

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 november 2014

BELEIDSVERKLARING (*)

Werk

Zie:

Doc 54 **0020/ (2014/2015):**
001: Federale regeringsverklaring.
002 tot 005: Beleidsverklaringen.

(*) Art. 121*bis* van het Reglement

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 novembre 2014

**EXPOSÉ D'ORIENTATION
POLITIQUE (*)**

Emploi

Voir:

Doc 54 **0020/ (2014/2015):**
001: Déclaration du gouvernement fédéral.
002 à 005: Exposés d'orientation politique.

(*) Art. 121*bis* du Règlement

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

1. Inleiding

Toen de financiële crisis in volle hevigheid uitbrak in 2008, met het faillissement van Lehmann Brothers als dramatisch kantelmoment, konden regeringen wereldwijd niets anders dan de doodzieke economie de eerste zorgen toebrengen. Zware begrotingstekorten, inzakkende huizenmarkten, pijlsnel stijgende werkloosheidscijfers en financiële instabiliteit waren de ingrediënten van een giftige cocktail die de hele economie aantastte. Enkel door noodmaatregelen kon het ergste leed voorkomen worden. De geschiedenis zal uitmaken hoe dicht we toen stonden bij een afgrond die de financiële en economische crisis in een sociale crisis met sterk stijgende armoede en torenhoge werkloosheid had kunnen doen uitmonden. Dat gebeurde gelukkig niet dankzij drastisch ingrijpen. De patiënt overleefde de eerste kritische fase.

De tweede fase was gericht op herstel. In alle landen werd vanaf 2009 een wisselende combinatie van begrotingssanering, relance, regulerend optreden in de financiële sector en herstel van het concurrentievermogen beslist en uitgevoerd. De patiënt leerde opnieuw stappen.

Vandaag mogen we stilaan uitkijken naar een nieuwe fase. Een tijd waarin ondernemingszin, dromen, economische groei en sociale vooruitgang opnieuw mogelijk zijn. Een tijd waarin we met broos maar hernieuwd vertrouwen uitkijken naar een nieuwe, betere toekomst. Het is met die grote ambitie dat wij de nieuwe legislatuur ingaan. In het volle besef dat de regering dat niet alleen kan en daarvoor moet samenwerken met alle partners: werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties, deelstaten, het bredere middenveld, de ambtenaren, ondernemers en werknemers van dit land. Met die partners willen wij een Toekomstplan uitwerken, waarbij iedereen kijkt naar wat ons bindt en niet naar wat ons verdeelt. Wij steken de hand uit naar iedereen die ons land wil vernieuwen om samen de vruchten te kunnen plukken van een hernieuwde welvaartsgevoel.

Met de hervormingen op het vlak van de competitiviteit en de arbeidsmarkt gaan wij verder op de weg die de vorige regering heeft ingeslagen. Wij zetten maximaal in op jobcreatie. Dat betekent in de eerste plaats een competitieve economie. Daar begint de hervorming. Een gezonde economie betekent meer werkgelegenheid. Meer werkgelegenheid betekent meer solidariteit, want meer mensen die de sociale zekerheid betaalbaar houden. Meer werkgelegenheid betekent meer mensen die

1. Introduction

Lorsque la crise financière éclata de toutes ses forces en 2008, avec la faillite de Lehmann Brothers comme moment charnière dramatique, les gouvernements du monde entier ne purent rien d'autre que d'apporter les premiers soins à l'économie gravement malade. De lourds déficits budgétaires, des marchés de l'immobilier qui s'écroulèrent, la hausse ultrarapide des chiffres du chômage et une instabilité financière furent les ingrédients d'un cocktail toxique qui ébranla l'économie entière. Seul des mesures d'urgence purent parer au plus grave. L'histoire nous dira à quel point nous étions proches de l'abîme qui aurait pu faire dégénérer la crise financière et économique en une crise sociale avec une forte hausse du taux de pauvreté et un taux de chômage dramatique. Grâce à des mesures draconiennes, la catastrophe put heureusement être évitée. Le patient survécut à la première phase critique.

La deuxième phase était axée sur le redressement. Dès 2009, dans tous les pays, une combinaison changeante d'assainissement budgétaire, de relance, d'intervention réglementaire dans le secteur financier et de rétablissement de la compétitivité fut décidée et mise en œuvre. Le patient réapprit à marcher.

Aujourd'hui, nous pouvons tout doucement nous tourner vers une phase nouvelle. Une époque où il y aura à nouveau place pour de l'esprit d'entreprise, des rêves, de la croissance économique et du progrès social. Une époque où nous pourrons, avec une confiance frêle mais renouvelée, avancer vers un avenir nouveau, meilleur. C'est avec cette grande ambition que nous entamons à présent la nouvelle législature, parfaitement conscients que le gouvernement ne pourra accomplir sa tâche seul, mais qu'il devra dans ce but collaborer avec tous les partenaires: les organisations de travailleurs, les organisations d'employeurs, les entités fédérées, la société civile au sens large, les fonctionnaires, les entrepreneurs et les travailleurs de ce pays. C'est avec ces partenaires que nous souhaitons contracter un Plan d'avenir, chacun ayant alors en vue ce qui nous unit, et non pas ce qui nous divise. Nous tendons la main à chacun qui désire renouveler notre pays afin de pouvoir cueillir ensemble les fruits d'une croissance renouvelée de la prospérité.

Avec les réformes sur le plan de la compétitivité et du marché du travail, nous continuons sur la voie empruntée par le précédent gouvernement. Nous misons un maximum sur la création d'emplois. Cela signifie en premier lieu une économie compétitive. C'est là où commence la réforme. Une économie saine veut dire une augmentation de l'emploi. Une augmentation de l'emploi veut dire plus de solidarité, car plus de gens qui assurent la viabilité de la sécurité sociale. Une augmen-

consumenten en de economie een gezonde basis geven, alvast in de binnenlandse markt. Groei gaat samen met sociale vooruitgang. Omdat we dat vooral zo willen.

Het sociaal overleg is voor ons van fundamenteel belang. Wij geloven dat de sociale partners in onderling overleg en waar nodig met participatie van de regering, tot oplossingen kunnen komen waar iedereen beter van wordt.

De afgelopen decennia voltrok zich een verschuiving van een industriële samenleving naar een kennisintensieve diensteneconomie en een vorm van nieuw industrieel ondernemen. De crisis heeft deze transformatie versneld. Succesvolle arbeidsorganisaties zijn niet meer gericht op gestandaardiseerde massaproductie. Ze berusten bij het samenleggen van competenties, bij de samenwerking in clusters van ondernemingen met kennisinstellingen en de overheid. Ze detecteren juist nieuwe behoeften. Ze leveren producten en diensten die hun weg vinden naar nichemarkten wereldwijd. Dienstverlening én industrie staan centraal op de arbeidsmarkt. In de levensloop van mensen deden zich duidelijke verschuivingen voor. De standaardlevensloop met grenzen tussen de drie levensfasen van leren, werken/zorgen en pensioen begon vanaf de jaren 70 te vervagen. Er ontstonden meer keuzes. Mensen maken de overgang tussen fasen niet meer rond een bepaalde leeftijd, maar geleidelijk. Activiteiten die voorheen aan één levensfase waren gebonden, worden nu gecombineerd. Mensen willen afhankelijk van hun levensfase een individuele invulling geven aan de tijd die ze besteden aan zorg, werk, scholing en ontspanning. Vandaag maken mensen veel meer overgangen van het ene naar het andere levensdomein. Tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, uit de arbeidsmarkt stappen komt steeds vaker voor. Het kostwinnersmodel maakte plaats voor het tweeverdienersmodel, maar tegelijk nam het aantal gezinnen met één ouder of één persoon toe. Deze gezinnen komen te vaak in een kwetsbare sociaaleconomische positie terecht. Werkgelegenheid, innovatie en een moderne sociale bescherming met veel aandacht voor de zwaksten moeten dus in het hart van ons beleid staan.

De EU2020-doelstellingen beantwoorden perfect aan die bezorgdheden. De EU heeft een ambitieuze werkgelegenheidsdoelstelling voor 2020: ze wil 75 % van de bevolking in de arbeidsgeschikte leeftijd (tussen 20 en 64 jaar) aan de slag krijgen. Zij wil tegen 2020 bovendien minimaal 20 miljoen mensen minder ten prooi zien vallen aan armoede en sociale uitsluiting. De EU-agenda omvat voorts ook de doelstelling om het

tation de l'emploi signifie plus de gens qui consomment et qui créent une base saine pour l'économie, du moins sur le marché intérieur. La croissance va de pair avec le progrès social. Surtout parce que nous le voulons ainsi.

La concertation sociale est pour nous d'un intérêt fondamental. Nous sommes convaincus que les partenaires sociaux sont à même de parvenir, d'un commun accord et au besoin avec la participation du gouvernement, à des solutions qui profiteront à nous tous.

