belangrijkste van deze projecten is de eenmaking van het statuut van de arbeiders en bedienden. Ten gevolge van het arrest van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof moet het eenheidsstatuut een feit zijn tegen 8 juli 2013. Het zal veel moed en creativiteit vereisen om dit project binnen de gestelde termijn tot een goed einde te brengen. De minister zal heel snel haar medewerkers en de administratie de opdracht geven om een haalbare piste uit te werken. Deze zal dan verder besproken worden met de sociale partners zodat een groot draagvlak wordt gecreëerd om over het eengemaakte statuut te overleggen en het in te voeren.

Het dringendste project is de aanpassing van de regelgeving in verband met de jaarlijkse vakantie. De Europese Commissie is immers van oordeel dat de Belgische regeling niet in overeenstemming is met de

relative à l'organisation du temps de travail et elle a mis la Belgique en demeure à cet égard. La ministre a déjà abordé cette question avec les partenaires sociaux il y a trois semaines. De cette manière, les travailleurs ne devront bientôt plus travailler une année complète avant de pouvoir prendre des vacances.

La base légale pour cette adaptation fera partie de la loi-programme que le Conseil des ministres soumettra prochainement aux chambres législatives.

La qualité de l'emploi et le bien-être au travail constituent également des défis importants. Le travail doit être attrayant. À cet égard, il est crucial d'adapter le travail aux possibilités physiques et mentales des travailleurs. Les conditions de travail et la pression du travail déterminent dans une large mesure le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leurs tâches. Elles déterminent grandement si le travailleur sera disposé à continuer de travailler avec plaisir jusqu'à sa pension et s'il sera en mesure de le faire. La politique de bien-être dans les entreprises devra être évaluée en grande partie en fonction de la réalisation de cet objectif. De cette manière, la qualité de l'emploi et le bien-être au travail pourront contribuer à la réalisation de l'objectif fixé, à savoir un taux d'activité de 73,2%.

Mme De Coninck tient également à attirer l'attention sur le chapitre important consacré à la lutte contre la fraude, dans le cadre de laquelle elle collaborera étroitement avec le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude.

La ministre souhaite également profiter de l'occasion pour aborder le thème de la concertation sociale. Il est vrai que le gouvernement a pris un départ rapide et que des dispositions légales et des arrêtés importants ont été pris dès le 30 décembre 2011. Dix de ces arrêtés relèvent de la compétence de la ministre de l'Emploi. Ceux-ci appliquent tous rigoureusement l'accord de gouvernement et ont été soumis pour avis au comité de gestion de l'Office national de l'emploi, certes dans un délai très court.

Toutefois, cette méthode de travail ne préfigure pas le mode d'organisation de la concertation sociale dans les prochaines années. Des discussions sont en cours avec les partenaires sociaux afin d'identifier les problèmes et de corriger les anomalies éventuelles.

Pour dissiper les malentendus, la ministre De Coninck insiste sur le fait que le gouvernement et elle-même attachent beaucoup d'importance à la concertation sociale. Les plans de réforme, de relance, d'action, etc., ne sont jamais l'œuvre d'un seul ministre ou d'une seule personne. Ce sont des projets communs

Europese richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd en ze heeft België aangemaand daarin verandering te brengen. De minister heeft dit onderwerp drie weken geleden al aangesneden met de sociale partners. Zo hoeven werknemers binnenkort niet eerst een volledig jaar te werken voordat ze vakantie mogen nemen.

De wettelijke basis voor deze aanpassing zal deel uitmaken van de Programmawet die de Ministerraad binnenkort aan de wetgevende kamers zal voorleggen.

De kwaliteit van de werkgelegenheid en van het welzijn op het werk zijn eveneens belangrijke uitdagingen. Het werk moet aantrekkelijk zijn. Het is daarom cruciaal dat het werk aan de lichamelijke en geestelijke mogelijkheden van de werknemers wordt aangepast. De arbeidsomstandigheden en de druk van het werk zijn in hoge mate bepalend voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun taken. Ze bepalen in belangrijke mate of de werknemer bereid zal zijn met genoegen te blijven werken tot zijn pensioen en of hij in staat zal zijn dat te doen. Het welzijnsbeleid in de ondernemingen moet grotendeels worden geëvalueerd in het licht van de verwezenlijking van die doelstelling. Op die manier kunnen de kwaliteit van de werkgelegenheid en het welzijn op het werk bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstelling, te weten een werkzaamheidsgraad van 73,2%.

Minister De Coninck wil eveneens de aandacht vestigen op het belangrijke hoofdstuk van de fraudebestrijding waarvoor zij nauw zal samenwerken met de staatssecretaris voor fraudebestrijding.

Van de gelegenheid wenst de minister ook gebruik te maken om een woordje te zeggen over het sociaal overleg. Het is waar dat de regering snel uit de startblokken is geschoten en dat reeds op 30 december 2011 belangrijke wetsbepalingen en besluiten zijn genomen. Tien van die besluiten vallen onder de bevoegdheid van de minister van Werk. Het gaat daarbij telkens om een zeer strikte uitvoering van het regeerakkoord en ze zijn, weliswaar binnen een zeer korte termijn, ook voorgelegd geweest voor advies aan het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Deze werkwijze is echter geen afspiegeling van wat in de komende jaren zal gebeuren op het vlak van sociaal overleg. Momenteel zijn gesprekken lopende met de sociale partners om te zien welke de problemen zijn en om eventuele anomalieën weg te werken.

Om hierover geen misverstanden te laten bestaan benadrukt minister De Coninck dat zijzelf en de regering het sociaal overleg belangrijk vinden. Hervormingsplannen, relanceplannen, actieplannen enzovoort zijn nooit het resultaat van één minister of één persoon maar een gezamenlijk project waar vele

auxquels participent de nombreuses personnes et qui regroupent une multitude d'idées créatives.

Cette concertation sociale ne peut cependant pas mettre un frein au développement de notre droit du travail et aux nombreux défis auxquels notre pays se trouve confronté. Pour certains dossiers, le temps presse. À cet égard, la ministre pense en premier lieu au relèvement du taux d'activité et au dossier du statut unique. On prévoira le temps nécessaire pour la concertation et le débat. Mais les partenaires sociaux devront réaliser que cette concertation ne pourra être indéfinie et qu'il faudra trancher à un moment donné.

S'agissant de politique de l'emploi, il est également important que les régions apportent leur contribution, ce qu'elles font déjà à l'heure actuelle. Cela fait des dizaines d'années que les services de l'emploi sont compétents pour l'encadrement des demandeurs d'emploi. Après la réforme de l'État, les régions auront encore un plus grand rôle à jouer. Songeons seulement aux accords de coopération en matière de stage d'insertion professionnelle, ainsi qu'à la réduction des délais et à la procédure dans le cadre du contrôle de la recherche active d'un emploi. Même si certaines compétences sont transférées, la ministre De Coninck souhaite collaborer étroitement avec ses homologues au niveau régional. La réforme de l'État imminente ne peut entraîner un statu quo. En effet, notre marché de l'emploi est confronté à des défis de taille et il est surveillé de très près par l'Europe. C'est maintenant qu'il faut agir. Nous sommes donc favorables à la concertation, mais à condition qu'elle ne fasse pas obstacle à la réalisation d'objectifs concrets sur le terrain.

En collaboration avec les régions, la ministre mettra sur pied un programme pour la croissance et l'emploi dans le cadre de l'objectif UE 2020 en vue d'atteindre un taux d'emploi de 73,2%. Elle entamera une concertation avec les partenaires sociaux et les invitera à conclure des engagements réciproques pour accroître le nombre d'emplois de qualité et pour permettre à plus de personnes, jeunes et moins jeunes, d'accéder à un emploi. Tout cela devrait permettre d'aboutir à un programme de relance visant à stimuler l'emploi.

La ministre De Coninck tient à mettre des accents personnels dans la politique d'emploi; l'activation en fait partie. Le chômage, avec ou sans complément d'entreprise ou autre allocation sociale, est un droit. Mais qui dit droit dit aussi obligation. Dans le cadre du chômage, cette obligation est claire: il faut rester disponible pour le marché de l'emploi. Cela signifie que le chômeur est dans l'obligation d'accepter un emploi convenable, qu'il est censé rechercher activement un travail et qu'il doit faire des efforts pour trouver et conserver un emploi.

mensen aan deelnemen en vele creatieve ideeën tot één geheel worden gesmeed.

Dat sociaal overleg mag echter de ontwikkeling van ons arbeidsrecht noch een oplossing voor de talrijke uitdagingen waarmee ons land geconfronteerd wordt, afremmen. Voor een aantal dossiers dringt de tijd. De minister denkt hierbij eerst en vooral aan de verhoging van de werkzaamheidsgraad en aan het dossier van het eenheidsstatuut. Er wordt voldoende tijd voor overleg en debat uitgetrokken. De sociale gesprekspartners moeten er zich echter bewust van zijn dat het overleg niet eeuwig kan doorgaan en dat op een bepaald moment de knoop moet doorgehakt worden.

Als het gaat om het tewerkstellingsbeleid, is ook de inbreng van de gewesten belangrijk. Dit is nu al het geval. De arbeidsbemiddelingdiensten zijn al tientallen jaren bevoegd voor het begeleiden van de werkzoekenden. Na de staatshervorming zal de rol van de gewesten nog fors toenemen. Denken we maar aan de samenwerkingsakkoorden inzake de beroepsinschakelingstijd en de inkorting van de termijnen en de procedure in het kader van de controle op het actief zoekgedrag. Ook al worden bepaalde bevoegdheden overgeheveld, toch wenst minister De Coninck nauw samen te werken met haar ambtsgenoten op regionaal niveau. De nakende staatshervorming mag niet leiden tot een standstill. De uitdagingen voor onze arbeidsmarkt zijn immers groot. Bovendien wordt de arbeidsmarkt zeer strikt opgevolgd door Europa. We moeten nu optreden. Dus overleg: ja graag, maar dit mag de realisatie van de concrete doelstellingen op het terrein niet blokkeren.

De minister zal met de gewesten een groei- en werkgelegenheidsprogramma opzetten in het kader van de EU-2020 doelstelling om een werkzaamheidsgraad van 73,2% te halen. Zij zal met de sociale partners overleg opstarten en hen uitnodigen om wederzijds verbintenissen aan te gaan om het aantal kwalitatieve jobs te doen stijgen en om meer mensen, jong en oud, aan een job te helpen. Samen moet dit leiden tot een relanceprogramma om de tewerkstelling te bevorderen.

Minister De Coninck staat er op dat haar eigen klemtonen daarin terug te vinden zijn. Één daarvan is activeren. Werkloosheid, al dan niet met bedrijfstoelag of een andere sociale uitkering is een recht. Maar tegenover een recht staat een plicht. Bij werkloosheid is die plicht duidelijk: men moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dit betekent dat de werkloze een passende dienstbetrekking moet aanvaarden. Dit betekent ook dat hij geacht wordt actief te zoeken naar werk en een inspanning levert om die job te vinden en te houden.

Ces principes ne sont pas nouveaux en soi. Mais aujourd'hui, on contrôle de plus en plus si le chômeur est effectivement disponible pour le marché du travail. L'allocation d'attente a été transformée en allocation d'insertion professionnelle. On veillera plus qu'avant à ce que les jeunes se mettent activement à la recherche d'un emploi. Elle conclura sous peu un accord de collaboration avec les régions afin de suivre ce dossier.

On rejoint ici le principe du donnant-donnant. Mais il faut éviter que cela dégénère en mécanisme d'exclusion qui aurait pour effet d'exclure aussi du chômage ceux qui ne trouvent pas de travail. Les pouvoirs publics attendent des efforts, si possible couronnés de succès, de la part du demandeur d'emploi. Mais en l'absence de résultats, celui-ci aura quand même droit à une allocation.

Si les pouvoirs publics attendent du demandeur d'emploi qu'il fasse des efforts pour trouver un emploi, eux aussi doivent s'investir. Il en va d'ailleurs de même pour les employeurs. Le demandeur d'emploi ne peut pas être livré à lui-même. Il incombe avant tout aux services régionaux de l'emploi d'encadrer activement les demandeurs d'emploi, surtout les jeunes, de les prendre par la main et de les aider à décrocher un emploi. Mais cela ne signifie pas pour autant que l'autorité fédérale ne puisse pas contribuer à la création de perspectives d'emploi.

La ministre De Coninck se rend bien compte que certains demandeurs d'emploi ont besoin d'être aidés plus que d'autres et que la recherche d'un emploi n'est peut-être pas leur seul problème. En tant qu'ancienne présidente d'un grand CPAS, elle a assez bien d'expérience dans ce domaine. Elle plaide pour une coopération renforcée entre le CPAS et les services régionaux de l'emploi tels que le FOREM ou le VDAB.

Après l'activation, sa deuxième priorité est la simplification. La complexité de notre société est en grande partie inéluctable, mais il faut continuer à viser la simplicité, quelles que soient les circonstances. La simplicité garantit la transparence et la compréhension pour tous. Elle favorise donc la démocratie.

Pour en revenir à l'activation, la ministre souhaite tout d'abord accorder une attention soutenue à l'emploi des travailleurs âgés. L'objectif est d'arriver à un taux d'emploi de 73,2% d'ici à 2020. La Belgique fait figure de mauvais élève dans le domaine de l'emploi des travailleurs âgés. C'est donc là que les plus grandes marges de croissance peuvent être réalisées. L'accord de gouvernement prévoit plusieurs mesures qui doivent aider à améliorer le taux d'occupation de cette catégorie professionnelle importante. À cet égard, la ministre mentionne brièvement les plans pour l'emploi des travailleurs plus âgés et le principe du licenciement collectif à l'image de notre société, qui

Die principes op zich zijn niet nieuw. Vandaag controleert men echter steeds meer of de werkloze werkelijk beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. De wachttuitkering werd omgezet in een inschakelingsuitkering. Men zal er meer dan vroeger op toezien dat jongeren actief op zoek gaan naar een baan. Binnenkort zal zij een samenwerkingsakkoord met de gewesten sluiten om dat dossier beter te volgen.

Dit sluit aan bij het « voor wat hoort wat »-principe. Maar het mag niet verworden tot een uitsluitingsmechanisme waardoor diegenen die geen werk vinden ook worden uitgesloten van de werkloosheid. De overheid verwacht een inspanning, liefst met resultaat. Maar als het resultaat uitblijft, heeft de werkzoekende toch recht op een uitkering.

Als de overheid verwacht dat de werkloze zich inspant om een job te vinden, dan moet zij zich als overheid ook inspannen. Dit geldt trouwens ook voor de werkgevers. De werkzoekende mag niet aan zijn lot overgelaten worden. In de eerste plaats is het de taak van de gewestelijke arbeidsbemiddelingdiensten om mensen, vooral jongeren, actief te begeleiden, onder de arm te nemen en naar een job te leiden. Maar dat betekent niet dat de federale overheid niet kan meehelpen bij het creëren van tewerkstellingskansen.

Minister De Coninck is niet blind voor het feit dat sommige werkzoekenden meer inspanningen vragen dan andere en eventueel andere problemen hebben dan enkel het zoeken naar een job. Als vroegere voorzitter van een groot OCMW heeft ze nogal wat ervaring op dat gebied. Zij pleit voor een intensievere samenwerking tussen de regionale begeleidingsdiensten zoals VDAB of FOREM en het OCMW.

Naast activering is haar tweede prioriteit vereenvoudiging. De complexiteit van onze samenleving is grotendeels onvermijdelijk, maar men moet eenvoudig blijven nastreven, ongeacht de omstandigheden. Eenvoud is een garantie voor transparantie en begrijpelijkheid voor allen. Eenvoud is dus goed voor de democratie.

Om terug te komen op de activering wil de minister in de eerste plaats veel aandacht besteden aan de tewerkstelling van oudere werknemers. Het doel is om een werkzaamheidsgraad van 73,2% te halen tegen 2020. België scoort laag op het vlak van tewerkstelling van oudere werknemers. Daar ligt dus de grootste groeimarge. Het regeerakkoord bevat een aantal maatregelen die de tewerkstelling van deze belangrijke bevolkingsgroep moeten helpen omhoog krikken. In dit verband vermeldt de minister kort de werkgelegenheidsplannen voor oudere werknemers en het afspiegelingsprincipe bij collectief ontslag zodat het collectief ontslag meer gespreid zal moeten gebeuren

prévoit de répartir davantage les licenciements entre les différentes classes d'âge. Ces deux mesures font partie de la loi-programme en préparation.

Par rapport à il y a cinquante ans, nous vivons vingt années plus longtemps, mais nous travaillons dix ans de moins. Entre cinquante et septante-cinq ans, nous pouvons encore profiter de nombreuses bonnes années en bonus. Certains assimilent les gens de cette tranche d'âge à des personnes âgées alors que d'autres les trouvent encore jeunes. La ministre trouve assez étrange que des femmes souhaitent avoir des enfants jusqu'à quarante ans, mais qu'elles soient assimilées à des grands-mères à partir de quarante-cinq ans. Cela ne correspond plus à la réalité. Il faudra s'atteler très sérieusement à un changement des mentalités. Peu de personnes acceptent volontiers de porter l'étiquette de « seniors » à partir de la cinquantaine. De plus, force est de constater que les personnes de cinquante à septante-cinq ans considèrent souvent cette tranche d'âge comme la plus belle de leur vie. Il ne fait donc pas de doute qu'il s'agit d'une période de la vie durant laquelle les personnes peuvent faire bien plus que seulement partir à la retraite.

De même, cette option correspond tout à fait aux objectifs européens. L'année 2012 a été consacrée Année européenne du Vieillessement actif. En outre, garder une vie active a pour effet de bloquer le processus du vieillissement. Rester tranquillement dans une pièce et ne plus rien faire d'autre que regarder la télévision est la recette idéale pour vieillir et tomber malade rapidement. L'attention que l'Europe porte à cette problématique est une opportunité à saisir. Voilà pourquoi la ministre compte lancer cette année une campagne de sensibilisation.

Il s'agit d'une sensibilisation autour de l'emploi des travailleurs âgés. À cet égard, la campagne s'adressera à l'ensemble de la population, car notre société a en général une image négative sur les travailleurs âgés. Cela commence déjà par l'appellation travailleurs « âgés ». La seule certitude c'est qu'il s'agit de travailleurs. Parlons plutôt à leur égard de travailleurs de plus de cinquante ans ou de plus de cinquante-cinq ans. La campagne vise tout particulièrement les travailleurs et les employeurs.

Il ne faut pas seulement inciter et soutenir les travailleurs de plus de cinquante ans afin de les maintenir au travail, mais il faut également veiller à ce qu'ils reçoivent effectivement des opportunités d'emploi. Les employeurs doivent vouloir recruter. La ministre examinera comment elle pourra aider ou soutenir les entreprises à cet égard.

Cette attention particulière portée aux travailleurs âgés ne peut cependant pas porter préjudice aux efforts déployés pour favoriser le travail des jeunes. La transformation de l'allocation d'attente en une alloca-

over de verschillende leeftijdsgroepen. Deze beide maatregelen zullen deel uitmaken van de programma-wet die in voorbereiding is.

In vergelijking met vijftig jaar geleden leven we twintig jaar langer, maar toch werken we tien jaar minder lang. We hebben tussen de leeftijd van vijftig en vijfenzeventig jaar een heleboel goede jaren bij gekregen. Sommige mensen zien deze groep als oudere mensen, voor anderen zijn ze nog jong. De minister vindt het wat raar dat vrouwen heel graag kinderen willen krijgen tot ze veertig zijn, maar als oma's beschouwd worden als ze vijfenveertig zijn. Dit stemt niet meer overeen met de realiteit. Er zal zeer sterk gewerkt moeten worden aan een mentaliteitswijziging. Weinig mensen ouder dan vijftig krijgen graag het stempel « oudere » op zich gekleefd. Bovendien moeten we beseffen dat mensen de leeftijdsperiode tussen vijftig en vijfenzeventig jaar vaak als de mooiste periode van hun leven beschouwen. Het is dus zeker een levensfase waarin mensen meer kunnen dan alleen op pensioen gaan.

Deze optie kadert zeker ook in de Europese doelstellingen. 2012 is het Europees Jaar van het Actief Ouder Worden. Actief blijven stopt bovendien het verouderingsproces. Stilletjes in een kamer zitten en enkel nog tv kijken is het ideale recept om snel oud en ziek te worden. De aandacht die deze problematiek krijgt vanuit Europa is een opportuniteit die niet mag verloren gaan. Daarom zal de minister dit jaar een sensibiliseringscampagne lanceren.

Het gaat om een bewustmakingscampagne rond de werkgelegenheid voor oudere werknemers. De campagne zal zich tot de hele bevolking richten, want onze samenleving heeft in het algemeen een negatief beeld van de oudere werknemers. Het begint al bij de wijze waarop « oudere » werknemers worden benoemd. Het enige wat vaststaat, is dat het om werknemers gaat. Laten we het veeleer over werknemers ouder dan vijftig of ouder dan vijfenvijftig jaar hebben. De campagne is toegespitst op de werknemers en de werkgevers.

Men moet de werknemers ouder dan vijftig jaar niet alleen aanmoedigen en ondersteunen om aan het werk te blijven, men moet er ook op toezien dat ze werkelijk kansen op werk krijgen. De werkgevers moeten willen aanwerven. De minister zal onderzoeken hoe zij de ondernemingen hierbij kan helpen of ondersteunen.

Maar die focus op oudere werknemers mag geen afbreuk doen aan de inspanningen om jongeren aan het werk te helpen. De omzetting van de wachtuitkeringen naar een inschakelingsuitkering moet gepaard

tion d'insertion doit aller de pair avec un encadrement plus poussé des jeunes, principalement dans leur recherche d'un premier emploi. L'objectif ne saurait être de les faire attendre neuf mois. Il faut prendre les jeunes en main beaucoup plus tôt, analyser quels sont leurs points forts et leurs faiblesses et les inciter à remédier à celles-ci. L'objectif est qu'un premier entretien ait lieu dans le courant du mois qui suit leur inscription comme demandeur d'emploi et qu'un entretien d'évaluation soit ensuite organisé tous les quatre mois.

Par ailleurs, la ministre estime que les acteurs de l'enseignement doivent également se demander pourquoi tant de jeunes de dix-huit ans quittent l'école sans diplôme ni certificat. La transition entre l'enseignement et le monde du travail exige aussi de la créativité.

En outre, il existe encore au niveau fédéral tout un arsenal de mesures permettant de soutenir les jeunes dans leur premier emploi. Il est vrai que le plan *win-win* n'a pas été prolongé, mais il ne faut pas en conclure qu'il n'y aura plus de mesures en faveur des jeunes travailleurs. Il y a encore le plan Activa, qui est centré sur les demandeurs d'emploi et prévoit aussi bien une activation des allocations qu'une réduction des cotisations ONSS. Il y a aussi la réduction ONSS pour les jeunes moins qualifiés, ainsi que celle appliquée pour les jeunes ayant un bas salaire, sans oublier les bonus de démarrage et de stage ou encore le bonus jeunes dans le secteur non marchand, pour ne citer que quelques exemples.

### III. ÉCHANGE DE VUES

#### A. Questions des membres

La ferveur avec laquelle la ministre a présenté sa note de politique générale inspire à M. De Grootte un profond respect. Bon nombre d'objectifs sont mis en avant d'une manière positive et, dans le court laps de temps écoulé depuis son entrée en fonction, la ministre a déjà pu prouver qu'elle possédait une grande expérience pratique.

L'intervenant est bien entendu favorable au transfert de compétences vers les entités fédérées, mais la manière de l'organiser concrètement est importante pour que l'on sache clairement quelles sont les possibilités et les limites. La réforme structurelle qui s'impose ne figure pas véritablement dans la note de politique générale présentée en l'occurrence. Quelques adaptations sont effectivement apportées, mais elles sont limitées et restent totalement inscrites dans le cadre fédéral existant. Elles ne redessinent pas fondamentalement l'architecture de notre marché du travail.

gaan met een sterkere begeleiding van de jongeren, vooral in hun zoektocht naar hun eerste werk. Het kan niet de bedoeling zijn mensen negen maanden te laten wachten. Jonge mensen moeten veel vroeger bij de kraag gegrepen worden en er moet geanalyseerd worden wat hun sterke en zwakkere punten zijn. Ze moeten gestimuleerd worden hun zwakkere punten aan te pakken. Het is de bedoeling dat een eerste gesprek plaatsvindt binnen de eerste maand na inschrijving als wachtzoekende en dat om de vier maanden een evaluatiegesprek volgt.

