



MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES

COMMISSIE VROUWENARBEID

AVIS N° 54 du 4 décembre 1989 du Bureau de la Commission du Travail des Femmes relatif à l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986 traitant de "l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics".

ADVIES NR. 54 van 4 december 1989 van het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid betreffende het koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 inzake "de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidsdiensten".

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES
COMMISSIE VROUWENARBEID

AVIS N° 54 DU 4 DECEMBRE 1989 DU BUREAU
DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES
RELATIF A L'ARRETE ROYAL N° 442 DU
14.8.1986 TRAITANT DE "L'INCIDENCE DE
CERTAINES POSITIONS ADMINISTRATIVES
SUR LES PENSIONS DES AGENTS DES SER-
VICES PUBLICS".

I. INTRODUCTION.

Lors de sa création, la Commission du Travail des Femmes a reçu pour mission de "formuler et développer une stratégie concertée des actions que doivent entreprendre tous ceux qui exercent des responsabilités, depuis les employeurs jusqu'aux conseils de gestion en passant par les pouvoirs publics, les organisations de travailleurs, afin que disparaissent très rapidement ces discriminations dont les femmes sont encore victimes".

Dans le cadre de cette mission, la Commission du Travail des Femmes se doit d'examiner du point de vue de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'incidence des mesures légales et réglementaires nouvelles afin de mettre en évidence d'éventuels dysfonctionnements.

Ainsi, pris dans le but d'éviter des "dépenses inacceptables" (1) en matière de pensions du secteur public l'A.R. n° 442 qui introduit une série de dis-

ADVIES NR. 54 VAN 4 DECEMBER 1989 VAN HET
BUREAU VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID BE-
TREFFENDE HET KONINKLIJK BESLUIT NR. 442
VAN 14.8.1986 INZAKE "DE WEERSLAG VAN SOM-
MIGE ADMINISTRATIEVE TOESTANDEN OP DE PEN-
SIOENEN VAN DE PERSONEELSLEDEN VAN DE OVER-
HEIDSDIENSTEN".

I. INLEIDING.

Bij haar oprichting kreeg de Commissie de volgende opdracht "het formuleren en uitwerken van een strategie voor de acties die moeten worden gevoerd door allen die verantwoordelijkheid dragen, van de werkgevers tot de beheerscomités, van de overheid tot de werknemersorganisaties, dit om eindelijk elke discriminatie van de vrouw als werkneemster uit de wereld te helpen".

In het kader van deze opdracht dient de Commissie Vrouwenarbeid zich vanuit het oogpunt van de gelijke behandeling te buigen over de weerslag van de nieuwe wettelijke en reglementaire maatregelen teneinde het eventuele dysfunctioneren ervan aan te tonen.

Zo heeft het K.B. nr. 442, genomen met de bedoeling om "uitgaven die niet aanvaardbaar zijn" (1) inzake pensioenen in de openbare sector te vermijden, een aantal maatregelen

(1) Texte du Rapport au Roi.

(1) Tekst van het verslag aan de Koning.

positions défavorables aux agents qui s'absentent pour raisons familiales, et donc surtout aux agents féminins, lui a paru mériter un examen approfondi.

Ce texte faisant actuellement l'objet d'un projet de modification fondamentale inclus dans un avant projet de loi apportant diverses modifications à la législation relative aux pensions du secteur public, les nouvelles dispositions envisagées ont également été reprises dans le présent avis.

XXX

Les représentants des employeurs font observer qu'ils n'ont pas participé aux travaux préparatoires et qu'ils s'abstiennent étant donné que cette matière est du ressort exclusif du secteur public.

II. INSCRIPTION DES TEXTES SOUS-EXAMEN.

A. L'arrêté royal n° 442.

Les situations modifiées par l'A.R. n° 442 sont :

- les prestations réduites pour raisons familiales et sociales;
- les congés pour raisons sociales ou familiales urgentes;
- le congé parental;
- l'interruption de carrière.

ingevoerd welke ongunstig zijn voor de personeelsleden die wegens familiale redenen van de dienst afwezig waren en dus vooral voor de vrouwelijke personeelsleden. Dit leek voor de Commissie voldoende voor een diepgaand onderzoek.

Deze tekst maakt momenteel het voorwerp uit van een ontwerp tot fundamentele wijziging, opgenomen in een wetsontwerp waardoor diverse wijzigingen worden aangebracht aan de wetgeving inzake pensioenen in de openbare sector evenals de nieuw beoogde bepalingen die eveneens werden opgenomen in dit advies.

De vertegenwoordigers van de werkgevers laten opmerken dat zij niet deelgenomen hebben aan de voorbereidende werkzaamheden en dat zij zich onthouden gezien deze materie uitsluitend tot de openbare sector behoort.

II. BESCHRIJVING VAN DE VOOR ONDERZOEK VOORGELEGDE TEKSTEN.

A. Het koninklijk besluit nr. 442

De toestanden welke door het K.B. nr. 442 werden gewijzigd, zijn :

- de verminderde prestaties wegens familiale of sociale redenen;
- de verloven voor dwingende redenen van sociaal of familiaal belang;
- het ouderschapsverlof;
- de loopbaanonderbreking.

Les modifications introduites concernent les points suivants :

1. Règle des 5 tranches annuelles.

Pour le calcul de l'ancienneté de service qui sert de base à la pension de retraite, les périodes d'interruption ou de réduction des prestations ne comptent comme services effectifs que pour autant qu'elles se situent dans 5 tranches d'une année au maximum, consécutives ou non, sur l'ensemble de la carrière.

Un seul jour de congé pour raisons sociales ou familiales urgentes suffit à faire courir l'une de ces tranches, peu importe que l'agent obtienne ou non ensuite des prestations réduites ou des congés au cours de la même tranche. Les congés ou réductions ultérieures ne pourront donc plus se situer que dans 4 tranches.

2. Règle de la nécessité de cotiser au régime des pensions de survie.

Les périodes d'interruption de carrière entraînent pour l'agent la nécessité de verser au régime des pensions de survie une cotisation de 7,5 % calculée sur le traitement qu'il perd.

Il y a cependant dispense de cette cotisation :

- pendant les 12 premiers mois
- pendant les 24 mois suivants si l'agent ou son conjoint cohabitant reçoit les allocations familiales pour un enfant de moins de 6 ans.

De aangebrachte wijzigingen betreffen de volgende punten :

1. Regel van de 5 jaarlijkse schijven.

Voor de berekening van de dienstanciënniteit die als grondslag dient voor het rustpensioen zullen de perioden van onderbreking of van vermindering van de arbeidsprestaties enkel aanneembaar zijn als werkelijke diensten voor zover zij gelegen zijn binnen 5 al dan niet opeenvolgende schijven van één jaar maximum over het geheel van de loopbaan.

Eén enkele dag verlof om dwingende redenen van sociaal of familiaal belang volstaat om één van deze schijven te laten inlopen, ongeacht het feit of het personeelslid al dan niet daarna verminderde prestaties of verloven verkrijgt gedurende dezelfde schijf. Dus kunnen de latere verloven of verminderingen slechts gelegen zijn in 4 schijven.

2. Regel van de noodzaak tot het storten van bijdragen in het stelsel van de overlevingspensioenen.

De perioden van onderbreking of van vermindering van de arbeidsprestaties brengen voor het personeelslid de noodzaak mee, een persoonlijke bijdrage te storten voor het stelsel van de overlevingspensioenen van 7,5 pct. berekend op grond van de wedde die hij verliest.

Er is nochtans vrijstelling van deze bijdrage :

- gedurende de eerste 12 maanden
- gedurende de daaropvolgende 24 maanden indien het personeelslid of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont kinderbijslag ontvangt voor een kind van minder dan 6 jaar.

A défaut de paiement des cotisations, les périodes correspondantes ne sont pas valorisables pour la pension.

3. Règle des prestations effectuées.

Le total des périodes ainsi valorisées ne peut excéder la durée des prestations effectives de l'agent.

4. Règle de la rétroactivité.

L'A.R. est entrée en vigueur le 1.9.1986 mais la "règle des 5 tranches" (ci-dessus, 1) s'applique à partir du 1.7.1982. Il se peut donc que, dès l'entrée de l'A.R., des agents se soient déjà trouvés dans la 5ème tranche admissible.