Les dernières décennies, la société industrielle a évolué en une économie de services intensive en connaissance et en une nouvelle forme d'entreprise industrielle. La crise a accéléré cette transformation. Les organisations du travail qui ont fait leurs preuves ne sont plus axées sur la production de masse standardisée. Elles prônent le regroupement de compétences, la collaboration en clusters d'entreprises avec les institutions de connaissance et les pouvoirs publics. Elles détectent précisément de nouveaux besoins. Elles fournissent des produits et des services qui se retrouvent sur des marchés de niche dans le monde entier. Tant les services que l'industrie occupent une place centrale sur le marché du travail. Le parcours de vie des gens a clairement évolué. À partir des années 70, ce parcours qui distinguait les trois phases de vie apprendre, travailler/soigner et pension commençait à s'estomper. Plus de choix se présentaient. La transition des gens d'une phase à l'autre ne se fait plus à un certain âge, mais progressivement. Les activités qui étaient jadis liées à une phase de la vie sont à présent combinées. Indépendamment de leur phase de vie, les gens veulent à présent déterminer individuellement le temps qu'ils consacrent aux soins, au travail, à l'enseignement et aux loisirs. De nos jours, les gens transitent beaucoup plus souvent d'un domaine de la vie à l'autre. Les sorties temporaires, totales ou partielles, du marché du travail sont de plus en plus fréquentes. Le modèle du soutien de famille a cédé la place au modèle du couple à deux revenus, mais simultanément, le nombre de ménages monoparentaux ou unipersonnels a augmenté. Ces familles se retrouvent trop souvent dans une position socioéconomique vulnérable. L'emploi, l'innovation et une protection sociale moderne avec une attention particulière pour les plus faibles, doivent donc se trouver au cœur de notre politique.

Les objectifs UE2020 répondent parfaitement à ces préoccupations. L'UE a un objectif d'emploi ambitieux pour 2020: elle veut que 75 % de la population en âge de travailler (entre 20 et 64 ans) soient occupés. Pour 2020, elle veut de plus réduire d'au moins 20 millions le nombre de gens qui sont victimes de pauvreté et d'exclusion sociale. L'agenda de l'UE comprend également l'objectif de réduire à moins de 10 % le taux de

aantal voortijdige schoolverlaters tot minder dan 10 % terug te dringen, meer jongeren hoger onderwijs of een beroepsopleiding van vergelijkbaar niveau te laten volgen (ten minste 40 %), de onderzoeksinvesteringen op te trekken tot 3 % van het BBP en tot een koolstofarme economie te komen.

De werkgelegenheidsdoelstelling voor ons land (73,2 %) impliceert een continue verhoging van de werkzaamheidsgraad. De arbeidsmarkt moet wendbaar zijn en dus moet het beleid die wendbaarheid en transformatie mogelijk maken. Aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt betekent dit dat we er naar streven dat iedereen op arbeidsleeftijd ook beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, met de rechten en plichten die daarbij horen. Aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt moeten we ondernemingen en de non-profitsector steunen als zij banen creëren. Voor de samenleving is het belangrijk dat deze jobs kwalitatieve, werkbare jobs zijn, maar tegelijk economisch productief. Meer innovatie, investeringen en opleidingen zijn nodig om die doelstellingen te realiseren.

2. Sociaal overleg — Toekomstplan — tripartite overleg, overleg met de deelstaten

Sociaal overleg heeft veel gezichten. Zowel het format als de thema's van het overleg zijn bijzonder breed. Sociaal overleg heeft een aparte interne dynamiek tussen sociale partners en onderhoudt tegelijk een gedifferentieerde relatie ten aanzien van alle politieke overheden. De traditionele drietrapsraket (NAR-PC-Ondernemingscao's) heeft intussen plaatsgemaakt voor de 'concentrische cirkels'. Het sociaal overleg heeft zich al behoorlijk aangepast, is gemoderniseerd en verfijnd, maar het is ook ingewikkelder geworden. Daardoor is er meer nood aan een overkoepelende visie en een globale aanpak. Modern sociaal overleg moet er in slagen om de diverse puzzels en aspecten te laten samenvallen en ervoor zorgen dat de spelers in het overleg elkaar versterken.

We hebben nood aan een vernieuwd economisch en sociaal groeimodel. Het gebrek aan wederzijds begrip verhindert dat alle partners zien dat hun belangen gemeenschappelijk zijn. Een goede concurrentiepositie zorgt voor meer jobs, behoorlijke inkomens creëren een afzetmarkt voor producten en diensten.

De kwaliteit van deze sociale dialoog verdient onze voortdurende aandacht. De sociale partners en de regering delen de verantwoordelijkheid om deze dia-

décrochage scolaire, augmenter le nombre de jeunes qui suivent l'enseignement supérieur ou une formation professionnelle de niveau équivalent (au moins 40 %), augmenter les investissements dans la recherche et le développement jusqu'à 3 % du PIB et parvenir à une économie sobre en carbone.

L'objectif d'emploi pour notre pays (73,2 %) suppose une augmentation continue du taux d'emploi. Le marché du travail doit être flexible et la politique doit donc faciliter cette flexibilité et transformation. Du côté de l'offre sur le marché du travail, cela signifie que nous aspirons à ce que toute personne en âge de travailler soit aussi disponible pour le marché du travail, avec les droits et obligations qui en découlent. Du côté de la demande sur le marché du travail, nous devons soutenir les entreprises et le secteur non marchand lorsqu'ils créent des emplois. Pour la société, il est important que ces emplois soient de qualité, faisables dans de bonnes conditions, mais à la fois aussi productifs d'un point de vue économique. Afin de pouvoir réaliser ces objectifs, il faut davantage d'innovations, d'investissements et de formations.

2. La concertation sociale — le Plan d'avenir — la concertation tripartite, la concertation avec les entités fédérées

La concertation sociale se présente sous de nombreux aspects. Tant le format que les thèmes de la concertation sont particulièrement larges. La concertation sociale fait preuve d'une dynamique interne distincte entre les partenaires sociaux et entretient en même temps une relation différenciée vis-à-vis de toutes les autorités politiques. La fusée à trois étages traditionnelle (CNT-CP-CCT d'entreprise) a entretemps fait place aux 'cercles concentriques'. La concertation sociale s'est déjà bien adaptée, a été modernisée et mieux mise au point, mais est également devenue plus compliquée. Une vision et une approche globale s'imposent dès lors. Une concertation sociale moderne doit faire en sorte que les différents puzzles et aspects s'assemblent et que les acteurs se renforcent mutuellement dans la concertation.

Il nous faut un modèle de croissance économique et sociale renouvelé. Le manque de compréhension mutuelle empêche à l'ensemble des partenaires de voir que leurs intérêts sont communs. Une bonne position concurrentielle entraîne plus d'emplois, les revenus décents créent un marché pour les produits et services.

La qualité de ce dialogue social mérite notre attention permanente. Les partenaires sociaux et le gouvernement partagent la responsabilité de maintenir ce dia-

loog in stand te houden en hebben op die manier de mogelijkheid om welvaart te ontwikkelen. De sociale partners hebben belangrijke sleutels in handen. Loon-overleg, afspraken over vorming, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, blijven op alle onderhandelingsniveaus belangrijke thema's, die zowel de kwantiteit als de kwaliteit van jobs mee bepalen.

Daarom zullen wij met de sociale partners een gemeenschappelijke strategie, een echt toekomstplan uitwerken. In eerste instantie willen wij met de partners van de groep van 10 een werkkader afspreken voor dat Toekomstplan. Het Toekomstplan zal zich onder meer inlaten met deze thema's: lastenverlaging, de opleidingsinspanning, jeugdwerkloosheid, langere en meer gevarieerde loopbanen en kansengroepen. Op die manier willen wij de sociale partners nauw betrekken bij de modernisering van ons werkgelegenheidsbeleid.

De regering heeft zich in het regeerakkoord geëngageerd om de tripartite-akkoorden die in het kader van dit overleg zullen worden gesloten, volledig uit te voeren.

De hefboomen voor een performant werkgelegenheidsbeleid zijn in België verspreid over verschillende beleidsniveaus, die elk in hun bevoegdheidsdomein een volle autonomie hebben. De zesde staatshervorming zorgde in het arbeidsmarktbeleid voor een bijkomende overdracht van bevoegdheden en middelen naar gewesten en gemeenschappen. Sinds 1 juli van dit jaar zijn de gewesten o.a. bevoegd voor het volledige doelgroepenbeleid, de economische migratie, het stelsel van de dienstcheques en de opvolging van de werkzoekenden. De bevoegdheden vorming en levenslang leren die nog in federale handen waren, zijn eveneens overgedragen aan de deelentiteiten. De federale overheid is bevoegd voor het arbeidsrecht, zowel het individueel als het collectief arbeidsrecht, voor de loonkost en loonontwikkeling en voor de sociale zekerheidsaspecten.

Ons beleid zal daarom concreet vorm krijgen via intensief overleg met de sociale partners en de deelentiteiten

3. Situatie op de arbeidsmarkt: een langzame verbetering

Tussen midden 2011 en eind 2012 viel de economische activiteit terug. Dat gebeurde ook met de werkgelegenheid. Hoewel de Belgische economie vanaf de tweede helft van 2013 hernam, is de werkzaam-

loog sociale en zijn de sorte en mesure de créer de la prospérité. Les partenaires sociaux ont d'importantes clés en main. À tous les niveaux de la négociation, la concertation sociale, les accords relatifs à la formation, les conditions et les circonstances de travail et d'emploi restent des thèmes importants qui influent aussi tant sur la quantité que sur la qualité des emplois.

Pour cette raison, nous élaborerons avec les partenaires sociaux une stratégie commune, un véritable plan d'avenir. Nous désirons avant tout convenir d'un cadre de travail pour ce Plan d'avenir avec les partenaires du groupe des 10. Le Plan d'avenir se penchera notamment sur les thèmes suivants: la réduction des charges, l'effort de formation, le chômage des jeunes, les carrières plus longues et plus variées et les groupes défavorisés. Ainsi, nous comptons associer étroitement les partenaires sociaux à la modernisation de notre politique de l'emploi.