Overigens meent de minister dat ook het onderwijs moet nadenken over waarom zoveel achttienjarigen de school verlaten zonder diploma of certificaat. Ook de overgang tussen onderwijs en werk vergt creativiteit.

Daarnaast bestaat op federaal vlak nog een heel arsenaal aan maatregelen die jongeren ondersteunen bij een eerste job. Het *winwin*-plan is weliswaar niet verlengd maar daaruit mag men niet concluderen dat er geen maatregelen meer zouden bestaan voor jonge werknemers. Er is nog het activaplan dat gericht is op werkzoekenden en zowel een activering van uitkeringen als een RSZ-vermindering voorziet. Er is de RSZ-vermindering voor de laaggeschoolde jongeren. Er is de RSZ-vermindering voor jongeren met een laag loon. Er is de start- en stagebonus en de jongerenbonus in de non-profit, om er een paar te noemen.

### III. GEDACHTEWISSELING

#### A. Vragen van de leden

De heer De Grootte heeft veel respect voor de gedrevenheid van de minister tijdens de voorstelling van haar beleidsnota. Nogal wat doelstellingen worden op een positieve wijze naar voren gebracht en de minister heeft in de korte periode dat ze op post is al getoond veel praktijkervaring te hebben.

Uiteraard is spreker voorstander van de overheveling van bevoegdheden naar de deelstaten. De concrete invulling is echter belangrijk zodat duidelijk wordt welke mogelijkheden en beperkingen ingebouwd werden. De voorliggende beleidsnota bevat niet echt de structurele hervorming die nodig is. Er zijn inderdaad enkele aanpassingen, maar die zijn beperkt en blijven binnen het bestaande federale kader. Ze vormen geen fundamentele herinrichting van onze arbeidsmarkt.

L'Europe a pourtant demandé clairement dans plusieurs recommandations que des mesures radicales soient adoptées, comme la lutte contre les départs anticipés du marché du travail, la réforme de l'indexation salariale et la dégressivité des allocations de chômage. De plus, on cherche en vain dans la note de politique générale une véritable vision en ce qui concerne le statut unique et, dans ce débat, la patate chaude est visiblement refilee aux partenaires sociaux.

Selon M. De Groote, la note contient aussi quelques contradictions. Ainsi, elle annonce que certaines compétences sont régionalisées, mais il s'avère que les mécanismes y afférents restent aux mains du fédéral. L'intervenant fait référence à cet égard au plan visant à favoriser l'engagement des trois premiers travailleurs, plan qu'il estime contraire à la régionalisation annoncée de la politique axée sur des groupes cibles. Le plan proposé implique en effet un nouveau renforcement de la politique des groupes cibles, ce qui fait naître le risque que l'autorité fédérale et l'autorité flamande mènent des politiques axées sur des groupes cibles en contradiction. Cela pourrait engendrer certains conflits de compétences.

Le point de vue de M. De Groote à ce sujet est clair : son groupe souhaite que la politique axée sur des groupes cibles soit entièrement régionalisée, après quoi les entités fédérées pourront se focaliser, pour la réduction de charges en question, sur les catégories les plus vulnérables.

En ce qui concerne l'activation des chômeurs âgés, M. De Groote estime que l'élargissement de la politique d'activation à ce groupe est trop lente et trop limitée. La limite d'âge pour l'inscription comme demandeur d'emploi n'est relevée que de deux ans pour être portée à soixante ans. Le contrôle effectif de la disponibilité sera étendu, à partir de 2013, aux demandeurs d'emploi âgés jusqu'à cinquante-cinq ans; il appartiendra à un prochain gouvernement fédéral de l'étendre aux demandeurs d'emploi jusqu'à cinquante-huit ans. Il n'est donc pas véritablement question d'un élargissement généralisé du contrôle de l'inscription et de la disponibilité des demandeurs d'emploi jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans. L'intervenant estime qu'il y aura encore, après 2016, de nombreux chômeurs âgés qui ne seront pas tenus de chercher du travail.

Les régions ayant un faible taux de chômage peuvent décider de leur propre initiative d'augmenter la limite d'âge jusqu'à soixante-cinq ans, mais cette forme de différenciation régionale dans le cadre réglementaire fédéral augmente, selon M. De Groote, le risque de voir certaines régions pratiquer une sorte de fédéralisme de consommation. Pourquoi des chômeurs seraient-ils activés et leur disponibilité contrôlée par les services régionaux tant que leur allocation de chômage continuera d'être payée par l'ONEM? L'intervenant plaide à cet égard pour une plus grande responsabilisation.

Europa heeft nochtans duidelijk in enkele aanbevelingen gevraagd om grondige maatregelen te nemen, zoals het voorkomen van vervroegde uitredingen uit de arbeidsmarkt, de hervorming van de loonindex en de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen. Bovendien ontbreekt een echte visie op het eenheidsstatuut en wordt dit debat blijkbaar doorgeschoven naar de sociale partners.

De beleidsnota bevat volgens senator De Groote ook enkele contradicties. Zo kondigt de nota aan dat bepaalde bevoegdheden geregionaliseerd worden, maar de gerelateerde mechanismen blijven blijkbaar federaal. Hij verwijst in dit verband naar het plan ter aanmoediging van de aanwerving van de eerste drie werknemers, dat volgens spreker tegenover de vooropgestelde regionalisering van het doelgroepenbeleid staat. Het voorgestelde plan impliceert immers een nieuwe versterking van het doelgroepenbeleid en hierdoor bestaat het risico op een tegengesteld federaal en Vlaams doelgroepenbeleid. Het gevolg zou kunnen zijn dat hierdoor bepaalde bevoegdheidsconflicten zouden kunnen ontstaan.

Het standpunt van senator De Groote hierover is duidelijk : zijn fractie wenst dat het doelgroepenbeleid volledig wordt geregionaliseerd, waarna de deelstaten zich voor deze lastenverlaging kunnen toespitsen op de meest kwetsbare groepen.

Wat betreft de activering van oudere werklozen meent de heer De Groote dat de uitbreiding van het activeringsbeleid ten aanzien van deze groep langzaam en beperkt wordt ingevoerd. De leeftijdsgrens voor inschrijving als werkzoekende wordt met slechts twee jaar verhoogd tot zestig jaar. De uitbreiding van de effectieve controle op de beschikbaarheid wordt vanaf 2013 vijftig jaar en de verhoging tot achtenvijftig wordt doorgeschoven naar een volgende federale regering. Er wordt dus eigenlijk niet echt een veralgemeende uitbreiding van de controle op de inschrijving en op de beschikbaarheid van werkzoekenden tot vijftenzestig jaar in het vooruitzicht gesteld. Spreker is de mening toegedaan dat er ook na 2016 nog veel oudere werklozen zullen zijn die niet verplicht worden werk te zoeken.

De regio's met lage werkloosheid kunnen zelf beslissen de leeftijdsgrens verder te verhogen, tot vijftenzestig jaar, maar deze vorm van regionale differentiatie binnen het federale regelgevend kader verhoogt volgens de heer De Groote het risico op een soort consumptiefederalisme vanuit bepaalde regio's. Waarom zouden werklozen door de gewestelijke diensten geactiveerd en gecontroleerd worden op hun beschikbaarheid, zolang het de RVA is die hun werkloosheidsuitkering verder betaalt? Spreker pleit in deze voor meer responsabilisering.

Selon M. De Grootte, la dégressivité prévue des allocations de chômage n'est que limitée. Dans une première phase, l'allocation sera portée à 65 % et, par la même occasion, les plafonds salariaux seront eux aussi augmentés. En contrepartie, une dégressivité, qui doit encore être déterminée, sera appliquée durant la deuxième période. On ne passera à la troisième période, durant laquelle une allocation forfaitaire sera allouée, qu'après quatre ans au maximum. L'intervenant craint que bon nombre de groupes n'atteignent jamais cette période. En pratique, la recommandation européenne relative à la dégressivité ne sera donc pas respectée. Il existe en outre des plans visant à assouplir, à partir de 2013, les conditions à respecter pour bénéficier d'allocations de chômage. Les incertitudes qui planent concernant la dégressivité et le nombre limité de chômeurs qui atteindront la troisième période font craindre une nouvelle augmentation des dépenses de chômage à long terme, et ce alors qu'aucun autre pays de la zone euro ou de l'OCDE ne consacre autant de moyens à la politique du chômage et du marché du travail. Cela est notamment lié au fait que la Belgique est le seul pays au monde où les allocations de chômage sont illimitées dans le temps. Dans la plupart des pays européens, la durée varie entre six mois et un à deux ans.

Pour ce qui est du régime de crédit-temps, il va de soi qu'il peut être réexaminé en fonction de sa finalité. Il convient cependant de souligner que si l'on touche à peine aux allocations allouées aux chômeurs de longue durée, les allocations de crédit-temps octroyées par l'ONEM sont, quant à elles, moins ménagées. Une économie de 51,7 millions d'euros sera réalisée grâce à la limitation des conditions en matière de crédit-temps. En outre, dans près de 85 % des cas, ce sont des femmes qui recourent au crédit-temps parce que ce régime est idéal pour qui souhaite mieux combiner vie familiale et vie professionnelle.

En ce qui concerne les secrétariats des commissions paritaires, il est prévu que l'effectif du personnel soit élargi pour que chaque commission puisse être dotée de deux secrétaires. Or, l'accord de gouvernement précise que le gouvernement procédera à une harmonisation et à une simplification du paysage des commissions paritaires. Cette simplification permettra notamment un traitement équivalent des entreprises menant des activités de même nature. Selon M. De Grootte, l'élargissement de l'effectif du personnel est en contradiction avec ces dispositions.

M. De Grootte souhaite poser quelques questions qui ont aussi été évoquées par la Cour des comptes. Dans quelle mesure la ministre prendra-t-elle en considération les observations émises par la Cour des comptes, selon lesquelles plusieurs budgets feraient défaut et certaines recettes seraient surévaluées ?

M. De Grootte se pose aussi des questions à propos des dotations. Quelles sont les compétences de

De dégressivité van de werkloosheidsuitkeringen houdt volgens senator De Grootte slechts een beperkte degressiviteit in. In een eerste fase wordt de uitkering verhoogd naar 65 %, waarbij ook de loonplafonds worden verhoogd. Dit wordt geplaatst tegenover de te bepalen degressiviteit in de tweede periode. De overgang naar de derde periode, met een forfaitaire uitkering, volgt pas na maximaal vier jaar. Spreker vreest dat tal van groepen nooit in deze periode terecht zullen komen. In de praktijk zal er dus ook niet tegemoet gekomen zijn aan de Europese aanbeveling betreffende de degressiviteit. Bovendien zijn er plannen om vanaf 2013 de voorwaarden om werkloosheidsuitkeringen te krijgen te versoepelen. Het is net door de onzekerheden omtrent degressiviteit en het beperkt aantal werklozen dat in de derde periode zal terechtkomen, dat op lange termijn de kans bestaat dat de uitgaven voor werkloosheid nog zullen stijgen. En dat terwijl op heden geen enkel ander Euro- of OESO-land zoveel middelen aan werkloosheids- en arbeidsmarktbeleid besteedt. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat België het enige land ter wereld is waar de werkloosheidsuitkeringen onbeperkt in tijd zijn. In de meeste Europese landen varieert de duur tussen zes maanden en één à twee jaar.

Inzake het tijdskrediet is het evident dat dit kan herbekeken worden in functie van de finaliteit ervan. Toch is het opmerkelijk dat er nauwelijks wordt geraakt aan de uitkeringen voor langdurig werklozen terwijl de RVA-uitkeringen voor tijdskrediet veel forser worden aangepakt. Er zal 51,7 miljoen euro worden bespaard door voorwaarden over tijdskrediet te beperken. Bovendien wordt ongeveer 85 % van het tijdskrediet door vrouwen gebruikt omdat deze regeling goede mogelijkheden biedt om gezin en werk beter te combineren.

Betreffende de secretariaten van de paritaire comités wordt in een uitbreiding van het personeelseffectief voorzien om elk comité twee secretarissen te kunnen bieden. Nochtans vermeldt het regeerakkoord dat de regering het landschap van de paritaire comités zal harmoniseren en vereenvoudigen. Deze vereenvoudiging zal onder andere een gelijke behandeling tussen de bedrijven met gelijkaardige activiteiten mogelijk maken. De uitbreiding van het personeelseffectief is, volgens de heer De Grootte, in tegenspraak met deze bepalingen.

Senator De Grootte heeft een aantal vragen die ook door het Rekenhof werden aangehaald. In hoeverre zal de minister rekening houden met de opmerkingen van het Rekenhof? Deze opmerkingen wijzen er op dat er een aantal budgetten ontbreken en dat sommige inkomsten overschat worden.

De dotaties roepen ook enkele vragen op bij senator De Grootte. Wat zijn de bevoegdheden van het

l'Institut royal des élites du travail de Belgique, qui bénéficiera d'une dotation de 611 000 euros en 2012? Pourquoi ne rencontre-t-on pas mieux les objectifs du Fonds de l'expérience professionnelle, notamment celui visant à maintenir au travail plus longtemps les travailleurs âgés, alors que ce Fonds a été créé en 2001, qu'il recevra 860 000 euros en 2012 pour ses frais de personnel, 34 000 euros pour ses frais de fonctionnement et 3 840 000 euros de subsides? Pourquoi le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail perçoit-il encore une dotation de 61 000 euros (pour les frais de personnel et de fonctionnement) en 2012, alors qu'il n'a plus publié de rapport annuel depuis 2006?

Enfin, M. De Groote souhaite bonne chance à la ministre, même s'il n'est pas persuadé que les textes de loi à venir suffiront pour réaliser les rêves de cette dernière.

M. du Bus de Warnaffe remercie la ministre pour son exposé. Il renvoie aussi à l'article publié le 24 janvier 2012 dans *La Libre Belgique*, qui a permis aux lecteurs de découvrir les diverses facettes de la politique de la ministre, ainsi que les résultats intéressants qu'elle a obtenus à Anvers.

M. du Bus de Warnaffe souhaite revenir sur les compétences fédérales et régionales, ainsi que sur les accords de coopération entre les différentes entités, principalement en ce qui concerne l'activation des demandeurs d'emploi. Il ressort de l'article de *La Libre Belgique* que la ministre a beaucoup d'expérience dans ce domaine en particulier. Elle démontre que même un CPAS ne doit pas se cantonner à une mission de service, mais doit s'engager véritablement dans l'activation des demandeurs d'emploi. Maintenant qu'elle est devenue ministre fédérale de l'Emploi, comment Mme De Coninck pourra-t-elle mener une politique d'activation performante, compte tenu du fait que cette politique relève désormais de la compétence des entités fédérées? À Anvers, elle a prouvé qu'il était possible d'être plus efficace en partant de la base, mais la ministre ne se trouve plus à la base dorénavant. Comment pourra-t-elle concrétiser cette ambition à partir du niveau fédéral?

L'ancienne ministre de l'Emploi, Mme Milquet, avait préparé un accord de coopération, mais elle n'a pas pu le finaliser. Le présent projet constitue-t-il une bonne base pour pouvoir avancer rapidement? M. du Bus de Warnaffe voudrait aussi savoir quel est l'agenda de la ministre.

Le point suivant concerne la catégorie des «inadaptés sociaux», un terme que la ministre a utilisé dans l'interview qu'elle a accordée à *La Libre Belgique*. Selon la ministre, il faut imaginer une formule permettant à ces personnes d'effectuer, par exemple, des travaux d'intérêt général. Mme De Coninck estime-t-elle que des travaux de ce type relèvent

Koninklijk Instituut der eliten van de arbeid van België dat in 2012 een dotatie van 611 000 euro zal krijgen? Waarom wordt niet beter voldaan aan de doelstellingen van het Ervaringsfonds, namelijk oudere werknemers aan de slag houden, terwijl het fonds in 2001 werd opgericht en het in 2012 860 000 euro zal ontvangen voor de personeelskosten, 34 000 euro werkingskosten en 3 840 000 euro subsidies? Waarom krijgt de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk in 2012 nog een dotatie van 61 000 euro (personeelskosten en werkingskosten) terwijl sinds 2006 geen jaarverslag terug te vinden is?

Ten slotte wenst de heer De Groote de de minister veel succes. Hij is er echter niet van overtuigd dat de wetteksten die zullen volgen zullen volstaan om haar dromen waar te maken.

De heer du Bus de Warnaffe dankt de minister voor haar uiteenzetting. Hij verwijst ook naar het artikel dat op 24 januari 2012 in *La Libre Belgique* verscheen en waar de lezers de verschillende facetten van haar politiek konden ontdekken, net zoals de interessante resultaten die ze in Antwerpen behaald heeft.

De heer du Bus wil even terugkomen op de federale en gewestelijke bevoegdheden en de samenwerkingsakkoorden tussen de verschillende entiteiten, vooral wat betreft de activering van de werkzoekenden. Uit het artikel in *La Libre Belgique* blijkt dat de minister veel ervaring heeft inzake de activering van werkzoekenden. Zij toont aan dat zelfs een OCMW verder moet gaan dan enkel dienstverlening en zich echt moet engageren in de activering van werkzoekenden. Hoe zal mevrouw De Coninck, nu ze federaal minister van Werk is geworden, een performant activeringsbeleid kunnen voeren, gelet op het feit dat het activeringsbeleid een bevoegdheid van de deelstaten is geworden? Zij heeft in Antwerpen bewezen dat het mogelijk is performanter te zijn vertrekkende vanuit de basis, maar ze bevindt zich nu niet meer aan de basis. Hoe zal zij deze ambitie kunnen realiseren vanop het federale niveau?

Er lag een samenwerkingsakkoord klaar op het bureau van de vorige minister van Werk, mevrouw Milquet, dat niet afgewerkt kon worden. Vormt dit ontwerp een goede basis om snel verder te kunnen werken? De heer du Bus de Warnaffe zou ook graag vernemen wat er op de agenda van de minister staat.

Een volgend punt betreft de categorie van de «maatschappelijk onaangepasten», een term die door de minister gebruikt werd in het interview in *La Libre Belgique*. Het is, volgens de minister, nodig een formule te bedenken om hen bijvoorbeeld werken van openbaar nut te laten uitvoeren. Vindt mevrouw De Coninck dat dergelijke werken onder de bevoegd-

de la compétence de l'autorité fédérale? Comment conçoit-elle ces travaux concrètement? Par ailleurs, M. du Bus de Warnaffe est parfaitement d'accord avec la ministre De Coninck pour affirmer que l'identité d'une personne est basée sur le travail.

M. du Bus de Warnaffe souhaite également attirer l'attention sur les conditions de travail et, en particulier, sur le stress au travail et sur les troubles musculo-squelettiques. En Belgique, il existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 une législation visant à prévenir le stress dû au travail. Elle oblige les employeurs à définir des plans pluriannuels en matière de prévention et de gestion du stress. Cependant, plusieurs études révèlent que le stress au travail ne diminue pas, bien au contraire. Quelles mesures la ministre va-t-elle proposer pour durcir ou approfondir la législation existante? Quant aux troubles musculo-squelettiques, ils sont une cause d'absentéisme. L'intervenant espère que la ministre réagira de manière appropriée dans ce domaine également.

Enfin, M. du Bus de Warnaffe évoque la problématique de l'amiante, et plus précisément du Fonds amiante. Ce fonds dispose d'un budget royal, qui augmente chaque année d'une dizaine de millions d'euros. Quelles sont les intentions de la ministre quant à l'utilisation des ces moyens financiers?

Après avoir lu la note de politique générale et le chapitre de l'accord de gouvernement qui est consacré à la compétence de la ministre, Mme Douifi estime que l'on peut parler d'un véritable changement d'orientation, en ce sens que l'activation est le fil rouge de toute la politique visée. Le revirement opéré dans l'approche des jeunes qui quittent l'école est l'un des aspects les plus frappants. Au lieu d'attendre passivement de recevoir une allocation, ces jeunes seront désormais intégrés dans un stage d'insertion professionnelle dès cette année.

La ministre a précisé comment le stage d'insertion professionnelle sera organisé au cours de la première période qui suit l'inscription comme demandeur d'emploi du jeune qui quitte l'école. Bien entendu, cette approche fera également l'objet d'une évaluation. Mme Douifi souhaiterait aussi savoir ce qu'il adviendra en cas d'évaluation négative après le stage d'insertion, soit après la période d'un an. Comment pourra-t-on accompagner et activer les jeunes qui auront obtenu une évaluation négative? En effet, il est prévu qu'ils ne recevront plus d'allocation s'ils n'ont pas obtenu trois évaluations positives après un an. Si toutes les évaluations n'étaient pas positives, pourrait-on déterminer quelles étaient les carences et comment continuer à accompagner, à court terme, le jeune ayant quitté l'école afin qu'il puisse être activé la prochaine fois?

Dans son ensemble, la note de politique générale de la ministre doit induire un changement de mentalité et

heid van de federale overheid vallen? Hoe ziet zij deze werken concreet? Overigens is senator du Bus de Warnaffe het helemaal eens met de stelling van minister De Coninck dat de identiteit van een persoon gebaseerd is op werk.

Senator du Bus de Warnaffe wil tevens de aandacht vestigen op de arbeidsomstandigheden en vooral stress op het werk en musculo-skeletale aandoeningen. Sinds 1 januari 2000 bestaat in België de wetgeving ter voorkoming van stress door het werk. De werkgevers zijn verplicht meerjarige plannen uit te tekenen inzake preventie en beheersing van stress. Toch blijkt uit verschillende studies dat stress op het werk niet afneemt, wel integendeel. Welke maatregelen zal de minister voorstellen om de bestaande wetgeving te verstrengen of te verdiepen? Wat betreft de musculo-skeletale aandoeningen blijkt dat zij het absentisme doen toenemen. Ook hier hoopt spreker dat de minister gepast zal reageren.

Ten slotte verwijst de heer du Bus de Warnaffe naar de problematiek van de asbest, en meer bepaald het Asbestfonds. Dit fonds beschikt over een royaal budget, dat jaarlijks met een tiental miljoen euro aangroeit. Wat zijn de plannen van de minister over de aanwending van deze middelen?

Volgens mevrouw Douifi kan er, na het lezen van de beleidsnota en van het hoofdstuk over de bevoegdheid van de minister in het regeerakkoord, gesproken worden over een echte trendbreuk. Een trendbreuk in die zin dat activering als een rode draad doorheen het beoogde beleid loopt. Een van de zaken die het meest in het oog springen is de ommezwaai in de aanpak voor jonge schoolverlaters. Jonge schoolverlaters zullen niet langer een tijd passief wachten op een uitkering, maar worden vanaf dit jaar ingeschakeld in een actieve beroepsinschakelingstijd.

Wat die beroepsinschakelingstijd betreft heeft de minister verduidelijkt hoe dat zal aangepakt worden in een eerste periode na het inschrijven van de schoolverlater als werkzoekende. Het zal natuurlijk ook geëvalueerd worden. Senator Douifi zou graag vernemen wat er zal gebeuren eens er een negatieve evaluatie komt na de inschakelingstermijn, dus na de periode van één jaar. Hoe actief zullen we de jongeren kunnen begeleiden en activeren nadat ze een negatieve evaluatie hebben gekregen? Het is immers zo dat indien er geen drie positieve evaluaties gehaald worden na een jaar, er geen uitkering zal gegeven worden. Indien niet alle evaluaties positief waren, kan dan geëvalueerd worden wat de gebreken waren en hoe, op korte termijn, de jonge schoolverlater verder begeleid kan worden opdat hij volgende keer wel geactiveerd kan worden?