5. Règle du traitement fictif.

L'A.R. ne modifie pas les règles de calcul du traitement servant de base à la pension; le cas échéant, un traitement fictif est attribué à la période d'interruption ou de réduction.

L'A.R. n° 442 a été confirmé par la loi du 13.12.1986. Par conséquent, sa modification exigerait le dépôt d'un projet de loi.

B. Les dispositions de "l'avant-projet de loi apportant diverses modifications à la législation relative aux pensions du secteur public".

Bij niet betalen van de bijdragen, worden de overeenstemmende perioden niet in aanmerking genomen voor het pensioen.

3. Regel van de geleverde prestaties.

Het totaal van de zo in aanmerking genomen perioden mag in geen enkel geval de duur van de werkelijke loopbaanprestaties van het personeelslid overschrijden.

4. Regel van de terugwerkende kracht.

Het K.B. trad in werking op 1.9.1986 maar de "regel van de 5 schijven" (hierboven 1) is van toepassing met ingang van 1.7.1982. Het is dus mogelijk dat vanaf de inwerking-treding van het K.B. personeelsleden zich reeds in de 5de toegelaten schijf bevonden.

5. Regel van de fictieve wedde.

Het K.B. wijzigt de regels betreffende de vaststelling van de wedden die als grondslag dienen voor de berekening van het rustpensioen niet, in voorkomend geval wordt een fictief loon toegekend voor de periode van onderbreking of van vermindering.

Het K.B. nr. 442 werd bevestigd bij de wet van 13.12.1986. Bijgevolg zou de wijziging ervan het indienen van een wetsontwerp vereisen.

B. De bepalingen van het voorontwerp van wet tot aanbrenging van diverse wijzigingen aan de wetgeving inzake de pensioenen van de openbare sector.

1. Quant aux règles relatives à la validation pour la pension de retraite de certaines périodes d'interruption de carrière.

Le texte prévoit que les périodes validées seront celles pour lesquelles l'autorité aura reçu les cotisations au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit celle durant laquelle se situe la période ou la fraction de période que l'agent désire valider.

2. Quant à la date d'application du système.

Celle-ci est fixée au 1.1.1983 au lieu du 1.7.1982 dans l'A.R. n° 442.

3. Quant à la détermination des périodes admissibles pour le calcul de la pension de retraite.

Le projet de loi prévoit que :

- "les périodes d'absence non rémunérées postérieures au 31 décembre 1982 et assimilées à de l'activité de service en vertu de dispositions légales ou réglementaires, ainsi que les périodes d'interruption de carrière ou de réduction des prestations admissibles, ne sont prises en compte pour le calcul de la pension de retraite qu'à concurrence d'une durée maximum fixée à 15 % de la durée des services et période qui, abstraction faite des périodes visées ci-avant ainsi que des bonifications pour études et des périodes bonifiées à titre de services admis pour la détermination du traitement, sont pris en compte pour le calcul de cette pension".;

1. In verband met de voorschriften inzake het in aanmerking nemen voor het rustpensioen van sommige perioden van loopbaanonderbreking.

De tekst voorziet dat de in aanmerking genomen perioden deze zullen zijn waarvoor de overheid de bijdragen zal ontvangen hebben ten laatste op 31 december van het jaar dat volgt op het jaar gedurende hetwelk zich de periode of het gedeelte van de periode bevindt die het personeelslid wenst te valideren.

2. In verband met de datum waarop het systeem van toepassing werd.

Deze is vastgesteld op 1.1.1983 in plaats van 1.7.1982 in het K.B. nr. 442.

3. In verband met de vaststelling van de aanneembare perioden voor het berekenen van het rustpensioen.

Het wetsontwerp voorziet dat :

- de niet vergoede perioden van afwezigheid van na 31 december 1982 die krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen met dienstactiviteit gelijkgesteld zijn, alsook de perioden van loopbaanonderbreking of van vermindering van de aanneembare arbeidsprestaties, worden slechts voor de berekening van het rustpensioen in aanmerking genomen tot een maximumduur vastgesteld op 15 % van de duur van de diensten en perioden die, met uitsluiting van de hierboven aangehaalde perioden en met uitsluiting van de bonificaties voor studies en andere perioden gelijkgesteld met diensten aangenomen voor de vaststelling van de wedde, worden in rekening gebracht voor het berekenen van dit pensioen.

- La règle de proportionnalité joue en cas de prestations incomplètes; ceci tant pour l'établissement de la durée des services effectifs que pour le calcul des périodes d'absence non rémunérées susvisées.

- de regel van de evenredige verhouding dit zowel voor het vestigen van de duur van de effectieve diensten als voor de berekening van de bovengenoemde niet vergoede perioden van afwezigheid.

XXX

A titre d'exemple, cette formule offrirait les possibilités suivantes :

Durée de la carrière	Période assimilable pour le calcul de la pension de retraite.
20	3 ans
30	4 ans et 6 mois

Bij wijze van voorbeeld zou deze formule de volgende mogelijkheden bieden :

Duur van de loopbaan	Gelijk te stellen periode voor de berekening van het rustpensioen.
20	3 jaar
30	4 jaar en 6 maanden

III. COMMENTAIRE CRITIQUE DES DEUX SYSTEMES EXAMINES.

Traditionnellement, et ce pour diverses raisons liées à l'organisation de la société, au partage classique des tâches au sein de la famille et aux rémunérations généralement plus basses des femmes, ce sont elles qui demandent le bénéfice des divers systèmes de prestations réduites ou d'interruption de carrière.

A cet égard, les statistiques de la fonction publique sont parlantes (voir annexe).

Il ressort de ces chiffres que toute détérioration des conditions d'accompagnement des prestations réduites et du système d'interruption de carrière touche tout particulièrement les femmes, ce qui n'est pas compatible avec les principes de l'égalité de traitement.

III. KRITISCHE KOMMENTAAR BETREFFENDE DE TWEE ONDERZOCHE SYSTEMEN.

Traditioneel en dit omwille van diverse redenen die verband houden met de organisatie van de maatschappij, met de klassieke rolverdeling binnen de gezinnen en met het over het algemeen lager liggende inkomen van de vrouwen zijn zij het die vragen om gebruik te maken van de diverse systemen voor verminderde prestaties en loopbaanonderbreking.

De statistieken van openbaar ambt zijn in dit opzicht, sprekend. (Zie bijlage).

Uit deze cijfers blijkt dat elke verslechtering van de begeleidende omstandigheden betreffende verminderde prestaties en betreffende het systeem van beroepsloopbaanonderbreking zeer in het bijzonder de vrouwen treft, wat niet in overeenstemming te brengen is met het beginsel van gelijke behandeling.

Plus particulièrement, les deux textes appellent les commentaires suivants :

1. L'introduction de la notion de rétroactivité des mesures tant dans l'A.R. n° 442 que dans le projet de loi ultérieur, déjà contestable dans son principe, établit en outre une discrimination à l'encontre des personnes ayant utilisé ces systèmes de prestations réduites sans avoir connaissance (et pour cause) des désavantages qui y seraient associés à posteriori.

2. La mise en oeuvre du système dit "des cinq tranches annuelles", tel qu'il est appliqué par la fonction publique, induit des discriminations entre agents dans la mesure où il met sur un pied d'égalité deux agents dont l'un ne prendrait qu'un jour par an de congé pour raisons familiales et l'autre une interruption de carrière d'un an.

Enfin, à supposer qu'un agent prenne, pendant 5 ans, 1 seul jour par an de congé pour raisons familiales, et, la sixième année, suite à la naissance d'un enfant, demande le bénéfice du système de l'interruption de carrière, cette année, bien qu'étant la première demandée, ne sera en aucun cas valorisable pour le calcul de la pension !

3. L'instauration du système dit "des 15 %" met les agents sur un pied d'égalité, chacun pouvant bénéficier du système en fonction de la durée de sa carrière.
Il supprime de la sorte certaines injustices flagrantes du système dit "des cinq tranches" mais comporte également plusieurs aspects négatifs spécifiques :

Deze twee teksten geven meer in het bijzonder aanleiding tot volgende commentaren :

1. De invoering van het begrip van de terugwerkende kracht van de maatregelen zowel in het K.B. nr. 442 als in het latere wetsontwerp, reeds in beginsel betwistbaar, vormt daarenboven een discriminatie ten opzichte van de personen die gebruik maakten van deze systemen van verminderde prestaties zonder (en niet zonder reden) de nadelen te kennen die er later zouden mee verbonden worden.