Aux termes de l'accord de gouvernement, le gouvernement s'est engagé à mettre intégralement en œuvre les accords tripartites à conclure dans le cadre de cette concertation.

En Belgique, les leviers d'une politique de l'emploi performante reposent sur différents niveaux politiques, qui disposent chacun d'une autonomie pleine dans leur domaine de compétences. En matière de politique du marché du travail, la sixième réforme de l'État a transféré davantage de compétences et de moyens aux régions et communautés. Depuis le 1^{er} juillet de cette année, les régions sont notamment compétentes pour ce qui concerne l'ensemble de la politique axée sur les groupes-cibles, la migration économique, le système des titres-services et le suivi des demandeurs d'emploi. Les compétences liées à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, qui relevaient encore du niveau fédéral, ont également été transférées aux entités fédérées. L'autorité fédérale est compétente pour le droit du travail, tant individuel que collectif, pour le coût salarial et l'évolution salariale et pour les aspects liés à la sécurité sociale.

Nous saurons dès lors concrétiser notre politique à l'issue d'une concertation intensive avec les partenaires sociaux et les entités fédérées.

3. La situation sur le marché du travail: vers une amélioration progressive

Entre mi-2011 et fin 2012, l'activité économique a enregistré un recul, ce qui a également été le cas de l'évolution de l'emploi. Bien que l'économie belge connaisse une reprise depuis la seconde moitié de

heidsgraad sinds 2010 in België gedaald van 67,6 % tot 67,2 % in 2013. Er deed zich een lichte stijging voor ten opzichte van het dieptepunt van 67,1 % in 2009, maar de nationale doelstelling voor Europa 2020 — een werkzaamheidsgraad van 73,2 % — veronderstelt nog veel inzet. Met deze negatieve evolutie in de werkgelegenheid blijft België het slechter doen dan gemiddeld in de Europese Unie (68,3 %). Sinds 2010 is eveneens de geharmoniseerde werkloosheidsgraad die door Eurostat wordt gehanteerd gestegen van 8,3 % tot 8,4 % in 2013. We doen het daarmee toch beter dan het Europese gemiddelde van 10,8 %.

Ondanks het moeizame economische herstel van de eurozone en de onzekerheid door de angst voor een mogelijke deflatie, de heropflakking van de Europese schulden crisis en het aanslepende conflict in Oekraïne verwacht men in 2015 toch, doordat de wereldhandel aantrekt, een groei van de Belgische economie. Volgens de Economische begroting 2014-2015 van september 2014, ruilen we de stagnering van economische activiteit in 2013 in voor een lichte groei in 2014. De verwachting is dat we de komende kwartalen een lichte groei zullen aanhouden.

Deze economische groei zal een geleidelijke verbetering van de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid opleveren. Het Federaal planbureau verwachtte voor het afsluiten van het regeerakkoord een toename van het aantal arbeidsplaatsen met 0,2 % in 2014 en 0,6 % in 2015. De evolutie van de werkgelegenheid wordt minder dan de voorbije jaren ondersteund door de verdere expansie van de dienstencheque-werkgelegenheid. Die nam vorig jaar nog toe met 7 200 arbeidsplaatsen, terwijl de stijging dit en volgend jaar beperkt zou blijven tot respectievelijk 1 700 en 3 400 banen. Volgens de Economische begroting van september 2014, zou de werkgelegenheidsgraad dit jaar stabiel blijven en hernemen tot 64 % in 2015. De werkloosheidsgraad zou dit jaar nog licht toenemen tot 8,5 %, maar in 2015 terugvallen tot 8,3 %. In absolute aantallen neemt het aantal werklozen dit jaar nog toe met 2 400 eenheden. Volgend jaar zou hun aantal met 8 300 verminderen.

4. Loonkosten verminderen: naar meer jobs

In het verslag van de Expertengroep “Concurrentievermogen en Werkgelegenheid” dat in juli 2013 is gepubliceerd, wordt vastgesteld dat in de 21 sectoren waarvoor vergelijkbare gegevens voorhanden zijn de loonkost per uur in België in 2010 39,6 EUR bedroeg, tegenover gemiddeld 34,0 EUR bij de drie belangrijkste handelspartners (Duitsland, Frankrijk, Nederland).

2013, le taux d'emploi a baissé en Belgique, passant de 67,6 % en 2010 à 67,2 % en 2013. On observe une légère augmentation par rapport au niveau le plus bas de 67,1 %, atteint en 2009, mais le chemin est encore long avant que le taux d'emploi n'atteigne l'objectif national de 73,2 % fixé dans la stratégie Europe 2020. A cause de cette évolution négative de l'emploi, les résultats de la Belgique sont toujours inférieurs à la moyenne dans l'Union européenne (68,3 %). Depuis 2010, le taux de chômage harmonisé utilisé par Eurostat est passé de 8,3 % à 8,4 % en 2013, ce qui reste tout de même mieux que la moyenne européenne de 10,8 %.

En dépit de la reprise économique lente de la zone euro et de l'incertitude créée par la crainte d'une éventuelle déflation, de la recrudescence de la crise de la dette européenne et du conflit persistant en Ukraine, en 2015, grâce à la relance du commerce mondial, on prévoit quand même une croissance de l'économie belge. Selon le Budget économique 2014-2015 de septembre 2014, la stagnation de l'activité économique en 2013 fera place à une légère croissance en 2014. On s'attend au maintien d'une légère croissance pendant les trimestres à venir.

Cette croissance économique entraînera une amélioration progressive de la situation sur le marché du travail et fera progresser l'emploi. Avant la conclusion de l'accord de gouvernement, le Bureau Fédéral du Plan tablait sur une augmentation du nombre d'emplois de 0,2 % en 2014 et 0,6 % en 2015. À cet égard, l'évolution de l'emploi sera moins soutenue que les années précédentes par la poursuite de l'expansion de l'emploi dans le secteur des titres-services. L'an passé, on avait encore enregistré une hausse de 7 200 postes mais, cette année et l'an prochain, la hausse devrait se limiter à respectivement 1 700 et 3 400 emplois. Selon le Budget économique de septembre 2014, le taux d'emploi devrait rester stable cette année et repasser à 64 % en 2015. Cette année, le taux de chômage devrait encore légèrement augmenter pour atteindre 8,5 % pour ensuite redescendre à 8,3 % en 2015. En chiffres absolus, cette année verra une augmentation du nombre de chômeurs de 2 400 unités, mais leur nombre devrait se réduire de 8 300 unités l'an prochain.

4. Réduire le coût salarial: vers plus d'emplois

Dans le rapport du Groupe d'experts “Compétitivité et Emploi”, publié en juillet 2013, on constate que, dans les 21 secteurs pour lesquels on dispose de données comparables, le coût salarial horaire en Belgique s'élevait en 2010 à 39,6 EUR contre 34,0 EUR en moyenne chez les trois partenaires commerciaux principaux (Allemagne, France et Pays-Bas). Il ressort du Rapport technique

Uit het Technisch Verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven blijkt dan weer dat de uurloonkost met 51,7 % toenam tussen 1996 en 2012, waardoor ons land in deze periode een handicap van 5,1 % opliep tegenover de drie buurlanden. Eind 2013 was deze gezakt tot 4,8 %. Daarnaast moet echter nog rekening gehouden worden met een aantal loonsubsidies.

Niet alleen de loonkost, ook de productiviteit in ons land ligt hoog. De nominale productiviteit per uur bedroeg voor dezelfde groep van 21 sectoren in 2010 70,5 EUR, tegenover 69,4 EUR in de buurlanden. De iets gunstigere evolutie van de nominale productiviteit in de periode 1996-2010 geeft geen betere evolutie van de productiviteit afgezet tegen volume. Zoals het expertenrapport aangeeft, kampen verschillende sectoren daardoor met een ongunstige verhouding van het niveau en het volume van loonkosten met productiviteit. Dit betekent een probleem voor een aantal industriële sectoren.

Hoewel de gemiddelde Belg niet substantieel meer verdient dan werknemers in de buurlanden, kost hij heel wat meer aan zijn werkgever. De loonkostenhandicap bedreigt de totale werkgelegenheid. Hij is in het bijzonder een probleem voor jobs voor laaggeschoolden. Aangezien innovatie vaak nauw aanleunt bij productie, moeten banen in de productie betaalbaar blijven voor werkgevers opdat ze ook onderzoekscentra in ons land zouden kunnen houden of ze naar hier kunnen halen. De verlaging van de kosten van arbeid is daarom een essentieel onderdeel van het arbeidsmarktbeleid in ons land. De toekomstige aangroei van werkgelegenheid gebeurt, meer dan de afgelopen jaren het geval was, in hoogproductieve jobs. De dienstencheques hebben veel laaggeschoolden aan een job geholpen. Tegelijk maakt de aard van het werk dat hun bijdrage aan een toegenomen productiviteit laag zal zijn. Veel arbeidspotentieel gaat zo ook verloren voor sectoren met een hogere productiviteit. De primaire en secundaire sectoren zijn het meest afhankelijk van export, kennen nog altijd de grootste productiviteitsgroei en doen de welvaart het meest toenemen. Wij zullen dus veel aandacht hebben voor de tewerkstelling in de productiesectoren.