De volledige beleidsnota van de minister moet een mentaliteitswijziging teweeg brengen, waarbij ieder-

faire prendre conscience à tout le monde que le travail est bénéfique à tous. Cet objectif suppose que tout le monde assume sa part de responsabilité, ce qui ne se fera probablement pas sans mal, comme on a déjà pu le constater lors de la présentation de l'accord de gouvernement. Le gouvernement et la ministre devront mener une politique active en la matière, mais si cette politique parvient à atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés, elle opérera un changement de cap.

Les chances de décrocher un emploi chutent de manière exponentielle à mesure que la durée du chômage augmente. Par conséquent, il est capital d'agir rapidement, d'autant plus que la ministre ne dispose plus de quatre années pour mettre en œuvre la note de politique générale et l'accord de gouvernement.

Mme Douifi aimerait avoir quelques explications sur les moments d'évaluation rapide que la ministre devrait prévoir, parallèlement au suivi et à l'accompagnement des services régionaux de guidance professionnelle. Activer quelqu'un, qu'il s'agisse d'un jeune qui a quitté l'école ou d'un travailleur plus âgé, requiert une aide et un accompagnement très personnalisés de la part de ces services. L'activation devient ainsi une préoccupation commune, dans le cadre de laquelle l'autorité fédérale fixe ses priorités, à charge pour les services régionaux d'être partie prenante dans cette politique. La politique ne porte ses fruits que si l'on agit de concert. La ministre peut-elle dire où en est la réalisation des accords de coopération et quel en est le calendrier? Quand la concertation démarrera-t-elle et quand les accords de coopération pourront-ils être conclus?

Au cours des dernières semaines, on a surtout attiré l'attention sur la responsabilisation du demandeur d'emploi. Mme Douifi se réjouit de constater que la note de politique générale met également en évidence la responsabilisation des entreprises. Même si elles sont justifiées, des mesures visant à responsabiliser uniquement le demandeur d'emploi seront perçues comme injustes. Il est grand temps que les entreprises se rendent compte qu'elles ne peuvent pas gaspiller le talent et qu'elles doivent investir dans la formation permanente de leurs travailleurs. On a trop tendance à penser que les entreprises considèrent les investissements et les formations comme un mal nécessaire. Mme Douifi trouve inacceptable que des entreprises se permettent encore le luxe de laisser leurs travailleurs sur une voie de garage durant des années, pour ensuite s'en débarrasser au moyen de la prépension. La ministre pourrait-elle expliquer ce qu'elle compte faire pour obliger les entreprises à investir suffisamment dans la formation, ou pour les sanctionner?

Mme Douifi demande comment la ministre conçoit le devoir des entreprises de mettre en œuvre une gestion des âges. Le SPF Emploi mettra les « bonnes

een doordrongen raakt van de overtuiging dat iedereen gebaat is bij werk. Dit streven veronderstelt dat iedereen zijn deel van de verantwoordelijkheid opneemt. Dit zal waarschijnlijk niet zonder slag of stoot kunnen gerealiseerd worden, zoals al bleek bij de aankondiging van het regeerakkoord. Het zal een actief beleid van de regering en de minister vergen. Maar indien het beoogde beleid erin slaagt te doen wat het zegt, dan zal het een trendbreuk realiseren.

De kansen op tewerkstelling nemen exponentieel af naarmate de periode van werkloosheid toeneemt. Daarom is het zeer belangrijk kort op de bal te spelen, temeer omdat de minister niet meer over vier jaar beschikt om de beleidsnota en het regeerakkoord om te zetten.

Senator Douifi zou graag een woordje uitleg krijgen over de snelle evaluatiemomenten die de minister zou moeten voorzien, gekoppeld aan de opvolging en de begeleiding van de gewestelijke diensten voor arbeidsbegeleiding. Iemand activeren, of het nu gaat om een jonge schoolverlater of een oudere werknemer, vergt een zeer maatgerichte en gepersonaliseerde hulp en begeleiding vanwege deze diensten. Het activeringsverhaal wordt zodoende een gemeenschappelijk verhaal, waarbij de federale overheid haar prioriteiten stelt, maar de gewestelijke diensten in dit beleid moeten meegaan. Pas als het samen gedragen wordt heb je een sluitstuk van het beleid. Kan de minister zeggen hoever het staat met de realisatie van de samenwerkingsakkoorden en wat de planning is? Wanneer wordt het overleg opgestart en wanneer kunnen de samenwerkingsakkoorden gesloten worden?

De voorbije weken werd vooral de responsabilisering van de werkzoekende onder de aandacht gebracht. Mevrouw Douifi is verheugd vast te stellen dat de beleidsnota ook de responsabilisering van de bedrijven naar voren schuift. Enkel een responsabilisering van de werkzoekende, zelfs als die terecht is, zal als onrechtvaardig worden ervaren. Het is hoog tijd dat ondernemingen beseffen dat ze niet kunnen morsen met talent en moeten investeren in de constante vorming van hun werknemers. We denken nogal te veel dat ondernemingen investeringen, opleidingen en vormingen zien als een noodzakelijk kwaad. Voor senator Douifi is het onaanvaardbaar dat ondernemingen zich nog langer de luxe veroorloven om hun werknemers jarenlang op hetzelfde spoor te laten en ze vervolgens te dumpen via brugpensioen. Kan de minister meer uitleg geven over hoe zij bedrijven zal kunnen verplichten voldoende te investeren in opleidingen en vormingen, of hoe zij hen zal kunnen sanctioneren?

Senator Douifi vraagt hoe de minister de plicht van de bedrijven ziet om een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren. De FOD Werk zal de « best

pratiques» à la disposition des entreprises, et la concertation sociale devra permettre d'intégrer la gestion des âges dans les plans d'entreprises. Saisir la balle au bond signifie qu'il faudra évaluer et corriger rapidement ce qui devra l'être, en concertation avec les partenaires sociaux. Des précisions en la matière seraient les bienvenues.

Il y a enfin le point concernant le travail dans le cas des travailleurs — originaires de l'étranger ou non — qui sont parfois exploités et se trouvent dans un circuit parallèle. Il faudra aussi mettre résolument un terme à ces pratiques. Mme Douifi aimerait avoir des informations complémentaires sur le calendrier prévu en la matière. À quoi peut-on s'attendre au cours des premiers mois ?

Mme Morreale estime que les mesures générales contenues dans la note de politique de la ministre de l'Emploi et exposées aujourd'hui peuvent être qualifiées d'historiques, car elles prévoient un transfert de compétences vers les entités fédérées à hauteur de 3,4 milliards d'euros. En ce qui concerne les mesures concrètes, elle souhaiterait que la ministre lui fournisse quelques explications sur un certain nombre de points.

Un premier point concerne les titres-services. Dans le chapitre relatif à l'assainissement des finances publiques, il est notamment question de l'indexation du prix des titres-services en tant que moyen de maîtriser leur coût budgétaire croissant. Le prix unitaire des titres-services passera de 7,5 euros à 8,5 euros en 2013 et leur nombre sera limité à mille par ménage ou cinq cents par personne.

Mme Morreale renvoie à cet égard à l'arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, qui prévoit qu'est considéré comme ménage l'ensemble des personnes qui sont inscrites à la même adresse suivant le certificat de composition de ménage du registre de la population. Il s'agit de la règle générale pour prévenir les abus. Mme Morreale aimerait savoir si une exception est maintenue pour les personnes handicapées, les ménages ayant un enfant handicapé à charge ou les familles monoparentales ayant plusieurs enfants à charge, auxquels la limite de mille titres-services par an ne s'applique pas. Ces personnes et ces ménages auront-ils encore droit à deux mille titres-services par an ?

Un deuxième point concerne la réforme du marché du travail en vue d'améliorer l'emploi. Selon Mme Morreale, la réforme du marché de l'emploi n'a pas de sens si elle ne va pas de pair avec une politique dynamique mettant l'accent sur la croissance et sur des emplois de qualité. À défaut d'une telle politique, et en particulier à la lumière des perspectives économiques, les réformes et les assainissements prévus risquent

*practices*» ter beschikking stellen van de bedrijven en via sociaal overleg moet een leeftijdsbewust personeelsbeleid uitgewerkt worden in ondernemingsplannen. Kort op de bal spelen zal betekenen dat er samen met de sociale partners snel moet geëvalueerd en bijgestuurd worden. Graag wat meer uitleg hierover.

Ten slotte is er het punt betreffende de arbeid bij werknemers die al dan niet uit het buitenland komen, soms uitgebuit worden en zich in een parallel circuit bevinden. Ook hieraan zal kordaat een halt moeten geroepen worden. Mevrouw Douifi zou graag meer informatie krijgen over de timing van de aanpak van dit probleem. Wat kan er in de eerste maanden verwacht worden ?

Mevrouw Morreale meent dat de algemene maatregelen in de beleidsnota van de minister van Werk die ze vandaag heeft toegelicht, historisch kunnen genoemd worden, vermits zij een overdracht van bevoegdheden naar de deelstaten inhouden ter waarde van 3,4 miljard euro. Wat betreft de concrete maatregelen wil senator Morreale graag voor enkele punten een paar verduidelijkingen krijgen van de minister.

Een eerste punt betreft de dienstencheques. In het hoofdstuk betreffende de sanering van de overheidsfinanciën komt onder andere de indexering van de prijs van de dienstencheques ter sprake, als een manier om de groeiende budgettaire kostprijs ervan te kunnen beheersen. In 2013 zal de prijs per cheque stijgen van 7,5 euro naar 8,5 euro en hun aantal zal beperkt worden tot maximaal duizend per huishouden of vijfhonderd per persoon.

Senator Morreale verwijst in dit verband naar het koninklijk besluit van 28 december 2011 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, dat bepaalde dat onder gezin wordt verstaan alle personen die volgens het attest van gezinssamenstelling uit het bevolkingsregister ingeschreven zijn op hetzelfde adres. Om misbruiken te voorkomen is dit de algemene regel. Mevrouw Morreale wil graag weten of er een uitzondering blijft bestaan voor personen met een handicap, gezinnen met een gehandicapt kind ten laste of eenoudergezinnen met meerdere kinderen ten laste, voor wie de grens van duizend dienstencheques per jaar niet geldt. Kunnen zij blijven beroep doen op tweeduizend dienstencheques per jaar ?

Een tweede punt betreft de hervorming van de arbeidsmarkt om de werkgelegenheid te verbeteren. De hervorming van de arbeidsmarkt heeft volgens mevrouw Morreale geen zin indien ze niet gepaard gaat met een parallel dynamisch beleid dat de nadruk legt op groei en kwaliteitsvolle jobs. Indien dit niet het geval zou zijn, en vooral in het licht van de economische vooruitzichten, kunnen de geplande hervormingen en

d'avoir des répercussions négatives sur la croissance économique et sur l'emploi.

Des engagements explicites des entités fédérées en matière de qualité, d'équivalence, d'encadrement, de formation et d'emploi, surtout pour les jeunes et pour les travailleurs plus âgés, sont indispensables. Au niveau fédéral, les responsables politiques ne peuvent se dérober à leurs responsabilités sous prétexte que les entités fédérées sont désormais largement compétentes en la matière. Il est inacceptable de prendre une série de mesures, par exemple en vue d'intensifier le contrôle des jeunes qui effectuent un stage ou d'empêcher les personnes plus âgées de quitter le marché du travail, si l'on n'offre pas, dans le même temps, des alternatives réalistes permettant à ces travailleurs de continuer à travailler. Le marché du travail belge est, en effet, l'un des moins accessibles non seulement aux travailleurs âgés, mais aussi aux jeunes, aux personnes peu qualifiées et aux immigrés.

Mme Morreale se réjouit des mesures prises pour créer davantage d'emplois. Elle attire en particulier l'attention de la ministre sur les jeunes et les seniors. Elle donne l'exemple d'une offre d'emploi dans sa commune qui a déclenché une avalanche de cent vingt candidatures pour un seul poste, ce qui montre la pléthore de demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne le renforcement de l'attractivité du travail, il est exact qu'il convient d'éviter les pièges à l'emploi. Il faut veiller à créer un différentiel suffisamment important entre les demandeurs d'emploi et les travailleurs peu qualifiés. À ce propos, l'intervenante se réjouit que le gouvernement semble avoir l'intention de relever de 200 euros la quotité de revenus exemptée d'impôts pour les revenus modestes et moyens.

Il serait également demandé aux partenaires sociaux de relever le salaire minimum brut interprofessionnel, y compris pour les moins de vingt-et-un ans. Il s'agit bel et bien du salaire minimum brut interprofessionnel, ce qui met les partenaires sociaux face à leurs responsabilités, qui est notamment de fixer les salaires. Cela évite un énième bonus lors du recrutement, à charge de la sécurité sociale. Les jeunes de moins de vingt-et-un ans n'ont droit qu'à un certain pourcentage du salaire garanti. Au lieu de se contenter d'une augmentation de ce pourcentage, il faut veiller à supprimer cette anomalie pour ne pas faire mentir l'adage «à travail égal, salaire égal». Le groupe de Mme Morreale a déposé une proposition de loi visant à uniformiser le salaire minimum garanti.

Mme Morreale aimerait également réagir à l'article publié le 24 janvier 2012 dans *La Libre Belgique*. Elle souligne que tous les rapports sur la pauvreté publiés jusqu'à présent qualifiaient le travail d'élément essen-

de geplande saneringen een negatieve invloed hebben op de economische groei en de werkgelegenheid.

Expliciete engagementen van de deelstaten inzake kwaliteit, gelijkwaardigheid, omkadering, formatie en werk zijn onontbeerlijk, vooral voor jongeren en ouderen. Op het federale niveau mag het beleid zijn verantwoordelijkheid echter niet ontwijken onder het voorwendsel dat de deelstaten nu grotendeels bevoegd zijn. Het is onaanvaardbaar een reeks maatregelen te nemen, bijvoorbeeld om jongeren die een stage doen meer te controleren of ouderen te beletten uit de arbeidsmarkt te stappen, indien deze werknemers niet tegelijk realistische alternatieven worden gegeven om aan het werk te kunnen blijven. De Belgische arbeidsmarkt is immers één van de minst toegankelijke voor oudere werknemers, maar ook voor jongeren, laaggeschoolden en migranten.

Senator Morreale verheugt zich over maatregelen om meer werk te creëren. Zij vestigt de aandacht van de minister in het bijzonder op jongeren en ouderen. Ter illustratie verwijst zij naar een vacature in haar woonplaats, waarbij honderdtwintig personen solliciteerden voor één enkele vacature, wat aantoont dat veel mensen op zoek zijn naar werk.

Inzake de versterking van de aantrekkelijkheid van werk, is het inderdaad nodig werkloosheidsvallen te vermijden. Er moet voor gezorgd worden een voldoende groot differentieel te creëren tussen werkzoekenden en laaggeschoolde werkenden. In dit verband is spreekster verheugd over de plannen van de regering om de belastingvrije som voor bescheiden en gemiddelde inkomens te verhogen met naar verluidt 200 euro.

Tevens zou aan de sociale partners gevraagd worden het interprofessioneel brutominimumloon te verhogen, met inbegrip van dat van jongeren van minder dan 21 jaar. Het gaat wel degelijk om het interprofessioneel brutominimumloon, wat de sociale partners voor hun verantwoordelijkheden plaatst, namelijk het vaststellen van de lonen. Het vermijdt een zoveelste bonus bij aanwerving ten laste van de sociale zekerheid. Jongeren onder de 21 jaar hebben slechts recht op een bepaald percentage van het gegarandeerde loon. Het mag niet de bedoeling zijn zich tevreden te stellen met een verhoging van dit percentage, maar er moet naar gestreefd worden deze anomalie op te heffen vermits gelijk werk gelijk loon verdient. De fractie van mevrouw Morreale heeft een wetsvoorstel ingediend dat ertoe strekt een uniformering van het gegarandeerd minimumloon te bekomen.

Senator Morreale wil ook reageren op het artikel dat op 24 januari 2012 verscheen in *La Libre Belgique*. Zij wijst er op dat alle rapporten die tot nu toe over armoede verschenen stelden dat werk het essentieel

tiel pour permettre à une personne de s'intégrer en tant qu'individu dans la société. Bien que l'intervenante partage la conviction que certaines personnes peuvent être remises au travail plus facilement que d'autres, elle s'interroge malgré tout sur l'activation de celles qui ont davantage de difficultés à surmonter. S'agit-il d'une bonne idée ou d'une « fausse » bonne idée ? Ne serait-il pas préférable d'offrir à ces personnes un emploi à part entière afin de voir si elles peuvent s'y épanouir ? La ministre a-t-elle déjà évoqué cette question au sein du gouvernement ou l'accord de gouvernement prévoit-il déjà des mesures spécifiques en ce sens ?

Venons-en enfin au maintien du pouvoir d'achat. Pour Mme Morreale, il est fondamental que le gouvernement soutienne le pouvoir d'achat des citoyens, et en particulier celui des pensionnés et des citoyens actifs qui perçoivent un revenu modeste ou moyen. Elle qualifie d'essentiel le maintien du système automatique d'indexation des salaires et des allocations et se réjouit de le voir maintenu dans l'accord de gouvernement.

Mme Winckel se réjouit d'apprendre que la ministre accordera une grande attention à l'indispensable concertation entre les différents niveaux de pouvoir. Dans notre pays, cette coopération a toujours été essentielle. La ministre a insisté sur une concertation et une coopération avec les partenaires sociaux, initiative qui est fondamentale pour aboutir à des résultats. La participation de tous les acteurs à chaque niveau de pouvoir constitue plus que jamais le fondement nécessaire des mesures à prendre.

Mme Winckel a ensuite quelques questions à poser sur le chapitre concernant l'augmentation de la qualité de l'emploi. Elle se réjouit de constater que l'on se prépare à mettre en œuvre les recommandations formulées par la commission des Affaires sociales de la Chambre au sujet de la loi relative au harcèlement au travail. L'on ne soulignera jamais assez combien il est important d'investir dans le capital humain qui constitue un élément à part entière de la compétitivité de nos entreprises. Tout porte à croire que la prévention du harcèlement au travail fera l'objet d'une réforme.

Mme Winckel et son groupe s'intéresseront prioritairement à deux aspects : l'implication active de l'employeur dans le processus de résolution des conflits et la charge psychosociale. Elle rappelle qu'avant que le gouvernement prenne à bras-le-corps la problématique de la violence sur le lieu de travail, et avant que les mesures actuellement en vigueur n'aient été prises, son groupe avait déposé une proposition de loi à ce sujet que la commission n'a pas encore examinée, mais qui sera bientôt mise à l'ordre du jour à la demande de son groupe.

element was om zich als individu te integreren in de maatschappij. Alhoewel spreekster het ermee eens is dat sommige personen makkelijker opnieuw aan het werk gezet kunnen worden dan anderen, heeft zij toch vragen bij de activering van personen bij wie dat moeilijker gaat. Is dit een goed idee of een « vals » goed idee ? Zou het niet beter zijn deze personen een volwaardige job aan te bieden en zo te zien in welke mate dit type publiek daarin terecht zou kunnen ? Heeft de minister hierover al gesproken binnen de regering of zijn hiervoor al specifieke maatregelen voorzien in het regeerakkoord ?

Ten slotte is er het behoud van de koopkracht. Voor mevrouw Morreale is het zeer belangrijk dat de regering de koopkracht van de burgers ondersteunt, en in het bijzonder de koopkracht van de werkende burgers met een bescheiden of gemiddeld inkomen en dat van de gepensioneerden. Het behoud van het automatisch indexeringsstelsel van de lonen en uitkeringen is voor haar essentieel en zij is verheugd dat dat stelsel in het regeerakkoord gehandhaafd blijft.

Mevrouw Winckel was blij te vernemen dat de minister veel aandacht schenkt aan het noodzakelijk overleg tussen de verschillende beleidsniveaus. Deze samenwerking is steeds essentieel geweest in ons land. De minister heeft aangedrongen op overleg en samenwerking met de sociale partners en ook dit is een fundamenteel element om resultaten te bereiken. De participatie van al deze actoren op elk beleidsniveau vertegenwoordigt meer dan ook het noodzakelijk fundament van de te nemen maatregelen.

Vervolgens heeft senator Winckel enkele vragen bij het hoofdstuk inzake de verhoging van de kwaliteit van de werkgelegenheid. Zij is verheugd vast te stellen dat men zich voorbereidt op de concretisering van de aanbevelingen die door de commissie voor de Sociale aangelegenheden van de Kamer werden geformuleerd in verband met de wet op het pesten op het werk. Er kan nooit genoeg benadrukt worden hoe belangrijk investeringen in menselijk kapitaal zijn, dat een volwaardig element vormt van de competitiviteit van onze ondernemingen. Het lijkt erop dat de preventie van pesten op het werk deel zal uitmaken van een hervorming.

Mevrouw Winckel en haar fractie zullen vooral aandacht schenken aan twee aspecten : de actieve betrokkenheid van de werkgever in het oplossingsproces van de conflicten, en het aspect van de psychosociale belasting. Zij herinnert eraan dat haar fractie hierover een wetsvoorstel had ingediend nog voor de regering zich ging bezighouden met de problematiek van geweld op de werkvloer en de thans geldende maatregelen werden genomen. Een wetsvoorstel dat door haar fractie werd ingediend is nog steeds aanhangig bij de commissie en zij zullen vragen dat dit wetsvoorstel binnenkort op de agenda wordt geplaatst.

La modernisation du droit du travail et l'harmonisation des statuts ouvriers-employés, qu'il faut finaliser pour le 8 juillet 2013, échéance fixée par la Cour constitutionnelle, ont fait l'objet, depuis de nombreuses années, de multiples tentatives visant à aboutir à un accord, mais sans résultat. Mme Winckel s'inquiète quelque peu de la remarque insérée dans la note de politique générale de la ministre, qui précise que l'uniformisation du statut se fera « en limitant au maximum les coûts pour la sécurité sociale et pour le fisc ». Mme Winckel insiste sur l'élaboration d'un statut uniformisé le plus favorable possible en tentant, autant que faire se peut, d'octroyer à chacun les mêmes avantages, plutôt que de généraliser les éléments les plus défavorables.

Le gouvernement prévoit encore d'autres mesures, comme l'harmonisation et la simplification du paysage des commissions paritaires, la réforme du travail intérimaire et la concertation avec les partenaires sociaux en vue d'organiser un assouplissement de la semaine des trente-huit heures et ce 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.

La réforme du travail intérimaire est aussi une priorité du groupe de Mme Winckel. Une proposition de loi en ce sens a été déposée à la Chambre par le groupe socialiste et les collègues de la sénatrice espèrent pouvoir collaborer avec les partenaires sociaux en la matière. L'intervenante réitère son opposition de principe aux contrats journaliers. Elle espère qu'une vraie concertation pourra être organisée avec ce secteur, afin de résoudre une fois pour toutes les problèmes dénoncés depuis des années par les organisations syndicales.

Mme Winckel revient ensuite un moment sur le chapitre concernant la promotion de l'égalité dans l'emploi. Des initiatives seront prises afin de renforcer effectivement la diversité au niveau de l'emploi tant dans les entreprises que dans le secteur public. La ministre a indiqué que les discriminations dans l'emploi et en particulier les discriminations à l'embauche devront être fermement combattues, en première instance par des actions de prévention, notamment par le biais de personnes de confiance. Qu'entend-elle par « personnes de confiance » ?

Mme Winckel termine par une question sur les mesures budgétaires. Dans la note, la ministre affirme qu'au-delà des efforts budgétaires, le gouvernement dégagera des marges en 2013 pour de nouvelles initiatives et dépenses, comme des réductions additionnelles de cotisations sociales pour les trois premiers engagements dans les PME. Mme Winckel aimerait savoir si ces mesures concernent des contrats à durée indéterminée ou des contrats à durée déterminée. Si ces mesures concernent des contrats à durée déterminée, elle aimerait savoir quelles mesures la

De modernisering van het arbeidsrecht en de harmonisering van het statuut van arbeiders en bedienden, dat moet worden afgerond tegen de door het arrest van het Grondwettelijke Hof bepaalde einddatum van 8 juli 2013, maakt al vele jaren het voorwerp uit van vruchteloze pogingen om tot een akkoord te komen. Mevrouw Winckel is wat bezorgd over de opmerking in de beleidsnota van de minister, waarin wordt gezegd dat bij de eenmaking van het statuut « de kosten voor de sociale zekerheid en de fiscus maximaal worden beperkt ». Senator Winckel dringt erop aan naar een zo gunstig mogelijk eengeemaakt statuut te werken, waarbij wordt getracht iedereen zoveel mogelijk dezelfde voordelen te geven, in plaats van meer ongunstige delen te veralgemenen.