2. De inwerkingtreding van het systeem van de "vijf jaarlijkse schijven", zoals die wordt toegepast door openbaar ambt, schept discriminaties tussen personeelsleden, in die mate dat het twee personeelsleden gelijkschakelt waarvan de ene slechts één dag per jaar verlof om familiale redenen neemt en de andere een loopbaanonderbreking van één jaar.

Laten we tot slot veronderstellen dat een personeelslid gedurende vijf jaar 1 enkele dag verlof om familiale redenen neemt en het zesde jaar, ingevolge de geboorte van een kind, vraagt om te genieten van het systeem van loopbaanonderbreking, wel dit jaar en ongeacht het feit dat het de eerste keer is dat het gevraagd wordt, zal in geen enkel geval valoriseerbaar zijn voor de toekenning van het pensioen !

3. De instelling van de zogenaamde "15 %" stelt de personeelsleden op voet van gelijkheid, iedereen kan gebruik maken van het systeem in functie van de duur van zijn loopbaan.
Hieruit volgt het opheffen van sommige onrechtvaardigheden van het systeem zoals "de vijf schijven" maar het houdt toch ook verschillende specifiek negatieve aspecten in :

- Ce système est complexe. Il place les agents en position d'insécurité.

En effet, bon nombre de bénéficiaires des mesures visées par le présent texte sont des agents en début de carrière.

Leur "capital admissible" en vertu de la règle des 15 %, tel qu'il existe indubitablement à l'époque de la demande de prestations réduites ou de période d'interruption de carrière est de ce fait, relativement réduit. En cas de demandes successives ils seront donc rapidement placés dans une situation où ils ne pourront être assurés que ces périodes seront prises en compte pour le calcul de leur pension de retraite. En effet, cette prise en compte éventuelle dépendra de leurs services effectifs ultérieurs à la période de prestations réduites ou d'interruption de carrière demandée.

Ce système comporte donc un risque de versement inutile de cotisations;

- Dit systeem is ingewikkeld, het plaatst de personeelsleden in een onzekere positie.

Trouwens, een groot aantal van de door deze tekst beoogde gebruikers van deze maatregelen zijn personeelsleden aan het begin van hun loopbaan. Hun krachtens de 15 % "in aanmerking te nemen kapitaal" zoals dat ongetwijfeld bestaat op het ogenblik van de vraag om verminderde prestaties of om loopbaanonderbreking wordt omwille van dit feit verhoudingsgewijze verminderd. In het geval van opeenvolgende vragen zullen zij zich dus zeer vlug in een toestand bevinden waar zij er niet kunnen van verzekerd worden dat deze perioden in aanmerking zullen komen voor het berekenen van hun rustpensioen. Het is zo dat dit eventueel in aanmerking nemen zal afhangen van hun werkelijk ge-presteerde diensten van na de gevraagde periode van verminderde prestaties of van loopbaanonderbreking. Dit systeem houdt een risico in voor het onnodige storten van bijdragen;

- Ce système est tel que de nombreux agents ayant une carrière incomplète verront leurs droits réduits par le système dit "des 15 %" par rapport à ceux qu'ils ont en vertu de l'A.R. n° 442;

- Dit systeem is zo dat talrijke personeelsleden met een onvolledige loopbaan hun rechten verminderd zullen zien omwille van het systeem van "de 15 %" ten overstaan van de rechten die zij krachtens K.B. nr. 442 hebben;

- Aucune mesure transitoire n'est prévue pour que les agents qui, n'ayant pas cotisé dans le système en vigueur en vertu de l'A.R. n° 442 parce qu'ils avaient épuisé le bénéfice des cinq tranches admissibles, puissent régulariser leur situation si leur carrière est telle (ou peut s'avérer l'être en terme) que certaines périodes d'interruption deviennent admissibles moyennant cotisation.

- Geen enkele overgangmaatregel is voorzien voor personeelsleden die niet bijgedragen hebben in het krachtens K.B. nr. 442 geldende systeem omdat zij de vijf toegestane schijven hadden opgebruikt, zodat zij hun toestand zouden kunnen regulariseren indien hun loopbaan zo is (of zo kan blijken te worden in de toekomst) dat bepaalde perioden van onderbreking aanneembaar worden mits het storten van bijdragen.

./...

IV. AVIS.

Ayant examiné les deux systèmes, l'un en vigueur, l'autre en projet, le Bureau de la Commission du Travail des Femmes considère que, bien qu'apportant quelques corrections aux injustices du système en vigueur, le projet actuel ne rencontre pas certaines objections fondamentales. En effet, d'une part il ne supprime pas le principe de rétroactivité tel que repris dans l'A.R. n° 442 et d'autre part il ne prévoit pas l'instauration de mesures transitoires et d'information des agents de la possibilité et de l'intérêt de cotiser pour assurer l'admissibilité de certaines périodes d'interruption de carrière.

En outre, le Bureau estime qu'il est illogique de déclarer, statutairement, que certaines périodes d'absences sont considérées comme "activité de service" et de les exclure par ailleurs du calcul de la pension de retraite. Il considère que la problématique de l'interruption de carrière comporte des dispositions précises quant à l'admissibilité de certaines périodes pour le calcul de la pension de retraite. Par exemple, le paiement d'une cotisation. De ce fait, le Bureau estime que les périodes d'interruption de carrière ne doivent pas être amalgamées aux autres situations mais constituer une catégorie à part.

D'autre part, le Bureau constate que les autres mesures en cause comportent, dans le statut administratif même, des limitations de durée; à savoir :

- les prestations réduites pour raisons familiales et sociales : prestations réduites de 50 % maximum pendant cinq années au plus, soit une possibilité de s'absenter limitée à 2 ans 6 mois équivalent temps plein;

IV. ADVIES

Na onderzoek van beide systemen, het éne dat momenteel van kracht is en het andere in het ontwerpstadium, is het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid de mening toegedaan dat alhoewel dit ontwerp enkele verbeteringen aanbracht aan onrechtvaardigheden in het van kracht zijnde systeem het toch niet tegemoetkomt aan sommige fundamentele bezwaren. Inderdaad, enerzijds heft het ontwerp het beginsel van de terugwerkende kracht zoals voorzien in het K.B. nr.442 niet op en anderzijds wordt het instellen van overgangsmaatregelen en het geven van informatie aan personeelsleden omtrent de mogelijkheid en het belang van het storten van bijdragen om de aanneembaarheid van sommige perioden van loopbaanonderbreking te verzekeren, niet voorzien.

Het Bureau acht het bovendien enerzijds onlogisch statutair te verklaren dat sommige perioden van afwezigheden beschouwd worden als "perioden van dienstactiviteit" en ze anderzijds uit te sluiten voor het berekenen van het rustpensioen. Het Bureau is van mening dat de problematiek van de loopbaanonderbreking precieze bepalingen inhoudt in verband met de aanneembaarheid van sommige perioden voor de berekening van het rustpensioen. Het betalen van een bijdrage bij voorbeeld. Omwille van dit feit meent het Bureau dat de perioden van loopbaanonderbreking niet samengevoegd dienen te worden met de andere toestanden, maar dat zij een aparte categorie dienen te vormen.

Anderzijds stelt het Bureau vast dat de andere ter discussie liggende maatregelen, in het administratief statuut zelf beperkingen inzake de duur inhouden, met name :

- de verminderde prestaties wegens familiale of sociale redenen : verminderde prestaties tot maximum 50 % gedurende ten hoogste vijf jaar, ofwel een mogelijkheid zich van het werk te verwijderen gelijk aan en beperkt tot 2 jaar en 6 maanden voltijds;

./...

- les congés pour raisons sociales ou familiales urgentes : 2 ans ;
- le congé parental : 3 mois par enfant.

Le Bureau considère que le statut administratif lui-même comporte ses limites et qu'il n'est pas indiqué d'en établir d'autres.

Il propose donc d'assurer à tous les agents qui en font usage la prise en compte des périodes susvisées sans autres limitations que celles reprises au statut administratif des agents de l'Etat.

Il considère que cette mesure n'est pas de nature à modifier fondamentalement le comportement des agents.

D'autre part, le Bureau estime que l'instauration d'un tel système présente de nombreux avantages. Il s'agit d'un système clair, logique et égalitaire.