Wij zullen de volgende maatregelen nemen om de kosten van arbeid te verlagen om zo de werkgelegenheid aan te zwengelen:

— een éénmalige indexsprong van 2 %, die voor de lage inkomens en de uitkeringen gedeeltelijk zal

du Conseil Central de l'Economie que le coût salarial horaire a augmenté de 51,7 % entre 1996 et 2012, de sorte que notre pays a contracté durant cette période un handicap de 5,1 % par rapport à ces trois pays voisins. Fin 2013, celui-ci avait baissé jusqu'à 4,8 %. À côté de cela, il convient néanmoins de tenir encore compte d'un nombre de subventions salariales.

Dans notre pays, le coût salarial est donc élevé, mais la productivité l'est également. La productivité nominale par heure s'élevait en 2010 à 70,5 EUR, pour le même groupe de 21 secteurs, contre 69,4 EUR dans les pays voisins. Cependant, l'évolution quelque peu plus favorable de la productivité nominale durant la période 1996-2010 ne s'est pas traduite par une meilleure évolution de la productivité horaire en volume. Comme l'indique le compte rendu des experts, plusieurs secteurs sont de ce fait confrontés à un rapport défavorable tant entre le niveau du coût salarial et la productivité qu'entre le volume du coût salarial et la productivité. Ceci pose un problème donc pour certains secteurs industriels.

Quoique le Belge moyen ne gagne pas substantiellement plus que les travailleurs dans les pays voisins, il coûte bien plus à son employeur. Le handicap du coût salarial menace la globalité de l'emploi. Il est surtout un problème pour les emplois des travailleurs peu qualifiés. Comme l'innovation est souvent très proche de la production, il faut que les emplois dans la production restent payables pour les employeurs, afin que ceux-ci puissent également faire en sorte que les centres de recherche restent ou viennent dans notre pays. La réduction du coût du travail fait dès lors partie intégrante de la politique du marché du travail dans notre pays. Plus souvent que ce n'était le cas les années précédentes, la croissance future de l'emploi se fait dans les emplois à haute productivité. Les titres-services ont permis à de nombreux travailleurs peu qualifiés de trouver un emploi. En même temps, la nature du travail fait que leur contribution à une productivité accrue sera faible. Beaucoup de potentiel de main-d'œuvre se perd ainsi pour les secteurs avec une productivité plus élevée. Les secteurs primaire et secondaire dépendent le plus de l'exportation, connaissent encore la croissance de la productivité la plus élevée et accroissent le plus la prospérité. Nous attacherons donc une attention particulière à l'emploi dans les secteurs de la production.

Nous prendrons les mesures suivantes pour réduire le coût du travail et ainsi stimuler l'emploi:

— un saut d'index unique de 2 %, qui sera partiellement compensé pour les bas revenus et les allocations,

worden gecompenseerd, maar die voor werkgevers de loonkostenhandicap verkleint.

— een aangehouden loonmatiging zolang de loonkostenhandicap niet is weggewerkt.

— de bijkomende middelen uit het competitiviteitspact en de 1 % BV vermindering verwezenlijken vanaf 2016 een substantiële lastenverlaging en doen het tarief voor de RSZ-werkgeversbijdragen afnemen in de richting van 25 %.

— we bestuderen of we een aantal loonsubsidies in aanmerking kunnen nemen bij de berekening van de loonhandicap.

— er komt een specifieke lastenverlaging voor eerste aanwervingen door kleine bedrijven.

— we behouden de bijkomende enveloppe voor de versterking van de lastenverlaging voor ploegen- en nachtarbeid.

— we treffen gelijkaardige maatregelen voor de non profit sector, die lastenverlagingen omzet in extra jobs.

— wij verwachten van de sociale partners, ook op sectoraal vlak, dat zij de marges die vrijkomen, maximaal inzetten op jobcreatie.

We passen de wet van 1996 op het concurrentievermogen aan, met het doel ze beter afdwingbaar te maken en ervoor te zorgen dat eventuele toenames van de loonhandicap snel worden gecorrigeerd. Dit is het sluitstuk van een beleid dat onze lonen concurrentieel maakt en houdt.

De energienorm vult, samen met volgehouden aandacht voor onderzoek en ontwikkeling de loonkosteninspanning aan. Uiteraard zijn loonkosten maar één onderdeel van de competitiviteit van de ondernemingen en dus van hun marges om bijkomende tewerkstelling te creëren.

5. Voldoende werknemers door langere loopbanen, loon naar werken

Al stijgt de werkgelegenheidsgraad van de werknemers tussen 55 en 64 jaar al jaren in belangrijke mate, toch zijn we nog ver verwijderd van de 50 % doelstelling die Europa vooropstelt voor 2020. Bovendien is de stijging van de werkgelegenheidsgraad onder oudere werknemers bij ons vergelijkbaar met die in de andere

mais qui réduit le handicap du coût salarial pour les employeurs.

— une modération salariale soutenue tant que le handicap du coût salarial n'est pas éliminé.

— les moyens supplémentaires du pacte de compétitivité et la réduction du PC de 1 % entraînent une réduction de charges substantielle à partir de 2016 et ils font baisser le tarif des cotisations sociales patronales vers 25 %.

— nous étudions la compte possible d'un nombre de subventions salariales lors du calcul du handicap salarial.

— il y aura une réduction de charges spécifique pour les premières embauches des petites entreprises.

— nous maintenons l'enveloppe supplémentaire pour le renforcement de la réduction de charges pour le travail de nuit et en équipe.

— nous prenons des mesures similaires pour le secteur non marchand, qui convertit les réductions de charges en emplois supplémentaires.

— nous attendons des partenaires sociaux, sur le plan sectoriel également, qu'ils affectent au maximum les marges libérées à la création d'emplois.

Nous appliquons la loi de 1996 relative à la compétitivité, dans le but de la rendre plus contraignante et de veiller à ce que les éventuels accroissements du handicap salarial soient rapidement corrigés. C'est là la pièce finale d'une politique visant à rendre et à maintenir nos salaires compétitifs.

La norme énergétique, avec une attention soutenue pour la recherche et le développement, complète l'effort relatif au coût salarial. Le coût salarial n'est évidemment qu'une seule partie de la compétitivité des entreprises et donc de leurs marges pour créer des emplois supplémentaires.

5. Des travailleurs en suffisance grâce à des carrières plus longues, une rémunération en fonction du travail fourni

Quoique le taux d'emploi des travailleurs entre 55 et 64 ans augmente considérablement depuis des années, nous sommes encore fort éloignés de l'objectif de 50 % préconisé par l'Europe pour 2020. De plus, l'augmentation du taux d'emploi parmi les travailleurs âgés est comparable à celle dans les autres États membres de

EU-lidstaten, zodat onze historische achterstand blijft. We moeten dus meer ouderen aan het werk houden. Voorkomen dat ze uitstromen naar inactiviteit is makkelijker dan ze na hun uitstroom weer aan het werk te krijgen.

Langer werken is de enige wenselijke manier om de pensioenen en de gezondheidszorgen betaalbaar te houden. De twee andere alternatieven — het sterk optrekken van de lasten op arbeid of van de belastingen, of het sterk verlagen van de pensioenbedragen — zijn pijnlijker opties. Vandaag zijn onze loopbanen de kortste in Europa. Ze langer maken is nodig en haalbaar. Langer werken betekent dat we de mogelijkheden om vervroegd uit te stappen verder beperken, dat de loonkost van oudere werknemers substantieel daalt én dat werknemers, zelfstandigen en ambtenaren hun job kunnen volhouden of voor een andere opdracht kunnen kiezen. Langer werken veronderstelt dat werkenden tijdens hun carrière wat gas kunnen terugnemen of een opleiding kunnen volgen. Maar ook ondernemingen hebben behoefte aan flexibiliteit en aan goed opgeleide medewerkers. De regelgeving moet voor die flexibiliteit zorgen. Langer werken veronderstelt bovendien de universele toegang tot een kwalitatieve en innovatieve gezondheidszorg: wie langer gezond leeft, is langer in staat om te werken.

Daarop is het beleid inzake SWT (de vroegere brugpensioenen), de landingsbanen en de anciënniteitstoeslag gebaseerd:

— we trekken de leeftijd voor algemeen SWT op van 60 tot 62 jaar vanaf 2015.

— we trekken de leeftijd voor specifieke stelsels van SWT op van 56 naar 60 jaar en de leeftijd voor SWT bij herstructureringen of sluitingen gaat geleidelijk naar 60 jaar.

— we trekken de leeftijd voor landingsbanen van 55, en in sommige gevallen 50 jaar, voor de nieuwe instroom op tot 60 jaar.

— we schaffen de anciënniteitstoeslag af in de werkloosheid voor de nieuwe instroom van 55-plussers.

Voor al deze weliswaar moeilijke, maar noodzakelijke maatregelen zullen wij overgangsmaatregelen uitwerken. Deze zullen gebaseerd zijn op dezelfde filosofie als in het verleden: een kliksysteem om ervoor te zorgen

l'UE, de sorte que notre retard historique persiste. Il nous faut donc maintenir plus de travailleurs âgés au travail. Il est plus facile de prévenir leur sortie du marché de travail que de les y réinsérer par la suite.