De regering voorziet nog andere maatregelen, zoals de harmonisatie en vereenvoudiging van het landschap van de paritaire comités, de hervorming van de uitzendarbeid, en overleg met de sociale partners over een versoepeling van de achtendertig-urenweek voor een nog vast te leggen periode en over maximum één jaar gespreid, met eerbied voor de te bepalen arbeidsomstandigheden en zonder de algemene arbeidsduur te verlengen.

De hervorming van de uitzendarbeid is ook een prioriteit van de fractie van senator Winckel. In de Kamer werd door de socialistische fractie een wetsvoorstel ingediend ter zake en deze collega's hopen hierrond samen te werken met de sociale partners. Spreekster herhaalt het principiële verzet tegen dagcontracten. Zij hoopt dat het voor deze sector tot een reëel overleg komt zodat de problemen waar de syndicale verenigingen al jaren op wijzen eindelijk opgelost worden.

Daarna komt mevrouw Winckel even terug op het hoofdstuk over de bevordering van de gelijkheid op het werk. Er zullen initiatieven genomen worden om de diversiteit op het vlak van de tewerkstelling effectief te verstevigen, zowel in de bedrijven als bij de overheid. De minister heeft vermeld dat discriminaties op het vlak van werk en in het bijzonder discriminaties bij de aanwerving in eerste instantie zullen moeten bestreden worden door preventieacties, onder andere via vertrouwenspersonen. Wat wordt verstaan onder de term « vertrouwenspersoon » ?

Ten slotte een vraag over de budgettaire maatregelen. In de nota stelt de minister dat de regering, naast de begrotingsinspanningen, in 2013 ruimte zal creëren voor nieuwe initiatieven en uitgaven zoals bijkomende verminderingen van de sociale bijdragen voor de eerste drie aanwervingen in de kmo's. Mevrouw Winckel wil graag vernemen of deze maatregelen gelden voor contracten van onbepaalde duur of contracten van bepaalde duur. Indien deze maatregelen gelden voor contracten van bepaalde duur, zou ze graag vernemen welke maatregelen de

ministre prévoit pour rendre ces emplois durables. Elle n'ignore pas que des mesures seront prises pour combattre les effets d'aubaine qu'entraînent parfois ces aides à l'emploi. La ministre peut-elle fournir des précisions à ce sujet? Quelles sont les sanctions prévues?

M. Torfs espère une politique réaliste, sans fioriture, qui soit humaine mais sans verser dans le sentimentalisme. M. Torfs et Mme Franssen souhaitent poser quatre questions à la ministre.

L'une des nouvelles mesures voulues par la ministre est la création de nouveaux emplois dans le secteur non marchand en vue de répondre aux besoins croissants liés aux services aux personnes. Comment la ministre compte-t-elle encourager la création d'emplois dans le secteur des soins de santé? Une concertation avec la ministre Onkelinx est-elle prévue?

Dans la note de politique générale, il est question d'une réduction de cotisations sociales pour les trois premiers engagements dans les PME. Il s'agit d'une mesure d'aide, au même titre que les subsides salariaux sur les bas et moyens revenus. La ministre entend également combattre les effets d'aubaine qu'entraînent parfois ces aides à l'emploi. Comment la ministre identifiera-t-elle ces effets d'aubaine? Comment peut-on distinguer les chômeurs qui auraient pu trouver un emploi sans aide? Quelles mesures la ministre a-t-elle l'intention de mettre en œuvre pour lutter contre ces effets?

L'augmentation du taux d'emploi ne risque-t-elle pas de se transformer en long calvaire? M. Torfs et Mme Franssen se réfèrent tous deux à la récente enquête de SD Worx, qui révèle qu'à peine 27% des personnes interrogées manifestent de l'intérêt pour les travailleurs de plus de quarante ans, qui sont clairement considérés comme des vieux croulants, et que seuls 8% des sondés s'intéressent aux candidatures de personnes âgées de plus de cinquante ans. Que peut faire la ministre pour y remédier? Peut-elle changer les mentalités et démontrer que tous les quadragénaires ne sont pas irrémédiablement perdus?

Enfin, M. Torfs formule une remarque au sujet du travail occasionnel, qui mérite en effet réflexion. Son groupe a déposé une proposition au Sénat à ce sujet et il espère que tout le monde prendra part au débat.

Mme Tilmans félicite la ministre pour sa note de politique générale très proactive, qui fait la part belle à la régionalisation et à la responsabilisation des entités fédérées. Elle espère que cette note ouvrira la voie à une nouvelle dynamique. Elle se réjouit également du caractère assurantiel du chômage. Le stage d'attente se transforme en véritable stage d'insertion professionnelle. Il est essentiel de maintenir les titres-services et

minister voorziet om deze banen duurzaam te maken. Ze weet dat er maatregelen zullen genomen worden om het buitenkansseffect tegen te gaan dat soms gepaard gaat met steunmaatregelen voor werk. Kan de minister hierover wat meer in detail gaan? Welke sancties worden voorzien?

De heer Torfs hoopt op een realistisch beleid zonder nodeloze franjes, met aandacht voor gevoelens maar wars van sentimentaliteit. De senatoren Tofs en Franssen hebben vier vragen voor de minister.

Een van de nieuwe maatregelen die de minister wil nemen is het scheppen van nieuwe banen in de non-profitsector om in te spelen op de groeiende behoeften op het vlak van dienstverlening aan personen. Hoe gaat de minister de jobcreatie in de witte sector aanmoedigen? Is er overleg gepland met minister Onkelinx?

In de beleidsnota wordt gesproken over de vermindering van sociale bijdragen bij de eerste drie aanwervingen in kmo's. Dat is een steunmaatregel, net zoals loonsubsidies die toegekend worden voor lage en middelgrote inkomens. Tegelijk wil de minister overgaan tot de bestrijding van de «*dead weight loss*» effecten die deze steunmaatregelen voor werk soms veroorzaken. Hoe zal de minister vaststellen wat de «*dead weight loss*»-effecten van deze steunmaatregelen zijn? Hoe kan vastgesteld worden welke werklozen zonder steunmaatregelen toch zouden aangeworven zouden zijn? Aan welke maatregelen denkt de minister om deze effecten te bestrijden?

Zal de verhoging van de werkzaamheidsgraad geen lange lijdensweg worden? Zowel de heer Torfs als mevrouw Franssen verwijzen naar het recente onderzoek van SD Works, waarbij slechts 27% van de ondervraagden interesse had in sollicitanten van ouder dan veertig jaar, die duidelijk als oude knarren worden beschouwd. Slechts 8% had interesse in hoogbejaarde sollicitanten van ouder dan vijftig jaar. Wat kan de minister daaraan doen? Kan zij de mentaliteit veranderen en aantonen dat niet alle veertigers hopeloos verloren zijn?

Ten slotte formuleert de heer Torfs een opmerking in verband met de Gelegenheidsarbeid, waar inderdaad over moet nagedacht worden. Zijn fractie heeft over dit onderwerp een voorstel ingediend in de Senaat en hij hoopt dat iedereen zal deelnemen aan het debat.

Mevrouw Tilmans feliciteert de minister voor haar beleidsnota, die zeer proactief is en veel plaats laat voor de regionalisering en de responsabilisering van de deelstaten. Zij hoopt dat dit een nieuwe dynamiek tot stand zal brengen. Zij is verheugd over het verzekeringskarakter van de werkloosheid. De wachttijd wordt een echte beroepsinschakelingstijd. Het behoud van de dienstencheques is belangrijk en

chacun contribuera à la pérennité du système. L'augmentation de la quotité exemptée d'impôt ainsi que les réductions additionnelles de cotisations sociales pour les trois premiers engagements dans les PME sont, elles aussi, importantes.

L'intervenante souhaite poser trois questions concrètes. La première porte sur la quotité exemptée d'impôt pour les revenus professionnels bas et moyens. Il est prévu d'augmenter de 200 euros la quotité exemptée d'impôt, mais quelles seront précisément les modalités de mise en œuvre? Qu'entend la ministre par «revenus professionnels bas et moyens»? Cette augmentation de 200 euros sera-t-elle appliquée au montant de base ou au montant indexé? À combien s'élèverait le montant effectif par contribuable?

La deuxième question porte sur les allocations d'insertion, qui sont limitées à trois ans pour les cohabitants dits «non privilégiés». Qui sont-ils?

Enfin, la troisième question de Mme Tilmans concerne les conditions d'accès au crédit-temps. Le système de crédit-temps ne fait manifestement pas l'objet d'une réforme globale. La ministre prévoit-elle une évaluation? Combien de personnes bénéficient-elles de congés thématiques?

Mme Thibaut constate, à la lecture de la note de politique générale, que celle-ci est une copie littérale du volet «emploi» de l'accord de gouvernement. Plusieurs arrêtés royaux ont néanmoins été publiés depuis lors, ce qui clarifie un peu les choses.

L'intervenante émet des réserves sur les mesures proposées en matière de crédit-temps et d'interruption de carrière. Bien que l'objectif général soit de permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille par le biais de différents types de congés, la note de politique donne l'impression que la ministre souhaite le contraire. Elle complique l'accès au crédit-temps et à l'interruption de carrière, alors que de nombreuses personnes prennent ces congés pour s'occuper d'un enfant ou d'un membre de leur famille malade. Ces systèmes leur permettent de rester actives, tout en conciliant vie familiale et vie professionnelle. Aussi Mme Thibaut s'étonne-t-elle des mesures proposées. D'un autre côté, la ministre annonce la transposition de la directive européenne sur le congé parental.

Mme Thibaut aimerait en savoir davantage sur cette transposition, ainsi que sur l'adaptation du régime des vacances annuelles. Dans quel sens iront ces adaptations?

En ce qui concerne la prépension, que l'on appellera désormais «chômage avec complément d'entreprise», l'intervenante juge que le système ne tient pas suffisamment compte de la pénibilité d'une profession. Certaines dérogations sont progressivement suppri-

iedereen zal ertoe bijdragen dat het systeem kan blijven bestaan. Ook de verhoging van de belastingvrije som is belangrijk, net zoals de bijkomende verminderingen van de sociale bijdragen van de eerste drie aanwervingen in de kmo's.

Zij heeft drie concrete vragen. De eerste betreft de belastingvrije som voor lage en middeninkomens. Er wordt een verhoging van de belastingvrije som van 200 euro voorzien, maar wat zullen precies de uitvoeringsbepalingen zijn? Wat verstaat de minister onder «lage en middeninkomens»? Valt het bedrag van 200 euro onder het basisbedrag of onder het geïndexeerd bedrag? Wat zou het effectieve bedrag per belastingbetaler zijn?

De tweede vraag betreft de inschakelingsuitkeringen. Deze zijn beperkt tot drie jaar voor «niet-bevoorrechte» samenwonenden. Wie zijn dat?

Ten slotte heeft senator Tilmans een vraag over de toegangsvoorwaarden tot het tijdskrediet. Er is duidelijk geen algemene hervorming van het systeem van tijdskrediet. Voorziet de minister een evaluatie en hoeveel personen bevinden zich in een stelsel van een thematisch verlof?

Mevrouw Thibaut stelt na lezing van de beleidsnota vast dat het een letterlijke doorslag is van het hoofdstuk «werk» in het regeerakkoord. Sindsdien werden echter al verschillende koninklijke besluiten gepubliceerd, wat de zaken wat verduidelijkt.

Inzake het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking heeft spreekster bedenkingen bij de voorgestelde maatregelen. Alhoewel er in het algemeen naar gestreefd wordt door middel van verschillende verlopen een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken, geeft de beleidsnota de indruk dat de minister de andere kant op gaat. Zij bemoeilijkt de toegang tot het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking, alhoewel veel personen deze verlopen nemen omdat zij moeten zorgen voor een kind of een ziek familielid. Het laat hen toe actief te blijven maar toch gezin en werk te verzoenen. Mevrouw Thibaut verbaast zich daarom over de voorgestelde maatregelen. Daartegenover staat de aankondiging van de minister dat zij de Europese richtlijn over het ouderschapsverlof zal omzetten.

Mevrouw Thibaut zou graag meer inlichtingen krijgen over deze omzetting van de Europese richtlijn inzake ouderschapsverlof en tevens de aanpassing van het systeem van de jaarlijkse vakantie. Welke richting zullen deze aanpassingen uitgaan?

Wat betreft het brugpensioen, dat nu werkloosheid met bedrijfstoeslag zal worden genoemd, houdt het nieuwe systeem volgens spreekster niet genoeg rekening met de zwaarte van een beroep. Bepaalde afwijkingen worden geleidelijk geschrapt, alhoewel

mées, alors qu'elles correspondaient pourtant à des situations de travail concrètes. À propos de la pénibilité du travail, Mme Thibaut souligne que la fracture sanitaire s'est creusée ces dernières années.

Elle déplore que le régime plus strict en matière d'accès à la pension ne s'accompagne pas de mesures reflétant une vision plus large sur le travail et la problématique du vieillissement de la population.

La ministre évoquait la nécessité de créer de nouveaux emplois si la carrière des travailleurs était allongée. C'est effectivement nécessaire, mais il ne faut pas perdre de vue que la Belgique compte 700 000 demandeurs d'emploi et que le taux d'emploi des jeunes est catastrophique dans notre pays.

Si l'on doit allonger les carrières des travailleurs, il faut aussi améliorer la qualité du travail. D'une part, on nous dit qu'il faut faire en sorte d'améliorer l'équilibre entre le travail et la vie de famille, et d'autre part, ce gouvernement restreint l'accès au crédit-temps. Ces déclarations sont contradictoires. Mme Thibaut ne trouve pas non plus de mesures visant à améliorer les compétences des travailleurs âgés, ni de mesures qui tendent à adapter le travail à ces personnes. Voilà encore des contradictions.

On peut aussi se poser des questions sur l'impact budgétaire des propositions. Mme Thibaut craint le principe des vases communicants, en vertu duquel la limitation de l'accès à la retraite ne fera qu'entraîner un relèvement des statuts et de leur coût social. C'est la raison pour laquelle elle demande que l'on vérifie l'impact budgétaire.

Parmi les critères définissant un «emploi convenable», la distance minimale de recherche d'un emploi est portée de 25 à 60 kilomètres depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012. En outre, on ramène à six mois la période pendant laquelle un emploi peut être refusé parce qu'il n'est pas «convenable». Cette disposition est totalement discriminatoire pour les régions rurales. En effet, elle vise à augmenter la mobilité en tenant compte uniquement de la distance en kilomètres et pas de la durée des déplacements. Aujourd'hui, un emploi est considéré comme convenable lorsque la durée des déplacements ne dépasse pas quatre heures (aller-retour), sauf si la distance est inférieure à 25 kilomètres. La modification en question bénéficie uniquement aux personnes qui habitent à proximité d'un accès aux transports en commun, mais est très pénalisante pour celles qui habitent une région rurale et qui ne disposent pas de leur propre moyen de transport. Ces personnes auront souvent besoin de plus de quatre heures pour parcourir une distance de 60 kilomètres jusqu'à leur lieu de travail (aller-retour).

En ce qui concerne les titres-services, Mme Thibaut estime que les mesures proposées ne posent pas de problème. Elle regrette cependant que la capacité

deze tegemoet kwamen aan concrete arbeidssituaties. Wat betreft de zwaarte, wijst mevrouw Thibaut erop dat de gezondheidskloof de laatste jaren toeneemt.

Zij betreurt dat de strengere toegang tot het pensioen niet vergezeld wordt door maatregelen die een bredere kijk op arbeid en op de problematiek van de vergrijzing van de bevolking weerspiegelen.

De minister had het over de creatie van nieuwe arbeidsplaatsen die nodig is indien mensen langere carrières hebben. Dit is inderdaad nodig, maar er mag niet uit het oog verloren worden dat België 700 000 werkzoekenden telt en dat het tewerkstellingspercentage van jongeren in ons land catastrofaal is.

Indien de carrières van werknemers langer moeten worden, moet ook de arbeidskwaliteit beter worden. Er wordt gezegd dat een betere verhouding tussen arbeid en gezin mogelijk moet zijn, maar tegelijk bemoeilijkt deze regering de toegang tot het tijds-krediet. Dit zijn tegenstrijdige uitlatingen. Mevrouw Thibaut merkt ook geen maatregelen die de competenties van oudere werknemers moeten verbeteren, noch maatregelen om arbeid aan te passen aan oudere werknemers. Nogmaals tegenstrijdigheden.

Er kunnen ook vragen gesteld worden over de budgettaire impact van de voorstellen. Senator Thibaut vreest voor het fenomeen van de communicerende vaten, waarbij het bemoeilijken van de pensionering enkel zal leiden tot een verhoging van statuten die een hogere maatschappelijk kost met zich zullen meebrengen. Zij vraagt daarom dat de budgettaire impact wordt geverifieerd.

Wat betreft de criteria voor een «passende dienstbetrekking» geldt sinds 1 januari 2012 dat de minimumafstand om werk te zoeken verhoogd wordt van vijftientig naar zestig kilometer. Bovendien wordt de periode waarin een job kan geweigerd worden omdat hij niet «passend» is, teruggebracht tot zes maanden. Voor landelijke streken is deze bepaling ronduit discriminerend. Ze wil immers de mobiliteit verhogen maar houdt enkel rekening met de afstand in kilometer, en niet met de verplaatsingstijd. Vandaag geldt dat een betrekking passend is wanneer er een verplaatsingstijd van maximaal vier uren (heen en terug) geldt, behalve indien de afstand minder dan vijftientig kilometer bedraagt. Deze wijziging is enkel in het voordeel van personen die dicht bij het openbaar vervoer wonen, maar is zeer nadelig voor personen die in landelijke streken wonen en geen eigen vervoer hebben. Zij zullen vaak meer dan 4 uur per dag nodig hebben om een afstand van zestig kilometer naar hun werk af te leggen.

Inzake de dienstencheques meent mevrouw Thibaut dat de voorgestelde maatregelen niet problematisch zijn. Zij betreurt wel dat er geen rekening gehouden

financière des utilisateurs ne soit pas prise en compte. Les utilisateurs ont, en effet, des profils très différents. Un quart des ménages a recours aux titres-services. Si l'on ne tient pas compte de la déductibilité fiscale des titres-services, le prix que doivent payer actuellement les utilisateurs est supérieur au coût d'une aide ménagère dans le circuit du travail au noir en Wallonie.

Mme Thibaut conclut par une remarque plus globale. Elle souligne le manque d'initiatives en faveur de la création de nouveaux emplois. Hormis une baisse des cotisations sociales sur les trois premiers engagements dans une PME, la note actuelle ne prévoit rien dans ce domaine, alors que la Belgique compte 700 000 demandeurs d'emploi. Elle ne prévoit rien non plus pour encourager une transition écologique, si l'on excepte l'annonce plutôt laconique que des mesures seront prises pour favoriser pareille transition. On ne prévoit ni de *new deal* écologique, ni de mesures soutenant les initiatives écologiques des entreprises, ni d'aide à la recherche écologique, ni la promotion d'une consommation durable. Pire, selon le secteur concerné, la décision du gouvernement de limiter la déductibilité fiscale en matière d'énergie va provoquer la disparition de cinq mille emplois verts.

Mme Thibaut ne voit aucune mesure concrète susceptible de donner un coup de fouet à l'emploi des jeunes. Or en Belgique, 20,4 % des jeunes entre vingt et vingt-quatre ans sont demandeurs d'emploi. Ils ne sont que 9,5 % en Allemagne et 6,9 % aux Pays-Bas.

Mme Lijnen a quelques questions à poser. La première porte sur la lutte contre la fraude sociale. Dans sa note de politique générale, la ministre annonce une série de mesures spécifiques pour les secteurs à risque. L'intervenante demande si cela implique que des accords sectoriels seront conclus. Les secteurs disposeront-ils d'une voix consultative dans le cadre de la mise en œuvre de ces mesures ?

Sa deuxième question concerne la réduction des charges sociales qui sera applicable, à partir de 2013, aux trois premiers engagements dans une PME. De quels montants est-il question ?

La ministre annonce également son intention de réformer le marché du travail dans le but de relever le taux d'emploi. Dans quel délai pense-t-elle pouvoir introduire pareille réforme ?

Enfin, les médias annoncent aujourd'hui que les partenaires sociaux ont conclu un accord sur le travail intérimaire. L'intervenante aimerait savoir ce qu'en pense la ministre.

wordt met de draagkracht van de gebruikers. Het profiel van de gebruikers is immers zeer verscheiden. Een kwart van de gezinnen gebruikt dienstencheques. De prijs die nu voor dienstencheques moet worden betaald door de gebruikers, indien geen rekening gehouden wordt met de fiscale aftrekbaarheid van de cheques, ligt nu hoger dan wat in Wallonië in het zwarte circuit moet betaald worden voor een huishoudhulp.

Mevrouw Thibaut besluit met een meer globale opmerking. Zij onderstreept het gebrek aan initiatieven ten gunste van de creatie van nieuwe banen. Behoudens een verlaging van de sociale bijdragen op de eerste drie aanwervingen bij een kmo, is er niets voorzien in de huidige nota, alhoewel België 700 000 werkzoekenden telt. Er is ook niets voorzien om een ecologische omschakeling van de economie te stimuleren, behalve een nogal laconieke mededeling dat er maatregelen zullen genomen worden om dergelijke omschakeling te begunstigen. Er is geen ecologische *new deal*, geen maatregelen die ecologische maatregelen van bedrijven ondersteunen, geen ondersteuning van ecologisch onderzoek, geen aanmoediging tot duurzaam verbruik. Erger nog, ten gevolge van de beslissing van de regering om de fiscale aftrekbaarheid van energie te beperken, worden volgens de betrokken sector vijfduizend groene banen vernietigd.

Wat betreft de tewerkstelling van jongeren ziet mevrouw Thibaut geen enkele concrete maatregel die hun tewerkstelling een boost kan geven. In België zijn nochtans 20,4 % van de jongeren tussen twintig en vierentwintig jaar werkzoekend. In Duitsland bedraagt dit cijfer maar 9,5 % en in Nederland 6,9 %.

Mevrouw Lijnen heeft enkele vragen, waarvan de eerste gaat over de bestrijding van sociale fraude. De minister kondigt in haar beleidsnota een aantal specifieke maatregelen aan voor de risicosectoren. Spreekster vraagt of dit inhoudt dat er sectorakkoorden zullen worden gesloten. Zullen de sectoren raadgevende stem hebben bij de implementatie van deze maatregelen ?

Een volgende vraag betreft de vermindering van de sociale bijdragen die vanaf 2013 zou gelden voor de eerste drie aanwervingen in een kmo. Over welke bedragen gaat het ?

De minister kondigt tevens aan dat zij zich zal toeleggen op een hervorming van de arbeidsmarkt met als doel de werkzaamheidsgraad op te krikken. Op welke termijn acht zij de invoering daarvan haalbaar ?

Ten slotte verschijnt vandaag het bericht in de media dat de sociale partners een akkoord hebben bereikt over uitzendarbeid. Graag de mening van de minister over dit akkoord.