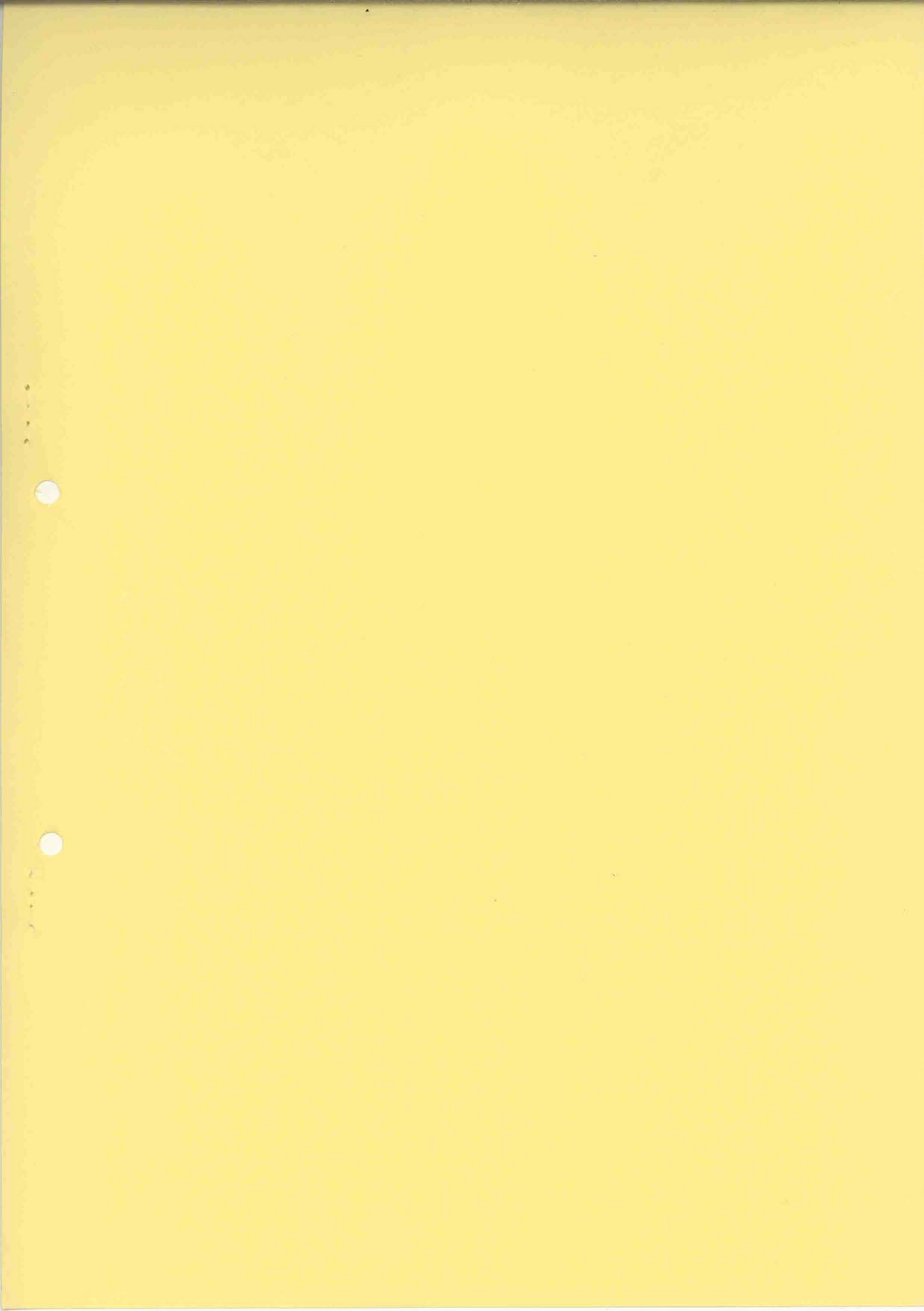
- de verloven voor dwingende redenen van sociaal of familiaal belang : 2 jaar;
- het ouderschapsverlof : 3 maanden per kind.

Het Bureau meent dat het administratief statuut zelf reeds zijn beperkingen inhoudt en dat het niet aangewezen is nog andere bij uit te werken.

Het Bureau stelt dus voor om al de personeelsleden die er gebruik van maken te verzekeren van het in aanmerking nemen van de bovengenoemde perioden zonder invoeren van andere beperkingen dan deze welke reeds voorzien zijn in het administratief statuut van het rijkspersoneel.

Het beschouwt deze maatregel niet als van die aard zijnde om de houding van de personeelsleden fundamenteel te wijzigen.

Anderzijds meent het Bureau dat de instelling van een dergelijk systeem talrijke voordelen schept. Het gaat om een duidelijk, logisch en egalitair systeem.





MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

COMMISSIE VROUWENARBEID

SECRETARIAAT

**ADVIES NR. 55 VAN 3 DECEMBER 1990
VAN HET BUREAU VAN DE COMMISSIE
VROUWENARBEID**

**GELIJKE BEHANDELING EN
MINDER-VALIDEN**

GELIJKE BEHANDELING EN MINDER-VALIDEN.

I. INLEIDING.

Naar aanleiding van een vraag op de studiedag van de commissie vrouwenarbeid van 21 februari 1990 inzake de diskriminatie van minder-valide vrouwen op de arbeidsmarkt, gaf de Minister van Tewerkstelling en Arbeid aan de commissie vrouwenarbeid de opdracht dit probleem te onderzoeken. Na onderzoek wil het Bureau van de Commissie hiermee zijn bevindingen aan de Minister overmaken.

II. ONDERZOEKSGEGEVENS.

II.1. Inleiding

Voor dit gedeelte baseerden wij ons op de volgende studies ¹:

- " Rendementsverlies gecompenseerd" : C. Molleman, H.I.V.A., 1985, 154 blz.
Een onderzoek naar de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26
- "Bouwstenen voor een informatiesysteem over gehandikaptten" Catherine Molleman, H.I.V.A., 1986, deelrapport 3 en 4
"Jonge volwassenen met een handicap : eindverslag "
Catherine Molleman, Erik Samoy; H.I.V.A., 1989, 119 blz.

Deze rapporten onderzochten de leefsituatie van verschillende doelgroepen jong-volwassenen met een specifieke handicap. Rapport 3 behandelde de fysiek gehandikaptten en rapport 4 de licht mentaal gehandikaptten.

Het onderzoek werd uitgevoerd in het distrikt Hasselt-Genk
De doelgroep werd als volgt afgebakend :

- tussen 20 en 29.
- "Gehandikaptten" worden in de studies gedefinieerd als personen die behoren tot het 'cliëntenbestand' van de volgende instanties :
 - scholen voor buitengewoon secundair onderwijs
 - Het Rijksfonds voor de Sociale Reclassering van Minder-Validen.
 - De Dienst Geneeskundige Controle van het RIZIV
 - Het Fonds 81.

Gezien de leeftijd van de doelgroep werden instanties waar jonge gehandikapte personen minder mee te maken hebben (invaliditeitsverzekering en de beroepsziekten- of arbeidsongevallenregeling) buiten beschouwing gelaten.

Op die manier registreerde men 1735 gehandikaptten. Na een administratieve uitzuivering en een schriftelijke enquête werd de onderzoekspopulatie uiteindelijk herleid tot 891 personen.

¹ Voor zover wij hebben kunnen nagaan zijn dit de enige studies die de Belgische situatie belichten en van tamelijk recente datum zijn.

II.2. Jong volwassenen met een handicap.

II.2.1. Dagbesteding van minder-valide mannen en vrouwen.

Bovenstaand studies gaven ons volgende resultaten over de dagbesteding van jong volwassenen met een handicap, hieruit blijkt dat er tussen mannen en vrouwen grote verschillen bestaan in de manier waarop zij de dag door brengen.

Tabel 1. : Populatie naar dagbesteding en geslacht
(totaalpercentages mannen n=399; vrouwen n=234).

	MANNEN	VROUWEN
werken open milieu	42	19
beschermde werkplaats/dagcentrum	21	19
gewoon onderwijs	2	6
buitengewoon onderwijs	4	2
werkzoekend	22	26
arbeidsongeschikt	9	21
huishouden	-	8

Uit deze tabel blijkt dat mannen vaker gaan werken, vrouwen zijn meer werkloos of "arbeidsongeschikt". Enkel vrouwen doen het huishouden.

II.2.2. Werk en werkloosheid van licht mentaal gehandicapten sinds het schoolverlaten.