L'allongement de la vie active est l'unique manière souhaitable pour continuer à assurer le paiement des pensions et des soins de santé. Les deux autres alternatives — une forte augmentation des charges sur le travail ou des impôts, ou une forte réduction des montants des pensions — sont des options plus pénibles encore. Aujourd'hui, nos carrières sont les plus courtes de l'Europe. Il est dès lors nécessaire et faisable de les allonger. L'allongement de la vie active signifie que nous limitons davantage les possibilités de quitter le marché du travail précocement, que le coût salarial des travailleurs âgés baisse substantiellement et que les travailleurs, indépendants et fonctionnaires puissent maintenir leur emploi ou opter pour une tâche différente. L'allongement de la vie active suppose que les travailleurs puissent lever quelque peu le pied pendant leur carrière ou puissent suivre une formation. Mais les entreprises elles aussi éprouvent un besoin de flexibilité et de collaborateurs bien formés. La réglementation doit assurer cette flexibilité. L'allongement de la vie active suppose en outre l'accès universel à des soins de santé de qualité et innovateurs: celui qui reste plus longtemps en bonne santé reste plus longtemps en mesure de travailler.

Voilà la base de la politique en matière de RCC (les anciennes prépensions), les emplois de fin de carrière et le complément d'ancienneté:

— nous relevons l'âge du RCC général de 60 à 62 ans à partir de 2015.

— nous relevons l'âge pour les régimes spéciaux du RCC de 56 à 60 ans et l'âge du RCC en cas de restructurations ou de fermetures sera graduellement porté à 60 ans.

— nous relevons l'âge pour les emplois de fin de carrière de 55 et dans certains cas 50 ans, à 60 ans pour les nouveaux entrants.

— nous abrogeons le complément d'ancienneté dans le chômage pour les nouveaux entrants de plus de 55 ans.

Pour toutes ces mesures difficiles, mais nécessaires, nous élaborerons des mesures de transition. Celles-ci seront basées sur la même philosophie que par le passé: un système de cliquet pour faire en sorte que les gens

dat mensen niet gedwongen worden de arbeidsmarkt te verlaten om nog van hun rechten gebruik te maken.

Onze loonvorming verloopt traditioneel collectief en hecht een hoge waarde aan leeftijd/anciënniteit, zeker voor bedienden. Deze werkwijze heeft voordelen. Het collectief sectoraal vaststellen van minimumlonen en barrema's zorgt bijvoorbeeld voor sociale vrede, bespaart individuele werkgevers tijd en geld in het aanbieden van een gepast loon, zorgt voor solidariteit tussen sterke en zwakke werkgevers en sterke en zwakke werknemers en laat de minder mondige werknemers toe om van een welvaartstoename te genieten.

Anciënniteit is een objectieve maatstaf voor de leercurve die werknemers productiever maakt naarmate ze hun job langer uitoefenen. Anciënniteit bespaart de werkgever tijd en de werknemer beschouwt het als een objectief systeem. Toch zijn er ook nadelen aan ons loonvormingssysteem. Werknemers die het niet zo nauw nemen met hun engagement, krijgen toch een periodieke opslag. Werknemers die er wat langer over doen om productief te worden, worden in de kering sneller te duur voor de werkgever. En vooral: oudere werknemers zijn soms erg duur in verhouding tot hun jongere collega's, waardoor ontslag een reëel gevaar wordt.

De uitdaging zal zijn om ons huidige verloningssysteem te combineren met elementen die meer gewicht geven aan competenties en prestaties, zodat werknemers meer gemotiveerd zijn om hun competenties te versterken in functie van nieuwe opdrachten. Bedrijven zullen het makkelijker vinden hun productiviteit en innovatie te versterken. Meer belang hechten aan competenties en prestaties laat toe de impact van anciënniteit in de verloning geleidelijk te verminderen, waardoor het relatieve loonkostennadeel van oudere werknemers afneemt en hun tewerkstellingskansen toenemen.

Deze maatregelen passen in het nieuw loopbaanmodel dat wij samen met de sociale partners willen tot stand brengen dat zowel de werknemers, de werkgevers als de maatschappij in zijn geheel ten goede komt. Loonvorming is een klassiek onderwerp in het sociaal overleg en het spreekt daarom voor zich dat wij de nodige tijd willen nemen om samen met de sociale partners een gedragen oplossing te bereiken.

Om werken lonender te maken zal de regering de forfaitaire beroepskosten vanaf 2015 verhogen. Werknemers met een laag of gemiddeld inkomen zullen daar-

ne soient pas contraints à quitter le marché du travail pour pouvoir encore user de leurs droits.

Notre formation des salaires se déroule de manière traditionnellement collective et attache une grande valeur à l'âge/l'ancienneté, surtout pour les employés. Cette méthode a ses avantages. La fixation collective sectorielle de salaires minimums et de barèmes garantit par exemple la paix sociale, réalise des économies de temps et d'argent pour les employeurs individuels dans l'offre d'un salaire approprié, engendre de la solidarité entre les employeurs forts et faibles et les travailleurs forts et faibles et permet aux travailleurs moins émancipés de profiter de l'accroissement de la prospérité.

L'ancienneté est un critère objectif pour la courbe d'apprentissage qui augmente la productivité des travailleurs au fur et à mesure qu'ils exercent plus longtemps leur emploi. L'ancienneté fait réaliser des économies de temps à l'employeur et le travailleur le considère comme un système objectif. Il y a pourtant aussi des inconvénients à notre système de formation des salaires. Les travailleurs qui ne prennent pas leur engagement très au sérieux reçoivent quand même une augmentation périodique. Les travailleurs qui mettent un peu plus de temps à devenir productifs, deviennent à l'inverse rapidement trop chers pour l'employeur. Et surtout: les travailleurs âgés sont parfois très chers par rapport à leurs collègues plus jeunes, créant pour eux un réel danger de licenciement.

Le défi consistera à combiner notre système de rémunération actuel avec des éléments qui accordent plus de poids aux compétences et prestations, de sorte que les travailleurs soient motivés à renforcer leurs compétences en fonction de leurs nouvelles tâches. Les entreprises auront plus facile à renforcer leurs productivité et innovation. Le fait d'attacher plus d'importance aux compétences et prestations permet de réduire progressivement l'impact de l'ancienneté dans la rémunération, ce qui réduit le surcoût salarial relatif des travailleurs âgés et augmente leurs chances d'emploi.

Ces mesures s'inscrivent dans le nouveau modèle de carrière que nous désirons mettre sur pied avec les partenaires sociaux et qui profite tant aux travailleurs qu'aux employeurs et à la société toute entière. La formation salariale est un sujet classique dans la concertation sociale et il va dès lors de soi que nous prendrons le temps nécessaire pour parvenir avec les partenaires sociaux à une solution largement soutenue.

Afin de rendre le travail plus attractif du point de vue salarial, le gouvernement augmentera les frais professionnels forfaitaires à partir de 2015. Le salaire

door netto meer overhouden, wat voor hen de impact van de indexsprong zal compenseren.

6. Kwaliteit van de arbeid: beter welzijn op het werk, meer opleiding voor iedereen

De inzet van de Europese Werkgelegenheidsstrategie, die België altijd heeft onderschreven, is: “Meer en Beter Werk”. Dat betekent dat naast kwantiteit — het aantal banen — ook oog hebben voor de kwaliteit van de arbeid.

Ondernemingen krijgen te maken met werknemers die langer zullen moeten werken. Ze moeten het werk van deze werknemers werkbaar, geschikt, kwaliteitsvol houden. Werknemers die hun job moeten opgeven als gevolg van ziekte moeten zich na verloop snel kunnen herintegreren en een passende baan kunnen aanvaarden. Ondernemers moeten hier het belang van inzien: werkbaar werk maakt dat werknemers langer op de arbeidsmarkt blijven. En dát is de ambitie.

Voor de kwaliteit van de arbeid, voor passende arbeid zijn omgevingsfactoren alleen al van belang vanuit fysisch en psychisch oogpunt. Ook de arbeidsorganisatie is dat. De concurrentiekracht van ondernemingen hangt af van de kwaliteit van de producten en van de diensten die zij leveren. Is deze hoog, dan zijn de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden in orde. Niet-passende arbeid heeft zijn prijs, ook voor de ondernemingen en voor de samenleving. We hebben allemaal belang bij een voortdurende verbetering van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en bij een goed evenwicht tussen de economische wetmatigheden en het sociaal klimaat in onze ondernemingen. Hoge psychosociale risico's of hoge arbeidsdruk, een slechte ergonomie en musculoskeletale aandoeningen verklaren in toenemende mate afwezigheid op het werk en invaliditeit. Analyses wijzen uit dat stress slechte arbeidsomstandigheden, gebrek aan betrokkenheid op het werk langdurige arbeidsongeschiktheid in de hand werkt.

Levenslang leren is al lang een prioritair thema op zowel Europese als regionale en federale beleidsagenda's. Uit het verslag van de Expertengroep (“Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van ondernemingen” van de Expertengroep “Concurrentievermogen en Werkgelegenheid” (EGCW) van juli 2013) is echter gebleken dat het actuele wettelijke kader voor verbetering vatbaar is.

net des travailleurs à revenus bas ou moyens sera de ce fait plus élevé, ce qui compensera pour eux l'impact du saut d'index.

6. La qualité du travail: une amélioration du bien-être au travail, plus de formation pour chacun

L'enjeu de la Stratégie européenne pour l'emploi, dans laquelle la Belgique s'est toujours inscrite, est de veiller à créer davantage d'emplois et des emplois de meilleure qualité. Cela signifie qu'outre la quantité — le nombre d'emplois —, la qualité du travail reste également une question prioritaire.