Mme Temmerman a lu très attentivement la note de politique générale de la ministre De Coninck. Elle souhaiterait poser une question sur la promotion de l'égalité dans l'emploi, à laquelle elle s'intéresse particulièrement du point de vue de la santé. Dans sa note de politique générale, la ministre écrit qu'elle entend renforcer la diversité dans l'emploi et lutter contre la discrimination. À cet égard, elle cite plusieurs groupes vulnérables en mettant l'accent sur les femmes, les personnes handicapées et les personnes d'origine étrangère. L'intervenante veut attirer l'attention sur un autre groupe cible important, à savoir les séropositifs, qui accèdent eux aussi difficilement au marché de l'emploi et sont victimes d'une stigmatisation et d'une discrimination sur le lieu de travail. Par crainte de l'incompréhension et du rejet, les personnes contaminées par le virus VIH cachent leur séropositivité. Mais lorsqu'elles révèlent leur situation de santé, elles sont souvent confrontées à des préjugés et à des réactions négatives au travail, allant parfois même jusqu'au licenciement.

La ministre est-elle disposée à intégrer également dans ses initiatives la promotion de l'égalité de traitement en faveur des personnes séropositives? Cette matière relevait auparavant de la compétence du ministre de la Santé, mais aujourd'hui, elle est plutôt du ressort de l'Égalité des chances. La ministre est-elle prête à mener une politique active à ce sujet, en collaboration avec les partenaires sociaux, et à établir par exemple une charte « VIH et travail » — comme il en existe déjà dans d'autres pays — conformément aux directives et aux principes de l'Organisation internationale du travail?

## B. Réponses de la ministre

La ministre aimerait au préalable faire part de quelques considérations. De nombreuses questions portent sur la mise en œuvre concrète des mesures proposées. C'est compréhensible, mais il est difficile de pouvoir y apporter une réponse. Nous vivons dans un État fédéral et un transfert de compétences se prépare. La concertation sociale est également importante. En d'autres termes, il serait illogique que la ministre puisse dès à présent donner des réponses concrètes alors que la concertation va seulement avoir lieu. Des concertations seront menées au sujet de l'élaboration de la politique avec des travailleurs, des employeurs et des représentants des régions.

La ministre veut surtout mettre l'accent sur les objectifs à réaliser. Le principal objectif est d'augmenter le taux d'emploi, ce qui revient à préparer l'avenir. Cet objectif est directement lié à la création d'opportunités d'emploi et au maintien de notre système de sécurité sociale. Il serait problématique que l'on évolue vers une situation où de moins en moins de personnes travaillent et où, parallèlement, la

Mevrouw Temmerman heeft de beleidsnota van minister De Coninck met veel aandacht gelezen. Zij heeft een vraag in verband met de bevordering van de gelijkheid op het werk, dat haar bijzonder interesseert vanuit de invalshoek gezondheid. De minister schrijft in haar beleidsnota dat ze diversiteit op vlak van tewerkstelling wenst te verstevigen en discriminatie wenst tegen te gaan. Ze somt daarbij een aantal kwetsbare groepen op, waarbij voornamelijk gefocust wordt op vrouwen, personen met een handicap en personen van allochtone afkomst. Spreekster wil de aandacht vestigen op een andere belangrijke doelgroep, namelijk personen met HIV. Ook zij hebben vaak moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt en worden nog geconfronteerd met stigma's en discriminatie op de werkvloer. Uit angst voor onbegrip en afwijzing houden Hiv-geïnfecteerden hun serostatus geheim. Als ze er toch voor uit komen, worden ze op de arbeidsvloer dikwijls geconfronteerd met vooroordelen, negatieve reacties en soms zelfs ontslag.

Is de minister bereid om ook de bevordering van gelijke behandeling voor personen met HIV op te nemen in haar initiatieven? Vroeger viel dit onder de bevoegdheid van de minister van Volksgezondheid, nu hoort het meer tot Gelijke Kansen. Is de minister bereid om hierrond een actief beleid te voeren, samen met de sociale partners, en bijvoorbeeld een handvest rond HIV en arbeid uit te werken zoals in andere landen reeds bestaat, in overeenstemming met de richtlijnen en de principes van de internationale arbeidsorganisatie?

## B. Antwoorden van de minister

De minister wil voorafgaand enkele overwegingen meegeven. Heel veel vragen betreffen de concrete uitwerking van de voorgestelde maatregelen. Dat is begrijpelijk maar het is moeilijk er een antwoord op te formuleren. We leven in een federale staat en er zullen bevoegdheden overgeheveld worden. Ook sociaal overleg is belangrijk. Het zou met andere woorden onlogisch zijn indien de minister nu concrete antwoorden zou geven terwijl het overleg nog moet plaatsvinden. Er zal overleg gepleegd worden met werknemers, werkgevers en vertegenwoordigers van de regio's over het uittekenen van het beleid.

De minister wil vooral de nadruk leggen op de te realiseren doelstellingen. De belangrijkste doelstelling is het verhogen van de werkzaamheidsgraad, wat neerkomt op het voorbereiden van de toekomst. Dit heeft rechtstreeks verband met het geven van kansen op werk aan mensen en met het in stand houden van ons sociaal zekerheidssysteem. Als er een evolutie plaatsvindt waarbij steeds minder mensen werken en

sécurité sociale doit faire vivre de plus en plus de personnes. Or, ce constat peut déjà être posé en partie aujourd'hui. Un groupe plus restreint de personnes de vingt à cinquante ans travaillent, généralement d'une façon trop intensive et trop stressante. Il faut tendre vers un allongement des carrières.

L'allongement des carrières sera également une nécessité en raison tout simplement des évolutions démographiques. Dans dix ans, un tiers de la population anversoise aura moins de dix-huit ans. Ce vaste groupe de la population devra bénéficier d'un enseignement et d'une prise en charge. Un autre tiers de la population aura, dans dix ans, plus de soixante ans. C'est une évolution positive, qui montre que l'on vit plus longtemps. Mais cela signifie également qu'un grand nombre de personnes solliciteront la prestation de services. Elles pourront en supporter le coût, car elles auront travaillé et toucheront une pension. Elles escomptent que, lorsqu'elles auront besoin de soins — comme c'est surtout le cas à partir de quatre-vingt ans — elles pourront y accéder et que la présence de forces de travail sur le marché du travail le permettra. Cependant, seul un tiers de la population d'Anvers pourra alors travailler. Il faudra dès lors mettre tout en œuvre pour veiller à ce que ce groupe ait les compétences nécessaires pour travailler ainsi que des possibilités de le faire.

Quand la ministre a prévenu, il y a déjà cinq ans, que certains employeurs allaient bientôt manquer cruellement de main-d'œuvre, d'aucuns lui ont ri au nez. Or, cela commence déjà peu à peu à être le cas dans certaines parties du pays. On se retrouve face à des *baby-boomers* qui partent à la retraite et doivent être remplacés. De nombreuses organisations sont confrontées à une perte de savoirs et doivent engager des jeunes en toute hâte. Des patrons — du moins, dans certains domaines — commencent également à en faire l'expérience.

Nous devons pouvoir allonger la période active. Selon les estimations, 450 000 emplois seront concernés ces prochaines années par les départs liés au vieillissement de la population. L'activation est dès lors importante. Cela peut également inclure le fait que des personnes suivent une formation, bénéficient d'un encadrement ou développent des compétences afin de pouvoir occuper les postes vacants.

La ministre voit se dessiner une double mission. D'une part, il faut maintenir au travail les plus de cinquante ans. Les employeurs ne doivent plus les écarter si vite, ce qui signifie aussi qu'ils devront, en concertation avec les organisations représentatives des travailleurs, réfléchir à l'organisation de leur entreprise afin de permettre aux travailleurs âgés de continuer à travailler. Un journal relatait l'exemple de BMW, qui a développé une ligne de montage spécialement conçue pour des plus de cinquante ans. L'entreprise est consciente qu'elle a besoin des travailleurs âgés pour

tegelijk steeds meer mensen moeten leven van sociale zekerheid, dan stelt dit een probleem. Dit kan vandaag al gedeeltelijk vastgesteld worden. Een kleinere groep personen tussen twintig en vijftig jaar werkt, meestal te hard en met te veel stress. Er moet gestreefd worden naar langere carrières.

Langere carrières zullen gewoon ook nodig zijn gelet op de demografische evoluties. Binnen tien jaar is één derde van de bevolking van Antwerpen jonger dan achttien jaar. Voor deze grote groep moet onderwijs georganiseerd worden en ondersteuning gegeven. Een ander derde van de bevolking is binnen tien jaar ouder dan zestig jaar. Dit is een goede evolutie want het toont aan dat mensen langer leven. Het betekent echter ook dat een grote groep mensen dienstverlening zal vragen. Deze groep zal dat kunnen betalen, want ze hebben gewerkt en ze hebben een pensioen. Ze rekenen erop dat, indien ze zorgen nodig zullen hebben, wat vooral gebeurt vanaf tachtig jaar, ze die zullen kunnen betalen en dat daarvoor werkrachten beschikbaar zullen zijn. Maar slechts één derde van de bevolking van Antwerpen zal op dat moment kunnen gaan werken. Het zal dus nodig zijn om alle zeilen bij te zetten om ervoor te zorgen dat deze groep de nodige competenties en mogelijkheden heeft om te gaan werken.

Minister De Coninck heeft reeds vijf jaar geleden, soms tot jolijt van de toehoorders, gesteld dat werkgevers binnenkort om werkrachten zullen smeken. In sommige delen van ons land is dit al stilaan het geval. Men wordt er geconfronteerd met *babyboomers* die op pensioen gaan en die moeten vervangen worden. Veel organisaties verliezen kennis en moeten in snel tempo jonge mensen aanwerven. Ook werkgevers, in bepaalde domeinen althans, beginnen dit te ondervinden.

We moeten de actieve periode kunnen spreiden. De uitstroom door de vergrijzing wordt de komende jaren geschat op 450 000 jobs. Activeren is daarom belangrijk. Activeren kan ook inhouden dat personen een opleiding volgen, begeleiding krijgen, competenties ontwikkelen om de jobs die moeten ingevuld worden te kunnen invullen.

De minister stelt vast dat er zich een dubbele opdracht aftekent. Enerzijds moeten vijftigplussers aan het werk gehouden worden. Werkgevers moeten hen niet meer zo snel aan de kant schuiven, wat ook betekent dat zij, in overleg met werknemersorganisaties, zullen moeten nadenken over de organisatie van hun bedrijf zodat de oudere werknemers aan het werk kunnen blijven. In een krant stond het voorbeeld van BMW, dat een specifieke Montagelijijn ontwikkelde voor vijftigplussers. Ze beseffen dat ze de oudere werknemers nodig hebben om de productie in stand te

maintenir sa production. La ligne de montage adaptée tourne non seulement un peu plus lentement, mais les travailleurs peuvent aussi changer régulièrement de place afin de ne pas toujours solliciter les mêmes articulations et les mêmes muscles.

La ministre estime qu'il faudrait envisager l'éventualité de faciliter à nouveau le travail à quatre cinquièmes à partir de cinquante ans. Bien que cette mesure ne soit pas prévue dans l'accord de gouvernement, cela vaut la peine de l'envisager dans le but de maintenir les gens au travail plus longtemps et non pas dans une perspective de départ.

L'intervenante entend être une ministre de l'Emploi, une ministre du Travail, et non une ministre du Temps libre. Le travail n'est pas quelque chose de négatif. Ce n'est pas une punition de travailler. Il ne suffit pas d'octroyer aux personnes concernées une allocation; il faut aussi leur offrir des opportunités, un avenir, un rôle à jouer dans la société. Une politique d'activation est une politique sociale. À cet égard, il ne suffit pas d'inciter les gens à travailler; il faut aussi veiller à ce que des emplois soient proposés.

Plusieurs questions portaient sur l'activation. Certaines personnes sont plus difficilement activables et la ministre en est consciente. Ce point devra également faire l'objet d'une négociation. Mais la ministre De Coninck sait qu'une approche personnalisée et un encadrement de haut niveau permettent une remise à l'emploi. Elle a plus de dix ans d'expérience dans ce domaine. Quand elle a commencé à travailler au CPAS d'Anvers, celui-ci comptait environ 13 000 clients dont on pensait que le mieux qu'ils avaient à faire était de toucher simplement leur allocation mensuelle et qu'il n'y avait rien d'autre à faire. Au fond, une telle attitude est dégradante. Il faut offrir des chances même à ceux qui manquent de compétences. Au CPAS d'Anvers, on posait systématiquement trois questions à chaque bénéficiaire : avez-vous un rêve, que voulez-vous faire pour le réaliser et en quoi le CPAS peut-il vous aider ? Il faut réfléchir au cas par cas pour trouver la solution qui convient le mieux à telle ou telle personne. Adopter une approche personnalisée, élaborer des parcours, négocier et passer des accords. Cela demande un effort de la part des intéressés, mais aussi de la part des services publics. Tous les intéressés doivent s'assigner pour mission de réfléchir à l'objectif et de développer des instruments.

La ministre De Coninck affirme que lors de l'activation d'un groupe, environ un client sur trois peut être très facilement activé parce qu'il possède la plupart des compétences nécessaires. Il y a ensuite un groupe de personnes pour lesquelles il faudra déployer des efforts nettement plus considérables pour réussir leur insertion sur le marché du travail, même dans le cadre de projets d'économie sociale. Enfin, l'on constate qu'environ un client sur trois, et Mme De Coninck parle ici de la clientèle des CPAS, ne

houden. De aangepaste montagelijn draait niet enkel wat trager, maar de werknemers kunnen er regelmatig van plaats veranderen zodat niet steeds dezelfde gewrichten en spieren belast worden.

De minister meent dat overwogen moet worden om vanaf vijftig jaar eventueel vier vijfde werken opnieuw te faciliteren. Dit bevindt zich niet in het regeerakkoord maar is de moeite om te overwegen om mensen langer aan het werk te houden, dus niet in het kader van een uitstroming.

Spreekster wil een minister van Werk zijn en niet een minister van Vrije tijd. Werk is niet iets negatief, werken is geen straf. Enkel een uitkering geven is niet voldoende. Je moet de mensen ook kansen geven, een toekomst aanbieden, een rol geven in de maatschappij. Een activerend beleid is een sociaal beleid. En daarbij moeten de mensen niet alleen aangezet worden tot werken, er moeten ook arbeidsplaatsen aangeboden worden.

Enkele vragen handelden over de activering. Sommige mensen zijn moeilijker activeerbaar en de minister is zich daarvan bewust. Ook hierover zal onderhandeld moeten worden. Minister De Coninck weet echter dat met gepast maatwerk en een haute couture ondersteuning mensen weer aan het werk kunnen gaan. Zij heeft in deze materie meer dan tien jaar ervaring. Toen zij begon in het OCMW van Antwerpen telde dat ongeveer 13 000 klanten waarvan werd gedacht dat zij best gewoon hun maandgeld kregen en daarmee was de kous af. Dit is eigenlijk mensonwaardig. Mensen moeten kansen krijgen, ook indien het hen ontbreekt aan competenties. In het OCMW van Antwerpen werden hen 3 vragen gesteld : waar droom je van, wat wil je daarvoor doen en hoe kan het OCMW je daarmee helpen. Er moet geval per geval nagegaan worden wat de beste oplossing is voor die ene persoon. Maatwerk leveren, trajecten uitbouwen, negotiëren en daar afspraken rond maken. Dit vraagt een inspanning van de betrokkenen maar ook van de publieke diensten. Alle betrokkenen moeten de opdracht krijgen om in functie van de doelstelling na te denken en instrumenten te ontwikkelen.

Minister De Coninck stelt dat, bij het activeren van een groep, ongeveer een derde van het cliënteel vrij gemakkelijk geactiveerd kan worden omdat zij de meeste competenties hebben. Daarna komt een groep mensen waarvoor veel meer inspanningen nodig zijn om hen succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen plaatsen, zelfs indien het gaat om sociale economieprojecten. Ten slotte stel je vast dat ongeveer een derde van het cliënteel, en mevrouw De Coninck verwijst nu naar OCMW-cliënteel, zelfs na vier tot vijf

parvient pas, même après quatre ou cinq ans, à percer sur le marché régulier du travail. Il s'agit souvent de personnes qui font face à des maladies, des dépendances et une problématique sociale complexe. Ici, le système de sécurité sociale répond présent. Au CPAS d'Anvers, la décision a été prise d'offrir à ce groupe, en plus du revenu d'intégration, une aide supplémentaire générée par des moyens locaux. Bon nombre d'entre eux ne parviennent en effet pas à nouer les deux bouts pendant des années avec pour seule ressource le revenu d'intégration. En dépit de leurs efforts, ces personnes sont extrêmement fragilisées au sein de la société et encore plus sur le marché du travail. Pourtant, leurs inaptitudes physiques sont rarement suffisantes pour être reconnues comme personnes handicapées. Pour elles, il faut prévoir des initiatives spéciales d'activation, en leur offrant des opportunités de développement et en organisant des occupations journalières adaptées en vue d'occuper leur temps utilement. Sans se voiler la face sur les problèmes que rencontrent ces personnes, la ministre De Coninck refuse de considérer qu'elles ne seraient bonnes à rien. Ce serait socialement irresponsable.

En raison de la nécessité d'apporter une réponse personnalisée, la ministre ne peut pas préciser la nature exacte des mesures à prendre. Examinez le marché du travail et le taux d'emploi des régions et même de certains bassins et vous découvrirez un paysage extrêmement varié. Toutes les grandes villes regorgent de jeunes peu qualifiés, souvent d'origine allochtone, qui n'ont pas fait d'étude et n'ont obtenu aucun diplôme. Ils éprouvent des difficultés énormes à trouver du travail. Le problème est le plus criant chez les hommes jeunes. Au niveau des villes côtières, l'on peut également constater un chômage spécifique, lié au tourisme. À Bruxelles, la moitié des jeunes vivent dans des familles où l'un des deux parents n'a encore jamais travaillé, ce qui est une honte. Il est urgent d'y remédier.

En Flandre, l'on observe de manière générale que certaines régions sont en proie à une pénurie de main-d'œuvre. L'autorité flamande insiste donc beaucoup plus sur la réactivation des chômeurs de plus de cinquante ans. Dans ce contexte, le ciblage de cette population est compréhensible. En Wallonie, le chômage des jeunes est la difficulté la plus préoccupante.

La ministre De Coninck est par ailleurs convaincue que les efforts fournis pour créer du travail génèrent eux-mêmes de l'emploi. Il faut aussi souligner l'importance des projets développés au travers de l'économie sociale. À Anvers, de très nombreux projets d'économie sociale ont été lancés. Ils permettent de soulager une multitude de besoins sociaux. La ministre s'est forgée une solide expérience en matière de restaurants sociaux. Ceux-ci permettaient à toute personne présente dans le quartier du restaurant non seulement de recevoir une fois par jour un repas de qualité mais aussi de renforcer la cohésion sociale et,

jaar niet op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag kan. Het gaat vaak om mensen die te kampen hebben met ziekten, verslavingen en een complexe sociale problematiek. Voor hen bestaat het sociale zekerheidsstelsel. In het OCMW van Antwerpen werd de beslissing genomen om voor die groep, vanuit lokale middelen, bovenop het leefloon een extra uitkering te geven. Voor veel van hen is het immers niet mogelijk jarenlang rond te komen met enkel het leefloon en ondanks hun inspanningen staan ze zeer zwak in de maatschappij en zeker op de arbeidsmarkt. Toch zijn ze vaak fysiek te goed om als gehandicapte erkend te worden. Voor hen moeten acties ondernomen worden om hen te activeren, door hen kansen te geven om te groeien en aangepaste zinvolle dagbestedingen te organiseren. Zonder blind te zijn voor de problemen van deze personen, wil minister De Coninck er niet van uitgaan dat ze niets zouden kunnen. Dat zou sociaal onverantwoord zijn.

Omwille van de noodzaak van maatwerk kan de minister niet concreet antwoorden wat die maatregelen precies moeten zijn. Kijk je naar de arbeidsmarkt en de werkzaamheidsgraad van de gewesten en zelfs van bepaalde streken, dan zie je een heel verschillend beeld. In alle grootsteden zijn er veel laaggeschoolde jongeren, vaak van allochtone afkomst, zonder studies of diploma. Zij raken zeer moeilijk aan werk. Het probleem is het meest pertinent bij jonge mannen. Ook rond de kustgemeenten kan een specifieke, toeristisch gebonden werkloosheid vastgesteld worden. In Brussel leeft de helft van de jongeren in gezinnen waar een van beide ouders nog nooit gewerkt heeft, wat een schande is. Hier moet dringend iets aan gedaan worden.

In Vlaanderen kan in het algemeen vastgesteld worden dat in bepaalde streken geen arbeidskrachten meer te vinden zijn. De Vlaamse overheid legt dus veel meer de nadruk op het terug activeren van werklozen ouder dan vijftig. Binnen die context zijn die klemtonen begrijpelijk. In Wallonië is vooral een groot probleem rond jongerenwerkloosheid.

Minister De Coninck is er verder van overtuigd dat het werk dat geleverd wordt om werk te creëren, zelf ook werk genereert. Ook aspecten zoals projecten binnen de sociale economie zijn belangrijk. In Antwerpen werden heel veel sociale economieprojecten opgestart. Veel sociale noden kunnen gelenigd worden met en dankzij deze sociale economieprojecten. De minister heeft een zeer goede ervaring gehad met sociale restaurants. Die zorgden er niet enkel voor dat iedereen in de buurt waar het restaurant gelegen was eenmaal per dag een gezonde maaltijd kreeg, maar zorgde ook voor meer sociale samenhang en, *last*

*last but not least*, de permettre à de nombreuses personnes d'obtenir un travail dans le cadre du projet. Les clients pouvaient voir différents types de personnes travailler ensemble de façon positive. Les projets exigeaient des frais d'investissement, atteignaient l'équilibre, mais rapportaient bien davantage que n'importe quel groupe de discussion. Les riverains se montraient également très satisfaits.

Des solutions créatives sont donc possibles, surtout en temps de crise, comme c'est le cas aujourd'hui. Si l'on se dit à l'avance que la tâche est insurmontable, alors on a vite tendance à tout voir en noir. La ministre lance un appel pour qu'on évite de se quereller sur les instruments à utiliser en fonction des objectifs à atteindre.

Il a également été demandé de donner une dimension sociale à l'activation. La ministre De Coninck trouve qu'il n'est pas social de se contenter de distribuer des allocations pour se débarrasser du problème et de refuser ensuite de prendre ses responsabilités. C'est la raison pour laquelle elle demande qu'en plus de l'accompagnement, des contrôles et éventuellement des ajustements et des sanctions, l'on veille aussi à donner une place tout aussi importante à l'investissement et à la création d'emplois.

Les formations restent importantes. Si l'on vise des carrières de quarante ans, on devra en effet veiller à ce que les travailleurs puissent développer leurs compétences. Le capital humain compte tout autant que les machines. L'obtention d'un diplôme n'est désormais plus qu'un début. Une formation permanente est essentielle. Si les employeurs souhaitent préserver le capital humain dans leurs entreprises, ils devront investir dans ce domaine. Les travailleurs quant à eux ne doivent pas faire fi des formations. Ils doivent s'engager à y consacrer de l'énergie et à vouloir mettre à profit le savoir acquis. L'objectif, qui sera également précisé dans certaines dispositions de la loi-programme, est sans aucun doute de sanctionner les employeurs qui n'investissent pas suffisamment dans la formation.

En cas de restructuration ou d'entreprises en difficulté qui souhaitent réduire leurs effectifs, il faudra respecter la pyramide des âges, comme le prévoit également la loi-programme. Il sera demandé aux employeurs de concevoir, en collaboration avec leurs travailleurs, des plans à cet effet, qui seront utilisés au cas où des problèmes surviendraient. La ministre pense qu'il est préférable de traiter deux ou trois sujets de manière approfondie, plutôt que de pondre des volumes qui ne seront jamais mis en pratique, sans jamais joindre les actes à la parole.

Selon certains, la note ne propose aucune mesure concrète en vue de maintenir les travailleurs âgés au travail plus longtemps. Les mesures prises au niveau

*but not least*, veel mensen konden dankzij dit project aan het werk. De klanten konden zien hoe verschillende soorten mensen op een positieve manier met mekaar samenwerkten. De projecten vergden een investeringskost, draaiden break-even, maar brachten veel meer op dan alle soorten praatgroepen samen. Ook de buurtbewoners waren er zeer tevreden over.