Op basis van bovenstaande studies kwamen wij tot de volgende gegevens inzake :

- tewerkstellingspercentages
- de aard van het werk dat minder-validen uitoefenen

II.2.2.1. Tewerkstellingspercentages.

Tabel 2 : Verdeling van de tewerkstellingspercentages naar geslacht.

Tewerkstellingsperc.	Groep		Mannen		Vrouwen	
	AC	%	AC	%	AC	%
0-10	66	24,2	29	15,3	37	44,6
1-20	17	6,2	10	5,3	7	8,4
1-30	16	5,9	9	4,7	7	8,4
1-40	19	7,0	14	7,4	5	6,0
1-50	20	7,3	13	6,8	7	8,4
1-60	10	3,7	8	4,2	2	2,4
1-70	25	9,2	24	12,6	1	1,2
1-80	12	4,4	8	4,2	4	4,8
1-90	27	4,9	21	11,1	6	7,2
1-100	61	22,3	54	28,4	7	8,4
TOTAAL	273	100	190	100	83	100
GEMIDDELDEN	50,55		59,41		30,29	

De cijfers in tabel 2 werden verkregen door volgende berekening :

tijd die werkend werd doorgebracht sinds schoolverlaten X 100
 tijd die verlopen is sinds schoolverlaten.

De legerdienst werd in de teller en in de noemer in mindering gebracht. Bijzondere leerovereenkomsten zijn wel meegerekend. Een tewerkstellingspercentage van 0 wil zeggen dat de persoon nog nooit gewerkt heeft, een percentage van 100 wil zeggen dat de persoon nooit werkloos is geweest.

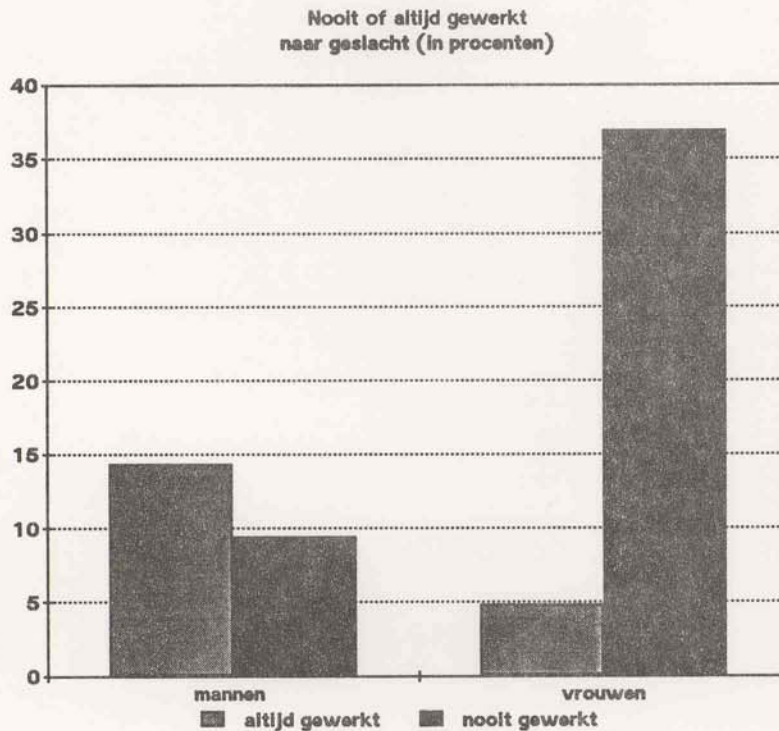
Gemiddeld is het tewerkstellingspercentage 50,55 voor de groep. Voor de mannen is dit 59,41 en voor de vrouwen 30,29. Mannen werken dus bijna twee keer zo veel als vrouwen.

Bij de vrouwen is er een groot aantal dat nauwelijks of niet gewerkt heeft, anderen hebben wat langer gewerkt, maar minder dan een kwart heeft een tewerkstellingspercentage boven de 50. Nog geen 10 procent nadert de volledige tewerkstelling.

De loop van de mannen is bijna een spiegelbeeld van die van de vrouwen : veel mannen bereiken bijna of helemaal de volledigetewerkstelling.

De slechtere positie van de vrouwen blijkt nog eens als we de twee uitersten nemen : het aantal personen met volledige tewerkstelling en het aantal personen met volledige werkloosheid.

Figuur 1



Bij de mannen hebben er 14,3% altijd gewerkt , bij de vrouwen is dit percentage 4,8%, in de categorie nog nooit gewerkt ligt de verhouding omgekeerd, bij de mannen is dit 9,4% en bij de vrouwen 36,9%.

II.2.2.2. De aard van de tewerkstelling.

Tabel 3 : Verdeling van de werkenden naar aard van tewerkstelling en naar geslacht.

Omschrijving	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	AC	%	AC	%	AC	%
werken in privé of bij de overheid	103	81.9	23	68.7	126	79.2
werken in een beschutte werkplaats	16	12.6	9	28.1	25	15.7
deeltijds werken/doppen	4	3.1	1	3.1	5	3.1
werken als zelfstandige	2	1.6	0	0.0	2	1.3
werken thuis mee in bedrijf	1	0.8	0	0.0	1	0.6
TOTAAL	126	100.0	33	100.0	159	100.0

Tabel 4: Verdeling van de huidige jobs in drie categorieën.

Omschrijving	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	AC	%	AC	%	AC	%
routine werk	16	12,7	13	39,4	29	18,2
eenvoudig werk	52	41,3	16	48,5	68	42,8
meer complex werk	58	46,0	4	12,1	62	39,0
TOTAAL	126	100.0	33	100.0	159	100.0

Tabel 3 leert ons dat heel wat meer mannen (81,9%) in het normale tewerkstellingscircuit zitten dan vrouwen (68,9%). Terwijl er in de beschutte werkplaatsen een hogere concentratie van vrouwelijk personeel terug te vinden is.

Tabel 4 zegt ons dan iets meer over de taakinhoud : meer dan de helft van de minder-validen zitten in een routine job of doen heel eenvoudig werk en voor de vrouwen is er bijna geen ander werk (87,9%).

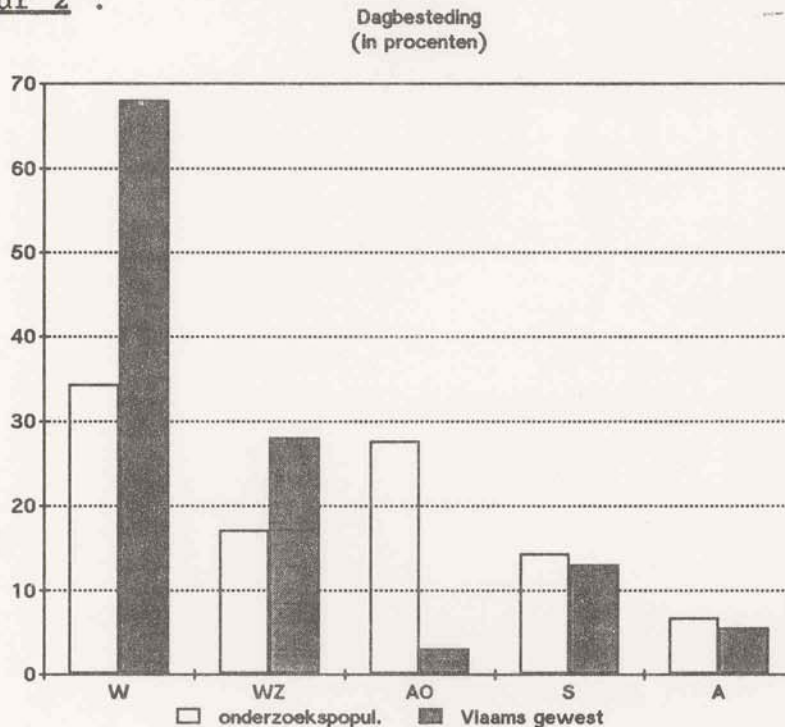
II.2.2. Jong volwassenen met een fysieke handicap.

Naar dagbestedingsvorm werd de onderzoekspopulatie als volgt ingedeeld :

- 34,3% gaat werken (W)
- 17,1% is werkzoekend (WZ)
- 27,6% is arbeidsonbekwaam (AO)
- 14,3% studeert nog (S)
- 6,7% is huisvrouw of wenst niet te werken (A=anders)

Deze gegevens werden in onderstaande figuur 2 vergeleken met de arbeidskrachten enquête NIS 1984 - Vlaams gewest, leeftijdskategorie 20-29 jaar waarbij de categorieën milicien/burgerdienst, gepensioneerd, rest, niet werden meegerekend bij de berekening van de percentages.

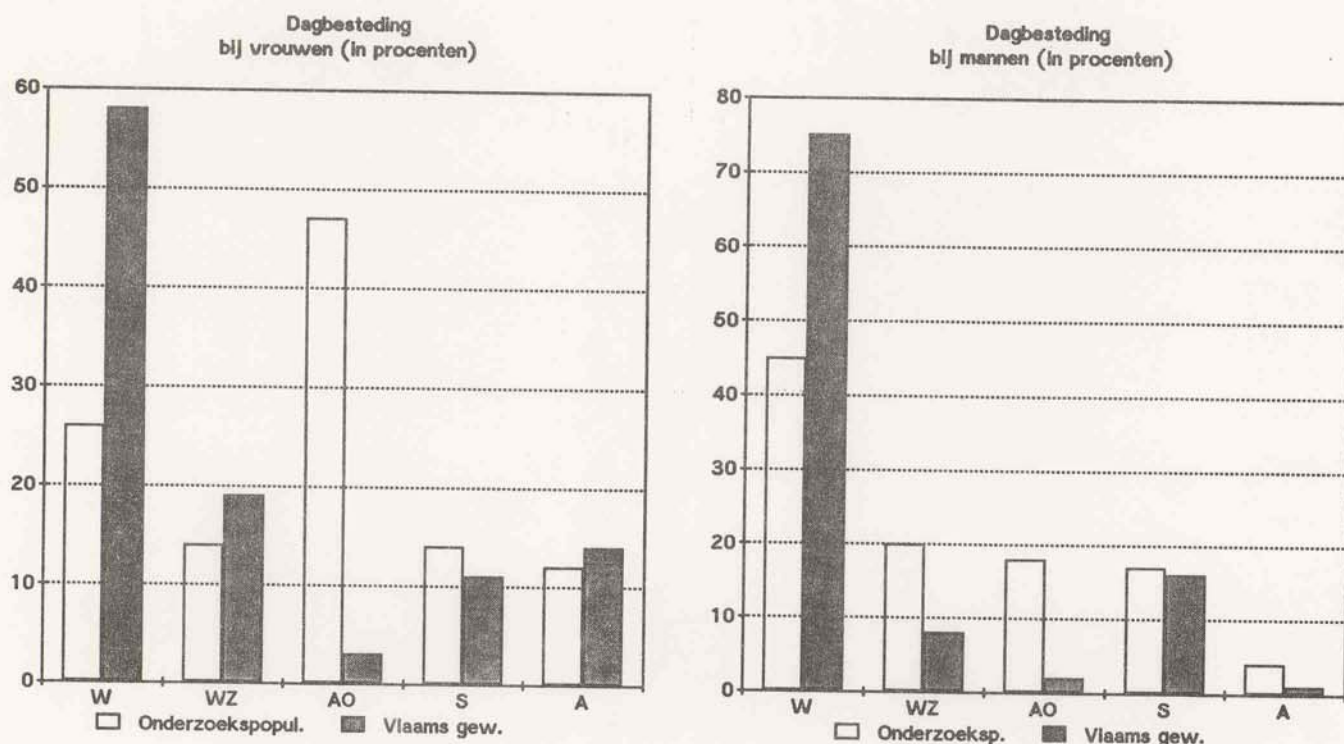
Figuur 2 :



Uit deze vergelijking blijkt duidelijk in welke mate fysiek gehandicapten beperkingen ondervinden om een plaats te veroveren op de arbeidsmarkt. Voor vrouwen is deze situatie nog problematischer zoals voorgesteld in figuur 4.

Hieruit blijkt dat zowel de mannen als de vrouwen uit de onderzoekspopulatie voor meer dan 30% minder tewerkgesteld zijn dan hun vergelijkbare leeftijds- en geslachtsgenoten. Vooral de situatie van de fysiek gehandicapte vrouwen is erg problematisch. Zij BEVINDEN zich ten overstaan van mannen nog veel meer in de exclusieve groep "arbeidsongeschikten" met weinig of geen hoop op deelname aan het arbeidsproces.

Figuur 3 :



II.3. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26.

De "open" tewerkstelling van gehandicapten stimuleren, dit is de tewerkstelling buiten een beschut milieu, is een van de belangrijkste objectieven van een doordacht gehandicaptenbeleid. In ons land kennen we reeds enkele jaren een maatregel, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26, die dit precies tot doel heeft. Het H.I.V.A. onderzocht in 1985 de toepassing van deze C.A.O. op basis van de administratieve dossiers die bijgehouden worden door het Rijksfonds voor Sociale Reclassering van de Minder-Validen en op enquêtes bij alle werkgevers die in de provincie Limburg van deze regel gebruik maken (of maakten). In het kader van dit thema hebben wij uit deze studie de relevante gegevens voor vrouwelijke minder-validen gehaald en we komen tot de volgende vaststellingen.

Ter verduidelijking willen wij eerst even de onderzoeksmethode van bovenvermelde studie beschrijven :

- werknemer en werkgevers die gebruik maken van tewerkstellingsstimulerende maatregelen worden officieel geregistreerd. Wie gebruik maakt van de CAO 26 wordt geklasseerd in de dossierkasten van de verschillende uitvoerende instanties. Het meest uitgebreide dossier, met alle wettelijke aanvraagformulieren en attesten wordt bijgehouden door het Rijksfonds voor Sociale reclassering van de Minder-Validen.

Uit deze gegevens werd de doelgroep, alle werkgevers die voor 1984 een werknemer met een CAO 26 tewerkstellen of in dienst gehad hebben, geselecteerd.

- vervolgens gebeurde een dossieronderzoek van alle in Limburg afgesloten CAO 26 sedert het in voege treden van de maatregel (eind 1977) tot eind januari 1984.
 - en in een tweede fase gebeurde een mondelinge bevraging van de in het dossieronderzoek geregistreeerde werkgevers.
- Op deze wijze werden 136 dossiers bij 106 werkgevers onderzocht.

II.3.1. Kenmerken van de werknemers.

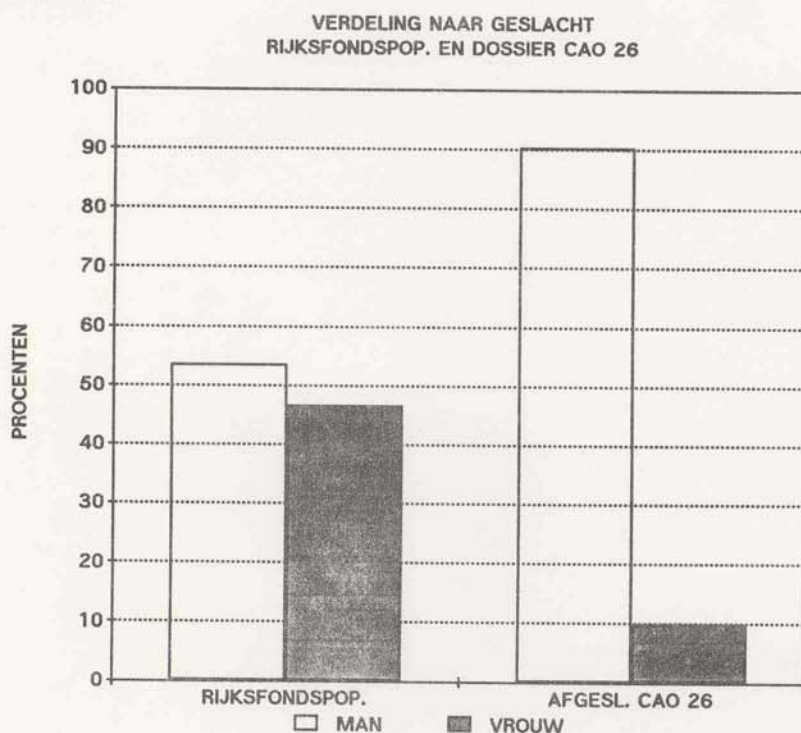
A. Leeftijd.

80% van de minder-validen voor wie een CAO-26 werd afgesloten zijn tussen 18 en 35 jaar. 18% daarvan zijn tussen de 18 en 20 jaar oud. Het zijn dus vooral de jongere minder-validen die tewerkgesteld worden met een CAO 26.

B. Geslacht.

In de totale Rijksfondspopulatie die volgens leeftijd in aanmerking komen voor de CAO 26- tewerkstelling worden mannen iets meer ingeschreven dan vrouwen. Als we de tewerkstelling met CAO 26 gaan bekijken merken we echter een frappante ongelijkheid. (zie figuur 4).

Figuur 4 :



De weinige vrouwen die met een CAO 26 tewerkgesteld zijn (9,8%) werken in bedrijven waar bijna uitsluitend vrouwen werken (dit zijn 4,6% van de bedrijven die werden onderzocht) In de meeste bedrijven (77%) werken veel meer mannen dan vrouwen; daar staan minder-valide vrouwen blijkbaar voor een dubbele handicap

III. BESLUITEN.

Uit bovenstaande gegevens kunnen we volgend algemeen besluit trekken :

1. Niettegenstaande de groep minder-validen in zijn geheel minder kans hebben op tewerkstelling dan de vergelijkbare groep valide personen , kunnen we stellen dat de kansen van minder-valide mannen om werk te hebben nog altijd heel wat groter zijn dan die van minder-valide vrouwen.
2. Het werk dat men kan krijgen verschilt naargelang het mannen of vrouwen betreft. Heel wat meer mannen zitten in het normale tewerkstellingscircuit, terwijl er in de beschutte werkplaatsen een hogere concentratie aan vrouwen is.
3. Ook de inhoud van het werk verschilt: vrouwen zijn bijna uitsluitend aangewezen op het uitoefenen van eenvoudige jobs of routine arbeid, terwijl er voor de mannen ook andere functies zijn weggelegd.
4. CAO 26, een maatregel die de 'open' tewerkstelling van minder-validen moet bevorderen, bevestigt wat hierboven in besluit 2 reeds werd gezegd. M.a.w. tewerkstelling van GEHANDIKAPTEN via dit middel is een bijna UITSLUITEND mannelijke aangelegenheid.

IV. VOORSTELLEN.

Het is een feit dat minder-validen het moeilijk hebben om een plaats te veroveren op de arbeidsmarkt, maar uit bovenstaande gegevens blijkt duidelijk dat vrouwen binnen de groep van minder-validen een extra handicap ondervinden. Daarom moeten er volgens het Bureau van de Commissie extra maatregelen genomen worden om de achterstand van deze vrouwelijke werknemers weg te werken.

Dit kan op de volgende wijze :

- I. Maatregelen ten gunste van vrouwelijke en mannelijke minder-validen.
 1. Gezien CAO 26 en ook andere maatregelen weinig gebruikt worden lijkt een informatiecampagne bij de werkgevers over de tegemoetkomingen die nu reeds bestaan i.v.m. de tewerkstelling van minder-validen in elk geval noodzakelijk.
 2. Het organiseren van een informatiecampagne over het "HORIZON"-programma van de Europese Gemeenschap m.b.t. minder-validen en andere achtergestelde groepen. (zie bijlage).

II. Specifiek voor vrouwelijke minder-validen stelt de commissie volgende maatregelen voor :

1. Naar analogie met de regeling in het industriëel leerlingenwezen kan binnen de toepassing van CAO 26 een gunstiger financieel voordeel voor de werkgevers, bij aanwerving van een vrouwelijke minder-valide, uitgewerkt worden en dit bij voorkeur in de traditioneel mannelijke sectoren.
2. Bij de omschrijving van de risicogroepen in het kader van het tewerkstellingsfonds (0,25%) zijn minder-validen opgenomen, maar deze groep dient meer aandacht te krijgen bij de uitwerking van initiatieven in dit verband.
3. Met het oog op de oprichting van het Paritair Comité voor Beschutte werkplaatsen kunnen positieve acties in de onderhandelingen opgenomen worden, met hierin een bijzondere aandacht voor de doorstroming van minder-valide vrouwen.

Mededeling aan de Lid-Staten tot vaststelling van de richtsnoeren voor operationele programma's/globale subsidies die de Lid-Staten worden verzocht op te stellen in het kader van een communautair initiatief voor gehandicapten en bepaalde kansarme groepen

HORIZON-INITIATIEF

(90/C 327/05)

1. De Commissie heeft op 18 december 1990 besloten tot een communautair initiatief voor gehandicapten en andere kansarme groepen (hierna „Horizon” te noemen), in de zin van artikel 11 van Verordening (EEG) nr. 4253/88.

2. In het kader van Horizon kan communautaire steun worden verleend voor maatregelen en in gebieden die beantwoorden aan de in deze mededeling vastgestelde richtsnoeren en die zijn opgenomen in de door de Lid-Staten ingediende en door de Commissie van de Europese Gemeenschappen goedgekeurde operationele programma's/globale subsidies.

3. De voor steun van de Gemeenschap in het kader van Horizon in aanmerking komende categorieën personen zijn:

- a) zwaar lichamelijk of geestelijk gehandicapten (hierna gehandicapten te noemen);
- b) personen met specifieke moeilijkheden die een beletsel vormen voor hun economische en sociale integratie (hierna kansarmen te noemen).

I. Doelstellingen van het Horizon-initiatief

De doelstellingen van Horizon voor de twee groepen in kwestie zijn:

1. *Gehandicapten:* Dit initiatief heeft ten doel via de uitvoering van transnationale acties de arbeidsmarktpositie van gehandicapten te verbeteren, met name door middel van de beroepsopleiding in de nieuwe technologieën, vooral de opleiding op afstand, en de aanpassing van de infrastructuur aan de specifieke behoeften van gehandicapten. Hun integratie in het arbeidsproces in verschillende economische sectoren, die tot dusverre vanwege de arbeidsomstandigheden onvoldoende is gebleken, dient eveneens te worden verbeterd. In dit verband zal in het kader van transnationale acties gezorgd moeten worden voor de uitwisseling van ervaringen op communautair niveau, die ten doel heeft know-how over te dragen aan de regio's

van doelstelling 1, die minder goed dan de andere regio's van de Gemeenschap zijn voorbereid op de uitvoering van acties ten gunste van deze categorie personen.

Deze uitwisseling van ervaringen zal gestalte moeten krijgen in gezamenlijke acties van de betrokken organisaties, waarvan er zich ten minste één in een regio van doelstelling 1 moet bevinden. Verder zal het Helios-programma (Besluit 88/231/EEG van de Raad in PB nr. L 104 van 23. 4. 1988, blz. 38) worden uitgebreid, dat de bevordering van de werkgelegenheid en de beroepsopleiding en de sociaal-economische en onderwijsintegratie van gehandicapten beoogt, alsook het Handynet-systeem (Besluit 89/658/EEG van de Raad in PB nr. L 393 van 30. 12. 1989, blz. 35) betreffende de technische hulpmiddelen voor de beroepsopleiding en de werkgelegenheid van gehandicapten.

2. *Kansarmen:* Ten einde een beter inzicht te krijgen in het probleem van de langdurige werkloosheid en de verslechtering van de sociaal-economische situatie van bepaalde bevolkingsgroepen, en dus in de oplossingen daarvoor, beoogt de Gemeenschap modelprojecten in de vorm van innoverende acties te stimuleren. In het kader van de bestrijding van sociale uitsluiting en in samenhang met het Armoede-programma (Besluit 89/457/EEG van de Raad in PB nr. L 224 van 2. 8. 1989, blz. 10) hebben deze acties ten doel de plaatselijke handelingsmogelijkheden te versterken en op communautair niveau een netwerk voor de uitwisseling van ervaringen tot stand te brengen, waarmee deze situaties kunnen worden aangepakt en de integratie van de kansarme groepen van de bevolking op de arbeidsmarkt en in de maatschappij kan worden bereikt. De Gemeenschap is voornemens de ontwikkeling van geschikte methoden te ondersteunen, en aanzien het succes van het sociale beleid in de economisch zwakke gebieden grotendeels berust op de mobilisatiecapaciteit van de betrokkenen op plaatselijk niveau, zal zij deze activiteiten aanmoedigen en de uitwisseling van ervaringen op communautair niveau ondersteunen. In ditzelfde verband zal de Gemeenschap acties ondersteunen ten behoeve van personen die plotseling met een voor hen nieuwe sociaal-economische situatie worden geconfronteerd en die door hun buitengewone, massale toevloed het evenwicht op de arbeidsmarkt in de betrokken gebieden, met name de regio's van doelstelling 1, duurzaam verstoren. De Gemeenschap is voornemens maatregelen te ondersteunen ter bevordering van de werkgelegenheid op plaatselijk niveau en voor een op de moeilijkheden van de groepen in kwestie afgestemde beroepsoplei-

ding, voorlichting en adviezen omtrent de sociaal-economische integratie, in combinatie met de beheersing van de taal van het gastland, en maatregelen ter vergemakkelijking van hun vestiging.

II. Voorwaarden om voor steun in aanmerking te komen

Wat de gehandicapten betreft, komt de gehele Gemeenschap in aanmerking voor zover het transnationale acties betreft waarbij ten minste één partner uit een regio van doelstelling 1 betrokken is.

Wat de kansarmen betreft, komt de gehele Gemeenschap in aanmerking; voor de acties die bedoeld zijn om het hoofd te bieden aan plotselinge wijzigingen op de arbeidsmarkt als gevolg van de buitengewone, massale toestroom van personen die in een voor hen volkomen nieuwe economische situatie zijn komen te verkeren, zal voorrang worden gegeven aan de regio's van doelstelling 1, die uit structureel oogpunt moeilijker dan de andere regio's van de Gemeenschap in de specifieke behoeften van de bedoelde categorieën personen kunnen voorzien en het als gevolg van de toevloed van een economisch en sociaal snel te integreren bevolking verstoorte economische evenwicht moeilijker kunnen opvangen.

III. Voor steun in aanmerking komende maatregelen

1. Ten behoeve van de gehandicapten, die moeten worden opgenomen in een niet-beschermde economie, onder andere door een opleiding in een beschermd milieu, kan steun worden verleend aan de volgende activiteiten in de vorm van transnationale acties waarbij ten minste één partner uit een regio van doelstelling 1 betrokken is, en die uitwisselingen van opleidingsprogramma's, opleiders of stagiairs omvatten:

a) — ten behoeve van lichamelijk gehandicapten: beroepsopleiding voor kwalificaties en/of bekwaamheden waarvoor gebruik gemaakt wordt van technologieën die lichamelijk minder belastend zijn, met het doel hen onder meer op te leiden in de nieuwe technologieën; speciale nadruk zal worden gelegd op de acties inzake modulaire afstandsopleiding, waarbij gebruik zal worden gemaakt van de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën die het isolement van gehandicapten kunnen doorbreken en hen in de gelegenheid stellen onder dezelfde voorwaarden als anderen beroepskwalificaties te verwerven;

— ten behoeve van geestelijk gehandicapten: beroepsopleiding en hulp bij het vinden van werk in aan hun vaardigheden aangepaste economische sectoren of beroepen;

— opleiding van opleiders, maatschappelijk werkers, ergotherapeuten, psychologen, beroepskeuzeadviseurs, dovertolken, ergonomen en fysiotherapeuten, onder gebruikmaking van technieken die de overgang van gehandicapten van een beschermde omgeving naar de arbeidsmarkt moeten vergemakkelijken;

b) hulp bij de oprichting van kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's) en coöperaties door gehandicapten of hulp bij de indienstneming van gehandicapten, voor zover deze KMO's of coöperaties in de markteconomie kunnen worden ingepast;

c) aanloopsubsidies voor diensten die tot taak hebben de bestaande structuren ter vergemakkelijking van de opzet en ontwikkeling van ambachtelijke activiteiten of kleine en middelgrote ondernemingen voor gehandicapten toegankelijker te maken;

d) modelprojecten voor de aanpassing van collectieve voorzieningen teneinde deze beter toegankelijk te maken voor lichamelijk gehandicapten, bij voorbeeld signalering, toegang tot het openbare en particuliere vervoer, bewegingsfaciliteiten in gebouwen;

e) verspreiding onder de ondernemingen van de beschikbare ervaringen en technologieën die rekening houden met de problemen van gehandicapten ten einde de collectieve voorzieningen voor hen toegankelijker te maken;

f) aanbrenging in beroepsopleidingscentra van fysio- en ergotherapeutische voorzieningen ter vergemakkelijking van de beroepsopleiding van gehandicapten;

g) opzet of ontwikkeling van informatienetwerken voor de toegang van gehandicapten tot de beroepsopleiding en het arbeidsproces;

h) uitwisseling van ervaringen en deskundigen tussen instanties uit verschillende Lid-Staten die gespecialiseerd zijn in de opleiding van gehandicapten, ten einde de know-how in de Gemeenschap te vergroten en een groep van deskundigen voor de organisatie en de follow-up van de acties in het leven te roepen.

2. Ten aanzien van de personen met specifieke moeilijkheden op het gebied van de economische en sociale integratie en de integratie in het arbeidsproces kunnen de volgende acties in aanmerking komen voor communautaire steun in de vorm van modelprojecten in het kader van transnationale partnerschappen:

a) beroepskeuzevoorlichting en -adviezen;

b) beroepsopleiding, ook die van opbouwwerkers;

c) uitwisseling van opbouwwerkers binnen de Gemeenschap;

d) voorbereidende studies en technische bijstand.

Daarnaast kunnen, met name in de regio's van doelstelling 1, voor mensen die gedwongen zijn zich plotseling aan een volkomen nieuwe sociaal-economische situatie aan te passen, en wanneer de situatie op de arbeidsmarkt door de buitengewone toevloed van deze mensen plotseling verstoord dreigt te raken, de volgende acties worden ondersteund:

- e) maatregelen ter vergemakkelijking van de integratie van deze personen in het arbeidsproces door hun een adequate opleiding of arbeidsmarktrelevante scholing te bieden;
- f) maatregelen in verband met de beroepsopleiding om taalproblemen op te vangen;
- g) voorbereidende en begeleidende maatregelen voor hun kinderen, ten einde de kennis van de moedertaal te verbeteren of bij te houden met het oog op hun integratie in het arbeidsproces;
- h) maatregelen om hen aan het werk te helpen of zich als zelfstandige te vestigen en beroepskeuzevoorlichting en -adviezen;
- i) aanloopsubsidies voor diensten die tot taak hebben de bestaande structuren ter vergemakkelijking van de opzet en ontwikkeling van ambachtelijke activiteiten of kleine en middelgrote ondernemingen voor deze personen toegankelijker te maken;
- j) inrichting van doorgangscentra voor meervoudig gemeenschappelijk gebruik (opvang, voorlichting, vooropleiding).

IV. Bijdrage van de Gemeenschap in de financiering van Horizon

De operationele programma's/globale subsidies zullen door de Lid-Staten en de Gemeenschap gezamenlijk worden gefinancierd. De totale bijdrage van de structuurfondsen in het Horizon-initiatief voor de periode 1990-1993 wordt geraamd op 180 miljoen ecu. Om te beoordelen welke acties voor subsidie in aanmerking komen, zullen de criteria in de verordeningen betreffende de structuurfondsen worden gehanteerd. Voor steun voor de in punt 1, onder c), d), e) en f), in punt 2, onder i) en j), bedoelde maatregelen komen alleen de regio's van doelstelling 1 in aanmerking. De steunpercentages worden overeenkomstig het bepaalde in de verordeningen betreffende de structuurfondsen vastgesteld, met inachtneming van de financieringsmogelijkheden van de betrokken nationale en regionale autoriteiten.

V. Uitvoering

De Lid-Staten die wensen te profiteren van het Horizon-initiatief, worden verzocht hun voorstellen voor operationele programma's of globale subsidies voor elke doelstelling van de structuurfondsen afzonderlijk in te dienen. Deze voorstellen moeten vergezeld gaan van een algemene beoordeling van de situatie, moeten de te bereiken doelstellingen vermelden, en dienen het tijdschema, de criteria en procedures voor de uitvoering, de follow-up en de evaluatie te bevatten.

Vorrang krijgen de gedetailleerde voorstellen voor operationele programma's/globale subsidies die binnen zes maanden na de datum van bekendmaking van deze mededeling in het *Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen* door de Lid-Staten worden ingediend. Na die datum ontvangen voorstellen hoeven door de Commissie niet in behandeling te worden genomen.

Alles correspondentie over deze mededeling dient te worden gericht aan:

Commissie van de Europese Gemeenschappen,
Ter attentie van Directeur-generaal Jean Degimbe van
Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Arbeidsverhoudingen en Sociale Zaken,
Wetstraat 200,
B-1049 Brussel.