Les entreprises se trouvent confrontées à des travailleurs qui devront travailler plus longtemps. Elles doivent faire en sorte que l'emploi de ces travailleurs reste faisable dans de bonnes conditions, adéquat et de bonne qualité. Les travailleurs qui doivent quitter leur emploi pour des raisons de maladie doivent à terme pouvoir se réintégrer rapidement et commencer un emploi approprié. Il est important que les entrepreneurs en réalisent l'intérêt: un emploi de bonne qualité fait que les travailleurs restent plus longtemps sur le marché du travail. Et c'est ça l'ambition.

Pour la qualité du travail, pour du travail adéquat, les facteurs environnementaux sont à eux seuls déjà importants du point de vue physique et psychique. Il en est de même pour l'organisation du travail. La compétitivité des entreprises dépend de la qualité des produits et des services qu'ils fournissent. Si celle-ci est haute, les conditions de travail et d'emploi sont bonnes. Le travail inadéquat a son prix, pour les entreprises et la société également. Nous avons tous intérêt à améliorer constamment les conditions de travail et d'emploi et à trouver un bon équilibre entre les impératifs économiques et le climat social dans nos entreprises. D'importants risques psychosociaux ou une charge de travail trop élevée, une mauvaise ergonomie et des troubles musculosquelettiques sont de plus en plus à l'origine d'absences au travail et d'invalidités. Des analyses révèlent que le stress, les mauvaises conditions de travail et le manque d'implication sur le lieu du travail engendrent l'incapacité de travail de longue durée.

Depuis longtemps déjà, la formation tout au long de la vie est un thème prioritaire des agendas politiques tant européens que régionaux et fédéraux. Le rapport du Groupe d'experts (“Coût salarial, subventions salariales, productivité du travail et effort de formation des entreprises” du Groupe d'experts “Compétitivité et Emploi” (GECE) de juillet 2013), a toutefois révélé que le cadre légal actuel peut être amélioré. L'intention doit être de le

De bedoeling moet zijn omdat te moderniseren, zodat we tot een gedeelde en afdwingbare verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers komen.

De recente Competitiviteitswet van 15 mei 2014 heeft een (bijkomende) verplichting voor ondernemingen ingesteld om minstens één dag opleiding per werknemer per jaar te voorzien. Voor deze (bijkomende) verplichting is er geen controlemechanisme.

Het regeerakkoord bepaalt daarom dat de regering de bestaande opleidingsdoelstelling moderniseert in functie van effectieve en afdwingbare verhoging ervan, bijvoorbeeld door de formulering van een nieuwe doelstelling om opleiding in ondernemingen te stimuleren, met een gedeelde en afdwingbare verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers. Er komt onderzoek naar de integratie van de opleidingsinspanning in een loopbaanrekening voor iedere werknemer.

In België is de verantwoordelijkheid voor de implementatie van die doelstelling terecht aan het autonoom sociaal overleg toevertrouwd.

Het beleid moet, in sociaal overleg, leiden tot een effectieve toename van de opleidingsinspanningen en tot een door werkgevers en werknemers gedeelde en afdwingbare verantwoordelijkheid. Competenties zijn er niet alleen om ze te ontwikkelen, maar vooral om ze te benutten: werknemers én ondernemingen moeten beschikbare competenties aanboren en inzetten met het oog op het ontwikkelen van nieuwe markten, producten, processen, werkwijzen, klantentevredenheid, enz. Het competentiedebat is meer dan een verzameling geattesteerde competenties. Het is pas door de verstandige inzet en verdere ontwikkeling ervan dat je een voorsprong kan nemen.

Opleiding vertrekt van startkwalificaties. Jongeren die zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt komen, dragen daarvan gedurende hun hele loopbaan de gevolgen. Hun carrière is zwak, nog voor ze goed en wel gestart is. Vanuit die optiek zal het gevoerde beleid inzake de inschakelingsuitkering verder worden aangepast:

— enkel wie voor zijn 25^{ste} instapt, heeft recht op de inschakelingsuitkering.

— van jongeren die nog geen 21 zijn, verwachten we voortaan dat ze een diploma kunnen voorleggen vooraleer ze recht hebben op de uitkering. Op die manier zetten we jongeren aan om eerst een startkwalificatie te verwerven. We dwingen hen zo om te investeren in hun eigen toekomst.

moderniser, afin d'arriver à une responsabilité partagée et contraignante des travailleurs et des employeurs.

La récente Loi sur la compétitivité du 15 mai 2014 a instauré pour les entreprises l'obligation (complémentaire) de prévoir au moins un jour de formation par travailleur et par an. Cette obligation (complémentaire) n'est soumise à aucun mécanisme de contrôle.

Pour cette raison, l'accord de gouvernement stipule que le gouvernement modernisera les objectifs de formation existants pour arriver à une augmentation effective et contraignante des efforts de formation, par exemple par la formulation d'un nouvel objectif pour stimuler la formation dans les entreprises, avec une responsabilité partagée et renforcée des travailleurs et des employeurs. Il sera examiné si les efforts de formation sont intégrés dans un compte carrière pour chaque travailleur.

En Belgique, c'est à juste titre que la responsabilité de l'implémentation de cet objectif est confiée à la concertation sociale autonome.

La politique doit, en concertation sociale, aboutir à un accroissement effectif des efforts de formation et à une responsabilité partagée et contraignante des employeurs et des travailleurs. Les compétences ne sont pas seulement là pour être développées, mais surtout pour être mises en œuvre: tant les travailleurs que les entreprises doivent engager et puiser dans leurs compétences disponibles en vue de développer de nouveaux marchés, produits, processus, méthodes, la satisfaction de la clientèle, etc. Le débat sur les compétences est davantage qu'une collection de compétences attestées. Seul leurs mise en œuvre avisée et développement futur permettront de prendre de l'avance.

La formation requiert des qualifications de départ. Les jeunes qui arrivent sur le marché du travail sans qualification de départ en subiront les conséquences tout au long de leur carrière. Leur carrière est faible, avant même qu'elle ait bel et bien débutée. Dans cette optique, la politique menée en matière d'allocation d'insertion peut être ajustée comme suit:

— seul celui qui accède au système avant d'avoir 25 ans a droit à l'allocation d'insertion.

— nous attendons dorénavant des jeunes qui n'ont pas encore 21 ans qu'ils puissent tout d'abord produire un diplôme avant d'avoir droit à l'allocation. Ainsi, nous incitons les jeunes à acquérir une qualification de départ d'abord. Nous les forçons ainsi à investir dans leur propre avenir.

7. Modernisering van de arbeidsmarkt

Een leven lang dezelfde baan hebben, zal gaandeweg minder vaak voorkomen. Jobzekerheid moet plaats maken voor werkzekerheid. Mensen moeten daarom voldoende gewapend zijn om verschillende jobwissels met succes aan te gaan. Dit vereist een andere visie op het begrip 'loopbaan'. De werknemer moet z'n loopbaan meer in eigen handen nemen en mobiel zijn op de arbeidsmarkt, ervoor zorgen dat hij of zij ruim inzetbaar is. Onze loopbaan en onze indeling van de werkdag zijn nog volledig gericht op een industriële omgeving, terwijl de meerderheid van de jobs vandaag tot de tertiaire en quataire sector behoren. Een periode van opleiding gevolgd door een intense periode van werken gedurende de lichamelijke meest productieve jaren, met een zo volledig mogelijke inzet tijdens de arbeidsuren, dat is wat de industrie goed uitkomt. Voor heel wat andere jobs is deze aanpak voor de onderneming, noch voor de werknemer optimaal. Zowel de productiviteit als de work life balance zijn gebaat bij een meer individuele benutting van werkuren.

Toch blijft het kader van ons arbeidsrecht exclusief industrieel en collectief kader. Wat vooral van belang is voor de primaire en secundaire sector, waar externe omstandigheden en/of de kapitaalintensiteit de arbeidstijd van de werknemers bepalen in plaats van omgekeerd. Een aangepast arbeidsrecht moet met sterk verschillende werkelijkheden rekening houden. Ook over de loopbaan heen is de scheidingslijn tussen de periodes van anderszins actief zijn en werken niet meer functioneel: studeren zou eigenlijk een heel leven lang aan de orde moeten zijn. Maar ons socialezekerheidsrecht is weinig gericht op met uitkeringsgerechtigde zieken of gepensioneerden die nog wel beperkte activiteiten aankunnen en wensen aan te kunnen. Een hervorming van onze loopbaan en een aanpassing van ons arbeids- en socialezekerheidsrecht moet erop gericht zijn om meer individuele keuzes te maken. Mensen zijn in die optiek zelf financieel verantwoordelijk voor hun keuzes. Dit bedreigt de solidariteit tussen werkenden en niet-werkenden niet, maar maakt ze net financieel houdbaar.