Creatieve oplossingen zijn dus aan de orde, zeker wanneer je zoals nu in een crisis leeft. Als je op voorhand zegt dat het allemaal veel te moeilijk is, dan is het gemakkelijk alles negatief in te zien. De minister doet een oproep om, in functie van de doelstellingen, geen ruzie met mekaar te maken over de instrumenten die daartoe gehanteerd zullen worden.

Er werd tevens gevraagd of activering wel sociaal zou zijn. Minister De Coninck vindt het niet sociaal om mensen zomaar uitkeringen te geven om er verder van af te zijn en verder geen verantwoordelijkheid meer te willen nemen. Vandaar de oproep om naast ondersteuning, controle en eventueel bijsturing en sanctionering, ook ervoor te zorgen dat investeren en creatie van arbeidsplaatsen een even belangrijk onderwerp wordt.

Opleidingen blijven belangrijk, carrières van veertig jaar moeten immers onderhouden worden. Menselijk kapitaal is even belangrijk als machines. Een diploma is nu maar een begin, er moet permanent worden bijgeschoold. Als werkgevers in hun bedrijf het menselijk kapitaal willen behouden, dan zullen ze er in moeten investeren. Omgekeerd moeten werknemers hun neus niet ophalen voor opleidingen of vormingen. Zij moeten het engagement hebben om daar energie in te steken en het geleerde te willen toepassen. Het is zeker de bedoeling, en dat zal ook blijken uit bepaalde bepalingen in de programmawet, om de werkgevers die hier niet genoeg in investeren, te sanctioneren.

Bij herstructurering of bedrijven in moeilijkheden die willen afslanken, zal gevraagd worden de leeftijdspiramide van het personeel te respecteren. Ook dat is in de programmawet voorzien. Aan de werkgevers zal gevraagd worden om daar samen met de werknemers plannen rond te maken. Daar zal naar gevraagd worden wanneer er zich problemen zouden voordoen. De minister heeft liever dat twee of drie topics uitgebreid behandeld worden dan dat er dikke boeken geschreven worden waar uiteindelijk niets mee gebeurt.

Er wordt gezegd dat de nota geen concrete maatregelen bevat om oudere mensen langer op de arbeidsmarkt te houden. De maatregelen die genomen

des prépensions constituent bien entendu un élément clé. En reculant de cinq ans l'âge de la prépension, on fait passer le message que l'on espère que les travailleurs resteront actifs cinq ans plus longtemps. Les employeurs doivent bien entendu aussi être responsabilisés.

L'âge minimal de la prépension est en effet toujours fixé à cinquante-deux ans, mais uniquement et expressément pour les entreprises en difficulté ou en restructuration. La question de la pyramide des âges fera l'objet de négociations approfondies.

De nombreuses questions portaient sur le statut unique. La ministre n'est pas en mesure de spécifier concrètement quelles modifications seront apportées. Elle peut néanmoins étudier les propositions qui ont été formulées jusqu'à présent et les problèmes qui se posent. Le statut unique doit bien entendu être élaboré de concert avec les partenaires sociaux. La ministre estime qu'il faut donner toutes ses chances à la concertation sociale, mais tient tout de même à préciser explicitement qu'un statut unique devra être mis en place pour mi-2013. Si aucun accord n'est conclu, une décision politique sera prise. Les partenaires sociaux savent que le temps presse.

En ce qui concerne la transformation des statuts ouvriers et employés en statut unique, il est un peu facile de dire qu'il convient de maintenir les éléments les plus favorables de chaque statut. Il est clair que ce n'est pas une option envisageable. La ministre de l'Emploi veut éviter que les partenaires sociaux concluent des accords et envoient ensuite la facture au gouvernement. Dans le contexte budgétaire actuel, nul n'ignore que l'on ne dispose pas des moyens nécessaires.

En ce qui concerne les stages, il faut évidemment offrir aux jeunes des chances de trouver un emploi. Toutefois, les employeurs doivent eux aussi avoir l'occasion de tester un jeune travailleur potentiel. Les jeunes ne sont pas toujours suffisamment mûrs et ne savent pas toujours comment se conduire. Si l'on donne l'occasion à un jeune de travailler pendant six mois dans une entreprise, on pourra plus facilement évaluer son ambition et son dynamisme. Mme De Coninck considère les stages comme une aubaine tant pour le jeune que pour l'employeur.

La ministre réaffirme qu'il est important de s'inspirer des « bonnes pratiques », mises en place en Belgique et à l'étranger, en matière de gestion des âges. Comment peut-on organiser pareille politique? Qu'est-ce qui fonctionne? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas? Il ne faut pas chercher à innover à tout prix.

M. De Grootte a reproché à la ministre de tenir des propos contradictoires dans la note de politique générale, qui prévoit que les mesures visant des groupes cibles seront transférées aux régions, alors que les plans plus resteront des compétences fédérales.

worden rond prepensioen zijn natuurlijk een belangrijk element. Door de leeftijd waarop op prepensioen kan gegaan worden vijf jaar te verschuiven, toont men dat men hoopt dat mensen vijf jaar langer actief blijven. Uiteraard moeten ook de werkgevers geresponsabiliseerd worden.

Brugpensioen is inderdaad nog mogelijk vanaf tweeënvijftig jaar, maar enkel en heel uitdrukkelijk voor bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering. Er zal sterk onderhandeld worden over leeftijdsplafonds.

Rond het eenheidsstatuut werden veel vragen gesteld. De minister kan niet concreet antwoorden wat er precies zal gewijzigd worden. Zij kan wel kijken wat er tot nu toe al is voorgelegd en wat de knelpunten zijn. Uiteraard moet dit in overleg gebeuren met de sociale partners. Toch stelt zij hier uitdrukkelijk dat, alhoewel het sociaal overleg alle kansen moet krijgen, er een eenheidsstatuut moet zijn tegen midden 2013. Komt er geen akkoord, dan zal er een politieke beslissing volgen. De sociale partners zijn er zich van bewust dat de tijd dringt.

Wat betreft de hervorming van de statuten van arbeiders en bedienden tot een eenheidsstatuut is het wat makkelijk om te zeggen dat van elk statuut het meest voordelige moet gebruikt worden. Het is duidelijk dat daar geen ruimte voor is. De minister van Werk wil voorkomen dat de sociale partners akkoorden maken en vervolgens de rekening doorschuiven naar de overheid. In de huidige budgettaire omstandigheden is het geen geheim dat daarvoor niet de nodige middelen beschikbaar zijn.

Wat betreft de jongerenstages is het duidelijk dat jongeren kansen op werk moeten krijgen. Maar werknemers moeten ook de kans krijgen om een potentiële jonge werknemer te testen. Jongeren zijn niet steeds mondig of weten niet hoe zich te gedragen. Indien je de kans krijgt om bijvoorbeeld gedurende 6 maanden ergens te werken, dan is het gemakkelijker de ambitie en werklust van een jongere te beoordelen. Minister De Coninck ziet dit als een opportuniteit, zowel voor de jongere als voor de werkgever.

Het is inderdaad belangrijk om in binnen- en buitenland te zoeken naar de « best practices » inzake leeftijdsgebonden personeelsbeleid. Hoe kan dit georganiseerd worden, wat werkt en wat werkt niet? Het warm water moet immers niet altijd opnieuw uitgevonden worden.

Senator De Grootte beweerde dat de minister zichzelf tegensprak in de beleidsnota, doordat zij stelde dat de doelgroepen overgaan naar de gewesten maar de federale overheid toch bevoegd blijft voor de plusplannen. De minister is het hier niet mee eens. Als we

La ministre ne partage pas ce point de vue. Dans l'accord de gouvernement, les mesures axées sur les « groupes cibles » désignent les systèmes de réduction des charges qui s'appliquent à des groupes de travailleurs spécifiques : les demandeurs d'emploi de longue durée, les jeunes peu qualifiés, les travailleurs âgés, etc. Les plans plus ne visent pas ces groupes cibles, mais bien les employeurs, à savoir les petites entreprises qui engagent leur premier, deuxième et troisième travailleur. Le champ d'application est donc défini en fonction des caractéristiques de l'employeur, et non du travailleur.

Le sénateur du Bus de Warnaffe a posé une autre question concernant une contradiction supposé lorsqu'on parle d'une politique d'activation en matière d'emploi alors que les instruments spécifiques à une telle politique — notamment les réductions de charges groupes cibles et les activations — sont transférés aux régions. Il ne s'agit pas d'une contradiction. Premièrement, nous n'en sommes pas encore là. Deuxièmement, même si la réforme de l'État sera un fait, le pouvoir fédéral restera compétent pour le droit du travail et la sécurité sociale. Même si nous ne pourrions plus octroyer directement des incitants aux employeurs qui recrutent des travailleurs relevant de groupes cibles déterminés, nous pouvons néanmoins mener une politique qui soutient l'activation via entre autre les réductions de charges structurelles.

Des accords de coopération seront également conclus pour assurer le suivi de la recherche active d'un emploi par les chômeurs. Le cadre normatif pour la réglementation en matière d'emploi convenable, de recherche active d'un emploi, de contrôle administratif et de sanctions demeure en effet une compétence fédérale.

Mme De Coninck, la ministre de l'Emploi, revient encore brièvement sur les réductions de cotisations annoncées en cas l'embauche de premiers travailleurs. Mme Winckel veut savoir comment on compte rendre ces embauches durables. Tout d'abord, la ministre souligne que la mesure existe déjà, le but étant uniquement d'accroître l'assistance. Pour l'instant, ces réductions de cotisations ne sont soumises à aucune condition : il ne doit pas nécessairement s'agir de chômeurs, le recrutement peut être destiné à un emploi à temps plein ou à temps partiel, il peut s'agir d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Dans le cadre de cette mesure, il semble peu opportun d'imposer beaucoup de conditions supplémentaires, en tout cas pas pour une première embauche. En effet, il s'agit en l'occurrence de petits indépendants qui n'ont pas d'expérience en tant qu'employeur, qui doivent franchir un obstacle, faire un saut dans l'inconnu. Nous ne pouvons pas effrayer ces petits indépendants mais devons au contraire les encourager à procéder à cette première embauche. Par contre, il faut empêcher les effets d'aubaine, laquelle pourrait par exemple se présenter si un indépendant crée une

in het regeerakkoord spreken over « doelgroepen » dan gaat het om stelsels van lastenverlaging die zich richten tot specifieke groepen van werknemers : langdurig werkzoekenden, laaggeschoolde jongeren, ouderen enzoverder. De plusplannen richten zich niet tot zulke doelgroepen, ze richten zich tot werkgevers, de kleine ondernemingen die hun eerste, tweede of derde werknemer aanwerven. Het toepassingsgebied is dus gebaseerd op basis van kenmerken van de werkgever en niet van de werknemer.

Senator du Bus de Warnaffe heeft nog een vraag gesteld over de mogelijke tegenstrijdigheid wanneer men het heeft over een activeringsbeleid inzake werkgelegenheid, terwijl de specifieke instrumenten voor dergelijk beleid — namelijk de lastenverminderingen voor doelgroepen en de activering — aan de gewesten worden overgedragen. Dit is echter geen tegenstrijdigheid. Ten eerste zijn we nog niet zover. Ten tweede blijft de federale overheid, zelfs wanneer de staatshervorming een feit is, bevoegd voor het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. We kunnen toch een beleid voeren dat de activering ondersteunt, onder andere via structurele lastenverminderingen, ook al kunnen we werkgevers die werknemers van bepaalde doelgroepen aanwerven niet langer rechtstreeks stimuleren.

Daarnaast zullen ook samenwerkingsakkoorden gesloten worden over de opvolging van het actief zoekgedrag van de werklozen. Het normatief kader voor regelgeving inzake passende dienstbetrekking, actief zoekgedrag, administratieve controle en de sancties blijven immers federale bevoegdheden.

Minister De Coninck komt nog even terug op de aangekondigde bijdrageverminderingen bij aanwerving van de eerste werknemers. Senator Winckel wil vernemen hoe we deze aanwervingen duurzaam willen maken. Vooreerst wijst de minister erop dat deze maatregel al bestaat, het is enkel de bedoeling om de ondersteuning bij deze aanwervingen te verhogen. Momenteel worden geen voorwaarden opgelegd aan deze bijdrageverminderingen : het hoeven geen werklozen te zijn, de aanwerving kan voltijds of deeltijds en kan voor bepaalde of voor onbepaalde duur zijn. In het kader van deze maatregel lijkt het weinig opportuun om veel bijkomende voorwaarden op te leggen, toch alleszins niet voor een eerste aanwerving. Het gaat hier immers over kleine zelfstandigen die geen ervaring hebben als werkgever. Het is een drempel die ze moeten overwinnen, een stap in het onbekende. We mogen deze kleine zelfstandigen niet afschrikken maar wel aanmoedigen om die eerste aanwerving te doen. Wat we wel moeten beletten is buitenkans-effecten. Dit zou bijvoorbeeld kunnen indien een zelfstandige een vennootschap opricht en daardoor als nieuwe werkgever wordt beschouwd. In

société et se retrouve ainsi considéré comme un nouvel employeur. Dans ces circonstances, il est évidemment insensé d'accorder des réductions de cotisations. Les règles qui l'empêchent existent déjà. L'on peut toutefois examiner si un affinage ou un contrôle est encore nécessaire à cet égard.

Les montants concrets pour les trois premières embauches n'ont pas encore été fixés mais l'on y travaille.

M. Torfs a mentionné qu'un changement de mentalité est nécessaire pour l'embauche de travailleurs « âgés ». C'est correct et la ministre l'a déjà souligné fréquemment. 2012 est l'Année européenne du Vieillessement actif et, à cette occasion, une campagne de sensibilisation consacrée à l'embauche de travailleurs âgés sera lancée. Cette campagne s'adresse à l'ensemble de la population parce que l'image des travailleurs âgés est négative dans notre société en général, en commençant par la dénomination « travailleurs âgés ». La seule chose qui soit sûre est qu'il s'agit de travailleurs. Il serait préférable de parler des plus de cinquante ans ou des plus de cinquante-cinq ans... Nous nous adressons en particulier aux travailleurs et certainement aux employeurs aussi.

Les travailleurs de plus de cinquante ans doivent non seulement être encouragés et aidés à rester actifs, il faut également veiller à ce qu'ils bénéficient effectivement d'offres d'emploi. Il faut que les employeurs aient la volonté d'embaucher. Il a déjà été renvoyé plusieurs fois au sein de cette commission à l'étude de SD Works qui a établi que les employeurs hésitent déjà à engager des travailleurs de plus de quarante ans. Mme De Coninck ne connaît pas le fondement scientifique de l'étude, mais le doute des employeurs quant aux attitudes de ces travailleurs potentiels serait une raison pour laquelle ils sont récalcitrants à les embaucher. En clair, ils pensent que les plus de quarante ans n'ont plus envie de travailler. Mme De Coninck en doute au plus haut point. Les quadragénaires ont encore une carrière de vingt ans devant eux. Ses expériences concrètes à Anvers, où elle a mené une politique active d'embauche de personnes de plus de cinquante ans au cours des trois dernières années, ont montré que ces personnes étaient particulièrement motivées et loyales. Elles avaient effectivement été refusées ailleurs. Embaucher des personnes de plus de cinquante ans dans le secteur social offre l'avantage qu'on embauche des personnes qui ont de l'expérience. C'est un point qui n'est pas sans importance. Une personne de quarante ans acceptera difficilement un conseil de la part d'une personne de vingt-deux ans qui vient de sortir de l'école.

La ministre souligne qu'il faudra, au cours des prochaines années, remplacer 450 000 personnes qui partiront à la retraite. Elle pense qu'il y aura une pénurie de travailleurs sur le marché du travail. Dans

die omstandigheden een bijdragevermindering toekennen is natuurlijk onzinnig. Maar regels die dit beletten bestaan al. Wel kan onderzocht worden of hier nog verfijning of controle nodig is.

De concrete bedragen voor de eerste drie aanwervingen zijn nog niet bepaald, maar daar wordt aan gewerkt.

Senator Torfs vermeldde dat voor de tewerkstelling van « oudere » werknemers een mentaliteitswijziging noodzakelijk is. Dit is correct en de minister heeft dit al dikwijls benadrukt. 2012 is het Europees Jaar van het Actief Ouder Worden en hierbij aansluitend zal dit jaar een sensibiliseringscampagne rond de tewerkstelling van oudere werknemers gestart worden. Deze campagne richt zich tot de volledige bevolking omdat in onze maatschappij in het algemeen een negatief beeld hangt van oudere werknemers. Het begint al met de benaming « oudere » werknemers. Het enige dat zeker is, is dat het werknemers zijn. Het zou beter zijn te spreken over vijftigplus of vijfenvijftigplus. In het bijzonder richten we ons tot de werknemers en zeker ook de werkgevers.

Niet alleen moeten vijftigplus-werknemers aangezet worden en ondersteund worden om aan het werk te blijven, er moet ook voor gezorgd worden dat ze effectief tewerkstellingskansen krijgen. De werkgevers moeten willen aanwerven. Er werd in deze commissie al enkele keren verwezen naar de studie van SD Works, waaruit bleek dat werkgevers al aarzelen om veertigplus-werknemers aan te werven. Mevrouw De Coninck is niet op de hoogte van de wetenschappelijke onderbouw van de studie, maar een reden voor de werkgevers om weigerachtig te staan tegenover dergelijke aanwervingen zou zijn dat ze twijfelen aan de attitudes van deze potentiële werknemers. In mensentaal: ze denken dat veertigplussers geen zin meer hebben om te werken. Minister De Coninck betwijfelt dat ten zeerste. Veertigjarigen hebben nog een carrière van twintig jaar voor de boeg. Uit haar concrete ervaringen in Antwerpen, waar zij de laatste drie jaren een actief aanwervingsbeleid van vijftigplussers heeft gevoerd, bleek dat deze personen bijzonder gemotiveerd en loyaal waren. Zij hadden inderdaad op andere plaatsen het deksel op de neus gekregen. In de sociale sector biedt het aanwerven van vijftigplussers het voordeel dat zij ervaring hebben. Dat is niet onbelangrijk. Een veertigjarige die raad krijgt van een persoon van tweeëntwintig jaar die recht van de schoolbanken komt, zal het moeilijk hebben om die raad te aanvaarden.

De minister wijst er op dat er de komende jaren 450 000 jobs ingevuld zullen moeten worden van personen die met pensioen gaan. Ze denkt dat er een tekort aan werknemers zal ontstaan op de arbeids-

ce cas, les employeurs donneront une chance aux candidats plus âgés qui se présenteront.

Il faut également que les employeurs aient la volonté d'investir dans leurs travailleurs. Mme Douifi pose à juste titre la question de savoir comment les y contraindre. Il existe d'ores et déjà une obligation pour les employeurs d'accroître leur effort de formation de 0,10 % ou de rehausser le taux de participation de 5 %. S'ils ne le font pas, ils doivent payer une cotisation de 0,05 % à la sécurité sociale. Dans la loi-programme que le gouvernement déposera prochainement, il est prévu que cette sanction sera portée à 0,15 %. En outre, il ne suffira plus qu'une convention collective de travail soit conclue dans le secteur, ce dernier devra aussi la respecter. Il est également prévu qu'un employeur appartenant à un secteur dans lequel aucune CCT n'a été conclue ou dans lequel la CCT n'est pas respectée peut échapper à la cotisation en fournissant suffisamment d'efforts individuellement.

Mme Douifi s'est également interrogée sur la gestion des âges au sein des entreprises. L'administration travaille à ce concept et une brochure paraîtra prochainement pour le faire connaître davantage. En réalité, l'embauche ou le maintien en service de travailleurs âgés fait aussi partie de la politique de diversité, puisque cela signifie qu'une entreprise admet la contribution de différents travailleurs. Qui plus est, un tiers de notre population aura bientôt plus de soixante-cinq ans. Il est intéressant en tant qu'entreprise de tenir compte de ce groupe significatif de personnes qui sont également des consommateurs. Il est donc logique que les travailleurs âgés soient représentés dans le personnel. Par ailleurs, la loi-programme contient un chapitre consacré au plan pour l'emploi des travailleurs âgés. Les entreprises devront ainsi soumettre chaque année un plan au conseil d'entreprise. Le but n'est pas de faire du plan un fardeau mais il est bel et bien nécessaire et doit être discuté au conseil d'entreprise. La ministre fait remarquer qu'il s'agit d'une occasion de faire changer les mentalités.

Mme Tilmans se demande quelle est la distinction entre cohabitants privilégiés et non privilégiés. Les cohabitants non privilégiés cohabitent avec un partenaire qui dispose de revenus professionnels. Les cohabitants privilégiés ont un ou une partenaire qui bénéficie d'une allocation dont le montant journalier ne dépasse pas les 31,14 euros.

M. De Groote avait aussi des remarques à formuler sur les modifications apportées au crédit-temps et Mme Thibaut plus globalement sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Les possibilités en matière de crédit-temps ont effectivement été un peu réduites, mais la ministre souhaite nuancer quelque peu le propos.

markt. Als er een tekort komt, dan zullen de werkgevers oudere kandidaten die zich aanbieden een kans geven.

Werkgevers moeten ook willen investeren in hun werknemers. Senator Douifi stelt terecht de vraag hoe de werkgevers daartoe verplicht kunnen worden. Momenteel bestaat reeds een verplichting voor de werkgevers om hun opleidingsinspanning met 0,10 % te doen toenemen of de participatiegraad met 5 % te verhogen. Doen ze dit niet, dan moeten ze een bijdrage betalen van 0,05 % aan de sociale zekerheid. In de programmawet die de regering binnenkort zal indienen is voorzien dat die sanctie zal stijgen naar 0,15 %. Bovendien zal het niet langer volstaan dat in de sector een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, de sector zal die ook moeten naleven. Eveneens is voorzien dat een werkgever die behoort tot een sector waarin geen collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten of niet werd nageleefd, op individuele basis voldoende inspanningen kan leveren en zo aan de bijdrage kan ontsnappen.

Senator Douifi vroeg ook naar het leeftijdsbewust beleid bij de ondernemingen. Binnen de administratie wordt daaraan gewerkt en binnenkort zal daarover een brochure verschijnen om dit beleid breder kenbaar te maken. Het aanwerven of het in dienst houden van oudere werknemers is eigenlijk ook diversiteitsbeleid. Het betekent immers dat een bedrijf de inbreng van verschillende werknemers toelaat. Bovendien is binnenkort één derde van onze bevolking ouder dan vijftenzestig jaar. Het is als bedrijf niet onbelangrijk om met deze grote groep, die ook consumenten zijn, rekening te houden. Het is dus logisch dat oudere werknemers bij het personeel vertegenwoordigd zijn. Daarnaast bevat de programmawet een hoofdstuk over het werkgelegenheidsplan oudere werknemers. De ondernemingen zullen zo elk jaar een plan moeten voorleggen aan de ondernemingsraad. Het is niet de bedoeling plan-last te creëren, maar het plan moet er wel zijn en het moet op de ondernemingsraad besproken worden. De minister wijst er op dat dit een kans is om een mentaliteitswijziging te krijgen.

Senator Tilmans vraagt zich af wat het onderscheid is tussen bevoorrechte en niet bevoorrechte samenwonenden. De niet bevoorrechte samenwonenden wonen samen met een partner die een beroepsinkomen heeft. De bevoorrechte samenwonenden hebben een partner die een uitkering geniet waarvan het dagelijks bedrag niet hoger is dan 31,14 euro.

Senator De Groote had ook opmerkingen over de wijzigingen aan het tijdskrediet en senator Thibaut had opmerkingen meer algemeen over de combinatie van werk en privéleven. Het is inderdaad zo dat de mogelijkheden voor tijdskrediet een stukje zijn verminderd, maar minister De Coninck wenst dit toch enigszins te nuanceren.

Le crédit-temps reste possible. On a toujours droit à un an équivalent temps plein, ce qui signifie qu'il est possible de prendre un crédit-temps pendant un an à temps complet, pendant deux ans à mi-temps ou pendant cinq ans à un cinquième temps.

Les travailleurs peuvent en outre prendre trois années supplémentaires de crédit-temps complet ou à temps partiel (par exemple, trois ans à mi-temps ou trois ans à un cinquième temps), et ce, pour divers motifs, lesquels sont déterminés de manière exhaustive. Pour l'octroi de soins à un enfant handicapé ou gravement malade, ce droit supplémentaire est même de quatre ans. Jusqu'à présent, cela n'était possible que pour un enfant handicapé, mais la mesure a été étendue aux enfants gravement malades.

Chaque partenaire a toujours droit à un crédit-temps. En tout, les deux partenaires ont donc la possibilité de prendre, d'une manière ou d'une autre, un crédit-temps pendant huit ans. Celui-ci peut en outre être combiné avec un congé parental, qui reste également possible. La ministre estime qu'hommes et femmes doivent réfléchir ensemble à la manière de résoudre leurs problèmes. Elle constate qu'en cas de divorce, ce sont souvent les femmes qui s'occupent des enfants. Si, de surcroît, elles ont travaillé à temps partiel, elles n'ont souvent pas pu se constituer une carrière complète. Il s'agit en l'occurrence d'un débat global qui devrait être mené à nouveau.

Par ailleurs, il existe aussi le crédit-temps à mi-temps ou à quatre cinquième temps à partir de cinquante-cinq ans. Il est correct qu'il soit resté possible, jusqu'à fin décembre, de prendre ce crédit-temps à partir de cinquante ans et, pour certains métiers pénibles en pénurie, il est toujours possible de demander un crédit-temps à partir de cinquante ans. La limite d'âge a été relevée de cinq ans parce que les gens vivent plus longtemps et que l'on attend d'eux qu'ils travaillent cinq ans de plus.

Les congés thématiques existent également toujours: congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour assistance médicale à un membre du ménage ou de la famille.

La ministre en vient ensuite à la remarque sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les femmes. Tout d'abord, le rapport annuel 2010 de l'ONEM a permis d'établir que dans 67,4% des cas, ce sont les femmes qui recourent à l'interruption de carrière et au crédit-temps confondus. Pour le crédit-temps dans le secteur privé, la proportion de femmes est de 61%. Il a dès lors été demandé au CNT d'évaluer la liste des motifs possibles lors de l'adaptation des CCT et, si nécessaire, d'adapter aux motifs invoqués les périodes pendant lesquelles les crédits peuvent être pris, en autorisant par exemple des périodes plus courtes afin que la prise du crédit-temps puisse être mieux synchronisée avec les vacances scolaires des enfants.

Het tijdskrediet blijft mogelijk. Er is nog steeds een recht op één jaar tijdskrediet in voltijdse equivalenten. Dit wil zeggen dat er een keuze is om die één jaar voltijds op te nemen, twee jaar halftijds of vijf jaar als vier/vijfden.

Daarbovenop kan men nog drie jaar extra tijdskrediet voltijds of deeltijds nemen, bijvoorbeeld drie jaar halftijds of drie jaar één vijfde. Er is een lijst van motieven waarbinnen dit kan. Bij verzorging van een gehandicapt of zwaar ziek kind loopt dit bijkomend recht zelfs op tot vier jaar. Vroeger was dit enkel mogelijk voor een gehandicapt kind maar dit recht werd nu uitgebreid tot zwaar zieke kinderen.

Elke partner heeft nu nog steeds recht op tijdskrediet. Beide partners samen hebben dus gedurende acht jaar de mogelijkheid om, op één of andere manier, tijdskrediet op te nemen. Dit kan bovendien gecombineerd worden met ouderschapsverlof, dat ook nog mogelijk blijft. Minister De Coninck meent dat mannen en vrouwen hier samen over moeten nadenken. Zij merkt dat vrouwen, in geval van echtscheiding, vaak voor de kinderen zorgen. Als ze dan ook nog deeltijds gewerkt hebben, dan hebben ze dikwijls geen volledige carrière kunnen uitbouwen. Dit is een discussie die algemeen opnieuw zou moeten gevoerd worden.

Daarnaast is er nog het tijdskrediet vanaf vijfenvijftig jaar in een halftijdse of vier/vijfde regeling. Het is correct dat dit tot eind december mogelijk was vanaf vijftig jaar maar voor sommige zware beroepen die tevens een knelpuntberoep zijn, kan het tijdskrediet nog steeds aanvragen vanaf vijftig jaar. De verloven werden opgeschoven met vijf jaar omdat mensen langer leven en er van hen verwacht wordt dat ze vijf jaar langer werken.

Wat ook nog steeds bestaat zijn de thematische verloven: ouderschapsverlof, palliatieve zorg en de bijstand van een ziek gezins- of familielid.

De minister gaat vervolgens in op de opmerking over de combinatie arbeid/gezin door vrouwen. Vooreerst blijkt uit het Jaarverslag 2010 van de RVA dat voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet samen, 67,4% van de gebruikers vrouwen zijn. Voor tijdskrediet (privé) is dat 61%. Aan de NAR is dan ook gevraagd om bij de aanpassing van de cao's tevens de lijst van motieven te evalueren en ook de tijdspannes waarin de kredieten kunnen opgenomen worden zo nodig aan te passen aan de ingeroepen motieven, bijvoorbeeld door kortere periodes toe te staan zodat de opname van het krediet beter afgestemd kan worden op de schoolvakanties van de kinderen.

L'interruption de carrière et le crédit-temps ne sont pas seulement des instruments facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Au fil des années, ils sont également devenus des instruments permettant de terminer sa carrière en douceur. Ainsi, il ressort du rapport annuel précité que dans 66,8 % des cas, les personnes qui prennent un crédit-temps ont cinquante ans ou plus, et cette proportion augmente encore chaque année. Alors que chez les moins de cinquante ans, le recours au crédit-temps affiche une légère diminution en 2010 par rapport à 2009, on observe une augmentation de 8,5 % parmi les plus de cinquante ans.

Chez les plus de cinquante ans, la proportion d'hommes et de femmes qui réduisent leurs prestations dans le cadre du crédit-temps est d'ailleurs beaucoup plus équilibrée. Sur les 80 722 personnes qui l'ont fait en 2011, 39 000 étaient des hommes, soit 48,3 %.

Enfin, Mme De Coninck se dit interpellée par la conception qui sous-tend la question et conforte l'idée que prendre soin de sa famille est une affaire de femmes. Pendant longtemps, on ne disposait pas d'études basées sur des données empiriques en ce qui concerne l'impact des interruptions de carrière sur le salaire et sur la constitution de carrière des intéressés. Le rapport « *Financial consequences of career breaks* » publié par le *Steunpunt WSE* en juillet 2011 fournit, pour la première fois, une analyse bien étayée de la question. Le constat le plus frappant est le suivant : la carrière des femmes qui ont pris un crédit progresse plus rapidement après qu'avant la prise de leur crédit et plus rapidement que la carrière des femmes qui n'ont pas encore pris (entièrement) leur crédit. Il ressort par ailleurs que le recours à des congés thématiques, à de courtes interruptions de carrière ou à une réduction limitée des prestations (à raison d'un cinquième temps) ont beaucoup moins, voire pas d'effets négatifs du tout. Or, les mesures du gouvernement visent précisément les interruptions de carrière et réductions de prestations importantes et de longue durée. Les congés thématiques demeurent inchangés et le crédit de base d'un an équivalent temps plein permet encore, à lui seul, de réduire ses prestations d'un cinquième temps pendant soixante mois.

Ce mois-ci, un rapport de l'OCDE (« Comment va la vie, Équilibre vie professionnelle-vie privée ») a révélé que notre pays obtient un score élevé (il occupe la cinquième place, après les pays scandinaves) en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. La ministre pense que les mesures adoptées ne nuiront pas à cet excellent score. Sur le plan spécifique de la prise en charge des enfants, elle continue à se demander si offrir un nombre suffisant de places d'accueil accessibles financièrement n'est pas au moins aussi important, pour ne pas dire préférable, que de multiplier les formes de congés.

Loopbaanonderbreking en tijdskrediet zijn niet uitsluitend een instrument tot facilitering van arbeid en gezin. Doorheen de jaren is het ook een instrument geworden om de loopbaan geleidelijk af te bouwen. Zo zien we volgens datzelfde jaarverslag dat 66,8 % van de gebruikers van tijdskrediet, vijftigplussers zijn. Dat aandeel groeit nog ieder jaar. Waar er tussen 2009 en 2010 een lichte afname was in het gebruik in de leeftijdsgroepen onder de vijftig jaar, was er in laatstgenoemde groep een toename met 8,5 %.

Binnen de leeftijdsgroep van vijftigplussers is het gebruik van vermindering van prestaties in het kader van het tijdskrediet trouwens veel gelijkjer verdeeld over mannen en vrouwen. Van de 80 722 gebruikers in 2011, waren er 39 000 (of 48,3 %) mannelijk.

Ten slotte is mevrouw De Coninck wat geraakt door de onderliggende teneur van de vraag, die het beeld bevestigt dat de zorg voor het gezin een vrouwenzaak is. Lang ontbrak echt empirisch gestaafd onderzoek over de impact van onderbrekingen in de loopbaan op de lonen en verdere carrière van wie ze heeft opgenomen. In het WSE-Report « *The financial consequences of career breaks* » van juli 2011, wordt voor het eerst een onderbouwde analyse gemaakt. Wat vooral relevant is, is dat de carrière van vrouwen na het opnemen van hun krediet sneller stijgt dan voorheen en sneller dan de carrière van vrouwen die hun krediet nog niet (volledig) hebben opgenomen. Verder blijkt dat de opname van thematische verloven of korte onderbrekingen of beperkte verminderingen van de prestaties (één vijfde) veel minder of geen negatief effect hebben. Welnu, met de maatregelen van de regering zijn het precies de langdurige, grote onderbrekingen of verminderingen die worden getemperd. De thematische verloven blijven onaangevoerd en alleen al met het basiskrediet van één jaar voltijds equivalent kan nog steeds gedurende zestig maanden één vijfde vermindering worden opgenomen.

Deze maand nog bleek uit een OESO-rapport (« *How's life, Work and life balance* ») dat ons land een hoge score behaalt (vijfde, net na de Scandinavische landen) inzake evenwicht tussen arbeid en gezin. De minister denk dat de genomen maatregelen daar geen afbreuk zullen aan doen. En specifiek voor wat de zorg voor kinderen betreft, blijf zij zich de vraag stellen of het zorgen voor voldoende en betaalbare kinderopvang niet minstens even belangrijk, en misschien zelfs beter is dan het voorzien van zeer ruime verlofvormen.

M. De Groote avait posé quelques questions sur plusieurs institutions relevant de la compétence du SPF Emploi.

Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail est l'équivalent du Conseil national du travail (CNT) pour tout ce qui concerne le bien-être au travail. Il dispose d'une enveloppe de 47 000 euros pour mener à bien sa mission. Les rapports annuels avaient accusé un certain retard en raison d'un effectif minimum en personnel administratif d'encadrement, mais cet arriéré est aujourd'hui pratiquement résorbé. Le personnel administratif a consacré énormément d'énergie aux nombreux avis librement consultables sur le site Internet du SPF Emploi.

Le Fonds de l'expérience professionnelle a une multitude de tâches à accomplir et soutient des projets visant à allonger la carrière. Le fonds reçoit 4,3 millions d'euros par an. Avec ce budget, personne ne doit s'attendre à ce qu'il résolve la problématique de l'emploi des plus de cinquante ans, mais il fait un travail utile. Depuis 2005, 29 542 travailleurs ont bénéficié des interventions du Fonds de l'expérience professionnelle.

L'Institut royal des élites du travail dispose d'une dotation de 611 000 euros pour l'année 2012. Les partenaires sociaux et les travailleurs tiennent beaucoup à ce que l'on puisse décorer solennellement les travailleurs et cadres particulièrement méritants du secteur public et du secteur privé. Pour la ministre, il n'est pas sans intérêt, dans le cadre d'une revalorisation du travail, de pouvoir décorer des personnes qui veulent travailler et qui le font bien. Par souci de clarté, la ministre précise qu'il est toujours possible de refuser une telle décoration.

M. De Groote avait aussi interrogé la ministre sur le principe de disponibilité qui sera porté à soixante ans et sur la possibilité de le porter à soixante-cinq ans dans certains bassins d'emploi. La définition du faible taux de chômage fera l'objet d'un accord de coopération à conclure avec les régions. En dernier recours, ce seront toujours les comités subrégionaux de l'emploi et les RESOC qui prendront la décision, pour leur propre bassin d'emploi, de déclarer le principe de disponibilité applicable ou non jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans. En Flandre, les RESOC ont succédé aux comités subrégionaux de l'emploi. Il s'agit d'organes locaux d'avis et de pilotage en matière d'emploi. Au fond, ils s'inscrivent totalement dans la logique de la réforme institutionnelle. Au fédéral, l'arrêté royal réglementant le chômage impose déjà aux demandeurs d'emploi, en fonction de leur âge, des normes minimales en matière de comportement raisonnable de recherche d'emploi, pour qu'ils puissent prétendre aux allocations de chômage réglementées au niveau fédéral et solidarisées au niveau national. Les régions peuvent bien entendu adapter ces normes demandées par le fédéral

Senator De Groote had vragen over een aantal instellingen die onder de FOD Werkgelegenheid vallen.

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming is het equivalent van de NAR, de Nationale Arbeidsraad, voor alles wat welzijn op het werk betreft en vervult zijn opdracht met 47 000 euro. De jaarverslagen hadden enige achterstand door de minimumbezetting aan administratief omkaderend personeel, maar deze is thans vrijwel weggewerkt. Het administratief personeel heeft zeer veel energie besteed aan de talrijke adviezen die vrij toegankelijk zijn via de website van de FOD Werkgelegenheid.

Het Ervaringsfonds heeft een veelheid aan taken en ondersteunt projecten die de loopbaan kunnen verlengen. Het fonds ontvangt jaarlijks 4,3 miljoen euro. Met dit budget kan niemand verwachten dat ze de problematiek van de tewerkstelling van de vijftigplussers gaan oplossen, maar ze doen nuttig werk. Sinds 2005 waren 29 542 werknemers betrokken bij de tussenkomsten van het Ervaringsfonds.

Het Koninklijk Instituut der eliten van de arbeid heeft in 2012 een dotatie van 611 000 euro. De sociale partners en de werknemers zijn gesteld op het plechtig decoreren van bijzonder verdienstelijke werknemers en kaderleden uit de private en publieke sector. De minister vindt het niet onbelangrijk, in het kader van een herwaardering van arbeid, om mensen die willen werken en goed werken te kunnen decoreren. Voor alle duidelijkheid preciseert de minister dat iedereen de mogelijkheid heeft dergelijke decoratie te weigeren.

Senator De Groote stelde een vraag over het beschikbaarheidsbeginsel dat op zestig jaar zal worden gebracht en de mogelijkheid om dit in bepaalde tewerkstellingsgebieden te verhogen naar vijfenzestig jaar. De definitie van een lage werkloosheidsgraad zal aan bod komen in een nog met de gewesten af te sluiten samenwerkingsakkoord. Het zullen in laatste orde altijd de bevoegde subregionale tewerkstellingscomités of Resocs zijn die voor hun werkgebied de beslissing zullen nemen of het beschikbaarheidsbeginsel van toepassing wordt tot vijfenzestig jaar of niet. De Resoc's zijn in Vlaanderen de opvolgers van de subregionale tewerkstellingscomités. Het gaat om lokale advies- en sturingsorganen op het vlak van werkgelegenheid. Eigenlijk is dit het volledig inschrijven in de logica van de institutionele hervorming. In het federaal werkloosheidsbesluit worden alvast minimumstandaarden voorzien inzake wat billijk gevonden wordt als zoekgedrag, en eraan verbonden leeftijd, om aanspraak te kunnen maken op federaal geregelde en nationaal gesolidariseerde werkloosheidsvergoedingen. Vanuit hun eigen controlebevoegdheden en

en mettant à profit leurs propres compétences de contrôle et en tenant compte de la situation régionale du marché de l'emploi. Si la situation de l'emploi dans la Région est propice à l'adoption de normes différentes, des alternatives deviennent possibles et l'ONEM adaptera sa réglementation.

En fait, on plaide ici pour une politique taillée sur mesure, mais en coordination et concertation avec les régions et, le cas échéant, avec d'autres partenaires et instances. L'action intégrée permet de rendre la politique beaucoup plus efficace. La ministre est intimement convaincue que pour les personnes concernées, les politiques de rivalité sont stériles.

M. De Groote trouvait également que le gouvernement avait intégré trop peu de dégressivité dans l'allocation de chômage, étant donné que quatre années au plus pourraient s'écouler avant qu'un chômeur retombe sur une allocation de chômage forfaitaire. C'est exact, mais seulement pour ceux qui ont déjà un passé professionnel de dix-sept années ou plus. En effet, la durée de la deuxième période des allocations de chômage est calculée en fonction de l'ancienneté. Une personne qui n'a par exemple que cinq ans d'ancienneté retombera déjà sur l'allocation de chômage forfaitaire après deux ans. Au fond, cela revient à dire que plus on a cotisé, plus on peut percevoir par la suite. Le but n'est pas de harceler les demandeurs d'emploi, mais de les inciter à fournir des efforts pour mieux se positionner sur le marché du travail. Ici aussi, il faut remarquer que pour les personnes incapables de satisfaire aux critères en raison d'une problématique complexe, il faudra à terme imaginer d'autres systèmes.

Plusieurs questions concernaient l'évaluation et les moments de l'évaluation. Le but est que le niveau fédéral, qui est responsable en matière d'allocations de chômage, demande aux différents partenaires régionaux de présenter leur conception de l'évaluation. Quels sont, selon eux, les groupes cibles prioritaires et que faut-il contrôler en fin de compte? Bien que l'on croie qu'en Wallonie, les allocations de chômage sont octroyées beaucoup plus longtemps et sont suspendues bien plus rarement, la ministre souligne que c'est totalement faux. Après avoir reçu les dossiers du Forem, l'ONEM a constaté que le nombre de suspensions avait fortement augmenté ces dernières années en Wallonie.

Cependant, la suspension est un échec en soi. Elle signifie que le trajet d'insertion a été jugé déficient. La ministre demande que l'on soit réactif, que l'on définit clairement ce qui est imposé, ce qui est totalement inacceptable et ce qui doit être pris comme initiative, et que l'on procède à la suspension en tout dernier recours.

rekening houdend met de lokale arbeidsmarktsituatie kunnen de gewesten uiteraard invulling geven aan die federaal gevraagde standaarden. Als de arbeidssituatie in het Gewest het opportuun maakt om een stapje verder te gaan, wordt dat mogelijk en zal de RVA met zijn regelgeving volgen.

Er wordt in deze eigenlijk gepleit voor een soort haute couture beleid of maatwerkbeleid, maar gecoördineerd en afgesproken met de gewesten en eventuele andere partners en instanties. Door het geïntegreerd werken kan het beleid veel sterker gemaakt worden. De minister is er persoonlijk van overtuigd dat een beleid waarbij tegen mekaar gevochten wordt voor de betrokken personen geen zoden aan de dijk brengt.

Senator De Groote vond ook dat er te weinig degressiviteit werd ingebouwd in de werkloosheidsuitkering, aangezien het tot vier jaar kan duren vooraleer een werkloze op een forfaitaire werkloosheidsuitkering zal terugvallen. Dit is zo, maar enkel voor diegene die al een beroepsverleden hebben van zeventien jaar of meer. De duur van de tweede periode van de werkloosheidsuitkeringen wordt immers berekend in functie van de anciënniteit. Iemand met een anciënniteit van bijvoorbeeld vijf jaar zal reeds na twee jaar op de forfaitaire werkloosheidsuitkering terugvallen. Eigenlijk komt het erop neer dat je in de mate dat je hebt bijgedragen, nadien kan ontvangen. De bedoeling is niet mensen te pesten, maar hen aan te zetten inspanningen te leveren om zich beter te positioneren op de arbeidsmarkt. Ook hier geldt weer de opmerking dat er voor personen die dit omwille van een complexe problematiek niet aankunnen, op termijn andere systemen moeten ontwikkeld worden.

Een aantal vragen betroffen de evaluatie en de evaluatiemomenten. Het is de bedoeling dat het federale niveau, dat verantwoordelijk is voor de werkloosheidsuitkeringen, met de verschillende gewestelijke partners afspreekt hoe zij dat zien. Wat zien zij als prioritaire doelgroepen en wat moet er allemaal gecontroleerd worden. De minister benadrukt dat, alhoewel de indruk bestaat dat er in Wallonië veel langer werkloosheidsuitkeringen worden gegeven en veel minder geschorst wordt, dit absoluut niet het geval is. De laatste jaren wordt in Wallonië een sterke toename van de schorsingen vastgesteld bij de RVA nadat zij de dossiers van de FOREM krijgen.

Toch geldt ook hier dat schorsen op zich een falen is. Schorsen betekent dat het traject niet positief bevonden kon worden. De minister roept op om kort op de bal te spelen, bijzonder duidelijk te zijn in wat verwacht wordt, wat absoluut niet kan, wat als initiatief moet genomen worden en schorsing maar als laatste middel zien.

La ministre en arrive à la question de Mme Douifi qui se demande comment le stage d'insertion professionnelle sera organisé dans la pratique.

Pendant leur stage d'insertion professionnelle de douze mois, les personnes concernées suivront ce que l'on appelle un «trajet individuel d'insertion». La ministre est consciente du fait que les besoins individuels peuvent varier fortement d'une personne à l'autre. Le trajet comprendra au moins les phases suivantes :

— un premier entretien-bilan avec le service régional de l'emploi compétent, qui aura lieu dans le mois de l'inscription comme demandeur d'emploi. Personne n'a intérêt à rester longtemps chez soi sans accompagnement ni orientation. Au contraire, c'est la meilleure manière pour perdre rapidement des compétences, les bonnes attitudes et l'espoir;

— un entretien d'évaluation tous les quatre mois avec le service régional de l'emploi compétent.

Lors de chaque entretien d'évaluation, le jeune demandeur d'emploi devra démontrer une démarche active en vue de décrocher un emploi.

Puisque les entretiens d'évaluation seront organisés en collaboration avec les services régionaux de l'emploi compétents, il faudra bien entendu définir également les modalités de l'évaluation dans le cadre d'un accord de coopération entre l'État fédéral et les régions.

M. du Bus de Warnaffe a précisé que l'on s'était déjà penché sur le sujet, ce qui est vrai aussi. Les propositions de l'époque constituent une bonne base pour continuer le travail. Dans tous ses contacts avec des collègues au niveau régional, Mme De Coninck constate que ceux-ci sont d'ailleurs tout à fait disposés à prendre ces propositions comme base de travail. Elle a déjà rencontré M. Muyters et elle a aussi prévu une entrevue avec M. Cerexhe pour la Région bruxelloise. D'autres rencontres sont encore prévues dans son agenda.

Dans le prolongement de ce qui précède, l'intervenante revient sur la remarque de Mme Morreale qui souligne que notre marché de l'emploi est difficilement accessible aux jeunes et aux personnes plus âgées et qu'il est nécessaire de créer des perspectives d'emploi. Mme Thibaut a aussi émis une observation dans ce sens. La ministre et le gouvernement se penchent sur le sujet. Le secteur non marchand auquel M. Torfs fait référence offre des possibilités à cet égard. Le but est effectivement de conclure, cette année, un accord social pour le secteur non marchand, qui abordera le thème de l'emploi. La ministre pense qu'il faut aussi élaborer des projets de plus grande envergure et à long terme.

Dit brengt de minister op de vraag van senator Douifi over hoe de beroepsinschakelingstijd er in de praktijk zal uitzien.

Tijdens de beroepsinschakelingstijd van twaalf maanden wordt een «individueel inschakelingstraject» doorlopen. De minister beseft dat de noden individueel zeer sterk kunnen verschillen. Dit traject zal minimaal volgende fases omvatten :

— een eerste evaluatiegesprek met de bevoegde gewestelijke werkgelegenheidsdienst binnen de maand na de inschrijving als werkzoekende. Niemand wordt er beter van om lang thuis te zitten zonder begeleiding en zonder richting te geven. Dit is integendeel de beste manier om competenties, attitudes en hoop snel te doen vervliegen;

— om de vier maanden een evaluatiegesprek met de bevoegde gewestelijke werkgelegenheidsdienst.

De werkzoekende jongere zal tijdens elk evaluatiegesprek moeten aantonen dat hij/zij zich actief inzet om een baan te vinden.

Aangezien de evaluatiegesprekken zullen gevoerd worden met de bevoegde gewestelijke werkgelegenheidsdiensten, is het duidelijk dat de afspraken daaromtrent eveneens moeten vastgelegd worden in een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en de gewesten.

Senator du Bus de Warnaffe wees erop dat hierrond al eerder was gewerkt. Dat is ook zo. De voorstellen van toen zijn een goede basis om op verder te werken. Overigens merkt mevrouw De Coninck in al haar contacten met collega's op het gewestelijk niveau, dat de bereidheid om dit als basis te gebruiken zeker bestaat. Zij heeft de heer Muyters al ontmoet en heeft ook een ontmoeting met de heer Cerexhe van Brussel gepland. Ook andere ontmoetingen staan op de agenda.

Aansluitend hierbij ligt de opmerking van senator Morreale dat onze arbeidsmarkt weinig toegankelijk is voor jongeren en ouderen en dat tewerkstellingsperspectieven moeten worden gecreëerd. Senator Thibaut maakte ook een opmerking in deze richting. Hierover wordt door de minister en de regering nagedacht. Een mogelijkheid is de non-profitsector waarnaar senator Torfs verwijst. Het is inderdaad de bedoeling om dit jaar een sociaal akkoord voor de non-profitsector te sluiten. Daarbij zal aandacht besteed worden aan de tewerkstelling. De minister meent dat ook grotere projecten en lange termijn projecten uitgewerkt moeten worden.

À propos des réductions de cotisations, M. Torfs s'interrogeait sur la lutte contre les effets d'aubaine, à laquelle la ministre peut intégrer les effets de substitution. Sa question est simple et élémentaire : comment peut-on mesurer ces effets ? Les économistes seront certainement capables de développer plusieurs modèles au niveau macroéconomique qui permettront de mesurer ces effets approximativement. L'accord gouvernemental contient un passage précisant que cette possibilité sera examinée. La ministre estime, d'une part, que la définition de nos groupes cibles est parfois trop large et, d'autre part, que l'avantage pour les employeurs est parfois trop faible. Sans modifier l'enveloppe budgétaire actuelle, la ministre juge qu'il faut envisager d'octroyer un plus grand avantage à un plus petit groupe de travailleurs et pense que ces avantages peuvent être soumis à des conditions supplémentaires. La ministre De Coninck cite en exemple la réduction groupe cible qui existe actuellement pour les travailleurs de cinquante ans et plus. Cet avantage qui s'élève à 50 euros par trimestre, est trop faible pour inciter réellement un employeur à garder son travailleur âgé en service, et *a fortiori* à engager une personne de cinquante ans et plus. Ne vaudrait-il pas mieux utiliser ces moyens pour accorder un avantage considérable uniquement à partir de cinquante-cinq ans ? Cela vaut aussi pour les jeunes peu qualifiés, pour lesquels l'avantage est accordé jusqu'à vingt-six ans. Est-il vraiment nécessaire de prévoir une réduction de cotisations pendant huit ans ? Ne serait-il pas préférable d'octroyer des avantages plus élevés pendant une période plus courte ?

Mme Morreale demandait que l'on confirme si les personnes atteintes d'un handicap, les parents d'un enfant handicapé et les familles monoparentales pourraient encore acheter deux mille titres-services par an. Tel sera effectivement le cas. En 2013, le prix du titre-service augmentera d'un euro, ce qui n'est pas excessif compte tenu de l'inflation, par exemple. Mille titres par an correspondent à environ vingt titres par semaine, ce qui signifie qu'une personne peut venir aider à domicile pratiquement à mi-temps.

M. du Bus de Warnaffe a également posé une question sur le Fonds amiante; pour la réponse à cette question, Mme De Coninck renvoie toutefois au secrétaire d'État Courard, compétent pour le Fonds des accidents du travail, dont le Fonds amiante fait partie.

Mmes Morreale et Tilmans ont demandé quelle mesure fiscale était prévue pour les travailleurs à faibles et moyens revenus. La ministre déduit de l'accord de gouvernement qu'il s'agit de relever la quotité exonérée d'impôt. L'exécution de cette mesure relève de la compétence du ministre des Finances, mais il est évident que l'objectif est de donner un petit incitant supplémentaire aux actifs et de valoriser les revenus du travail.

Senator Torfs vroeg in verband met de bijdrageverminderingen naar de strijd naar de dead weight- en buitenkans-effecten. De minister kan er de substitutie-effecten aan toevoegen. Zijn vraag is eenvoudig en elementair : hoe kan je die meten ? Ongetwijfeld zullen economen in staat zijn om daarover een aantal modellen uit te denken op macro-niveau die bij benadering deze effecten meten. Het regeerakkoord bevat een passage waarin we stellen dat we dit zullen laten onderzoeken. De minister meent dat we soms veel te ruim gaan in de definitie van onze doelgroepen en anderzijds is het voordeel dat werkgevers er uit kunnen putten soms te beperkt. Zij denkt dat we binnen de bestaande budgettaire enveloppe moeten nadenken om een groter voordeel te geven aan een kleinere groep werknemers en ze denkt dat daar ook meer voorwaarden aan kunnen gekoppeld worden. Minister De Coninck geeft een voorbeeld : momenteel bestaat een doelgroepvermindering voor oudere werknemers vanaf vijftig jaar. Dat voordeel bedraagt 50 euro per kwartaal. Dit voordeel is te beperkt om een werkgever er effectief toe aan te zetten zijn oudere werknemer in dienst te houden, laat staan om een vijftiger aan te werven. Is het dan niet beter om deze middelen te benutten door pas vanaf vijfenvijftig jaar een substantieel voordeel toe te kennen ? Dezelfde opmerking voor laaggeschoolde jongeren : het voordeel loopt door tot zesentwintig jaar. Is een bijdragevermindering gedurende acht jaar echt nodig ? Wordt er niet beter gewerkt met kortere maar krachtigere voordelen ?

Senator Morreale wou graag bevestiging of de personen met een handicap, personen met een gehandicapt kind en éenoudergezinnen nog steeds tweeduizend dienstencheques per jaar kunnen aanschaffen. Dat is inderdaad het geval. De prijs zal in 2013 met één euro verhoogd worden, wat niet overdreven is gelet op bijvoorbeeld de inflatie. Duizend cheques per jaar komt neer op bijna twintig cheques per week, wat betekent dat er bijna halftijds een persoon in huis kan komen om ondersteuning te bieden.

Senator du Bus de Warnaffe stelde een vraag over het asbestfonds, maar aangezien dit Fonds deel uitmaakt van het Fonds voor Arbeidsongevallen en staatssecretaris Courard voor deze instelling bevoegd is, moet mevrouw De Coninck voor een antwoord naar hem doorverwijzen.

Senatoren Morreale en Tilmans vroegen ook naar de voorziene fiscale maatregel voor de lage en middeninkomens voor de werkenden. De minister meent uit het regeerakkoord te begrijpen dat het gaat om het optrekken van de belastingsvrije som. De uitvoering van deze maatregel valt echter onder de bevoegdheid van de minister van Financiën, maar het is duidelijk dat de bedoeling is om een extra impuls te geven aan de werkenden en inkomsten uit werk te belonen.

En ce qui concerne le relèvement du revenu mensuel minimum, Mme Morreale a également demandé si les jeunes de moins de vingt-et-un ans auront droit, eux aussi, à ce salaire minimum général. La ministre n'y voit absolument aucune objection. Il faut néanmoins savoir que le salaire minimum est fixé par la CCT n° 43, conclue au sein du Conseil national du travail. Cette CCT prévoit des barèmes minimum à partir de l'âge de vingt-et-un ans. Les salaires minimum en faveur des jeunes sont arrêtés dans la CCT n° 50. Il appartient donc avant tout aux partenaires sociaux d'adapter leurs conventions collectives de travail, ce qui a d'ailleurs déjà été fait dans de nombreux secteurs.

M. du Bus de Warnaffe souhaite également attirer l'attention sur les conditions de travail et, en particulier, sur le stress au travail et sur les troubles musculo-squelettiques. Selon une étude réalisée par l'Eurofound, le stress n'augmente pas, ce qui n'est évidemment pas une raison suffisante en soi pour se réjouir. Depuis 2007, il existe en plus de la CCT un cadre légal qui constitue, pour les acteurs de terrain, un levier permettant de prendre le problème à bras-le-corps; toutefois, rien ne garantit que cela est fait et bien fait. La tâche n'est d'ailleurs pas évidente, car le stress est généralement lié à tout un ensemble de facteurs sur lesquels la politique n'a pas de prise directe, comme l'organisation du travail, l'adéquation entre la qualification de la personne et le contenu du travail, la personnalité des chefs ou des collègues, l'interférence avec des facteurs extérieurs au travail, etc. Le stress est néanmoins abordé de manière systématique dans le cadre de campagnes menées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS) sur le thème des problèmes psychosociaux.

L'on sait entre-temps que le phénomène du stress est très lié au sentiment d'avoir ou non la maîtrise de sa propre situation de travail et de son organisation du travail. L'insécurité et le fait de ne pas avoir son avenir en main jouent un grand rôle dans l'apparition du stress. Bon nombre d'entreprises feraient bien de réexaminer l'organisation du travail en leur sein, afin de réduire le stress au travail.

Il en va d'ailleurs de même pour le problème de l'absentéisme. En Scandinavie, on a instauré, dans le secteur des soins de santé, des systèmes prévoyant quatre jours de travail suivis de trois jours de congé selon un système continu ne tenant pas compte des week-ends et des jours ouvrables. On a alors constaté une diminution de l'absentéisme de 18%. La ministre de l'Emploi possède une expérience en tant qu'infirmière en service de nuit, selon un système comparable à celui pratiqué en Scandinavie. Tous les horaires sont fixés longtemps à l'avance; on travaille quatre nuits, puis on reste trois nuits chez soi. Là aussi, on a pu constater que cette façon de travailler était généralement bien accueillie par les personnes concernées.

Wat betreft het optrekken van het minimum maandinkomen, vroeg senator Morreale eveneens of de jongeren onder de eenentwintig jaar ook recht zullen hebben op dit algemene minimumloon. Minister De Coninck is daar absoluut niet tegen. Wel is het zo dat het minimumloon vastgelegd is in CAO nr. 43, afgesloten in de nationale Arbeidsraad. Deze CAO voorziet in minimumbarema's vanaf eenentwintig jaar. De minimale lonen voor jongeren staan in CAO nr. 50. Het is dus in de eerste plaats aan de sociale partners om hun collectieve arbeidsovereenkomsten aan te passen. In vele sectoren is dit trouwens al gebeurd.

Senator du Bus de Warnaffe wil tevens de aandacht vestigen op de arbeidsomstandigheden en vooral stress op het werk en musculo-skeletale aandoeningen. Uit onderzoek uitgevoerd door de *Eurofound* blijkt niet dat stress toeneemt, wat op zich natuurlijk nog geen reden mag zijn tot tevredenheid. We hebben naast de CAO sedert 2007 ook een wettelijk kader dat voor de actoren op het terrein een hefboom is om het probleem aan te pakken, maar geen garantie dat het gebeurt of dat het goed gebeurt. Dat kan ook niet, omdat stress veelal wordt bepaald door heel wat factoren waarop het beleid niet direct kan ingrijpen, zoals arbeidsorganisatie, overeenkomst tussen kwalificatie van persoon en jobinhoud, de persoonlijkheid van leidinggevenden of collega's, interferentie met factoren buiten het werk, enzovoort. Stress maakt wel systematisch deel uit van campagnes van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO) rond psychosociale problemen.

Ondertussen is bekend dat het hebben van stress veel te maken heeft met het gevoel macht te hebben over de eigen arbeidssituatie en arbeidsorganisatie. Onzekerheid en het niet zelf in handen te hebben van je toekomst is zeer bepalend voor het al of niet hebben van stress. Veel bedrijven zouden er goed aan doen de eigen arbeidsorganisatie onder de loep te nemen om stress op het werk te doen afnemen.

Dit geldt trouwens ook voor het probleem van het absentéisme. In Scandinavië werden in de gezondheidssector systemen ingevoerd waarbij men vier dagen werkte en drie dagen vrij had in een continu systeem dat geen rekening hield met weekends of werkdagen. Er bleek dat de afwezigheid met 18% daalde. De minister van Werk heeft ervaring met verpleging die nachtdiensten werkt, wat in een vergelijkbaar systeem gebeurt. Alles wordt lang op voorhand vastgelegd en er wordt vier nachten gewerkt waarna men drie nachten thuis is. Ook daar kon worden vastgesteld dat dit over het algemeen als een aangename manier van werken werd ervaren.

En ce qui concerne les troubles musculo-squelettiques, le SPF ETCS ne ménage pas ses efforts pour attirer l'attention à la fois sur les problèmes et sur les solutions envisageables, par le biais de campagnes financées par le Fonds social européen. De nombreuses brochures sont diffusées à grande échelle par secteur; elles peuvent être consultées sur le site du SPF. La législation relative au bien-être définit tout ce qui peut être réglé par une législation en la matière. Il appartient aux entreprises de réaliser une analyse correcte des risques et de prendre les mesures qui s'imposent. Le service d'inspection intervient là où il le peut et là où c'est nécessaire; il peut aussi jouer un rôle de soutien.

Mme Winckel a demandé ce qu'il en était des recommandations que la Chambre a formulées en juillet de l'année dernière au sujet du harcèlement au travail. Ces recommandations seront certainement examinées. La ministre peut d'ores et déjà signaler que l'administration est en train de préparer une campagne de sensibilisation à cette problématique. Elle tente également de voir comment on pourrait adapter la réglementation en vigueur. En effet, beaucoup d'observations ont été formulées, tant par les employeurs que par les travailleurs.

La lutte contre la fraude sociale et la question des accords sectoriels sont deux sujets qui peuvent déjà être discutés par les partenaires sociaux. La ministre sait que ces questions ont déjà été abondamment discutées dans certains secteurs, comme celui de la construction.

Il y a un avis sur le travail intérimaire, mais il doit encore être examiné. La ministre se félicite de toute mesure susceptible d'améliorer le fonctionnement de ce secteur. C'est en effet un domaine où l'on constate de nombreux abus et la ministre intensifiera les inspections et les contrôles si nécessaire.

Pour ce qui est de la réforme du marché de l'emploi et du délai nécessaire pour la mener à bien, la seule chose que la ministre peut dire, c'est qu'il est pratiquement impossible de répondre à une question aussi vaste. En outre, le marché de l'emploi fait constamment l'objet de réformes, en fonction de l'évolution des perspectives d'avenir et de l'objectif à atteindre. En ce qui concerne la réforme du statut unique, la réponse est simple: elle doit être terminée pour la mi-2013. L'accord de gouvernement énumère encore une série de points qui en sont actuellement à la phase de démarrage, comme le travail portuaire, les règles en matière de licenciement, la redéfinition de la notion de carrière, etc. Ces dossiers évolueront au cours des prochaines années, et la ministre souhaiterait évidemment que tout soit réglé dans deux ans, même si elle ne sous-estime pas la complexité de certains dossiers. Le marché de l'emploi a ceci de particulier qu'il exige des négociations avec de très nombreux interlocuteurs, à différents niveaux, y compris au niveau européen.

Voor musculo-skeletale aandoeningen doet de FOD WASO heel wat inspanningen om zowel de problemen als de mogelijke oplossingen onder de aandacht te brengen, via campagnes gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds. Er zijn heel wat sectorspecifieke brochures op grote schaal verspreid, en op de site van de FOD toegankelijk. De welzijnswetgeving voorziet al datgene wat een wetgeving in deze materie kan regelen. Het is aan de ondernemingen om een gedegen risicoanalyse te maken en maatregelen te nemen. De inspectiedienst grijpt in waar het kan en noodzakelijk is. Deze dienst kan ook ondersteunend werken.

Senator Winckel vroeg naar de aanbevelingen die de Kamer in juli vorig jaar heeft gedaan over het pesten op het werk. Deze aanbevelingen zullen zeker bekeken worden. Nu al kan de minister melden dat de administratie begonnen is aan de voorbereiding van een sensibiliseringscampagne rond deze problematiek. Er wordt tevens onderzocht hoe de regelgeving kan worden bijgestuurd. Er werden immers nogal wat opmerkingen geformuleerd, zowel door werkgevers als door werknemers.

De bestrijding van sociale fraude en sectorale akkoorden kan zeker op tafel gelegd worden bij de sociale partners. De minister weet dat dit in sommige sectoren, bijvoorbeeld de sector bouw, al zeer uitvoerig werd besproken.

Er is een advies omtrent uitzendarbeid, dat nog moet worden bestudeerd. De minister juicht elke maatregel toe die de sector van de uitzendarbeid kan verbeteren. Er bestaat immers nogal wat misbruik in deze sector en indien nodig zal de minister zorgen voor meer inspectie en controle.

Inzake de hervorming van de arbeidsmarkt en de termijn die daarvoor nodig is, kan de minister enkel zeggen dat het bijna onmogelijk is om te antwoorden op dergelijke uitgebreide vraag. De arbeidsmarkt wordt bovendien constant hervormd, in functie van de toekomstperspectieven en de doelstelling. Voor de hervorming van het eenheidsstatuut is het antwoord eenvoudig: dat moet er zijn tegen medio 2013. In het regeerakkoord staan nog een aantal punten opgesomd die zich nu in een opstartfase bevinden, bijvoorbeeld havenarbeid, ontslagregeling, het herbekijken van wat een loopbaan is, enz. In de loop van de volgende jaren zullen deze dossiers tot ontwikkeling komen, waarbij de minister uiteraard wenst dat dit allemaal binnen twee jaar zou geregeld zijn, maar beseft dat sommige dossiers moeilijk zullen zijn. Typisch voor de arbeidsmarkt is dat er met ontzettend veel partners onderhandeld moet worden, op verschillende niveaus, tot het Europese toe.

En ce qui concerne la création d'emplois, Mme De Coninck estime qu'il y a du travail en suffisance, comme on peut le voir en regardant simplement autour de soi. Des phénomènes comme le vieillissement de la population et le développement des services qui en découle, l'encadrement ou les défis qui se posent en matière d'emploi et de logements écoénergétiques, offrent incontestablement des opportunités. Il faut se demander quels seront les besoins dans cinq, dix et quinze ans, comment nous devons nous y préparer et comment nous pouvons planifier certaines choses dès à présent. Il ne s'agit pas seulement de création d'emplois, mais aussi de financement, de soutien aux employeurs et aux entrepreneurs, d'aide au développement de techniques innovantes, etc.

Le problème de notre État fédéral, c'est que chacun travaille à son propre niveau. Il faut que tout le monde quitte sa tour d'ivoire et se demande comment concrétiser des programmes dans une optique de complémentarité, en tenant compte des contextes spécifiques.

En ce qui concerne la question relative aux personnes séropositives, Mme De Coninck signale que la ministre Milquet est en charge de la politique de l'égalité des chances. À titre personnel, Mme De Coninck est favorable à l'idée d'une politique de *mainstreaming*, qui consiste à tenir compte de l'égalité des chances dans toutes les mesures qui sont prises. Elle est une fervente partisane de la diversité, à différents niveaux. Un effectif de personnel qui tiennne compte de la diversité de notre société est un atout pour une entreprise, car c'est un facteur d'enrichissement en termes de connaissances et de développement de produits et de services. Les personnes séropositives constituent effectivement un groupe particulier qui fait l'objet de nombreux préjugés. Beaucoup d'entre elles ne se voient offrir aucune chance en raison d'une méconnaissance des risques de contamination. C'est surtout dans les secteurs impliquant des personnes malades, des enfants et des personnes nécessitant des soins que des réticences se font sentir. Il est très important d'informer et de sensibiliser les employeurs. La ministre partage la même préoccupation en ce qui concerne les personnes souffrant de problèmes psychiques ou d'autisme. Dans cette catégorie, on trouve des personnes qui possèdent de très nombreuses compétences, mais qui sont moins performantes dans certaines situations ou à certains moments. Tant qu'il y a suffisamment de travailleurs potentiels, le risque est grand de voir ces personnes n'entrer en ligne de compte qu'en dernière instance. Lorsque la main d'œuvre se fera plus rare, tout le monde aura sa chance.

Mme De Coninck pense qu'il faut aussi réfléchir à une collaboration entre plusieurs régions. Elle a appris de la bouche du ministre bruxellois Cerexhe qu'environ 13 000 jeunes Bruxellois travaillent à Vilvorde et à Zaventem, à la suite de la mise en œuvre d'un accord

Betreffende jobcreatie is de stelling van mevrouw De Coninck dat er werk genoeg is. Als je rond je kijkt zie je dat. Bijvoorbeeld de vergrijzing van de bevolking en de daarbij horende toenemende dienstverlening, de omkadering, de uitdagingen rond energiezuinig werken en wonen, bieden opportuniteiten. Er moet nagedacht worden over wat nodig is binnen vijf, tien en vijftien jaar, hoe we ons daar nu al moeten op voorbereiden en hoe we daar nu al plannen rond kunnen realiseren. Dit gaat dan niet enkel over jobcreatie, maar ook over financiering, de ondersteuning van werkgevers en ondernemers, innoverende technieken ondersteunen, enz.

Het probleem in onze federale staat is dat iedereen op zijn niveau werkt. Iedereen zal uit zijn ivoren toren moeten komen en kijken hoe er op een complementaire manier plannen kunnen gerealiseerd worden, rekening houden met specifieke contexten,

Over de vraag in verband met HIV positieve personen, wijst minister De Coninck er op dat minister Milquet verantwoordelijk is voor het beleid inzake Gelijke Kansen. Zelf vindt mevrouw De Coninck het een goed idee een *mainstreaming*-beleid uit te werken, namelijk aandacht voor gelijke kansen in alles wat wordt gedaan. Zij is een grote voorstander van diversiteit, op verschillende vlakken. Een personeelsbestand dat rekening houdt met diversiteit is een troef voor een bedrijf. Het zorgt immers voor een rijkdom aan kennis dat ook de ontwikkeling van producten en service ten goede komt. De groep van HIV besmette mensen is inderdaad een bijzondere groep waar veel vooroordelen over bestaan. Veel mensen krijgen geen kans omdat er weinig kennis is over de risico's die verbonden zijn aan de besmetting. Vooral sectoren waar zieken, kinderen of zorgbehoevenden bij betrokken zijn, zijn zeer terughoudend. Voorlichting is zeker belangrijk en sensibilisering van de werkgevers. De minister heeft eenzelfde bekommernis over personen met psychische problemen of autismespectrumstoornissen. In deze groep zijn er mensen met heel wat competenties, maar in bepaalde situaties of op bepaalde momenten functioneren ze minder goed of niet. De kans is echter groot dat, zolang er genoeg potentiële werknemers zijn, deze groep pas in laatste instantie aan bod zal komen. Wanneer arbeidskrachten schaars worden, zal iedereen kansen krijgen.

Mevrouw De Coninck meent dat ook moet nagedacht worden over samenwerking tussen verschillende regio's. Zij heeft van minister Cerexhe van de Brusselse regering vernomen dat ongeveer 13 000 jonge Brusselaars in Vilvoorde en Zaventem

de coopération entre Bruxelles et la Flandre. Avec un peu de bonne volonté et de créativité, il devrait être possible d'améliorer la situation de chacun.

*La rapporteuse,*  
Marleen TEMMERMAN.

*La présidente,*  
Elke SLEURS.

aan het werk zijn, na de totstandkoming van een samenwerkingsakkoord tussen Brussel en Vlaanderen. Met een beetje goede wil en creativiteit moeten er zaken mogelijk zijn waar iedereen beter van wordt.

*De rapporteur,*  
Marleen TEMMERMAN.

*De voorzitter,*  
Elke SLEURS.