Vandaag bestaan al tal van verlofsystemen, zowel in de onderneming (wettelijke vakantie, arbeidsduurverminderingdagen, recuperatie van overuren) als collectief (tijdscrediet, thematische verloven, ...). Al deze systemen hebben verschillende voorwaarden, gelijkstellingsregels, vergoedingsregels, enzovoort. Voor werknemers is het erg ingewikkeld om door de bomen nog het bos te zien. Een geïntegreerde loopbaanrekening die alle vakantie- en verlofrechten bevat, zal werknemers toelaten om in functie van hun eigen noden om te gaan met opgebouwde rechten. Ze kunnen

7. La modernisation du marché du travail

Avoir le même emploi une vie durant, cela se fera de moins en moins. La sécurité de l'emploi doit faire place à la sécurité d'emploi. C'est pour cela que les travailleurs doivent être suffisamment armés pour effectuer plusieurs changements d'emplois réussis. Cela requiert une autre vision de la notion de 'carrière'. Le travailleur doit prendre davantage sa propre carrière en mains, faire preuve de mobilité sur le marché du travail, et veiller à ce qu'il puisse être engagé dans différents secteurs. Notre carrière et notre emploi du temps durant la journée de travail sont encore entièrement axés sur un milieu industriel, alors que de nos jours, la majorité des emplois relèvent du secteur tertiaire et quaternaire. Une période de formation suivie d'une période de travail intense pendant les années les plus productives du plan physique, avec une activité maximale durant les heures de travail, voilà ce qui arrange l'industrie. Pour de nombreux autres emplois, cette approche n'est pas optimale, ni pour l'entreprise, ni pour le travailleur. Tant la productivité que l'équilibre travail-vie privée bénéficient d'un emploi plus individuel des heures de travail.

Le cadre de notre droit du travail reste pourtant exclusivement industriel et collectif, ce qui importe principalement au secteur primaire et secondaire, où des circonstances externes et/ou l'intensité en capital déterminent le temps de travail des travailleurs plutôt que l'inverse. Un droit du travail adapté doit tenir compte de réalités fort différentes. Au-delà de la carrière également, la ligne de séparation entre les périodes d'activité alternative et de travail n'est plus fonctionnelle: la période des études devrait au fait s'étendre sur toute une vie. Mais notre droit de la sécurité sociale n'est pas fort accueillant pour les malades ou pensionnés allocataires qui sont encore capables ou désireux de d'exercer des activités limitées. Une réforme de notre carrière et une adaptation de notre droit du travail et de la sécurité sociale doit être axée sur les choix individuels à faire de plus en plus souvent. Dans cette optique, les gens sont eux-mêmes financièrement responsables de leurs choix. Cela ne menace pas la solidarité entre actifs et inactifs, mais la rend au contraire financièrement viable.

Il existe déjà de nos jours de nombreux systèmes de congé, tant au niveau de l'entreprise (vacances légales, jours de réduction du temps de travail, récupération d'heures supplémentaires) qu'au niveau collectif (crédit-temps, congés thématiques, ...). Tous ces systèmes ont différentes conditions, règles d'assimilation, règles de compensation, et ainsi de suite. Pour les travailleurs, il est devenu fort compliqué d'y voir encore clair. Un compte carrière intégré, reprenant tous les droits de vacances et de congé, permettra aux travailleurs d'utiliser de leurs droits acquis en fonction de leurs propres

deze tijd en/of dit loon vervolgens gebruiken om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken, om de overgang tussen twee banen te overbruggen (als aanvulling bij hun werkloosheidsuitkering) of om hun wettelijk pensioen aan te vullen. Meer individuele vrijheid en een grotere responsabilisering voor de kosten die men zo veroorzaakt, zijn de kenmerken van die loopbaanrekening. De technologische evolutie biedt bovendien de kans om opgebouwde rechten online te raadplegen en het gebruik ervan aan te vragen.

Ook van de flexibilisering van de arbeidstijd willen wij samen met de sociale partners werk maken:

— in eerste instantie met een wettelijk kader voor de glijdende werktijden.

— en ook de annualisering van de arbeidstijd.

Ten slotte willen wij de belangrijkste werf afwerken die de vorige regering op het vlak van werk heeft opgestart: een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden. Op het vlak van jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid, de uitbetaling van het loon en de arbeidsongeschiktheid zullen wij de verschilpunten in overleg met de sociale partners wegwerken. In dat verband heeft de regering overigens beslist om werkgevers meer te responsabiliseren voor de arbeidsongeschiktheid van hun werknemers en inspanningen te doen om ze terug aan de slag te krijgen, bijvoorbeeld door voor alle werknemers twee maanden gewaarborgd loon te voorzien vanaf 2016.

8. Werkloosheid: op weg naar werk — welvaartsvaste uitkeringen

Een goede werkloosheidsverzekering is en blijft belangrijk opdat de werknemer, in periodes waarin hij buiten zijn wil om geen werk vindt, een voldoende hoog vervangingsinkomen zou hebben. Niemand heeft er belang bij dat periodes van werkloosheid aanhouden.

In 2012 onderging de Belgische werkloosheidsverzekering een belangrijke hervorming. Ze raakt aan bijna alle belangrijke aspecten van de werkloosheidsverzekering, waarbij een evenwicht werd gevonden tussen een degelijke uitkering, het recht op begeleiding en de plicht om werk te zoeken in ruil voor een uitkering.

De aanpak van de langdurige werkloosheid betreft twee beleidsopties. We kijken er strenger op toe dat werkzoekenden voldoende inspanningen leveren om werk te zoeken én dat ze geen passende werkaanbiedingen weigeren. Tegelijk kunnen ze rekenen op meer

behoeften. Ils sont ensuite à même d'utiliser ce temps et/ou ce salaire pour interrompre temporairement leur carrière, pour combler la transition entre deux emplois (en complément de leurs allocations de chômage) ou pour compléter leur pension légale. Davantage de liberté individuelle et une plus grande responsabilisation pour les frais que l'on occasionne ainsi, voilà les caractéristiques de ce compte carrière. L'évolution technologique offre par ailleurs la possibilité de consulter les droits acquis en ligne et d'en demander l'utilisation.

Avec les partenaires sociaux, nous œuvrerons aussi à la flexibilisation du temps de travail:

— dans un premier temps grâce à un cadre légal pour les horaires de travail variables.

— ensuite grâce à l'annualisation du temps de travail.

Nous désirons enfin achever le chantier le plus important que le précédent gouvernement ait entamé sur le plan de l'emploi: un statut unique pour les ouvriers et les employés. Sur le plan des vacances annuelles, du chômage temporaire, du paiement du salaire et de l'incapacité de travail, en concertation avec les partenaires sociaux, nous supprimerons les différences existantes. A ce sujet, le gouvernement a d'ailleurs décidé de responsabiliser davantage les employeurs pour l'incapacité de travail de leurs travailleurs et de faire des efforts visant à les remettre sur le chemin du travail, en prévoyant par exemple deux mois de salaire garanti à partir de 2016.

8. Le chômage: sur le chemin de l'emploi — des allocations liées au bien-être

Une bonne assurance-chômage est et reste importante pour que les périodes où, indépendamment de sa volonté, le travailleur est sans emploi soient couvertes par un revenu de remplacement suffisamment élevé. Personne n'a intérêt à ce que les périodes de chômage se prolongent.

En 2012, l'assurance-chômage belge a subi une réforme importante. Celle-ci touche pratiquement tous les aspects importants de l'assurance-chômage et a trouvé un équilibre entre une allocation convenable, le droit à l'accompagnement et l'obligation de recherche d'emploi en échange d'une allocation.

L'approche de la problématique du chômage de longue durée recouvre deux options politiques. Nous veillons de manière plus stricte à ce que les demandeurs d'emploi fournissent suffisamment d'efforts pour trouver un emploi d'une part et ne refusent pas d'offres

begeleiding in hun zoektocht naar een baan. De tweede beleidspiste stuurt aan op het financieel aantrekkelijker maken van werk en zorgt er dus voor dat werklozen er voldoende baat bij hebben om terug aan de slag te gaan.

Wij zullen met de Gewesten de gemeenschapsdienst vorm geven. De bedoeling ervan is om werkzoekenden die in een traject naar werk zitten, een voor hen nuttige en relevante beroepservaring aan te bieden in een activiteit die ook de gemeenschap ten goede komt. Dit gebeurt slechts gedurende twee halve dagen per week, want de prioriteit is het zoeken en vinden van een volwaardige baan.

Deze regering zal de hervorming voortzetten en evalueren zonder de werkloosheidsuitkeringen in de tijd te beperken. We zorgen ervoor dat door de 100 % besteding van de welvaartsenveloppe en dankzij een extra budget van 127 miljoen euro in 2015 de gevolgen van de indexsprong beperkt blijven voor de laagste uitkeringen. Bij de besteding zal in overleg met de sociale partners rekening worden gehouden met de uitkeringen met het grootste armoederisico. Op die manier zal de regering de minimumuitkeringen geleidelijk naar het niveau van de Europese armoededrempel brengen.

Voor wat de werkloosheid betreft, blijft de federale overheid bevoegd voor het normatieve kader van een passende dienstbetrekking, actief zoekgedrag, administratieve controle en sancties. De federale regering zal een technisch kader uitwerken om de uitvoering van de staatshervorming op het vlak van arbeidsmarktbeleid te verzekeren en dit aan de Gewesten voorleggen. Wij verwachten dat iedereen die nog geen 65 is en nog arbeidsgeschikt is, alle mogelijke inspanningen doet om aan de slag te blijven of opnieuw aan de slag te gaan. De Gewesten begeleiden de werkzoekenden. Zij kunnen op ons rekenen om dit proces ten volle te ondersteunen.

9. Strijd tegen fraude

Fraude is de meest flagrante schending van het gelijkheidsbeginsel. Wie correct zijn fiscale en sociale bijdragen betaalt, draait op voor de bijdragen die fraudeurs niet willen betalen en voor de sociale voordelen die ze onterecht genieten. Er is niets eerbaars aan frauderen. Fraude is marktverstoring en concurrentievervalsing. Ondernemers die te maken krijgen met frauderende concurrenten komen onder druk te staan om zich eveneens aan fraude te bezondigen om te kunnen overleven. Ten slotte ondermijnt fraude het draagvlak

de travail appropriées d'autre part. En même temps, ils pourront compter sur un accompagnement plus soutenu dans leur quête d'un emploi. La deuxième piste politique vise à rendre le travail plus attrayant sur le plan financier et fait donc en sorte que les chômeurs aient suffisamment intérêt à retrouver un emploi.

En collaboration avec les Régions, nous donnerons forme au système de services à la communauté. Le but du système est de proposer aux demandeurs d'emploi se trouvant sur le parcours vers l'emploi une expérience professionnelle utile et pertinente, dans une activité qui profite aussi à la communauté. Cela ne se fera pas plus de deux demis jours par semaine, car la priorité est de chercher et trouver un emploi à part entière.

Ce gouvernement poursuivra et évaluera la réforme sans avoir à limiter dans le temps les allocations de chômage. Nous veillons à ce que, grâce à la dépense à 100 % de l'enveloppe bien-être et à un budget supplémentaire de 127 millions d'euros en 2015, les effets du saut d'index resteront réduits pour les allocations les plus basses. En concertation avec les partenaires sociaux, il sera tenu compte, lors de la dépense, des allocations donnant le risque de pauvreté le plus prononcé. De cette façon, le gouvernement portera progressivement les allocations minimum au niveau du seuil de pauvreté européen.

Dans le cadre du chômage, le gouvernement fédéral reste compétent pour établir le cadre normatif de l'emploi convenable, de la recherche active d'un emploi, du contrôle administratif et des sanctions. Le gouvernement fédéral élaborera et soumettra aux Régions un cadre technique pour assurer la mise en œuvre de la réforme de l'État dans le domaine de la politique du marché du travail. Nous demandons que chacun qui n'a pas encore atteint l'âge de 65 ans et qui est encore apte au travail fasse tous les efforts possibles pour rester actif ou réintégrer le marché du travail. Les Régions accompagnent les demandeurs d'emploi. Elles peuvent compter sur nous pour soutenir pleinement ce processus.

9. La lutte contre la fraude

La fraude est la violation la plus flagrante du principe d'égalité. Celui qui paie correctement ses impôts et ses cotisations sociales assume les frais pour les cotisations que les fraudeurs ne veulent pas payer et pour les prestations sociales dont ils bénéficient indûment. La fraude n'a rien d'honorable. La fraude perturbe le marché et fausse la concurrence loyale. Les entreprises ayant affaire à des concurrents aux pratiques frauduleuses se retrouvent sous pression et sont de ce fait incitées à frauder à leur tour pour pouvoir survivre. Enfin, la fraude

voor solidariteit, net als de geloofwaardigheid en de financiering van de overheid en de sociale zekerheid. Concreet zullen wij veel aandacht besteden aan de strijd tegen sociale dumping en de correcte uitvoering van de detacheringsrichtlijn, de kruising van databanken tegen uitkeringsfraude en de strijd tegen zwartwerk en mensenhandel.

10. Europees en internationaal

Op Europees niveau is de uitrol van de EU2020 strategie voor ons essentieel. De afgelopen jaren werd de politieke energie in Europa gericht op het herstellen van de macro-economische en budgettaire evenwichten. De werkgelegenheidsdoelstellingen die wij eerder aanhaalden, maar evenzeer de opleidingsdoelstellingen en de armoededoelstellingen moeten Europees en in ons land sterker op de voorgrond komen.

Waar mogelijk moeten we een beroep doen op Europese fondsen, of het nu gaat om het globaliseringsfonds of traditionele ESF-fondsen. De globale Europese aanpak moet er één zijn die ons niet dwingt te kiezen tussen competitiviteit en sociale rechtvaardigheid, want het zijn twee zijden van dezelfde medaille. Om dat te realiseren is in Europa de actieve participatie van de sociale partners in een sociaal overlegmodel noodzakelijk.

In die context is het zowel wenselijk als onvermijdelijk dat er ook een echte Europese arbeidsmarkt komt, met meer gemeenschappelijke regels over arbeidsrecht, minimumlonen, en een minimale coördinatie van sociale zekerheidsstelsels. Het is het enige échte antwoord op de fraudemechanismen die vandaag welig tieren en waar de inspecties maar moeilijk vat op krijgen, alsook op de rechtsonzekerheid die er vaak het gevolg van is. België kan hierbij zijn historische rol van voortrekker spelen.

In de IAO zullen wij onze traditionele actieve rol blijven spelen, of het nu gaat om het zoeken van een compromis over de werking van de commissie der normen, de aanbeveling over de overgang van informeel werk naar formeel werk of onze eigen ratificatie van conventie 187 die een kader zet voor gezondheid en veiligheid op het werk.

Vanaf 13 november 2014 tot 19 mei 2015 is België voorzitter van het Comité van Ministers van de Raad van Europa. Naar aanleiding daarvan wensen wij het Europees Sociaal Handvest opnieuw onder de aandacht te brengen. Ons land organiseert in februari in dat kader een wetenschappelijke Conferentie over "de toekomst van de sociale rechten in Europa".

sape la base de la solidarité, tout comme la crédibilité et le financement des autorités et de la sécurité sociale. Nous serons concrètement très attentifs à la lutte contre le dumping social et à l'exécution correcte de la directive sur le détachement, au croisement de banques de données contre la fraude aux allocations sociales et à la lutte contre le travail au noir et la traite des êtres humains.

10. Sur le plan européen et international

Au niveau européen, le déploiement de la stratégie UE2020 est essentiel pour nous. Ces dernières années, l'énergie politique en Europe a été axée sur le rétablissement des équilibres macroéconomiques et budgétaires. En Europe et dans notre pays, les objectifs d'emploi cités antérieurement, mais tout aussi bien les objectifs de formation et de pauvreté, doivent être davantage mis à l'avant-plan.

Si moyen, nous devons faire appel aux fonds européens, qu'il s'agisse du fonds de globalisation ou des fonds FSE traditionnels. L'approche européenne globale ne doit pas nous contraindre à choisir entre la compétitivité et la justice sociale, car il s'agit de deux faces de la même médaille. En Europe, afin de réaliser ce but, la participation active des partenaires sociaux selon un modèle de concertation sociale est indispensable.

Dans ce contexte, il est tant souhaitable qu'inévitable qu'il soit créé un véritable marché du travail européen, avec davantage de règles communes sur le droit du travail, les salaires minimum et une coordination minimale des régimes de sécurité sociale. C'est là l'unique réponse véritable aux mécanismes de fraude qui foisonnent de nos jours et que les inspections parviennent à peine à maîtriser, ainsi qu'à l'insécurité juridique qui en est souvent la conséquence. A ce sujet, la Belgique est en mesure de jouer son rôle historique de pionnier.

Au sein de l'OIT, nous continuerons à jouer notre rôle actif traditionnel, qu'il s'agisse de la recherche d'un compromis sur le fonctionnement de la commission des normes, de la recommandation sur la transition d'un travail informel à un travail formel ou de notre propre ratification de la convention 187 qui crée un cadre pour la santé et la sécurité au travail.

Du 13 novembre 2014 au 19 mai 2015, la Belgique présidera le Comité de Ministres du Conseil de l'Europe. A cette occasion, nous souhaitons à nouveau tourner les projecteurs vers la Charte Sociale Européenne. Dans ce cadre, en février prochain, notre pays organisera une conférence scientifique sur "l'avenir des droits sociaux en Europe".

11. FOD en RVA: structuur in overleg aanpassen aan de nieuwe opdrachten

De FOD WASO en de RVA hebben door de staats-hervorming een aantal bevoegdheden doorgegeven. De regering start een globale reflectie op over alle FODs, IONs en OISZ. Ze wil namelijk meer synergiën en de *overhead* beperken, zodat de kerntakenecht voorop staan. De FOD WASO, de RVA, de HVW en de RJV zullen zich inspannen om een bijdrage te leveren aan deze reflectie en zullen de beslissingen die de regering op dat vlak neemt loyaal uitvoeren. In de afgelopen weken konden wij vaststellen dat deze administraties hun opdracht vervullen met grote zin voor klantgerichtheid en professionalisme.

De minister van Werk,

Kris PEETERS

11. Le SPF et l'ONEM: adapter la structure en concertation aux tâches nouvelles

À la suite de la réforme de l'État, le SPF ETCS et l'ONEM ont transféré un nombre de compétences. Le gouvernement entame une réflexion globale sur tous les SPF, OIP et IPSS. Il veut notamment davantage de synergies et réduire l'*overhead*, de sorte que les tâches principales soient au centre des préoccupations. Le SPF ETCS, l'ONEM, la CAPAC et l'ONVA s'efforceront de participer à cette réflexion et exécuteront loyalement les décisions que le gouvernement prendra à ce sujet. Ces dernières semaines, nous avons pu constater que ces administrations remplissent leur tâche en faisant preuve d'un grand sens d'orientation client et de professionnalisme.

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS