

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 oktober 2018

**VERANTWOORDING
VAN DE ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING
voor het begrotingsjaar 2019**

*** 23. FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**

Zie:

Doc 54 3295/ (2018/2019):

- 001: Lijst van verantwoordingen per sectie.
- 002: 01. Dotaties
- 003: 02. FOD Kanselarij van de Eerste Minister
- 004: 06. FOD Beleid en Ondersteuning
- 005: 07. Onafhankelijke organen
- 006: 12. FOD Justitie
- 007: 13. FOD Binnenlandse Zaken
- 008: 14. FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking
- 009: 16. Ministerie van Landsverdediging
- 010: 17. Federale Politie en Geïntegreerde Werking
- 011: 18. FOD Financiën
- 012: 19. Regie der Gebouwen
- 013: 23. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- 014: 24. FOD Sociale Zekerheid
- 015: 25. FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu
- 016: 32. FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie
- 017: 33. FOD Mobiliteit en Vervoer
- 018: 44. POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie
- 019: 46. POD Wetenschapsbeleid
- 020: 51. FOD Financiën, voor de Rijksschuld
- 021: 52. FOD Financiën, voor de Financiering van de Europese Unie
- 022: Verantwoordingen van de begrotingen van de administratieve diensten met boekhoudkundige autonomie
- 023: Verantwoordingen van de begrotingen van de administratieve openbare instellingen met ministerieel beheer
- 024: Verantwoordingen van de begrotingen van de administratieve openbare instellingen met beheersautonomie

* Het nummer van de verantwoording stemt overeen met het nummer van de sectie in de tabellen van de Algemene Uitgavenbegroting.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 octobre 2018

**JUSTIFICATION DU
BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES
pour l'année budgétaire 2019**

*** 23. SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION
SOCIALE**

Voir:

Doc 54 3295/ (2018/2019):

- 001: Liste des justifications par section.
- 002: 01. Dotations
- 003: 02. SPF Chancellerie du Premier Ministre
- 004: 06. SPF Stratégie et Appui
- 005: 07. Organes indépendants
- 006: 12. SPF Justice
- 007: 13. SPF Intérieur
- 008: 14. SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement
- 009: 16. Ministère de la Défense nationale
- 010: 17. Police fédérale et Fonctionnement intégré
- 011: 18. SPF Finances
- 012: 19. Régie des Bâtiments
- 013: 23. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- 014: 24. SPF Sécurité sociale
- 015: 25. SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement
- 016: 32. SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie
- 017: 33. SPF Mobilité et Transports
- 018: 44. SPP Intégration sociale, Lutte contre la pauvreté et Économie sociale
- 019: 46. SPP Politique scientifique
- 020: 51. SPF Finances, pour la Dette publique
- 021: 52. SPF Finances, pour le Financement de l'Union européenne
- 022: Justification des budgets des services administratifs à comptabilité autonome
- 023: Justification des budgets des organismes administratifs publics à gestion ministérielle
- 024: Justification des budgets des organismes administratifs publics à gestion autonome

* Le n° de la justification correspond au n° de la section dans les tableaux du budget général des Dépenses.

| | | |
|--------------|---|---|
| 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-GO! | : | Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture |
| DéFI | : | Démocrate Fédéraliste Indépendant |
| PP | : | Parti Populaire |
| Vuye&Wouters | : | Vuye&Wouters |

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 toezpraken (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

Sectie 23

FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL
OVERLEGORGANISATIEAFDELING 01 :
BELEIDSORGANEN VAN DE VICE-EERSTE
MINISTER EN MINISTER VAN WERK, ECONOMIE EN
CONSUMENTEN, BELAST MET BUITENLANDSE
HANDEL

Bezoldigingen

BA 23 01 0 1 11.00.01

Wedde en representatiekosten van de Minister

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 233 | 237 | 242 | 242 | 242 | 242 | Engagements |
| Vereffeningen | 233 | 237 | 242 | 242 | 242 | 242 | Liquidations |

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.00.02

*Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de
beleidsorganen*

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------|
| Vastleggingen | 2 512 | 3 071 | 3 132 | 3 132 | 3 132 | 3 132 | Engagements |
| Vereffeningen | 2 517 | 3 071 | 3 132 | 3 132 | 3 132 | 3 132 | Liquidations |

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.00.06

Bezoldigingen en vergoedingen van de experts

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 577 | 644 | 657 | 657 | 657 | 657 | Engagements |
| Vereffeningen | 577 | 644 | 657 | 657 | 657 | 657 | Liquidations |

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.40.05

Uitgaven met betrekking tot hospitalisatieverzekering

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | Engagements |
| Vereffeningen | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | Liquidations |

Verklarende nota:

Section 23

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION
SOCIALEDIVISION ORGANIQUE 01 :
ORGANES STRATÉGIQUES DU VICE-PREMIER ET
MINISTRE DE L'EMPLOI, DE L'ECONOMIE ET DES
CONSOMMATEURS, CHARGÉ DU COMMERCE
EXTÉRIEUR

Rémunérations

AB 23 01 0 1 11.00.01

Traitement et frais de représentation du Ministre

Note explicative:

AB 23 01 0 1 11.00.02

*Rémunérations et indemnités des membres des
organes stratégiques*

Note explicative:

AB 23 01 0 1 11.00.06

Rémunérations et indemnités des experts

Note explicative:

AB 23 01 0 1 11.40.05

Dépenses relatives à l'assurance hospitalisation

Note explicative:

Werkingskosten**BA 23 01 0 1 12.11.04***Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica*

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 12 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | Engagements |
| Vereffeningen | 12 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | Liquidations |

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 12.11.19*Werkingskosten van de Beleidscel met uitzondering van de informatica-uitgaven*

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 576 | 568 | 575 | 575 | 575 | 575 | Engagements |
| Vereffeningen | 572 | 568 | 575 | 575 | 575 | 575 | Liquidations |

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 12.21.48*Betalingen voor gedetacheerd personeel*

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 600 | 624 | 636 | 636 | 636 | 636 | Engagements |
| Vereffeningen | 400 | 624 | 636 | 636 | 636 | 636 | Liquidations |

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 74.22.01*Patrimoniale uitgaven*

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | Engagements |
| Vereffeningen | 23 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | Liquidations |

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 74.22.04*Investeringsuitgaven informatica*

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 74 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | Engagements |
| Vereffeningen | 74 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | Liquidations |

Verklarende nota:

Frais de fonctionnement**AB 23 01 0 1 12.11.04***Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique*

Note explicative:

AB 23 01 0 1 12.11.19*Frais de fonctionnement des Organes stratégiques à l'exclusion des dépenses informatiques*

Note explicative:

AB 23 01 0 1 12.21.48*Paiements pour personnel détaché*

Note explicative:

AB 23 01 0 1 74.22.01*Dépenses patrimoniales*

Note explicative:

AB 23 01 0 1 74.22.04*Dépenses d'investissements relatives à l'informatique*

Note explicative:

**ORGANISATIEAFDELING 11 :
BELEIDSORGANEN VAN DE STAATSSECRETARIS
VOOR BUITENLANDSE HANDEL, TOEGEVOEGD
AAN DE MINISTER BESLAST MET BUITENLANDSE
HANDEL**

Bezoldigingen

BA 23 11 0 1 11.00.01

*Wedde, vergoeding en representatiekosten van de
Staatssecretaris*

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 217 | 220 | 224 | 224 | 224 | 224 | Engagements |
| Vereffeningen | 217 | 220 | 224 | 224 | 224 | 224 | Liquidations |

Verklarende nota:

BA 23 11 0 1 11.00.02

*Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de
beleidsorganen*

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 888 | 939 | 958 | 958 | 958 | 958 | Engagements |
| Vereffeningen | 888 | 939 | 958 | 958 | 958 | 958 | Liquidations |

Verklarende nota:

Werkingskosten

BA 23 11 0 1 12.11.04

*Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de
informatica*

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 7 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | Engagements |
| Vereffeningen | 7 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | Liquidations |

Verklarende nota:

BA 23 11 0 1 12.11.19

*Werkingskosten van de Beleidscel met uitzondering
van de informatica-uitgaven*

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 340 | 403 | 408 | 408 | 408 | 408 | Engagements |
| Vereffeningen | 338 | 403 | 408 | 408 | 408 | 408 | Liquidations |

Verklarende nota:

**DIVISION ORGANIQUE 11 :
ORGANES STRATÉGIQUES DU SECRÉTAIRE
D'ÉTAT AU COMMERCE EXTÉRIEUR, ADJOINT AU
MINISTRE CHARGÉ DU COMMERCE EXTÉRIEUR**

Rémunérations

AB 23 11 0 1 11.00.01

*Traitement, indemnité et frais de représentation du
Secrétaire d'Etat*

Note explicative:

AB 23 11 0 1 11.00.02

*Rémunérations et indemnités des membres des
organes stratégiques*

Note explicative:

Frais de fonctionnement

AB 23 11 0 1 12.11.04

*Dépenses diverses de fonctionnement relatives à
l'informatique*

Note explicative:

AB 23 11 0 1 12.11.19

*Frais de fonctionnement des Organes stratégiques à
l'exclusion des dépenses informatiques*

Note explicative:

BA 23 11 0 1 12.21.48
Betalingen voor gedetacheerd personeel

AB 23 11 0 1 12.21.48
Paiements pour personnel détaché

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 0 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 0 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative

BA 23 11 0 1 74.22.01
Patrimoniale uitgaven

AB 23 11 0 1 74.22.01
Dépenses patrimoniales

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 3 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | Engagements |
| Vereffeningen | 3 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 11 0 1 74.22.04
Investeringsuitgaven informatica

AB 23 11 0 1 74.22.04
Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 1 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | Engagements |
| Vereffeningen | 1 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

ORGANISATIEAFDELING 21 : BEHEERSORGANEN

Toegewezen opdrachten:

Activiteiten van de Stafdiensten

Het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten voorziet in de oprichting van de volgende stafdiensten :

- Stafdienst Budget en Beheerscontrole ;
- Stafdienst Personeel en Organisatie ;
- Stafdienst Informatie- en Communicatie-technologie.

Deze stafdiensten hebben de opdracht binnen hun activiteitsdomeinen niet alleen de beleidslijnen van het management uit te voeren, maar ook vanuit hun specifieke technische kennis en vaardigheden de beheersfunctie van het management te onderbouwen.

Stafdienst Budget en Beheerscontrole :

- Voorbereiding en opvolging van de begroting ;
- Nazicht en vereffening van de schuldvorderingen met betrekking tot het uitvoeren van werken en de levering van goederen en diensten alsook alle andere betalingen ;
- Opstellen van de toekenningbesluiten van toelagen en dotaties.

Stafdienst Personeel en Organisatie :

Belangrijkste opdracht:

Ter beschikkingstelling aan de organisatie van de competenties noodzakelijk voor het behalen van haar doelstellingen door middel van de aanwerving, de leiding, de evaluatie, de motivering en de ontwikkeling van haar medewerkers en medewerksters in nauwe samenwerking met het management.

De stafdienst Personeel en Organisatie is samengesteld door 4 directies: de directie van de HR-strategie, de directie van de planning, de selectie en de loopbaan, de directie van de personeelsadministratie en de directie van de ontwikkeling en de begeleiding.

DIVISION ORGANIQUE 21 : ORGANES DE GESTION

Missions assignées:

Activités des Services d'encadrement

L'arrêté royal du 2 octobre 2002 relatif à la désignation et à l'exécution des fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux prévoit la création des services d'encadrement suivants :

- Service d'encadrement Budget et Contrôle de la gestion ;
- Service d'encadrement Personnel et Organisation ;
- Service d'encadrement Technologie de l'information et de la communication.

Ces services d'encadrement sont chargés au sein de leur domaine d'activités d'assurer non seulement la mise en œuvre des lignes de politique mais, par leurs connaissances et leurs aptitudes techniques spécifiques, de soutenir également la fonction de gestion du management.

Service d'encadrement Budget et Contrôle de la gestion :

- Préparation et suivi du budget ;
- Vérification et liquidation des créances relatives à l'exécution de travaux et à la fourniture de biens et de services ainsi que de tous les autres paiements ;
- Elaboration des arrêtés d'octroi de subventions et de dotations.

Service d'encadrement Personnel et Organisation :

Mission principale :

Mettre à la disposition de l'organisation les compétences nécessaires à l'atteinte de ses objectifs en engageant, dirigeant, évaluant, motivant et développant les collaborateurs et collaboratrices du SPF en étroite collaboration avec le management.

Le service d'encadrement Personnel et Organisation est composé de 4 directions : la direction de la stratégie RH, la direction du planning, de la sélection et de la carrière, la direction de l'administration du personnel et la direction du développement et de l'accompagnement.

De belangrijkste opdrachten van deze directies zijn:

De Directie van de HR-strategie :

- Omschrijving en uitvoering van de HR-strategie
- Ontwikkeling en interne controle van HR

- Coördinatie en beheer van projecten
- Veranderingsmanagement en beheer van HR-performantie

De directie van de planning, de selectie en de loopbaan:

- Opstellen, monitoren en uitvoeren van het personeelsplan
- Beheer van de cartografie van de beroepen van de FOD
- Opstellen van de functiebeschrijvingen en de ponderatie

De directie van de personeelsadministratie:

- Beheer van de individuele arbeidsrelaties (in en uitdiensttredingen)
- Loonbeheer, beheer van de arbeidstijd, beheer van de woon-werkverplaatsingen

- Beheer van de arbeidsongevallen en beroepsziekten

De directie van de ontwikkeling en de begeleiding :

- Onthaal en integratie van de nieuwe medewerkers
- Beheer van de evaluatiecycli
- Ontwikkeling van de competenties en de kennis

- Begeleiding van de personeelsleden, de managers en de teams
- Collectieve voordelen

Stafdienst Informatie- en Communicatie technologieën :

- Organisatie en coördinatie van de informatica in het departement ;
- Studie van de mogelijkheden inzake geautomatiseerde informatieverwerking ;
- Ontwikkeling en onderhoud van informatiesystemen.

Personeel

Les principales missions assignées à ces directions sont :

La direction de la stratégie RH :

- Définition et mise en œuvre de la stratégie RH
- Processus et contrôle interne en matière de RH

- Coordination et gestion des projets
- Gestion du changement et performance RH

La direction du planning, de la sélection et de la carrière :

- Elaboration, monitoring et mise en œuvre du plan de personnel
- Gestion de la cartographie des métiers du SPF

- Elaboration des descriptions de fonction et pondération

La direction de l'administration du personnel :

- Gestion des relations individuelles de travail (entrées en service et départs)
- Gestion de la paie, gestion du temps de travail et gestion des déplacements résidence-lieu de travail
- Gestion des accidents de travail et maladies professionnelles

La direction du développement et de l'accompagnement :

- Accueil et intégration des nouveaux collaborateurs
- Gestion des cycles d'évaluation
- Développement des compétences et des connaissances
- Accompagnement des collaborateurs, des managers et des équipes
- Avantages collectifs

Service d'encadrement Technologies de l'information et de la communication :

- Organisation et coordination de l'informatique au sein du département ;
- Etude des possibilités en matière de traitement automatisé de l'information ;
- Développement et maintenance des systèmes d'information.

Personnel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 01 oktober 2018

Effectifs (unités physiques) – situation au 01 octobre 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|-----------|--------------|
| Managers | 3 | Managers |
| A | 35 | A |
| B | 37 | B |
| C | 16 | C |
| D | 2 | D |
| Totaal | 93 | Total |

| Uitgaven (in duizend euro) | | | Dépenses (en milliers d'euros) | | | | |
|----------------------------|-------------|----|--------------------------------|-------|--------------|----------------|-------------|
| Statuut | PA B.A. | Sc | 2017 | 2018 | 2019 | Statut | PA A.B. |
| Statutair | 01 11.00.03 | c | 4 485 | 4 600 | 4 736 | Statutaire | 01.11.00.03 |
| | | b | 4 485 | 4 600 | 4 736 | | |
| Niet-statutair | 01 11.00.04 | c | 301 | 400 | 400 | Non-statutaire | 01.11.00.04 |
| | | b | 301 | 400 | 400 | | |
| Totalen | | c | 4 786 | 5 000 | 5 136 | Totaux | |
| | | b | 4 786 | 5 000 | 5 136 | | |

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

BA 23 21 0 2 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfkosten, de forfaitaire onkostenvergoedingen en andere.

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

AB 23 21 0 2 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-----------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 24 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | Engagements |
| Vereffeningen | 24 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

DIENSTEN VAN DE VOORZITTER

Toegewezen opdrachten:

De Voorzitter van het Directiecomité heeft als algemene taak het bijdragen tot de ontwikkeling van een strategische visie en het coördineren van de uitvoering van de strategische en operationele plannen inzake werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden en arbeidsbetrekkingen. In het kader van deze algemene taak zorgt hij ook voor de coördinatie van de operationele diensten en de stafdiensten.

Naast deze algemene taak heeft hij ook de leiding van de volgende horizontale ondersteunende diensten :

- Afdeling van het algemeen beleid en de strategie
- Directie van de aankoop en de logistiek
- Interne dienst voor de preventie en bescherming op het werk
- Afdeling van de communicatie en de vertalingen

Activiteiten van de diensten van de voorzitter:

40/02 Afdeling van het algemeen beleid en de strategie, directie van de aankoop en de logistiek, interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

De Afdeling van het algemeen beleid en de strategie verricht de volgende taken:

- Opvolging van het Directiecomité en de managementcel

Cel Administratieve coördinatie

- Betrekkingen van de administratie met de Koning en de minister;
- Registreren, doorzenden, coördineren en opvolgen van de dossiers;
- Beheer van de procedures omtrent de validatie en de verspreiding van de normen (wetten en besluiten) voortgebracht door de FOD;
- Administratieve coördinatie van de diensten die onder het gezag van de voorzitter geplaatst zijn;
- Archiefbeheer;
- Klachtenbeheer.

Cel Strategie en interne controle

- Voorbereiden, coördineren, onderhandelen en opvolgen van de beheersovereenkomst;
- Interne controle;

SERVICES DU PRÉSIDENT

Missions assignées:

Le Président du Comité de direction a pour mission générale de contribuer au développement d'une vision stratégique ainsi qu'à la coordination de l'exécution des plans stratégiques et opérationnels concernant l'emploi, les conditions et les relations de travail. Dans le cadre de cette mission générale, il se charge également de la coordination des services opérationnels et des services d'encadrement.

Parallèlement à cette tâche générale, il assure également la direction des services horizontaux de soutien suivants :

- Division de la politique générale et de la stratégie
- Direction des achats et de la logistique
- Service interne de prévention et de protection au travail
- Division de la communication et de la traduction

Activités des services du président:

40/02 Division de la politique générale et de la stratégie, direction des achats et de la logistique, service interne de prévention et de protection au travail

La Division de la politique générale et de la stratégie exécute les tâches suivantes :

- Suivi du Comité de direction et de la Cellule de management

Cellule Coordination administrative

- Relations de l'administration avec le Roi et le ministre;
- Enregistrement, transmission, coordination et suivi des dossiers;
- Gestion des procédures relatives à la validation et à la diffusion des normes (lois et arrêtés) produites par le SPF;
- Coordination administrative des services placés sous l'autorité du président;
- Gestion archivistique;
- Gestion des plaintes.

Cellule Stratégie et contrôle interne

- Préparation, coordination, négociation et suivi du contrat d'administration;
- Contrôle interne;

- Kwaliteitsbewaking.

Cel Transversaal beleid

Bijstaan van de voorzitter bij departementale en interdepartementale materies, waaronder:

- Informatieveiligheid, veiligheidsmachtigingen en GDPR;
- Crisiscel;
- Duurzame ontwikkeling (met inbegrip van EMAS en mobiliteitsbeleid);
- Diversiteitsbeleid en gender mainstreaming;
- Kennismanagement.

De Directie van de aankoop en de logistiek verricht de volgende taken :

- Logistieke ondersteuning van de administratie (beheer en onderhoud van de gebouwen, verzending van de brieven, transport, restaurant, vergaderlokalen, onthaal en telefooncentrale, inventaris, verzekeringen).
- Beheer van de aankopen voor de administratie:
 - Plaatsen van de overheidsopdrachten voor leveringen en diensten
 - Beheer van de bestellingen via e-catalogue
 - Beheer en uitwerking van meerjarenplanning van de behoeften en de aankopen van de FOD Werkgelegenheid
 - Vertegenwoordiging van het departement bij het strategisch federaal aankoopoverleg

De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk verricht de volgende taken :

- In de FOD de opdrachten vervullen die zijn voorgeschreven door de Codex over het welzijn op het werk en door het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming.

40/04 Afdeling van de communicatie en de vertaling

- Management de la qualité.

Cellule Politique transversale

Assistance du président sur les matières départementales et interdépartementales transversales, notamment:

- Sécurité de l'information, habilitations de sécurité et RGD;
- Cellule de crise;
- Développement durable (y compris EMAS et politique de mobilité);
- Politique de diversité et gender mainstreaming;
- Gestion des connaissances.

La Direction des achats et de la logistique exécute les tâches suivantes :

- Le soutien logistique de l'administration (gestion et entretien des bâtiments, expédition des courriers, transports, restaurant, salles de réunion, accueil et centrale téléphonique).
- La gestion des achats pour l'administration :
 - Passation des marchés publics de fournitures et de services
 - Gestion des commandes via e-catalogue
 - Gestion et élaboration du planning pluriannuel des besoins et des achats du SPF Emploi
 - Représentation du SPF Emploi au réseau de concertation stratégique des achats fédéraux

Le Service interne de prévention et de protection au travail exécute les tâches suivantes :

- Exécution des missions prescrites par le Code sur le bien-être au travail et par le Règlement général pour la protection du travail dans le SPF

40/04 Division de la communication et de la traduction

De activiteiten van de Afdeling van de communicatie en de vertalingen worden uitgevoerd door twee directies.

De Directie van de communicatie verricht de volgende activiteiten :

- Coördinatie van de uitwerking en uitvoering van de communicatie van de FOD;
- Advies en bijstand aan de administraties van de FOD inzake communicatie ;
- Interne, institutionele en event communicatie ;
- Relaties met de pers en de media, monitoring van de media;
- Vertegenwoordiging van het departement op het vlak van informatie, communicatie en administratieve vereenvoudiging ;
- Coördinatie van de publicaties en websites van de FOD en bijdrage aan portaalsites en thematische websites;
- Beheer van de sociale media-accounts van de FOD, monitoring van sociale media, uitwerken socialemediabeleid;
- Huisstijl en visuele identiteit van de FOD;
- Advies over de inrichting van ruimtes;
- Advies over usability en design van applicaties en websites.

De Directie van de vertalingen verricht de volgende activiteiten:

- Vertaling van de door alle diensten van het departement gevraagde teksten;
- Simultaanvertalingen van (met name) vergaderingen in het kader van het sociaal overleg (paritaire comités en verzoeningsbureaus) en van conferenties en studiedagen georganiseerd door de FOD.

40/2 Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen

Met ingang van 1 januari 2018, worden de kredieten inzake de diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen overgeheveld naar de sectie 07 – Autonome instellingen/BOSA en de sectie 12 – Fod Justitie.

40/6 Federale Belgische publieke bijdrage aan het Europees sociaal fonds

Les activités de la Division de la communication et de la traduction sont menées par deux directions.

La Direction de la communication effectue les activités suivantes :

- Coordination de l'élaboration et de la mise en œuvre de la communication du SPF ;
- Conseil et assistance aux administrations du SPF en matière de communication ;
- Communication interne, institutionnelle et événementielle;
- Relations avec la presse et les médias, monitoring médiatique ;
- Représentation du département en matière d'information, de communication et de simplification administrative ;
- Coordination des publications et sites web du SPF et contribution aux sites portail et aux sites web thématiques ;
- Gestion des comptes de médias sociaux du SPF, monitoring des médias sociaux, développement de la politique des médias sociaux ;
- Identité visuelle du SPF ;
- Conseil en matière d'aménagement des espaces ;
- Conseil en matière d'utilisabilité et de design des applications et des sites web.

La Direction de la traduction effectue les activités suivantes :

- La traduction écrite des textes demandés par tous les services du département ;
- La traduction simultanée (notamment) des réunions de concertation sociale (commissions paritaires et bureaux de conciliation) et des conférences et journées d'études organisées par le SPF.

40/2 Diversité, interculturalité et égalité des chances

A partir du 1^{er} janvier 2018, le budget concernant la compétence de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances a été transféré aux sections 07 – Organismes autonomes/BOSA et 12 – SPF Justice.

40/6 Contribution fédérale publique belge au fonds social européen

Genderdimensie:

Ingevolge de akkoorden die de Belgische staat verbinden met het Europees sociaal fonds, via de federale Belgische publieke bijdrage, dient de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de Europese criteria te respecteren. Binnen deze criteria worden bepaalde transversale dimensies opgenomen zoals Gender mainstreaming, ecologie of nog innovatie.

De integratie van de genderdimensie in de studies en de seminaries vertaalt zich door :

1. Een bijzondere aandacht voor de ventilatie van de statistieken volgens sekse, vooral wat de onderzoeken betreft;
2. Een poging om een evenwicht te bereiken tussen mannen en vrouwen tijdens seminaries, workshops...;
3. De tussenkomst van een spreker gesensibiliseerd om de genderdimensie in een juist daglicht te plaatsen ingeval deze in vraag wordt gesteld.

Daarenboven bestaat er een nauwe samenwerking tussen de Fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Zo probeert de Fod een vertegenwoordiger van het Instituut af te vaardigen naar het begeleidingscomité van elk project.

Bestaansmiddelenprogramma 40/0**Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren :**

BA 23 40 0 1 03.10.01

Betaling van de bedragen verschuldigd aan de controleorganen van de Staat bij, en voor rekening van, de instellingen van openbaar nut

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 6 | 94 | 96 | 96 | 96 | 96 | Engagements |
| Vereffeningen | 69 | 94 | 96 | 96 | 96 | 96 | Liquidations |

Verklarende nota:

Reglementaire basissen :

- Wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, inzonderheid de artikelen 9 en 13 ;
- KB van 9 april 1954 houdende regeling van de bevoegdheden van de revisoren van openbare instellingen.

Dimension genre:

Suite aux accords liants l'Etat belge au Fonds social européen, via la contribution fédérale publique belge, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale doit se conformer aux critères européens. Parmi ceux-ci, on retrouve la prise en compte de certaines dimensions transversales telles que le Gender mainstreaming, l'écologie ou encore l'innovation.

L'intégration de la dimension genre dans les études et les séminaires se traduit par :

1. Une attention particulière sur la ventilation des statistiques selon le sexe, surtout pour les recherches ;
2. Une tentative d'équilibre entre les intervenants hommes et femmes lors de séminaires, workshops... ;
3. L'intervention d'un orateur sensibilisé à la question du Genre si cela s'avère pertinent.

De plus, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale travaille en étroite collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. En effet, le SPF essaie qu'un représentant de l'Institut soit présent au comité d'accompagnement de chaque projet.

Programme de subsistance 40/0**Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :**

AB 23 40 0 1 03.10.01

Paiement des montants dus aux organes de contrôle auprès, et pour le compte, des Organismes d'intérêt public

Note explicative:

Bases réglementaires :

- Loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, notamment les articles 9 et 13 ;
- A.R. du 9 avril 1954 réglant les attributions des réviseurs d'organismes d'intérêt public.

Verantwoording van de kredietbedragen :

Betaling van de forfaitaire vergoedingen aan regeringscommissarissen en van de prestaties van de bedrijfsrevisoren bij de openbare instellingen, uitgevoerd op basis van de gestorte bedragen door deze instellingen op rekening n° 000-2005842-76 van het departement.

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 01 oktober 2018

Justification des montants du crédit :

Paiement des indemnités forfaitaires aux commissaires du Gouvernement et des prestations des réviseurs d'entreprises auprès des organismes d'intérêt public, effectué sur base des montants versés par ces organismes sur le compte n° 000-2005842-76 du département.

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 01 octobre 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|------------|--------------|
| Managers | 0 | Managers |
| A | 35 | A |
| B | 10 | B |
| C | 16 | C |
| D | 103 | D |
| Totaal | 164 | Total |

| Uitgaven (in duizend euro) | | | | Dépenses (en milliers d'euros) | | | |
|----------------------------|-------------|----|-------|--------------------------------|--------------|----------------|-------------|
| Statuut | PA B.A. | Sc | 2017 | 2018 | 2019 | Statut | PA A.B. |
| Statutair | 01 11.00.03 | c | 3 844 | 4 246 | 4 244 | Statutaire | 01.11.00.03 |
| | | b | 3 819 | 4 246 | 4 244 | | |
| Niet-statutair | 01 11.00.04 | c | 3 666 | 3 828 | 3 827 | Non-statutaire | 01.11.00.04 |
| | | b | 3 644 | 3 828 | 3 827 | | |
| Totalen | | c | 7 510 | 8 074 | 8 071 | Totaux | |
| | | b | 7 463 | 8 074 | 8 071 | | |

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vaste en stagedoend statutair personeel

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

BA 23 40 0 1 11.40.05

Allerhande uitgaven voor sociaal dienstbetoon

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

AB 23 40 0 1 11.40.05

Dépenses diverses du service social

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-----------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 79 | 99 | 98 | 98 | 98 | 98 | Engagements |
| Vereffeningen | 78 | 99 | 98 | 98 | 98 | 98 | Liquidations |

Verklarende nota :
Reglementaire basissen :

- K.B. van 24 februari 1954 houdende oprichting van een sociale dienst bij de diensten van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg ;

Note explicative :
Bases réglementaires :

- A.R. du 24 février 1954 créant un service social auprès des services du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale ;

- KB van 27 januari 1959 houdende de splitsing van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg en verdeling van de bevoegdheden en taken tussen het Ministerie van Arbeid en het Ministerie van Sociale Voorzorg ;
- M.B. van 25 februari 1954 houdende organisatie en werking van de sociale dienst bij de diensten van het Ministerie van Arbeid en van Sociale Voorzorg.

- A.R. du 27 janvier 1959 réglant la scission du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale et répartissant les attributions et les emplois entre le Ministère du Travail et le Ministère de la Prévoyance sociale ;
- A.M. du 25 février 1954 réglant l'organisation et le fonctionnement du service social auprès des services du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

DETAILDETAIL

| | | |
|---|---------------|---|
| Collectieve en individuele tegemoetkomingen (sinterklaascheques, geboortepremies,...) | 39 700 | Interventions individuelles et collectives (chèques Saint-Nicolas, primes de naissance,...) |
| Tegemoetkomingen ten baten van de sportieve, culturele en andere groeperingen | 6 800 | Interventions en faveur des groupements sportifs, culturels et autres |
| Tegemoetkomingen ten bate de kinderopvang tijdens de schoolvacanties | 6 000 | Interventions en faveur de l'accueil des enfants pendant les congés scolaires |
| Hospitalisatieverzekering | 45 500 | Assurance hospitalisation |
| Totaal | 98 000 | Total |

BA 23 40 0 1 83.00.01
Leningen aan het personeel

AB 23 40 0 1 83.00.01
Prêts au personnel

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | - | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | Engagements |
| Vereffeningen | - | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | Liquidations |

Verklarende nota :
Reglementaire basissen :

Dit bedrag werd in mindering gebracht van de kredieten van de sociale dienst. Het bedrag is bestemd voor ambtenaren die, omwille van persoonlijke redenen, nood hebben aan gerichte financiële hulp (lening zonder interest). De terugbetaling gebeurt volgens een afbetaalplan.

K.B. van 24 februari 1954 houdende oprichting van een sociale dienst bij de diensten van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg

Note explicative :
Bases réglementaires :

Ce montant a été déduit du budget global du service social. Il est destiné aux agents qui, pour des raisons personnelles, ont besoin d'une aide financière ponctuelle (prêt sans intérêt), remboursable selon un plan échelonné.

A.R. du 24 février 1954 créant un service social auprès des services du Ministère du travail et de la Prévoyance sociale

Activiteit 02: Werkingskosten

(in duizend euro)

Activité 02: Frais de fonctionnement

(en milliers d'euros)

| B.A./ A.B. | Aard | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Nature |
|---------------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|
| 02 12.11.01 c | Werkingskosten | 1 316 | 1 625 | 1 613 | 1 613 | 1 613 | 1 613 | Fonctionnement |
| 02 12.11.01 b | Werkingskosten | 1 248 | 1 637 | 1 625 | 1 625 | 1 625 | 1 625 | Fonctionnement |
| 02 12.11.04 c | Informatica | 2 564 | 2 568 | 3 718 | 3 718 | 3 718 | 3 718 | Informatique |
| 02 12.11.04 b | Informatica | 1 404 | 2 577 | 3 728 | 3 728 | 3 728 | 3 728 | Informatique |
| 02 12.11.07 c | Inrichting | 15 | 15 | 46 | 46 | 46 | 46 | Installation |
| 02 12.11.07 b | Inrichting | 15 | 15 | 46 | 46 | 46 | 46 | Installation |
| 02 12.11.99 c | Vergoedingen | 11 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | Indemnités |

| | | | | | | | | |
|--|----------------------|-------|-------|--------------|-------|-------|-------|--------------------|
| 02 12.11.99 b | Vergoedingen | 11 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | Indemnités |
| 02 12.21.20 c | Lopende lev. | 568 | 598 | 594 | 594 | 594 | 594 | Fourn. Courantes |
| 02 12.21.20 b | Lopende lev. | 568 | 599 | 595 | 595 | 595 | 595 | Fourn. Courantes |
| 02 74.10.01 c | Uitrust. Roll. Mat.. | - | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | Equip. Mat. Roul. |
| 02 74.10.01 b | Uitrust. Roll. Mat. | - | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | Equip. Mat. Roul. |
| 02 74.22.01 c | Uitrusting | 19 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | Equipement |
| 02 74.22.01 b | Uitrusting | 19 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | Equipement |
| 02 74.22.04 c | Uitrust. Inform. | 891 | 553 | 549 | 549 | 549 | 549 | Equip. Informatiq. |
| 02 74.22.04 b | Uitrust. Inform. | 909 | 559 | 555 | 555 | 555 | 555 | Equip. Informatiq. |
| 02 74.22.15 c | Energiebesp. Inv. | 0 | - | - | - | - | - | Invest. Energie |
| 02 74.22.15 b | Energiebesp. Inv. | 0 | - | - | - | - | - | Invest. Energie |
| Algemene totalen/ Totaux généraux | c | 5 384 | 5 461 | 6 622 | 6 622 | 6 622 | 6 622 | c |
| | b | 4 174 | 5 490 | 6 652 | 6 652 | 6 652 | 6 652 | b |

Verklarende nota :
Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven ;

BA 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica ;

BA 12.11.07

Uitgaven voor uitzonderlijke aankopen van niet-duurzame goederen en van diensten ;

BA 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere ;

BA 12.21.04

Werkingsuitgaven ICT-SMALS

BA 12.21.20

Lopende leveringen aan de Regie der gebouwen voor eerste inrichtingskosten en andere lopende leveringen ;

BA 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel ;

BA 74.22.01

Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven ;

BA 74.22.04

Investeringsuitgaven inzake de informatica ;

BA 74.22.15

Energiebesparende investeringen.

Note explicative :
Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

AB 12.11.04

Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique ;

AB 12.11.07

Dépenses pour achats exceptionnels de services et d'acquisition de biens non durables ;

AB 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres ;

AB 12.21.04

Frais de fonctionnement ICT-SMALS

AB 12.21.20

Fournitures courantes à la Régie des bâtiments pour des frais de première installation et autres fournitures courantes ;

AB 74.10.01

Dépenses d'investissement pour l'acquisition de matériel roulant ;

AB 74.22.01

Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables et des services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

AB 74.22.04

Dépenses d'investissement relatives à l'informatique ;

AB 74.22.15

Investissements en vue d'économiser l'énergie.

BA 23 40 0 2 21.60.01
Rente op schuld binnen de overheidssector

AB 23 40 0 2 21.60.01
Intérêts de la dette publique dans le secteur public

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | - | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | - | - | - | - | - | - | Liquidations |

Activiteit 04 : Communicatie

Activité 04 : Communication

BA 23 40 0 4 12.11.01
Werkingskosten met betrekking tot het communicatiebeleid

AB 23 40 0 4 12.11.01
Frais de fonctionnement relatifs à la politique de la communication

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 79 | 123 | 122 | 122 | 122 | 122 | Engagements |
| Vereffeningen | 148 | 123 | 122 | 122 | 122 | 122 | Liquidations |

Verklarende nota:
Zie globale verantwoording:

Note explicative:
Voir justification globale:

BA 12.11.01
Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

AB 12.11.01
Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Activiteit 06 : Studies

Activité 06 : Etudes

BA 23 40 0 6 12.11.33
Studies, onderzoeken en navorsingen door de universitaire studiecentra, private studiecentra of door personen vreemd aan de Administratie betreffende de actieve werkgelegenheidspolitiek, de arbeidsveiligheid en de vrouwenarbeid.

AB 23 40 0 6 12.11.33
Etudes, enquêtes et recherches par des centres universitaires, des centres privés ou par des personnes étrangères à l'Administration et relatives à la politique active de l'emploi, à la sécurité du travail et au travail des femmes.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 37 | 352 | 350 | 350 | 350 | 350 | Engagements |
| Vereffeningen | 37 | 353 | 351 | 351 | 351 | 351 | Liquidations |

Verklarende nota:

In het kader van het nastreven van zijn fundamentele doelstellingen, namelijk de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het algemeen, de verbetering van de toestand van de werkgelegenheid, moet de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg geregeld studies en onderzoeken verrichten in de domeinen die tot zijn bevoegdheid behoren.

Sommige van deze studies moeten een bepaalde omvang hebben teneinde efficiënt hulpmiddelen te vormen voor het nemen van beslissingen. Daarom moet een beroep kunnen worden gedaan op de medewerking van universitaire centra, private of zelfstandige specialisten.

Note explicative:

Dans le cadre de la poursuite de ses objectifs fondamentaux, à savoir l'amélioration de la situation de l'emploi, le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est tenu de procéder régulièrement à des études et recherches dans les domaines de sa compétence.

Certaines de ces études doivent avoir une certaine ampleur afin de constituer des outils efficaces d'aide à la prise de décisions. Aussi, il doit être fait appel à la collaboration de centres universitaires, de centres privés ou de spécialistes indépendants.

Genderdimensie

Talrijke studies en onderzoeken uitbesteed of uitgevoerd door de FOD, houden rekening met de genderdimensie.

Reeds in het lastenboek, wordt het gendercriterium onder de aandacht geplaatst van de onderaannemers (universiteiten, enz....). Deze worden uitgenodigd een paragraaf in te lassen die aantoont dat de problematiek inzake de genderdimensie in overweging wordt genomen.

Daarenboven, zoals blijkt uit de benaming van de basisallocatie, wordt een gedeelte van de te realiseren studies specifiek afgestemd op vrouwenarbeid.

Activiteit 07 : REACH

BA 23 40 0 7 12.21.21

Werkingskosten met betrekking tot REACH

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | - | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | - | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Vanaf 1 januari 2014, werden de REACH kredieten overgeheveld naar de FOD Volksgezondheid.

**Activiteitenprogramma 40/1
Internationale samenwerking**

Pro memorie : cfr. Programma 56/1

**Activiteitenprogramma 40/2
Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen**

Pro memorie

Met ingang van 1 januari 2018, worden de kredieten van het programma 40/2 overgeheveld naar de Fod Justitie, met uitzondering van de dotaties aan Myria, Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen die worden overgeheveld naar de sectie 07 – Autonome instellingen/Bosa

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

Dimension Genre:

De nombreuses études et enquêtes commanditées par le SPF prennent en compte la dimension genre.

Le genre est un critère sur lequel est attirée l'attention des sous-traitants (universités, etc...) dès le cahier des charges. Ceux-ci sont invités à insérer un paragraphe démontrant qu'ils ont envisagé la problématique sous l'aspect genre.

De plus, comme le libellé de cette allocation de base l'indique, une partie des études réalisées porte spécifiquement sur le travail des femmes.

Activité 07 : REACH

AB 23 40 0 7 12.21.21

Frais de fonctionnement relatifs au REACH

Note explicative:

Les crédits REACH ont été transférés au SPF Santé Publique à partir du 1^{er} janvier 2014.

**Programme d'activités 40/1
Collaboration internationale**

Pour mémoire : cfr. Programme 56/1

**Programme d'activités 40/2
Diversité, interculturalité et égalité des chances**

Pour mémoire

A partir du 1^{er} janvier 2018, les crédits du programme 40/2 sont transférés au SPF Justice, sauf les dotations à Myria, Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui sont transférées à la section 07 – Organismes autonomes/BOSA.

Cfr. Les allocations de base ci-après

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 01 oktober 2018

Effectifs (unités physiques) – situation au 01 octobre 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|----------|--------------|
| Managers | | Managers |
| A | 3 | A |
| B | | B |
| C | | C |
| D | | D |
| Totaal | 3 | Total |

BA 23 40 2 0 11.00.03

AB 23 40 2 0 11.00.03

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 135 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 135 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 12.11.01

Erelonen advocaten in het kader van het gelijkekansenbeleid

AB 23 40 2 0 12.11.01

Frais d'honoraires des avocats relatifs à la politique de l'égalité des chances

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 9 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 44 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 12.11.33

Werkingskosten met betrekking tot de diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen

AB 23 40 2 0 12.11.33

Frais de fonctionnement relatifs à la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 0 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 0 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.11

Toelagen aan privéorganisaties in het kader van de diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen.

AB 23 40 2 0 33.00.11

Subventions à des organismes privés dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 0 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 0 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.33

Toelage toegekend aan het onthaalcentrum Surya.

AB 23 40 2 0 33.00.33

Subvention octroyée au centre d'accueil Surya.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 276 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 276 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.34

Toelage toegekend aan het onthaalcentrum Pag-Asa.

AB 23 40 2 0 33.00.34

Subvention octroyée au centre d'accueil Pag-Asa.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 276 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 276 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.35

Toelage toegekend aan het onthaalcentrum Payoke

AB 23 40 2 0 33.00.35

Subvention octroyée au centre d'accueil Payoke.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 276 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 276 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

Genderdimensie:

De toelagen die aan de vzw Surya, Pag Asa en Payoke worden toegekend voor rekening van de begroting van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, hebben tot doel de begunstigde er toe in staat te stellen hun activiteiten in verband met de specifieke opvang en begeleiding van slachtoffers van mensenhandel voort te zetten, in het bijzonder van de mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting, waarvan vrouwen het voornaamste slachtoffer zijn.

Dimension genre:

Les subventions octroyées à l'asbl Surya, Pag-Asa et Payoke, à charge du budget du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ont pour objectif de permettre au bénéficiaire de continuer ses activités en matière d'accueil et d'accompagnement spécifiques des victimes de la traite des êtres humains, en accordant une attention particulière aux femmes victimes de traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle, principales victimes de cette forme d'exploitation.

BA 23 40 2 0 41.40.01

Dotatie aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

AB 23 40 2 0 41.40.01

Dotation à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|-------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 6 074 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 6 074 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werd opgericht bij de wet van 16 december 2002, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 december 2002.

Het Instituut heeft als doel te waken over het respect van gelijkheid tussen vrouwen en mannen, elke vorm van discriminatie en ongelijkheid gebaseerd op het geslacht te bestrijden, en het uitbouwen van instrumenten en strategieën op basis van een geïntegreerde benadering van de genderdimensie.

Het neemt de bevoegdheden over die vroeger waren uitgeoefend door de Directie van de gelijke kansen van de FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg, waarvan het personeel op 1 juni 2003 werd overgeheveld.

Het Instituut heeft het statuut van een organisme van openbaar nut – categorie B.

La loi du 16 décembre 2002, publiée au Moniteur belge du 31 décembre 2002, a créé l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basées sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre.

Il reprend les compétences dévolues à la Direction de l'égalité des chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dont il a accueilli le personnel par transfert au 1er juin 2003.

L'Institut est doté du statut d'organisme public – catégorie B.

BA 23 40 2 0 41.40.13

Toelagen aan publieke organisaties in het kader van de diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen.

AB 23 40 2 0 41.40.13

Subvention aux organismes publics dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 110 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 110 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 41.40.14

Dotatie aan het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme - Unia

AB 23 40 2 0 41.40.14

Dotation au Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations - Unia

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|-------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 3 002 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 3 002 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 41.40.15

Dotatie aan het federaal Centrum voor de analyse van de migratiestromen, de bescherming van de grondrechten van de vreemdelingen en de strijd tegen mensenhandel - Myria

AB 23 40 2 0 41.40.15

Dotation au Centre fédéral pour l'analyse des flux migratoires, la protection des droits fondamentaux des étrangers et la lutte contre la traite des êtres humains - Myria

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 778 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 778 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 74.22.04

Investeringsuitgaven inzake de informatica

AB 23 40 2 0 74.22.04

Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | - | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | - | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative:

Activiteitenprogramma 40/4
Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen

Programme d'activités 40/4
Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux

Pro memorie : cfr. Programma 56/2

Pour mémoire : cfr. Programme 56/2

Activiteitenprogramma 40/5
Gelijke kansen voor vrouwen en mannen

Programme d'activités 40/5
Egalité des chances entre femmes et hommes

Pro memorie : cfr. Programma 40/2

Pour mémoire : cfr. Programme 40/2

Verklarende nota:
Pro memorie

BA 23 40 6 4 45.23.04

Toelagen aan universiteiten in het kader van de federale bijdrage "operationeel programma 2007-2013".

Note explicative:
Pour mémoire

AB 23 40 6 4 45.23.04

Subventions à des universités dans le cadre de la contribution fédérale "programme opérationnel 2007-2013".

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | - | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | - | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:
Pro memorie

40/65 Federale bijdrage " operationeel programma 2014-2020 "

BA 23 40 6 5 12.11.01

Werkingskosten in het kader van de federale bijdrage "operationeel programma 2014-2020".

Note explicative:
Pour mémoire

40/65 contribution fédérale " programme opérationnel 2014-2020 "

AB 23 40 6 5 12.11.01

Frais de fonctionnement dans le cadre de la contribution fédérale "programme opérationnel 2014-2020".

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | - | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | - | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Activiteitenprogramma 40/9
Steun aan onthaalcentra gespecialiseerd inzake de strijd tegen de mensenhandel

Pro memorie : cfr. Programma 40/2

Note explicative:

Programme d'activités 40/9
Soutien à des centres d'accueil spécialisés en matière de lutte contre la traite des êtres humains

Pour mémoire : cfr. Programme 40/2

**ORGANISATIEAFDELING 51:
ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN**

Toegewezen opdrachten :

De algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen heeft globaal als kerntaak het sectoraal overleg in zijn diverse aspecten te promoten, op te volgen en te faciliteren.

Dit sectoraal sociaal overleg is één van de pijlers van het integrale bouwwerk van het sociaal overleg in de privésector waar ook het ondernemingsoverleg en het overleg inzake preventie en humanisering deel van uitmaken.

De belangrijkste opdrachten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen ten behoeve van de burgers zijn : de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake collectieve arbeidsverhoudingen, de begeleiding van het sociaal overleg, de preventie en de verzoening bij sociale conflicten.

Om deze taken te vervullen steunt de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen op twee pijlers: enerzijds de Afdeling van de sociale bemiddeling, anderzijds de Afdeling van het sectoraal overleg.

1. De Afdeling van de sociale bemiddeling

bestaat uit een ploeg van sociaal bemiddelaars voor de privésector en enkele sociaal bemiddelaars voor de overheidssector. De sociaal bemiddelaars voor de privésector staan in voor de goede organisatie en het stimuleren van de sectorale sociale dialoog onder meer via het voorbereiden, voorzitten en opvolgen van de vergaderingen van de paritaire (sub)comités (met de steun van de directie van het secretariaat van de paritaire comités) en het bestendig contact houden met de verschillende actoren die hier een rol in spelen..

Zij staan ook in voor het trachten te voorkomen of oplossen van collectieve conflicten in hun sectoren en ondernemingen.

De sociaal bemiddelaars voor de overheidssector hebben als taak op verzoek van de verantwoordelijken van werkgevers- of van vakbondszijde bemiddelend op te treden bij collectieve conflicten in de overheidsdiensten en bepaalde overheidsbedrijven.

2. De Afdeling van het sectoraal overleg

**DIVISION ORGANIQUE 51:
DIRECTION GENERALE DES RELATIONS
COLLECTIVES DE TRAVAIL**

Missions assignées :

Globalement, la direction générale des relations collectives de travail a pour mission principale de promouvoir, de suivre et de faciliter la concertation sociale dans ses divers aspects.

La concertation sociale sectorielle est l'un des piliers de l'édifice de la concertation sociale dans le secteur privé, à côté de la concertation au niveau de l'entreprise et de la concertation en matière de prévention et d'humanisation.

Les principales missions assignées à la Direction générale des relations collectives de travail au service des citoyens sont : préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de relations collectives de travail, l'accompagnement de la concertation sociale, la prévention et la conciliation des conflits sociaux.

Afin de remplir ces tâches, la Direction générale des Relations Collectives de travail s'appuie sur deux piliers: la Division de la conciliation sociale d'une part, et la Division de la concertation sectorielle, d'autre part.

1. La division de la conciliation sociale

comprend une équipe de conciliateurs sociaux pour le secteur privé et quelques conciliateurs sociaux pour le secteur public. Les conciliateurs sociaux pour le secteur privé assurent la bonne organisation et la stimulation du dialogue social, sectoriel via, entre autres, la préparation, la présidence et le suivi des réunions des (sous)commissions paritaires (avec le soutien de la direction du secrétariat des commissions paritaires) et les contacts permanents entretenus avec les différents acteurs qui jouent un rôle dans ce domaine.

Ils assurent également la prévention et la résolution des conflits collectifs dans les secteurs et dans les entreprises.

Les conciliateurs sociaux pour le secteur public ont pour tâche à la demande des responsables des employeurs ou des intervenants syndicaux de jouer un rôle dans les conflits collectifs dans les services publics ou certaines entreprises publiques.

2. La Division de la concertation sectorielle

staat in voor het ontwikkelen en beheren van een reglementair, administratief en logistiek kader om het sectoraal sociaal overleg optimaal te laten verlopen en op te volgen.

Ze bestaat uit 5 verticale directies en 1 horizontale directie.

1) De directie van het beheer van de paritaire comités staat in voor

- de oprichting van de paritaire comités en subcomités en de benoeming van hun leden
- de controle op de representativiteit van de werkgevers- en werknemersorganisaties
- de advisering van het bevoegde paritaire comité voor individuele ondernemingen
- de regeling van de geschillen over de bevoegdheid van de paritaire comités en subcomités

2) De directie van het secretariaat van de paritaire comités staat in voor

- het praktisch organiseren, in samenwerking met de voorzitters, van de vergaderingen van de paritaire comités en subcomités betreffende het elektronisch dossier van de vergadering, de uitnodiging en de bijlagen, de infrastructuur, de catering en de tolken
- het bijwonen van de vergaderingen van de paritaire comités en het opstellen van de notulen van deze vergaderingen
- de administratieve opvolging van de beslissingen genomen door het paritair comité in samenwerking met de voorzitters: collectieve arbeidsovereenkomsten, erkenning van economische motieven, beslissingen inzake nieuwe arbeidsregelingen, overurenquota, advies inzake economische werkloosheid, neerlegging van rekeningen van sociale fondsen, verslaggeving over de vormingsinspanningen, goedkeuring van de aanvragen betaald educatief verlof, beslissingen over de toetredingsakten in het kader van de invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen,...
- het ondersteunen van de voorzitters/bemiddelaars in de uitvoering van diverse reglementaire of conventionele taken: referenda, controle op de syndicalisatiegraad, verzoening in de onderneming, opvorderingen...
- de overdracht van allerlei documenten, in samenwerking met de voorzitters, tussen de paritaire comités en derden
- de archivering van notulen en dossiers
- het administratieve beheer van de paritaire comités van de havens (met name van de haven van Antwerpen) en de archivering

est responsable du développement et de la gestion d'un cadre réglementaire, administratif et logistique afin que la concertation sectorielle puisse se dérouler et être assurée de manière optimale.

Elle est composée de 5 directions verticales et d'une direction horizontale.

1) La direction de la gestion des commissions paritaires est responsable

- de l'institution des commissions et sous-commissions paritaires et la nomination de leurs membres
- du contrôle de la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs
- de la production d'avis concernant la commission paritaire compétente pour les entreprises individuelles
- du règlement des litiges relatifs à la compétence des commissions et des sous-commissions paritaires

2) La direction du secrétariat des commissions paritaires est responsable

- de l'organisation pratique, en collaboration avec les présidents, des réunions des commissions paritaires et sous-commission paritaires, au niveau du dossier électronique de réunion, de la convocation et ses annexes, de l'infrastructure, du catering et des interprètes
- d'assister aux réunions des commission paritaire et de rédiger des procès-verbaux des réunions des commissions paritaires
- du suivi administratif des décisions des commissions paritaires en collaboration avec les présidents: conventions collectives de travail, reconnaissance des motifs économiques, décisions sur les nouveaux régimes de travail, quota d'heures supplémentaires, avis en matière de chômage économique, dépôts des comptes des fonds sociaux, rapport sur les efforts de formation, approbation des demandes congé éducation payé, décisions sur des actes d'adhésion dans le cadre des avantages non récurrents liés aux résultats,...
- du soutien aux présidents/conciliateurs dans diverses tâches réglementaires ou conventionnelles: référendum, contrôle du taux de syndicalisation, médiation en entreprise, réquisitions,...
- de la transmission de divers documents, en collaboration avec les présidents, entre les commissions paritaires et des tiers.
- de l'archivage des procès-verbaux et des dossiers
- de la gestion administrative des commissions paritaires des ports (notamment du port d'Anvers) et des archives

- de voorbereiding van de koninklijke besluiten tot algemeen bindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten

- de administratieve opvolging van de terbeschikkingstelling van betaalde sportbeoefenaars

3) De directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van cao's staat in voor

- de neerlegging en het registreren van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), toetredingen en opzeggingen (akten in toepassing van de cao-wet)

- de neerlegging (en desgevallend registratie) van de cao's en toetredingsaktes in het kader van niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen

- de neerlegging van alle juridische akten krachtens andere regelgeving en/of op vraag van werkgevers- of werknemers organisaties of werkgevers

- de neerlegging van evaluatierapporten in toepassing van wetgeving of cao's

- de bekendmaking van berichten van neerlegging van sectorale cao's in het Belgisch Staatsblad

- de procedure tot algemeen verbindend verklaren van sectorale en interprofessionele cao's (Nationale Arbeidsraad) en de voorbereiding van de bekendmaking van koninklijke besluiten die de cao's algemeen verbindend verklaren

- de mogelijkheid tot raadpleging van geregistreerde cao's (voor sectorale cao's via de website) en de aflevering van eensluidend verklaarde afschriften ervan

4) De directie van de analyse en de evaluatie van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) staat in voor

- de interne wettigheidscontrole van intersectorale en sectorale cao's

- de behandeling van toetredingsakten tot invoering van niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen (de zgn. bonusplannen)

- de analyse en evaluatie van de themata in de sectorale cao's

- de toepassing en interpretatie van de wet van 5 december 1968 (cao-wet), de wet van 7 januari 1958 (Fondsen voor bestaanszekerheid - FBZ) en de wet van 19 augustus 1948 (prestaties van algemeen belang in vreedstijd)

- Het advies verlenen inzake alle soorten vragen mbt het statuut en de toepassing van de cao-wet, de wet FBZ en de Prestatiewet

- de la préparation des arrêtés royaux étendant la force obligatoire des conventions collectives de travail

- du suivi administratif de la mise à disposition de sportifs rémunérés

3) La direction du greffe et de la force obligatoire des cct est responsable

- du dépôt et de l'enregistrement des conventions collectives de travail (cct), des adhésions et des dénonciations (actes conclus selon la loi sur les cct)

- du dépôt (et le cas échéant de l'enregistrement) des cct et des actes d'adhésion dans le cadre des avantages non récurrents liés aux résultats

- du dépôt de tous actes juridiques en vertu d'autres réglementations et/ou à la demande d'organisations d'employeurs, de travailleurs ou d'employeurs

- du dépôt de rapports d'évaluation en application de la législation ou des cct

- de la publication au Moniteur belge d'avis de dépôt de cct conclues au niveau des secteurs

- de la procédure visant à rendre obligatoires des cct sectorielles ou intersectorielles (Conseil National du Travail) et de la préparation de la publication des arrêtés royaux conférant la force obligatoire aux cct

- de la possibilité de la consultation des textes des cct dûment enregistrées (pour les cct sectorielles via le site web) et de la délivrance de copies certifiées conformes de ces dernières

4) La direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail (cct) est responsable

- du contrôle de légalité interne des cct intersectorielles et sectorielles

- du traitement des actes d'adhésion introduisant des avantages non récurrents liés aux résultats (les-dits plans bonus)

- de l'analyse et de l'évaluation des thématiques abordées dans les cct sectorielles

- de l'application et l'interprétation de la loi du 5 décembre 1968 (loi cct), de la loi du 7 janvier 1958 (Fonds de sécurité d'existence - FSE) et de la loi du 19 août 1948 (prestations d'intérêt public en temps de paix)

- des avis concernant toutes questions à propos du statut et de l'application de la loi cct, de la loi FSE et de la loi Prestations

- de controle van de jaarverslagen en jaarrekeningen van de FBZ inzake het financieel evenwicht van de FBZ
- de opvolging van juridische geschillen waar de FOD (algemene directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen – AD COA) betrokken partij is
- het ontwikkelen en onderhouden van de Databank minimumlonen
- de controle/evaluatie van het genderneutraal karakter van de sectorale functieclassificaties
- het behandelen van de aanvragen om opvoedingen te doen in het kader van collectieve conflicten
- het uitwerken van ontwerpen van reglementering in het rechtsdomein van de collectieve arbeidsverhoudingen.
- het bijwerken van de Limosa-fiches van een aantal belangrijke sectoren (paritaire comités) op de website van de FOD inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden
- de vertegenwoordiging van de FOD op het Europees en internationaal plan met betrekking tot alle aspecten van het sectoraal overleg

5) De directie van de begeleiding van de ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering staat in voor

- het beheer van de aanvragen tot afwijking op de reglementering inzake werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) (verlaging van de leeftijd, verkorte opzeggingstermijn en niet vervanging)
- het beheer van de aanvragen van ondernemingen tot erkenning als zijnde in herstructurering en/of in moeilijkheden met het oog op het bekomen van sommige afwijkingen of voordelen die wettelijk voorzien zijn.

De directie verzekert de voorbereiding van de dossiers, het secretariaat en het voorzitterschap van de Adviescommissie SWT, paritair adviesorgaan.

- het beheer van de aanvragen van ondernemingen tot invoering van de economische werkloosheid van de bedienden

De directie verzekert de voorbereiding van de dossiers en het secretariaat van de Commissie Ondernemingsplannen, paritair beslissingsorgaan

- de wettigheidscontrole van de sectorale- en interprofessionele CAO's
- de analyse en evaluatie van de sectorale CAO's

6) De directie van de algemene zaken is een horizontale directie die tot doel heeft de medewerkers van de 5 verticale directies en een korps van sociaal

- du contrôle des rapports annuels et des comptes annuels des FSE concernant l'équilibre financier des FSE
- du suivi des litiges juridiques dans lesquels le SPF est partie prenante (la direction générale des relations collectives de travail – DG RCT)
- du développement et de la maintenance de la Banque de données salaires minimums
- du contrôle/de l'évaluation du caractère neutre sur le plan du genre des classifications sectorielles
- du traitement des demandes de réquisitions dans le cadre des conflits collectifs
- de l'élaboration des projets de réglementation dans le domaine juridique des relations entre les employeurs et les travailleurs
- de la mise à jour des fiches Limosa d'un certain nombre de secteurs importants (commissions paritaires) sur le site web du SPF concernant les conditions de rémunération et de travail
- de la représentation de notre SPF sur le plan européen et international concernant tous les aspects de la concertation sociale sectorielle

5) La direction de l'accompagnement des entreprises en difficultés ou restructuration est responsable

- du traitement des demandes relatives aux dérogations à la réglementation du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (abaissement de l'âge, préavis réduit et non-remplacement)
- du traitement des demandes des entreprises pour être reconnues en restructuration ou/et en difficulté en vue de l'obtention de certaines dérogations ou de certains avantages légalement prévus.

La direction prépare les dossiers, assure le secrétariat et la présidence de la Commission consultative RCC, organe paritaire d'avis

- du traitement des demandes des entreprises souhaitant instaurer le chômage économique des employés

La direction prépare les dossiers et assure le secrétariat de la Commission plans d'entreprise, organe paritaire de décision

- du contrôle de légalité des CCT sectorielles et interprofessionnelles
- de l'analyse et de l'évaluation des CCT sectorielles

6) La direction des affaires générales est une direction horizontale qui a pour but de soutenir les collaborateurs des 5 directions verticales et le corps

bemiddelaars te ondersteunen in de uitoefening van hun job door middel van een dagelijkse organisatie van het secretariaat, een HR-beheer, budgetbeheer en een logistieke en ICT-ondersteuning.

Daarnaast verleent de directie steun aan het management via een permanente monitoring van de bestuursovereenkomst en bijhorende actieplannen, via het interne controlebeheer en de opvolging van processen en procedures

Enkele cijfers :

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | |
|---|-------|-------|-------|-------|--|
| Aantal personeelsleden op 01.01 | 119 | 117 | 111 | 112 | Nombre de membre du personnel au 01.01 |
| Aantal FTE op 01.01 | 111,4 | 110,8 | 101,2 | 101,4 | Nombre d' ETP le 01.01 |
| Aantal geregistreerde sectorale cao's (cijfers 15.02.2017) | 1075 | 1395 | 676 | 1528 | Nombre de cct sectorielles enregistrées (chiffres 15.02.2017) |
| Aantal geregistreerde ondernemings cao's (cijfers 15.02.2017) | 4 873 | 5 319 | 3 774 | 5213 | Nombre de cct d'entreprise enregistrées (chiffres 15.02.2017) |
| Aantal gepubliceerde sectorale cao's in Belgisch staatsblad (cijfers 15.02.2017) | 954 | 1 101 | 845 | 1297 | Nombre de cct sectorielles publiées au Moniteur belge (chiffres 15.02.2017) |
| Aantal door de griffie aanvaarde bonusplannen (cijfers 15.02.2017) | 5 095 | 5 586 | 6 097 | 6851 | Nombre de plans bonus acceptés par le greffe (chiffres 15.02.2017) |
| Aantal neergelegde bonusplannen Toetredingsakten (cijfers 15.02.2017) | 5 172 | 5 630 | 6 155 | 6968 | Nombre de plans bonus –actes d'adhésion (chiffres 15.02.2017) |
| Aantal paritaire (sub)comités | 170 | 170 | 168 | 168 | Nombre de (sous-)commissions paritaires |
| Aantal mandaten in de paritaire comités | 5 344 | 5 436 | 5 388 | 5308 | Nombre de mandats dans les commissions paritaires |
| Aantal personen in de paritaire comités | 2 932 | 2 962 | 2 934 | 2921 | Nombre de personnes dans les commissions paritaires |
| Aantal vergaderingen in de paritaire comités | 1 419 | 1 400 | 1 214 | 1394 | Nombre de réunions dans les commissions paritaires |
| Aantal verzoeningsbureau's | 240 | 183 | 181 | 170 | Nombre de bureaux de conciliation (cp) |
| Aantal dossiers behandeld in de commissie SWT | 627 | 480 | 290 | 230 | Nombre de dossiers traités dans la commission RCC |
| Aantal dossiers behandeld in de commissie ondernemingsplannen | 494 | 308 | 344 | 235 | Nombre de dossiers traités dans la commission plans d'entreprise |
| Aantal beantwoorde parlementaire vragen | 42 | 59 | 52 | 64 | Nombre de questions parlementaires répondues |

Bestaansmiddelenprogramma 51/0

Nagestreefde doelstelling:

1. Het groeiend werkvolume, het dalend personeelseffectief (actueel en te voorzien) en de toenemende interactie tussen enerzijds de sociale partners, de ondernemingen en de OISZ en anderzijds de AD COA maakt het noodzakelijk om een efficiënt

des conciliateurs dans l'exercice de leurs missions à travers l'organisation quotidienne du secrétariat, la gestion des ressources humaines, le contrôle budgétaire, la logistique et l'informatique (ICT).

En outre, la direction fournit un soutien au management grâce à un suivi permanent du contrat d'administration et de ses plans d'action, grâce au contrôle interne et au suivi des processus et procédures

Quelques chiffres :

Programme de subsistance 51/0

Objectifs poursuivis:

1. L'augmentation du volume du travail, la diminution de l'effectif du personnel (actuelle et à venir) et l'interaction croissante entre, d'une part, les partenaires sociaux, les entreprises et les IPSS, et, d'autre part, la DG RCT rendent plus que nécessaire de développer un canal de

digitaal communicatiekanaal uit te bouwen. Bij constant beleid dient te worden gevreesd dat in de nabije toekomst de uitvoering van de kerntaken van de Algemene directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen ernstig in het gedrang zal komen. Een snellere en meer accurate communicatie zal de rechtszekerheid voor de ondernemingen verhogen en de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving efficiënter maken. Een « portaal sociaal overleg » moet beantwoorden aan drie doelstellingen :

- a) ondersteuning van de werking van de onderhandelings- en adviesorganen
- b) digitalisering ten opzicht van de externe stakeholders van de neerleggings- en beslissingsprocessen
- c) digitale communicatie met de OISZ

De ontwikkeling van een elektronisch loket, zoals de toepassing e-bonus voor de neerlegging en de behandeling door de algemene directie van de goedkeuringsaanvragen van bonusplannen (niet-recurrent resultaatgebonden voordelen) is opgestart sinds einde 2017 en zal vervolgens geïntegreerd worden in het portaal. De functionele analyse van het portaal is gestart vanaf 2018 : de ontwikkeling van dit project zal in opeenvolgende fases verlopen.

2. Inzake de verwerkingstijd die verloopt tussen de officiële registratie van de cao en het ogenblik waarop de cao bij KB algemeen bindend wordt verklaard, is een continue opvolging van de behandeltermijn van de dossiers noodzakelijk. Niet alleen zijn er meerdere diensten van de administratie betrokken bij dit proces, maar ook de beleidscel, Minister, Koning en het Belgisch Staatsblad. Gemiddeld worden er jaarlijks een 1000-tal koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring getekend en gepubliceerd. De administratie stelt alles in het werk om de opvolging van die dossiers te verzekeren.

De ontwikkeling van een portaal sociaal overleg zal ons toelaten deze procedure te verbeteren en te optimaliseren.

3. De controle van de interne wettigheid van algemeen verbindend te verklaren CAO's is ingewikkelder geworden gezien de complexiteit van de wetgevingen en hun frekwente opeenvolgende wijzigingen. Sinds enkele jaren moet hier de problematiek van de non-discriminatie en de nalevering van de loonnorm aan toegevoegd worden.

Een bijkomende, aparte, controle, uitgeoefend door de Algemene directie, betreft de genderneutraliteit van de sectorale functieclassificaties.

De interne wettigheidscontrole garandeert dat de overeenkomsten, gesloten door de sociale partners en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit, de geest en de tekst van hogere hiërarchische rechtsnormen respecteren.

communication numérique efficace. A politique constante, il faut craindre dans un avenir proche que l'exécution des tâches de base de la Direction générale des relations collectives de travail soit sérieusement compromise. Une communication plus rapide et plus précise augmentera la sécurité juridique pour les entreprises et rendra plus efficace l'application de la législation sociale et fiscale. Un « portail du dialogue social » doit répondre à trois objectifs :

- a) soutenir le fonctionnement des organes consultatifs et de négociations
- b) digitalisation vis-à-vis des stakeholders externes des processus de dépôt et de décision
- c) communication numérique avec les IPSS

Le développement prioritaire d'un guichet électronique comme l'application e-bonus pour le dépôt et le traitement par la direction générale des demandes d'approbation des plans bonus (avantages non récurrents liés aux résultats) est en cours de réalisation depuis fin 2017 et il sera intégré ensuite au portail lui-même. L'analyse fonctionnelle du portail a démarré depuis 2018 et ce projet se fera en plusieurs phases.

2. En ce qui concerne le temps de traitement qui s'écoule entre l'enregistrement officiel de la CCT et le moment où elle est rendue obligatoire, il apparaît indispensable d'organiser un suivi permanent du délai de traitement des dossiers. Ce ne sont pas seulement plusieurs services de l'administration qui sont concernés par le processus, mais également la cellule stratégique, le Ministre, le Roi et le Moniteur belge. En moyenne, chaque année sont signés, publiés un millier de conventions rendues obligatoires par arrêté royal. L'administration met tout en œuvre pour assurer le suivi de ces dossiers.

Le développement d'un portaal de la concertation sociale permettra d'améliorer et d'optimiser ce processus

3. Le contrôle de légalité interne des CCT à rendre obligatoires est devenu plus difficile vu la complexité des législations ainsi que leurs modifications successives et fréquentes. S'ajoutent également depuis quelques années la problématique de la non-discrimination et le respect de la norme salariale.

Un contrôle supplémentaire, distinct est effectué par la Direction générale, concernant la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions sectorielles.

Ce contrôle de légalité interne garantit que les conventions rédigées par les partenaires sociaux et rendues obligatoires par arrêté royal respectent l'esprit et le texte des normes de droit hiérarchiquement supérieures.

De Algemene directie legt zich ook toe op verschillende analyses van thema's aangesneden tijdens het verloop van het sectoraal overleg zoals de arbeidsduur, het tijdskrediet, de opleidingsinspanningen, het werkloosheidsregime met bedrijfstoelag, de syndicale vorming, de vervoerskosten, de voordelen toegekend aan oudere werknemers, enz...

Op vraag van de sociale partners, de beleidsceel of vanwege beleidsmakers uit de socio-economische wereld, voert de Algemene directie analyses uit en volgt ze de ontwikkeling op van sommige actuele thema's (vb de ondernemingsherstructurerings, de opleidingsinspanningen, de aanvullende pensioenen...).

4. De adviezen inzake de bepaling van het bevoegde paritair comité voor een werkgever, uitgebracht door de Directie van het beheer van de paritaire comités, zijn van levensbelang voor de ondernemingen en hebben een verregaande economische en juridische impact.

Advies nr 1976 van de NAR van 23 februari 2016 tot vaststelling van het bevoegde paritair comité, onderstreept het belang van de reeds geleverde inspanningen door de FOD en de RSZ tot verbetering en versnelling van de procedure maar moedigt de administraties (COA, TSW en RSZ) aan verder te gaan in de ingeslagen weg om sneller meer rechtszekerheid aan de ondernemingen te geven. Om de procedures te verkorten heeft de Directie van het beheer van de paritaire comités, in samenwerking met TSW en RSZ, een systeem van digitale dossiers ontwikkeld date de samenwerking tussen de drie administraties zal verbeteren. Dit systeem is gestart op 16 oktober 2017.

5. De "Databank minimumlonen" is op 2 april 2015 gedeeltelijk operationeel geworden. Vanaf voormelde datum kunnen minimumlonen en -barema's van de paritaire comités in de 100 en 200- reeksen geconsulteerd worden via de website van de FOD. Tevens zijn er in deze databank een aantal fiches beschikbaar m.b.t. thema's die een belangrijke link hebben met de minimumlonen en -barema's (functieclassificatie, anciënniteit, arbeidsduur en premies en vergoedingen. De volledige implementatie van de reeks paritaire comités 300 is voorzien tegen het einde van het jaar 2018..

De algemene directie levert tevens de bedragen en percentages aan van premies en vergoedingen voorzien in de sectorale cao's van 78 paritaire comités die meer dan 90% van het totale aantal werknemers omvat, aan de algemene directie van de werkgelegenheid die de informatisering van de zgn "index van de conventionele lonen" ontwikkelt.

La Direction générale procède aussi à différentes analyses sur les thèmes développés lors de la concertation sociale tels que le temps de travail, le crédit-temps, les efforts de formation, le régime de chômage avec complément d'entreprise, la formation syndicale, les frais de transport, les avantages réservés aux travailleurs âgés, etc...

A la demande des partenaires sociaux, de la cellule stratégique ou d'autres intervenants du monde socio-économique, la Direction générale est sollicitée pour analyser et suivre l'évolution de certains thèmes d'actualité (par exemple les restructurations d'entreprises, les efforts de formation, les pensions complémentaires...).

4. Les avis de détermination de la commission paritaire compétente pour un employeur émis par la Direction de la gestion des commissions paritaires sont d'une importance vitale pour les entreprises et ont des conséquences économiques et juridiques considérables.

L'avis n° 1976 du CNT du 23 février 2016 en matière de détermination de la commission paritaire compétente souligne les efforts déjà accomplis par le SPF et l'ONSS pour améliorer et accélérer la procédure, mais encourage l'administration (RCT, CLS et ONSS) à poursuivre ses efforts afin de donner plus rapidement plus de sécurité juridique aux entreprises. Afin de raccourcir les procédures, la Direction de la gestion des commissions paritaires a développé, en collaboration avec le CLS et l'ONSS, un système de dossiers numériques qui améliorera la collaboration entre les trois administrations. Ce système est entré en fonction le 16 octobre 2017.

5. La « Banque de données salaires minimums » est devenue partiellement opérationnelle le 2 avril 2015. . Depuis cette date, les salaires minimums et barèmes des commissions paritaires des séries 100 et 200 peuvent être consultés via le site web du SPF. En outre, cette base de données permet également de consulter un certain nombre de fiches qui ont un lien important avec les salaires minimums et barèmes (classification de fonction, ancienneté, durée de travail et primes et indemnités). L'implémentation complète de l'ensemble des commissions paritaires 300 est prévue pour la fin de l'année 2018.

La direction générale fournit également les montants en pourcentages des primes et indemnités prévues par les cct sectorielles des 78 commissions paritaires qui englobent plus de 90% du nombre total des travailleurs à la direction générale de l'emploi qui développe l'informatisation du-dit « l'index des rémunérations conventionnelles ».

De Cel databank lonen volgt ook nog andere zaken op, o.m. de rapportering mbt loongerelateerde thema's aan nationale en internationale instellingen, en de beantwoording van vragen over de minimumlonen en aanverwante vergoedingen in de sectorale cao's.

6. In april 2018 bestaat het korps van sociaal bemiddelaars voor de privésector nog slechts uit 15 personen waarvan er twee sinds lang gedetacheerd zijn naar beleidscellen. Dit betekent dat men met 13 beschikbare bemiddelaars ver verwijderd blijft van het streefcijfer van 18. De ploeg wordt versterkt door de aanwerving van een bijkomende sociaal bemiddelaar in 2018.

Daarbij komt nog de toegenomen druk op het sectoraal sociaal overleg onder meer door de hierboven reeds genoemde complexiteit van de sociale wetgeving en de opeenvolgende wijzigingen op zich als ook door de beleidsmatige impact ervan op het sociaal overleg.

Voor wat de bemiddeling in de overheidssector betreft is het beeld erg verschillend. De regering besliste hiervoor 4 specifieke sociaal bemiddelaars aan te werven: 2 Franstaligen en 1 Nederlandstalige slaagden in de selectieproeven. Sinds 01.06.2016 is de enige Nederlandstalige evenwel afwezig voor lange duur omwille van persoonlijke aangelegenheden. Momenteel is er dus geen Nederlandstalige bemiddelaar voor de overheidssector beschikbaar.

De taakinhoud van deze bemiddelaars verschilt van deze van hun collega's van de privésector doordat zij op verzoek van partijen enkel kunnen optreden als bemiddelaar. Zij hebben geen permanente opdracht om de vergaderingen van paritaire comités voor te zitten. Dit maakt dat hun werklast minder constant is. De uitbreiding van hun werkterrein naar de economische overheidsbedrijven, zoals voorzien in het regeerakkoord, werd voorgelegd aan de betrokken Ministers.

De werving van een Nederlandstalige bemiddelaar voor de publieke sector is bovendien nodig om aan de vragen van Nederlandstalige overheidsdiensten te voldoen.

Een reflectie en overleg over een hechtere samenwerking tussen de twee korpsen lijkt aangewezen. Hierbij zal de garantie moeten ingebouwd worden dat de vragen vanuit de overheidssector exclusief door de "publieke" bemiddelaars worden beantwoord.

7. De algemene directie is ook bevoegd voor de plannen tot toekenning van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen (de zgn "bonusplannen"). Deze plannen kunnen in de ondernemingen ingevoerd worden via een ondernemings-cao of via een toetredingsakte. De

La Cellule base de données salaires suit également d'autres dossiers comme par exemple le rapportage aux organisations nationales et internationales au sujet de thèmes liés aux salaires et répond aux questions sur les salaires minimums et indemnités apparentées dans les cct sectorielles.

6. En avril 2018, le corps des conciliateurs sociaux pour le secteur privé ne comprend plus que 15 personnes dont deux sont détachées depuis longtemps dans des cellules stratégiques. Cela signifie qu'avec 13 conciliateurs sociaux disponibles, on est fort éloigné de l'objectif de 18. L'équipe sera renforcée en 2018 d'un conciliateur social supplémentaire.

A cela s'ajoute la pression sur la concertation sociale sectorielle qui s'accroît notamment en raison de la complexité évoquée ci-avant de la législation sociale, des modifications successives et de l'impact de ces dernières sur la concertation sociale.

En ce qui concerne la conciliation dans le secteur public, la situation est fort différente. Le gouvernement a décidé de recruter 4 conciliateurs sociaux spécifiques pour le secteur public : 2 francophones et un néerlandophone ont réussi les épreuves de sélection. Depuis le 01.06.2016, le seul néerlandophone est toutefois en absence de longue durée pour raisons personnelles. Il n'y a donc pour le moment aucun conciliateur néerlandophone disponible pour le secteur public.

Le contenu des tâches de ces conciliateurs diffère de celui de leurs collègues du secteur privé par le fait qu'ils ne peuvent intervenir, à la demande des parties, que comme conciliateur. Ils n'ont pas de mission permanente pour assurer la présidence des réunions des commissions paritaires. Cela fait que leur charge de travail est moins constante. L'extension de leur terrain d'action aux entreprises publiques économiques, comme le prévoit l'accord de gouvernement, a été soumise aux Ministres concernés.

Le recrutement d'un conciliateur néerlandophone pour le secteur public est en outre nécessaire pour répondre aux demandes des services publics néerlandophones.

Une réflexion et une concertation à propos d'une collaboration plus étroite entre les deux corps semble indiquée. Il faudra garantir que les demandes émanant du secteur public soient exclusivement traitées par les conciliateurs « publics ».

7. La Direction générale est également compétente pour les plans concernant les avantages non-récurrents liés aux résultats (appelés communément « plans bonus »). Ces plans peuvent être introduits au sein des entreprises via une CCT d'entreprise ou un acte d'adhésion. L'approbation des plans bonus introduits

goedkeuring van de bonusplannen, die ingediend worden via een toetredingsakte, behelst een vormelijke en marginale controle. Na 10 jaar toepassing moet vastgesteld worden dat het aantal ingediende toetredingsakten met 142% is toegenomen. Gezien het feit dat de betrokken paritaire comités, die t.a.v. deze toetredingsakten een prioritair beslissingsrecht hebben, in 90% van de gevallen geen beslissing nemen binnen de door de wet opgelegde termijn, moet dit pakket van 90% in principe afgehandeld worden door de bevoegde ambtenaar terzake.

Door het zeer grote succes van dit systeem is de Algemene directie genoodzaakt geweest om een aantal zaken te heroriënteren en voorstellen tot wijziging van de procedure in te dienen. Daartoe werd een voorstel gedaan naar de Nationale Arbeidsraad dat momenteel in de schoot van dit orgaan wordt besproken. Eveneens werd het nodige budget vrijgemaakt voor het verwezenlijken van de digitalisering van deze procedure. Er werd in 2017 een aanvang genomen met deze digitalisering – project genaamd e-bonus – die normaliter operationeel zou moeten zijn vanaf het jaar 2019. Ondertussen werd ook een steekproefsgewijze controle van de plannen, op basis van bepaalde criteria, ingevoerd op het niveau van de bevoegde ambtenaar.

8. De algemene beleidsnota's van 2015 en 2016 voorzien in een hervorming van het landschap van de paritaire comités via een vereenvoudiging, een modernisering en een harmonisering van de paritaire organen.

In het kader van de bestuursovereenkomst 2016-2018 heeft de AD COA een plan van aanpak opgesteld voor de Minister met denkpistes om deze ambitieuze hervorming aan te pakken.

Dit project van reorganisatie van de paritaire comités is inderdaad een uitdaging waarbij niet uitsluitend de problemen in verband met de bepaling van de bevoegdheidsgebieden moeten worden opgelost, maar waarbij tevens de problemen in verband met de samenstelling van de paritaire comités en de schikkingen getroffen door de paritaire comités (CAO, FBZ, pensioenfondsen, enz) moeten worden aangepakt.

De harmonisering van het arbeiders- en bediendenstatuut zou op termijn tot gevolg moeten hebben dat de paritaire organen, uitsluitend bevoegd voor arbeiders of bedienden, niet meer bestaan; alleen nog paritaire (sub)comités bevoegd voor de werknemers in het algemeen. De Algemene directie heeft een praktische handleiding opgesteld voor deze harmonisering van de paritaire comités met verschillende opties en oplossingen voor de sociale partners om deze harmonisering in goede banen te leiden. Bovendien vergemakkelijkt de uitbreiding van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 deze harmonisatie; hierdoor kunnen oude loon- en

au moyen d'un acte d'adhésion est soumise à un contrôle de forme et marginal. Après 10 ans d'application, l'on doit constater que le nombre des actes d'adhésion introduits a augmenté de 142%. Etant donné que les commissions paritaires concernées qui ont en matière d'actes d'adhésion un droit prioritaire de décider, ne prennent pas, dans 90% des cas, de décision dans le délai imposé par la loi ce paquet de 90% de dossiers doit être traité en principe par le fonctionnaire compétent en la matière.

Suite au grand succès de ce système la Direction générale a été obligée de réorienter un certain nombre d'activités et de faire des propositions pour modifier la procédure. A cet effet, une proposition a été présentée au Conseil National du Travail qui est, pour le moment, en discussion au sein de cet organe. De même un budget nécessaire a été libéré pour la réalisation de la numérisation de cette procédure. Cette numérisation a démarré en 2017 – projet appelé e-bonus – et elle devrait normalement être opérationnelle à partir de l'année 2019. Entre temps, un contrôle par échantillonnage des plans sur base des critères déterminés a été instauré au niveau du fonctionnaire compétent.

8. Les notes de politique générale de 2015 et 2016 prévoient une réforme du paysage des commissions paritaires via une simplification, une modernisation et une harmonisation des organes paritaires.

Dans le cadre du contrat d'administration 2016-2018, la DG RCT a rédigé un plan d'approche pour le Ministre avec des pistes pour aborder cette ambitieuse réforme.

En effet, ce projet de refonte du paysage des commissions paritaires représente un défi qui nécessitera de résoudre des problèmes non seulement au niveau de la rédaction des champs de compétence, mais également au niveau de la composition et des dispositions prises par les commissions paritaires (CCT, FSE, fonds de pension, etc.)

En particulier, l'harmonisation des statuts ouvriers-employés devrait avoir pour conséquence qu'à terme, il n'y aura plus d'organes paritaires compétents uniquement pour des ouvriers ou des employés, mais seulement des (sous)-commissions paritaires compétentes pour les travailleurs en général. La Direction générale a rédigé un guide pratique pour l'harmonisation des commissions paritaires afin de proposer aux partenaires sociaux différentes options et des solutions pour mener à bien cette harmonisation. Par ailleurs, l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 a été élargi afin de faciliter cette harmonisation en permettant temporairement le maintien des anciennes

arbeidsvoorwaarden van werknemers tijdelijk behouden blijven in geval van oprichting van een nieuw gemengd paritair comité.

De technische ondersteuning die de administratie aanbiedt aan de sociale partners, tijdens het hele verloop van deze hervorming, heeft een directe impact op de personeelsbehoeften.

9. Een databank voor de havenarbeiders moet operationeel zijn tegen 1 juli 2020.

Deze databank zou alle gegevens met betrekking tot de erkenningsvoorwaarden van de havenarbeiders moeten bevatten. Op deze manier kan een werkgever, die een reeds vroeger erkende havenarbeider wenst aan te werven, buiten de pool, onmiddellijk nagaan of deze havenarbeider nog steeds aan alle criteria voldoet; dit moet dan gelden als een erkenning.

Om dit tijdig operationeel te hebben, dient hiervoor in 2018 een behoefte- en functionele analyse te worden gemaakt.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 01 oktober 2018

conditions de travail et de rémunération des travailleurs en cas de création d'une nouvelle commission paritaire mixte.

Le soutien technique que l'administration fournit aux partenaires sociaux au cours des différentes étapes de cette réforme a un impact direct sur les besoins en personnel nécessaire..

9. Une banque de données pour les travailleurs portuaires doit être opérationnelle pour le 1er juillet 2020.

Cette banque de données devra contenir toutes les données concernant les conditions de reconnaissance en tant que travailleurs portuaires. De cette manière un employeur pourra engager un travailleur portuaire reconnu, en dehors du pool, et savoir directement si ce travailleur portuaire répond aux critères ; ceci doit alors équivaloir à une reconnaissance.

Une analyse des besoins et une analyse technique doivent être faites en 2018 pour être prêts à temps.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 01 octobre 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|------------|--------------|
| Managers | 1 | Managers |
| A | 53 | A |
| B | 32 | B |
| C | 22 | C |
| D | 5 | D |
| Totaal | 113 | Total |

| Uitgaven (in duizend euro) | | | | | | Dépenses (en milliers d'euro) | |
|----------------------------|-------------------|---------------|-------|-------|--------------|-------------------------------|----------------|
| Statuut | PA B.A. – PA A.B. | Sc | 2017 | 2018 | 2019 | Sc | Statut |
| Statutair | 01 11.00.03 | Vastleggingen | 5 722 | 5 995 | 6 113 | Engagements | Statutaire |
| | | Vereffeningen | 5 722 | 5 995 | 6 113 | Liquidations | |
| Niet-statutair | 01 11.00.04 | Vastleggingen | 781 | 820 | 819 | Engagements | Non-statutaire |
| | | Vereffeningen | 781 | 820 | 819 | Liquidations | |
| Totalen | | Vastleggingen | 6 503 | 6 815 | 6 932 | Engagements | Totaux |
| | | Vereffeningen | 6 503 | 6 815 | 6 932 | Liquidations | |

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

*Activiteit 02: Werkingskosten**BA 23 51 0 2 12.11.01*

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 26 | 78 | 77 | 77 | 77 | 77 | Engagements |
| Vereffeningen | 24 | 80 | 79 | 79 | 79 | 79 | Liquidations |

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

BA 23 51 0 2 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 25 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | Engagements |
| Vereffeningen | 25 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | Liquidations |

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.

BA 23 51 0 3 12.11.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van de gebouwen.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 0 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | Engagements |
| Vereffeningen | 0 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | Liquidations |

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

Activiteitenprogramma 51/1
Sociaal overleg en sociale bemiddeling

Nagestreefde doelstelling:

*Activité 02: Frais de fonctionnement**AB 23 51 0 2 12.11.01*

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

AB 23 51 0 2 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

AB 23 51 0 3 12.11.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.

Note explicative:

Voir justification globale :

Programme d'activités 51/1
Concertation et conciliation sociales

Objectifs poursuivis:

De nagestreefde doelstellingen van de algemene directie, zoals die resulteren uit toewijzingen door de regering en uit de praktische organisatie van het departement, en zoals deze als gevolg van de doorlichting werden vastgesteld en aanvaard, omvatten :

- Het voorkomen en bijleggen van sociale conflicten ;
- Het beheer van het stelsel van collectief overleg ;
- Het verlenen van individuele afwijkingen aan algemeen verbindende voorschriften ;
- Medewerking verlenen aan de uitwerking van het collectief overleg in het kader van de internationale rechtsorde ;
- Intern beheer en interne logistiek.

Inzake de structurele omkadering van het sociaal overleg, zal door de algemene directie gestreefd worden naar een betere dienstverlening aan de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties door een betere informatisering.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

BA 23 51 1 0 41.40.02
Dotatie aan de Nationale Arbeidsraad.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------|
| Vastleggingen | 3 244 | 3 287 | 3 315 | 3 315 | 3 315 | 3 315 | Engagements |
| Vereffeningen | 3 244 | 3 287 | 3 315 | 3 315 | 3 315 | 3 315 | Liquidations |

Verklarende nota:

Het krediet wordt aangevraagd in toepassing van de organieke wet van 29 mei 1952 van de Nationale Arbeidsraad.

De onderstaande uitsplitsing is gebaseerd op de dotatie, zoals berekend volgens de criteria van de omzendbrief, met inbegrip van de correctie voor de stijging van de pensioenbijdrage pool parastatalen van 36% naar 38%.

Die uitsplitsing komt niet tegemoet aan de raming van onze reële behoeften inzake personeelsuitgaven. Het tekort zal gecompenseerd worden door eigen inkomsten.

Die uitsplitsing vormt dus een administratief antwoord om de FOD in staat te stellen zijn verantwoording 2017 in te dienen.

Personeelsuitgaven

Les objectifs recherchés par la direction générale, tels qu'ils résultent d'attributions par le gouvernement et de l'organisation pratique du département, et tels qu'ils ont été déterminés et acceptés par suite de l'examen préalable, comportent :

- La prévention et le règlement de conflits sociaux ;
- La gestion du système de concertation collective ;
- L'octroi de dérogations individuelles à des prescriptions impératives générales ;
- La collaboration à l'élaboration de la concertation collective dans le cadre du droit international ;
- La gestion et la logistique internes.

Quant à l'encadrement structurel de la concertation collective, la direction générale cherchera à améliorer le soutien aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs par une meilleure informatisation.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

AB 23 51 1 0 41.40.02
Dotation au Conseil National du Travail.

Note explicative:

Le crédit est sollicité en application de la loi organique du 29 mai 1952 du Conseil National du Travail.

Il est à noter que la ventilation ci-dessous est basée sur la dotation calculée selon les critères de la circulaire, y compris la correction pour l'augmentation de la cotisation pension Pool des parastataux qui passe de 36% à 38%.

Cette ventilation ne correspond pas à nos besoins réels en dépenses de personnel. Le déficit sera compensé par des recettes propres.

Cette ventilation constitue donc une réponse administrative pour permettre au SPF d'introduire sa justification 2017.

Dépenses de personnel

| 2019 | |
|--------------|----------------------|
| Kostenraming | Evaluation des coûts |
| | |

| 2 974 822 EUR | | |
|--|---------------------|--|
| ORGANIEK KADER | | CADRE ORGANIQUE |
| <u>Bezoldigingen Statutairen (ESR-code 11.11)</u> | <u>1 560 002,05</u> | <u>Rémunérations Statutaires (SEC-code 11.11)</u> |
| <u>Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)</u> | <u>193 269,96</u> | <u>Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)</u> |
| Competentietoelagen | 2 901,00 | Allocations de compétence |
| Haardstandplaatstoelagen | 51,21 | Allocations de foyer de résidence |
| Vakantiegelden | 100 552,00 | Pécules de vacances |
| Eindejaarstoelagen | 61 692,00 | Allocations de fin d'année |
| Bijdrage Fonds vakbondspremie | 1 163,75 | Cotisation Fonds prime syndicale |
| Tegemoetkoming abbon. Openbaar vervoer | 26 525,00 | Intervention abbon. Transport en commun |
| Fietsvergoeding | 385,00 | Indemnité bicyclette |
| <hr/> | | |
| <u>Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)</u> | <u>893 678,30</u> | <u>Cotisations sociales (SEC-code 11.20)</u> |
| Patronale R.S.Z.-bijdragen. | 201 644,36 | Cotisations patronales O.N.S.S |
| Patronale pensioenbijdragen N.A. (art. 12, wet 28/04/1958) | 648 615,19 | Cotisations patronales pension C.N.T. (art 12, loi 28/04/1958) |
| Verhoging Pool der Parastatalen van 36% naar 38% | 32 000,00 | Hausse Pool des Parastataux de 36% à 38% |
| Verzekering arbeidsongevallen | 11 418,75 | Assurance accidents du travail |
| <hr/> | | |
| <u>Bezoldigingen contractuelen (ESR-code 11.11)</u> | <u>149 125,59</u> | <u>Rémunérations contractuels (SEC-code 11.11)</u> |
| <u>Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)</u> | <u>29 350,21</u> | <u>Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)</u> |
| Competentietoelagen | 1 706,00 | Allocations de compétences |
| Haard- of standplaatstoelagen | 3 994,08 | Allocations de foyer ou de résidence |
| Vakantiegelden | 8 514,52 | Pécules de vacances |
| Eindejaarstoelagen | 8 414,21 | Allocations fin d'année |
| Bijdrage Fonds vakbondspremie | 372,40 | Cotisations Fonds prime syndicale |
| Tegemoetkoming abbon. Openbaar vervoer | 6 349,00 | Intervention abbon. Transport en commun |
| <hr/> | | |
| <u>Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)</u> | <u>62 470,82</u> | <u>Cotisations sociales (SEC-code 11.20)</u> |
| Patronale R.S.Z.-bijdragen | 60 152,68 | Cotisations patronales O.N.S.S. |

| | | |
|---|------------------|--|
| Verzekering arbeidsongevallen | 2 318,14 | Assurance accidents du travail |
| <u>Bezoldigingen onderhoudspersoneel (ESR-code 11.11)</u> | <u>22 105,00</u> | <u>Rémunérations personnel entretien (SEC-code 11.11)</u> |
| <u>Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)</u> | <u>4 851,11</u> | <u>Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)</u> |
| Haardstandplaatstoelagen | 602,34 | Allocations de foyer de résidence |
| Vakantiegelden | 1 514,22 | Pécules de vacances |
| Eindejaarstoelagen | 1 481,00 | Allocations de fin d'année |
| Bijdrage Fonds vakbondspremie | 46,55 | Cotisations Fonds prime syndicale |
| Tegemoetkoming abbon. Openbaar vervoer | 1 207,00 | Intervention abbon. Transport en commun |
| <u>Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)</u> | <u>8 684,00</u> | <u>Cotisations sociales (SEC-code 11.20)</u> |
| Patronale R.S.Z.-bijdragen. | 8 282,00 | Cotisations patronales O.N.S.S |
| Verzekering arbeidsongevallen | 402,00 | Assurance accidents du travail |
| <u>Lonen in natura incl.sociale dienst (ESR-code 11.40)</u> | <u>49 403,00</u> | <u>Salaire en nature incl. service social (SEC-code 11.40)</u> |
| <u>Vergoeding afgevaardigde minister (ESR-codes 11.12)</u> | <u>1 881,96</u> | <u>Indemnité délégué du ministre (code SEC 11.12)</u> |

*Werkingsuitgaven**Dépenses de fonctionnement*

| | | |
|---|------------|--|
| 2019 | | |
| 340 275 EUR | | |
| Algemene werkingsuitgaven (ESR-code 12.11) | 205 500,00 | Dépenses de fonctionnement (SEC-code 12.11) |
| Algemene werkingsuitgaven (ESR-code 12.21) | 70 775,00 | Dépenses de fonctionnement (SEC-code 12.21) |
| Belastingen betaald aan subsectoren van de overheidssector (ESR code 12.50) | 23 000,00 | Impôts payés à des sous-secteurs du secteur des administrations publiques (code SEC 12.50) |
| Investerings (74) | 41 000,00 | Dépenses diverses (74) |

**ORGANISATIEAFDELING 52:
ALGEMENE DIRECTIE HUMANISERING VAN DE
ARBEID**

**DIVISION ORGANIQUE 52:
DIRECTION GENERALE HUMANISATION DU
TRAVAIL**

Toegewezen opdrachten :

Missions assignées :

De Algemene Directie Humanisering van de Arbeid is bevoegd voor :

- De voorbereiding, uitwerking, interpretatie en evaluatie van de normen in verband met het welzijn op het werk zoals die begrepen wordt in de basiswetgeving, met inbegrip van de deelname aan de voorbereiding van deze normen op het Europese en het internationale vlak en van de omzetting van de Europese en internationale normen in het Belgisch recht ;
- De organisatie van het sociaal overleg op onder meer het gebied van de normering inzake welzijn op het werk, met inbegrip van het beheer en de optimalisering van de verschillende procedures voor de erkenning en de goedkeuring van externe actoren die bij het welzijn op het werk zijn betrokken ;
- De uitwerking, ontwikkeling en realisatie van acties in verband met promotie, sensibilisering en informatie inzake het welzijn op het werk op Belgisch en internationaal vlak, met inbegrip van het ontwikkelen van een strategie en actieprogramma's in verband met de verspreiding en de positieve versterking van "goede praktijken". Het uitvoeren van de acties van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (focal point), en de ontwikkeling van netwerken voor samenwerking en uitwisseling van informatie inzake het welzijn op het werk om een optimalisering van de resultaten van de gedane acties mogelijk te maken ;
- De organisatie van de uitvoering, de bevordering en de valorisatie van wetenschappelijke studies en onderzoeken uitgevoerd door de universiteiten met betrekking tot het welzijn op het werk.

De Algemene Directie bestaat uit drie afdelingen : de Afdeling Normen, de Afdeling Promotie en de Afdeling Sociaal overleg. Van de directeur-generaal hangen rechtstreeks twee directies af : de Directie onderzoek en de Directie algemene zaken (secretariaat, begroting, personeel, interne controle, informatie).

De Afdeling Normen staat in voor de eerste bevoegdheid, ze bestaat uit een multidisciplinaire ploeg van juristen en technisch geschoolde specialisten in de behandelde materie, in de eerste plaats ingenieurs en dokters in de geneeskunde. Deze Afdeling staat in het bijzonder in voor :

- De uitwerking, de opvolging en de logistieke steun bij het opmaken en uitvoeren van reglementaire bepalingen inzake het welzijn op het werk ;

La Direction générale Humanisation du Travail est compétente pour :

- La préparation, l'élaboration, l'interprétation et l'évaluation des normes en rapport avec le bien-être au travail, tel que conçu dans la législation de base, y compris la participation à la préparation de ces normes au niveau européen et international et la transposition des normes européennes et internationales en droit belge ;
- L'organisation de la concertation sociale entre autres dans le domaine de la normalisation en matière de bien-être au travail, y compris la gestion et l'optimisation des différentes procédures pour l'agrément et l'approbation des acteurs extérieurs concernés par le bien-être au travail ;
- L'élaboration, le développement et la réalisation des actions en rapport avec la promotion, la sensibilisation et l'information en matière de bien-être au travail au niveau belge et international, y compris le développement d'une stratégie et des programmes d'action relatifs à la diffusion et au renforcement positifs des "bonnes pratiques". La réalisation des actions du point focal belge de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et le développement des réseaux pour la collaboration et l'échange d'informations sur le bien-être au travail afin d'optimiser les résultats des actions accomplies ;
- L'organisation de l'exécution, la promotion et la valorisation des études et recherches scientifiques sur le bien-être au travail, effectuées par les universités.

La Direction Générale est composée de trois Divisions : la Division Normes, la Division Promotion et la Division Concertation sociale. Deux directions dépendent directement du directeur général : la Direction recherche et la Direction affaires générales (secrétariat, budget, personnel, contrôle interne, information).

La Division Normes est responsable de la première compétence, elle est constituée d'une équipe multidisciplinaire de juristes et de spécialistes techniques qualifiés dans la matière traitée, en premier lieu des ingénieurs et des docteurs en médecine. Cette division est plus spécifiquement chargée de :

- L'élaboration, le suivi et le soutien logistique dans l'établissement et l'exécution des dispositions réglementaires en matière de bien-être au travail ;

- Het opstellen en interpreteren van technische voorschriften inzake welzijn ;
- De medewerking aan de redactie en de aanpassing van de Europese en internationale wetgeving in verband met het welzijn ;
- Het bestuderen van juridische problemen met betrekking tot het welzijn ;
- Het onderzoeken van afwijkingen op de reglementering ;
- Het opstellen van thematische nota's na de verschijning van elke nieuwe reglementering ;
- Het opstellen van toelichtingen bij de nieuwe reglementering voor de diverse websites'.

De Afdeling Sociaal overleg staat in voor de tweede bevoegdheid, zij bestaat uit personeelsleden die zowel op technisch vlak onderlegd zijn als op het gebied van het secretariaat. Zij staat in het bijzonder in voor het secretariaat van de Hoge Raad van Preventie en Bescherming op het werk. Dit in uitvoering van hoofdstuk VII van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, die heeft voorzien in de oprichting van een Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. De Hoge Raad heeft als taak op eigen initiatief of op aanvraag advies te verstrekken omtrent welzijnsmateries.

Zij behandelt verder onder meer de erkenningsaanvragen van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, van de laboratoria voor toxicologie, van asbestverwijderaars, van organisatoren van opleidingen voor preventieadviseur, voor hulpverlener en vertrouwenspersonen, en ook van externe diensten voor technische controle. Bovendien behandelt ze aanvragen voor afwijking van de reglementering: bijvoorbeeld de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst.

Deze Afdeling staat verder in voor het opvolgen van de relevante werkzaamheden bij organen en instellingen als de Accreditatieraad, het Bureau voor Normalisatie.

De Afdeling Promotie staat in voor de derde bevoegdheid. Zij is samengesteld uit 3 directies:

De Directie van de gedragscommunicatie ontwikkelt en realiseert acties voor de promotie, de sensibilisering en het verspreiden van informatie over welzijn op het werk via onder meer:

- de organisatie van sensibiliseringssessies en opleidingen, met inbegrip van "train the trainer", over musculoskeletale aandoeningen, psychosociale

- La rédaction et l'interprétation des prescriptions techniques concernant le bien-être ;
- La collaboration à la rédaction et l'adaptation de la réglementation européenne et internationale en rapport avec le bien-être ;
- L'étude des problèmes juridiques relatifs au bien-être ;
- L'examen des dérogations à la réglementation ;
- La rédaction de notes thématiques après la parution de toute nouvelle réglementation ;
- La rédaction de commentaires sur la nouvelle réglementation pour les divers sites web.

La Division Concertation sociale est responsable de la deuxième compétence, elle est composée de membres du personnel occupés tant sur le plan technique qu'au niveau du secrétariat. Elle est particulièrement chargée du secrétariat du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Et ce, en application du chapitre VII de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui a prévu l'institution d'un Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Le Conseil supérieur a pour tâche de remettre un avis sur les matières du bien-être, de sa propre initiative ou sur demande.

De plus, elle traite entre autres des demandes d'agrément des services externes pour la prévention et la protection au travail, des laboratoires de toxicologie, des entreprises de retrait d'amiante, des organisateurs de formation de conseillers en prévention, de secouristes et de personnes de confiance et aussi des services externes pour les contrôles techniques. En outre, elle traite des demandes de dérogation de la réglementation: par exemple la création d'un service interne commun.

Cette Division est en outre responsable du suivi des activités importantes dans des organes ou institutions tels que le Conseil d'accréditation et le Bureau de Normalisation.

La Division Promotion est responsable de la troisième compétence. Elle est composée de trois directions:

La Direction de la communication comportementale qui élabore, développe et réalise des actions pour la promotion, la sensibilisation et l'information en matière de bien-être au travail notamment via:

- l'organisation de sessions de sensibilisation et de formation, y compris la formation de formateurs, ayant pour thèmes les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux,

risico's, chemische risico's, beroepsziekten en arbeidsongevallen, ...

- het creëren en het begeleiden van professionele netwerken om ervaringen uit te wisselen;
- het creëren en verspreiden van sensibiliseringstools, tools voor risicoanalyse, diagnose en interventie (brochures, fiches, vragenlijsten, DVD, affiches, ...);
- het geven van positieve waardering aan bedrijven en organisaties met voorbeeldige of met innovatieve acties die verband houden met welzijn op het werk;
- de Cel Focal Point, de Belgische "antenne" van het Europees agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk in Bilbao.

De Directie van de modelwerkplaatsen werd opgericht voor de promotie van de veiligheid en de gezondheid van werknemers door de organisatie van begeleidde bezoeken over veilig werken en demonstraties in een laboratorium voor de elektriciteit.

De Directie van de eretekens kent eretekens toe aan de personen die in de ondernemingen door hun dagelijkse activiteiten of door een uitzonderlijke daad een bijdrage hebben geleverd aan de goede werking of verbetering van de maatschappij.

Naast deze drie afdelingen zijn er twee directies die rechtstreeks afhangen van de directeur-generaal. Enerzijds de Directie algemene zaken die instaat voor de begroting, het personeel, de interne controle en het secretariaatswerk voor de volledige Algemene directie. Zij is bovendien belast met het beheer van de documentatie en de verspreiding van de informatie op elektronische wijze.

Anderzijds is er de Directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden (DiOVA). Zij behelst de organisatie van de uitvoering, de bevordering en de valorisatie van wetenschappelijke studies en onderzoeken uitgevoerd met betrekking tot het welzijn op het werk door universiteiten of andere nationale of internationale instanties zoals bijvoorbeeld het Europees Agentschap voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden EUROFOUND en het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid EU-OSHA.

Context en aandachtspunten voor 2019

Slechte arbeidsomstandigheden brengen kosten mee voor de ondernemingen en de sociale zekerheid omwille van het absentisme; goede arbeidsomstandigheden dragen daarentegen bij tot het welzijn op het werk, verhogen de kwaliteit van het werk en dragen ook bij tot de verhoging van de productiviteit.

les risques chimiques, les accidents et les maladies en lien avec le travail, ...

- la création et l'animation de réseaux de professionnels pour faciliter les échanges d'expériences;
- la création et la diffusion d'outils de sensibilisation, d'analyse des risques, de diagnostic et d'intervention (brochures, fiches, questionnaires, DVD, affiches, ...);
- la mise en valeur d'entreprises et d'organisations menant des actions exemplaires ou novatrices en matière de bien-être;
- la Cellule Point focal, l'antenne belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail de Bilbao.

La Direction des ateliers modèles mis en place pour la promotion de la sécurité et de la santé des travailleurs via l'organisation de visites de démonstration du travail en sécurité et du laboratoire de démonstration pour l'électricité.

La Direction des distinctions honorifiques qui attribue des distinctions honorifiques aux personnes qui, dans les entreprises, ont contribué par leurs activités quotidiennes ou par un acte exceptionnel, au bon fonctionnement de la société ou à son amélioration.

Outre ces trois divisions, deux directions dépendent directement du directeur général. D'une part, la Direction affaires générales qui est responsable du budget, du personnel, du contrôle interne et du travail de secrétariat pour toute la Direction générale. Elle est aussi préposée à la gestion de la documentation et de la diffusion des informations par voie électronique.

D'autre part, il y a la Direction recherche pour l'amélioration des conditions de travail (DiRACT). Elle englobe l'organisation de l'exécution, la promotion et la valorisation des études et recherches scientifiques sur le bien-être au travail effectuées par les universités ou par d'autres instances nationales ou internationales, comme par exemple l'agence européenne sur les conditions de travail EUROFOUND et l'agence européenne en santé et sécurité au travail EU-OSHA.

Contexte et priorités pour 2019

De mauvaises conditions de travail entraînent des coûts pour les entreprises et la sécurité sociale en raison de l'absentisme tandis que de bonnes conditions de travail contribuent au bien-être au travail, augmentent la qualité du travail et contribuent aussi à l'augmentation de la productivité. Elles permettent un

Bovendien laten zij werkbaar werk en duurzame arbeid gedurende de hele professionele loopbaan toe.

De welzijnsreglementering moet er voor zorgen dat alle werknemers zonder onderscheid van het arbeidsregime waarin ze tewerkgesteld zijn kunnen genieten van eenzelfde beschermingsgraad. Een performante wetgeving met feedback over de impact, toepasbaar in alle types bedrijven, gemakkelijk beschikbaar voor werkgevers en deskundigen/actoren en op het terrein aangevuld met praktische tools kan bijdragen tot het bereiken van deze prioritaire doelstelling. Ze zal ook inzetbaar zijn voor het bereiken van de vermindering van de arbeidsongevallen en beroepsziekten.

De evolutie naar een meer sectorgerichte aanpak wordt verder gezet. Een online tool voor risicoanalyse specifiek voor de KMO's (OIRA) werd met verschillende sectoren uitgewerkt (kappers, hout, bouw, horeca, schoonmaak, bakkers) of is in ontwikkeling (tuinders, podiumkunsten).

De aanpak zal gericht zijn op de primaire preventie gesteund op multidisciplinariteit, participatie en een globale benadering.

Het is belangrijk de arbeidsvoorwaarden van een bepaalde sector te analyseren en onder de aandacht te brengen. De onderzoeken die in nauw overleg met de sociale partners van deze sectoren gevoerd worden, laten toe specifieke resultaten te bekomen maar bevordert vooral de sensibilisering van deze actoren voor de preventie van professionele risico's.

Een globale, geïntegreerde aanpak van de preventie voor alle actoren op het terrein die gebaseerd is op een risicoanalyse, is noodzakelijk en dit volgens een sectorale aanpak met een bijzondere aandacht voor specifieke problemen van de K.M.O.'s (OIRA). Naast de preventieadviseurs gaat de aandacht ook meer en meer uit naar HR-managers gezien de verwevenheid van "arbeidsomstandigheden" en "werkgelegenheid en personeelsbeleid".

Een permanente inzet van alle actoren voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden leidt tot kwaliteitsvolle arbeid waarbij de gediversifieerde werknemerspopulatie een waardevolle professionele loopbaan kan uitbouwen zonder vroegtijdige uitval.

Het werken aan kwaliteitsvolle arbeid draagt bij tot het vergroten van de inzetbaarheid dit wil zeggen het vermogen van mannen en vrouwen om hun plaats te vinden op de arbeidsmarkt. Hierbij denkt men onder meer aan personen met een verminderde inzetbaarheid als gevolg van een arbeidsongeval, een fysieke of mentale ziekte te wijten aan het werk of de leeftijd. De demografische evolutie heeft trouwens tot gevolg dat

travail faisable et durable tout au long de la vie professionnelle.

La réglementation relative au bien-être doit veiller à ce que tous les travailleurs puissent bénéficier d'un même degré de protection quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés. Une législation performante avec un feedback sur l'impact, applicable dans tous les types d'entreprises, facilement disponible pour les employeurs et les experts/acteurs sur le terrain et complétée d'outils pratiques, peut contribuer à atteindre cet objectif prioritaire. Elle sera également disponible pour parvenir à la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'évolution vers une approche plus ciblée sur le secteur est poursuivie. Un outil d'analyse des risques en ligne pour les PME (OIRA) a été élaboré avec différents secteurs (coiffeurs, bois, construction, Horeca, nettoyage, boulangers) ou est en cours d'élaboration (jardiniers, arts du spectacle).

L'approche se focalisera sur la prévention primaire basée sur la multidisciplinarité, la participation et l'approche globale.

Il est important d'analyser et de mettre en lumière les conditions de travail d'un secteur particulier. Les recherches menées en étroite collaboration avec les partenaires sociaux de ces secteurs permettent d'obtenir des résultats plus précis mais surtout favorise la sensibilisation de ces acteurs à la prévention des risques professionnels.

Une approche globale intégrée de la prévention basée sur une analyse des risques pour tous les acteurs sur le terrain est indispensable, et ce selon une approche sectorielle avec une attention particulière pour les problèmes spécifiques des PME (OIRA). En plus des conseillers en prévention, l'attention se tourne de plus en plus vers les managers RH, étant donné le caractère indissociable des problématiques "conditions de travail" et "emploi et politique du personnel".

Un effort permanent de tous les acteurs pour l'amélioration des conditions de travail mène à un travail de qualité où la population diversifiée des travailleurs peut élaborer une carrière professionnelle valorisée sans départ anticipé.

Travailler à un travail de qualité contribue à l'augmentation de l'employabilité, cela signifie la capacité des hommes et des femmes à trouver leur place sur le marché du travail. On pense ici entre autres aux personnes avec une employabilité réduite due à un accident de travail, une maladie physique ou mentale imputable totalement ou en partie au travail ou à l'âge. L'évolution démographique a par ailleurs pour

deze personen die onmiskenbaar over reële professionele capaciteiten bezitten, zelfs indien ze verminderd zijn, binnen min of meer afzienbare tijd, noodzakelijk zijn voor de ondernemingen die geconfronteerd worden met een tekort aan arbeidskrachten. Re-integratie van (tijdelijk) arbeidsongeschikten wordt daarom een uitdaging. Dit heeft al geleid tot samenwerkingsprojecten met het RIZIV en met Fedris die in de volgende jaren met een grotere intensiteit moeten verder gezet worden. Sinds de economische crisis hebben zich op dit gegeven de problemen veroorzaakt door de herstructurering, geënt (verhoogde aandacht voor heroriëntering, permanente bijscholing en psycho-sociale risico's veroorzaakt door onzekerheid en gewenste flexibiliteit bij de werknemers). Het concept inzetbaarheid, één van de elementen van de Lissabonstrategie, heeft de verdienste het preventiebeleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk en het werkgelegenheidsbeleid te hersituëren in een meer systematisch perspectief.

Het werkprogramma, meerjarig opgevat, voorziet ook de aanpak van de risico's veroorzaakt door chemische en kankerverwekkende agentia. De Algemene directie zal zich richten naar de prioritaire doelgroepen zoals jonge werknemers, werknemers met een precaire baan, onder meer in de onderaanneming of met een uitzonderlijke blootstelling en oudere werknemers.

Er zullen ook acties gevoerd worden gericht op preventie van risico's in het onderwijs waarbij de begrippen werkgerelateerde risico's (musculo-skeletale aandoeningen, burn-out, agressie, stress, ...) en risicoanalyse centraal staan. Met de Gemeenschappen en meer in het bijzonder met het secundair onderwijs wordt samengewerkt om meer aandacht te besteden aan de vorming over welzijn op het werk. Specifieke tools worden ter beschikking gesteld in versies aangepast aan de onderwijssector.

In 2019 wordt de welzijnsdocumentatie voor de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in de overlegorganen, de preventieadviseurs en HR-verantwoordelijken verder verspreid en zal de nieuwe website BeSWIC verder uitgebouwd worden als kenniscentrum over welzijn op het werk. De verzameling en ter beschikkingstelling van good practices gesteund op een risicoanalyse, participatie en multidisciplinariteit is er een element van. De BeSWICsite is in 2016 vernieuwd op het vlak van structuur, lay-out en inhoud.

In de Organisatieafdeling vindt men ook de kredieten voor het onderzoek dat door de Algemene Directie met eigen middelen verricht wordt binnen de Directie

conséquence que ces personnes qui indéniablement disposent de réelles capacités professionnelles, même si elles sont réduites, sont indispensables dans un temps plus ou moins proche pour les entreprises qui sont confrontées à un déficit de main d'œuvre. La réintégration des personnes (temporairement) inaptes au travail est dès lors un défi. Cela a déjà abouti à des projets de collaboration avec l'INAMI et avec Fedris qui doivent ensuite être poursuivis avec une plus grande intensité dans les années à venir. Depuis la crise économique, les problèmes causés par la restructuration viennent s'ajouter à cette donnée (attention accrue pour la réorientation, le recyclage permanent et les risques psychosociaux occasionnés par l'incertitude et la flexibilité souhaitée chez les travailleurs). Le concept d'employabilité, un des éléments de la stratégie de Lisbonne a le mérite de resituer la politique de prévention en matière de sécurité et de santé au travail et la politique d'emploi dans une perspective plus systémique.

Le programme de travail, conçu sur plusieurs années, prévoit également l'approche des risques occasionnés par les agents chimiques et cancérigènes. La Direction générale s'adressera aux groupes cibles prioritaires à savoir les jeunes travailleurs, les travailleurs avec un emploi précaire, entre autres dans la sous-traitance ou avec une exposition exceptionnelle et les travailleurs âgés.

Des actions visant la prévention des risques seront également menées dans l'enseignement où les notions de risques liés au travail (troubles musculo-squelettiques, burnout, agressions, stress...) et d'analyse des risques occuperont une place centrale. Avec les Communautés et plus particulièrement l'enseignement secondaire, on collabore pour accorder plus d'attention à la formation relative au bien-être au travail. Des outils spécifiques sont mis à disposition dans des versions adaptées au secteur de l'enseignement.

En 2019, la documentation sur le bien-être continuera à être diffusée auprès des représentants des employeurs et des travailleurs dans les organes de concertation, des conseillers en prévention, des responsables RH. Le nouveau site web BeSWIC continuera à être développé en tant que centre de connaissance sur le bien-être au travail. La collecte et la mise à disposition des bonnes pratiques basées sur une analyse des risques, la participation et la multidisciplinarité en sont un élément. Le site BESWIC a été revu en 2016 quant à sa structure, son lay-out et son contenu.

Dans la Division organique, on trouve également des crédits pour la recherche que mène la Direction générale avec ses propres moyens au sein de la

onderzoek voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden (DIOVA), in samenwerking met de universiteiten en andere expertisecentra. Dit onderzoek is eveneens gericht op de voormelde thema's. De Directie zal bovendien de initiator en coördinator blijven van een grootschalig longitudinaal arbeidsomstandighedenonderzoek waarvan de resultaten kunnen gebruikt worden voor beleidsondersteuning en onderzoek (met EUROFOUND). Ze kunnen eveneens de theoretische onderbouwing leveren voor de informatieve- en sensibiliseringsacties. Het onderzoek dient vooreerst ter ondersteuning van de voorbereiding van wetgeving of de evaluatie van de bestaande wetgeving en van de ontwikkeling van preventietools. Het zal inzonderheid tot doel hebben gegevens te verzamelen over de arbeidsomstandigheden en het welzijn op het werk enerzijds dus als beleidsvoorbereiding en anderzijds als instrument voor het opsporen van nieuwe en opkomende risico's.

Onderzoeken werden uitgevoerd of opgestart in 2018; in bepaalde gevallen werden deze uitgevoerd in samenwerking met andere instellingen (FOD Volksgezondheid, FEDRIS, RIZIV,...)

Deze onderzoeken betreffen voornamelijk de preventie van psychosociale risico's (enquête burn-out, verzameling goede praktijken PSR, impact nieuwe werkvormen,...) en de werkhervatting (evaluatie van de wetgeving,...).

Twee onderzoeken hebben betrekking op de preventie van de risico's verbonden aan het werken met gevaarlijke chemische stoffen (grenswaarden blootstelling, evaluatie van de blootstelling van de werknemers).

Eén onderzoek heeft specifiek betrekking op een enquête van het welzijn van de werkgevers in KMO's.

In 2019, zullen onderzoeken betreffende psychosociale risico's en werkhervatting toelaten de blokkerende en favoriserende factoren voor een betere preventie en een professionele herintreding in de bedrijven beter te begrijpen. Deze onderzoeken zullen ook de bestaande samenwerking tussen de verschillende instellingen (RIZIV, Fedris, FOD Volksgezondheid, ...) en tussen verschillende geneesheren (arbeidsgeneesheren, verzekerings-, en huisartsen) verder bevorderen.

DIOVA zal de ontwikkeling van preventietools verder ondersteunen en meer specifiek deze gericht op de KMO's en de zeer kleine ondernemingen. In 2019 zal een e-learning bestemd voor de leidinggevenden van de ZKO en de KMO ontwikkeld worden.

Verder worden in deze organisatieafdeling eveneens kredieten opgenomen met betrekking tot de "Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2015-

Direction recherche pour l'amélioration des conditions de travail (DiRACT), en collaboration avec les universités et d'autres centres d'expertise. Cette recherche est également menée pour les thèmes mentionnés. La Direction restera en outre l'initiateur et le coordinateur d'une recherche longitudinale de grande ampleur sur les conditions de travail dont les résultats peuvent être utilisés pour le soutien politique et la recherche (avec EUROFOUND). Ils peuvent également constituer le fondement théorique pour les actions d'information et de sensibilisation. La recherche sert avant tout à soutenir la préparation ou l'évaluation de la législation existante, le développement d'outils de prévention et des actions de promotion. Cela aura notamment pour objectif de rassembler les données sur les conditions de travail et le bien-être au travail d'une part, donc en tant que préparation de la politique, et d'autre part en tant qu'instrument pour détecter les nouveaux risques émergents.

Des recherches ont été menées ou ont débutées en 2018, en collaboration pour certaines avec d'autres institutions (SPF santé, Fedris, INAMI...).

Ces recherches concernent principalement la prévention des risques psychosociaux (enquête sur le burnout, recueil de bonnes pratiques de prévention des RPS, impact des nouvelles formes de travail...) et le retour au travail (évaluation de la législation...). Deux recherches sont relatives à la prévention des risques liés à l'utilisation de produits chimiques dangereux (valeurs limites d'exposition, évaluation de l'exposition des travailleurs).

Une recherche concerne spécifiquement une enquête sur le bien-être des employeurs de petites entreprises.

En 2019, des recherches concernant les risques psychosociaux et le retour au travail permettront de mieux comprendre les facteurs bloquants et les facteurs favorisant la prévention et la réinsertion professionnelle au sein des entreprises. Elles permettront en outre de continuer à favoriser la collaboration entre différentes institutions (INAMI, SPF Santé Publique, Fedris...) et entre différents médecins (médecins du travail, médecins conseils, médecins généralistes).

DIRACT continuera à soutenir le développement des outils de prévention, notamment pour les TPE-PME.

En 2019, un outil e-learning à l'intention des dirigeants des TPE-PME sera développé.

Dans cette division organique sont également prévus les crédits relatifs à " La stratégie nationale belge en

2020." Het is de omzetting van het Europees strategisch kader 2014-2020 inzake welzijn op het werk.

Er dient tenslotte de nadruk op gelegd dat de Algemene Directie van de Humanisering van de arbeid zeer veel belang hecht aan de strijd tegen de discriminaties en dat de integratie van gendermainstreaming in het geheel van haar acties vervat zit.

Bestaansmiddelenprogramma 52/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 01 oktober 2018

matière de bien-être au travail 2015-2020 ". Il s'agit de la transposition du cadre stratégique 2014-2020.

Enfin, l'accent doit être mis sur le fait que la Direction générale Humanisation du travail attache beaucoup d'importance à la lutte contre les discriminations et que par conséquent, l'intégration du gender mainstreaming est contenue dans l'ensemble de ses actions.

Programme de subsistance 52/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 01 octobre 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|-----------|--------------|
| Managers | 0 | Managers |
| A | 28 | A |
| B | 11 | B |
| C | 9 | C |
| D | 3 | D |
| Totaal | 51 | Total |

| Uitgaven (in duizend euro) | | | | | | Dépenses (en milliers d'euros) | |
|----------------------------|-------------------|---------------|-------|-------|--------------|--------------------------------|----------------|
| Statuut | PA B.A. – PA A.B. | Sc | 2017 | 2018 | 2019 | Sc | Statut |
| Statutair | 01 11.00.03 | Vastleggingen | 2 731 | 2 828 | 2 827 | Engagements | Statutaire |
| | | Vereffeningen | 2 731 | 2 828 | 2 827 | Liquidations | |
| Niet-statutair | 01 11.00.04 | Vastleggingen | 340 | 550 | 550 | Engagements | Non-statutaire |
| | | Vereffeningen | 340 | 550 | 550 | Liquidations | |
| Totalen | | Vastleggingen | 3 071 | 3 378 | 3 377 | Engagements | Totaux |
| | | Vereffeningen | 3 071 | 3 378 | 3 377 | Liquidations | |

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Activiteit 02: Werkingskosten

BA 23 52 0 2 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-----------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 4 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | Engagements |
| Vereffeningen | 4 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | Liquidations |

Verklarende nota:

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

Activité 02: Frais de fonctionnement

AB 23 52 0 2 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Note explicative:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

BA 23 52 0 2 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | Engagements |
| Vereffeningen | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | Liquidations |

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.99

Bestendige uitgaven inzake reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.

Activiteit 03: Andere uitgaven met betrekking tot de directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden

BA 23 52 0 3 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 2 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | Engagements |
| Vereffeningen | 2 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | Liquidations |

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

Activiteit 04: Uitgaven van de modelwerkplaats

BA 23 52 0 4 12.11.20

Uitgaven in verband met de aankoop en het onderhoud van allerlei materiaal en grondstoffen nodig voor de werking van de demonstratiewerkplaatsen.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 3 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | Engagements |
| Vereffeningen | 5 | 49 | 49 | 49 | 49 | 49 | Liquidations |

Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

AB 23 52 0 2 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de transport et de séjour, les indemnités forfaitaires et autres.

Activité 03: Autres dépenses relatives à la direction de recherche pour l'amélioration des conditions de travail

AB 23 52 0 3 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Activité 04: Dépenses de l'atelier modèle

AB 23 52 0 4 12.11.20

Dépenses relatives à l'achat et à l'entretien de divers matériels et matières premières nécessaires au fonctionnement des ateliers modèles.

Verklarende nota :

Ingevolg de verhuis van de modelwerkplaats uit de WTC-III en de integratie in de hoofdlokalen van de FOD WASO in de loop van 2015, is het gevraagde krediet bestemd voor de herinrichting van de demonstratiewerkplaats elektriciteit en van de demonstratiestand persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's), alsook voor het actualiseren van het demonstratie- en opleidingsmateriaal (documentatie voor lessen en tools), Het gevraagde krediet is eveneens bestemd om de kosten te dekken inherent aan de aankoop van gereedschappen voor de demonstratiewerkplaats elektriciteit en van persoonlijke beschermingsmiddelen ten einde het gamma van demonstraties te vernieuwen, uit te breiden en verplaatsbaar te maken, voor de aankoop van klein gereedschap, voor het onderhoud en het toezicht in de demonstratiewerkplaatsen en laboratoria. Het budget wordt gebruikt om een beroep te kunnen doen op experts.

Activiteitenprogramma 52/1**Controle, reglementering en aanmoediging van het welzijn op het werk*****Nagestreefde doelstelling:***

- De overheid inlichten over leemten in de reglementering en wijzigingen voorstellen aangaande de reglementering;
- Verstrekken van inlichtingen en technische raadgevingen aan de werkgevers en werknemers ;
- Een samenwerking tot stand brengen met de werkgevers en werknemers of hun organisaties ;
- Erkennen van organisaties belast met specifieke opdrachten bij de uitvoering van de welzijnswetgeving.

Genderdimensie:

Voor de basisallocaties 1211.23, 1211.26, 1211.27 en 1211.29, die betrekking hebben op onderzoek of informatie- en sensibiliseringsacties op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, is de basis van het gevoerde beleid op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk altijd essentieel niet-discriminatoir geweest: elimineren van alle risico's voor alle werknemers/werkneemsters.

Verskillende onderzoeken (Karen Messing, Laurent Vogel, onderzoek gevoerd door het Europees

Note explicative :

Suite au déménagement des ateliers modèles du WTC III et à l'intégration dans le bâtiment principal du SPF ETCS dans le courant de 2015, le budget demandé est destiné au réaménagement de l'atelier de démonstration électricité et le stand de démonstration des moyens de protection individuels (MPI) ainsi qu'à l'actualisation du matériel de démonstration et de formation (documentation pour les cours et les outils). Le crédit demandé est destiné également à couvrir les frais inhérents à l'achat d'outils pour les ateliers de démonstration électricité et moyens de protection individuels afin de renouveler la gamme des démonstrations, de l'élargir et de pouvoir la déplacer ; la transformation de machines ; à l'achat de petits outils, à l'entretien et à la surveillance des ateliers et laboratoires. Le budget est utilisé pour faire appel à des experts.

Programme d'activités 52/1**Contrôle, réglementation et encouragement du bien-être au travail*****Objectifs poursuivis :***

- Signaler à l'autorité les lacunes dans la réglementation et proposer des modifications à celles-ci ;
- Fournir des informations et conseils techniques aux employeurs et travailleurs ;
- Etablir une collaboration avec les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations ;
- Reconnaître des organisations chargées de missions spécifiques en ce qui concerne l'exécution de la législation du bien-être.

Dimension Genre:

Pour les allocations de base 1211.23, 1211.26, 1211.27 et 1211.29, qui concernent des recherches ou des actions d'information et de sensibilisation en matière de Santé et de Sécurité au travail, la base des politiques menées en matière de Santé et Sécurité du travail a toujours été essentiellement non discriminatoire: éliminer tous les risques pour tous les travailleurs/toutes les travailleuses.

Or de nombreuses recherches (Karen Messing, Laurent Vogel, Recherche menée par l'Agence

agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk over "de genderdimensie in de veiligheid en de gezondheid op het werk) hebben aangetoond:

1. dat er een groot onderscheid van geslacht is op de arbeidsmarkt, tussen de sectoren en tussen het werk in eenzelfde sector. Dit veroorzaakt verschillende arbeidsomstandigheden tussen mannen en vrouwen;
2. dat daar nog dient aan toegevoegd te worden dat vrouwen gevoelig meer vertegenwoordigd zijn in precare jobs die slecht betaald worden, dat er een directe band bestaat tussen discriminatie en gezondheid en dat beslissingen die niet discriminatoir lijken verschillende, niet voorziene effecten kunnen hebben op mannen en vrouwen;
3. dat de risico's waaraan de mannen het meest worden blootgesteld meer gereguleerd zijn (richtlijnen) of meer in rekening worden genomen voor herstel/vergoeding ;
4. dat minder aandacht wordt besteed aan onderzoeksdomeinen die vrouwen raken wat miskenning/verhulling van de verschillen man/vrouw en specifieke problemen voor vrouwen met zich meebrengt ;
5. dat de deelname van vrouwen op elk reflexie- en beslissingsniveau beperkt is .

Om het hoofd te bieden aan deze "verborgen" discriminatie wordt in de projecten, of het nu gaat over onderzoek, sensibilisering, brochures..., het volgende opgenomen :

1. het opleggen van de dimensie mannen/vrouwen in alle onderzoekswerkzaamheden, zowel in statistische werkzaamheden als in reflexiegroepen van het type focusgroepen (integratie van art.4 van de wet van 13/02/2007 in de lastenboeken);
2. een partnerschap met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen dat vertegenwoordigd is in de begeleidings- en opvolgingscomités van de projecten en onderzoek ;
3. een keuze van te behandelen thema's gericht op de risico's die meer in het bijzonder de vrouwen treffen, wat het geval is voor stress en musculoskeletale aandoeningen van de bovenste ledematen ;
4. wanneer de actie sectorieel is, de sectoren kiezen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn (schoonmaak, huishulp, hospitalen, crèches,...);
5. de aandacht vestigen op de verscheidenheid inzake de impact van organisatorische veranderingen ;
6. in de risicoanalyse voor de gezondheid en de veiligheid, de aandacht vestigen op de genderdimensie, aanbevelingen doen inzake

européenne pour la sécurité et la santé au travail sur "la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail" e. a...) ont montré:

1. qu'il existe une forte ségrégation des sexes sur le marché du travail, entre les secteurs et entre les emplois dans un même secteur. Cela entraîne des conditions de travail différentes entre femmes et hommes ;
2. qu'il faut ajouter à cela que les femmes sont sensiblement plus nombreuses dans les emplois précaires peu rémunérés, qu'il existe un lien étroit entre discrimination et état de santé et qu'il arrive que des décisions qui paraissent non-discriminatoires peuvent avoir des effets différents sur les hommes et les femmes, effets ni recherchés, ni prévus. ;
3. que les risques auxquels sont plus souvent exposés les hommes sont plus réglementés (directives) ou mieux pris en compte au niveau de leur réparation/indemnisation ;
4. qu'une attention moindre est apportée aux domaines de recherche touchant les femmes ce qui entraîne une méconnaissance/occultation des différences homme/femme et des problèmes spécifiques aux femmes ;
5. que la participation des femmes à tous les niveaux de réflexion et de décision est limitée.

Pour faire face à ces discriminations "cachées" nous incluons dans tous nos projets, qu'il s'agisse de recherches de sensibilisation, de brochures...

1. l'imposition de la dimension homme/femme dans tous les travaux de recherche, tant dans les travaux statistiques que dans les groupes de réflexion de type focus-groups (intégration de l'art. 4 de la loi du 13/02/2007 dans les cahiers des charges) ;
2. un partenariat avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui est présent dans les comités d'accompagnement et de suivi des projets et recherches ;
3. un choix des thèmes traités centré sur des risques qui touchent plus particulièrement les femmes ce qui est le cas pour le stress et les troubles musculosquelettiques des membres supérieurs ;
4. lorsque l'action est sectorielle, le choix de secteurs où les femmes sont surreprésentées (nettoyage, aide à domicile, hôpitaux, crèches...);
5. attirer l'attention sur l'impact différencié des changements organisationnels ;
6. dans l'analyse des risques pour la santé et la sécurité, attirer l'attention sur la dimension de genre et prôner l'analyse du travail réel effectué

de analyse van de werkelijk gepresteerde arbeid teneinde de risico's beter waar te nemen waaraan de werknemers echt worden blootgesteld (promotie van de ergonomische aanpak);

7. het accent leggen op de arbeidsomstandigheden van de meest achteruitgestelde/gediscrimineerde personen ;
8. op het niveau van de vorm, aandacht voor de praktische adviezen van de genderchecklist.

Voor de basisallocatie 52 10 33.00 18, worden subsidies aan syndicale organisaties gegeven voor de opleiding van afgevaardigden in de Comités voor preventie en bescherming op het werk en in de Ondernemingsraden. Bij elke sociale verkiezing voert de FOD media-campagnes opdat het aantal verkozenen in de overlegorganen proportioneel zou zijn aan hun aantal in de totale populatie van de ondernemingen.

Aan de representatieve werknemersorganisaties wordt gevraagd om cijfergegevens te produceren en statistieken te verzamelen met betrekking tot de opsplitsing naar geslacht van hun leden die hebben deelgenomen aan de vormingsprojecten.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 52 1 0 12.11.23

Functionele werkingsuitgaven van de Algemene Directie Humanisering van de arbeid.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 214 | 253 | 251 | 251 | 251 | 251 | Engagements |
| Vereffeningen | 153 | 254 | 282 | 282 | 282 | 282 | Liquidations |

Verklarende nota :

Het krediet inzake de bovenvermelde basisallocatie streeft de volgende doelstellingen na :

- De verschillende actoren in de onderneming inlichten over materies die kunnen bijdragen tot de verbetering van het welzijn van de werknemers en in het bijzonder over de methodes om risico's te analyseren en good practices in het domein van de sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen ;
- Op punt stellen en verspreiden van preventie-instrumenten die kunnen leiden tot de vermindering van arbeidsongevallen en beroepsziekten en tot de verbetering van de arbeidsomstandigheden waardoor werknemers langer aan het werk kunnen blijven ;
- De verschillende actoren uit de sociaal-economische wereld sensibiliseren voor de

par les personnes pour mieux saisir les risques réellement encourus par les personnes (promotion de la démarche ergonomique) ;

7. l'accent mis sur les conditions de travail des personnes les plus d efavoris es/discrimin ees;
8. Au niveau de la forme, le respect des conseils pratiques du genderchecklist.

Pour l'allocation de base 52 10 33.00 18, subsides aux organisations syndicales pour la formation des d el gu e(s) dans les Comités de la prévention et de la protection au travail et les Conseils d'entreprise. A chaque élection sociale, le SPF mène des campagnes médiatiques pour que le nombre des élues dans les organes de concertation soit proportionnel à leur nombre dans la population totale des entreprises.

Il est demandé aux organisations représentatives des travailleurs de produire les données chiffr es et de collecter les statistiques concernant la répartition selon le sexe de leurs membres qui ont participé aux projets de formation.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 52 1 0 12.11.23

Dépenses d'activités fonctionnelles de la Direction générale Humanisation du travail.

Note explicative :

Le crédit relatif à l'allocation de base mentionn e ci-dessus poursuit les objectifs suivants :

- Informer les différents acteurs de l'entreprise sur les matières susceptibles d'améliorer les conditions de bien-être des travailleurs et, en particulier, sur les méthodes d'analyse des risques et les bonnes pratiques en matière de responsabilité sociale des entreprises ;
- Mettre au point et diffuser des instruments de prévention qui peuvent déboucher sur la diminution des accidents du travail et sur l'amélioration des conditions de travail de sorte que les travailleurs puissent rester plus longtemps au travail ;
- Sensibiliser les différents acteurs du monde social et économique à l'humanisation du

humanisering van de arbeid en het welzijn op het werk alsook de bezinning en de acties van andere betrokken openbare en private organismen en de onderzoekswereld uitlokken, aanmoedigen en coördineren;

- De toekenning verzekeren van eervolle onderscheidingen aan werknemers met een lange beroepsloopbaan of aan personen die blijk hebben gegeven van sociale toewijding.

travail et au bien-être au travail, ainsi que susciter, stimuler la recherche et coordonner la réflexion et les actions des autres organismes publics ou privés concernés par ces domaines ;

- Assurer l'octroi de distinctions honorifiques aux travailleurs ayant une longue carrière professionnelle ou aux personnes ayant fait preuve de dévouement social.

| MENSELIJKE PROBLEMEN VAN DE ARBEID | | | PROBLEMES HUMAINS DU TRAVAIL | | | |
|------------------------------------|---|---|------------------------------|---|---|--|
| A. | Informatie/vorming/sensibilisering | | | A. | Information/formation/sensibilisation | |
| | 1. | Studiedagen, conferenties, seminars, wedstrijden, perscampagnes, deelneming aan beurzen en tentoonstellingen, affiches, public relations, persconferenties. | 63 000,00 | | 1. | Journées d'étude, conférences, séminaires, concours, campagnes de presse, participation à des foires et expositions, affiches, relations publiques, conférences de presse. |
| | 2. | Uitgaven voor de werkingsactiviteiten van de Provinciale comités voor de bevordering van de arbeid. | 40 000,00 | | 2. | Dépenses d'activités fonctionnelles des Comités provinciaux pour la promotion du travail. |
| | 3. | Uitgaven voor de werkingsactiviteiten van het kenniscentrum welzijn op het werk: aankoop van DVD's, auteursrechten, realisatie van dubbing of ondertiteling, kopies, uitgave van catalogus. | 5 000,00 | | 3. | Dépenses d'activités fonctionnelles du centre de connaissances bien-être au travail : achat de DVD, droits d'auteur, réalisation de versions doublées ou sous-titrées, copies, édition du catalogue. |
| | 4. | Uitgave van publicaties, zoals de SOBANE reeks, bijwerking van brochures en ontwikkeling van e-tools, naargelang de evolutie van de regelgeving. | 80 000,00 | | 4. | Edition de publications, telles que la série SOBANE, mise à jour de brochure et développement d'e-tools suivant l'évolution de la législation. |
| B. | Bezinning, studie en markt- en terreinverkenning over thema's in het domein van de arbeid en van de evolutie ervan : colloquia, internationaal symposium. | | 20 000,00 | B. | Réflexion, étude et prospective à propos de thèmes liés au travail et à son évolution : colloques, symposium international. | |
| C. | Coördinatie van de activiteiten gevoerd door verscheidene instanties en organisaties actief in het domein van de arbeidsomstandigheden: acties in samenwerking met privé- en overheidsinstellingen, bevordering en steun van pilootprojecten. | | 13 000,00 | C. | Coordination des activités menées par les diverses instances et organisations œuvrant à l'amélioration des conditions de travail : actions en collaboration avec des institutions privées ou officielles, promotion et soutien de projets pilotes | |
| D. | Ten laste neming van de verduurzaming en de verspreiding van de resultaten en de tools van de projecten gerealiseerd in het kader van de programmatie 2007-2013. | | 20 000,00 | D. | Prise en compte de la conservation et de la diffusion des résultats et des outils des projets réalisés dans le cadre de la programmation 2007-2013. | |
| TOTAAL 1 | | | 241 000,00 | TOTAL 1 | | |
| ERETEKENS | | | | SERVICES DE L'HOMMAGE AU TRAVAIL | | |
| A. | Diploma's | | 5 000,00 | A. | Diplômes | |
| B. | Eretekens en huldepenningen | | 5 000,00 | B. | Décorations et plaquettes | |
| TOTAAL 2 | | | 10 000,00 | TOTAL 2 | | |
| ALGEMEEN TOTAAL | | | 251 000,00 | TOTAL GÉNÉRAL | | |

BA 23 52 1 0 12.11.26

Uitgaven betreffende acties in het kader van de ontwikkeling van een beleid proactief gericht op het behoud van werk door de verbetering van de kwaliteit van de werkgelegenheid.

AB 23 52 1 0 12.11.26

Dépenses afférentes aux actions dans le cadre du développement d'une politique proactive de maintien au travail par l'amélioration de la qualité des emplois.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | Engagements |
| Vereffeningen | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | Liquidations |

Verklarende nota :

Het aantal invaliden te wijten aan psychische stoornissen (35% van het totale aantal) en aan ziekten van het bewegingsstelsel en het bindweefsel (30% van het totale aantal) is toegenomen met 36% gedurende de laatste 5 jaren. (Bron : jaarverslag RIZIV, 2016). Dit leidt tot een stijging in het aantal personen die het risico lopen vroegtijdig de arbeidsmarkt te verlaten en in de armoede te belanden alsook een toename ten bedrage van een miljard euro in de kosten ten laste van de sociale zekerheid. Indien men de sociale zekerheid in evenwicht wenst te houden is het absoluut noodzakelijk in deze domeinen in te zetten op de preventie.

In 2012 bedroeg de tewerkstellingsgraad in de leeftijdscategorie 55 tot 64 jaar 39,5% hetgeen ver verwijderd is van de 50% doelstelling dat België zich gesteld heeft voor 2020

De AD Humanisering van de Arbeid, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) en het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk ter Bilbao zijn van mening dat een verbetering van de arbeidsomstandigheden een antwoord kunnen bieden op deze uitdagingen omdat werknemers hierdoor zin en de mogelijkheid hebben langer aan de slag te blijven De geïntegreerde richtlijn nr. 7 van de Europese commissie en de laatste rapporten van de OESO gaan dezelfde richting uit.

Een voorwaarde hiervoor is dat het werk de fysieke en/of psychische gezondheid niet aantast, dat het werk een erkenning inhoudt van het beroep en van de kwaliteit van het afgeleverde werk in een samenwerkingsverband dat sociale ondersteuning biedt

De beoogde doelstellingen zijn de volgende :

- behoud van het werk voor oudere werknemers, bescherming van alle werknemers ongeacht de leeftijd tegen de professionele risico's inzonderheid de psychosociale risico's (PSR) en de musculoskeletale aandoeningen (MSA) door de verbetering van de arbeidsomstandigheden op fysiek en psychosociaal vlak ;
- het bevorderen van de werkhervatting van mensen die langdurig afwezig zijn of die leiden aan een chronische ziekte die het risico lopen op jobverlies, op werkloosheid of invaliditeit ;
- een betere bescherming van de gezondheid voor de meest kwetsbare werknemers en degenen met een onzeker statuut. Zo heeft men bijvoorbeeld een

Note explicative :

Le nombre de cas d'invalidités pour cause de pathologies liées à la santé mentale (35% du total) et musculosquelettiques (30% du total) a augmenté de 36% ces cinq dernières années (rapport annuel INAMI 2016) ce qui mène à une augmentation du nombre de personnes en risque de désinsertion et donc de pauvreté ainsi qu'une augmentation des coûts pour la sécurité sociale à la hauteur d'un milliard d'euros. Un renforcement de la stratégie de prévention en ces matières est indispensable si on veut préserver l'équilibre de la sécurité sociale.

En ce qui concerne le taux d'emploi des 55-64 ans, qui s'établit à 39,5% en 2012, il est loin de l'objectif de 50% que la Belgique s'est fixé pour 2020.

La DG Humanisation du travail, la Fondation de Dublin (Eurofound) et l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail de Bilbao sont d'avis qu'une amélioration des conditions de travail peut contribuer à rencontrer ces défis en offrant aux travailleurs la possibilité et l'envie de travailler plus longtemps. La ligne directrice intégrée n° 7 de la Commission européenne et les derniers rapports de l'OCDE vont dans le même sens.

Il faut pour cela que le travail ne détériore pas leur santé physique et/ou mentale et leur apporte la reconnaissance de leur métier et du travail bien fait, au sein d'un collectif créateur de support social.

Les objectifs poursuivis seront donc:

- de maintenir au travail les travailleurs âgés, de préserver les travailleurs de tous âges des risques professionnels, notamment des risques psychosociaux (RPS) et des troubles musculo-squelettiques (TMS) par l'amélioration des conditions de travail sur le plan physique et sur le plan psychosocial ;
- de faciliter le retour au travail des personnes en absence de longue durée ou des personnes atteintes de maladies chroniques qui risquent la rupture de contrat, le chômage ou l'invalidité ;
- d'assurer une protection renforcée de la santé des travailleurs précaires et les plus vulnérables. Par

stijging in de sociale ongelijkheid op het vlak van de gezondheid vastgesteld : verschillende factoren, waaronder de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden dragen bij tot deze ongelijkheid.

Als voorbeelden kunnen we hier verschillende initiatieven vermelden: acties om te vermijden dat een lumbalgie chronisch wordt, om de oorzaken van burn-out, om het geweld binnen bedrijven te bestrijden, of initiatieven tot informatieverspreiding over de te nemen maatregelen om de werkhervatting van kankerpatiënten te vergemakkelijken.

Deze doelstellingen impliceren de toerusting en ondersteuning van de bedrijven door de kennis en de competenties van de interne en externe actoren belast met de preventie (werkgevers, hiërarchische lijn, interne en externe preventieadviseurs, arbeidsgeneesheren, personen belast met psychosociale aspecten, ergonomen, veiligheid, hygiënisten, HRM)

Volgende middelen en methode zullen aangewend worden om de doelstellingen te bereiken:

- 1) studie en objectivering van de fenomenen en ontwikkeling van preventiestrategieën ;
- 2) in functie van de vastgestelde problemen ontwikkeling van preventie- of sensibileringstools ;
- 3) verspreiding van de tools via de passende kanalen, publieke mediacampagnes inbegrepen

Het krediet op dit begrotingsartikel zal ondermeer ook aangewend worden voor de verdere inhoudelijke invulling en uitbouw van de websites en de afstemming op de doelgroepen.

BA 23 52 1 0 12.11.27

Functionele werkingsuitgaven van de Directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden – DIOVA.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 246 | 186 | 184 | 184 | 184 | 184 | Engagements |
| Vereffeningen | 190 | 187 | 299 | 299 | 299 | 299 | Liquidations |

Verklarende nota :

De Directie Onderzoek voor de Verbetering van de Arbeidsomstandigheden heeft als opdracht het onderzoek en het experimenteren in de domeinen arbeidsomstandigheden, arbeidsorganisatie en preventie in de bedrijven en organisaties.

Deze Directie realiseert onderzoeken onder verschillende vormen en praktisch onderzoek georiënteerd naar oplossingen van problemen waarmee ondernemingen of actoren op het terrein geconfronteerd worden.

exemple, on observe une progression des inégalités sociales de santé: différents facteurs contribuent à ces inégalités parmi lesquels on retrouve les conditions de travail.

A titre d'exemples, on peut citer des actions destinées à empêcher la chronicisation des lombalgies, à lutter contre les causes de burn out, ou contre la violence au sein des entreprises, ou des actions d'information sur les moyens à mettre en œuvre pour permettre le retour au travail de personnes atteintes d'un cancer.

Ces objectifs nécessitent d'outiller et d'aider les entreprises en renforçant les connaissances et les compétences des acteurs internes et externes en charge de la prévention (employeurs, ligne hiérarchique, conseillers en prévention internes et externes – médecins du travail, aspects psychosociaux, ergonomes, sécurité, hygiénistes, GRH).

Pour atteindre ces objectifs la méthode et les moyens suivants seront mis en œuvre:

- 1) étudier les phénomènes, les objectiver et développer des stratégies de prévention;
- 2) construire des outils de prévention ou de sensibilisation en fonction des problèmes recensés ;
- 3) diffuser les outils par des dispositifs appropriés, y compris les campagnes média grand public.

Le crédit à cet article budgétaire sera entre autres aussi utilisé pour compléter et élaborer le contenu des sites Internet et les harmoniser avec les besoins des groupes cibles.

AB 23 52 1 0 12.11.27

Dépenses d'activité fonctionnelle de la Direction recherche pour l'amélioration des conditions de travail – DIRACT.

Note explicative :

La Direction Recherche pour l'Amélioration des Conditions de Travail a pour mission la recherche et l'expérimentation dans les domaines des conditions de travail, de l'organisation du travail et de la prévention dans les entreprises et les associations.

Cette Direction réalise des recherches sous différentes formes et notamment la recherche pratique, orientée vers la résolution des problèmes rencontrés par les entreprises ou les praticiens.

De resultaten worden gebruikt voor beleidsondersteuning, bij de vastlegging van de jaarprogramma's van de Afdeling promotie en voor kennisverwerving.

Les résultats sont utilisés pour le soutien de la politique, au moment de fixer les programmes annuels de la Division promotion et pour la collecte de connaissances.

BA 23 52 1 0 12.11.29

Werkingskosten inzake de "Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2014-2020".

AB 23 52 1 0 12.11.29

Frais de fonctionnement relatifs à "La stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2014-2020".

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 0 | 79 | 78 | 78 | 78 | 78 | Engagements |
| Vereffeningen | 0 | 80 | 79 | 79 | 79 | 79 | Liquidations |

Verklarende nota :

De "Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2014-2020" is de voortzetting van de nationale strategie 2008-2012. Dit krediet zal gebruikt worden voor beleidsondersteuning en expertise bij de uitvoering van de doelstellingen van deze Strategie.

Note explicative :

La "Stratégie belge en matière de bien-être au travail 2014-2020" est la continuation de la stratégie nationale 2008-2012. Ce crédit sera utilisé pour le soutien de la politique et l'exécution de la Stratégie nationale.

BA 23 52 1 0 12.11.30

Allerlei uitgaven in verband met de toekenning van de prijzen van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk.

AB 23 52 1 0 12.11.30

Dépenses de toute nature afférentes à l'attribution des prix du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | Engagements |
| Vereffeningen | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | Liquidations |

Verklarende nota :

De prijs voor de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk dient als beloning voor de uitvinder, ontwerper of bedenker van procedés, methodes of aanpak bestemd om de directe of indirecte hinder voortvloeiend uit een industriële activiteit te verminderen of te doen verdwijnen.

Note explicative :

Le prix du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail est destiné à récompenser l'inventeur, l'auteur ou le réalisateur de procédés, méthodes ou approches propres à supprimer ou réduire, sur les lieux de travail, les nuisances résultant directement ou indirectement d'une activité industrielle.

De Prijs van de Hoge Raad wordt uitgereikt aan een initiatief of een onderzoek/eindejaarswerk met als onderwerp het thema door het Europees agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het werk (Bilbao) weerhouden als thema voor de Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk.

Le prix du Conseil supérieur est décerné à une initiative ou une étude/mémoire de licence dont l'objet concerne le thème retenu par l'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au travail (Bilbao) comme thème de la Semaine européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail.

BA 23 52 1 0 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfsvergoedingen, de forfaitaire vergoedingen en andere.

AB 23 52 1 0 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux frais de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 8 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | Engagements |
| Vereffeningen | 8 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | Liquidations |

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording :

Note explicative :

Voir justification globale :

BA 12.11.99

AB 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.

Dépenses permanentes relatives aux frais de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

BA 23 52 1 0 33.00.18

Subsidies aan de representatieve werknemersorganisaties voor de vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming.

AB 23 52 1 0 33.00.18

Subventions aux organisations représentatives des travailleurs pour la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 667 | 671 | 658 | 658 | 658 | 658 | Engagements |
| Vereffeningen | 667 | 670 | 657 | 657 | 657 | 657 | Liquidations |

Verklarende nota :

Gebaseerd op het koninklijk besluit van 20 november 1990 betreffende de subsidie voor sociaal onderzoek en voor vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming, betreft het hier de hulp die geboden wordt aan de representatieve werknemersorganisaties bij het vervullen van hun informatieve opdracht tegenover hun vertegenwoordigers in de ondernemingen, of bij het bevorderen van het sociaal onderzoek.

De vormingsprojecten hebben als doelstelling de verbetering van de arbeidsbetrekkingen in de onderneming, inzonderheid wat betreft het overleg, en dit door de verbetering van de bekwaamheid van de werknemersvertegenwoordigers tot analyse van de arbeidsomstandigheden, van de arbeidsorganisatie of van hun onderlegdheid in andere disciplines waarvan de kennis van dien aard is dat ze in gunstige zin bijdraagt tot de kwaliteit van het sociaal overleg.

Na de sociale verkiezingen organiseren de representatieve werknemersorganisaties verscheidene vormingscycli die over meerdere jaren gespreid worden om de nieuw verkozenen de competenties te geven hun functie zo goed mogelijk te vervullen. Deze vormingscycli zullen worden verder gezet waarbij de nadruk zal liggen op de opleiding van de leden van de overlegorganen.

De projecten in verband met sociaal onderzoek moeten een vernieuwend karakter hebben en bijdragen tot een beter begrip van de arbeidsomstandigheden en de arbeidsorganisatie.

De projecten worden enkel aanvaard indien de indieners minstens een gelijkwaardige financiële bijdrage leveren.

BA 23 52 1 0 41.40.10

Dotatie aan het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid (Nationale arbeidstentoonstellingen)

Note explicative :

Sur base de l'arrêté royal du 20 novembre 1990 relatif à la subvention destinée à la recherche sociale et à la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise, il s'agit d'aider les organisations représentatives des travailleurs dans leur tâche de formation de leurs représentants au sein des entreprises, ou de favoriser la recherche sociale.

Les projets de formation ont pour but d'améliorer les relations de travail dans l'entreprise, notamment en ce qui concerne la concertation, en améliorant les capacités des représentants des travailleurs en matière d'analyse des conditions de travail, d'organisation du travail ou d'autres disciplines dont la connaissance est de nature à influencer favorablement la concertation.

Suite à chaque élection sociale, les organisations représentatives des travailleurs mettent sur pied des cycles de formation pluriannuels pour donner aux nouveaux élus les compétences nécessaires pour remplir au mieux leur fonction. Ces cycles de formation seront poursuivis; l'accent sera mis sur la formation des membres des organes de concertation.

Les projets relatifs à la recherche sociale doivent avoir un caractère novateur et contribuer à améliorer la compréhension des conditions de travail ou de l'organisation.

Les projets ne sont acceptés que si le demandeur effectue au moins un apport financier équivalent.

AB 23 52 1 0 41.40.10

Dotation à l'Institut royal des Elites du Travail (Expositions nationales du Travail)

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 491 | 490 | 489 | 489 | 489 | 489 | Engagements |
| Vereffeningen | 491 | 490 | 489 | 489 | 489 | 489 | Liquidations |

Verklarende nota :
Voorzien krediet 2014 : 617 000 EUR.

Note explicative :
Crédit prévu 2014 : 617 000 EUR.

| (In euro) | | | (En euro) | | |
|--|---|---|---|---|--|
| Aard der uitgaven | Voorziene uitgaven – Prévisions des dépenses | Rijksbedrage – Intervention de l'Etat | Inbreng van de privé-sector in speciën en intresten – Apport du secteur privé en numéraire et intérêts | Inbreng van de privé-sector in natura, diensten en prestaties – Apport du secteur privé en services, nature et prestations | Nature des dépenses |
| <u>Personeelsuitgaven en algemeen beheer</u> | 427 661 | 403 000 | 24 661 | | <u>Dépenses de personnel et de l'administration générale.</u> |
| 1. Uitgaven voor algemeen beheer Verplaatsings-, verblijfs- en representatiekosten van de Voorzitter, de Commissarissen-generaal der Regering, van de Directiecomité en van de directies. | 6 000 | 4 500 | 1 500 | | 1. Dépenses d'administration générale Frais de déplacement, de séjour et de représentation du Président, des commissaires généraux du Gouvernement, du Comité de direction et des directions |
| 2. Personeelsuitgaven Wedden, weddeschaal- en index-verhogingen, eindejaar toelage, vakantiegeld, vervoer, werkgeversbijdragen voor sociale en groepsverzekering, wettelijke verplichtingen, vergoedingen-vorming | 421 661 | 398 500 | 23 161 | | 2. Dépenses de personnel Traitements, augmentations barémiques et dues à la hausse de l'index, allocation de fin d'année, pécule de vacances, transport, contributions patronales aux assurances sociales et assurances groupes, obligations légales, indemnités- formations. |
| <u>Huisvesting – communicatie – bureelmateriaal</u> | 85 878 | 83 478 | 2 400 | | <u>Logement – communication – frais de bureau</u> |
| 1. Bureaunkosten Telefoon en locatie centrale. Bureelbenodigdheden. | 2 200 3 700 | 2 200 3 000 | 700 | | 1. Frais de bureau Téléphone et location de centrale. Fourniture de bureau |
| 2. Postkosten | 4 200 | 2 500 | 1 700 | | 2. Frais d'envoi |
| 3. Verbruiks- en onderhoudsuitgaven : Huur (inclusief lasten, taxen, diensten) Onderhoud en kleine herstellingen, verwarming | 75 578 200 | 75 578 200 | | | 3. Dépenses de consommation et d'entretien : Loyer (inclus charges, taxes et services) Entretien et petites réparations, chauffage |
| <u>Informatica en infrastructuur</u> | 5 524 | 2 524 | 3 000 | | <u>Informatique et infrastructure</u> |
| <u>Uitgaven verbonden aan de hoofdopdracht</u> | 858 767 | ----- | 120 000 | 738 767 | <u>Dépenses liées à la mission principale</u> |
| 1. Organisatie werken en selectie Vorbereiding, onderzoeken, drukkosten der reglementen, inschrijvingsformulieren, | 12 000 | ----- | 12 000 | ----- | 1. Organisation et sélection Préparation, enquêtes, impression de règlements, fiches d'inscription, frais de |

| | | | | | |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|---|
| verplaatsingskosten personeel, vergaderingen comités en jury | | | | | personnel, réunions de comités et jurys |
| Tegenwaarde der verplaatsingskosten van juryleden, prestatiegeld en verblijfskosten | 186 600 | ---- | ---- | 186 660 | Contre-valeur des frais de déplacement des membres du jury, des prestations et frais de séjour. |
| Tegenwaarde der wedden en lonen betaald aan de kandidaten die aan de proeven deelnemen, alsmede hun verplaatsingskosten | 397 167 | ---- | ---- | 397 167 | Contre-valeur des salaires payés aux candidats se présentant aux épreuves et frais de déplacement de ceux- ci |
| 2. Plechtigheden | | | | | 2. Cérémonies |
| Huurgeld lokalen, drukkosten, technische bijstand, onthaal, versiering, transport... | 23 000 | ---- | 23 000 | ---- | Location des salles, frais d'impression, assistance technique, accueil, décoration, transport... |
| Tegenwaarde der verplaatsings- kosten der vereremerken en familieleden die aan de nationale plechtigheden deelnemen, premies, enz. | 155 000 | ---- | ---- | 155 000 | Contre-valeur des frais de voyage des décorés et des membres de leur famille assistant aux cérémonies nationales, primes, etc. |
| 3. Eretekens en diploma's | | | | | 3. Insignes et diplômes |
| Aankoop van eretekens, schrijven, diploma's, calligrafie en verzendingkosten, enz... | 85 000 | ---- | 85 000 | ---- | Acquisition des insignes d'honneur, des écrins, des diplômes, calligraphie et expédition de ceux-ci |
| <u>Promoting en publicaties</u> | 10 000 | ----- | 10 000 | | <u>Promoting et publications</u> |
| | | | | | |
| Algemene totalen | 1 387 830 | 489 002 | 160 061 | 738 767 | Totaux généraux |

**Activiteitenprogramma 52/3
Ervaringsfonds**

Belangrijke opmerking: Ingevolge de regionalisering wordt op federaal niveau geen budget meer voorzien voor het Ervaringsfonds; een budget zal toegewezen worden aan de Gewesten

Personeel

**Programme d'activités 52/3
Fonds de l'expérience professionnelle**

Remarque importante : en raison de la régionalisation, aucun budget n'est plus prévu au niveau fédéral pour le Fonds de l'expérience professionnelle ; un budget sera octroyé aux Régions.

Personnel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 07 mei 2018

Effectifs (unités physiques) – situation au 07 mai 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|----------|--------------|
| Managers | - | Managers |
| A | - | A |
| B | - | B |
| C | - | C |
| D | - | D |
| Totaal | - | Total |

| Uitgaven (in duizend euro) | | | | | | Dépenses (en milliers d'euros) | |
|----------------------------|-------------------|--------------------------------|------|------|------|--------------------------------|--------------------|
| Statuut | PA B.A. – PA A.B. | Sc | 2017 | 2018 | 2019 | Sc | Statut |
| Statutair | 30 11.00.03 | Vastleggingen Vereffeningen | - | - | - | Engagements Liquidations | Statutaire |
| Niet-statutair | 30 11.00.04 | Vastleggingen Vereffeningen | - | - | - | Engagements Liquidations | Non- statutaire |
| Totalen | | Vastleggingen Vereffeningen | - | - | - | Engagements Liquidations | Totaux |

Werkingskosten

(in duizend euro)

Frais de fonctionnement

(en milliers d'euros)

| BA/AB. | Aard | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Nature |
|-------------------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|----------------------------|
| 12.11.01.1 | Erelonen | - | - | - | - | - | - | Honoraires |
| 12.11.01.2 | Aankopen | - | - | - | - | - | - | Achats |
| 12.11.01.3 | Energie | - | - | - | - | - | - | Energie |
| 12.11.01.4 | Informatica | - | - | - | - | - | - | Informatique |
| 12.11.01.5 | Vergoedingen | - | - | - | - | - | - | Indemnités |
| Fb 3 0 12.11.01 | Totalen | - | - | - | - | - | - | Totaux |
| 12.11.01.1 | Erelonen | - | - | - | - | - | - | Honoraires |
| 12.11.01.2 | Aankopen | - | - | - | - | - | - | Achats |
| 12.11.01.3 | Energie | - | - | - | - | - | - | Energie |
| 12.11.01.4 | Informatica | - | - | - | - | - | - | Informatique |
| 12.11.01.5 | Vergoedingen | - | - | - | - | - | - | Indemnités |
| Fc 3 0 12.11.01 | Totalen | - | - | - | - | - | - | Totaux |
| fb 3 0 12.11.04 | Informatica | - | - | - | - | - | - | Informatique |
| fc 3 0 12.11.04 | Informatica | - | - | - | - | - | - | Informatique |
| fb 3 0 12.11.99 | Vergoedingen | - | - | - | - | - | - | Indemnités |
| fc 3 0 12.11.99 | Vergoedingen | - | - | - | - | - | - | Indemnités |
| fb 3 0 74.22.01 | Uitrusting | - | - | - | - | - | - | Equipement |
| fc 3 0 74.22.01 | Uitrusting | - | - | - | - | - | - | Equipement |
| fb 3 0 74.22.04 | Uitrusting info | - | - | - | - | - | - | Equipement informatique |
| fc 3 0 74.22.04 | Uitrusting info | - | - | - | - | - | - | Equipement informatique |
| | | | | | | | | |
| Algemene Totalen | fb | - | - | - | - | - | - | Totaux |
| | fc | - | - | - | - | - | - | généraux |

BA 23 52 3 0 32.00.50

Verlenen van subsidies aan private organisaties in het kader van de verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor werknemers van meer dan 45 jaar.

AB 23 52 3 0 32.00.50

Octroi des subsides à des organismes privés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs de plus de 45 ans.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | - | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | - | - | - | - | - | - | Liquidations |

Aantal ingediende toelageaanvragen per jaar :

2005 : 41
 2006 : 238
 2007 : 120
 2008 : 219
 2009 : 315
 2010 : 334
 2011 : 188
 2012 : 248
 2013 : 385
 2014 : 342

Ondertekende samenwerkingsprotocollen :

2007 : 1
 2008 : 3
 2009 : 2
 2010 : 0
 2011 : 0
 2012 : 1
 2013 : 0
 2014 : 0

Activiteitenprogramma 52/4

Hoge raad voor bescherming en preventie op het werk

Nagestreefde doelstelling:

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk is belast met het verstrekken van de adviezen bedoeld in artikel 46 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Hij onderzoekt bovendien alle problemen die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zoals bepaald in artikel 4, 2^{de} lid van de wet en doet ter zake voorstellen aan de Minister, wat het algemeen beleid betreft.

Hij brengt advies uit over het jaarverslag dat door de bevoegde inspectiediensten wordt opgesteld, in toepassing van het Verdrag nr. 81 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel, goedgekeurd bij de wet van 29 maart 1957.

Hij brengt eveneens advies uit over de verslagen die door de overheid worden opgesteld ten behoeve van de Commissie van de Europese Unie en die betrekking hebben op de praktische tenuitvoerlegging van de richtlijnen die in het kader van de Europese Unie met

Nombre de demandes de subventions introduites par année :

2005 : 41
 2006 : 238
 2007 : 120
 2008 : 219
 2009 : 315
 2010 : 334
 2011 : 188
 2012 : 248
 2013 : 385
 2014 : 342

Protocoles de collaboration :

2007 : 1
 2008 : 3
 2009 : 2
 2010 : 0
 2011 : 0
 2012 : 1
 2013 : 0
 2014 : 0

Programme d'activités 52/4

Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail

Objectifs poursuivis:

Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail est chargé d'émettre les avis visés à l'article 46 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il examine en outre tous les problèmes relatifs au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tels que déterminés par l'article 4, alinéa 2 de la loi et adresse en cette matière des propositions au Ministre, en ce qui concerne la politique générale.

Il émet un avis sur le rapport annuel qui est établi par les services d'inspection compétents, en vertu de la Convention n° 81 de l'Organisation internationale du Travail, relative à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, approuvée par la loi du 29 mars 1957.

Il émet également un avis sur les rapports établis par l'autorité à l'intention de la Commission de l'Union européenne et qui concernent la mise en œuvre pratique des directives relatives au bien-être des

betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn uitgevaardigd.

Hij wordt tevens betrokken bij de activiteiten van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor de veiligheid en gezondheid op het werk, inzonderheid door advies te verstrekken over de aanduiding van de Belgische vertegenwoordigers in de werkgroepen van het Agentschap.

Hij stelt een jaarverslag over zijn werkzaamheden op.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

52/40 Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 01 oktober 2018

travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont arrêtées dans le cadre de l'Union européenne.

Il est également associé aux activités du point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, notamment en donnant un avis sur la désignation des représentants belges dans les groupes de travail de l'Agence.

Il élabore un rapport annuel de ses activités.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

52/40 Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 01 octobre 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|----------|--------------|
| Managers | | Managers |
| A | | A |
| B | | B |
| C | | C |
| D | | D |
| Totaal | 0 | Total |

| Uitgaven (in duizend euro) | | | | | | | Dépenses (en milliers d'euros) | |
|----------------------------|-------------------|---------------|------|------|-----------|--------------|--------------------------------|--|
| Statuut | PA B.A. – PA A.B. | Sc | 2017 | 2018 | 2019 | Sc | Statut | |
| Niet-statutair | 40 11.00.04 | Vastleggingen | 65 | 73 | 73 | Engagements | Non-statutaire | |
| | | Vereffeningen | 65 | 73 | 73 | Liquidations | | |
| Totalen | | Vastleggingen | 65 | 73 | 73 | Engagements | Totaux | |
| | | Vereffeningen | 65 | 73 | 73 | Liquidations | | |

Verklarende nota :

Het koninklijk besluit van 27 oktober betreffende de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk (Belgisch Staatsblad van 21 november 2006) regelt de werking van de Raad. De samenwerking van het secretariaat van de Raad is geregeld in artikel 43.

52/41 Werkingskosten

BA 23 52 4 1 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Note explicative :

L'arrêté royal du 27 octobre 2006 relatif au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (Moniteur belge du 21 novembre 2006) fixe le fonctionnement du conseil. La composition du secrétariat du Conseil est fixée à l'article 43.

52/41 Frais de fonctionnement

AB 23 52 4 1 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|----------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 7 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | Engagements |
| Vereffeningen | 6 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | Liquidations |

Verklarende nota :

Note explicative :

Het artikel 46, §1 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2006 betreffende de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk (Belgisch Staatsblad van 21 november 2006) bepaalt dat een forfaitaire vergoeding wegens representatiekosten kan worden toegekend aan de voorzitter van de Raad. De voorzitter van de Raad is benoemd bij koninklijk besluit.

Een kilometercontingent van 4000 km per jaar wordt toegekend aan de voorzitter van de Hoge Raad. De hierboven vermelde middelen zijn eveneens bestemd voor de kilometervergoedingen van het niet-statutair kader.

**ORGANISATIEAFDELING 54 :
ALGEMENE DIRECTIE TOEZICHT OP HET WELZIJN
OP HET WERK**

Toegewezen opdrachten :

Algemene missies

Het is de opdracht van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn (AD TWW) de ondernemingen en overheidsinstellingen direct of indirect aan te sporen het welzijn van de werknemers, bij het uitvoeren van hun werk voortdurend te verbeteren.

Ze maakt deze zending waar door preventief, adviserend, controlerend en indien nodig repressief op te treden.

Het inspectiekorps wordt zodanig ingezet dat er een voldoende aandacht is voor de diverse domeinen van het welzijn op het werk : de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psychosociale aspecten van het werk, de ergonomie en de arbeidshygiëne.

Door het ontwikkelen van verschillende kennisdirecties wordt gestreefd naar een meer uniforme inspectieaanpak en naar betere inspectiemethodes. Zo is er de specifieke kennisdirectie opgericht voor welzijnsbeleid en –organisatie waarin wordt gestreefd naar betere en uniformere inspectieaanpak van de preventiestructuren en opzetten van een preventiebeleid in de ondernemingen en instellingen. In de kennisdirectie psychosociale aspecten wordt er getracht om, op uniforme wijze, gepast en klantvriendelijk te reageren naar aanleiding van klachten in dit welzijnsdomein.

L'article 46, §1 de l'arrêté royal du 27 octobre 2006 relatif au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (Moniteur belge du 21 novembre 2006) stipule qu'une indemnité forfaitaire pour des raisons de frais de représentation peut être accordée au président du Conseil. Le président du Conseil est nommé par arrêté royal.

Un contingent kilométrique de 4000 km par an est accordé au président du Conseil supérieur. Les moyens mentionnés ci-dessus sont également destinés aux indemnités kilométriques du cadre non statutaire.

**DIVISION ORGANIQUE 54 :
DIRECTION GENERALE DU BIEN-ETRE AU
TRAVAIL**

Missions assignées:

Missions générales

La mission de la Direction générale contrôle du bien-être au Travail (DG CBE) est d'encourager les entreprises et établissements publics, directement ou indirectement, à améliorer constamment le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Elle accomplit cette mission par des interventions préventives, consultatives, vérificatives, ou quand nécessaire, répressives.

Le corps d'inspection a été conçu de façon à accorder une attention suffisante aux différents domaines du bien-être au travail : la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, les aspects psychosociaux du travail, l'ergonomie et l'hygiène au travail.

Par le développement de plusieurs directions de connaissance, on vise une approche plus uniforme de l'inspection et de meilleures méthodes d'inspection. Ainsi, on a créé une direction de connaissance spécifique pour la politique et l'organisation du bien-être qui vise une meilleure approche d'inspection plus uniforme des structures de prévention et l'organisation d'une politique de prévention dans les entreprises et institutions. La direction de connaissance aspects psychosociaux essaye de réagir de manière uniforme, appropriée et accueillante, suite à une plainte dans ce domaine du bien-être.

De reglementering betreffende het welzijn op het werk is de basis van de actie.

De Algemene Directie maakt deze missie waar door middel van twee programma's: het regionaal toezicht en het kennismanagement (54/0) en het toezicht op de chemische risico's (54/3).

Strategische opdrachten van het regionaal toezicht en kennismanagement (programma 54/0)

Toezicht op het welzijn op het werk

- Het promoten binnen de onderneming van een risicobeheersingssysteem dat gericht is op het invoeren van een welzijnsbeleid en op de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten.
- Het stimuleren van de interne samenwerking tussen de bedrijfsleiding en het comité voor de preventie en bescherming, het basisoverlegcomité of de werknemersafvaardiging alsook van de zelfredzaamheid binnen de onderneming.
- Het bewaken en bevorderen van de kwalitatieve advisering van interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.
- Om de werking van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk beter te laten inspelen op de risico's en de behoeften van de diverse sectoren en ondernemingen, zal de naleving van de nieuwe financieringsregels opgevolgd worden. Een systeem ter monitoring zal hiervoor uitgewerkt en uitgevoerd worden.
- Het afdwingen van specifieke en structurele maatregelen om de herhaling van ernstige (context alle ondernemingen) en zware ongevallen (context Seveso-bedrijven) te vermijden.
- Het doelmatig uitselecteren van meldingen (o.a. klachten) op basis van uniforme criteria en het behandelen ervan.
- Bijdragen tot de attitudevorming van de toekomstige werknemers, kaderleden en directieleden door een intensief toezicht op de onderwijsinstellingen en de opleidingsinstellingen.
- Het opzetten van een adequaat vormingsprogramma voor alle medewerkers van de algemene directie waarbij met diverse nieuwe vormen van 'leren' wordt gewerkt.

La réglementation relative au bien-être au travail est la base de l'action.

La Direction générale effectue cette mission par la mise en place de deux programmes: le contrôle régional et la gestion des connaissances (54/0) et le contrôle des risques chimiques (54/3).

Missions stratégiques du contrôle régional et de la gestion des connaissances (programme 54/0)

Contrôle du bien-être au travail

- Promouvoir au sein des entreprises un système de gestion des risques qui est orienté sur l'introduction d'une politique du bien-être et sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Stimuler la collaboration en interne entre la direction de l'entreprise et le comité de prévention et de protection, le comité de concertation de base ou la délégation des travailleurs, ainsi que les facultés d'autodéfense dans l'entreprise.
- Veiller à garder et à promouvoir la qualité des avis des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail.
- Afin d'améliorer le fonctionnement du service externe pour la prévention et la protection au travail quant aux risques et aux besoins des divers secteurs et entreprises, l'observation des nouvelles règles de financement sera suivie. Un système de monitoring sera élaboré et mis en place à cet égard.
- Imposer des mesures spécifiques et structurelles pour éviter la répétition d'accidents graves (contexte de toutes les entreprises) et majeurs (contexte entreprises Seveso).
- La sélection efficace des déclarations (e.a. plaintes) sur base de critères uniformes et leur traitement.
- Contribuer à forger l'attitude des futurs travailleurs, cadres et membres de la direction par un contrôle intensif sur les établissements d'enseignement et les instituts de formation.
- La mise en place d'un programme de formation adéquat pour tous les employés de la Direction générale en faisant appel à plusieurs nouvelles formes «d'apprentissage».

- De regionale inspectiediensten worden optimaal uitgebouwd en ondersteund door de kennisdirecties om als uniforme en efficiënte contactpunten te fungeren.
- Systematische modernisering van de ondersteunende tools.
- Via de diverse kennisdirecties streven naar een maximale kennisdeling tussen de medewerkers van de algemene directie alsook naar het publiek toe. Hiertoe wordt er creatief meegewerkt aan de uitbouw van alle moderne informatiekanaalen van de FOD.
- Optimalisering van de inspectiemethodes voor inspecteurs door de kennisdirecties.
- Een gestructureerde en planmatige inspectieaanpak door doelgerichte campagnes en acties in sectoren en/of beroepsprofielen met verhoogde incidentie op ongevallen en/of beroepsziekten, sociale fraude of sociale dumping. Opzetten waar mogelijk van samenwerkingsverbanden met andere inspectiediensten, in het bijzonder Toezicht Sociale Wetten.
- Arbeidsinspecteurs moeten controles doen op binnenlandse schepen voor de certificering, en op schepen onder vreemde vlag in de havens, in samenwerking met de FOD Mobiliteit, met wie een samenwerkingsprotocol werd afgesloten. Het doel is het Maritiem verdrag MLC2006 (rechten van de zeelui) te doen naleven. Deze verplichting houdt ook een stand-by verplichting in om onmiddellijk te kunnen optreden bij klachten in havens.
- Les services d'inspection régionaux seront développés et appuyés de manière optimale par les directions de connaissance afin d'agir de manière uniforme et efficace comme points de contact.
- Moderniser de façon systématique les logiciels.
- Via les diverses directions de connaissance, tendre à un partage maximal des connaissances entre les collaborateurs de la direction générale ainsi que vers le public. À cet effet, on participe de manière créative au développement de tous les canaux d'information modernes.
- Optimisation des méthodes d'inspection pour les inspecteurs par les directions de connaissance.
- Une approche d'inspection structurée et méthodique par des campagnes et actions ciblées dans des secteurs et/ou des profils professionnels avec une plus grande incidence sur les accidents et/ou maladies professionnelles, la fraude sociale ou le dumping social. Organiser, là où c'est possible une coopération avec d'autres services d'inspection, notamment le Contrôle des Lois Sociales.
- Les inspecteurs doivent contrôler les navires nationaux pour la certification, et les navires étrangers dans les ports, en collaboration avec le SPF Mobilité, avec lequel un protocole de coopération a été conclu. Le but est de faire respecter la Convention maritime MLC2006 (droits des marins). Cette obligation comprend également une obligation d'être en stand-by afin de pouvoir agir immédiatement en cas des plaintes dans les ports.

Specifieke opdracht van het laboratorium

Het uitvoeren van metingen en analyses in de ondernemingen in verband met de blootstelling van werknemers aan chemische (en soms fysische) agentia. De Algemene Directie beschikt hiervoor over een laboratorium voor industriële toxicologie.

Het laboratorium wordt tevens ingeschakeld in het onderzoek naar alle chemische risico's van chronische aard.

Het houdt toezicht op de erkende laboratoria en neemt deel aan kwaliteitsinitiatieven zowel in nationaal als in internationaal verband.

Mission spécifique du laboratoire

Effectuer des mesures et analyses dans les entreprises concernant l'exposition de travailleurs à des agents chimiques (et parfois physiques). A cet effet, la Direction générale dispose d'un laboratoire de toxicologie industrielle.

On fait aussi appel au laboratoire pour examiner tous les risques chimiques de nature chronique.

Il assure la surveillance des laboratoires agréés et participe à des initiatives de qualité, aussi bien au niveau national qu'international.

Bijzondere opdrachten

De Algemene Directie adviseert bij:

- De aanvragen voor erkenning en de verlenging van de erkenning van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, bereidt deze adviezen voor om voor te leggen aan de opvolgingscommissie en inspecteert de werking van deze diensten tijdens hun herkenningsperiode.
- De dossiers in het kader van de wet van 13 juli 1999 betreffende de controlelegeneeskunde.
- De erkenningsaanvragen van de laboratoria voor toxicologie, van asbestverwijderaars, en van de organisaties belast met de opleiding van hulpverleners.
- De aanvragen voor vergunningen voor gecontroleerd gebruik van bepaalde gevaarlijke stoffen en voor deze bedoeld in de wet van 21 december 1998 betreffende de productnormen ter bevordering van duurzame productie-en consumptiepatronen en ter bescherming van het leefmilieu en de volksgezondheid en de werknemers.
- De erkenningsaanvragen van de externe diensten voor technische controle op de werkplaatsen.
- De erkenningsaanvraag van de instelling belast met de aanvullende vorming voor preventieadviseurs en coördinatoren veiligheid en gezondheid.

Ze informeert permanent de bedrijven met betrekking tot de Belgische en Europese regelgeving op het vlak van welzijn op het werk tijdens de inspectiebezoeken en door beantwoorden van informatievragen.

Zij verleent haar medewerking aan acties uitgewerkt op Europees niveau door het verzamelen, coördineren en leveren van informatie, de kwaliteitscontrole ervan en het ontwikkelen van nieuwe bronnen.

De nieuwe opdracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen psychosociale risico's op het werk blijft nog steeds veel menselijke resources opeisen.

Toezicht op de preventie van zware chemische ongevallen (programma 54/3)

De doelstellingen van dit programma kaderen binnen de toepassing van de zogenaamde Seveso III-richtlijn

Missions spécifiques

La Direction générale donne son avis pour:

- Les demandes d'agrément et de prolongation d'agrément des services externes pour la prévention et la protection au travail, prépare ces avis en vue de les soumettre à la commission de suivi et contrôle le fonctionnement de ces services pendant leur période d'agrément.
- Les dossiers dans le cadre de la loi du 13 juillet 1999 concernant la médecine de contrôle.
- Les demandes d'agrément de laboratoires de toxicologie, d'enleveurs d'amiante et des organisations chargées de la formation de secouristes.
- Les demandes d'autorisation pour l'utilisation contrôlée de certaines substances dangereuses et pour celles visées par la loi du 21 décembre 1998 relative aux normes de produits ayant pour but la promotion de modes de production et de consommation durables et la protection de l'environnement et de la santé et des travailleurs.
- Les demandes d'agrément des services externes pour le contrôle technique sur les lieux de travail.
- La demande d'agrément de l'établissement chargé de la formation complémentaire pour conseillers en prévention et coordinateurs sécurité et santé.

Elle informe en permanence les entreprises concernant la réglementation belge et européenne sur le plan du bien-être au travail pendant les visites d'inspection et en répondant aux demandes d'information.

Elle accorde sa collaboration à des actions développées au niveau européen par le recueil, la coordination et la procuration d'informations, leur contrôle de qualité et l'élaboration de nouvelles sources.

La nouvelle mission dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques psychosociaux au travail exige encore toujours beaucoup de ressources humaines.

Contrôle de la prévention des accidents majeurs chimiques (programme 54/3)

Les objectifs de ce programme correspondent à l'application de la directive dite Seveso III du 4 juillet

van 4 juli 2012 en van het samenwerkingsakkoord van 16 februari 2016 met de Gewesten, dat de omzetting regelt van deze richtlijn in Belgisch recht. Deze richtlijn beoogt de preventie van zware industriële ongevallen met gevaarlijke stoffen en de beperking van de mogelijke gevolgen ervan, teneinde hoge niveaus van bescherming te waarborgen tegen dit soort rampen.

De kosten van de preventieopdrachten die toegewezen zijn aan de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk worden gedekt door het Fonds voor preventie van zware ongevallen. De wettelijke basis van dit fonds is de wet van 21 januari 1987 ter stijving van het fonds voor risico's van zware ongevallen en van het fonds voor preventie van zware ongevallen.

Deze preventieopdrachten zijn :

- Het onderzoeken van de veiligheidsrapporten en het behandelen van de kennisgevingen die door de betrokken bedrijven moeten worden ingediend.
- Het organiseren van een geschikt inspectiesysteem voor de inrichtingen met risico's van zware ongevallen dat beantwoordt aan de vereisten voorgeschreven bij art. 20 van de Europese richtlijn 2012/18/EU van 4 juli 2012 (de "Seveso III"-richtlijn).
- Het uitvoeren van geplande en systematische inspecties in de betrokken bedrijven, die gericht zijn op de preventiesystemen van technische, organisatorische en bedrijfskundige aard, om na te gaan of de exploitanten de nodige veiligheidsmaatregelen hebben getroffen.
- Het coördineren van de betrokken inspectieteams die samengesteld zijn uit ambtenaren van de verschillende bevoegde federale en gewestelijke inspectiediensten.
- Het organiseren van een permanente overlegstructuur tussen de verschillende bevoegde Belgische overheidsdiensten, teneinde een coherente toepassing te kunnen verzekeren van de richtlijn in het ganse land.
- Het onderzoeken van eventuele zware ongevallen en het rapporteren van de onderzoeksresultaten aan de Europese commissie.
- Het initiëren en opvolgen van externe projecten voor het oplossen van specifieke inspectieproblemen die zich kunnen stellen bij het onderzoek van zware ongevallen en van complexe preventiesystemen.
- Het organiseren van het contactpunt tussen de bevoegde Belgische autoriteiten en de

2012 et de l'accord de coopération du 16 février 2016 avec les Régions, qui règle la transposition de cette directive en droit belge. Cette directive vise la prévention d'accidents industriels majeurs avec des substances dangereuses et la limitation de leurs éventuelles conséquences, afin de garantir des niveaux élevés de protection contre ce genre de catastrophes.

Les coûts des missions de prévention attribués à la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail, sont couverts par le Fonds pour la prévention des accidents majeurs. La base légale de ce fonds est la loi du 21 janvier 1987 relative à l'alimentation du fonds pour les risques d'accidents majeurs et du fonds pour la prévention des accidents majeurs.

Ces missions de prévention sont :

- Examiner les rapports de sécurité et traiter les notifications que les entreprises concernées doivent introduire.
- Organiser un système d'inspection approprié pour les établissements présentant des risques d'accidents majeurs qui répond aux exigences prescrites par l'art. 20 de la directive Européenne 2012/18/UE du 4 juillet 2012 (directive "Seveso III").
- Effectuer des inspections planifiées et systématiques dans les entreprises en question, axées sur les systèmes de prévention de type technique organisationnel et administratif pour vérifier si les exploitants répondent aux mesures de sécurité nécessaires.
- Coordonner les équipes d'inspection concernées composées de fonctionnaires de différents services d'inspection compétents, fédéraux et régionaux.
- Organiser une structure de concertation permanente entre les différents services fédéraux belges compétents afin d'assurer une application cohérente de la directive dans tout le pays.
- Examiner les causes des accidents majeurs et rapporter les résultats de l'enquête à la commission européenne.
- Initier et suivre les projets externes afin de résoudre les problèmes d'inspection spécifiques, susceptibles de se poser au cours de l'examen des accidents majeurs et des systèmes complexes de prévention.
- Organiser le point de contact entre les autorités belges compétentes, la commission

Europese Commissie en andere internationale organisaties omtrent materies die verband houden met het toezicht op de preventie van zware chemische ongevallen.

- Het organiseren van de verbinding met het crisiscentrum van de regering voor het beheersen van belangrijke noodsituaties.

De Afdeling van het toezicht op de chemische risico's van de Algemene directie is belast met de concrete realisatie van deze preventieopdrachten, waarbij concreet de volgende doelstellingen worden nagestreefd :

européenne et autres organisations internationales concernant les matières en rapport avec le contrôle sur la prévention des accidents majeurs.

- Organiser la liaison avec le centre de crise du gouvernement pour la maîtrise des états d'alerte graves.

La Division du contrôle des risques chimiques de la Direction générale est chargée de la réalisation concrète de ces missions de prévention, parmi lesquelles les objectifs suivants sont poursuivis concrètement :

| Doelstellingen | Indicatoren | Objectifs | Indicateurs |
|--|--|---|---|
| Uitvoering van geplande, systematische inspecties in de Seveso-bedrijven | - Inspectieprogramma voor elk bedrijf - Aantal uitgevoerde inspecties ten opzichte van geplande inspecties - Aantal tijdig gerapporteerde inspecties | Exécution d'inspections systématiques planifiées dans les entreprises Seveso | - Programme d'inspection pour chaque entreprise - Nombre d'inspections réalisées vis-à-vis du nombre d'inspections planifiées - Nombre d'inspections rapportées à temps |
| Inspecties werken met contractoren | Aantal uitgevoerde inspecties vs. totaal aantal bedrijven | Inspections des chantiers avec des contractants | Nombre d'inspections réalisées par rapport au nombre total d'entreprises |
| Onderzoek van de veiligheidsrapporten binnen de opgelegde termijn | Aantal rapporten afgehandeld binnen opgelegde termijn | Examen des rapports de sécurité endéans les délais imposés | Nombre de rapports traités endéans le délai fixé |
| Aantal prioritaire zaken afgehandeld binnen de tijd versus totaal aantal afgehandeld | Onderzoek van prioritaire dossiers (klachten, ernstige ongevallen,...) | Nombre d'affaires prioritaires traitées à temps par rapport au nombre total d'affaires traitées | Examen des dossiers prioritaires (plaintes, accidents graves,...) |
| Coördinatie van de bevoegde inspectiediensten | Rapportering van de overlegmeetings van de inspectieteams | Coordination des services d'inspection compétents | Rapport des réunions de concertation des équipes d'inspection |
| Coördinatie van het samenwerkingsverband van de bevoegde Belgische autoriteiten | - Verslagen van de vergaderingen van de Samenwerkingscommissie - Rapportage aan de Europese Commissie en andere instanties | Coordination du lien de coopération des autorités belges compétentes | - Rapports des réunions de la Commission de coopération - Rapport à la Commission européenne et autres instances |
| Vertegenwoordiging van de dienst in commissies, werkgroepen, e.d. | Rapporteringen van de vertegenwoordiging | Représentation du service dans des commissions, groupes de travail entre autres | Rapport de représentation |
| Het beheer van crisissituaties | Deelname aan overlegvergaderingen en oefeningen van het Crisiscentrum | La gestion des situations de crise | Participation aux réunions de concertation et aux exercices du Centre de crise |
| Opstarten en opvolging van innovatie- en verbeteringsprojecten | Opvolging van elk project | Démarrage et suivi de projets d'innovation et d'amélioration | Suivi de chaque projet |

Hierna volgt een beknopte rapportering van de activiteiten van deze afdeling in de voorgaande jaren.

- Het aantal inspectiebezoeken (uitgedrukt in aantal dagen waarop een inspectiebezoek werd uitgevoerd) om de preventiesystemen van de Seveso-bedrijven te onderzoeken, is: 479 in 2017, 543 in 2016, 540 in 2015.
- Sedert 2004 worden in de jaarlijkse inspectieplanning inspecties opgenomen die gericht zijn op de werkomstandigheden van contractoren in de chemische industrie.
- Eén van de belangrijkste opdrachten van de afdeling houdt verband met het organiseren en uitvoeren van veiligheidsinspecties in de Seveso-bedrijven volgens de vereisten die zijn opgelegd in art. 20 van de "Seveso III"-richtlijn. Zo moeten deze inspecties een planmatig en systematisch onderzoek omvatten van de systemen die binnen de inrichting worden gebruikt, zowel de systemen van technische aard als deze van organisatorische en bedrijfskundige aard. Om aan deze vereisten te voldoen worden jaarlijks diverse projecten opgestart voor het ontwikkelen van nieuwe inspectiemethodes en het verbeteren van de bestaande inspectietechnieken.

Bestaansmiddelenprogramma 54/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 01 oktober 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|------------|--------------|
| Managers | 1 | Managers |
| A | 82 | A |
| B | 56 | B |
| C | 27 | C |
| D | 9 | D |
| Totaal | 175 | Total |

Ci-après un rapport succinct des activités de cette division durant les années précédentes.

- Le nombre de visites d'inspection (exprimé en nombre de jours au cours desquels une visite d'inspection a été réalisée) afin d'examiner les systèmes de prévention dans les entreprises Seveso s'élève à : 479 en 2017, 543 en 2016, 540 en 2015.
- Depuis 2004 le plan annuel d'inspection reprend les inspections orientées vers les conditions de travail des contractants dans l'industrie chimique.
- Une des principales missions de la division est liée à l'organisation et l'exécution des inspections de sécurité dans les entreprises Seveso selon les exigences fixées à l'art. 20 de la directive "Seveso III". Ainsi ces inspections doivent contenir une enquête planifiée et systématique des systèmes utilisés au sein de l'établissement, aussi bien les systèmes de nature technique que ceux relatifs à l'organisation et à la gestion. Pour satisfaire à ces exigences, divers projets sont initiés chaque année, pour le développement de nouvelles méthodes d'inspection et pour l'amélioration des techniques d'inspection existantes.

Programme de subsistance 54/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 01 octobre 2018

| Uitgaven (in duizend euro) | | | | | | Dépenses (en milliers d'euros) | |
|----------------------------|-------------------|---------------|-------|--------|---------------|--------------------------------|----------------|
| Statuut | PA B.A. – PA A.B. | Sc | 2017 | 2018 | 2019 | | Statut |
| Statutair | 01 11.00.03 | Vastleggingen | 9 674 | 10 176 | 10 263 | Engagements | Statutaire |
| | | Vereffeningen | 9 674 | 10 176 | 10 263 | Liquidations | |
| Niet-statutair | 01 11.00.04 | Vastleggingen | 206 | 388 | 388 | Engagements | Non-statutaire |
| | | Vereffeningen | 206 | 388 | 388 | Liquidations | |
| Totalen | | Vastleggingen | 9 880 | 10 564 | 10 651 | Engagements | Totaux |
| | | Vereffeningen | 9 880 | 10 564 | 10 651 | Liquidations | |

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

Activiteit 02: Werkingskosten

Activité 02: Frais de fonctionnement

| BA / AB | | Aard | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Nature |
|-------------------------|---|-------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|
| 0 2 12.11.01 | c | Werkingskosten | 156 | 226 | 224 | 224 | 224 | 224 | Frais de fonct. |
| 0 2 12.11.01 | b | Werkingskosten | 156 | 229 | 227 | 227 | 227 | 227 | Frais de fonct. |
| 0 2 12.11.99 | c | Forfait. vergoed. | 1 073 | 1 372 | 1 396 | 1 396 | 1 396 | 1 396 | Indemn. Forfait. |
| 0 2 12.11.99 | b | Forfait. vergoed. | 1 073 | 1 373 | 1 397 | 1 397 | 1 397 | 1 397 | Indemn. Forfait. |
| 0 2 12.11.07 | c | Inrichting | 9 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | Installation |
| 0 2 12.11.07 | b | Inrichting | 9 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | Installation |
| 0 2 12.12.01 | c | Huurgelden | 0 | - | - | - | - | - | Frais loyers |
| 0 2 12.12.01 | b | Huurgelden | 0 | - | - | - | - | - | Frais loyers |
| 0 2 74.22.01 | c | Uitrusting | 86 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | Equipement |
| 0 2 74.22.01 | b | Uitrusting | 18 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | Equipement |
| Algemene totalen | | | c | 1 324 | 1 629 | 1 638 | 1 638 | 1 638 | Totaux généraux |
| | | | b | 1 256 | 1 634 | 1 643 | 1 643 | 1 643 | |

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven ;

BA 12.11.07

Uitgaven voor uitzonderlijke aankopen van niet-duurzame goederen en van diensten ;

BA 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere ;

BA 12.12.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen ;

BA 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel ;

BA 74.22.01

Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

Activiteit 03 : Andere bestaansuitgaven

BA 23 54 0 3 12.11.01

Note explicative :

Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

AB 12.11.07

Dépenses pour achats exceptionnels de services et d'acquisition de biens non durables ;

AB 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres ;

AB 12.12.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments ;

AB 74.10.01

Dépenses d'investissement pour l'acquisition de matériel roulant ;

AB 74.22.01

Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Activité 03 : Autres dépenses de subsistance

AB 23 54 0 3 12.11.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen.

Dépenses permanentes relatives aux frais de location pour les bâtiments.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 202 | 288 | 286 | 286 | 286 | 286 | Engagements |
| Vereffeningen | 181 | 288 | 286 | 286 | 286 | 286 | Liquidations |

Verklarende nota :

Note explicative :

BA 23 54 0 3 12.11.20

Uitgaven in verband met de aankoop en het onderhoud van allerlei materiaal en grondstoffen nodig voor de werking van de laboratoria.

AB 23 54 0 3 12.11.20

Dépenses relatives à l'achat et à l'entretien de divers matériels et matières premières nécessaires au fonctionnement des laboratoires.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 46 | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 | Engagements |
| Vereffeningen | 44 | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 | Liquidations |

Verklarende nota :

Note explicative :

Het betreft hier de jaarlijks terugkerende uitgaven, met betrekking tot de werking van het Laboratorium voor industriële toxicologie. Zij bevatten :

Il s'agit de dépenses revenant chaque année, relatives au fonctionnement du Laboratoire de toxicologie industrielle. Elles concernent :

- Aankoop van diverse chemische producten, (solventen, gas, stalen ...);
- Ijking apparatuur;
- Elektronische reserveonderdelen;
- Papier;
- Onderhoudscontracten voor de apparaten;
- Onderhoud laboratoriummaterieel;
- Organisatie kwaliteitscontrole van erkende laboratoria.

- Les achats des divers produits chimiques (solvants, gaz, échantillons, ...);
- L'appareillage des vérifications des poids et mesures;
- La réserve de pièces électroniques;
- Le papier;
- Les contrats d'entretien des appareils;
- L'entretien du matériel de laboratoire;
- L'organisation du contrôle de qualité des laboratoires agréés.

BA 23 54 0 3 12.11.32

Uitzonderingsuitgaven bestemd om het geheel der kosten te dekken betreffende de operaties uitgevoerd met het oog op de verwijdering of de vernietiging van giftig afval die van aard is ernstig gevaar op te leveren voor de openbare veiligheid.

AB 23 54 0 3 12.11.32

Dépenses exceptionnelles destinées à couvrir l'ensemble des frais afférents aux opérations effectuées en vue de l'élimination ou de la destruction de déchets toxiques qui constituent un danger grave pour la sécurité publique.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | Engagements |
| Vereffeningen | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | Liquidations |

Verklarende nota :

Note explicative :

Jaarlijks terugkerende uitgaven inherent aan de vernietiging van giftig afval.

Crédit inscrit annuellement pour les dépenses relatives à l'élimination des déchets toxiques.

Activiteitenprogramma 54/3

Fonds voor de technische veiligheid van de bedrijven bedoeld door de wet van 21 januari 1987

Programme d'activités 54/3

Fonds pour la sécurité technique des entreprises visées par la loi du 21 janvier 1987 concernant les

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|------------------------|
| Algemene totalen | Fb | 138 | 270 | 270 | 270 | 270 | 270 | Totaux généraux |
| | Fc | 137 | 270 | 270 | 270 | 270 | 270 | |

Verklarende nota :

BA 23 54 3 0 12.11.01

Bestendige uitgaven voor aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven :

- De organisatie van coördinatie- en overlegvergaderingen met de andere bevoegde diensten;
- Kosten veroorzaakt door : deelneming aan seminaries, deelneming aan werkgroepen georganiseerd op Europees en internationaal vlak, aankoop van documentatie (codes, normen, boeken...), abonnementen op gespecialiseerde tijdschriften, gebruik van telefoon en mobilfoon, bureelaankopen, externe audits van het inspectiesysteem;
- Toelagen voor de organisatie van de wachtdienst en voor prestaties buiten de normale uurroosters.

BA 23 54 3 0 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica.

- Updating van gegevensbanken op CD-ROM.
- Aanschaf van (upgrade) softwarepakketten.
- Updating van computerconfiguraties.

BA 23 54 3 0 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.

BA 23 54 3 0 74.22.01

Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

- Aankoop van kantooruitrusting.
- Aankoop apparatuur voor het analyseren van chemische stoffen en preparaten.

BA 23 54 3 0 74.22.04

Investeringsuitgaven inzake de informatica.

- Aankoop van draagbare PC's en printers voor de ingenieurs
- Verdere uitbouw met computers van het interne netwerk.

Note explicative :

AB 23 54 3 0 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques :

- L'organisation des réunions de coordination et concertation avec les autres services compétents ;
- Frais occasionnés par : la participation à des séminaires, la participation à des groupes de travail organisés au niveau européen et international, l'achat de documentation (codes, normes, livres ...), les abonnements à des revues spécialisées, l'utilisation du téléphone et du mobilophone, les fournitures de bureau, les audits externes du système d'inspection ;
- Allocations pour l'organisation du service de garde et pour des prestations en dehors des horaires ordinaires de travail.

AB 23 54 3 0 12.11.04

Dépenses de fonctionnement relatives à l'informatique.

- Mise à jour des banques de données sur CD-ROM.
- Achat (upgrade) de paquets de logiciels.
- Mise à jour des configurations des ordinateurs

AB 23 54 3 0 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux frais de transport et de séjour, les indemnités forfaitaires et autres.

AB 23 54 3 0 74.22.01

Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables à l'exclusion des dépenses informatiques.

- Achat d'équipement bureautique.
- Achat des appareils pour analyser des substances chimiques et des préparations.

AB 23 54 3 0 74.22.04

Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

- Achat de P.C portables et d'imprimantes pour les ingénieurs.
- Extension du réseau interne d'ordinateurs.

**ORGANISATIEAFDELING 56:
ALGEMENE DIRECTIE WERKGELEGENHEID EN
ARBEIDSMARKT**

Toegewezen opdrachten :

De Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt heeft volgende opdrachten:

- voorbereiden, bevorderen en uitvoeren van het beleid inzake werkgelegenheid, regulering van de arbeidsmarkt, en de werkloosheidsverzekering
- de werking van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ondersteunen bij zijn internationale taken en op het vlak van statistische informatie, documentatie en juridisch advies
- aanmoedigen van de uitvoering van transversale studies over de domeinen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

a. Afdeling internationale relaties en socio-economische studies

De activiteiten van de Afdeling internationale relaties en socio-economische studies richten zich op

- de opvolging en de ontwikkeling van de informatie en statistieken met betrekking tot de werkgelegenheid, werkloosheid, lonen en arbeidsduur;
- op de studie en analyse van het Belgische federale en het Europees werkgelegenheidsbeleid;
- op de coördinatie van de activiteiten van de FOD in het kader van de Europese Unie;
- op de coördinatie van het bredere internationaal beleid van de FOD, met name in het kader van de multilaterale organisaties die actief zijn op de beleidsdomeinen die de FOD beheert.

De Afdeling werkt op Belgisch en op Europees niveau mee aan de ontwikkeling van het statistisch instrumentarium in verband met werkgelegenheid, werkloosheid, (arbeids)migratie, lonen en arbeidsduur. Daarnaast staat ze in voor de opmaak en de verdere ontwikkeling van statistieken met betrekking tot de actieve bevolking en de index van de conventionele lonen en de conventionele arbeidsduur. Verder wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een databank waarin alle sectorale baremalonen, alsmede de andere sectoraal vastgelegde elementen van beloning en arbeidsduur zijn opgenomen. Deze informatie was in eerste instantie beschikbaar binnen het departement en is sinds 2014 ook op het bredere publiek afgestemd. Ook de verspreiding en de analyse van de beschikbare

**DIVISION ORGANIQUE 56:
DIRECTION GENERALE EMPLOI ET MARCHÉ DU
TRAVAIL**

Missions assignées:

La Direction générale Emploi et marché du travail a pour missions:

- préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière d'emploi, de régulation du marché du travail et d'assurance contre le chômage
- soutenir le fonctionnement du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale dans ses tâches internationales et en matière d'informations statistiques, de documentation et d'avis juridiques
- favoriser l'exécution d'études transversales dans les domaines du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.

a. Division des relations internationales et des études socioéconomiques

Les activités de la Division des relations internationales et des études socioéconomiques portent sur

- le suivi des informations et le développement de statistiques concernant l'emploi, le chômage, les salaires et la durée du travail ;
- l'étude et l'analyse des politiques de l'emploi fédéral belge et européennes ;
- la coordination des activités du SPF dans le cadre de l'Union européenne ;
- la coordination de la politique internationale globale du SPF, notamment dans le cadre des organisations multilatérales qui sont actives dans les domaines politiques gérés par le SPF.

La division est associée, tant au niveau belge qu'européen au développement d'instruments statistiques portant sur l'emploi, le chômage, la migration (de travail), les salaires et la durée du travail. Par ailleurs, elle a en charge le développement de statistiques relatives à la population active et à l'indice des salaires conventionnels et de l'indice de la durée du travail conventionnelle. Enfin, elle s'est attelée à l'élaboration d'une base de données reprenant les barèmes salariaux, les autres éléments de la rémunération et la durée du travail fixés au niveau sectoriel. Ces informations contenues dans la base de données étaient dans un premier temps disponibles au sein du département et sont depuis 2014 accessibles à un public plus large. La diffusion et l'analyse de

informatie omtrent lonen en arbeidsduur en het ter zake gevoerde beleid behoort tot de taken van deze directie.

Het tweede activiteitenprogramma van de afdeling bestaat in de opvolging van het Belgische federale en Europese werkgelegenheidsbeleid en in de analyse van specifieke maatregelen ter zake. Daarenboven, vervult de afdeling eveneens een horizontale functie ter ondersteuning van de verschillende administraties van het departement. Zijn volgt ook de activiteiten in het kader van de Europese Werkgelegenheidsstrategie (met name de vertegenwoordiging in het Comité voor de Werkgelegenheid van de EU) en ondersteunt de vertegenwoordigers van de FOD bij de Permanente Vertegenwoordiging bij de Europese Unie. Ook de opvolging van de Union for the Mediterranean en van ASEM behoort tot de bevoegdheden van de afdeling.

Verder is deze afdeling ook belast met het secretariaat van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. Deze raad werd opgericht krachtens artikel 40 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid. Zijn opdracht bestaat uit de opvolging van maatregelen met betrekking tot de bevordering van de werkgelegenheid alsmede het specifiek tewerkstellingsbeleid en uit het onderzoek van voorstellen ter bevordering van de arbeidscreatie.

De internationale activiteiten van de afdeling worden vooral toegespitst op vier organisaties: de OESO, de Organisatie van de Verenigde Naties, de Internationale Arbeidsorganisatie en de Raad van Europa. De deelneming aan de activiteiten van deze organisaties omvat :

- Zetelen in de comités en de werkgroepen ;
- De administratieve afhandeling verzekeren met de organisaties en andere hierbij betrokken Belgische partners in de vorm van:
 - het vragen van inlichtingen;
 - het verzenden van vragenlijsten;
 - het opstellen van rapporten;
 - het raadplegen van de bevoegde diensten en sociale partners;
 - informatie- en coördinatievergaderingen.

Vervolgens bewerkstelligt de afdeling de synthese, en stelt voorstellen, standpunten en teksten op, die ze verdedigt bij de supranationale en internationale organisaties. Leden van de afdeling nemen deel aan conferenties, raden, werkgroepen, commissies en andere vergaderingen ingericht door deze organisaties. De afdeling komt ook tussen, evenwel in mindere mate, in de werkzaamheden van de WHO en de Benelux.

l'information disponible concernant les salaires et la durée du travail de même que les politiques s'y rapportant relèvent aussi des tâches de cette direction.

Le deuxième programme d'activité de la division concerne le suivi de la politique de l'emploi fédéral belge et européen et l'analyse des mesures spécifiques s'y rapportant. En outre, la division exerce également une fonction horizontale d'appui aux différentes administrations du département. Elle suit également les activités dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi (en particulier la représentation au sein du Comité de l'Emploi de l'UE) et soutient les représentants du SPF à la Représentation Permanente auprès de l'Union européenne. Le suivi de l'Union pour la Méditerranée et de l'ASEM relève également des compétences de la division.

En outre, cette division est aussi responsable du secrétariat du Conseil supérieur de l'emploi. Ce Conseil fut créé par l'article 40 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi. Sa mission consiste à suivre les mesures relatives à la promotion de l'emploi, de même que la politique d'emploi spécifique, et à examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois.

Les activités internationales de la division sont centrées principalement sur quatre organisations : l'OCDE, l'Organisation des Nations Unies, l'Organisation Internationale du Travail et le Conseil de l'Europe. La participation aux activités de ces organisations implique:

- De siéger dans des comités et groupes de travail ;
- D'assurer un suivi administratif avec les organisations et autres partenaires belges concernés, sous forme :
 - de demandes de renseignements;
 - d'envois de questionnaires;
 - de rédaction de rapports;
 - de consultations des services compétents et des partenaires sociaux ;
 - de réunions d'information et de coordination.

La division réalise ensuite le travail de synthèse et de mise au point des propositions, positions et textes, et elle le répercute vers les organisations supranationales et internationales. Des membres de la division assistent aux conférences, conseils, groupes de travail, commissions et autres réunions organisées par ces organisations. La division intervient également, toutefois dans une moindre mesure, dans les travaux de l'OMC et du Benelux.

Zij is eveneens verantwoordelijk voor de deelneming van de ambtenaren van het departement aan manifestaties georganiseerd op internationaal vlak: studiedagen, colloquia, tentoonstellingen enz.

Zij behandelt alle internationale zendingen van het departement.

b. Directie van de reglementering van de werkgelegenheid en de werkloosheid

Eenzijds is de Directie van de reglementering van de werkgelegenheid en de werkloosheid verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering met betrekking tot het algemeen werkgelegenheidsbeleid, anderzijds behoren ook gerichte maatregelen tot het takenpakket van de directie.

Zo is de directie bevoegd voor de voorbereiding en interpretatie van regelgevende teksten met betrekking tot werkloosheid, werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) en onderbrekingsuitkeringen bij tijdskrediet en loopbaanonderbreking. Hiervoor wordt nauw samengewerkt met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Hiernaast volgt de directie verschillende instrumenten van het federale werkgelegenheidsbeleid op. Eén ervan is de werkbonus, een verlaging van de persoonlijke bijdragen aan de sociale zekerheid. Een andere algemene maatregel waarover de directie informatie geeft, is de structurele bijdragevermindering. Specifieke groepen van werkgevers uit de non-profitsector kunnen dan weer rekenen op de sociale Maribel, de directie staat onder meer in voor de controle op de verschillende fondsen, de regelgeving en de berekening van de dotatieverdeling.

Daarnaast zijn er nog specifieke maatregelen die onder de bevoegdheid van de Directie van de reglementering van de werkgelegenheid en de werkloosheid vallen. Op die wijze is er gericht beleid voor startende werkgevers: zij kunnen een vermindering van de werkgeversbijdragen bekomen voor eerste aanwervingen. De directie is ook bevoegd voor het activerend beleid bij herstructurerings (via inschakelingsvergoedingen en tewerkstellingscellen). Naast beleidsvoorbereiding wordt voor deze materies vooral gezorgd voor informatieverstrekking naar mogelijke geïnteresseerden, zowel aan werkgevers- als aan werknemerskant.

Verder is er nog gerichte aandacht voor jongeren. Na de regionalisering van het doelgroepenbeleid heeft de algemene directie verschillende materies behouden zoals de startbanen, de globale projecten binnen de federale overheidsdiensten en de bijkomende projecten voor jongeren uit de risicogroepen. De directie verzekert de voorbereiding en interpretatie van de regelgeving en de opvolging ervan (bv. het beheer van

Elle est également responsable de la participation des fonctionnaires du département aux manifestations organisées sur le plan international : journées d'études, colloques, expositions, etc.

Elle traite toutes les missions internationales du département.

b. Direction de la réglementation de l'emploi et du chômage

D'une part, la Direction de la réglementation de l'emploi et du chômage est responsable de la préparation et de l'exécution des politiques relatives à la politique générale de l'emploi, d'autre part des mesures spécifiques appartenant à l'ensemble des tâches de la direction.

Concrètement, la direction est compétente pour la préparation et l'interprétation, en collaboration étroite avec l'Office national de l'emploi, des textes réglementaires concernant le chômage, le chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension) et les allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps et de l'interruption de carrière.

De plus, la direction assure le suivi des instruments de la politique fédérale de l'emploi. Le bonus à l'emploi en est un, ainsi que la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale. La réduction structurelle est une autre mesure générale sur laquelle la direction donne des informations. Des groupes spécifiques d'employeurs du secteur non marchand peuvent compter sur le Maribel social, la direction est entre autres responsable du contrôle des différents fonds, de la législation et du calcul de la répartition des dotations.

En outre, il existe encore des matières spécifiques qui relèvent de la Direction de la réglementation de l'emploi et du chômage. Parmi celles-ci, il y a une politique orientée vers des nouveaux employeurs : ils peuvent recevoir une réduction des cotisations patronales pour les premiers engagements. La direction est également responsable pour la gestion active des restructurations (par des indemnités de reclassement et des cellules pour l'emploi). Outre la préparation de la politique en la matière, la division assure la diffusion de l'information aux intéressés potentiels, tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs.

De plus, on est encore axé en particulier sur les jeunes. Après la régionalisation de la politique des groupes cibles, la direction générale a maintenu diverses matières comme les conventions de premier emploi, les projets globaux auprès des services publics fédéraux et les projets supplémentaires pour les jeunes des groupes à risque. La direction assure la préparation et l'interprétation de la réglementation et le suivi de ces

de vrijstellingsaanvragen m.b.t. de jongerenverplichting, de administratieve controle van de globale en de bijkomende projecten, ...).

Ten slotte behoort ook economische migratie tot de bevoegdheden van deze directie. Na de zesde staats hervorming bleef de federale overheid bevoegd voor het vaststellen van toegang tot de arbeidsmarkt van personen van vreemde afkomst die reeds in België verblijven, en over een bijzondere verblijfstitel beschikken. Het gaat onder andere om de kandidaat-politiek vluchtelingen en personen die naar België gekomen zijn in het kader van gezinshereniging, alsook om andere personen die beschikken over een tijdelijke verblijfstitel (bv. studenten). Of en in welke mate al deze groepen tijdens hun voorlopig verblijf in België mogen werken, blijft de bevoegdheid van de federale overheid.

c. Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen

De activiteiten van de Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen situeren zich rond vier directies.

De Directie van de administratieve geldboeten is belast met de vervolging van werkgevers die inbreuken plegen op de arbeidswetgeving, door middel van de oplegging van administratieve geldboeten.

Deze vervolging gebeurt overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

Om deze opdracht zo efficiënt mogelijk uit te voeren streeft deze directie ernaar te komen tot een volledig elektronisch dossier. Sinds 3 april 2006 is de databank GINAA operationeel (Geïntegreerde INformatica Applicaties Administratieve geldboeten). Vanaf 1 maart 2011 worden de gegevens van het e-PV (het elektronisch proces-verbaal tot vaststelling van inbreuken) automatisch in deze databank ingebracht.

Momenteel wordt met de FOD Justitie onderzocht hoe de berichten tot afzien van strafvervolging elektronisch in de databank GINAA kunnen worden ingebracht.

De Directie van de juridische studiën onderscheidt zich van de verticale algemene directies door het feit dat haar geen specifieke materies betreffende het sociaal recht zijn toegewezen. Daardoor komt de Directie hoofdzakelijk tussen in andere juridische domeinen die niet behoren tot de bevoegdheid van een andere dienst van het departement. De Directie van de juridische studiën heeft als hoofdplicht juridische ondersteuning te verlenen, in de vorm van adviezen,

mesures (p.ex. la gestion des demandes de dispense par rapport à l'obligation d'engager des jeunes, le contrôle administratif des projets globaux et des projets supplémentaires,...).

Enfin, la migration économique appartient aussi aux compétences de cette direction. Après la sixième réforme d'état, l'administration fédérale demeure quand même responsable pour déterminer l'accès au marché de l'emploi des personnes d'origine étrangère qui résident déjà en Belgique et disposent d'un titre de séjour spécial. Il s'agit entre autres des candidats réfugiés politiques et des personnes qui sont venues en Belgique dans le cadre du regroupement familial, ainsi que les autres personnes qui disposent d'un titre de séjour temporaire (p.ex. étudiants). Si et dans quelle mesure, ces groupes peuvent travailler pendant leur séjour en Belgique, reste de la compétence de l'état fédéral.

c. Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux

Les activités de la Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux regroupent quatre directions.

La Direction des amendes administratives est chargée de la poursuite, par voie d'une amende administrative, des employeurs qui commettent une infraction à la législation du travail.

Cette poursuite se fait conformément au Code pénal social.

Pour exécuter cette mission de façon efficiente, cette direction travaille sur un projet de dossier électronique complet. La banque de données GINAA (applications informatiques intégrées des amendes administratives) est opérationnelle depuis le 3 avril 2006. A partir du 1^{er} mars 2011, les données de l'e-PV (procès-verbal électronique de constatation des infractions) sont automatiquement intégrées dans cette banque de données.

Actuellement, il est examiné avec le SPF Justice comment intégrer les notifications de renonciation aux poursuites pénales dans la banque de données GINAA.

La Direction des études juridiques se démarque des directions générales verticales par l'absence d'attribution de matières spécifiques de droit social. De ce fait, la Direction intervient, à titre principal, dans toute autre matière juridique qui ne relève pas de la compétence d'un autre service du département. La Direction des études juridiques a pour mission principale d'apporter un soutien juridique, sous forme d'avis, aux autres services du département ainsi qu'à la

aan andere diensten van het Departement, alsmede aan de beleidscel van de minister, maar ook aan externe klanten in die verschillende voormelde juridische materies. Zij verleent ondersteuning in de vorm van coördinatiecel bij de uitwerking van vooral programmawetten en begrotingswetten van de beleidscel van de Minister. Zij stelt ontwerpen van wetten en besluiten op in de materies die tot haar bevoegdheid behoren.

De directie is ook belast met de opdracht van coördinatie bij de omzetting en de interpretatie van het Europees recht, evenals bij de behandeling van procedures voor het Hof van Justitie van de Europese Unie.

De Directie van de geschillen is belast met het beheer van de geschillen waarbij het departement betrokken is evengoed voor de nationale als de internationale hoven en rechtbanken. Er wordt beroep gedaan op de diensten van advocaten om het departement te verdedigen voor de rechtbanken. Alhoewel het aantal nieuwe zaken de laatste jaren vrij stabiel is gebleven, worden de geschillen ingewikkelder en vertonen de reële uitgaven voor de erelonen van de advocaten in diezelfde periode een belangrijke stijgende trend.

Het departement is eveneens betrokken in meerdere geschillen die op het ogenblik aanhangig zijn bij de hoven en rechtbanken als gevolg van vermeende gebreken waarvoor de Belgische Staat verantwoordelijk wordt geacht.

Sinds oktober 2017, werden twee advocaten aangeduid in het kader van een overheidsopdracht om de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg te verdedigen in de beroepen tegen de beslissingen administratieve geldboeten .

De overheidsopdracht in kwestie verloopt op vier jaren en voorziet een jaarlijks bedrag van 200.000 euros.

De activiteit van de Directie van de documentatie bestaat hoofdzakelijk uit het beheer van de bibliotheek van het departement.

De bibliotheek van het departement heeft een tweevoudige opdracht:

- De documentaire ondersteuning van de Algemene Directies van het departement;
- Het fungeren als wetenschappelijke bibliotheek voor voornamelijk een intern publiek. Het extern publiek bestaat uit onderzoekers, leden van het arbeidsauditoraat, vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en studenten.

cellule stratégique du ministre, mais également aux clients externes dans les diverses matières juridiques précitées. Elle apporte un appui sous forme de cellule de coordination, dans la mise en œuvre des lois-programmes et des lois budgétaires de la cellule stratégique du Ministre. Elle rédige des projets de textes règlementaires et légaux dans les matières qui relèvent de ses compétences.

La direction est également chargée de la mission de coordinateur en matière de transposition et d'interprétation du droit européen, ainsi que dans le cadre des procédures devant la Cour de Justice de l'Union européenne.

La Direction du contentieux est chargée de la gestion des litiges, dans lesquels le département est impliqué, aussi bien auprès des juridictions nationales qu'internationales. Il est fait appel aux services d'avocats pour assurer la défense du département en justice. Même si le nombre de nouvelles affaires est resté stable ces dernières années, les litiges se sont complexifiés et les dépenses réelles pour les honoraires d'avocats ont laissé apparaître, pour la même période, une tendance à une importante hausse.

Le département est également appelé en garantie dans plusieurs litiges actuellement pendants devant les tribunaux en raison de prétendues carences pour lesquelles l'Etat belge est estimé responsable.

Depuis octobre 2017, deux avocats ont été désignés dans le cadre d'une procédure de marché public pour défendre le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale lors des recours contre les décisions d'amendes administratives.

Le marché public en question porte sur quatre années et prévoit un montant annuel de 200.000 euros.

L'activité principale de la Direction de la documentation consiste principalement à la gestion de la bibliothèque du département.

La bibliothèque du département a une double mission :

- Le soutien documentaire des Directions générales du département ;
- La fonction de bibliothèque scientifique pour un public principalement interne. Le public externe est composé de chercheurs, membres des auditorats du travail, représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, et d'étudiants.

De eerste opdracht, het beheren van de externe documentatie voor de verschillende administraties van het departement, omvat de aankoop van boeken, de aankoop en het beheer van de toegangen tot databanken en het beheer van de abonnementen op ongeveer 700 periodieken (tijdschriften, losbladige uitgaven, jaarboeken, nieuwsbrieven, ...) voor de diverse gespecialiseerde disciplines binnen het departement (juristen, ingenieurs, arbeidsveiligheid, arbeidsgeneesheren, toxicologen, economen, sociologen en anderen menswetenschappers). Zij vervult deze opdracht zowel voor het centraal bestuur als voor de twee Algemene Directies met een buitendienst: de Algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten en de Algemene directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Conform de bestuursovereenkomst van de FOD ligt de nadruk sinds 2016 op de uitbouw van een digitale collectie.

Bij deze eerste opdracht zorgt de Directie van de Documentatie in samenwerking met het Netwerk Documentatie en de Stafdienst ICT, voor het ter beschikking stellen van digitale externe documentatie via het Portaal Externe documentatie.

De tweede opdracht, het fungeren als wetenschappelijke bibliotheek die ook openstaat voor het publiek en gespecialiseerd is in de thema's "arbeid en tewerkstelling" (sociale economie, arbeids- en sociaal zekerheidsrecht, arbeidsveiligheid, ergonomie, arbeidshygiëne en -geneeskunde, arbeidssociologie en sociale geschiedenis), gebeurt al sinds het ontstaan van het departement (1895). Een departementale werkgroep, het Netwerk Docum, heeft een aantal voorstellen uitgewerkt om voor de FOD WASO te komen tot een modern documentatiebeleid aangepast aan de noden van de tijd maar binnen een zeer strikt budget. Deze voorstellen werden goedgekeurd door het Directiecomité en zullen via jaarlijkse actieplannen worden gerealiseerd.

Bestaansmiddelenprogramma 56/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 01 oktober 2018

La première mission, la gestion de la documentation externe pour les directions différentes du département comprend l'achat de livres, la gestion des accès aux banques de données digitales et la gestion d'environ 700 périodiques (revues, publications à feuilles mobiles, annales, bulletins d'informations, ...) relatifs aux diverses disciplines spécialisées représentées au sein du département (juristes, ingénieurs en sécurité du travail, médecins du travail, toxicologues, économistes, sociologues ainsi que d'autres spécialités en sciences humaines). Elle assure cette mission aussi bien pour l'administration centrale que pour les deux Directions générales ayant un service extérieur : la Direction générale contrôle des lois sociales et la Direction générale contrôle du bien-être au travail. Conformément au contrat d'administration du SPF, l'accent est mis sur le développement d'une collection digitale depuis 2016.

Dans le cadre de cette première mission, la Direction de la documentation se charge de la mise à disposition de documentation externe digitale, sur le Portail Documentation externe, en collaboration avec le Réseau Documentation et le Service d'encadrement Technologies de l'information et de la communication.

La deuxième mission, faire office comme bibliothèque scientifique qui est également ouverte au public et spécialisée dans les thèmes "travail et emploi" (économie sociale, droit du travail et de la sécurité sociale, sécurité du travail, ergonomie, hygiène et médecine du travail, sociologie du travail et histoire sociale), existe déjà depuis la création du département (1895). Un groupe de travail départemental, le Réseau Docum, a élaboré un certain nombre de propositions pour arriver à une politique de documentation moderne pour le SPF ETCS, adaptée aux besoins actuels mais dans le cadre d'un budget très strict. Ces propositions ont été approuvées par le Comité de Direction et seront réalisées par le biais de plans d'action annuels.

Programme de subsistance 56/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 01 octobre 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|----|---------------|
| Managers | 1 | Managers |
| A | 24 | A |
| B | 2 | B |
| C | 3 | C |

| | | |
|---------------|-----------|--------------|
| D | 2 | D |
| Totaal | 32 | Total |

| Uitgaven (in duizend euro) | | | | | | Dépenses (en milliers d'euros) | |
|----------------------------|-------------------|---------------|-------|-------|--------------|--------------------------------|----------------|
| Statuut | PA B.A. – PA A.B. | Sc | 2017 | 2018 | 2019 | Sc | Statut |
| Statutair | 01 11.00.03 | Vastleggingen | 1 171 | 1 270 | 1 269 | Engagements | Statutaire |
| | | Vereffeningen | 1 171 | 1 270 | 1 269 | Liquidations | |
| Niet-statutair | 01 11.00.04 | Vastleggingen | 559 | 650 | 650 | Engagements | Non-statutaire |
| | | Vereffeningen | 559 | 649 | 649 | Liquidations | |
| Totalen | | Vastleggingen | 1 730 | 1 920 | 1 919 | Engagements | Totaux |
| | | Vereffeningen | 1 730 | 1 919 | 1 918 | Liquidations | |

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagoedend statutair personeel

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Activiteit 02: Werkingskosten

BA 23 56 0 2 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

Activité 02: Frais de fonctionnement

AB 23 56 0 2 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-----------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 6 | 16 | 66 | 66 | 66 | 66 | Engagements |
| Vereffeningen | 3 | 16 | 66 | 66 | 66 | 66 | Liquidations |

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica uitgaven.

BA 23 56 0 2 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire onkostenvergoedingen en andere.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

AB 23 56 0 2 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-----------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 22 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | Engagements |
| Vereffeningen | 22 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | Liquidations |

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, met inbegrip van de forfaitaire onkostenvergoedingen.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, y compris les indemnités forfaitaires.

Activiteit 03: Hoge raad voor de werkgelegenheid

BA 23 56 0 3 12.11.01

Uitgaven met betrekking tot de werking van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (zie ook artikel 1.01.7 in de wettekst van de Algemene Uitgaven begroting).

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 6 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | Engagements |
| Vereffeningen | 4 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | Liquidations |

Verklarende nota :

Het krediet toegekend aan de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid is bestemd :

- Enerzijds om de uitgaven te dekken inherent aan de betaling van de zitpenningen aan de leden en experts alsook de terugbetaling van hun verplaatsingskosten ;
- Anderzijds om de werkingskosten te dekken eigen aan het secretariaat van de Raad, o.a., de kosten voor het drukken van talrijke en omvangrijke documenten (met inbegrip van het jaarlijks verslag en de adviezen), de verzendingskosten van deze documenten, de receptiekosten aangezien de vergaderingen meestal 's avonds plaatsvinden, de kosten voor vertolken en vertalen door een externe dienst wanneer de eigen vertaaldienst in de onmogelijkheid verkeert om de zitting bij te wonen

**Activiteitenprogramma 56/1
Internationale samenwerking**

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 56 1 0 12.11.22

Bilaterale en multilaterale sociale samenwerking

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 125 | 170 | 169 | 169 | 169 | 169 | Engagements |
| Vereffeningen | 115 | 170 | 169 | 169 | 169 | 169 | Liquidations |

Verklarende nota:

Aan de basis van de kredieten bestemd voor de bilaterale of multilaterale sociale samenwerking liggen onder meer de gemeenschappelijke Akkoorden en Verklaringen getekend door de Minister van Werkgelegenheid en de Minister van Arbeid van derde landen.

Activité 03: Conseil supérieur de l'emploi

AB 23 56 0 3 12.11.01

Dépenses relatives au fonctionnement du Conseil supérieur de l'Emploi (voir également l'article 1.01.7 du texte de la loi du Budget général des dépenses)

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 6 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | Engagements |
| Vereffeningen | 4 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | Liquidations |

Note explicative :

Le crédit alloué au Conseil supérieur de l'Emploi est destiné :

- D'une part, à couvrir le paiement des jetons de présence des membres et des experts ainsi que le remboursement de leurs frais de parcours ;
- D'autre part, à couvrir les frais de fonctionnement même du secrétariat du Conseil, e.a., les frais d'impression des nombreux et volumineux documents (y compris du rapport annuel et des avis), les frais d'expédition de ces documents, les frais de réception, étant donné que les séances se tiennent le plus souvent en soirée, les frais d'interprétation et de traduction par un service extérieur, dans le cas où leur propre service de traduction se trouve dans l'incapacité d'assister à la séance.

**Programme d'activités 56/1
Collaboration internationale**

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 56 1 0 12.11.22

Collaboration sociale bilatérale et multilatérale

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 125 | 170 | 169 | 169 | 169 | 169 | Engagements |
| Vereffeningen | 115 | 170 | 169 | 169 | 169 | 169 | Liquidations |

Note explicative:

A la base des crédits destinés à la collaboration sociale bilatérale ou multilatérale figurent entre autres les Accords et Déclarations communes signés par le Ministre de l'Emploi et le Ministre du Travail de pays tiers.

Het betreft kredieten voor:

- De uitwisseling van ervaringen en knowhow tussen de arbeidsadministraties en de sociale partners van de partnerlanden met het oog op de uitbouw van kennis, vaardigheden en expertise op gebied van werkeenheden, arbeid en sociaal overleg ;
- Een samenwerking met het oog op een beter beheer van de migratiestromen;
- De deelname aan de programma's van de Internationale arbeidsorganisatie, de Raad van Europa of andere internationale organisaties, die de bilaterale samenwerking ondersteunen of haar een meerwaarde geven.

Vooruitzichten voor 2019:

- Bijstand aan de opleidingen georganiseerd in partnerlanden (bilaterale akkoorden);
- Samenwerkingsovereenkomsten met de sociale partners;

Genderdimensie :

Bepaalde activiteiten, aangemoedigd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en georganiseerd door de syndicale organisaties, hebben tot doel de bekwaamheden en de rechten van de vrouwen op arbeidsvlak en op syndicaal vlak te versterken.

Activiteitenprogramma 56/2 Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

56/20 Bestaansmiddelen

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 01 oktober 2018

Il s'agit de crédits pour :

- Des échanges d'expériences et d'expertises entre les administrations du travail et les partenaires sociaux de pays partenaires en vue d'accroître les connaissances, les capacités et l'expertise dans les questions d'emploi, de travail et de dialogue social ;
- Une collaboration en vue de mieux gérer les flux migratoires ;
- La participation à des programmes de l'Organisation Internationale du Travail, du Conseil de l'Europe ou d'autres organisations internationales qui interviennent en appui de la coopération bilatérale ou lui donnent une valeur ajoutée.

Prévisions pour 2019:

- Assistance à des formations organisées dans les pays partenaires (accords bilatéraux) ;
- Conventions de collaboration avec les partenaires sociaux belges ;

Dimension Genre:

Certaines activités encouragées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et organisées par les organisations syndicales ont pour but de renforcer les capacités et les droits des femmes dans le monde du travail et syndical.

Programme d'activités 56/2 Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

56/20 Subsistance

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 01 octobre 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|-----------|--------------|
| Managers | 0 | Managers |
| A | 38 | A |
| B | 3 | B |
| C | 7 | C |
| D | 7 | D |
| Totaal | 55 | Total |

| Uitgaven (in duizend euro) | | | Dépenses (en milliers d'euros) | | | | |
|----------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------|------------------------------|-----------------------------|------------|
| Statuut | PA B.A. – PA A.B. | Sc | 2017 | 2018 | 2019 | Sc | Statut |
| Statutair | 20 11.00.03 | Vastleggingen Vereffeningen | 2 634 2 634 | 2 618 2 618 | 2 948 2 948 | Engagements Liquidations | Statutaire |

| | | | | | | | |
|----------------|-------------|--------------------------------|----------------|----------------|------------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Niet-statutair | 20 11.00.04 | Vastleggingen Vereffeningen | 836 836 | 1 000 999 | 1 000 999 | Engagements Liquidations | Non- statutaire |
| Totalen | | Vastleggingen Vereffeningen | 3 470 3 470 | 3 618 3 617 | 3 948 3 947 | Engagements Liquidations | Totaux |

Verklarende nota:

zie globale verantwoording:

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vaste en stagedoend statutair personeel

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Werkingskosten

BA 23 56 2 0 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica uitgaven.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 562 | 683 | 678 | 678 | 678 | 678 | Engagements |
| Vereffeningen | 541 | 683 | 678 | 678 | 678 | 678 | Liquidations |

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica uitgaven.

BA 23 56 2 0 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfkosten, de forfaitaire onkostenvergoedingen en andere.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | Engagements |
| Vereffeningen | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | Liquidations |

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfkosten, de forfaitaire onkostenvergoedingen en andere.

56/21 Bibliotheek

BA 23 56 2 1 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

Note explicative :

voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

Frais de fonctionnement

AB 23 56 2 0 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

AB 23 56 2 0 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

56/21 Bibliothèque

AB 23 56 2 1 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 424 | 485 | 481 | 481 | 481 | 481 | Engagements |
| Vereffeningen | 424 | 485 | 481 | 481 | 481 | 481 | Liquidations |

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica uitgaven.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

56/22 Juridische procedures

56/22 Procédures judiciaires

BA 23 56 2 2 21.60.02

Gerechtelijke interessen

AB 23 56 2 2 21.60.02

Intérêts judiciaires

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 4 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 4 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Pro memorie

BA 23 56 2 2 32.00.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan ondernemingen voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

Note explicative:

Pour mémoire

AB 23 56 2 2 32.00.41

Dommages et intérêts et frais de justice à des entreprises découlant de la responsabilité de l'Etat.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 7 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 7 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Pro memorie

BA 23 56 2 2 33.00.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan VZW's voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

Note explicative:

Pour mémoire

AB 23 56 2 2 33.00.41

Dommages et intérêts et frais de justice à des ASBL découlant de la responsabilité de l'Etat.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | - | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | - | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Pro memorie

BA 23 56 2 2 34.41.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan huishoudens voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

Note explicative:

Pour mémoire

AB 23 56 2 2 34.41.41

Dommages et intérêts et frais de justice à des ménages découlant de la responsabilité de l'Etat.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|-------------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 69 | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | 69 | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:

Pro memorie

Note explicative:

Pour mémoire

BA 23 56 2 2 41.40.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan Instellingen van openbaar nut voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

AB 23 56 2 2 41.40.41

Dommages et intérêts et frais de justice à des Organismes d'intérêt public découlant de la responsabilité de l'Etat.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | - | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | - | - | - | - | - | - | Liquidations |

Verklarende nota:
Pro memorie

Note explicative:
Pour mémoire

BA 23 56 2 2 42.90.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan de Sociale Zekerheid voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

AB 23 56 2 2 42.90.41

Dommages et intérêts et frais de justice à la Sécurité Sociale découlant de la responsabilité de l'Etat.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | - | - | - | - | - | - | Engagements |
| Vereffeningen | - | - | - | - | - | - | Liquidations |

56/23 Electronisch PV**56/23 PV électronique****BA 23 56 2 3 12.11.04**

Allerhande werkingskosten met betrekking tot de informatica – e-PV

AB 23 56 2 3 12.11.04

Frais divers de fonctionnement relatifs à l'informatique – e-PV

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 573 | 370 | 867 | 867 | 867 | 867 | Engagements |
| Vereffeningen | 367 | 370 | 867 | 867 | 867 | 867 | Liquidations |

Verklarende nota:

Op 1 maart 2011 werd overgegaan tot de in productiestelling van het project ePV. Er werd gestart met 4 sociale inspecties. Inmiddels zijn er reeds 10 sociale inspecties aangesloten en in de loop van 2018, sluiten nog 4 nieuwe diensten aan.

Het gestandaardiseerd en geïnformatiseerd PV leidt tot een betere kwaliteit van de PV's, waardoor een hogere vervolgingsgraad mogelijk is en een snellere afhandeling van de dossiers.

De inspecteurs die met de applicatie werken, worden ondersteund voor het opmaken van hun PV's door onder meer het ter beschikking stellen van een centrale en steeds bijgewerkte lijst van inbreuken, en het gebruik van authentieke gegevens uit het Rijksregister en de Kruispuntbank voor Ondernemingen.

Bovendien leidt de geautomatiseerde elektronische gegevensuitwisseling vanuit de centrale databank ePV tot een optimalisering van de werkprocessen op de verschillende betrokken diensten (administratieve geldboeten, inspecties en arbeidsauditoraten) doordat de manuele input van gegevens vermeden wordt.

Note explicative:

Le 1er mars 2011, le projet ePV est entré en phase de production. Ce projet a débuté avec quatre inspections sociales. Entre-temps, 10 services d'inspection sociale ont déjà rejoint le projet. Dans le courant de 2018, quatre nouveaux services viendront encore s'y ajouter.

La standardisation et l'informatisation des PV permettent de générer des PV de meilleure qualité, favorisant un plus haut taux de poursuites ainsi qu'une gestion plus rapide des dossiers.

Les inspecteurs qui travaillent avec l'application sont aidés dans la rédaction de leurs PV par, entre autres choses, la mise à leur disposition d'une liste des infractions centralisées et continuellement mise à jour, et par l'utilisation de données authentiques issues du Registre national et de la Banque Carrefour des Entreprises.

De plus, l'échange électronique automatique de données à partir de la banque de données centrale ePV permet une optimisation des processus de travail pour les différents services concernés (amendes administratives, auditorats du travail et services d'inspection) puisque l'encodage manuel des données est évité.

De mogelijkheid voor de sociaal inspecteurs om de gegevens van de ePV's van hun collega's van andere diensten in te zien, laat eveneens toe om de dossiers en controles beter voor te bereiden en overbodige "dubbele controles van dezelfde werkgever" te vermijden.

Tenslotte maakt het ePV het mogelijk om op basis van gegevens inzake vaststellingen van inbreuken in de databank ePV, gegevens uit te wisselen met bijv. RIZIV en RVA om naar aanleiding hiervan controles te laten uitvoeren op verboden cumul van werken en sociale uitkeringen.

In het geval van een verboden cumul kunnen ten onrechte betaalde uitkeringen worden teruggevorderd, de verdere betaling van onverschuldigde uitkeringen stopgezet worden en het recht van de betrokkene op de uitkering eventueel geschorst worden voor de toekomst.

In 2018 werd de elektronische consultatie door de arbeidsauditeurs van de gegevens in de databank ePV gerealiseerd en wordt er verder gewerkt aan de realisatie van een elektronische gegevensstroom van de gestructureerde gegevens van de PV's naar de secretariaten van de arbeidsauditoraten. Bovendien zal onderzocht worden of dit ook kan gerealiseerd worden ten aanzien van de PV's bestemd voor de procureurs des Konings.

Er werd gestart met de uitwerking van het e-bericht, als eerstvolgende nieuwe element in het te realiseren e-dossier, het centrale elektronisch dossier, waarvan de databank ePV een eerste bouwsteen vormt. Dit e-bericht zal toelaten om de berichten inzake de strafvervolgning van de arbeidsauditoraten naar de Directie Administratieve Geldboeten (federaal) te automatiseren. Bij de uitwerking hiervan zal reeds rekening worden gehouden met de gelijkaardige behoeften van de regionale diensten bevoegd voor het opleggen van administratieve geldboeten, zodat ook zij op termijn, hierbij kunnen aansluiten.

Bovendien zal worden gewerkt aan de mogelijkheid om hierbij aansluitend tevens de link te leggen naar de inspectiediensten, die op dit ogenblik ook nog op papieren drager verwittigd worden van het gevolg dat aan een bepaald ePV gegeven werd (door de arbeidsauditeurs en door de diensten administratieve geldboeten), en die ook gebaat zijn bij de automatisering van deze papieren gegevensstroom.

Andere onderdelen waaraan in de toekomst verder zal worden gewerkt zijn de volgende:

- Er zal worden onderzocht hoe de ePV's elektronisch aan een aantal overtreders

La possibilité, pour les inspecteurs sociaux, de voir les données des ePV de leurs collègues d'autres services, permet également de mieux préparer les contrôles et d'éviter les inutiles « double contrôles du même employeur ».

En somme, l'ePV permet, sur base des données concernant les constatations d'infractions dans la banque de données ePV, l'échange de données avec, par exemple, l'INAMI et l'ONEm afin de repérer des cumuls interdits d'allocations sociales et de travail.

Dans le cas d'un tel cumul, les allocations induites perçues peuvent être réclamées, le paiement d'allocations indues peut être arrêté et le droit de l'intéressé aux allocations sociales peut éventuellement être suspendu pour le futur.

En 2018, la mise en œuvre de la consultation électronique, par les auditeurs du travail, des données de la banque de données ePV a été réalisée et la réalisation d'un flux de données électronique des données structurées des ePV vers les secrétariats des auditorats du travail a débuté. De plus, une recherche sera effectuée afin de déterminer ce qui peut être réalisé par rapport aux PV destinés aux Procureurs du roi.

L'élaboration de l'e-avis est entamée prochainement. L'e-avis constitue le prochain nouvel élément de l'e-dossier en cours de réalisation, à savoir le dossier central électronique dont la banque de donnée e-PV est le premier composant. Cet e-avis permettra d'automatiser l'envoi des avis relatifs aux poursuites pénales provenant des auditorats du travail vers la Direction des Amendes Administratives (fédérale). Lors de son élaboration, il sera à chaque fois tenu compte des besoins similaires des services régionaux compétents pour infliger des amendes administratives afin que ceux-ci puissent également y être associés à terme.

De plus, la possibilité d'établir ce lien rapidement vers les services d'inspection sera étudiée vu qu'actuellement, ces services sont également encore avertis des suites accordées à leurs ePV (par les auditeurs du travail et par les services des amendes administratives) sur base d'un support papier. L'automatisation de ce flux de données papier leur serait donc tout autant bénéfique.

Les autres éléments qui feront, à l'avenir, l'objet de travaux plus approfondis, sont les suivantes :

- Rechercher comment faire parvenir les PV aux contrevenants via l'e-box. Ce sera par ce biais

kunnen worden bezorgd via de eBox. Hierdoor zullen in de toekomst zo goed als alle bestemmingen de PV's elektronisch ontvangen.

- De uitbreiding van de toepassing epv naar andere inspectiediensten buiten de sociale sector.

Activiteitenprogramma 56/3 Dotaties

Nagestreefde doelstelling:

- Toekenning van een dotatie voor de betaling van bijzondere brugpensioenen ;
- Toekenning van de aanvullende vergoedingen aan de bruggepensioneerden van de douane- en expeditiekantoren ;
- Toekenning van aanvullende uitkeringen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bruggepensioneerden van de sector van de koopvaardij.
- Toekenning van een dotatie aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers (FSO) ter financiering van de kost wegens de uitbreiding van het toepassingsgebied tot ondernemingen met minder dan twintig werknemers.
- Toekenning van een dotatie aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) inzake de federale uitgaven voor loopbaanonderbreking en de thematische verlopen voor de publieke sector.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 56 30 42.40.01

Dotatie aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers (FSO) ter financiering van de kost wegens de uitbreiding van het toepassingsgebied tot ondernemingen met minder dan twintig werknemers.

que pratiquement tous les destinataires recevront les PV électroniques dans le futur.

- L'élargissement de l'application epv vers d'autres services d'inspection hors secteur social.

Programme d'activités 56/3 Dotations

Objectifs poursuivis:

- Octroi d'une dotation pour le paiement des prépensions spéciales ;
- Octroi d'indemnités complémentaires aux prépensionnés des agences en douane et bureaux d'expédition ;
- Allocations complémentaires allouées au Fonds de Sécurité d'existence pour les prépensionnés du secteur de la marine marchande.
- Octroi d'une dotation au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE) destiné au financement du coût dû à l'élargissement du champ d'application aux entreprises avec moins de vingt travailleurs.
- Octroi d'une dotation à l'Office national de l'Emploi (ONEm) en matière de dépenses fédérales d'interruption de carrière du secteur public et de congés thématiques du secteur public.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 56 30 42.40.01

Dotation au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE) destiné au financement du coût dû à l'élargissement du champ d'application aux entreprises avec moins de vingt travailleurs.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|--------------|-------|-------|-------|-----------------------|
| Vastleggingen | 3087 | 571 | 3 087 | 3 087 | 3 087 | 3 087 | Engagements |
| Vereffeningen | 3087 | 571 | 3 087 | 3 087 | 3 087 | 3 087 | Liquidations |

Verklarende nota :

Deze basisallocatie bevat de dotatie voor de financiering van de kost van de uitbreiding van het toepassingsgebied van het Fonds Sluiting

Note explicative :

Cette allocation de base comprend la dotation destinée au financement de l'élargissement du champ d'application du Fonds de fermeture d'entreprises aux

ondernemingen tot de ondernemingen met minder dan twintig werknemers, conform art. 56 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, zoals ingevoegd bij art. 32 van de wet van houdende hervorming van de financiering van de sociale zekerheid.

BA 23 56 30 42.40.02

Dotatie aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) inzake de federale uitgaven voor loopbaanonderbreking en de thematische verloven voor de publieke sector.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------------------|
| Vastleggingen | 131 805 | 127 424 | 134 242 | 134 242 | 134 242 | 134 242 | Engagements |
| Vereffeningen | 131 805 | 127 424 | 134 242 | 134 242 | 134 242 | 134 242 | Liquidations |

Verklarende nota :

Deze basisallocatie bevat de dotatie voor de financiering van de kost voor loopbaanonderbreking van het personeel van de federale overheid, conform artikel 34 van de wet van de wet van houdende hervorming van de financiering van de sociale zekerheid.

BA 23 56 30 42.40.10

Dotatie aan de Federale Pensioendienst (FPD) inzake bijzondere brugpensioenen.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 551 | 582 | 515 | 417 | 338 | 338 | Engagements |
| Vereffeningen | 551 | 582 | 515 | 417 | 338 | 338 | Liquidations |

Verklarende nota :

Dit krediet is bestemd om aan de federale pensioendienst een gedeelte terug te betalen van de lasten betaald door dit organisme en met betrekking tot de brugpensioenen van oudere invalide werklozen voor wat het aanvullend gedeelte van deze brugpensioenen betreft.

**ORGANISATIEAFDELING 57:
ALGEMENE DIRECTIE TOEZICHT OP DE SOCIALE
WETTEN**

Toegewezen opdrachten :

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg stelt momenteel 291 sociaal inspecteurs en controleurs te werk en een zestigtal administratieve personeelsleden.

entreprises de moins de vingt travailleurs, conformément à l'art. 56 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, comme inséré par l'art. 32 de la loi portant réforme du financement de la sécurité sociale.

AB 23 56 30 42.40.02

Dotation à l'Office national de l'Emploi (ONEm) en matière de dépenses fédérales d'interruption de carrière du secteur public et de congés thématiques du secteur public.

Note explicative :

Cette allocation de base comprend la dotation pour le financement du coût des allocations d'interruption de carrière du personnel de l'Etat fédéral, conformément à l'article 34 de la loi portant réforme du financement de la sécurité sociale.

AB 23 56 30 42.40.10

Dotation au Service fédéral des Pensions (SFP) en matière de prépensions spéciales.

Note explicative :

Ce crédit est destiné à rembourser au service fédéral des pensions, une partie des charges payées par cet organisme et relatives aux prépensions des chômeurs âgés invalides et aux compléments de ces prépensions.

**DIVISION ORGANIQUE 57:
DIRECTION GENERALE CONTROLE DES LOIS
SOCIALES**

Missions assignées:

La Direction générale Contrôle des lois sociales du Service Public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale occupe aujourd'hui 291 inspecteurs et contrôleurs sociaux et une soixantaine d'agents administratifs.

Zij is belast met het toezicht op de naleving van de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten in meer dan 240 000 ondernemingen.

Haar twee essentiële opdrachten zijn :

- Informeren en advies verstrekken aan de werknemers, de werkgevers en de beroepsorganisaties over deze wetgeving. De 36 directies, verdeeld in 24 regionale kantoren, ontvangen ongeveer 150 000 telefonische oproepen en 30 000 bezoekers per jaar .In maart 2017 werd er een franstalig contactcenter opgericht ter aanvulling van het reeds bestaande nederlandstalig contactcenter, met het doel op een gecentraliseerde manier te antwoorden op de algemene vragen voor informatie over de arbeidsreglementering. Deze vragen worden hetzij per telefoon gesteld of via mail. De contactcenters van TSW hebben geantwoord op meer dan (FR: 2.587 + NI : 6.112) emails en (Fr: 10821 + NI: 12.880) telefonische oproepen met betrekking de reglementering.
- Toezicht uitoefenen in de sociale zetel van de ondernemingen en op de werkplaatsen inzake de toepassing van verscheidene sociale wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten. Hiervoor werden er in 2017, 28.574 opgelegde onderzoeken (klachten van werknemers of werkgevers, onderzoeksopdrachten van de rechterlijke macht, verzoeken om toelating of advies,...) behandeld.

Sinds 1992, heeft de Regering het Toezicht van de sociale wetten de opdracht gegeven om de controles inzake de illegale tewerkstelling van vreemde clandestiene werknemers te versterken.

In 1993, werd de dienst door de autoriteiten gevraagd om, in samenwerking met de andere betrokken diensten en meer in het bijzonder de inspecties van de Federale overheidsdienst Sociale Zekerheid, de RSZ en de RVA, de strijd tegen de sociale fraude op te drijven.

De sociale fraude bereikt de laatste jaren onrustwekkende hoogten en de gevallen van sociale dumping hebben zich vermenigvuldigd, vooral in het kader van praktijken die verband houden met detachering.

Deze praktijken brengen niet alleen de financiering van het stelsel van sociale zekerheid in gevaar, maar zijn ook een vorm van oneerlijke concurrentie ten opzichte van de werkgevers die de reglementering wel naleven. De werknemers die in het zwart tewerkgesteld worden, genieten dan weer dikwijls van geen enkele sociale

Elle est chargée de surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives dans plus de 240 000 entreprises.

Ses deux missions essentielles sont :

- D'informer et de conseiller les travailleurs, les employeurs et les organisations professionnelles au sujet de ces réglementations. Les 36 directions, réparties en 24 bureaux régionaux, reçoivent environ 150 000 communications téléphoniques et 30 000 visiteurs par an. ; En mars 2017 un contact center francophone a été mis en place, en complément du contact center néerlandophone déjà existant, en vue de répondre de manière centralisée aux demandes d'informations générales sur la réglementation du travail. Ces demandes sont adressées en traitées soit par téléphone, soit par courriel. Les contactcenters du CLS ont répondu à plus de (Fr :2587 + NI : 6.112 e-mails et (Fr : 10.821 + NI : 12.880) appels téléphoniques concernant la réglementation;
- De surveiller, au siège des entreprises et sur les lieux de travail, le respect des nombreuses lois sociales et conventions collectives. Pour ce faire, elle a procédé, en 2017, à 28.574 enquêtes qui lui ont été demandées (plaintes de travailleurs, devoirs pour les autorités judiciaires, demandes d'autorisation ou d'avis, ...).

Dès 1992, le Gouvernement avait chargé le Contrôle des lois sociales d'intensifier ses contrôles pour lutter contre l'occupation de travailleurs étrangers clandestins.

En 1993, le service a été invité par les autorités à renforcer la lutte contre la fraude en matière sociale, en collaboration avec les autres services concernés et en particulier avec les services d'inspection du SPF Sécurité sociale, de l'O.N.S.S. et de l'O.N.Em.

La fraude en matière sociale a pris ces dernières années une ampleur inquiétante et les situations de dumping social se sont multipliées notamment dans le cadre des pratiques de détachement.

Non seulement ces pratiques mettent en péril le financement même du système de sécurité sociale, mais elles constituent une concurrence déloyale à l'égard des employeurs qui respectent la réglementation. Quant aux travailleurs occupés au noir, ils ne bénéficient bien souvent d'aucune protection.

De voornaamste manieren waarop gefraudeerd wordt zijn :

- De tewerkstelling van werknemers die niet aangegeven worden (clandestiene vreemdelingen, werklozen, gepensioneerden, bruggepensioneerden, mindervaliden, of werknemers die reeds gedekt waren door een andere vorm van sociale zekerheid) ;
- De ontduiking van sociale zekerheidsbijdragen door koppelbazen ;
- De niet-aangifte aan de sociale zekerheid van al de prestaties (deeltijdse werknemers, overuren) ;
- De veelvuldige technieken van “ sociale spitstechnologie ”, gebruikt om de betaling van bijdragen te ontwijken (verdoken bezoldigingen, schijnzelfstandigen, valse grensoverschrijdende detacheringen, fictieve ondernemingen, ...) ;
- Het niet naleven van de minimumbarema's of andere voordelen die zijn vastgelegd in de cao's, de grenzen van de arbeidstijd enz

Om efficiënter tegen deze fraude te kunnen optreden, heeft de Regering drie belangrijke maatregelen genomen:

- De logistieke middelen van de inspectiediensten werden ten dele behouden, ook al werden alle uitdienstredingen niet vervangen en ondanks dat niet het nodige personeel werd bekomen voor het uitvoeren van nieuwe opdrachten ;
- De samenwerking tussen de betrokken diensten werd versterkt door het sluiten van een samenwerkingsakkoord in juli 1993 en in 2003 (Colutril) en sinds 2006 door de oprichting van het SIOD (Sociale inlichtingen en opsporingsdienst);
- De samenwerking met de staatssecretaris B. Tommelein en nu Ph. De Backer inzake de strijd tegen de sociale en fiscale fraude, alsook sedert 2006 met de SIOD ; sedert 2010 geconsolideerd in het sociaal strafwetboek. In april 2016 heeft de Regering de aanwerving aanvaard van 96 ambtenaren die zich zullen bezig houden met de strijd tegen de sociale fraude en de sociale dumping en een versterking van de SIOD als strategisch orgaan. De Regering heeft aangedrongen op de ontwikkeling van grotere synergieën tussen de inspectiediensten, vooral op het gebied van de sociale dumping. In dat kader heeft de ministerraad in november 2016 beslist een redesign onder de sociale inspectiediensten door te voeren, waarbij een groot deel van de

Les principaux types de fraude sont :

- L'occupation de travailleurs non déclarés (étrangers clandestins, chômeurs, pensionnés, prépensionnés, invalides ou bénéficiaires d'une couverture sociale à un autre titre) ;
- Le non-paiement des cotisations sociales par les pourvoyeurs de main-d'œuvre ;
- La non-déclaration de l'entièreté des prestations (travailleurs à temps partiel, heures supplémentaires) ;
- Les multiples techniques “ d'ingénierie sociale ” utilisées pour éluder le paiement des cotisations (rémunérations déguisées, faux indépendants, faux détachements transfrontaliers, entreprises fictives, ...) ;
- Le non-respect des rémunérations barémiques minimales ou autres avantages fixées par les CCT, des limites du temps de travail.

Pour renforcer l'efficacité de l'action entreprise contre cette fraude, le Gouvernement a pris trois mesures importantes :

- Les moyens logistiques des services d'inspection ont été en partie préservés, même si la totalité des départs n'a pas été compensée, et que de nouvelles missions n'ont pas reçu les effectifs nécessaires à leur bonne réalisation ;
- La collaboration entre tous les services concernés a été renforcée par la conclusion d'un protocole de collaboration en juillet 1993 et en 2003 (Colutril) et depuis 2006 par la création du SIRS (Service d'information et de recherche sociale) ;
- La collaboration avec le secrétaire d'état B. Tommelein, et maintenant Ph. De Backer, pour la lutte contre la fraude sociale et fiscale, ainsi que depuis 2006 avec le SIRS a été, consolidée depuis 2010 dans le code pénal social. En avril 2016 le Gouvernement a accepté le recrutement de 96 agents dédiés à la lutte contre la fraude sociale et le dumping social et un renforcement du SIRS en tant qu'organe stratégique. Le gouvernement a insisté sur le développement de synergies encore accrue entre les services d'inspection notamment en matière de dumping social. Le Conseil des ministres a décidé dans ce cadre en novembre 2016 de mettre en œuvre un redesign des services d'inspection sociale, comprenant le transfert au 1^{er} juillet 2017

inspecteurs van de "Sociale Inspectie" (FOD Sociale Zekerheid) tegen 1 juli 2017 overgeheveld zullen worden naar de RSZ en de RSVZ en een klein restgedeelte naar TSW en TWW, De bevoegdheid voor de controle op de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie gaat ook over van de Fod Sociale Zekerheid naar TSW op 1 juli 2017.

- Het bedrag van de boetes voor zware inbreuken werd gevoelig verhoogd om het ontradend effect te bevorderen, niet alleen ten opzichte van de overtreders maar ook ten opzichte van alle werkgevers.

De balans inzake de activiteiten van het toezicht van de sociale wetten in dit domein is de volgende :

Aantal gecontroleerde inrichtingen :

| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 14.426 | 14.200 | 14.908 | 12.093 | 13.693 | 13.750 | 11.566 |

(ongeveer 75 % van deze inrichtingen behoren tot de sector van de bouw, de horeca, de schoonmaak, de tuinbouw, het transport, de kleinhandel en de confectie).

Ingevolge deze controles werden de volgende onregelmatigheden vastgesteld :

d'une grosse partie des inspecteurs de l'Inspection sociale" (SPF Sécurité sociale) vers l'ONSS et l'INASTI, et de la petite partie résiduelle vers le CLS et le CBE. La compétence du contrôle de la réglementation concernant les vacances annuelles va également du SPF Sécurité sociale vers le CLS le 1^{er} juillet 2017.

- Le montant des sanctions pour les infractions graves a été sensiblement augmenté de manière à exercer un effet dissuasif, non seulement à l'égard des contrevenants, mais aussi à l'égard de l'ensemble des employeurs.

Le bilan de l'activité du Contrôle des lois sociales dans ce domaine est le suivant :

Nombres d'établissements contrôlés :

(environ 75 % de ces établissements appartiennent aux secteurs de la construction, de l'horeca, du nettoyage, de l'horticulture, du transport, du commerce de détail et de la confection).

Suite à ces contrôles, les irrégularités suivantes ont été constatées :

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------------|
| Vreemde arbeidskrachten | 651 | 741 | 958 | 656 | 539 | 655 | 729 | Main d'oeuvre étrangère |
| Sociale documenten | 4 901 | 4 867 | 4.867 | 5.477 | 5.482 | 6.665 | 5 987 | Documents sociaux |
| Deeltijdse arbeid | 2 487 | 2 446 | 2.769 | 2.824 | 2.724 | 2.692 | 2 198 | Temps partiels |

In de loop van deze jaren, heeft het Toezicht op de sociale wetten haar gewone controleopdracht verder uitgeoefend. De voornaamste resultaten van haar activiteit in dit domein zijn de volgende:

Au cours de ces années, le Contrôle des lois sociales a continué à exercer sa mission habituelle de surveillance. Les principaux résultats sont les suivants :

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|
| Aantal onderzoeken Waarvan x klachten | 32 588 7 649 | 32 544 7 854 | 32.868 7.532 | 32.037 7.612 | 30.883 6.875 | 29.960 6.502 | 28.568 6.240 | Nombre d'enquêtes Dont x plaintes |
| Aantal vastgestelde Onregelmatigheden | 35 246 | 37 966 | 41.710 | 42.733 | 37.265 | 37.018 | 35 486 | Nombre d'irrégularités constatées |
| Aantal regularisaties | 22 840 | 25 087 | 27.017 | 27.547 | 24.246 | 24.076 | 22 973 | Nombre de régularisations |
| Geregulariseerde Bedragen (in duizend euro) | 36 137 | 39 619 | 44.060 | 61.819 | 43.763 | 44.015 | 47.247 | Montants régularisés (en milliers d'euros) |
| Processen-verbaal | 6 061 | 6 503 | 7.445 | 7.664 | 6.776 | 6.855 | 6.699 | Procès-verbaux |

De regularisaties omvatten voornamelijk de betaling van achterstallige lonen, extra loon voor overuren en de naleving van de loonminima opgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Ingevolge deze bijkomende bezoldigingen, gestort aan de werknemers, dienen sociale bijdragen gestort en fiscale afhoudingen verricht; deze kunnen geschat worden op 60 % van de geregulariseerde bedragen.

In 2017 en 2018 zal het Toezicht op de Sociale Wetten verder deelnemen aan de strijd tegen de sociale fraude door zijn samenwerking met de SIOD op te voeren. Het programma zal zo bijdragen tot de uitvoering van het actieplan 2018 van P. De Backer, Staatssecretaris voor bestrijding van de sociale fraude. Dit plan werd goedgekeurd door de regering op 4 december 2017.

De inspecteurs kregen als onderrichting het aantal controles in 2017 op hetzelfde niveau door te voeren als de voorgaande jaren. Instructies voor extra 1.000 controles kwamen van de Staatssecretaris na de goedkeuring van het actieplan (dit wil zeggen 10.000 controles in plaats van de in het plan voorzien 9.000). De dienst zal ongetwijfeld genoodzaakt zijn om de strijd op het gebied van de sociale dumping (met inbegrip van de transportsector, vooral als gevolg van het UBER arrest van HJEU en de discussies die gevoerd worden over de herziening van de richtlijn 96/71 over de detachering van de werknemers en de toepassing hiervan in de sector van het vervoer van goederen) te intensifiëren, om toezicht te houden op de registratie van de aanwezigheden op de werven, op de verspreiding van de registratiekassa's in de Horeca, op de bepalingen van het Maritiem Verdrag, op de valse statuten, op de misbruiken op gebied van de detachering of ook op de verboden terbeschikkingstelling van werknemers, ...

Daarnaast is de "Wet Peeters" voor wendbaar en werkbaar werk in werking getreden gefaseerd van kracht geworden, waarvan de eerste op 1 april 2017 van kracht is geworden. Deze wet bevat heel wat extra flexibiliteitsmogelijkheden voor ondernemingen inzake arbeidsregimes, arbeidsduur, overuren enz. De paritaire comités kunnen invulling geven aan deze principes in nieuwe flexibele werkvormen. De inspecteurs van TSW zullen belast zijn met het toezicht op een enorme hoeveelheid aan verschillende flexibele arbeidsregelingen, hetgeen de noodzaak van vorming van "specialisten" zal meebrengen.

Tenslotte heeft de wet van 15 januari 2018 het Sociaal Strafwetboek gewijzigd, met het doel om de strijd tegen de discriminatie te intensifiëren. Sinds 1 april 2018 hebben de sociaal inspecteurs van TSW de bevoegdheid, bij objectieve indicaties van discriminatie, ten gevolge van een klacht of van een aanwijzing als gevolg van datamining of datamatching, om zich voor te doen als cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers, om na te gaan of er een

Les régularisations concernent essentiellement le paiement d'arriérés de salaires, de sursalaires pour heures supplémentaires, et le respect des minima fixés par les conventions collectives.

Ces suppléments versés aux travailleurs entraînent le paiement de cotisations sociales et fiscales supplémentaires; celles-ci peuvent être estimées à 60 % des montants régularisés.

En 2017 et 2018, le Contrôle des Lois Sociales continue à participer à la lutte contre la fraude sociale en intensifiant sa collaboration avec le SIRS. Il contribuera ainsi à l'exécution du nouveau plan d'action 2018 de P. De Backer, Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale. Ce plan a été approuvé par le gouvernement le 4 décembre 2017.

Les inspecteurs ont pour instruction de poursuivre les contrôles en 2017 au même rythme que les années précédentes. Des instructions pour effectuer 1.000 contrôles supplémentaires ont été transmises par le Secrétaire d'état après l'approbation du plan d'action (soit 10.000 contrôles à la place des 9.000 prévus dans le plan) Le service sera sans doute amené à renforcer également la lutte en matière de dumping social (y compris dans le secteur du transport, notamment en conséquence de l'arrêt UBER de la CJCE et des discussions en cours au niveau de la commission européenne sur la révision de la directive 96/71 sur le détachement des travailleurs et son application dans le secteur du transport de marchandises), de surveiller l'enregistrement des présences sur les chantiers, la diffusion des caisses enregistreuses dans l'Horeca, les dispositions du Traité maritime, les faux statuts, les abus en matière de détachement ou encore les mises à dispositions illégales de travailleurs,.....

En outre, la "Loi Peeters" pour le travail faisable et maniable est entrée en application par phase dont la première au 1^{er} avril 2017. Cette loi prévoit beaucoup de possibilités de flexibilité supplémentaire pour les entreprises en matière de régime de travail, durée du travail, heures supplémentaires, etc. Les commissions paritaires peuvent concrétiser ces principes dans de nouvelles formes de travail flexibles. Les inspecteurs du CLS seront chargés de la surveillance d'une quantité énorme de règles de travail flexible, ce qui va avoir pour conséquence la nécessité de former des "spécialistes".

Enfin, la loi du 15 janvier 2018 a modifié le Code Pénal social en vue de renforcer la lutte contre la discrimination. Depuis le 1^{er} avril 2018 les inspecteurs sociaux du CLS ont le pouvoir en présence d'indications objectives de discrimination, à la suite d'une plainte ou d'un signalement, soutenues par des résultats de datamining et de datamatching, de se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une

discriminatie op basis van wettelijk beschermende criteria heeft plaatsgevonden.

TSW had reeds inspecteurs opgeleid, die gespecialiseerd zijn in de strijd tegen de discriminatie bij de uitoefening van de arbeidsrelaties. Een bijzondere methodologie en specifieke opleiding moet echter nog worden ontwikkeld voor het maken van "mystery calls" door TSW.

Projecten 2019

De staatssecretaris voor bestrijding van de sociale fraude heeft een studie gevraagd over de uitwisselingstrajecten van gegevens en de opvolging van onderzoeken binnen de inspectiediensten. Deze studie is bijna afgerond. Naast de ontwikkeling van geheel nieuwe programma's en de aanpassing van bestaande programma's moeten er belangrijke ingrepen worden voorzien in de databanken, de documentatie, de ondersteuning van de gebruikers (vorming, updates) en ook nieuwe technieken.

Wij moeten verder gaan met de invoering van de digitale handtekening van alle documenten. De implementering van een nieuwe technologie brengt investeringen in programma's met zich (ongeacht of de keuze betrekking heeft op ontwikkelingen die gebeuren door Smals of door Fedict...). De voorziene investeringen worden op dit moment onderzocht, maar het is te verwachten dat het om belangrijke investeringen zal gaan per persoon (honderden euro's) of per instelling (in de orde van 80 000 euro).

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten wordt steeds verzocht om een speciale inspanning te leveren om de realisatie van de doelstellingen van de Regering, in haar zorg om de tewerkstelling te bevorderen en in haar strijd tegen de sociale fraude, te helpen verwezenlijken, en in dit verband opmerkelijke resultaten te boeken..Zij zal hier onvermoeibaar aan blijven werken.

De controle op de sociale wetgeving zal de controles intensiveren, wat zal leiden tot loonregularisaties die tot meer socialezekerheidsbijdragen zullen leiden. Samen met de andere controlediensten draagt het dus bij tot de inning van miljoenen euro's aan extra ontvangsten voor de sociale zekerheid. Deze inspanning zal de komende jaren worden voortgezet

Tijdens de overgangperiode voorzien door de 6^{de} Staatshervorming, zet de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten haar inspanningen verder om actief deel te nemen aan de controle van de transportsector en om zijn assistentie verder te verlenen bij de controle van de dienstenchequesbedrijven en de illegale tewerkstelling van vreemde werknemers. In 2018, naast de uitvoering van het Plan van de staatssecretaris De Backer voor

discrimination fondée sur un critère protégé légalement a été ou est commise.

Le CLS avait déjà formé des inspecteurs spécialisés en matière de lutte contre la discrimination dans l'exécution des relations de travail. Une méthodologie et une formation spécifique devront toutefois être développées pour la mise en oeuvre des « mystery calls » par le CLS.

Projets 2019

Le secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude a demandé qu'une étude des circuits d'échange des données, de suivi d'enquêtes entre les services d'inspection soit menée. Cette étude arrive à son terme. Outre le développement de tous nouveaux programmes, l'adaptation de l'existant, il faut prévoir des interventions importantes dans les bases de données, la documentation, les aides aux utilisateurs (formation, mises à jour), nouvelles techniques.

Nous devons continuer la mise en place de la signature digitale de tous les documents. L'implémentation d'une nouvelle technologie amènera des investissements dans les programmes (que ce choix se porte sur les développements effectués par la Smals ou par Fedict...), les investissements à prévoir sont actuellement étudiés mais s'avèrent importants (par utilisateur (en centaines d'euros) ou par institution – de l'ordre de 80 000 euros)

La Direction générale Contrôle des Lois Sociales est toujours appelée à fournir un effort tout particulier pour aider à la réalisation des objectifs du Gouvernement dans son souci de promouvoir l'emploi et de lutter contre la fraude sociale et obtient de remarquables résultats en la matière. Elle maintiendra son action sans relâche à cet égard.

Le Contrôle des lois sociales a intensifié les contrôles permettant de déboucher sur des régularisations salariales générant davantage de cotisations de sécurité sociale. Il contribue ainsi, avec les autres services d'inspection, à la perception de millions d'euros de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale. Cet effort sera maintenu dans les années à venir

Dans la phase transitoire prévue par la 6^{ème} réforme de l'état, la Direction générale Contrôle des Lois Sociales continue à participer activement au contrôle du secteur transport et continuera à prêter son assistance au contrôle des entreprises titres-services et de l'emploi illégal des travailleurs étrangers. En 2018, en plus de l'exécution du Plan de lutte contre la fraude sociale du secrétaire d'Etat Philippe De Backer, le Contrôle des lois sociales accentuera son action dans le contrôle du

bestrijding van de sociale fraude, versterkt TSW zijn actie in de controle van het vervoersector.. De verlenging van de vergunningen voor het aflezen van de digitale tachoschrijven om fraude en de werkelijk gewerkte arbeidstijd te kunnen opsporen, zal van essentieel belang blijken voor de voortzetting van de controles in de vervoerssector.

De Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten zet haar promotietaak verder met de partnershipovereenkomsten om samen met de sociale partners van een activiteitensector (bouw, bewakingsdiensten, schoonmaak, vleesverwerking, HORECA, Taxi's, ...) en verschillende inspectie diensten, acties te ondernemen in de strijd tegen sociale fraude. In 2017 en 2018 zijn nieuwe overeenkomsten gesloten met de sectoren garages, metaal- en elektronica-industrie, tuinbouw en begrafenisdiensten.

In 2010 heeft de Regering gevraagd om de samenwerking met Justitie te versterken in het kader van een multidisciplinaire aanpak in de strijd tegen de mensenhandel, alsook in het kader van het samenwerkingsakkoord met alle actoren in de strijd tegen de fiscale fraude (akkoord met AOIF). Tevens vragen de sociale partners en de diensten van RSZ om de bonusplannen te controleren en andere ondernemingsovereenkomsten. Verder moet aandacht besteed worden aan de nieuwe loonnormwet van 19 maart 2017 (2017-2018) waarin de regering heeft gevraagd om voorrang te geven aan dit probleem en om nultolerantie toe te passen in geval van een vastgestelde inbreuk... De controle hierop kan pas eind 2018 gebeuren na het verstrijken van de twee jaren. Momenteel zal, zonder versterking van de personeelseffectieven van de Dienst, het Toezicht op de sociale wetten niet in de mogelijkheid zijn om aan deze nieuwe opdrachten te voldoen. Dit geldt ook voor de nieuwe opdrachten gevraagd door de de staatssecretaris voor bestrijding van de sociale fraude De Backer in zijn actieplan 2017 om het aantal en de doeltreffendheid van de controles in het kader van de arrondissementele cellen te verhogen meer bepaald gerichte controles om sociale fraude in grote steden te bestrijden, en om meer preventieve zogenaamde "flitscontroles" haalbaar en onderhoudbaar te maken.

Sinds 2006 werden informaticamiddelen vrijgemaakt, namelijk voor de investeringskosten inzake een gemeenschappelijk platform (Genesis nu Dolsis en Limosa) met de Sociale inspectie, de Inspectie van de RSZ en de RVA ter verbetering de kwaliteit van de enquêtes en een betere informatie uitwisseling. In 2015 is Genesis geëvolueerd naar het platform DOLSIS, dat gebruik maakt van technologie die werd ontwikkeld binnen de verschillende inspecties. Dit platform, dat bestaat uit verschillende modules, wordt nu gebruikt door een groot aantal diensten en maakt het mogelijk een belangrijke productiviteitswinst te boeken. Deze modules respecteren de voorschriften en autorisaties die werden toegekend door het Sectorale Comité van

secteur du transport. Le renouvellement des licences des appareils permettant la lecture des disques tachygraphes digitaux afin de pouvoir détecter les fraudes et les heures de travail réellement prestées s'avèrera indispensable à la poursuite de contrôles dans le secteur du transport.

La direction générale du contrôle des lois sociales poursuit sa mission de promotion des conventions de partenariat qui associe les partenaires sociaux d'un secteur d'activité (construction, gardiennage, nettoyage, transformation de la viande, HORECA, taxis, ...) et divers services d'inspections à des actions de lutte contre la fraude sociale. En 2017 et 2018 ont ainsi été conclues de nouvelles conventions avec les secteurs des garages, des fabrications métalliques et électroniques, de l'horticulture et des pompes funèbres.

En 2010, le gouvernement a exigé le renforcement de la collaboration avec la Justice dans le cadre d'une approche multidisciplinaire en matière de traite des êtres humains, le renforcement de l'accord de collaboration avec les acteurs luttant contre la fraude fiscale (accord avec l'AFER), tandis que les partenaires sociaux et l'ONSS demandaient le contrôle des plans bonus et autres plans d'entreprises. A l'avenir il faudra rester attentif à la nouvelle loi de norme salariale du 19 mars 2017 (2017-2018) dans laquelle le gouvernement a demandé que priorité soit donnée à cette problématique et qu'une tolérance zéro soit appliquée en cas d'infraction constatée.. Pour cela le contrôle pourra être effectué fin 2018 à l'expiration des deux ans. A ce jour, sans renforcement des effectifs du service, le Contrôle des lois sociales ne sera pas en mesure de remplir ces nouvelles missions. Il en va de même des nouvelles missions demandées par le secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale, Philippe De Backer, dans son plan d'action 2018 pour augmenter le nombre et l'efficacité des contrôles menés dans le cadre des cellules d'arrondissement et plus spécifiquement les contrôles ciblés sur la lutte contre la fraude sociale dans les grandes-villes, ainsi que pour rendre réalisables et maintenir les contrôles dénommés "contrôles-flash" à caractère plus préventif.

Des moyens informatiques ont été dégagés depuis 2006, pour investir dans une plate-forme commune (Genesis maintenant Dolsis et Limosa) avec l'inspection sociale, l'inspection de l'ONSS et de l'ONEm pour l'amélioration de la qualité des enquêtes et un meilleur échange des informations. En 2015, Genesis a abouti à la plateforme DOLSIS par le transfert des technologies développées au sein des différentes inspections. Cette plateforme, composée de multiples modules est maintenant utilisée par un grand nombre de services et permet des gains de productivité très importants. Les modules respectent les prescriptions et autorisations accordées par le Comité sectoriel de la sécurité sociale. Le budget est

de sociale zekerheid. Het budget wordt gedragen door de inspectiediensten zelf, maar het is duidelijk dat deze situatie niet kan blijven duren omwille van de beperkingen op de begroting.

Sinds 2016, moest een belangrijk budget voorzien worden voor het terugkerend onderhoud van het materiaal en de opvolging en de ontwikkeling van de elektronische PV (project "e-pv"). Dit e-PV is nu veralgemeend en laat een grotere kwaliteit van de proces-verbalen toe door een standaardisatie van de formulering van de vastgestelde inbreuken en een betere opvolging door de dienst van de administratieve geldboeten van de vastgestelde inbreuken.

Het project rond de elektronische arbeidsreglementen (platform voor de neerlegging van de arbeidsreglementen van de werkgevers) wordt in productie genomen in 2019. De controleambtenaren van het Toezicht op de Sociale Wetten moeten worden opgeleid om dit nieuwe hulpmiddel te gebruiken en de gebruikers (werkgevers en werknemers) moeten geïnformeerd worden over het bestaan en de werking ervan via, bijvoorbeeld, een informatiecampaagne. Dit zal in 2019 een uitzonderlijke kost vergen.

Momenteel als besparingsmaatregel worden de pc's van de inspecteurs in hun huidige staat behouden. Op termijn moet er echter een vervanging voorzien worden door nieuw materiaal dat beter is aangepast aan de eisen van de controle, zoals bijvoorbeeld de real time consultatie op het terrein van gegevens in Limosa (buitenlandse werknemers) en Dimona (bijvoorbeeld Horeca) of de werfmeldingen via laptop en smartphone. Er werden sinds eind 2015 tests gedaan, die de noodzaak aantonen van aangepast materiaal en programma's die werden herzien voor mobiele consultaties.

Bovendien zijn de sociaal inspecteurs voortaan niet langer uitgerust met een printer thuis omwille van besparingsredenen. Dit betekent een groot aantal verplaatsingen naar het gewestkantoor om daar de documenten die nodig zijn in het kader van hun onderzoek te gaan afdrucken. Dit brengt een grote kost met zich zowel in termen van verplaatsing als in tijd. Deze besparingsmaatregel verdient om te worden onderzocht op zijn reële impact.

Bovendien wordt de CLS verzocht een verandering in de structuur van de dienst door te voeren in de richting van centralisatie en afschaffing van verscheidene gedecentraliseerde kantoren. Dergelijke reorganisatie zal wel binnen de budgettaire posten bepaalde verschuivingen teweegbrengen, bijvoorbeeld qua bezetting van de posten van niveau A, maar zou op het totaalbudget geen meeruitgaven meebrengen, of op een beperkte manier.

In 2019 zal het accent gelegd worden op de projecten in de volgende domeinen:

- Ontwikkeling van de contactcenter in termen van middelen.

pris en charge par les inspections elles-même, mais il est évident que cette situation ne pourra plus persister en raison des restrictions sans cesse apportées au budget dont elles disposent

Depuis 2016, il a fallu prévoir un budget important pour l'entretien récurrent du matériel et le suivi et le développement du projet du PV électronique (" e-pv "). Cet e-PV est maintenant généralisé et permet une plus grande qualité des procès-verbaux par une uniformisation du libellé des infractions relevées et un meilleur suivi par les autorités judiciaires et le service des amendes administratives des infractions constatées.

Le projet de Règlement de Travail électronique (plateforme de dépôt des règlements de travail des employeurs) sera mis en production en 2019. Les agents du Contrôle des lois sociales devront être formés à l'utilisation de ce nouvel outil et les usagers (employeurs et travailleurs) devront être informés de son existence et de son fonctionnement via, par exemple, une campagne d'information. Ceci générera un coût exceptionnel en 2019.

Actuellement, comme mesure d'économie, les PC des inspecteurs sont maintenus en état A terme, il faudra toutefois envisager un remplacement par du nouveau matériel plus adapté aux exigences des contrôles comme par exemple la consultation en temps réel de données Limosa (étrangers), Dimona (Horeca, par exemple) ou des déclarations de chantier via pc portable et smartphone sur le terrain. Des tests ont déjà été effectués et montrent la nécessité de matériel adapté et de programmes revus pour les consultations mobiles.

Par ailleurs, les inspecteurs sociaux ne sont désormais plus équipés d'une imprimante à domicile par mesure d'économie. Cela implique de nombreux déplacements vers leur bureau régional afin d'imprimer les documents requis dans le cadre de leurs contrôles et génère donc des coûts importants, tant en termes de déplacement que de temps. Cette mesure d'économie mérite d'être évaluée quant à son effet réel.

Par ailleurs, le CLS est invité à mettre en œuvre un changement de structure du service allant vers une centralisation et une suppression de plusieurs bureaux décentralisés. Une telle réorganisation va impliquer des glissements à l'intérieur de postes budgétaires, par exemple en ce qui concerne l'occupation des postes de niveau A, mais n'imposera pas au budget total des dépenses supplémentaires, ou alors de manière limitée

L'accent sera maintenu en 2019 sur les projets dans les domaines suivants :

- Le développement des contactcenter en termes de moyens

- Strijd tegen de verboden terbeschikkingstelling het budget geen invloed hebben.
- Controle op uitzendarbeid
- Het toepassen van de hoofdelijke aansprakelijkheid, generiek systeem, maar ook een bijzonder systeem dit gekoppeld aan de illegale tewerkstelling van vreemdelingen
- Controle van het elektronisch aanwezigheidsregister in de onroerendgoedsector
- Strijd tegen de onwettige (gratis) stages
- Uitvoering van het actieplan van de staatssecretaris voor bestrijding van de sociale fraude Philippe De Backer, inbegrepen op het gebied van sociale dumping.
- Bestrijding van alle vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt, met name door middel van controles met behulp van de "mystery call"-techniek.
- Tot slot, intern, de uitvoering van de hervorming van de structuur in de richting van een meer gecentraliseerde organisatie en de uitvoering van de loopbaanhervorming van het personeel, wat het gevolg zal zijn.

Opleiding

De algemene directie van de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten heeft sinds enkele jaren een vormingsprogramma ingevoerd, zowel voor de basis- als voor de voortgezette vorming. Hiermee willen zij het niveau van de vaardigheden van de inspecteurs op niveau houden. De bedoeling is dat deze ambtenaren zich kunnen bijscholen in het kader van hun specifieke controlewerk: de evolutie van de te controleren reglementering, het gebruik van informatica die ter beschikking wordt gesteld, verbetering van de contacten met het publiek, enz.

De dienst Toezicht op de Sociale Wetten kreeg in 2017 nieuwe bevoegdheden als gevolg van de herstructurering van de inspecties. Daarom moet de dienst TSW in 2018 haar opleiding verder zetten voor alle personeelsleden (inspecteurs, administratieven, call center...) over de bevoegdheid van de reglementering jaarlijkse vakantie.

Anderzijds zal het ook nodig zijn om opleiding te voorzien, in samenspraak met UNIA, aangaande de invoering van het systeem van "mystery calls". Dit brengt voor de personeelsleden extra reiskosten, ten laste van ons budget, met zich mee.

(Interne) opleidingen : technische initiatie

- 2018: Onthaal, opleiding en peterschap van sociaal inspecteurs niveau B: beëindiging van de 2^{de} cyclus die begon in 2017. Er wordt niet voorzien in een nieuwe cyclus omdat er momenteel geen aanwervingen voorzien zijn.

- Lutte contre la mise à disposition illégale de travailleurs
- Le contrôle du travail intérimaire
- L'application de la responsabilité solidaire, système générique mais aussi particulier en lien avec l'emploi illégal de travailleurs étrangers
- Le contrôle du registre électronique de présence dans le secteur immobilier
- La lutte contre les stages (gratuits) illégaux
- L'exécution du plan d'action du secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale, Philippe De Backer, y compris en matière de dumping social.
- La lutte contre toutes les formes de discrimination en lien avec l'emploi via, notamment, la mise en œuvre de contrôles recourant à la technique du « mystery call ».
- Enfin, en interne, la mise en œuvre de la réforme de sa structure vers une organisation plus centralisée et la mise en œuvre de la réforme de la carrière de ses agents qui en sera la conséquence.

Formation

La direction générale du contrôle des lois sociales a établi depuis déjà quelques années un programme de formation, tant initiale que continue, visant à faire acquérir et maintenir à niveau les compétences des inspecteurs et développer celles-ci dans le cadre de l'évolution du contexte de leur activités particulières de contrôle : évolution de la réglementation à appliquer, des outils informatiques mis à disposition, amélioration de la qualité du contact avec le public, etc.

En 2017, le Contrôle des Lois sociales a reçu de nouvelles compétences issues de la restructuration des inspections et, en 2018, le CLS doit contingerer à assurer une formation de tous les agents (inspecteurs, administratifs, call center...) sur la matière complexe des des vacances annuelles.

Par ailleurs, la mise en œuvre des « Mystery calls » va également nécessiter des formations en collaboration avec Unia. Ceci amène des frais de voyage pour les agents, à charge de notre budget

Formations initiales techniques (internes)

- 2018 - Accueil, formation et tutorat des stagiaires inspecteurs sociaux niveau B : fin du 2^{ème} cycle débuté en 2017. Pas de nouveau cycle organisé car aucun recrutement actuellement prévu.

- 2^{de} semester 2018: in werking stellen van de nieuwe documentaire gegevensbank Alfresco: opleidingen, in samenwerking met ICT, over het gebruik van Alfresco en het nieuwe middel (voor alle personeelsleden van TSW) + bijkomende opleiding voor de beheerders van deze databank.
- 2^{de} semester 2018: uitvoering van het elektronisch arbeidsreglement (1^{ste} fase): opleiding voor het administratief personeel.
- "Mystery calls": organiseren van een vorming, in samenwerking met UNIA.

- Second semestre 2018 - Mise en œuvre de la nouvelle base de données documentaire Alfresco : formations données en collaboration avec les TIC sur l'utilisation d'Alfresco et le nouvel outil (l'ensemble du personnel du C.L.S.) + formation spécifique à destination des gestionnaires de la base de données.
- Second semestre 2018 - Mise en œuvre du RT électronique (phase 1) : formation du personnel administratif.
- « Mystery calls » : formation à mettre en œuvre en collaboration avec Unia.

Voortgezette technische opleiding (intern)

- Controle van buitenlandse ondernemingen die personeel detacheren naar ons land (naargelang inschrijvingen): toepassing van de reglementering op vlak van controle op de detachering van werknemers (richtlijn 96/71 van de Europese Commissie) - bijzondere controlemethodiek, controle op specifieke sociale dumpingpraktijken,
- Opstellen van verslagen voor de bepaling van het paritair comité - oprissing en uitdieping van de principes (naargelang inschrijvingen), in samenwerking met de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.;
- Arbeidsovereenkomsten - uitdieping van actualiteitsgebonden thema's (nieuwe opzeggingstermijnen, specifieke arbeidsovereenkomsten (bv. studenten), (naargelang inschrijvingen) ;
- Methodieken en onderzoekstechnieken: harmonisering van de werkwijze van de sociaal inspecteurs en verbetering van de efficiëntie van de controles op het terrein (reeds 45 FR inspecteurs ingeschreven: minstens 4 modules te organiseren);
- Opstellen van verslagen: goede praktijken en harmonisering (doorlopend, volgens het aantal inschrijvingen)
- Arbeidsduur – volgens thema (wet Peeters – specifieke sectoren, ..) (doorlopend, volgens inschrijvingen): actualiseren van de juridische kennis van een uitgebreid arsenaal van wetten, KB's en jurisprudentie;
- Jaarlijkse vakantie: de basisvorming is het eerste doel. Nadien volgt een permanente module voor een update.

Generieke opleidingen :

- Vrijwillige deelneming, interne middelen of OFO

Formations continues techniques (internes)

- Contrôle des entreprises étrangères détachant du personnel sur le territoire national (selon les inscriptions) : application de la réglementation en matière de contrôle du détachement des travailleurs (directive 96/71 de la Commission européenne) – méthodologie particulière de contrôle, contrôle des pratiques particulières de dumping ;
- Rédaction des rapports de détermination de la commission paritaire – rappels et approfondissement des principes (selon les inscriptions) en collaboration avec les services de la Direction générale des Relations collectives.
- Contrat de travail – approfondissement de thèmes liés à l'actualité (nouveaux délais de préavis, contrats de travail spécifiques (p ex étudiants), (selon les inscriptions) ;
- Méthodologie et techniques d'enquête : harmonisation des manières de travailler des inspecteurs sociaux et améliorer l'efficacité des contrôles sur le terrain (déjà 45 inscrits FR -> 4 modules organisés au moins) ;
- Rédaction de rapports : bonnes pratiques et harmonisation (permanente – selon le nombre d'inscriptions) ;
- Durée du travail – par thématique (Loi Peeters – secteurs spécifiques, ...) (permanente, selon les inscriptions): mise à jour des connaissances juridiques d'un arsenal conséquent (lois, AR et jurisprudence) ;
- Vacances annuelles : l'objectif est que tous reçoivent la formation de base. Ensuite, module permanent pour mise à jour.

Formations génériques continues :

- Participation sur base volontaire, ressources internes ou IFA

- Verbetering van de competenties in bureautica (Excel, Word enz.) voor gebruik in het kader van de controleopdrachten, onder de vorm van opleiding "e-learning"; gelet op de minder goede ervaring uit het recente verleden met deze OFO-opleiding, wordt uitgekeken naar andere opleidingen (bv. gratis opleiding via VDAB)
- Omgaan met agressie en intimidatie (cursus SIOD)
- Opmaken van een Elektronisch PV, georganiseerd door SIOD en OFO.
- Opleiding communicatie (georganiseerd door P&O)
- Opleiding verhoortechnieken (organisatie door OFO en SIOD)

Andere opleidingen :

- Opleiding van het administratief personeel van de regionale directies
 - Over materies die zij kunnen tegenkomen in hun contact met het publiek: arbeidsreglement, basis arbeidsovereenkomsten;
 - Telefonisch onthaal en onthaal vanbezoekers
 - Balanced scorecard;
 - Dolsis.
- Ontvangst van buitenlandse stagedoende arbeidsinspecteurs of arbeidsinspecteurs in het kader van de internationale samenwerking. Opleiding en informatie over het Belgische systeem van arbeidsinspectie en de belangrijkste bijzonderheden van het arbeidsrecht in België, de controlemethodieken die worden gebruikt en de deontologie van de arbeidsinspectie in België, aanwezigheid bij een controle op het terrein.
- Delname aan het opleidingsprogramma Eurodetachment V vanaf 2018.

De algemene directie betreurt de huidige budgettaire beperking. Er is geen budget voor specifieke opleidingen met externe specialisten-opleiders (bv. koppelbaaspraktijken, misbruiken in de vennootschapswetgeving). Het blijft voor de inspectie behelpen met de vrijwilligers die ter beschikking zijn.

Dienstencheques

Het huidige stelsel van dienstencheques werd ingevoerd door de wet van 20 juli 2001 ter bevordering van de buurtdiensten en -banen.

- Amélioration des compétences bureautiques (Excel, Word, etc) utilisables dans le cadre des missions de contrôle, sous forme de formation "e-learning"; vu l'expérience peu satisfaisante de la formation prestée par l'IFA, une autre forme d'enseignement sera recherchée (par exemple via les formations gratuites du FOREM)
- Faire face aux situations d'agression et d'intimidation (Formation SIRS - IFA).
- Rédaction d'un PV électronique, organisée par le SIRS et l'IFA
- Formation communication (organisée par P&O)
- Formation techniques d'audition (organisé par l'IFA et le SIRS)

Autres formations :

- Formation du personnel administratif des directions régionales
 - Par rapport à des matières auxquelles ils peuvent être rencontrés lors de contacts avec le public : règlement de travail, bases des contrats de travail, etc. ;
 - Accueil téléphonique et accueil des visiteurs
 - Balanced scorecard;
 - Dolsis.
- Accueil d'élèves-stagiaires inspecteurs du travail ou d'inspecteurs du travail étrangers dans le cadre de la collaboration internationale. Formation et information sur le système belge d'inspection du travail et les principales particularités du droit du travail en Belgique, ainsi que sur les méthodologies de contrôles mises en œuvre et la déontologie de l'inspection du travail en Belgique, accompagnement en contrôle sur le terrain.
- Participation au programme de formation Eurodetachment V à partir de 2018.

La Direction générale regrette l'actuelle limitation budgétaire. Il n'est prévu aucun budget pour des formations spécifiques avec des formateurs externes (par exemple : fraude à la loi sur les sociétés). La seule solution restante pour l'inspection est de faire appel à des volontaires disponibles.

Titres-services

La loi du 20 juillet 2001 a institué le système actuel de titres-services afin de promouvoir les services et emplois de proximité.

In het kader van de jobcreatie werd een systeem opgezet waardoor particulieren via erkende dienstenchequebedrijven goedkope (gesubsidieerde) arbeidskrachten kunnen tewerkstellen in een vijftal specifieke sectoren.

De controle op de dienstenchequebedrijven werd in eerste instantie uitsluitend door de RVA uitgevoerd. Dit lag aan het feit dat het secretariaat van de commissie die de erkenning uitreikt door de RVA werd uitgeoefend. Ook de andere sociale inspectiediensten (TSW, SI, RSZ) hadden controlebevoegdheid, maar oefenden deze niet uit.

Vanaf einde 2008 werd, op vraag van staatssecretaris DEVLIES de controle door alle inspectiediensten geactiveerd. Hiertoe werd binnen TSW in elke directie een specialist aangeduid die de controles moet uitvoeren, en dit in samenwerking met de andere inspectiediensten.

Een opleiding van ½ dag werd door alle specialisten gevolgd.

In 2013 werden er 287 controles georganiseerd in de dienstenchequebedrijven. TSW nam aan al deze controles deel (behalve in dienstenchequebedrijven geleid door OCMW of PWA).

In 2014 werden minderdienstenchequebedrijven gecontroleerd, nl. 287, nl. 283. Deze lichte daling van het aantal controles kan worden toegeschreven aan het feit dat er minder nieuwe dienstenchequeondernemingen werden opgestart als gevolg van de verplichting om vooraf een waarborg van 25.000 EUR door startende dienstenchequebedrijven te laten betalen.

Deze waarborg heeft een preventief afschrikwekkend effect voor onvermogen of malafide starters.

In 2017 waren er 5 specifieke onderzoeken in dienstencheque ondernemingen waar er een gevolg 'dienstencheque' werd geboekt. (3 regularisaties, 2 waarschuwingen).

In 2019 zal het aantal controles op dienstencheque ondernemingen door TSW op een beperkt niveau blijven aangezien deze wetgeving werd geregionaliseerd (vanaf 1.4.2015).

Niettemin zal TSW steeds vanuit haar algemene bevoegdheid en meer in het bijzonder ter bescherming van de fragiele werknemers van dienstenchequebedrijven controles blijven uitvoeren

Mededeling en beheer van informatie

Kennis qua reglementering, maar ook interne communicatie in een dienst zoals TSW met zeer veel verspreide buitendiensten, is voor TSW zeer belangrijk. De inspecteurs moeten zeer veel documentatie en informatie kunnen opzoeken en terugvinden.

Dans le cadre de la création d'emploi, les particuliers peuvent ainsi faire appel via une entreprise de titres-services reconnue à de la main-d'œuvre bon marché (subsidie) afin de réaliser des travaux dans cinq secteurs spécifiques.

Le contrôle des entreprises de titres-services a tout d'abord été réalisé par l'ONem. Ceci était dû au fait que le secrétariat de la commission qui délivre les reconnaissances était assuré par l'ONem. Les autres services d'inspection (CLS, IS, ONSS) disposaient également de cette compétence de contrôle, mais ne l'exerçaient pas.

Depuis la fin 2008, à la demande expresse du secrétaire d'état DEVLIES, le contrôle par tous les services d'inspection a été réactivé. A partir de là, un spécialiste a été désigné dans chaque direction, et doit effectuer ces contrôles en collaboration avec les autres services d'inspection.

Une formation d'un demi-jour a été suivie par tous ces spécialistes.

287 contrôles ont été organisés en 2013 dans les entreprises de titres-services. Le CLS a participé à tous ces contrôles (excepté les entreprises de titres-services dirigées par un CPAS ou une ALE).

Le nombre d'entreprises de titres-services contrôlées a diminué en 2014 par rapport à 2013 (283). Cette légère diminution du nombre de contrôles est la conséquence du nombre moins important de création de nouvelles entreprises de titre service, du fait de l'obligation de devoir payer une garantie de 25.000 euro pour démarrer une nouvelle entreprise de titres-service.

Cette garantie a un effet préventif repoussant pour les débutants insolubles ou véreux

En 2017, 5 enquêtes spécifiques ont été ouvertes concernant des entreprises de titres-service où une suite "titres-service" a été enregistrée (3 régularisations et 2 avertissements)

Le nombre de contrôle d'entreprises de titres-service par le CLS va rester à un niveau limité en 2019 compte-tenu du fait que la loi en vigueur a été régionalisée (depuis le 01.4.2015).

Cependant le CLS va continuer à effectuer des contrôles de par ses compétences générales et plus particulièrement en ce qui concerne la protection de la rémunération des travailleurs fragiles des entreprises de titres-service.

Communication et gestion de l'information

Dans une organisation comportant essentiellement des services décentralisés comme au CLS, la maîtrise de l'information et la communication interne sont extrêmement importantes. Les inspecteurs doivent

De sociale inspecteurs raadplegen sedert begin 2000 een extern documentatiepakket via een Internetabonnement (lexsocial). Dit onmisbaar werkinstrument wordt daarnaast aangevuld met tal van andere externe vrije juridische databanken (bijvoorbeeld, justel) en het door TSW ontwikkelde extranet (een kenniscentrum en tevens digitaal dienstarchief). Het extranet kost TSW tot nog toe geen euro. Er wordt gebruik gemaakt van de vaste kosten voor de website van de FOD aangezien dezelfde servers, dezelfde software en dezelfde hosting wordt gebruikt. In de bestuursovereenkomst is echter voorzien dat de website van de FOD in 2018 volledig vernieuwd wordt. Het extranet TSW moet dan volledig hiervan ontkoppeld worden. Interne ICT oplossingen moeten dan binnen de FOD gerealiseerd worden tegen eind 2018 om het extranet TSW alternatief op een FOD server te hosten. Vooral het ontwerpen van een gebruiksvriendelijke interface is hierbij noodzakelijk om de circa 350 gebruikers van het extranet een vlotte toegang te verzekeren. Wegens de talrijke voordelen die de digitale informatiesnelweg biedt, werd de uitgebreide interne documentatie op papier (opgebouwd sedert de jaren 70) afgebouwd. De vrijgekomen manuren worden ingezet in de revisie van het te vernieuwen extranet.

Sedert 2009 werden voor de ganse FOD Kennismanagement werkgroepen en projecten ingericht. TSW nam daar uitvoerig aan deel met het oog op haar moderniseringsproject.

In 2012 werd gestart met een proefproject van TSW waarbij een contactcenter voor vragen van het publiek in de provincie West-Vlaanderen werd opgericht. Dit initiatief nam in 2015 uitbreiding tot gans Vlaanderen. In begin 2018 werd gestart met een contactcenter voor Wallonie (en Franstalige vragen uit Brussel). Deze contactcenters worden bemand met eigen personeel dat vertrouwd is met de wetgeving en problematieken waarin TSW is betrokken.

Een ander onderdeel van het KM programma is het streven om alle interne documentatie in een document management systeem onder te brengen op basis van open source software met de steun van ICT. De kennisoverdracht van seniors naar juniors wordt een ander belangrijk thema.

TSW levert tevens een grote bijdrage voor het ontwikkelen en op peil houden van het documentair portaal van de FOD, een zoekstelsel voor alle informatiebronnen die in de FOD vereist zijn, via een portaal op het intranet (extern documentatie werkgroep). Dit is mogelijk door gebruik te maken van de toch lopende vaste kosten en de mogelijkheden van het intranet van de FOD. De opleidingen in de vorm van workshops van de gebruikers van de FOD worden voorzien met behulp van TSW experts.

pouvoir retrouver et utiliser un volume important de documentation.

Les inspecteurs sociaux peuvent consulter un ensemble de documentation via un abonnement internet (lexsocial) depuis 2000. De plus, cet instrument indispensable a été complété avec de nombreuses autres banques de données juridiques gratuites (Justel par exemple) et par l'extranet développé par le CLS (à la fois centre de connaissance et service d'archive digital). Jusqu'à maintenant, l'extranet ne coûte pas un euro au CLS. Les crédits utilisés proviennent du site web du SPF, vu qu'il est fait usage des mêmes serveurs, logiciel et site d'hébergement. Le contrat d'administration prévoit explicitement que le site web du SPF sera entièrement renouvelé en 2018. L'extranet CLS doit donc de fait être complètement séparé. Une solution ICT interne doit être réalisée avant fin 2018 afin de trouver un serveur hôte alternatif pour l'extranet du CLS. En particulier, la conception d'une interface convivial est nécessaire pour assurer un accès facile aux quelque 350 utilisateurs de l'extranet. Du fait du grand nombre d'avantages que représente la transmission d'information par voie électronique, l'abondante documentation interne sur papier (constituée depuis les années 70) a été partiellement démantelé. Les heures de travail ainsi dégagées sont réaffectées au renouvellement de l'extranet.

Des groupes de travail et de projets ont été mis en place pour l'ensemble du SPF depuis 2009. Le CLS y participait activement dans le cadre de son projet de modernisation.

Un projet pilote CLS a été lancé en 2012 afin de mettre en place un centre de contact pour les demandes de renseignements du public dans la province de Flandre occidentale. Cette initiative a été étendue à l'ensemble de la Flandre en 2015. Début 2018, un centre de contact pour la Wallonie (et les questions francophones de Bruxelles) a été mis en place. Ces centres de contact sont dotés de leur propre personnel qui connaît bien la législation et la problématique suivies par le CLS.

Un autre volet du programme de gestion des connaissances a pour ambition de regrouper toute la documentation interne dans un système de gestion documentaire, basé sur un logiciel open source, avec le soutien de l'ICT. Un autre grand thème est le transfert de connaissances senior-junior.

Le CLS contribue grandement au développement et à la mise à niveau du portail documentaire du SPF, un système de recherche de toutes les sources d'informations nécessaires au sein du SPF, via un portail sur l'intranet (groupe de travail documentation externe). Ceci est possible en utilisant les frais fixes encore existants et les possibilités de l'intranet du SPF. Les formations, se déroulant sous forme de workshops d'utilisateurs du SPF, seront prévues avec le soutien d'experts du CLS.

Informaticatoepassingen

De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA), de multifunctionele aangifte (DMFA) en de aangifte van sociale risico's (ASR).

In het kader van e-government en van de modernisering van de sociale zekerheid worden drie grote pijlers samengesteld. Het gaat met name om de veralgemening van het DIMONA-systeem (=onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, waarbij op elektronische wijze het begin en het einde van een arbeidsrelatie aan de R.S.Z. wordt gemeld), de invoering van de multifunctionele aangifte (DMFA) – (een elektronische unieke aangifte van de lonen aan de R.S.Z.), en de invoering van de aangifte van sociale risico's (ASR) – (arbeidsongevallen, ziekte, werkloosheid).

DIMONA vormt de hoeksteen van de twee andere pijlers. Via de portaalsite van de sociale zekerheid die inmiddels binnen het kader van het e-government ontwikkeld werd, kunnen werkgevers aangiften verrichten. In 2009, werd de ganse programmatie van het Dimona systeem herzien om te passen in modernere nieuwe technologie.. De technologieën die aan de basis liggen van verschillende toepassingen vragen regelmatige updates - technologische aanpassingen en aan verschillende wetgevingen, uitbreiding van het toepassingsgebied Dimona. Verbeteringen van het systeem zijn regelmatig aangebracht teneinde de sociale evolutie te volgen en om aan de eisen van de regering te beantwoorden.

Het controlepersoneel van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten wordt sinds 1999 uitgerust met draagbare computers, mobiele telefoons (GSM's) en aangepaste computerprogramma's. De inspecteur kan nagaan of de werkgevers, die onder het toepassingsgebied van DIMONA vallen, wel degelijk via elektronische communicatie aan de R.S.Z. melding hebben gemaakt van indiensttredingen, uitdiensttredingen, wijzigingen en annuleringen.

Via het extranet van de sociale zekerheid heeft de inspectie ook een beveiligde toegang tot de databanken van DIMONA, LIMOSA, het Rijksregister van natuurlijke personen, de DMFA, het werkgeversrepertorium van de R.S.Z werkmeldingen en sedert een tweetal jaren tot Checkin@work. Dit laatste is een geïntegreerde toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid via de welke aangiften en raadplegingen kunnen gebeuren met betrekking tot bepaalde werken die niet alleen aan de R.S.Z. moeten worden gemeld (in het kader van artikel 30 bis van de sociale zekerheidswetgeving), maar ook aan de dienst Toezicht op het Welzijn (veiligheidscoördinatie – asbestverwijdering – zandstraalwerken). Daarenboven kan de aanwezigheidsregistratie op grote bouwwerven worden nagekeken. Begin 2018 werd tevens MOBILIS (databank nummerplaten) toegevoegd.

Applications informatiques

La déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA), la déclaration multifonctionnelle (DMFA) et la déclaration des risques sociaux (DRS).

Dans le cadre de l'e-government et de la modernisation de la sécurité sociale, les trois grands piliers sont constitués. Il s'agit de la généralisation du système DIMONA (= déclaration immédiate de l'emploi par laquelle le début et la fin d'une relation de travail sont transmises à l'O.N.S.S. par voie électronique), l'introduction de la déclaration multifonctionnelle (DMFA) – (une déclaration électronique des salaires unique à l'O.N.S.S.), ainsi que la déclaration des risques sociaux (DRS) – (accidents de travail, maladie, chômage).

DIMONA forme la pierre d'angle des deux autres piliers. Via le portail de la sécurité sociale, qui a été constitué dans le cadre de l'e-government, les employeurs peuvent introduire ces déclarations. En 2009, toute la programmation du système Dimona a été revue pour s'adapter à une nouvelle technologie plus moderne.. Les technologies à la base de plusieurs applications nécessitent des mises à jour régulières – adaptations technologiques et aux différentes législations, élargissement du champ d'application Dimona. Des améliorations du système sont apportées régulièrement afin de suivre l'évolution sociale et pour répondre aux exigences du gouvernement.

Le personnel de contrôle de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales qui est équipé depuis 1999 d'ordinateurs portables, de téléphones mobiles (GSM) et des programmes adaptés, peut contrôler si les employeurs des secteurs qui tombent dans le champ d'application de DIMONA ont bien été transmis à l'O.N.S.S., par communication électronique, les entrées en service, les départs, les modifications et les annulations.

Via l'extranet de la sécurité sociale, ils ont ainsi un accès protégé aux banques de données de DIMONA, LIMOSA, au Registre national des personnes physiques, au répertoire des employeurs de l'O.N.S.S. déclarations de travail et depuis deux ans à Checkin@work. Il s'agit d'un accès intégré au portail de la sécurité sociale où peuvent se faire les déclarations et les consultations pour certains travaux qui ne doivent pas être signalés uniquement à l'O.N.S.S. (dans le cadre de l'article 30 bis de la réglementation de la sécurité sociale) mais aussi à l'Inspection du bien-être (coordination de la sécurité – élimination de l'amiante – travaux de sablage). En outre, les registres de présence peuvent être vérifiés sur les grands chantiers de construction. MOBILIS (base de données de plaques d'immatriculation) a également été ajoutée au début de l'année 2018.

Vanaf 2018 moeten we eveneens de informatie met betrekking tot het bijhouden van de registratiekassa in de Horeca integreren. Dit laatste punt is opgenomen in het budget van het programma DOLSIS (platform voor uitwisseling van gegevens). Dit budget wordt voor 50% gedragen door de dienst ICT van de FOD Werkgelegenheid en 50% door de FOD Sociale Zekerheid.

Omdat deze moderniseringsprojecten eveneens een administratieve vereenvoudiging tot gevolg hebben (in het bijzonder de afschaffing van het bijhouden van de belangrijkste sociale documenten zoals voorzien door het koninklijk besluit van 23 oktober 1978), zullen de inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten voortaan de opsporing (bijvoorbeeld inzake zwartwerk) bijna uitsluitend met behulp van deze technologie uitvoeren. Ook met het oog op de naleving van andere reglementeringen spelen deze toepassingen en raadplegingsmogelijkheden een steeds belangrijker rol.

In 2018 zal er meer en meer vraag zijn naar mobiele toepassingen voor het toezicht op de werven en bij de werkgevers. De middelen voor de strijd tegen de sociale fraude op de werven maken nu gebruik van programma's die specifiek ontwikkeld zijn voor gebruik met smartphones die voorzien zijn van een leesfunctie voor QR-codes en voor een directe verbinding met databases.

Ondertussen moeten de consultatiemogelijkheden met betrekking tot de inmiddels ontwikkelde computertoepassingen, constant worden bijgewerkt en verfijnd.

De inspecteurs ontvangen een vergoeding voor hun gsm en internetgebruik. Dit maakt het mogelijk om de begroting in evenwicht te houden en een exact provisioneel systeem te hebben. De kosten zijn vaste kosten geworden. Het gaat dus om een zeker voordeel voor de begroting en de controle van de uitgaven.

De nieuwe Dimona zal de controle nog verbeteren en tot verdere aanpassingen aan de wetgeving (bijvoorbeeld wat betreft de studentenarbeid) leiden. Tevens zullen de toepassingen eenvoudiger worden en de bescherming van de werknemer verbeteren.

De eerdergenoemde informaticatoepassingen worden raadgepleegd via het programma DOLSIS (ontwikkeld op basis van de technologie van Genesis) dat van een specifieke begroting voor zijn ontwikkeling heeft kunnen genieten.

Met Dolsis beschikken verschillende andere diensten dan de inspecties over een performant werktuig voor de integratie van sociale databases en dit door te profiteren van de financiering van de ontwikkelingen door de inspecties (wat op korte termijn niet langer houdbaar is).

Depuis 2018 nous devons également intégrer les informations relatives à la tenue de la caisse enregistreuse dans l'Horeca. Ce dernier point est repris sur le budget du programme DOLSIS (plateforme d'échange de données). Ce budget est pris en charge à raison de 50 % par le service ICT du SPF Emploi et, et 50 % par le SPF Sécurité sociale.

Du fait que ces projets de modernisation sont liés à la simplification administrative (en particulier, à la suppression de la tenue d'importants documents sociaux, tel que prévu par l'Arrêté royal du 23 octobre 1978), les inspecteurs de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales font leurs recherches (par exemple en matière de travail au noir) en majeure partie par ces moyens informatiques. Ces applications et les possibilités de consultation jouent un rôle très important dans le suivi des autres réglementations.

En 2018, il sera fait de plus en plus appel à des applications mobiles pour le contrôle dans les chantiers et chez les employeurs. Les moyens de lutte contre la fraude sociale sur les chantiers font maintenant appel à des programmes spécifiquement développés pour l'usage avec des smartphones dotés d'une fonction de lecture des codes QR et d'une connexion vers les bases de données en direct.

Entre-temps, il faut constamment adapter et améliorer les possibilités de consultation relatives aux applications déjà développées.

Les inspecteurs reçoivent une indemnité pour l'utilisation de leur GSM et ADSL. Cela permet de passer à la maîtrise du budget et à un système prévisionnel exact. Les coûts sont devenus fixes. Il s'agit donc d'un avantage certain pour le budget et le contrôle des dépenses.

La nouvelle Dimona améliorera encore le contrôle et conduira à des adaptations de la réglementation (par exemple en ce qui concerne le travail des étudiants), tout en simplifiant les règles et en assurant une meilleure protection du travailleur.

Les applications informatiques sont consultées via le programme DOLSIS (développé sur la base technologique de Genesis) qui a bénéficié d'un budget particulier pour son développement.

Avec Dolsis, de nombreux autres services que les inspections disposent d'un outil performant d'intégration des bases de données sociales et ce, en profitant du financement des développements par les inspections (ce qui n'est plus tenable à court terme).

De informaticamiddelen van de inspecteurs moeten aangepast worden (de draagbare computers en het materiaal voor de communicatie). Dit materiaal heeft een levensduur van ongeveer drie jaar. Deze termijn wordt door de garantie gedekt. Echter, een technische opvolging en verschillende ingrepen die niet veel kosten kunnen de levensduur van dit materiaal verlengen, tot een periode van vijf jaar voor de computers. Niettemin stelt men defecten vast waarvan de kosten voor reparatie te aanzienlijk zijn ten opzichte van de restwaarde. Dit is het geval voor de GSM's. Het is gunstiger om het materiaal te vervangen dan om het te herstellen. De technologische evolutie en de vereisten voor de controles in real time doen ons bewegen in de richting van een testfase die mobiliteit (4G) inhoudt en materiaal op het terrein. Wij moeten ook nadenken over de specifieke ontwikkelingen in dit kader, want de huidige programma's zijn niet aangepast.

De RSZ ontwikkelde in 2017 ook speciale apps, "correcte werkgever" (i.v.m. de sociale schulden) en "correcte werknemer" (i.v.m. Limosa). Deze apps zullen ook via de QR code ook door de sociaal inspecteurs moeten gebruikt worden via een smartphone.

Bovendien moeten, ten gevolge van een analyse van de inspectiediensten, bepaalde praktijken gestandaardiseerd worden (codering, verzenden van documenten) om zo beter de impact van het werk van de inspecteurs te kunnen meten. Naast de ontwikkeling van specifieke programma's zal dit een aanpassing vragen van een groot aantal programma's die al met elkaar verbonden zijn en dat zal onvermijdelijk een kost betekenen die hoger is dan de gewone onderhoudskost.

In een door de regering opgelegd overleg tussen de sociale inspectiediensten, genaamd 'neuf chantiers' worden een aantal nieuwe moderniseringenvoorzien zoals een aanpassing van het 'kadaster van onderzoeken' waardoor de onderzoeken van meerdere inspectiediensten kunnen worden gekoppeld. Daarenboven wordt een elektronisch uitwisselingsplatform ontwikkeld en gemeenschappelijke elektronische formulieren.

Door de meldingsplicht van de buitenlandse werknemers en de gedetacheerde zelfstandigen die naar België komen (regeringsbesluit van 28/4/2006 – LIMOSA-), worden de opsporingsprogramma's naar fraude op dit moment gebruikt op het niveau van de werven waarop zich gedetacheerde werknemers bevinden. De kruising van datagegevens zal belangrijke financiële gevolgen meebrengen in zoverre er een opsporing van de georganiseerde fraude kan gebeuren (buitenlandse werknemers die op Belgisch grondgebied sinds jaren, zogenaamd gedetacheerd zijn, gerechtigd zijn op uitkeringen van werkloosheid of ziekteverzekering, buitenlanders tewerkgesteld en niet aangegeven op de bouwerven). De kruising van datagegevens zal het eveneens mogelijk maken om

Les moyens informatiques des inspecteurs doivent être adaptés (les ordinateurs portables et le matériel de communication). Ce matériel a une durée de vie de trois ans environ. Il est couvert par la garantie. Toutefois, un suivi technique et diverses interventions à moindre coût prolongent la vie de ce matériel, jusqu'à une période de cinq ans pour les ordinateurs. On constate cependant des pannes dont les coûts de réparation deviennent trop importants par rapport à la valeur résiduelle. C'est le cas des GSM. Il est plus avantageux de remplacer le matériel que de le réparer. L'évolution technologique et les exigences des contrôles en temps réels nous font passer vers une phase de test incluant la mobilité (4G) et le matériel sur le terrain. Nous devons aussi réfléchir sur les développements spécifiques dans ce cadre car les programmes actuels ne sont pas adaptés.

En 2017, l'ONSS a développé également des apps spéciales "employeur correct" (à propos des dettes sociales) et "travailleur correct" (à propos des LIMOSA). Ces apps devront également être utilisées par les inspecteurs sociaux via un QR-code et un lisible par un smartphone.

En outre, en raison d'une analyse entre les services d'inspection, il faudra uniformiser certaines pratiques (codifications, transfert de documents) de façon à pouvoir mieux mesurer les impacts du travail des inspecteurs. Outre le développement des programmes spécifiques, cela va entraîner une mise à jour de nombreux autres programmes qui sont déjà liés entre eux et cela va forcément entraîner un coût qui dépasse la maintenance habituelle.

Dans le cadre d'une concertation imposée par le gouvernement entre les inspections sociales, appelée "neuf chantiers", un certain nombre de nouvelles modernisations sont prévues, comme l'adaptation du "cadastre des enquêtes" afin que les enquêtes de plusieurs inspections puissent être reliées entre elles. En outre, une plate-forme d'échange électronique et des formulaires électroniques communs seront mis au point.

En raison de la déclaration obligatoire des travailleurs étrangers et des indépendants détachés vers la Belgique (décision gouvernementale du 28/4/2006 – LIMOSA-), les programmes de détection de la fraude sont utilisés actuellement au niveau des chantiers sur lesquels se trouvent des travailleurs détachés. Le croisement de données aura des retombées financières importantes dans la mesure où il y aura une détection des fraudes organisées (travailleurs étrangers qui sont sur le territoire belge depuis de années, soi-disant détachés, bénéficiaires d'allocations de chômage ou de maladie, étrangers mis au travail et non déclarés sur des chantiers). Ce croisement de données permettra aussi de cibler les chantiers où les inspecteurs sociaux pourront découvrir la fraude.

gerichte locaties te vinden waar de sociale inspecteurs de fraude zullen kunnen ontdekken.

Om strafrechtelijke resultaten van de onderzoeken te kunnen melden is TSW geconnecteerd met het E_PV platform. Dit digitaal platform is mede ontwikkeld door TSW en kent de laatste jaren een stormachtige groei doordat meer en meer diensten hun vaststellingen aan de auditor via dit platform melden. Vanaf mei 2018 zijn de auditoraten ook digitaal verbonden met dit platform en verloopt de volledige strafrechtelijke taak van TSW digitaal (uitgezonderd nog een papieren kopie aan de overtreeders)

Het is dus primordiaal, om een goede rentabiliteit van de controles te behalen, dat de informaticamiddelen ter beschikking van de sociale inspecteurs worden gesteld. De gerichte controleplaatsen vermijden tijdverspilling en verlagen de kosten van de acties.

Om deze reden nemen de sociaal inspecteurs deel aan acties die gebruik maken van hulpmiddelen als DATAMINING (opsporing van fraude in de sociale zekerheid door het kruizen van gegevensbestanden) en aan het op punt stellen van opsporingstechnieken voor Limosa en Dolsis. Over het algemeen beschikt onze inspectie over goede informaticahulpmiddelen. De investeringen hierin moeten worden volgehouden om de efficiëntie van de controles te verbeteren en de kosten te verminderen, zowel voor de inspectie als voor de werkgever die wordt gecontroleerd. De programma's worden gedeeld door de inspecties, zelfs als het budget gedragen werd door één of twee diensten.

De Regering heeft een balanced scorecard opgelegd aan de inspecties. Er is echter geen toestemming gegeven om het nodige hulpmiddel aan te kopen, dat beantwoordt aan de eisen hiervan. Eind 2008 hebben wij geprofiteerd van bepaalde investeringen in de informatica-infrastructuur om in samenspraak met het ICT dit hulpmiddel op te starten. De ontwikkeling is gebeurd door gebruikt te maken van modules die deel uitmaken van de nieuwe versie van het SAS programma. In 2016 werden alle tabellen van de balanced scorecard aangepast aan nieuwe technologieën die gebruikt worden in de module SAS. Een opleiding en een opvolging door de techniekers van SAS is verzekerd. De ontwikkeling van de balanced scorecard door personeel dat voor een deel geleverd wordt door de inspectie, wordt ook gebruikt door andere diensten van de FOD Werkgelegenheid (bijvoorbeeld op het gebied van de resultaten van de sociale verkiezingen die worden gehouden in 2016). In 2014 en 2015 werd het programma aangepast naar aanleiding van het in productie nemen van een nieuw programma met de naam "Quaestor", dat wordt gebruikt voor het beheer van de onderzoeken. Dit programma vermindert het aantal stappen en voert het elektronisch onderzoeksdossier in, dat kan gedeeld worden met

Pour pouvoir rapporter les résultats pénaux des enquêtes, TSW a été connecté à la plate-forme E_PV. Cette plate-forme numérique a été développée en partie par TSW et a connu une croissance rapide ces dernières années, car de plus en plus de services communiquent leurs résultats à l'auditeur via cette plate-forme. A partir de mai 2018, les auditeurs seront également connectés numériquement à cette plate-forme et l'ensemble de la tâche pénale de TSW sera numérique (à l'exception d'une copie papier aux personnes en infraction).

Il est donc primordial, pour une bonne rentabilité des contrôles, que les moyens informatiques soient à la disposition des inspecteurs sociaux car le ciblage évite les pertes de temps et diminue le coût des interventions.

C'est la raison pour laquelle les inspecteurs sociaux participent à des actions menées avec des outils comme la DATAMINING (détection de la fraude en sécurité sociale par le croisement de fichiers de données) et à la mise au point des techniques de recherche aussi bien dans Limosa que dans Dolsis. D'une manière générale, notre inspection dispose de bons outils en informatique. Les investissements dans ceux-ci doivent donc être soutenus pour augmenter l'efficacité des contrôles, diminuer leur coût, aussi bien pour l'inspection que pour l'employeur contrôlé. Les programmes sont partagés entre les inspections, même si le budget est pris en charge par un ou deux services.

Le Gouvernement a imposé un balanced scorecard aux inspections. Toutefois, il n'a pas accepté l'achat de l'outil nécessaire pour répondre à ses exigences. Fin 2008, en profitant de certains investissements dans l'infrastructure informatique, nous avons décidé en accord avec le CTI de mettre en oeuvre un tel outil. Le développement est basé sur l'utilisation de modules inclus dans la nouvelle version du programme SAS. En 2016, l'entièreté des tableaux du balancedscorecard a du être adaptée aux nouvelles technologies présentes dans le module SAS. Une formation et un suivi par les techniciens de SAS est assurée. Le développement du balancedscorecard par du personnel issu en partie de l'inspection est aussi utilisé pour les autres services du SPF Emploi (par exemple au niveau des résultats des élections sociales qui se tiennent en 2016).. En 2014 et 2015, la programmation a été adaptée à la suite de la mise en production d'un nouveau programme « Quaestor » pour la gestion des enquêtes. Ce programme diminue le nombre de saisies et met en place le dossier électronique de l'enquête, qui peut être partagé entre les inspecteurs. En outre, il offre des informations mises à jour automatiquement via le répertoire des employeurs et la Banque Carrefour des entreprises. Ce programme a suscité l'attention

andere inspecteurs. Het geeft onder andere informatie die automatisch wordt bijgewerkt via het repertorium van werkgevers en de Kruispuntbank van ondernemingen. Dit programma heeft de aandacht getrokken van ander inspecties in België, maar ook van de Europese Commissie, in het kadervan een expertise gevoerd door onze dienst in Cyprus.

In 2018 en 2019 gaat de ontwikkeling van deze programma's nog steeds verder. De Balanced Scorecard en Quaestor zijn overigens al voorgesteld in het kader van een onderzoek dat werd gevoerd door de FOD Bosa voor de berekening van de werklust. Bovendien dient de applicatie ook voor andere diensten dan binnen TSW en verzendt het statistieken naar andere FOD's die werken binnen het kader van het Epv.

In 2018 werd gestard met de ontwikkeling van een elektronische databank, gehost door de FOD WASO, waar de werkgevers hun arbeidsreglement en de wijzigingen ervan kunnen opladen. Zowel de betrokken werkgever moet toegang hebben tot zijn eigen gegevens, als alle inspecteurs moeten toegang hebben tot de volledige databank. De concrete invoering is voorzien einde 2018..

Nationale en internationale samenwerking tussen de arbeidsinspecties.

De uitbreiding en de ontwikkeling van de markt, het vrije verkeer van werknemers binnen de Europese Unie en de toepassing van Europese richtlijnen en reglementeringen, vereisen een uitwisseling van informatie en een doelmatige samenwerking tussen de verschillende inspectiediensten, teneinde negatieve gevolgen te vermijden voor de werknemers en de werking van de arbeidsmarkt.

In dit verband moet TSW als belangrijkste inspectiedienst de naleving controleren van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. Het betreft de zogenaamde detachingsrichtlijn. Deze richtlijn legt ook een samenwerking op tussen de nationale handhavingdiensten van de Lidstaten en meer bepaald tussen de bevoegde arbeidsinspecties, voor de materies die door deze richtlijn beoogd worden, alsook de kosteloze uitwisseling van informatie binnen de kortste termijnen.

In mei 2003 werd een protocol van administratieve samenwerking gesloten tussen het Ministerie van sociale zaken, arbeid en solidariteit, het Ministerie van landbouw, voeding, visvangst en agrarische aangelegenheden, het Ministerie van uitrusting, vervoer, toerisme en maritieme aangelegenheden van de Franse Republiek en de Belgische Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal

d'autres inspections en Belgique, mais aussi par la Commission européenne dans le cadre d'une expertise menée par notre service auprès de Chypre.

En 2018 et 2019, le développement de ces programmes doit toujours avoir lieu. Le balanced scorecard et Quaestor ont par ailleurs été présenté dans le cadre d'une étude réalisée par Bosa pour le calcul de la charge de travail. En plus, l'outil sert maintenant aussi à d'autres services que le CLS en interne et transmet les statistiques vers d'autres SPF qui travaillent dans le cadre de l'epv.

En 2018 a été lancé le développement d'une banque de données électronique hébergée par le SPF Emploi, où les employeurs pourront charger et modifier leur règlement de travail. Les employeurs doivent pouvoir y avoir accès à leurs propres données, tandis que les inspecteurs sociaux doivent avoir accès à l'ensemble de la base de données. L'implémentation concrète est prévue pour fin 2018.

Coopération nationale et internationale entre les Inspections du travail.

L'extension et le développement du marché, la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne ainsi que l'application de directives et règlements européens, nécessitent un échange d'informations et une collaboration effective entre les divers services de l'Inspection du Travail afin d'éviter des conséquences négatives pour les travailleurs et le fonctionnement du marché du travail.

Dans ce contexte le CLS est le service de contrôle qui s'occupe le plus de l'application et le respect de la Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Cela concerne la directive dénommée détachement. Cette directive impose en outre une coopération entre les administrations publiques des pays membres et notamment les inspections du travail compétentes pour les matières visées par la directive, ainsi que l'échange gracieux d'informations dans les meilleurs délais.

Un protocole de coopération administrative entre le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, le Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales, le Ministère de l'équipement, des transports, du tourisme et de la mer de la République Française et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale du Royaume de Belgique, en matière de lutte contre le travail illégal a été conclu en mai 2003.

Overleg, met betrekking tot de strijd tegen het zwartwerk.

Dit protocol ondersteunt de samenwerking tussen Belgische en Franse inspectiediensten in de grensstreek. TSW draagt de kosten van het secretariaat dat ter administratieve ondersteuning werd opgericht.

Bovendien zijn er 6 vergaderingen per jaar waaraan een delegatie van beide lidstaten deelneemt. Daarnaast worden gemeenschappelijke en/of simultane controles georganiseerd.

Op 11 oktober 2007 werd een samenwerkingsakkoord afgesloten tussen TSW en de PIP (Poolse arbeidsinspectie) met het oog op de optimalisering van de informatie uitwisseling tussen de inspectiediensten van de lidstaten, zoals voorzien in de EU richtlijn 96/71. Deze informatie uitwisseling maakt deel uit van de maatregelen die de lidstaten nemen om de werknemers die in het kader van het vrij verkeer van diensten gedetacheerd worden beter te beschermen en de deloyale concurrentie van dienstverleners met de eigen ondernemingen en tussen dienstverleners onderling tegen te gaan.

Eenzelfde akkoord werd in 2008 met Luxemburg en in 2009 met Portugal afgesloten. Een samenwerkingsakkoord werd afgesloten tussen de ministers van Arbeid van België en Roemenië op 10 december 2013.

In het kader van elk van deze akkoorden wordt minstens eenmaal per jaar een ontmoeting georganiseerd tussen delegaties van de betrokken inspectiediensten. Het gaat meestal over een drietal dagen met verschillende werkateliers op het programma die bijdragen tot de betere kennis van elkaars wettelijk kader en werkmethoden. De reis- en verblijfskosten zijn ten laste van de bezoekende delegatie. De ontvangende lidstaat organiseert en bekostigt de vergaderingen, de lokale verplaatsingen en de maaltijden. In het raam van het akkoord met Luxemburg worden gemeenschappelijke controles uitgevoerd door inspecteurs van beide landen rond de grens regio Belgo-Luxemburg.

De samenwerkingsakkoorden beogen de administratieve bijstand te verwezenlijken om zowel de bestrijding van de grensoverschrijdende sociale fraude mogelijk te maken als voor de noodzakelijke informatie-uitwisseling die nodig is om de richtlijn 96/71 goed te kunnen doen naleven.

In deze richtlijn staat het volgende principe centraal : elke onderneming gevestigd in een lidstaat die bepaalde diensten verricht en die in dit verband werknemers te beschikking stelt aan een andere lidstaat, moet de in de lidstaat van ontvangst geldende minimumregels respecteren en dit, ongeacht de toepasselijke wet inzake de arbeidsverhoudingen.

Ce protocole soutient la collaboration entre les services d'inspection français et belges dans les zones frontalières. Le CLS prend en charge les coûts du secrétariat assurant le soutien administratif.

En outre, 6 réunions, auxquelles participent les délégations des deux états membres, se tiennent par an. En plus, des contrôles en commun et/ou simultanés sont organisés.

Un accord de collaboration a été conclu le 11 octobre 2007 entre le CLS et le PIP (Inspection du travail polonaise) dans le but d'optimiser l'échange d'information entre les services d'inspection des pays participants, comme prévu par la directive européenne 96/71. Cet échange d'information fait partie des dispositions prises par les états membres afin de mieux protéger les travailleurs détachés dans le cadre de la libre circulation des services et afin de lutter contre la concurrence déloyale entre les prestataires de service et les entreprises, de même que mutuellement entre prestataires de service.

Un même accord a été conclu en 2008 avec le Luxembourg et en 2009 avec le Portugal. Un arrangement administratif entre la Belgique et la Roumanie a été signé par les ministres de l'emploi le 10 décembre 2013.

Dans le cadre de ces accords, il est prévu au minimum l'organisation d'une rencontre par an entre les délégations des inspections concernées. Ces rencontres durent généralement trois jours et sont organisées autour de différents ateliers de travail afin de contribuer à une meilleure connaissance mutuelle des différents cadres juridiques et méthodes de travail. Les frais de parcours et de séjour sont à la charge des délégations en visite. L'état membre accueillant organise et prend en charge les réunions, les déplacements locaux et les repas. Dans le cadre de l'accord avec le Luxembourg, des contrôles en commun avec des inspecteurs des deux pays sont organisés de part et d'autre de la frontière belgo-luxembourgeoise.

Les accords de collaboration visent à concrétiser une assistance administrative afin de rendre possible la lutte contre la fraude sociale transfrontalière ainsi que l'application de l'indispensable échange d'information nécessaire pour pouvoir faire respecter la directive 96/71.

Le principe qui est au cœur de cette directive est le suivant : toute entreprise établie dans un Etat membre qui agit en tant que prestataire de services et qui détache des travailleurs à cet effet dans un autre Etat membre doit respecter un ensemble de règles impératives minimales en vigueur dans ce pays d'accueil et ce, quelle que soit la loi applicable aux relations de travail.

Sedert de aanvang van Limosa werden reeds meer dan 3.500.000 LIMOSA meldingen gedaan voor betaalde werknemers die aan de verplichting onderworpen waren

De controle van deze buitenlandse ondernemingen vraagt niet enkel inzet van extramaneuren voor de controle en bijkomende opleiding voor de inspecteurs, maar er moet ook in stijgende mate beroep worden gedaan op tolken en vertalers vanwege de taaldiversiteit van deze werkgevers.

Rekening houdend met de uitbreidingsproces van de Europese Unie, is het evident dat om te kunnen voldoen aan deze nieuwe opdracht inzake de internationale samenwerking door bemiddeling van een verbindingsbureau, het noodzakelijk zal zijn om ofwel gekwalificeerd personeel aan te werven ofwel het mogelijk te maken voor de bestaande personeelsleden zich de vereiste kwalificaties eigen te maken. De zogenaamde handhavings-richtlijn, RICHTLIJN 2014/67/EU VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 13 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”) voorziet ook in nieuwe onderzoeksmogelijkheden en bijkomende informatieverplichtingen. Deze richtlijn heeft een grote impact op de controlemethodes en de werklast van TSW die nog complexer en arbeidsintensiever worden; De richtlijn 2014/67/EU werd omgezet in het Belgische recht door de wet van 11 december 2016. houdende diverse bepalingen.

Daarnaast moet TSW waken over het respect en de naleving bij grensoverschrijdende arbeid van:

- De sanctierichtlijn : Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen. De richtlijn werd in België omgezet door de Wet van 11 02 2013.
- De verplichtingen inzake hoofdelijke aansprakelijkheid, : de Programmawet van 29 maart 2012 wijzigde de loonbeschermingswet en creëerde effectief vanaf halverwege 2014 nieuwe verplichtingen van werkgevers en actiemogelijkheden van TSW.

In de sector onroerende werkzaamheden moet TSW ook controles uitvoeren op de verplichte elektronische aanwezigheidsregistratie bij werven van minstens 500.00 euro (via de toepassing checkin@work

Depuis l'entrée en vigueur de LIMOSA, plus de 3.500.000 de déclarations pour des travailleurs salariés soumis à cette obligation ont été réalisées.

Le contrôle des entreprises étrangères ne demande pas seulement un investissement en heures de travail supplémentaires pour le contrôle et la formation pour les contrôleurs, mais fait également appel de façon de plus en plus importante à du personnel pour la traduction et l'interprétariat du fait de la diversité linguistique de ces employeurs.

Il est évident, compte tenu du processus d'élargissement de l'Union européenne, que pour répondre à cette nouvelle mission de coopération transnationale par la création d'un bureau de liaison, il sera nécessaire, soit d'engager du personnel qualifié, soit de permettre au personnel en poste d'acquérir les qualifications imposées par cette tâche. La directive d'exécution dénommée DIRECTIVE 2014/64/EU DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL du 13 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs effectués dans le cadre d'une prestation de service et modifiant le règlement (EU) n° 1024/2012 relatif à la collaboration administrative via le système informatique marché interne (le règlement IMI), prévoit également de nouvelles possibilités de contrôle et des devoirs d'information supplémentaires. Cette nouvelle directive a un grand impact sur les méthodes de contrôle et la charge de travail du CLS qui seront encore plus complexes et plus intensifs. La directive 2014/67/EU a été transposée dans le droit belge par la loi du 11 décembre 2016 portant diverses dispositions.

En outre, le CLS doit veiller, dans un contexte de travail transfrontalier, à l'application de :

- La directive de sanction : Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre d'employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. Cette directive a été transposée en Belgique par la Loi du 11 02 2013.
- La responsabilité solidaire pour le paiement des salaires : la Loi Programme du 29 mars 2012 modifiait la loi sur la protection du salaire et a créé depuis la m- 2014 des nouvelles obligations et de nouveaux moyens de contrôle pour le CLS.

Dans le secteur des travaux immobiliers, le contrôle devra être fait des chantiers de plus de 500.000 euro via l'enregistrement électronique des présences (application checkin@work).

Inderdaad het Toezicht op de Sociale Wetten zal bovenop de huidige controleopdrachten het hoofd moeten kunnen bieden aan een diversiteit van vragen om informatie in verschillende talen betreffende de arbeidsvoorwaarden in België (CAO, barema's, arbeidduur, arbeidsovereenkomsten, enz....) en dit vanwege de nieuwe lidstaten, de werkgevers- en vakorganisaties, alsook vanwege particulieren van de nieuwe lidstaten.

De Inspectiedienst Toezicht op de sociale wetten zal de specialisatie met betrekking tot de controletechnieken "Buitenlandse ondernemingen" verder moeten verfijnen, de controles opdrijven en alle partners intern en extern aan de dienst moet begeleiden om optimaal de kennisoverdracht te bereiken. Daartoe zal het personeelsbestand van de directies "Covron" (netwerk buitenlandse ondernemingen) opgedreven en op peil moeten gehouden worden.

Naast de formele bilaterale samenwerkingsovereenkomsten tussen inspectiediensten van België-Frankrijk, België-Polen, België-Portugal, België-Luxemburg, wisselen de "SPOC" inspecteurs van het "netwerk buitenlandse ondernemingen" zeer veel vragen om informatie (ivm ondernemingen, onderzoeksresultaten en toepasselijke wetgeving) uit met hun tegenhangers in het buitenland. Dit gebeurt via e-mail.

In de voorbije jaren, heeft het Toezicht op de sociale wetten deelgenomen aan een Europees vormingsprogramma voor sociaal inspecteurs gericht op de controle van de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers (website, kit controlemethodologie, ...). Dit programma zal verder gezet worden in 2017 met de medewerking van de sociale partners uit de bouwsector.

Sedert begin 2011 kunnen deze inspecteurs gebruik maken van het door de Europese Commissie geïnstalleerde communicatieplatform : 'I.M.I.' (International Market Information System) de detachingsrichtlijn 96/71/EG. Deze communicatiemiddelen vragen heel wat manuren vanwege voormeld netwerk aangezien de stroom aan contacten aanzienlijk toeneemt, wat ook de bedoeling is van de Europese Commissie (betere samenwerking tussen de nationale toezichtoverheden). TSW is in Europa de grootste gebruiker van IMI.

TSW heeft tevens een bijzonder klachtenmeldpunt opgericht ten behoeve van alle buitenlandse werknemers, legaal of illegaal:

COMPLAINTS.LabourInspection@employment.belgium.be

Dit meldpunt vereist een permanente bezetting om de klachten te analyseren, door te sturen en te beantwoorden na onderzoek.

En effet, le Contrôle des lois sociales, en plus de ses missions de contrôle, devra faire face à une multitude de demandes d'informations concernant les conditions de travail en Belgique (CTT, barèmes, durée de travail, contrats de travail, etc....) émanant des nouveaux pays membres, d'organisations patronales ou syndicales ou encore de particuliers, et ce dans plusieurs langues.

Le service d'Inspection de Contrôle des lois sociales devra affiner les méthodes de contrôle applicables aux "entreprises étrangères", renforcer les contrôles et tous les partenaires tant internes qu'externes au service devront être soutenus pour atteindre une transmission optimale des expertises. Dans ce but, le cadre du personnel des directions « COVRON » du CLS (réseau du contrôle des entreprises étrangères) devra être renforcé et maintenu à jour.

A côté des accords formels de collaboration entre les services d'inspection Belgique-France, Belgique-Pologne, Belgique-Portugal, Belgique-Luxembourg, les inspecteurs "SPOC" du "réseau entreprises étrangères" échangent beaucoup de demandes d'information avec leurs homologues à l'étranger. Ces demandes d'information portent sur les entreprises, les résultats d'enquêtes et la réglementation applicable. Ceci se fait essentiellement par e-mail.

En outre, les années précédentes, le Contrôle des lois sociales a participé à un programme européen de formation d'inspecteurs du travail centrée sur le contrôle des conditions de travail des travailleurs détachés (web site, kit de méthodologie de contrôle,...). Ce programme sera normalement poursuivi en 2017 en y ajoutant la collaboration des partenaires sociaux du secteur de la construction.

Depuis début 2011 les inspecteurs peuvent faire usage de la plate-forme de communication mise en place par la Commission européenne, 'I.M.I.' (international Market Information System), dans le but d'appliquer et de maintenir la directive 96/71/EG relative au détachement des travailleurs. Ce moyen de communication requiert pas mal d'heures de travail, vu que ce réseau augmente du fait du flux considérable entre contacts, ce qui est également le but de la Commission européenne (meilleure collaboration entre les autorités nationales chargées de la surveillance). Le CLS est le plus grand utilisateur de l'Europe dans IMI.

Le CLS a également mis sur pied un point de contact spécifique au profit de tous les travailleurs étrangers, légaux ou illégaux :

COMPLAINTS.LabourInspection@employment.belgium.be

Ce point de contact exige des effectifs permanents pour analyser les plaintes, les transmettre et donner une réponse suite à l'enquête.

In het kader van het beleidsplan van de staatssecretaris voor de bestrijding van de sociale fraude, moeten nieuwe maatregelen uitgevoerd worden ("Plan voor eerlijke concurrentie..."). Sommige van deze maatregelen vergen reeds een aanpassing van het personeelseffectief om het hoofd te kunnen bieden aan de bijkomende controle opdrachten.

In het kader van het BENELUX Verdrag worden in 2016, 2017 en volgende jaren, de verdere afspraken uitgevoerd die in de Benelux werkgroepen werden afgesloten ter bestrijding van de sociale fraude en de sociale dumping. Daartoe worden gezamenlijke controles en een gezamenlijke strategie van aanpak ontwikkeld in bepaalde gevoelige risico- domeinen zoals de illegale uitzendkantoren, de fictieve vennootschapsconstructies en postbusfirma's e.d.

Op 9 maart 2016 keurden het Europees Parlement en de Raad de beslissing (EU) 2016/344 goed, houdende oprichting van een platform ter versterking van de bestrijding van de grensoverschrijdende fraude. Dit platform beoogt onder meer de internationale samenwerking op hoog niveau en de uitwisseling van informatie tussen Lidstaten. De installatie van het platform door de Europese Commissie vond plaats op 27 mei 2016. In 2017 worden diverse experts van TSW opgeroepen om te zetelen in werkgroepen die in de schoot van dit platform gecreëerd zijn in het kader van een tweejaarlijks programma..

De strijd tegen de sociale fraude ontwikkelt zich op Europees niveau en onze dienst wordt meer en meer gevraagd om uitleg te geven aan buitenlandse collega's over de informaticatechnieken die werden ontwikkeld en de middelen die worden gebruikt. Onze inspectie dient al model voor veel andere inspecties.

De transportsector

De Algemene directie Toezicht op de sociale wetten werd vanaf september 1998 belast met de versterking van de controles omtrent het goederenvervoer op de weg. Deze controles worden nog steeds o.a. uitgevoerd in samenwerking met de Algemene Directie van het vervoer te land van de Fod Mobiliteit en Vervoer, de Algemene Administratie van de Douane en Accijnzen bij de Fod Financiën alsook met de provinciale verzetseenheden van de Federale politie en met de lokale politiediensten.

Een actieplan (november 2001) werd opgemaakt tussen meerdere sociale inspectiediensten en voornoemde diensten teneinde in de toekomst op gestructureerde wijze in de vervoerssector de oneerlijke concurrentie te bestrijden en de verkeersveiligheid te verhogen.

Inhoudelijk wordt het actieplan, de bij het protocol opgelegde basis, voortdurend bijgewerkt inzake de uitwisseling van de opgedane ervaringen tijdens de

Dans le cadre du plan d'action du secrétaire d'état pour la lutte contre la fraude sociale, de nouvelles mesures devront être exécutées (« Plan de concurrence loyale... »). Certaines de ces mesures impliqueront une adaptation des effectifs de personnel afin de pouvoir répondre aux nouveaux contrôles demandés.

Dans le cadre du traité BENELUX, divers accords conclus entre parties dans les groupes de travail devront être exécutés en 2016 et 2017, notamment dans la lutte contre la fraude sociale et le dumping social. A cet effet, des contrôles en commun et une stratégie de poursuite commune seront développés dans certains domaines à haut risque comme les agences intérimaires illégales, les constructions fictives et entreprises boîte-aux-lettres.

Le 9 mars 2016 le Parlement Européen et le Conseil ont adopté la Décision (UE) 2016/344 établissant une plate-forme européenne afin de renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré dans un contexte transfrontalier. Cette plate-forme vise la coopération internationale à haut niveau et l'échange d'information entre autres. L'instauration par la Commission Européenne e eu lieu le 27 mai 2016. En 2017, divers experts en fraude internationale du CLS sont appelés à représenter le service dans des groupes de travail à constituer au sein de cette plate-forme dans le cadre du programme bisannuel.

La lutte contre la fraude sociale se développe à l'échelon européen et notre service est de plus en plus requis pour donner des explications aux collègues étrangers sur les techniques informatiques développées et les moyens utilisés. Notre inspection sert de modèle à de nombreuses autres inspections.

Le secteur du transport

La Direction générale Contrôle des Lois Sociales est chargée, depuis septembre 1998, de renforcer ses contrôles en matière de transport de biens sur route. Ces contrôles se font en collaboration avec e. a. la Direction générale Transport terrestre du SPF Mobilité et Transports, la Direction générale des douanes et accises du SPF Finances et aussi avec les unités provinciales de transport de la Police Fédérale et les services de police locale.

Les principaux services d'inspection sociale et les services précités ont fixé un plan d'action (novembre 2001) pour, dans l'avenir et de façon structurée, combattre la concurrence déloyale et augmenter la sécurité dans le secteur du transport.

Sur base des contrôles faits précédemment, ce plan d'action, basé sur le protocole et constamment mis à jour, prévoit de communiquer les expériences acquises

voorbij periode, het opmaken van een vademecum van de soorten inbreuken en fraudes en het uitwerken van een eenvormige controlemethodologie voor alle controleurs op de weg.

De databank wordt geüpdated ten dienste van alle betrokken controlediensten en er zal geïverd worden voor een permanente gegevensuitwisseling met de andere EU-lidstaten.

Inhoudelijk wordt het actieplan, de bij het protocol opgelegde basis, voortdurend bijgewerkt inzake de uitwisseling van de opgedane ervaringen tijdens de voorbije periode, het opmaken van een vademecum van de soorten inbreuken en fraudes en het uitwerken van een eenvormige controlemethodologie voor alle controleurs op de weg.

De Algemene directie Toezicht op de sociale wetten heeft twee directies "Vervoer" opgericht met het doel de activiteiten van de inspectie nationaal te coördineren, en te fungeren als aanspreekpunt voor derden.

Om ten volle operationeel te kunnen zijn, is het noodzakelijk de twee directies Vervoer dienst blijvend te voorzien van voldoende materiële middelen om aan de hand van geïnformatiseerd materiaal de tachograafschijven na te kijken en de loonberekeningen uit te voeren. Met het gebruik van deze apparatuur werd in 2017 1.160.555 € aan lonen en vergoedingen geregulariseerd ten behoeve van de rechthebbende chauffeurs. Tevens werd regularisaties RSZ en onrechtmatig vermogensvoordeel berekend ten belope van 3.057.518 € - enkel en alleen door de directies Vervoer.

Sedert 2013 wordt een deel van de activiteit van directies vervoer gericht op het opsporen en "ontmantelen" van illegale buitenlandse constructies, zijnde fictieve gedelokaliseerde filialen die in feite slechts postbusadressen zijn. Dit kadert in het actieplan "sociale dumping" van de vorige en de huidige regering. De grote investering aan inzet, tijd, opsporingen en contactnames met het buitenland, vergen een uitbreiding van het personeelsbestand van de directie vervoer.

Voor de Nederlandstalige directie Vervoer zijn er negen inspecteurs technisch deskundigen tewerkgesteld. De Franstalige directie Vervoer heeft slechts 4 inspecteurs. Gelet op het uitgebreide territorium en de toevloed aan buitenlandse transporteurs dient ook de Franstalige directie worden uitgebreid met 5 inspecteurs technisch deskundigen. Teven dient het enige Nederlandstalige administratief personeelslid dat met pensioen gaat vervangen te worden. Dit personeelslid is noodzakelijk om de aanzienlijke werklast te dragen die de verwerking van de statistische gegevens (o.m. ten behoeve van Europa) met zich mee brengt. Dit administratief personeelslid staat ook in voor de coördinatie van het

par exemple via un vade-mecum reprenant les types d'infractions et les fraudes, ainsi qu'une méthodologie uniforme de contrôle pour tous les contrôleurs sur le terrain.

La base de données a été mise à jour pour tous les services de contrôle intéressés et, on insistera pour disposer d'une connexion permanente avec les autres pays membres de l'Union Européenne.

Sur le plan du contenu, le plan d'action, base du protocole, est constamment mis à jour en ce qui concerne l'échange d'expériences au cours de la période précédente, l'élaboration d'un vade-mecum des types d'infraction et de fraude et le développement d'une méthodologie de contrôle uniforme pour tous les inspecteurs sur la route.

La Direction générale Contrôle des Lois Sociales a créé deux directions "Transport" avec comme but de coordonner, sur la plan national, les activités de l'inspection et de fonctionner comme un point de contact pour des tiers.

Pour être pleinement opérationnel, il est nécessaire de continuer à fournir aux deux directions des services de transport des ressources matérielles suffisantes pour vérifier les disques des tachygraphes et effectuer les calculs des salaires à l'aide d'équipements informatisés. Avec l'utilisation de cet équipement, 1 160 555 € de salaires et compensations ont été régularisés en 2017 au profit des conducteurs ayants droit. En outre, les régularisations de la sécurité sociale et des avantages financiers injustifiés ont été calculés à hauteur de 3.057.518 € - par les seules directions des transports.

Depuis 2013 une partie supplémentaire de l'activité de la direction transport concernait toutes les enquêtes nécessaires pour les recherches des constructions illégales à l'étranger et les démanteler. Il s'agit des succursales délocalisées fictives et les entreprises boîte aux lettres. Ceci fait l'objet du plan d'action « dumping social » du gouvernement précédent et actuel. L'investissement important en temps, moyens, recherches et contacts avec l'étranger, nécessitent un renforcement de l'effectif de la direction transport.

Du côté de la direction néerlandophone, neuf inspecteurs experts techniques sont employés. La Direction des transports française ne compte que 4 inspecteurs. Compte tenu de l'étendue du territoire et de l'afflux de transporteurs étrangers, la gestion francophone doit également être élargie avec 5 inspecteurs experts techniques. Le seul membre du personnel administratif néerlandophone qui prend sa retraite doit également être remplacé. Ce membre du personnel est nécessaire pour faire face à la charge de travail considérable que représente le traitement des données statistiques (par exemple pour l'Europe). Ce membre du personnel administratif est également

“Vademecum Vervoer” dat aan de verschillende partners permanente informatie geeft over de contactpersonen te lande en elkaars (eventueel gewijzigde) bevoegdheden.

Gelet op het intensief karakter van de controles “sociale dumping” (informatie-inwinning in het buitenland – analyse van de tachograafgegevens/voertuiggegevens – uitgebreid verhoor van de buitenlandse chauffeurs met tolken...) werd eind 2017 door de TSW staf beslist dat het aangewezen is om de gewone directies van TSW (opnieuw)in te schakelen om in eerste lijn de eerder plaatselijke klachten van werknemers, vakbonden... te behandelen alsook om deel te nemen aan de provinciale acties vervoer. Zodoende kunnen de gespecialiseerde directies zich meer focussen om de bestrijding van de sociale fraude en sociale dumping die minstens een nationale aanpak vraagt.

Voor 2018 blijft het belangrijk dat een vormingsprogramma gegeven wordt voor en met alle partners van het actieplan, alsook met de Europese bondgenoten maar niet in het minst aan de inspecteurs specialisten vervoer van de lokale directies van TSW.

Tevens moet ook apparatuur aangekocht worden (uitleesapparatuur en software) om de inspecteurs van de lokale directies toe te laten hun werk uit te voeren. Met de stafdienst ICT wordt momenteel bekeken hoe op langere termijn kan worden voorzien in leesapparatuur en software voor zowel de lokale directies TSW als de nationaal georganiseerde directies. Gelet op de reglementering inzake overheidsopdrachten is het mogelijk dat niet de bestaande SOLID-PHELECT toepassingen zullen worden gekozen doch gelijkaardige tools die dezelfde mogelijkheden garanderen. Om zowel de nationale directies als de (nieuw - georganiseerde) lokale directies te bevoorraden moet worden voorzien in minstens 35 kits (tegenover momenteel 20 – zijnde 11 van het type Solid en 9 van het type Phelect).

Maritieme arbeid

Het verdrag is inmiddels in 2013 in voege getreden van zodra 33 landen aansloten bij de Internationale arbeidsorganisatie de ratificatie gedaan hebben. De ratificatie door België gebeurde op 20 augustus 2013.

De wet van 13 juni 2014 tot uitvoering en controle van de toepassing van het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006 werd in het B.S. gepubliceerd op 11.07.2014. Op 18.08.2014 verscheen in het B.S; het K.B. van 04.08.2014 tot regeling van de klachtenprocedure aan boord van het schip, voor dewelke TSW bevoegd is.

responsable de la coordination du Vade-mecum sur les transports, qui fournit aux différents partenaires des informations permanentes sur les personnes de contact dans le pays et sur les compétences de chacun (éventuellement modifiées).

Compte-tenu du caractère intensif des contrôles "dumping social" (collecte d'informations à l'étranger - analyse des données des tachygraphes/véhicules - interrogation approfondie des conducteurs étrangers avec interprètes, etc), le staff de direction du CLS a décidé fin 2017 qu'il était plus approprié de (ré)utiliser les directions ordinaires du CLS pour traiter en premier lieu les plaintes des employés, des syndicats... ainsi que pour participer aux actions provinciales en matière de transport. Ainsi, les directions spécialisées peuvent se concentrer davantage sur la lutte contre la fraude sociale et le dumping social, ce qui nécessite au moins une approche nationale.

En 2018, il demeure important qu'un programme de formation soit donné, avec et pour tous les partenaires du plan d'action, ainsi qu'avec les partenaires européens mais aussi avec les spécialistes du transport des directions locales du CLS.....

Des équipements (lecteurs et logiciels) doivent également être achetés afin de permettre aux inspecteurs des équipes des directions locales d'effectuer leur travail. En collaboration avec le service d'encadrement ICT, nous étudions actuellement comment, à plus long terme, des équipements de lecture et des logiciels peuvent être mis à la disposition des directions locales du CLS et des directions organisées au niveau national. Compte tenu de la réglementation des marchés publics, il est possible que ce ne soient pas les applications SOLID-PHELECT existantes qui seront choisies, mais des outils similaires qui garantissent les mêmes possibilités. Afin d'approvisionner à la fois la direction nationale et (nouvelle - réorganisée) locale, au moins 35 kits doivent être fournis (au lieu des 20 kits actuels, soit 11 Solid et 9 Phelect).

Travail maritime

La convention est entre-temps entrée en vigueur à partir du moment où 33 États membres de l'Organisation internationale du Travail l'ont ratifiée. La Belgique a ratifié cette convention le 20 août 2013.

La loi du 13 juin 2014 d'exécution et de contrôle de l'application de la Convention du travail maritime 2006 a été publiée au M.B. le 11.7.2014. Le 18.08.2014, a été publié dans le M.B. l'A.R. du 04.08.2014 concernant le règlement de la procédure des plaintes à bord des navires, pour laquelle le CLS est compétent.

Voor het eerst in de geschiedenis zullen alle zeeschepen aan dezelfde normen en controles onderworpen worden.

Voor de schepen van de nationale vlag moeten conformiteitsverklaringen en arbeidsbewijzen door de overheid van de Vlaggestaat afgeleverd worden. Voor België gaat het om een 400 zeeschepen die voorwerp zullen zijn van opvolging controles vanaf 2016 en volgende jaren (de zogenaamde "Flagstate controle". In 2014 en 2015 werden voor deze Belgische schepen voorlopige certificaten afgeleverd.

Deze certificaten volgen het schip overal ter wereld waar het vaart. Bij het aandoen van vreemde havens worden deze documenten gecontroleerd door de buitenlandse autoriteiten ("Port State controle") en eventueel controle opmerkingen in een register/logboek ingeschreven. Daarnaast moeten klachtenprocedures worden uitgewerkt op alle schepen ten behoeve van zeelui en in elke haven ter wereld moeten zij terecht kunnen bij de lokale overheden. Voor België worden alle voornoemde taken (afleveren certificaten voor schepen onder Belgische vlag, tussenkomst bij klachten, controle van schepen onder vreemde vlag in de Belgische havens), verdeeld onder Toezicht Sociale wetten (sociale aspecten), Toezicht welzijn op het werk (arbeidsveiligheid) en de FOD Mobiliteit (technische controles op de schepen). Een samenwerkingsprotocol tussen de verschillende diensten werd voorbereid aan de regering voorgelegd en goedgekeurd.

In totaal varen 1.200.000 zeelui onder dit statuut. De haven van Antwerpen heeft momenteel als ranking de 6^e ter wereld en de 2^{de} van Europa. De aanvoer van schepen onder vreemde vlag is zeer groot. Het aantal te verwachten "Port State" controles en klachten van zeelui onder vreemde vlag kan nog niet ingeschat worden.

Er zijn echter 400 schepen onder Belgische vlag die allen moeten gecontroleerd worden (minstens 2 maal in 5 jaar.

TSW, voor wie dit een totaal nieuwe bijkomende bevoegdheid en opdracht is, ziet zich genoodzaakt, een gespecialiseerde cel ad hoc van arbeidsinspecteurs (5 à 6), in te richten waarvan de leden de grote havens van het land zullen bedienen. Deze zullen in het personeelsplan moeten ingeschreven worden. De eerste testcontroles in het kader van de precertificatie zijn achter de rug.

Pour la première fois dans l'histoire, tous les marins seront soumis aux mêmes normes et contrôles.

Pour les navires de la flotte nationale, des déclarations de conformité et des certificats de travail doivent être délivrés par l'autorité compétente de l'Etat du pavillon. Pour la Belgique, il s'agira de 400 navires belges qui devront faire l'objet de contrôles de suivi à partir de 2016 et les années suivantes (*Flagstate controle*). En 2014 et 2015 des certificats provisoires ont été délivrés pour ces navires.

Ces certificats suivent le navire partout dans le monde quel que soit le lieu où il navigue. A l'arrivée dans des ports étrangers, ces documents sont contrôlés par les autorités étrangères (*Port state controle*) et les éventuelles remarques résultant du contrôle sont inscrites dans un registre/livre de bord. A côté de cela, des procédures doivent être prévues sur tous les navires pour l'enregistrement de plaintes des marins, et ces plaintes doivent pouvoir être remises aux autorités portuaires locales dans le monde entier. Pour la Belgique, toutes les tâches précitées (délivrance des certificats pour les navires battant pavillon belge, intervention dans les plaintes, contrôle des navires sous pavillon étranger dans les ports belges) sont réparties entre le Contrôle des Lois Sociales (aspect sociaux), le Contrôle du Bien-être au travail (sécurité au travail) et le SPF mobilité (contrôles techniques sur les navires). Un protocole de collaboration entre ces différents services a été proposé au gouvernement et approuvé.

Au total 1.200.000 marins naviguent sous ce statut. Le port d'Anvers occupe actuellement dans le classement des ports la 6^{ème} place au niveau mondial et la 2^{ème} place au niveau européen. La présence de navires sous pavillon étranger y est très importante. Il n'est pour l'instant pas encore possible d'estimer le nombre de contrôles "Port state" qui devront être réalisés et le nombre de plaintes qui émaneront de marins sous pavillons étrangers.

On compte en effet 400 navires sous pavillon belge, qui devront tous être contrôlés (au moins 2 fois sur 5 ans).

Le CLS, pour lequel il s'agit d'une compétence et de tâches supplémentaires et absolument nouvelles, se voit obligé de créer une cellule spécialisée ad hoc d'inspecteurs du travail (5 à 6), dont les membres devront desservir les grands ports du pays. Ces inspecteurs devront être repris dans le plan de personnel.

Les premiers contrôles-test dans le cadre de pré-certification sont maintenant effectués.

De mensenhandel

Het artikel 9 van de wet van 13 april 1995 bevat een aantal maatregelen tegen de mensenhandel en de kinderpornografie. Eén van deze maatregelen bepaalt dat de staking van activiteit bij de Rechtbank van eerste aanleg gevorderd kan worden door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid wanneer inbreuken gepleegd worden die verband houden met de mensenhandel of de kinderpornografie.

Vanuit dit uitgangspunt, hebben de Ministers van Tewerkstelling en Arbeid en van Sociale Zaken besloten hun krachten te bundelen door gezamenlijke acties te ontwikkelen. Dit resulteerde in mei 2001 in het samenwerkingsprotocol inzake mensenhandel, dat afgesloten werd tussen de Sociale inspectie van het Ministerie van Sociale Zaken (nu Sociale Inspectie van de Fod Sociale Zekerheid geworden) en de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van de FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg. Met dit protocol wordt tegemoet gekomen aan de parlementaire aanbevelingen.

Tevens is de Dienst Toezicht op de sociale wetten vertegenwoordigd als effectief lid in de Interdepartementale Cel Mensenhandel, alsook in het Bureau en de cel IAMM.

Cel Bedrijfsorganisatie.

Deze cel werd op 1 april 2003 effectief toegevoegd aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten, meer bepaald bij het Centraal bestuur, Oorspronkelijk behoorde deze dienst tot het Ministerie van Economische Zaken, Administratie Handelsbeleid – Dienst controle op de ondernemingsraden.

De Cel Bedrijfsorganisatie is belast met het toezicht op de toepassing van de reglementering inzake bedrijfsorganisatie, dit wil zeggen :

- De bevoegdheden en werking van de ondernemingsraden en sedert 2009 de beperkte informatieverstrekking in de Comités voor Preventie.
- De economische en financiële informatie, te verstrekken aan de ondernemingsraden en comités zoals bepaald door het koninklijk besluit van 27 november 1973, en in het bijzonder de evolutie van de balans en de resultatenrekening.
- De sociale informatie en de sociale balans.
- Het optreden van de bedrijfsrevisoren in de ondernemingsraden.
- De loonkloofwet (M/V)

La traite des êtres humains

L'article 9 de la loi du 13 avril 1995 contient des dispositions en vue de la répression de la traite des êtres humains et de la pornographie infantine. Une de ces dispositions prévoit en effet qu'une action en cessation peut être introduite auprès du tribunal de première instance par le Ministre de l'Emploi et du Travail, s'il y a constat d'infractions liées à la traite des êtres humains et à la pornographie infantine.

De ce point de départ, les Ministres de l'Emploi et du Travail et des Affaires sociales ont décidé d'unir leurs forces et de développer des actions communes. De ceci résultait en mai 2001 un protocole de coopération en matière de traite des êtres humains, conclu entre l'Inspection sociale du Ministère des Affaires sociales (devenue Inspection sociale du SPF Sécurité sociale) et la Direction générale du Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Par ce protocole, les Ministres ont voulu tenir compte des recommandations parlementaires.

Le service de Contrôle des lois sociales est également représenté à titre effectif au sein de la Cellule interdépartementale Traite des êtres humains, ainsi qu'au sein du Bureau et de la cellule CIATTEH.

Cellule organisation professionnelle.

Cette cellule a été adjointe effectivement le 1^{er} avril 2003 à la Direction générale contrôle des lois sociales, plus spécifiquement à l'administration centrale. A l'origine, ce service appartenait au Ministère des Affaires économiques, Administration de la Politique commerciale – Service Contrôle des conseils d'entreprises.

La Cellule Organisation professionnelle est chargée de surveiller l'application de la réglementation en matière d'organisation professionnelle, c'est-à-dire :

- Les compétences et le mode de fonctionnement des conseils d'entreprises, et depuis 2009, la communication de l'information limitée aux comités de prévention.
- Les informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises et aux comités conformément à l'arrêté royal du 27 novembre 1973, notamment l'évolution du bilan et du compte de résultats.
- L'information sociale et le bilan social.
- L'intervention des réviseurs d'entreprises dans les conseils d'entreprises.
- La loi sur l'écart salarial (H/F)

De controles van de Cel Bedrijfsorganisatie kunnen ofwel preventief gebeuren ofwel naar aanleiding van een klacht zowel voor wat betreft de werking van de ondernemingsraden alsook voor de comités.

De cel verstrekt eveneens inlichtingen en adviezen aangaande de werking van de ondernemingsraad en de comités, de inhoud van de te verstrekken informatie, de aanstellingsprocedure en de opdracht van de bedrijfsrevisoren, alsook aangaande de werking van een Europese ondernemingsraad.

Op verzoek nemen de inspecteurs eveneens deel aan de vergaderingen van de ondernemingsraad.

Er worden bij voorrang ondernemingsraden gecontroleerd en comités die bij de vorige sociale verkiezingen van mei 2016 voor de eerste maal werden opgericht. Deze preventieve actie bevordert het sociaal overleg in de ondernemingen en vermijdt door een doorzichtige economische en financiële informatie een breuk in het vertrouwen tussen de partijen en de conflicten die hieruit zouden kunnen voortvloeien.

Naar 2019 toe zal de vernieuwde wijze van rapportering, ook de verhoging van de onderzoeken naar de financiële en economische informatie, te verstrekken tijdens de bedrijfsbezoeken, moeten resulteren in een verhoogd aantal uitgevoerde controlebezoeken. Het gevolg hiervan is dat de verplaatsingskosten zullen verhogen. TSW heeft zich voorgenomen om, op vraag van de sociale partners, minstens één bezoek te brengen in elke onderneming in de periode van vier jaar die vallen tussen twee sociale verkiezingen.

Bestaansmiddelenprogramma 57/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 01 oktober 2018

Les contrôles de la Cellule Organisation professionnelle peuvent avoir lieu soit à titre préventif, soit sur base d'une plainte concernant le fonctionnement tant des conseils d'entreprise que des comités.

La cellule fournit également des renseignements et des avis sur le fonctionnement des conseils d'entreprises, sur le contenu de l'information à fournir, sur la procédure d'installation et la mission des réviseurs, ainsi que sur le fonctionnement du conseil d'entreprise européen.

Sur demande, les inspecteurs participent également aux réunions du conseil d'entreprise.

L'accent est mis sur le contrôle des conseils d'entreprises et des comités nouvellement installés après les élections sociales de mai 2016. Cette activité préventive stimule la concertation sociale au sein de l'entreprise et permet par la recherche de la transparence des informations économiques et financières d'éviter la rupture de confiance entre les parties et donc les conflits qui pourraient en résulter.

Pour 2019, la nouvelle méthode de rapportage, ainsi que l'augmentation des enquêtes sur l'information financière et économique lors des visites d'entreprises aura pour résultat une augmentation du nombre de visites. Par conséquent les frais de déplacement augmenteront. Le CLS s'est engagé, à la demande des partenaires sociaux, à ce que chaque entreprise disposant d'un conseil d'entreprise fasse au moins l'objet d'une visite dans la période de 4 ans entre 2 élections sociales.

Programme de subsistance 57/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 01 octobre 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|------------|--------------|
| Managers | 0 | Managers |
| A | 55 | A |
| B | 284 | B |
| C | 40 | C |
| D | 13 | D |
| Totaal | 392 | Total |

| Uitgaven (in duizend euro) | | | | | Dépenses (en milliers d'euros) | | |
|----------------------------|-------------------|---------------|--------|--------|--------------------------------|--------------|---------------|
| Statuut | PA B.A. – PA A.B. | Sc | 2017 | 2018 | 2019 | Sc | Statut |
| Statutair | 01 11.00.03 | Vastleggingen | 19 625 | 20 278 | 21 032 | Engagements | Statutaire |
| | | Vereffeningen | 19 625 | 20 278 | 21 032 | Liquidations | |
| Niet-statutair | 01 11.00.04 | Vastleggingen | 538 | 800 | 800 | Engagements | Non- |
| | | Vereffeningen | 538 | 800 | 800 | Liquidations | statutaire |
| Totalen | | Vastleggingen | 20 163 | 21 078 | 21 832 | Engagements | Totaux |
| | | Vereffeningen | 20 163 | 21 078 | 21 832 | Liquidations | |

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

Activiteit 02: Werkingskosten

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

Activité 02: Frais de fonctionnement

| BA / AB | Aard | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Nature | |
|-------------------------|---------------------|----------|-------|--------------|--------------|-------|-------|------------------|--------------------------|
| 0 2 12.11.01 | c Werkingskosten | 453 | 548 | 544 | 544 | 544 | 544 | Frais de fonct. | |
| 0 2 12.11.01 | b Werkingskosten | 451 | 551 | 547 | 547 | 547 | 547 | Frais de fonct. | |
| 0 2 12.11.99 | c Forfait. vergoed. | 2 034 | 2 250 | 2 460 | 2 460 | 2 460 | 2 460 | Indemn. Forfait. | |
| 0 2 12.11.99 | b Forfait. vergoed. | 2 034 | 2 256 | 2 466 | 2 466 | 2 466 | 2 466 | Indemn. Forfait. | |
| 0 2 12.11.07 | c Inrichting | 24 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | Installation | |
| 0 2 12.11.07 | b Inrichting | 18 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | Installation | |
| 0 2 12.12.01 | c Huurgelden | - | - | - | - | - | - | Frais loyers | |
| 0 2 12.12.01 | b Hurugelden | - | - | - | - | - | - | Frais loyers | |
| 0 2 74.22.01 | c Uitrusting | 17 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | Equipement | |
| 0 2 74.22.01 | b Uitrusting | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | Equipement | |
| Algemene totalen | | c | 2 528 | 2 832 | 3 030 | 3 030 | 3 030 | 3 030 | c Totaux généraux |
| | | b | 2 520 | 2 842 | 3 040 | 3 040 | 3 040 | 3 040 | b |

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven ;

BA 12.11.07

Uitgaven voor uitzonderlijke aankopen van niet-duurzame goederen en van diensten ;

BA 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, met inbegrip van de forfaitaire vergoedingen ;

BA 12.12.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen ;

BA 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel ;

BA 74.22.01

Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

Activiteit 03 : Andere bestaansuitgaven

Note explicative :

Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

AB 12.11.07

Dépenses pour achats exceptionnels de services et d'acquisition de biens non durables ;

AB 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, y compris les indemnités forfaitaires ;

AB 12.12.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments ;

AB 74.10.01

Dépenses d'investissement pour l'acquisition de matériel roulant ;

AB 74.22.01

Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables et des services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Activité 03 : Autres dépenses de subsistance

BA 23 57 0 3 12.11.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen.

AB 23 57 0 3 12.11.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.

| (in duizend euro) | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | (en milliers d'euros) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Vastleggingen | 112 | 188 | 186 | 186 | 186 | 186 | Engagements |
| Vereffeningen | 98 | 188 | 186 | 186 | 186 | 186 | Liquidations |

Verklarende nota :

**Activiteitenprogramma 57/1
Sociale inlichtingen en opsporingsdienst**

Pro memorie : cfr. Programma 58

**ORGANISATIEAFDELING 58:
SOCIALE INLICHTINGEN EN OPSPORINGSDIENST**

Toegewezen opdrachten :

De strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude is een prioriteit voor de federale Regering, gelet op de omvang van de "ondergrondse" economie in ons land.

De Europese Commissie van haar kant dringt aan op de noodzaak tot uitwerking van een doelgerichte globale strategie met het oog op het voeren van een gecoördineerde actie met de andere Europese landen om de strijd aan te gaan tegen de illegale arbeid en de sociale fraude die zich eveneens op internationaal niveau ontwikkelt.

De oprichting van een permanente structuur voor de coördinatie van de verschillende acties gevoerd door de sociale inspectiediensten en van de strijd tegen het zwartwerk en de sociale fraude is onmisbaar gebleken.

Om aan deze vraag in eerste instantie te beantwoorden heeft de wet van 3 mei 2003 (BS 10/06/2003) de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, het Federaal Coördinatiecomité en de Arrondissementscellen opgericht.

In tweede instantie heeft de Regering beslist, door middel van de programmawet van 27 december 2006 (BS 28/12/2006), de door de wet van 3 mei 2003 opgerichte organen te hervormen. De bepalingen vermeld in de programmawet van 27 december 2006 werden geïntegreerd in het Sociaal Strafwetboek (in werking getreden op 1 juli 2010).

Note explicative :

**Programme d'activités 57/1
Service d'information et de recherche sociale**

Pour mémoire : cfr. Programme 58

**DIVISION ORGANIQUE 58:
SERVICE D'INFORMATION ET DE RECHERCHE
SOCIALE**

Missions assignées:

La lutte contre le travail illégal et la fraude sociale est une priorité du gouvernement fédéral étant donné la place importante occupée par l'économie "souterraine" dans notre pays.

La Commission européenne de son côté insiste sur la nécessité d'élaborer une stratégie globale ciblée en vue de mener une action coordonnée avec les autres pays européens afin de lutter contre le travail illégal et la fraude sociale qui se développent également au niveau international.

La création d'une structure permanente de coordination des différentes actions menées par les services d'inspection sociale et du travail contre le travail au noir et la fraude sociale s'est avérée indispensable.

Dans un premier temps, pour répondre à cette demande, la loi du 3 mai 2003 (MB 10/06/2003) a institué le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, le comité fédéral de Coordination et les Cellules d'arrondissement.

Dans un second temps, le gouvernement a décidé de réformer les organes mis en place par la loi du 3 mai 2003, ce qui a été fait par la loi-programme du 27 décembre 2006 (MB 28/12/2006). Les dispositions reprises dans la loi-programme du 27 décembre 2006 ont été intégrées dans le Code pénal social (entré en vigueur le 1er juillet 2010).

De structuren werden diepgaand gewijzigd:

- De benoeming van vertegenwoordigers van de sociale partners binnen de Algemene Raad van de Partners en onder andere de vertegenwoordigers van FAMIFED, RIZIV, RVP, RJV, TWW, Dienst Administratieve Geldboeten.
- De afschaffing van de betrekkingen van voorzitter en coördinator-generaal, waarvan de functies voortaan waargenomen worden door een directeur-generaal (van een van de in de GRI vertegenwoordigde inspectiediensten volgens een beurtrol die bepaald is in het Sociaal Strafwetboek), dit in afwachting van een eigen manager voor de SIOD.
- Een directiecomité SIOD waarin vertegenwoordigd zijn: de voornoemde directeur-generaal, de leidende ambtenaren van de vier inspectiediensten, namelijk de Sociale Inspectie, Toezicht Sociale Wetten, de RSZ-inspectie en de RVA-inspectie, de vertegenwoordiger van het College van Procureurs-generaal, de vertegenwoordigers van de Administrateurs-generaal van de FAMIFED, het RIZIV, de RVP en de RSVZ.
- Conform de beslissing genomen door de Ministerraad op 10/11/2016 over de hervorming van de sociale inspectiediensten en de versterking van de SIOD, worden de structuren opnieuw gewijzigd. Er wordt ter vervanging van het Directiecomité een Strategisch comité SIOD opgericht, voorgezeten door de Staatssecretaris bevoegd voor sociale fraudebestrijding waarvan de FOD-Voorzitters en Administrateurs-generaal van de betrokken diensten en OISZ deel uitmaken, alsook de vertegenwoordiger van het College van Procureurs-generaal en leden van de betrokken beleidscellen. Het eerste hoofdstuk van het Sociaal Strafwetboek (wet van 6 juni 2010) dient te worden aangepast aan deze nieuwe structuur.
- Ook werden twee structurele overlegcomités opgericht, één voor werknemers en één voor zelfstandigen waarin de betrokken inspectiediensten zetelen, onder het voorzitterschap van de SIOD-directeur.

In afwachting van de benoeming van een SIOD manager wordt een Directeur ad interim aangeduid.

Realisaties

Les structures ont été modifiées en profondeur :

- La nomination des représentants des partenaires sociaux au sein de l'Assemblée générale des Partenaires et notamment de représentants de FAMIFED, INAMI, ONP, ONVA, CBE, Amendes administratives.
- La suppression des postes de président et de coordinateur général dont les fonctions seront dorénavant assurées par un directeur général (d'un des services d'inspection représentés dans le GIR et suivant un tour de rôle fixé dans le Code pénal social) et ce en attendant la mise en place du manager directeur général du SIRS prévue dans le courant de l'année 2017.
- Un Comité de Direction SIRS où sont représentés : le directeur général précité, des dirigeants des quatre services d'inspection à savoir, l'Inspection sociale, le Contrôle des lois sociales, l'Inspection de l'ONSS et l'Inspection de l'ONEm, le représentant du Collège des Procureurs généraux, les représentants des Administrateurs généraux de FAMIFED, de l'INAMI, de l'ONP et de l'INASTI.
- Conformément à la décision prise par le conseil des ministres du 10/11/2016 sur la réforme des services d'inspection sociale et sur le renforcement du SIRS, les structures du SIRS ont été de nouveau remaniées. Un comité stratégique SIRS a été mis en place en remplacement du Comité de Direction. Ce comité stratégique est présidé par le secrétaire d'Etat pour la lutte contre la fraude sociale dans lequel prennent part les présidents des SPF, les Administrateurs généraux des IPSS des services concernés, le représentant du collège des Procureurs généraux et les dirigeants des cabinets concernées. Le premier chapitre du code penal social (loi du 6 juin 2010) sera adapté en conséquence en tenant compte de la nouvelle structure.
- Deux comités structurels ont été mis en place, l'un pour les travailleurs et l'autre pour les indépendants dans lesquels les services d'inspection sociale siègent sous la présidence du manager directeur général du SIRS.

En attendant la nomination du manager Directeur général du SIRS, un directeur ad interim est désigné.

Réalizations

Op institutioneel niveau

De Algemene Raad van de Partners

De Algemene Raad is een adviesorgaan en denktank geworden omtrent de uitwerking van richtlijnen in het kader van de strijd tegen de sociale fraude en de illegale arbeid; Tijdens deze vergaderingen werden volgende doelstellingen ontvouwd :

- Voorbereiden, volgen en evalueren van de partnerschapsovereenkomsten gesloten tussen de bevoegde ministers en de sociale partners.
- Zijn advies geven aangaande het actieplan van de SIOD.
- Samenwerkingsakkoorden voorbereiden met de gewesten en gemeenschappen omtrent hun medewerking binnen de arrondissementscellen.
- Kennis nemen en valideren van het jaarlijks activiteitenverslag met betrekking tot de strijd tegen de sociale fraude en illegale arbeid.

Partnerschapscommissie

Diverse vergaderingen hadden plaats welke hebben geleid tot het uitwerken van procedures voor het sluiten van partnerschapsakkoorden, tot het opstellen van een kaderovereenkomst en tot de organisatie van een studiedag omtrent partnerschapsovereenkomsten als instrument voor de strijd tegen het zwartwerk.

Partnerschappen met overheden:

Nationaal:

- Bestaande protocollen met de overheden lopen verder nl met de Regie der Gebouwen, Agentschap Facilitair Management Vlaamse Gemeenschap, Beliris en met de Service Public Wallonie;;
- Gevraagd contacten met andere Agentschappen van de Vlaamse Gemeenschap
- Verdere uitwisseling vermoedens van fraude en sociale dumping
- Ondersteuning door SIOD van de overheden bij vragen over bijvoorbeeld uitwerking Checkin@work, hoofdelijke aansprakelijkheid, en andere

Regionaal: bestaande protocollen voor de bouwsector in Henegouwen, in Namen en Luxemburg, vooral gericht op de aanpak van sociale dumping.

Au niveau institutionnel

L'Assemblée générale des partenaires

L'Assemblée générale est devenue un organe de réflexion et d'avis sur la mise en œuvre des lignes directrices dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal. Au cours des réunions, les objectifs suivants ont pu être dégagés :

- Préparer, suivre et évaluer les conventions de partenariat conclues entre les ministres compétents et les partenaires sociaux.
- Donner son avis sur le plan d'action du SIRS.
- Préparer les protocoles d'accord avec les Communautés et Régions concernant leur participation dans les cellules d'arrondissement.
- Prendre connaissance et valider le rapport d'activités annuel relatif à la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal.

La Commission de partenariat

Diverses réunions ont eu lieu et ont permis de déterminer les procédures à mettre en œuvre pour conclure une convention de partenariat, de rédiger une convention-cadre, et d'organiser une journée d'étude concernant les conventions de partenariat en tant qu'instrument de lutte contre le travail au noir.

Partenariat avec des institutions publiques:

Au niveau national:

- Les protocoles existants à l'heure actuelle avec les administrations continuent: Régie des bâtiments, agence "Facilitair Management" de la Communauté flamande, Beliris et avec le service public de Wallonie
- Contacts demandés avec les autres agences de la Communauté flamande
- Echanges approfondis concernant les soupçons de fraude sociale et de dumping social
- Soutien du SIRS auprès des administrations au sujet de questions sur par exemple le fonctionnement de Checkin@work, responsabilité solidaire et autres

Au niveau régional: protocoles existants pour le secteur de la construction dans les provinces du Hainaut, de Namur et du Luxembourg, centrés principalement sur l'approche dumping social.

Ook met diverse sectoren werd op nationaal niveau hetzij een samenwerkingsakkoord, hetzij een PEC (Plan voor eerlijke concurrentie) gesloten. Het is de bedoeling om tegen eind 2017 een protocol of PEC te hebben met 12 sectoren, waarvan de opvolging en evaluatie aan de SIOD wordt opgedragen.

Het Federaal aansturingsBureau

Het Federaal Bureau, geleid door het Directiecomité, heeft sinds het jaar 2006 een strategisch en een operationeel plan uitgewerkt. Vanaf het jaar 2016, werd een strategisch plan en een actieplan inzake de strijd tegen de sociale bijdragefraude, illegale tewerkstelling en de sociale dumping uitgewerkt en samengevoegd tot één actieplan "strijd tegen de sociale fraude". Het actieplan 2018 werd op 08/12/2017 goedgekeurd door de Ministerraad.

De opvolging en rapportering van de in het actieplan vermelde actiepunten wordt toevertrouwd aan de SIOD.

Met ingang van juli 2012 werd een nieuwe opdracht aan het Directiecomité toevertrouwd, namelijk het advies uitbrengen aangaande de specifieke criteria, voorgesteld door bepaalde activiteitssectoren met het oog op het bepalen van de aard van de arbeidsrelatie die een werknemer en zijn onderneming verbindt (strijd tegen de schijnzelfstandigheid). Tot op heden werden meer dan 12 adviezen uitgebracht.

Het Directiecomité heeft zich verbonden tot het ontwikkelen van een Balanced Scorecard dat de opvolging toelaat van de gemeenschappelijke acties uitgevoerd door de Inspectiediensten en de Arrondissementscellen.

Verder heeft de goedkeuring van het koninklijk besluit van 16 december 2008 (B.S. van 15 januari 2009), het Federaal Bureau in staat gesteld te functioneren dank zij medewerkers, die gedetacheerd worden door de verschillende FOD's en OISZ die lid zijn van het Directiecomité.

Begin 2018 wordt de SIOD versterkt met maximaal 6 medewerkers (niveau A). Het gaat om 1 betrekking A4, twee betrekkingen A3 en 3 betrekkingen A1. Deze medewerkers worden aangeworven door de FOD WASO en geaffecteerd bij de SIOD (dus geen detacheringen).

Het strategisch Comité voor de strijd tegen de sociale dumping

Het actieplan voor de strijd tegen de sociale dumping, dat eind november 2013 door de Ministerraad werd goedgekeurd, heeft een nieuwe structuur opgericht, namelijk het strategisch Comité voor de strijd tegen de sociale dumping, waarin, naast de verantwoordelijken

Au niveau national et avec les divers secteurs soit des accords de collaboration ou soit des PCL (Plan pour une concurrence Loyale) sont conclus. L'objectif est d'avoir un protocole ou un PCL conclu avec les 12 secteurs avant la fin de 2017 dont le suivi et l'évaluation incombent au SIRS.

Le Bureau fédéral d'orientation

Le Bureau fédéral, géré par le Comité de Direction, a élaboré un plan stratégique et un plan opérationnel depuis l'année 2006. A partir de l'année 2016, le plan stratégique et le plan d'action de lutte contre la fraude aux cotisations sociales, le travail illégal et le dumping social ont été fusionnés pour donner un plan d'action « Lutte contre la fraude sociale ». Le plan d'action 2018 « Lutte contre la fraude sociale » a été approuvé le 08/12/2017 par le conseil des ministres.

Le suivi et le rapportage des actions reprises dans le plan d'action ont été confiés au SIRS.

Depuis juillet 2012, une nouvelle mission a été confiée au Comité de direction, à savoir émettre un avis au sujet de critères spécifiques proposés par certains secteurs d'activité en vue de déterminer la nature de la relation de travail qui lie un travailleur et son entreprise (lutte contre la fausse indépendance).

Plus de 12 avis ont été émis à ce jour.

Le Comité de Direction s'est également attaché à développer un Balanced Scorecard permettant le suivi des actions communes réalisées par les Services d'inspection et les Cellules d'arrondissement.

De plus, l'adoption de l'arrêté royal du 16 décembre 2008 (M.B. du 15 janvier 2009), a permis au Bureau fédéral de fonctionner grâce aux collaborateurs détachés par les différents SPF et IPSS qui sont membres du Comité de direction.

Début 2018, le SIRS est renforcé par le recrutement de 6 collaborateurs (niveau A). Il s'agit de 1 emploi A4, 2 emplois A3 et de 3 emplois A1. Ces collaborateurs seront recrutés par le SPF ETCS et affectés au SIRS (donc pas de détachement),

Le Comité stratégique de lutte contre le dumping social

Le plan d'action de lutte contre le dumping social approuvé en Conseil des Ministres de fin novembre 2013, crée une nouvelle structure: le Comité stratégique de lutte contre le dumping social dans lequel siègent, outre les responsables des 4 services

van de 4 inspectiediensten (TSW, RSVZ, RSZ, RVA), ook vertegenwoordigers zetelen van de 4 strategische cellen en een vertegenwoordiger van het College van Procureurs-generaal. Het comité wordt voorgezeten door de Directeur van de SIOD.

Dienaangaande volgt de SIOD inzake sociale dumping de werkzaamheden van de arrondissementcellen en van de provinciale cellen gespecialiseerd in controle grensoverschrijdende tewerkstelling. Daartoe heeft de SIOD (in overleg met alle betrokken partijen) een bijzondere controlemethodologie en specifieke formulieren ontwikkeld.

De modernisering van de arrondissementcellen

Sinds april 2007, dienen de coördinatoren van de SIOD als drijfveer tussen de arrondissementcellen en het Federaal Oriëntatiebureau. Zij nemen regelmatig deel aan de vergaderingen van de arrondissementcellen en bespreken de behoeften, problemen en moeilijkheden vastgesteld op het terrein. Dit laat een betere gelijkwaardigheid toe tussen de doelstellingen van de operationele actieplannen en de nieuwe fraudeverschijnselen. Een regelmatige communicatie van de resultaten van de gemeenschappelijke onderzoeken vindt plaats op het niveau van de arrondissementcellen.

De SIOD verzorgt een specifieke maandelijkse feedback ten aanzien van de strategische cellen voor wat betreft de controles "sociale dumping".

Op het niveau van de projecten

Het op punt stellen van een gestructureerd netwerk met de Arbeidsauditoriaten.

Sinds juni 2006, heeft het Federaal Oriëntatiebureau een communicatienetwerk opgezet met de Arbeidsauditeurs die de arrondissementcellen voorzitten. Een algemene vergadering met alle Arbeidsauditeurs wordt minstens eenmaal per jaar georganiseerd, waardoor een stevige basis kon gevestigd worden voor wat betreft de samenwerking tussen de Administraties en de Arbeidsauditeuren.

Opleiding

De inwerkingtreding van het Sociaal Strafwetboek, dat de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie opheft, heeft het organiseren van opleidingen die door de SIOD verzorgd zullen worden, noodzakelijk gemaakt, en dit aangaande de nieuwe bevoegdheden van de sociaal inspecteurs, maar ook aangaande de problemen die het Sociaal Strafwetboek

d'inspection (CLS, INASTI, ONSS, ONEm), des représentants de 4 cellules stratégiques et un représentant du Collège des procureurs généraux. Il est présidé par le Directeur du SIRS.

Le SIRS suit, à cet égard, le travail des cellules d'arrondissement qui doivent procéder à 1.500 contrôles de dumping social, en 2014. Pour ce faire le SIRS a élaboré (en concertation avec toutes les parties concernées) une méthodologie de contrôle particulière et des formulaires spécifiques.

La modernisation des cellules d'arrondissement

Depuis avril 2007, les coordinateurs du SIRS servent de courroie de transmission entre les cellules d'arrondissement et le Bureau fédéral d'orientation. Ils participent régulièrement aux réunions des cellules d'arrondissement et discutent des besoins, problèmes et difficultés rencontrés sur le terrain. Ceci permet une meilleure adéquation entre les objectifs des plans opérationnels élaborés par le Bureau fédéral d'orientation et les nouveaux phénomènes de fraude. Une communication régulière des résultats des enquêtes en commun est faite au niveau des cellules d'arrondissement.

Le SIRS assure un feedback mensuel spécifique, auprès des cellules stratégiques, des actions prévues dans le plan d'action.

Au niveau des projets

Mise en place d'un réseau structuré avec les Auditorats du travail.

Depuis juin 2006, le Bureau fédéral d'orientation a mis en place un réseau de communication avec les Auditeurs du travail qui président les cellules d'arrondissement. Une réunion générale avec tous les Auditeurs du travail, organisée au moins une fois par an, a permis de créer une base solide de collaboration entre les Administrations et les Auditorats du travail.

Formation

L'entrée en vigueur du Code pénal social qui supprime la loi du 16 novembre 1972, concernant l'inspection du travail, a nécessité d'organiser des formations qui ont été assurées par le SIRS au sujet des nouvelles compétences des inspecteurs sociaux, mais aussi des problèmes posés par ce Code pénal social, tels que le principe du « non bis in idem », les conséquences de

stelt, zoals het beginsel “non bis in idem”, de gevolgen van het arrest SALDUZ en het arrest van het Grondwettelijk Hof aangaande de verhoren.

Sinds 2013 werden specifieke opleidingen georganiseerd aangaande het opsporen van valse identiteitsdocumenten en het opzoeken van informaticagegevens tijdens controles.

In 2014 en 2015 werd een vorming “captatie en analyse van gegevens” georganiseerd voor een beperkte en gespecialiseerde groep inspecteurs.

Sinds 2013, werden opleidingen georganiseerd mbt “omgaan met agressie en intimidatie”

In januari en februari 2014 werden specifieke opleidingen inzake sociale dumping georganiseerd voor meer dan 500 sociaal controleurs en inspecteurs.

Anderzijds zijn ook tal van opleidingen verzekerd ten behoeve van verschillende actoren, betrokken bij de strijd tegen de sociale fraude (vb: syndicale organisaties, de beroepsorganisaties van werkgevers, ...). Bovendien heeft de ondertekening van de protocollen met de ISI/BBI de AAFisc/AGFisc geleid tot de organisatie van regelmatige opleidingen ten behoeve van enerzijds de ambtenaren van de fiscale administratie en anderzijds de sociaal inspecteurs en controleurs van de verschillende inspectiediensten.

Sinds 2014, werden infosessies “sociale dumping” en “werking inspectiediensten” georganiseerd bij andere overheidsdiensten. (TWW, FOD Economie, Regie der Gebouwen, Regio’s, ...)

Er worden jaarlijks ook voortgezette opleidingen georganiseerd op het niveau van de arrondissementscellen, in samenwerking met de arbeidsauditoraten.

In 2016 worden twee projecten gestart die tot doel hebben de kwaliteit van de EPV’s te verhogen; nl een opleiding “verhoortechnieken” en een opleiding “kwaliteit EPV. Deze cursussen zullen worden opgestart in 2018.

Siod verleent eveneens zijn medewerking aan de vorming van delegaties van buitenlandse sociale inspectiediensten.

Tenslotte maakt de oprichting van een nieuwe database, die het online invoeren van de resultaten van alle arrondissementscellen mogelijk maakt, het organiseren van opleidingen noodzakelijk, bedoeld

l’arrêt SALDUZ et de l’arrêt de la Cour constitutionnelle au sujet des auditions.

Des formations spécifiques concernant la détection de faux documents d’identité et la recherche des données informatiques lors de contrôles sont organisées depuis 2013.

En 2014 et 2015 une formation « captation et analyse de données » a été organisée pour un groupe limité et spécialisé d’inspecteurs.

Depuis 2013, des formations ont été organisées concernant l’attitude en matière d’agression et d’intimidation.

Des formations spécifiques pour plus de 500 contrôleurs et inspecteurs sociaux ont été organisées, en janvier et février 2014, concernant la lutte contre le dumping social.

D’autre part, de nombreuses formations sont également assurées à destination des différents acteurs concernés par la lutte contre la fraude sociale (exemples : organisations syndicales, organisations professionnelles d’employeurs, ...). En plus, la signature des protocoles avec l’ISI/BBI et AAFisc/AGFisc a entraîné l’organisation de formations régulières entre, d’une part, les fonctionnaires de l’administration fiscale et, d’autre part, les inspecteurs et contrôleurs sociaux des divers services d’inspection.

Depuis 2014, des sessions d’information ‘dumping social’ et « fonctionnement des services d’inspection » ont été organisées pour d’autres services publics (CBE, SPF Economie, Régie des bâtiments, Régions,...)

Des formations continues sont également organisées chaque année, au niveau des cellules d’arrondissement en collaboration avec les auditorats du travail.

En 2016 2 projets ont débuté en vue d’améliorer la qualité des e-pv, à savoir une formation « aux techniques d’audition » et une consacrée à la qualité des e-pv. Ces cours se dérouleront en 2018.

Le SIRS contribue aussi à la formation de délégations étrangères d’inspection du travail

Enfin, la création d’une nouvelle base de données permettant un encodage en ligne des résultats de toutes les cellules d’arrondissement, nécessite

voor alle secretarissen van de cellen evenals voor de Arbeidsauditeurs die eveneens toegang hebben tot deze database.

Internationale samenwerking

De informatie-uitwisseling en de werkmethodes die moeten leiden tot een effectieve samenwerking tussen de inspectiediensten van de Europese lidstaten is meer dan ooit noodzakelijk sedert de uitbreiding van de Europese Unie op 1 mei 2004.

Het Federaal Aansturingsbureau is het aangewezen contactpunt tussen de verschillende landen.

Twee samenwerkingsakkoorden inzake sociale zekerheid werden afgesloten met Frankrijk en Nederland. Deze bevinden zich momenteel in de implementatiefase. Een derde akkoord met Luxemburg wordt binnenkort ondertekend.

Er werden eveneens administratieve samenwerkingsakkoorden afgesloten met Polen, Frankrijk, Portugal en Luxemburg.

Het Federaal Oriëntatiebureau neemt actief deel aan de uitwerking van een Europees netwerk voor de strijd tegen zwartwerk.

Samenwerkingsakkoorden

Op het niveau van de SIOD werden samenwerkingsprotocollen ondertekend. Het betreft met name het samenwerkingsprotocol tussen enerzijds de inspectiediensten (sociale en van werk) en anderzijds de BBI en fiscale administratie (AAFisc/AGFisc). Deze twee protocollen maken een gestructureerde uitwisseling van dossiers tussen de sociale en fiscale administraties mogelijk. In maart 2014 werden op initiatief van de SIOD twee addenda ondertekend bij het oorspronkelijke protocol van de BBI. Deze addenda zullen een betere samenwerking mogelijk maken op informaticavlak (beslaglegging op elektronische gegevens bij controles) en op het vlak van informatie-uitwisseling inzake sociale dumping (waarin de SIOD een centrale rol speelt) en verblijf van buitenlanders in België.

Het tweede protocol betreft de samenwerking tussen de inspectiediensten van de deelstaten en de inspectiediensten van de federale entiteiten. Dit protocol werd ondertekend door alle bevoegde ministers (federaal, gemeenschappen, gewesten). Tot op heden werd het goedgekeurd door het federaal Parlement en door het Vlaams Parlement.

d'organiser des formations continues à tous les secrétaires des cellules ainsi qu'aux Auditeurs du travail qui ont également accès à cette base de données.

Collaboration internationale

L'échange d'informations et de méthodes de travail en vue d'arriver à une collaboration effective entre les services d'inspection des pays de l'Union européenne est plus que jamais nécessaire depuis l'élargissement de l'Union européenne au 1^{er} mai 2004.

Le Bureau fédéral d'orientation est le lieu privilégié de contacts entre les différents pays.

Deux accords de coopération en matière de sécurité sociale ont été signés avec la France et les Pays-Bas et sont actuellement en cours d'implémentation. Un troisième accord, avec le Luxembourg, est en passe d'être signé.

Des accords administratifs de coopération ont également été signés avec la Pologne, la France, le Portugal et le Luxembourg.

Le Bureau fédéral d'orientation participe activement à la création d'un réseau européen de lutte contre le travail au noir.

Protocoles de collaboration

Des protocoles de collaboration ont été signés au niveau du SIRS. Il s'agit, notamment, du protocole de collaboration entre les Services d'inspection (sociale et du travail), d'une part, et de l'ISI et l'Administration fiscale (AAFisc/AGFisc), d'autre part. Ces deux protocoles permettent un échange structuré de dossiers entre les Administrations fiscales et sociales. Deux addenda, à l'initiative du SIRS, ont été signés, en mars 2014, au protocole initial de l'ISI. Ces addenda permettront une meilleure collaboration sur le plan informatique (saisie de données électroniques lors des contrôles) et en matière d'échange d'informations en matière de dumping social (où le SIRS joue un rôle central) et le séjour des étrangers en Belgique.

Le second protocole concerne la collaboration entre les Services d'inspection des entités fédérées avec les Services d'inspection des entités fédérales. Ce protocole a été signé par tous les Ministres compétents (Fédéral, Régions, Communautés). Il a été approuvé, à ce jour, par le Parlement fédéral et le Parlement flamand.

De uitvoering van deze verschillende protocollen veroorzaakt een toename van het werk, en vereist ten gevolge daarvan, ook nieuwe middelen.

Oprichting van een gemengde cel voor ondersteuning

Er werd onder de vleugels van de SIOD een samenwerkingsprotocol ondertekend met de federale politie, met het oog op het oprichten van een gemengde cel (inspectiediensten/federale politie), om door middel van datamining en risicoanalyse snel ernstige en georganiseerde fraude op te sporen.

De uitvoering van dit protocol veroorzaakt een toename van het werk, en vereist ten gevolge daarvan, ook voldoende werkingsmiddelen.

e-pv

Als projectleider (samen met de Dienst van de administratieve geldboeten), ondersteunt de SIOD het tot stand brengen en het ontwikkelen van een elektronisch PV, dat op 1 april 2011 in werking is getreden voor wat betreft diverse inspectiediensten.

IRIS (International Research Institute on Social Fraud)

De SIOD heeft in mei 2013 een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met de universiteit Gent voor wat betreft het project IRIS, die een niet te onderschatten ervaring kan aanleveren inzake de strijd tegen de nationale en internationale sociale fraude.

De bedoeling van het project IRIS (opgezet door de universiteit te Gent) bestaat erin om onderzoek te doen op de sociale fraude, zowel rond de praktijk als rond de theorie, en om strategische opties te formuleren ten behoeve van de actoren die betrokken zijn bij de strijd tegen de sociale fraude, zoals de nationale en internationale overheden, de beleidsmakers, de academische wereld, de inspectiediensten en de sociale partners.

Bovendien wil IRIS ook optreden als een netwerk van deskundigen met de bedoeling academische en strategische gegevens te verzamelen en uit te wisselen die verband houden met de strijd tegen de sociale fraude, en zo pertinente oplossingen te bieden bij moeilijkheden.

Sedert de ondertekening van deze overeenkomst hebben meerdere vergaderingen en seminaries plaatsgevonden.

L'exécution de ces différents protocoles nécessite un surcroît de travail et par voie de conséquence des moyens de fonctionnement suffisants.

Création d'une cellule mixte de soutien

Un protocole de collaboration a été signé sous l'égide du SIRS avec la police fédérale en vue de créer une cellule mixte (Services d'inspection/Police fédérale) en vue de détecter rapidement, aux moyens de datamining et d'analyses de risques, la fraude sociale grave et organisée.

L'exécution de ce protocole nécessite un surcroît de travail et par voie de conséquence des moyens de fonctionnement suffisants.

e-pv

Le SIRS soutient en tant que chef de projet (avec le Service des Amendes administratives), la création et le développement d'un PV électronique qui est entré en vigueur le 1^{er} avril 2011 en ce qui concerne les divers services d'inspection.

IRIS (International Research Institute on Social Fraud)

Le SIRS a conclu, en mai 2013, avec l'université de Gand une convention de collaboration en ce qui concerne le projet IRIS où il peut apporter une expérience indéniable en matière de lutte contre la fraude sociale nationale et internationale.

Le but du projet IRIS (mis en place par l'université de Gand) est de faire de la recherche sur la fraude sociale centrée tant sur la pratique que la théorie, ainsi que de formuler des options stratégiques pour le bénéfice des acteurs impliqués dans la lutte contre la fraude sociale comme les autorités nationales et internationales, les décideurs stratégiques, le monde académique, les services d'inspection et les partenaires sociaux.

De plus, IRIS veut agir également en tant que réseau d'experts avec pour objectif de rassembler et d'échanger des informations académiques et stratégiques liées à la lutte contre la fraude sociale et de fournir ainsi des solutions pertinentes en cas de difficultés.

Plusieurs réunions et séminaires ont eu lieu, depuis la signature de cette convention.

Ontwikkeling van een website

In 2008 heeft het Federaal Bureau een website tot stand gebracht. Deze website zal met Fedict verder ontwikkeld worden en voorziet een toegang voor de diverse inspectiediensten, die tegelijkertijd de uitwerking van een E-workspace alsook een gestructureerde uitwisseling van informatie omtrent sociale fraude toelaat. Eind 2017 werd de SIOD-website volledig vernieuwd.

Oprichting van een gegevensbank en een Balanced Scorecard

Om tegemoet te komen aan de verplichtingen opgelegd door de wet en aan de eisen gesteld door de Regering, moet de SIOD het geheel van statistische informatie verzamelen met betrekking tot :

- De acties uitgevoerd door de Sociale Inspectiediensten in het kader van het operationeel plan/jaarlijks actieplan ;
- De acties geleid binnen de arrondissementele cellen.

De oprichting van een performante database, die alle resultaten van de onderzoeken van de arrondissementcellen bevat, werd gerealiseerd in 2010 en ze werd in productie gesteld op 1 januari 2011. De statistieken 2010 die zich in Exceltabellen bevinden, zijn naar deze nieuwe database gemigreerd, wat de mogelijkheid biedt om in real time de activiteiten op te volgen van de arrondissementcellen. Nieuwe ontwikkelingen werden in 2012 en 2013 tot stand gebracht om over meer gedetailleerde statistieken te beschikken.

Oprichting van een Meldpunt Eerlijke Concurrentie

Vanaf 5 oktober 2015 is het Meldpunt Eerlijke Concurrentie van start gegaan. Sociale fraude, in al haar vormen, verstoort de markt en zet de sociale zekerheid in ons land onder druk. Op initiatief van Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, Bart Tommelein, richt de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) nu een online meldpunt op. Dat meldpunt centraliseert de meldingen van sociale fraude en maakt het gemakkelijker om ze op te volgen.

Dit contactpunt moet nog het onderwerp uitmaken van informatica-ontwikkelingen, zodat de gevolgen die aan deze informatie gegeven wordt nauwkeuriger kunnen worden opgevolgd.

Nagestreefde doelstelling:*Développement d'un site Web*

En 2008, le Bureau fédéral a mis en place un site Web. Celui-ci continue à être développé avec Fedict, et prévoit un accès pour les divers services d'inspection qui permet à la fois la création d'un E-workspace et l'échange structuré d'informations relatives à la fraude sociale. Le site Web a été entièrement renouvelé fin 2017.

Création d'une base de données et d'un Balanced Scorecard

Afin de répondre aux exigences de la loi et aux demandes du Gouvernement, le SIRS doit collecter l'ensemble des informations statistiques relatives :

- Aux actions effectuées par les Services d'inspection sociale dans le cadre du plan opérationnel/plan d'action annuel ;
- Aux actions menées au sein des cellules d'arrondissement.

La création d'une base de données performante reprenant tous les résultats des enquêtes des cellules d'arrondissement, est arrivée à son terme en 2010 et est entrée en production au 1^{er} janvier 2011. Les statistiques 2010 reprises dans les tableaux Excel ont migré dans cette nouvelle base de données qui permet de suivre en temps réel l'activité des cellules d'arrondissement. De nouveaux développements ont été réalisés en 2012 et 2013 afin de disposer de statistiques plus détaillées.

Création d'un point de signalement concurrence loyale

Le Point de contact pour une concurrence loyale a été lancé le 5 octobre 2015. La fraude sociale, sous toutes ses formes, perturbe le marché et met la pression sur la sécurité sociale de notre pays. À l'initiative de Bart Tommelein, secrétaire d'État chargé de la Lutte contre la fraude sociale, le Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS) crée un point de contact en ligne. Ce point de contact centralise les signalements de fraude sociale et permet de les suivre plus facilement.

Ce point de contact doit encore faire l'objet de développements informatiques de manière à pouvoir suivre plus précisément les suites réservées à ces informations.

Objectifs poursuivis:

| | | | | | | | | | |
|-------------------------|---|------------|----------|-----|-----|------------|-----|-----|--------------------------|
| 0 2 74.22.01 | b | Uitrusting | - | - | - | - | - | - | Equipement |
| Algemene totalen | | | c | 263 | 170 | 169 | 169 | 169 | c Totaux généraux |
| | | | b | 260 | 170 | 169 | 169 | 169 | b |

Verklarende nota :
Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven ;

BA 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere ;

BA 74.22.01

Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

**ORGANISATIEAFDELING 59:
ALGEMENE DIRECTIE INDIVIDUELE
ARBEIDSBETREKKINGEN**

Toegewezen opdrachten :

De materies die worden behandeld door de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen omvatten de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen en de inspraakorganen, met inbegrip van de arbeidsgerechten. De algemene opdracht van deze directie is de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake individuele arbeidsbetrekkingen.

Om deze taken te vervullen is de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen in twee delen opgesplitst: enerzijds de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen, anderzijds de Afdeling van de inspraakorganen en de arbeidsgerechten.

1. De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen verzorgt de voorbereiding en de uitwerking van de normen en interpreteert en evalueert deze normen. Deze Afdeling houdt zich ook bezig met de voorbereiding van die normen op Europees en internationaal niveau en de omzettingproblematiek van de Europese en internationale normen in Belgisch recht.

Note explicative :
Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

AB 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres ;

AB 74.22.01

Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables et des services à l'exclusion des dépenses informatiques.

**DIVISION ORGANIQUE 59:
DIRECTION GENERALE DES RELATIONS
INDIVIDUELLES DU TRAVAIL**

Missions assignées:

Les matières traitées par la Direction générale Relations individuelles du travail concernent la réglementation des relations individuelles du travail ainsi que la réglementation relative aux organes de participation, en ce compris les juridictions du travail. La mission principale de cette direction consiste à préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de relations individuelles du travail.

Pour ce faire, la Direction générale Relations individuelles du travail est subdivisée en deux entités: la Division de la réglementation des relations individuelles du travail d'une part, et la Division des organes de participation et des juridictions du travail, d'autre part.

1. La Division de la réglementation des relations individuelles du travail est chargée de préparer et d'élaborer les normes ainsi que d'interpréter et d'évaluer ces normes. La Division s'occupe aussi de la préparation des normes au niveau européen et international et de la problématique de la transposition des normes européennes et internationales en droit belge.

Deze activiteit beslaat volgende rechtsgebieden uit het individueel arbeidsrecht:

- De regelgeving op de arbeidsovereenkomsten: arbeiders, bedienden, studenten, huisarbeiders, telewerkers, handelsvertegenwoordigers, betaalde sportbeoefenaars, binnenschippers, zeelieden en zeevissers, uitzendarbeiders, PWA, dienstencheques, flexi-jobswerknemers... ;
- De regelgeving op de arbeidsorganisatie: de arbeidsduur met inbegrip van de collectieve arbeidsduurvermindering, de zondagsrust, de nachtarbeid, de pauzes en rusttijden, de kinderarbeid en de arbeid van jeugdige werknemers, de feestdagen, het arbeidsreglement, de sociale documenten, de loonbescherming, de moederschapbescherming (met uitzondering van de welzijnswet), de terbeschikkingstelling van werknemers... ;
- De regelgeving op de herstructurering van ondernemingen: de sluiting van ondernemingen, het collectief ontslag, de overdracht van ondernemingen, outplacement....
- De regelgeving op verloven: de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, het palliatief verlof, het ouderschapsverlof, het zorgverlof voor een zwaar ziek gezinslid, het adoptieverlof, het vaderschapsverlof, het pleegzorgverlof, het politiek verlof... .

Deze Afdeling bevat eveneens het verbindingsbureau dat moet worden opgericht op basis van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en dat informatie geeft over de toepasselijke wetgeving ingeval van grensoverschrijdende tewerkstelling in België en dat buitenlandse werkgevers doorverwijst naar de bevoegde diensten.

2. De Afdeling van de Inspraakorganen en de arbeidsgerechten

Deze Afdeling verzorgt de voorbereiding en de uitwerking van de normen inzake de informatie en consultatie van werknemers en interpreteert en evalueert deze normen. Aan de betrokken instanties en autoriteiten en aan de burger wordt eveneens informatie gegeven over voornoemde onderwerpen.

Cette activité couvre les domaines suivants du droit individuel du travail:

- La réglementation sur les contrats de travail: les ouvriers, les employés, les étudiants, les travailleurs à domicile, les télétravailleurs, les représentants de commerce, les sportifs rémunérés, les bateliers, les marins, les pêcheurs, les travailleurs intérimaires, les ALE, les titres-services, les travailleurs flexi-jobs... ;
- La réglementation sur l'organisation du travail: la durée du travail en ce compris la réduction collective de la durée du travail, le repos du dimanche, le travail de nuit, les pauses et intervalles de repos, le travail des enfants et des jeunes, les jours fériés, le règlement de travail, les documents sociaux, la protection de la rémunération, la protection de la maternité (sauf la réglementation du bien-être au travail), la mise à disposition de travailleurs... ;
- La réglementation sur les restructurations d'entreprises: la fermeture d'entreprises, les licenciements collectifs, la cession d'entreprise, l'outplacement....
- La réglementation sur les congés: l'interruption de carrière et le crédit-temps, le congé pour soins palliatifs, le congé parental, le congé pour maladie grave d'un membre du ménage, le congé d'adoption, le congé de paternité, le congé d'accueil, le congé politique... .

Cette Division abrite en son sein le bureau de liaison institué sur base de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Ce dernier donne des informations sur le droit applicable en cas de détachement en Belgique et renvoie les employeurs étrangers auprès des services compétents le cas échéant.

2. La Division des Organes de participation et des Juridictions du travail

Cette Division est chargée de préparer et d'élaborer les normes en matière d'information et de consultation des travailleurs ainsi que de l'interprétation et l'évaluation de ces normes. Elle informe également les organismes et autorités concernés et le citoyen sur les sujets susvisés.

De Afdeling kent twee cellen: de cel inspraakorganen en de cel arbeidsgerechten.

De Cel Inspraakorganen houdt zich bezig met de uitwerking van de normen met betrekking tot de instelling, de werking en de doelstellingen van de ondernemingsraden, de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers en de sociale balans, de Europese ondernemingsraad, de rol van werknemers in de Europese vennootschap, de rol van werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap en in geval van grensoverschrijdende fusies...

De Cel zorgt eveneens voor de organisatie van de sociale verkiezingen zowel op regelgevend vlak als praktisch vlak.

De Cel Arbeidsgerechten verzorgt de administratieve afhandeling van de dossiers tot benoeming en ontslag van de sociale magistraten van de arbeidshoven en -rechtbanken.

Eind 2013 werden de drie representatieve werknemersorganisaties (ACV, ABVV en ACLVB) en het VBO gecontacteerd in het kader van de hernieuwing van de sociale magistraten van de arbeidshoven en – rechtbanken die heeft plaatsgevonden in 2014. Het aantal mandaten sociale magistraten waarvoor de FOD Werkgelegenheid bevoegd is, bedraagt 1539. De benoemingstermijn is 5 jaar.

Begin mei 2018 zijn 1299 plaatsen bezet of 84,4% van het kader benoemd. 22 procedures of zo'n 1,43% van het kader zijn lopende. Voor de opvulling van het resterend kader wachten we op kandidaturen van de sociale partners.

In 2017 werden 64 rechters of raadsheren in sociale zaken benoemd.

Wegens het bereiken van de maximale leeftijd of op eigen verzoek werden in 2017 68 personen ontslagen en vervangen.

In de loop van het jaar 2018 zal de Cel doorgaan met het behandelen van de dossiers houdende ontslag en vervanging van sociale rechters en raadsheren. De Cel zal ook voorbereidingen treffen voor de herbenoemingsronde van alle 1539 mandaten die per 1 november 2019 worden vernieuwd. In de loop van het najaar komt deze ronde op gang met de publicatie van een bericht in Staatsblad. De herbenoemingsronde wordt vooral in de eerste helft van 2019 uitgevoerd.

La Division est composée de deux cellules: la Cellule Organes de participation et la Cellule Juridictions du travail.

La Cellule Organes de participation est chargée de l'élaboration des normes relatives à l'institution, au fonctionnement et aux missions des conseils d'entreprise, à la protection des représentants des travailleurs et au bilan social, au conseil d'entreprise européen, l'implication des travailleurs dans les sociétés européennes, à l'implication des travailleurs dans les sociétés coopératives européennes et en cas de fusions transfrontalières...

La Cellule s'occupe aussi de l'organisation des élections sociales tant sur le plan réglementaire que pratique.

La Cellule Juridictions du travail est chargée du suivi administratif des dossiers de nomination et démission des magistrats sociaux des cours et tribunaux du travail.

Fin 2013, les trois organisations représentatives des travailleurs (CSC, FGTB, CGSLB) ainsi que la FEB ont été contactées dans le cadre du renouvellement des magistrats sociaux des cours et tribunaux du travail qui a eu lieu en 2014. Le nombre de mandats des magistrats sociaux pour lesquels le SPF Emploi est compétent s'élève à 1539 mandats. La durée de la nomination est de 5 ans.

Début mai 2018, 1299 places étaient occupées soit, 84,4% du cadre était nommé. 22 procédures ou environ 1,43% du cadre sont en cours de nomination. Pour le remplissage du reste du cadre, la Cellule est dans l'attente de candidatures des partenaires sociaux.

En 2017, 64 juges ou conseillers sociaux ont été nommés.

En raison de l'âge maximum atteint ou à la demande de la personne, il y avait, en 2017, 68 personnes qui sont licenciées et remplacées.

Au cours de l'année 2018, la Cellule continuera à traiter les dossiers de démissions et remplacements de juges et conseillers sociaux. La Cellule préparera également le renouvellement des nominations de l'ensemble des 1539 mandats qui sont renouvelés au 1^{er} novembre 2019. Ce renouvellement débutera dans le courant de cette année par la publication d'un avis au Moniteur belge. Le renouvellement des nominations sera principalement exécuté dans la première moitié de 2019.

Met als doel voor ogen de verbetering van de werkgelegenheid, de ontwikkeling van harmonische arbeidsbetrekkingen en de invoering van optimale arbeidsvoorwaarden, is deze Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen belast met de voorbereiding en de uitwerking van de wettelijke en reglementaire bepalingen aangaande de voornoemde materies en dit op nationaal en op internationaal niveau. In dit verband zijn de leden van deze Directie genoodzaakt om deel te nemen aan een groot aantal vergaderingen, zowel op internationaal vlak (IAO, Europese Gemeenschappen ...) als op nationaal vlak (Nationale Arbeidsraad, Commissie Sociale Zaken van de Kamer en van de Senaat, paritaire comités ...) en desgevallend het nodige overleg te plegen met andere diensten (intern of extern). In het kader van haar regelgevende opdracht, is deze Afdeling ook belast met het onderzoeken en het geven van advies met betrekking tot wetsvoorstellen, evenals met het bestuderen van de rechtsleer en rechtspraak. Ook de kennis van de internationale normen die verband houden met de individuele arbeidsbetrekkingen hoort hierbij.

In 2017 heeft de Algemene Directie 48 wets- en reglementaire ontwerpen opgesteld.

De Algemene Directie heeft overigens 93 parlementaire vragen behandeld (Kamer: 92 en Senaat: 1).

Bovendien heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen tevens een informatieopdracht, zowel algemeen als individueel. Zo is zij belast om inlichtingen te verstrekken aan het publiek in zijn geheel (via website, publicatie van brochures, het geven van uiteenzettingen aan buitenlandse delegaties of diverse organisaties: syndicale en patronale organisaties, vakverenigingen van rechtspractici sociaal recht, magistraten ...). Daarnaast beantwoordt zij ook individuele vragen, zowel mondeling als schriftelijk, die worden gesteld door burgers, publieke administraties, sociaal secretariaten ...

Specifieke opdrachten :

1. Terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten – Verbindingsbureau.

Op 24 september 1996 heeft de Raad van Ministers van de Europese Unie de richtlijn aangenomen betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

Dans le but d'améliorer l'emploi, de développer des relations de travail harmonieuses et d'instaurer des conditions de travail optimales, la Direction générale Relations individuelles du travail est chargée de préparer et d'élaborer les textes légaux et réglementaires sur les matières précitées et ce, dans un cadre national et international. Pour ce faire, ses membres sont appelés à participer à un nombre important de réunions, tant au niveau international (OIT, Communautés européennes ...) que national (Conseil national du Travail, Commissions des Affaires sociales de la Chambre et du Sénat, commissions paritaires ...), et à procéder, le cas échéant, à des consultations nécessaires avec d'autres services (externes et internes). Dans le cadre de cette mission réglementaire, elle est aussi chargée d'examiner et de donner des avis sur les propositions de lois ainsi que d'étudier la doctrine et la jurisprudence et de connaître les normes internationales qui touchent aux relations individuelles du travail.

En 2017, la Direction générale a rédigé 48 projets de textes légaux et réglementaires.

La Direction générale a par ailleurs traité 93 questions parlementaires (Chambre : 92 et Sénat: 1).

Par ailleurs, la Direction générale Relations individuelles du travail a également une mission d'information, tantôt générale, tantôt individuelle. Ainsi, elle est chargée de fournir des informations destinées au public dans son ensemble (via le web, la publication de brochures, la réalisation d'exposés à l'attention de délégations étrangères ou d'organisations diverses: organisations syndicales, patronales, associations de juristes praticiens du droit social, magistrats...). Elle répond également aux questions individuelles, qu'elles soient écrites ou orales, émanant des citoyens, d'administrations publiques, de secrétariats sociaux ...

Missions spécifiques:

1. Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services – Bureau de liaison.

En date du 24 septembre 1996, le Conseil des Ministres de l'Union européenne a adopté la directive concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

De richtlijn 96/71/EG werd in het Belgisch recht omgezet door de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

Om de toepassing ervan te bevorderen, voorziet de richtlijn 96/71/EG dat elke lidstaat:

- Een verbindingsbureau moet aanduiden die informatie kan verlenen aan buitenlandse werkgevers en instellingen omtrent de nationale wetgeving die van toepassing is op gedetacheerde werknemers;
- Een samenwerking moet voorzien tussen de overheidsinstanties die overeenkomstig de nationale wetgeving bevoegd zijn voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Deze samenwerking bestaat vooral in het beantwoorden van gemotiveerde verzoeken van die overheidsinstanties om nadere inlichtingen over transnationale terbeschikkingstelling van werknemers, inclusief over kennelijke gevallen van misbruik of vermoedelijke gevallen van onwettige transnationale activiteiten;
- Passende maatregelen moet nemen opdat de informatie betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden algemeen toegankelijk is.

In dit verband werd de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen aangeduid als verbindingsbureau voor België, zonder dat haar bijkomende middelen werden toegekend. Haar rol bestaat erin, enerzijds, buitenlandse werkgevers en gedetacheerde werknemers te informeren omtrent de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn in geval van detachering naar België en, anderzijds, door te verwijzen naar de bevoegde overheden wat betreft andere vragen om informatie die niet betrekking hebben op materies die onder haar bevoegdheid vallen (veiligheid, gezondheid en hygiëne op het werk, jaarlijkse vakantie ...). Deze Algemene Directie is eveneens het contactpunt voor de buitenlandse openbare administraties die een samenwerking verlangen met de Belgische administraties.

Deze informatieopdracht toevertrouwd aan het verbindingsbureau wordt eveneens verzekerd in geval van detacheringen naar België vanuit landen die niet behoren tot de Europese unie.

La directive 96/71/CE a été transposée en droit belge par la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

Pour faciliter sa mise en œuvre, la directive 96/71/CE a prévu que chaque Etat membre doit:

- Désigner un bureau de liaison susceptible d'informer les employeurs et institutions étrangères sur la législation nationale applicable aux travailleurs détachés;
- Prévoir une coopération entre les administrations publiques qui sont compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi. Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces administrations publiques relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales;
- Prendre les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi soient généralement accessibles.

Dans ce cadre, la Direction générale Relations individuelles du travail a été désignée comme bureau de liaison pour la Belgique, sans qu'il lui soit octroyé de moyens supplémentaires. Son rôle est, d'une part d'informer les entreprises étrangères et les travailleurs détachés sur les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables en cas de détachement en Belgique et, d'autre part, de transmettre aux autorités compétentes les autres demandes d'information qui ne concernent pas des matières relevant de sa compétence (sécurité, santé et hygiène au travail, vacances annuelles ...). Cette Direction générale est également le point de contact pour les administrations publiques étrangères qui souhaitent une collaboration avec les administrations belges.

Cette mission d'information confiée au bureau de liaison est également assurée en cas de détachements effectués à partir d'Etats tiers à l'union européenne vers la Belgique.

In het kader van deze opdracht heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, in samenwerking met andere diensten, een bijzondere module uitgewerkt die precieze informatie bevat over de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden die van toepassing zijn in België, bestemd voor buitenlandse werkgevers en werknemers. Deze module werd opgesteld in drie talen (Nederlands, Frans, Engels), en is beschikbaar via de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zij wordt regelmatig geactualiseerd.

Bovendien legt de Commissie eveneens de klemtoon op de verbetering van de toegang tot informatie omtrent de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn ingeval van detachering en op een formeel en systematisch proces van identificatie en uitwisseling van goede praktijken op het vlak van detachering van werknemers.

In dit kader heeft de Commissie formeel, bij beslissing van 19 december 2008, een comité van experts inzake de detachering van werknemers opgericht waarin de vertegenwoordiging van België verzekerd wordt door de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen.

Op dit ogenblik staat de problematiek van de detachering van werknemers volop in de belangstelling. De uitbreiding van de Europese Unie heeft tot gevolg dat de activiteiten van het verbindingsbureau worden geïntensifieerd.

Er wordt inderdaad een toename van de vragen om inlichtingen vastgesteld afkomstig van werkgevers die gevestigd zijn in één van de nieuwe Lidstaten en die personeel wensen te detacheren naar België.

Bovendien is de detachering van werknemers hedentendage het onderwerp van belangrijke wijzigingen van de wetgeving op Europees niveau.

A. De richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (“de IMI-verordening”) is op 15 mei 2014 aangenomen en op 17 juni 2014 in werking getreden (Publicatieblad van de Europese Unie L 159 van 28.5.2014, p. 11 e.v.).

Deze richtlijn 2014/67/EU werd voornamelijk in Belgisch recht omgezet door de wet van 11 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers en de redactie ervan kwam

Dans le cadre de cette mission, la Direction générale Relations individuelles du travail a élaboré, en collaboration avec d'autres services, un module particulier contenant une série d'informations précises sur les conditions de travail et d'emploi applicables en Belgique et ce, à l'intention des employeurs et travailleurs étrangers. Ce module est établi en trois langues (néerlandais, français, anglais) et est disponible sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce module est régulièrement mis à jour.

De plus, la Commission met également l'accent sur l'amélioration de l'accès à l'information sur les conditions d'emploi et de travail applicables en cas de détachement et sur un processus formel et systématique d'identification et d'échange de bonnes pratiques dans le domaine du détachement.

Dans ce cadre, la Commission a institué formellement, par décision du 19 décembre 2008, un comité d'experts en matière de détachement de travailleurs au sein duquel la représentation de la Belgique est assurée, notamment, par la Direction générale Relations individuelles du travail.

Actuellement, la problématique du détachement de travailleurs est d'une grande actualité. L'élargissement de l'Union européenne a eu pour effet de développer les activités du bureau de liaison.

En effet, on constate une augmentation des demandes de renseignements émanant d'employeurs établis dans un des nouveaux Etats membres et qui souhaitent détacher du personnel en Belgique.

Par ailleurs, la matière du détachement de travailleurs fait actuellement l'objet d'un important processus d'adaptation législatif au niveau européen.

A. La directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») a été adoptée le 15 mai 2014 et est entrée en vigueur le 17 juin 2014 (Journal officiel de l'Union européenne L 159 du 28.5.2014, p. 11 et s.).

Cette directive 2014/67/UE est essentiellement transposée en droit belge par la loi du 11 décembre 2016 portant diverses mesures concernant le détachement de travailleurs et dont la rédaction a été

hoofdzakelijk tot stand bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen.

De richtlijn 2014/67/EU moet eveneens omgezet worden door middel van een aanpassing van de module van de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in het Frans, Nederlands en Engels.

Richtlijn 2014/67/EU stelt inderdaad een algemeen principe voorop van toegang tot informatie m.b.t. de rechten en plichten van detacherende werkgevers en hun gedetacheerde werknemers, met name wat betreft de toepasselijke arbeidsvoorwaarden in geval van detachering.

Rekening houdend met hetgeen voorafgaat, is de module betreffende de detachering van werknemers van de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg aangepast in 2017 en 2018, met name wat betreft de inlichtingen inzake het loon en de regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor het loon, ingevoerd overeenkomstig de richtlijn 2014/67/EU.

Bovendien is de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg de enige, officiële, nationale website op het vlak van detachering van werknemers in overeenstemming met artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU.

Bovendien heeft de Europese Commissie ook reeds meermaals het belang onderstreept van de rol van het verbindingsbureau.

In dat kader werd bovendien het elektronische systeem van informatie-uitwisseling tussen de IMI lidstaten door de nieuwe richtlijn 2014/67/EU officieel uitgebreid tot het gebied van detachering van werknemers.

In dit opzicht beoogt de richtlijn 2014/67/EU in het bijzonder een versterking en concretisering van de administratieve samenwerking tussen lidstaten in het raam van de controle op de naleving van de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn in geval van detachering.

De gebruikers van dit systeem zijn voornamelijk het verbindingsbureau en de inspectiediensten van de Lidstaten.

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zal via haar verbindingsbureau, één van de twee door de FOD aangeduide diensten zijn om rechtstreeks te antwoorden op de vragen die op basis van deze lijst worden gesteld door de gebruikers van het systeem van uitwisseling en om de overzending van vragen met betrekking tot andere departementen te verzekeren.

Het beheer van dit werkinstrument komt bovenop de informatieopdracht die concreet vervuld wordt door het

essentieelmenteel effectuée par la Direction générale Relations individuelles du Travail.

La directive 2014/67/UE doit également être transposée par le biais d'une adaptation du module du site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en langues française, néerlandaise et anglaise.

La directive 2014/67/UE prévoit en effet un principe général d'accès à l'information relatif aux droits et obligations des employeurs détachant des travailleurs, et de leurs travailleurs détachés, notamment en ce qui concerne les conditions de travail applicables en cas de détachement.

Compte tenu de ce qui précède, le module consacré au détachement de travailleurs du site du du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a été adapté en 2017 et 2018 notamment en ce qui concerne les informations relatives à la rémunération et au régime de responsabilité solidaire salariale mise en place conformément à la directive 2014/67/UE.

En outre, le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est le site internet national officiel unique en matière de détachement de travailleurs en application de l'article 5 de la directive 2014/67/UE.

Par ailleurs, la Commission européenne a aussi insisté à plusieurs reprises sur l'importance du rôle des bureaux de liaison.

Dans ce cadre, le système électronique d'échanges d'informations entre Etats membres IMI a d'ailleurs été étendu officiellement par la nouvelle directive 2014/67/UE relative au domaine du détachement de travailleurs.

A cet égard, la directive 2014/67UE vise particulièrement un renforcement et une concrétisation de la coopération administrative entre Etats membres dans le cadre de la vérification du respect des conditions de travail applicables en cas de détachement.

Les utilisateurs de ce système sont essentiellement le bureau de liaison et les services d'inspection des Etats membres.

La Direction générale Relations individuelles du travail, par le biais de son bureau de liaison, est l'un des deux services du SPF désignés pour répondre directement aux questions posées sur base de cette liste par les utilisateurs du système d'échange et pour assurer la transmission des questions concernant d'autres départements.

La gestion de cet outil vient s'ajouter à la mission d'information remplie concrètement par le bureau de

verbindingsbureau, met name ten overstaan van de buitenlandse werkgevers die personeel detacheren naar België.

Naast haar functie van verbindingbureau, wordt de Algemene Directie eveneens belast met de behandeling van de vragen om informatie betreffende situaties die geen detachering zijn in de zin van richtlijn 96/71/EG, maar de toepassing in het arbeidsrecht impliceren van de regels van internationaal privaatrecht, met name het Verdrag van Rome van 19 juni 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, evenals de nieuwe Verordening (EG) nr. 593/2008 van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), en van toepassing vanaf 18 december 2009.

Het verbindingbureau ziet dus zijn taken uitgebreid worden. Derhalve moeten bijkomende middelen worden voorzien, zowel op het vlak van gespecialiseerd personeel als op het vlak van functioneringsmiddelen.

B. Anderszijds en om de strijd aan te gaan met de deloyale praktijken en om het principe te bevorderen volgens hetwelk eenzelfde werk verricht op eenzelfde plaats op identieke wijze zou moeten worden verloned, heeft de Europese Commissie op 8 maart 2016 een voorstel voor een richtlijn tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten voorgesteld.

Dit voorstel van richtlijn, aangepast ten gevolge van het Europees wetgevingsproces, is opgebouwd rond 5 hoofdlijnen:

- de toepassing, op de gedetacheerde werknemer in geval van detachering van meer dan 12 maanden (of 18 maanden in geval van gemotiveerde kennisgeving van de werkgever) van het geheel van arbeidsvoorwaarden van het recht van de gastlidstaat, met uitzondering van de formaliteiten en voorwaarden met betrekking tot de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst enerzijds en de aanvullende bedrijfspensioenregelingen anderzijds.
- Dergelijk principe houdt concreet in dat België de mogelijkheid zal hebben om meer arbeidsvoorwaarden toe te passen dan enkel de bepalingen die strafrechtelijk beteugeld zijn en die op basis van de huidige wetgeving van toepassing zijn.
- de vervanging van het begrip minimumloon door het begrip loon met betrekking tot de

liaison, notamment à l'égard des employeurs étrangers détachant du personnel en Belgique.

En plus de sa fonction de bureau de liaison, la Direction générale est amenée également à traiter les demandes d'information concernant des situations ne constituant pas un détachement de travailleurs au sens de la directive 96/71/CE mais impliquant la mise en œuvre en droit du travail des règles de droit international privé, à savoir, la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ainsi que le nouveau Règlement (CE) n° 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) et applicable à partir du 18 décembre 2009.

Le bureau de liaison voit donc ses tâches élargies. Dès lors, des moyens supplémentaires, tant en personnel spécialisé qu'en matériel, doivent être prévus.

B. Par ailleurs et afin de lutter contre les pratiques déloyales et de promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière identique, la Commission européenne a présenté en date du 8 mars 2016, une proposition de directive modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Cette proposition de directive, modifiée à la suite du processus législatif européen est essentiellement articulée autour de 4 axes :

- l'application au travailleur détaché, en cas de détachement dépassant 12 mois (ou 18 mois en cas de demande motivée de l'employeur) de l'ensemble des conditions de travail du droit de l'Etat d'accueil, à l'exception, d'une part, des formalités et conditions régissant la conclusion et la résiliation du contrat de travail et, d'autre part, des régimes complémentaires de retraite professionnels;
- Un tel principe impliquera concrètement pour la Belgique la possibilité d'appliquer davantage de conditions de travail que les dispositions sanctionnées pénalement et qui sont applicables sur base de sa législation actuelle.
- le remplacement du concept de taux de salaire minimum par le concept de rémunération en ce

arbeidsvoorwaarden van het land van ontvangst die dwingend van toepassing zijn;

- de toepassing op de gedetacheerde werknemers van collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen van toepassing zijn en aangenomen zijn in alle sectoren van de economie van het land van ontvangst;
- de toepassing van arbeidsvoorwaarden bedoeld door de richtlijn 2008/104/EG op gedetacheerde uitzendkrachten.

Dit voorstel van richtlijn, dat het voorwerp heeft uitgemaakt van talrijke vergaderingen in de Groep Sociale Vraagstukken van de Raad, waaraan de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen heeft deelgenomen, zou moeten worden goedgekeurd in het Europees Parlement en bijgevolg in werking treden in de loop van de maand juni 2018

Het omzetten van dergelijke richtlijn brengt voor de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen belangrijk werk met zich mee, enerzijds inzake het aanpassen van de wetgeving met betrekking tot het detacheren van werknemers en anderzijds inzake het aanpassen van de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wat betreft de detachering van werknemers.

C. Ten slotte heeft de Europese Commissie op 31 mei ook een voorstel tot richtlijn van de Europese Commissie gepresenteerd tot wijziging van de Richtlijn 2006/22/EG wat betreft de handhavingsvoorschriften en tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en richtlijn 2014/67/EU voor de terbeschikkingstelling van bestuurders in de wegvervoersector.

Wat betreft de detachering van werknemers introduceert dergelijk voorstel tot richtlijn regels die afwijken van de richtlijn 96/71/EG, meer bepaald met betrekking tot het minimumloon en de minimumperiode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Bovendien introduceert hetzelfde voorstel eveneens regels die afwijken van de Richtlijn 2014/67/EU wat betreft de administratieve vereisten en de controlemaatregelen in geval van detachering van bestuurders in de wegvervoersector.

De besprekingen tussen de lidstaten in de schoot van de werkgroep van de Raad met betrekking tot transport zijn momenteel lopende.

qui concerne les conditions de travail de l'état d'accueil obligatoirement applicables ;

- l'application, aux travailleurs détachés, des conventions collectives de travail d'application générale adoptées dans tous les secteurs de l'économie de l'état d'accueil ;
- l'application, aux travailleurs intérimaires détachés, des conditions de travail visées par la directive 2008/104/CE.

Cette proposition de directive qui a fait l'objet de nombreuses réunions au sein du groupe de travail des « Questions sociales » du Conseil, auquel a participé la Direction générale Relations individuelles du travail, devrait être approuvée par le Parlement européen et entrer en conséquence en vigueur au cours du mois de juin 2018.

Le processus de transposition d'une telle directive impliquera pour la Direction générale Relations individuelles du travail un important travail, d'adaptation, d'une part, de la législation relative au détachement de travailleurs, et, d'autre part, du module consacré au détachement de travailleurs du site du du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

C. Enfin, la Commission européenne a également présenté en date du 31 mai une proposition de directive de la Commission européenne modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.

En ce qui concerne le détachement de travailleurs proprement dit, une telle proposition introduit des règles dérogeant à la directive 96/71/CE, notamment en ce qui concerne le taux de salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés applicables en cas de détachement de travailleurs.

Par ailleurs, la même proposition introduit également des règles dérogatoires à la directive 2014/67/UE en ce qui concerne les exigences administratives et les mesures de contrôles en cas de détachement de conducteurs routiers.

Les discussions entre Etats membres eu sein du Groupe de Travail du Conseil relatif au transport sont actuellement en cours.

In het kader van dergelijke besprekingen wordt de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen uitgenodigd om deel te nemen aan coördinatievergaderingen met de Federale Overheidsdienst Buitenlandse zaken en vergadering met de technische werkgroep, georganiseerd door de permanente vertegenwoordiging voor België in de Europese Unie.

Dergelijke participatie veronderstelt dat het hoofd van bovengenoemde Algemene Directie juridische nota's opmaakt en heeft ook reeds de noodzaak aangetoond om wijzigingen aan te brengen in een voorstel tot richtlijn.

2. Werkbaar Wendbaar Werk

De heer Peeters, Minister van Werk, heeft een structurele hervorming van de arbeidsmarkt voorgesteld.

Het doel hiervan was het arbeidsrecht moderniseren, bijkomende mogelijkheden inzake flexibiliteit creëren voor ondernemingen en werkbaar werk voor werknemers bevorderen.

Dit project bestond, enerzijds, uit algemene regels die onmiddellijk door de ondernemingen kunnen worden toegepast en, anderzijds, uit een menu van maatregelen die op sectoraal niveau kunnen worden geactiveerd.

Met dit doel voor ogen had de Beleidscel de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen belast met het uitwerken van een wetsontwerp dat die verschillende maatregelen bevat.

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, ook Wet Peeters benoemd, werd in het Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017 gepubliceerd.

A. Maatregelen inzake arbeidsduur

In het kader van de modernisering en flexibilisering van het arbeidsrecht, alsook van de bevordering van werkbaar werk werden de volgende maatregelen ingevoegd in de reglementering m.b.t. de arbeidsduur en de werkroosters:

A.1. inzake flexibiliteit

(1) Een annualisering werd doorgevoerd in het systeem van de flexibele urenregelingen van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

(2) Het wordt de werknemer toegestaan om op eigen initiatief tot 100 uren per jaar te presteren. Een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen

Dans le cadre de pareilles discussions, la Direction générale Relations individuelles du travail est amenée participer à des réunions de coordination auprès du Service public fédéral « Affaires étrangères » et aux réunions du Groupe de travail technique mis en place par la Représentation permanente de la Belgique auprès de l'Union européenne.

Une telle participation implique dans le chef de la Direction générale précitée la rédaction de notes juridiques et a également déjà nécessité la rédaction de proposition d'amendements à pareille proposition de directive.

2. Travail faisable et travail maniable

M. Peeters, Ministre de l'Emploi, a présenté une réforme structurelle du marché du travail.

L'objectif était de moderniser le droit du travail, de créer des possibilités supplémentaires de flexibilité pour les entreprises et de favoriser le travail faisable pour les travailleurs.

Ce projet était composé, d'une part, de règles générales et directement applicables par les entreprises et, d'autre part, d'un menu de mesures pouvant être activées au niveau sectoriel.

A cette fin, et à la demande de la Cellule stratégique, la Direction générale Relations individuelles du travail avait été chargée de rédiger un projet de loi contenant ces différentes mesures.

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, appelée également Loi Peeters, a été publiée au Moniteur belge du 15 mars 2017.

A. Mesures en matière de durée du travail

Dans le cadre de la modernisation et de la flexibilisation du droit du travail, ainsi que dans la promotion du travail faisable, les mesures suivantes ont été introduites dans la réglementation du temps et des horaires de travail :

A.1. en matière de flexibilité

(1) Une annualisation du travail a été instaurée à l'intérieur du système des horaires flexibles de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

(2) Le travailleur est autorisé à son initiative à prester 100 heures supplémentaires par an. Une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal

verbindend werd verklaard kan dat aantal verhogen tot maximum 360 uren.

(3) Om deze flexibiliteit efficiënt te kunnen toepassen, werd de interne grens van de arbeidsduur tijdens de referteperiode gebracht tot 143 uren. Deze grens van 143 uren kan worden verhoogd door een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend werd verklaard.

A.2. Uitbreiding van het plus minus conto

Dit wetgevend kader biedt een bijkomende flexibiliteit inzake arbeidsduur op maat aan voor de sectoren die onderworpen zijn aan een sterke internationale concurrentie.

Deze bijkomende maatregelen inzake flexibiliteit betreffen:

- de mogelijkheid om de normale grenzen van de arbeidstijd te overschrijden tot 10 uur per dag en 48 uur per week mits naleving van een aantal voorwaarden;
- de mogelijkheid om de referteperiode waarbinnen de wekelijkse arbeidsduur op gemiddelde basis moet worden nageleefd, te verlengen tot maximum 6 jaar voor de activiteiten verbonden aan de productie- of ontwikkelingscyclus.

A.3. Glijdende uurroosters

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft een wettelijke regeling voor een systeem van glijdende uurroosters ingevoerd. Een regeling van glijdende uurroosters is een arbeidsregeling waarbij de werknemer zelf het begin en het einde van zijn arbeidsprestaties en zijn pauzes bepaalt mits naleving van vastgelegde stam- en glijtijden.

Aanpassingen op het vlak van de wetgeving inzake arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten, bescherming van het loon en de arbeidsreglementen werden in dit kader doorgevoerd.

B. Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

Volgens de cijfers van de FOD Economie, werken 27% van de werkende loontrekkenden deeltijds (<https://statbel.fgov.be/nl/themes/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#panel-12>).

Het arbeidsrecht organiseert de voorwaarden en de arbeidsduur van deze belangrijke categorie van werknemers.

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft een aantal formaliteiten van de

pourra augmenter ce nombre d'heures avec un maximum de 360.

(3) Pour pouvoir mettre en œuvre efficacement cette flexibilité, la limite interne de la durée du travail pendant cette période de référence a été portée à 143 heures. Cette limite de 143 heures peut être augmentée par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

A.2. Extension du plus minus conto.

Ce cadre réglementaire offre une flexibilité supplémentaire en matière de durée du travail sur mesure pour les secteurs soumis à une forte concurrence internationale.

Ces mesures de flexibilité supplémentaire concernent

- la possibilité de dépasser les limites du temps de travail jusqu'à concurrence de 10 heures par jour et 48 heures par semaine moyennant certaines conditions;
- la possibilité d'augmenter jusqu'à maximum 6 ans, pour des activités liées à des cycles de production ou de développement, la durée de la période de référence endéans laquelle la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail doit être respectée.

A.3 Horaires flottants

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a inséré un cadre légal pour le système des horaires flottants. Un régime d'horaires flottants est un régime de travail où le travailleur choisit lui-même le début et la fin de ses prestations de travail ainsi que ses pauses, dans le respect des plages fixes et mobiles fixées..

Dans ce cadre des adaptations à la législation en matière de durée du travail, de contrat de travail, de protection de la rémunération et de règlements de travail ont été apportées.

B. Simplification du travail à temps partiel

Selon les chiffres du SPF Economie, 27 % des travailleurs salariés travaillent à temps partiel (<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#panel-12>).

Le droit du travail organise les conditions et la durée du travail de cette importante catégorie particulière de travailleurs.

La loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable a simplifié et de modernisé un certain nombre de

deeltijdse arbeid vereenvoudigd en gemoderniseerd door administratieve lasten voor de werkgevers te verlichten, doch zonder afbreuk te doen aan de rechten en bescherming van de deeltijdse werknemers en zonder te raken aan de bestaande garanties tegen mogelijke misbruiken en controlemiddelen in de strijd tegen de sociale fraude. De wet heeft wijzigingen aangebracht in drie bestaande wetten, met name in: (1°) de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen; (2°) de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en (3°) de programmawet van 22 december 1989.

De bepalingen van de wet werkbaar en wendbaar werk inzake de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid zijn in werking op 1 oktober 2017. Voor de werkgevers die vóór deze datum al deeltijdse werknemers met variabele werkroosters in dienst hadden, werden voorzien in een overgangperiode van zes maanden, die liep t.e.m. 1 april 2018. Sinds 2 april 2018 zijn de nieuwe regels met betrekking tot de deeltijdse arbeid dus integraal van toepassing.

Parallel met ingang van 1 oktober 2017 een wijziging aangebracht in het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, teneinde dit besluit af te stemmen op de wijzigingen waarin de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk voorzorg en de regeling van het overloon ingeval van bijkomende prestaties van deeltijdse werknemers te vereenvoudigen.

C. Verloven

C.1. Schenking van verlofdagen

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft een hoofdstuk aan de schenking van conventioneel verlof gewijd. Ze heeft met name een wettelijk kader gecreëerd waarbinnen werknemers verlofdagen kunnen schenken aan collega's die zwaar zieke kinderen opvangen.

Dit kader kan worden geactiveerd op sectorniveau en bij ontstentenis, op ondernemingsniveau voor zover dat een van de representatieve organisaties het gevraagd heeft op sectorniveau.

De wet betreffende werkbaar en wendbaar werk bepaalt een reeks voorwaarden die moeten worden nageleefd om het systeem van schenking van conventionele verloven in te voeren.

C.2. Loopbaansparen

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk brengt een wettelijk kader tot stand voor het loopbaansparen. Dit wettelijk kader is op 1 februari 2018 in werking getreden. De wet van 5 maart 2017 had aan de sociale partners vertegenwoordigd in de

formalités concernant le travail à temps partiel allégeant les charges administratives pour les employeurs, sans porter atteinte aux droits et à la protection des travailleurs à temps partiel, et sans toucher aux garanties existantes contre les abus possibles et aux moyens de contrôle existants dans la lutte contre la fraude sociale. La loi a apporté des modifications à trois lois existantes, à savoir : (1°) la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail; (2°) la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et (3°) la loi-programme du 22 décembre 1989.

Les dispositions de la loi sur le travail faisable et maniable concernant la simplification du travail à temps partiel sont entrées en vigueur le 1er octobre 2017. Pour les employeurs qui employaient déjà des travailleurs à temps partiel avec un horaire variable avant cette date, une période transitoire de six mois était prévue qui courait jusqu'au 1er avril 2018. Depuis le 2 avril 2018, les nouvelles règles relatives au temps partiel sont donc intégralement d'application.

Parallèlement, l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel a été modifié avec effet au 1er octobre 2017, afin de le mettre en conformité avec les adaptations que la loi relative au travail faisable et maniable a apporté et de simplifier la réglementation relative au sursalaire en cas de prestations complémentaires des travailleurs à temps partiel.

C. Congés

C.1. Don de congés

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a consacré un chapitre au don de congés conventionnels. Elle a créé en effet un cadre légal dans les limites duquel les travailleurs pourront faire don de leurs jours de congé à des collègues qui ont un enfant gravement malade.

Ce cadre pourra être activé au niveau sectoriel et à défaut, au niveau de l'entreprise pour autant qu'une des organisations représentatives en ait fait la demande au niveau sectoriel.

La loi concernant le travail faisable et maniable fixe une série de conditions qui devront être respectées pour mettre en œuvre le système du don de congés conventionnels.

C.2. Compte épargne-temps

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, instaure un cadre légal pour l'épargne-carrière. Ce cadre légal est entré en vigueur le 1er février 2018. La loi du 5 mars 2017 a laissé la possibilité aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil

Nationale Arbeidsraad de mogelijkheid gegeven om zelf een regeling over het loopbaansparen uit te werken, in welk geval het wettelijk kader zonder voorwerp zou komen te vallen. Maar omdat de sociale partners hierover niet tot een akkoord kwamen, werd het wettelijk kader over loopbaansparen definitief en trad het in werking op 1 februari 2018

Het wettelijk kader definieert het loopbaansparen als een nieuwe maatregel die toelaat dat de werknemer ervoor kan kiezen om bepaalde vormen van tijd op te sparen om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen. Een koninklijk besluit zal de mogelijkheid kunnen voorzien om, naast bepaalde vormen van tijd, ook bepaalde geldpremies op te sparen om later als betaald verlof op te nemen.

Dit wettelijk kader bepaalt verder dat de invoering van het loopbaansparen gebeurt via een collectieve arbeidsovereenkomst. Concreet zal een kader kunnen worden uitgewerkt via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de sector. Bij gebreke aan een dergelijke overeenkomst binnen een termijn van zes maanden vanaf de aanhangigmaking bij de Voorzitter van het bevoegde paritair comité door een representatieve organisatie in het betrokken paritair comité of door een individuele onderneming, kan het kader worden voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau. De betrokken collectieve arbeidsovereenkomst zal verplicht een aantal punten moeten regelen, zoals bijvoorbeeld welke tijdsperiodes er kunnen worden opgespaard en hoe deze kunnen worden opgenomen door de werknemer.

Teneinde de nodige garanties te geven aan de werknemers (b.v. ingeval van faillissement van de werkgever), verplicht het huidig wettelijk kader de werkgever om de nodige betalingswaarborgen te voorzien wanneer hij ervoor kiest om het stelsel van loopbaansparen zelf te beheren. De werknemer zal ook recht hebben op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed op het moment dat de dienstbetrekking bij de werkgever een einde neemt.

De opvolging van deze maatregel gebeurt door de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen.

Concreet zorgt de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen intern voor de nodige juridisch-technische ondersteuning van de AD COA. Dit gebeurde onder andere al door middel van twee nota's gericht aan de voorzitters van de paritaire comités waarin verduidelijking wordt gegeven over het procedureverloop resp. de verplichte vermeldingen in de cao over loopbaansparen.

Daarnaast geeft de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen via de website onder het thema loopbaansparen ook up

national du travail d'élaborer eux-mêmes une réglementation sur l'épargne-carrière, auquel cas, le cadre légal serait devenu sans objet. Mais, étant donné que les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord à ce sujet, le cadre légal sur le compte épargne-temps est définitivement entré en vigueur au 1^{er} février 2018.

Le cadre légal définit l'épargne-carrière comme une nouvelle réglementation qui permet au travailleur d'avoir la possibilité de choisir d'épargner certains types de temps à prendre comme congé ultérieurement au cours de la période de son engagement. Un arrêté royal pourra prévoir la possibilité pour, à côté de ce type d'épargne-temps, d'épargner aussi des primes en espèces pour permettre la prise de jours rémunérés plus tard.

Ce cadre légal détermine en outre que l'introduction de l'épargne-carrière se fait par le biais d'une convention collective de travail. Concrètement, un cadre pourra être élaboré par le biais d'une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel. En l'absence d'un tel accord dans un délai de six mois à compter de la saisine du président de la commission paritaire compétente par une organisation représentée au sein de la commission paritaire concernée ou d'une entreprise individuelle, le cadre peut être prévu par une collective de travail conclue au niveau de l'entreprise. La convention collective en question devra régler un certain nombre de points, tels que, les périodes de temps qui peuvent être épargnées et comment celles-ci peuvent être prises par le travailleur.

Afin de fournir les garanties nécessaires aux travailleurs (par exemple en cas de faillite de l'employeur), l'actuel cadre légal exige de l'employeur qu'il fournisse les garanties nécessaires s'il choisit de se désigner lui-même pour gérer le régime d'épargne-carrière. Le travailleur aura également le droit au paiement intégral de son avoir-épargne au moment où son engagement auprès de son employeur prend fin.

Le suivi de cette mesure est effectué par la DG des Relations individuelles de travail.

Plus précisément, la DG des relations individuelles de travail fournit en interne le soutien technico-juridique nécessaire à la DG des relations collectives de travail. Cela s'est déjà concrétisé, entre autre, au moyen de deux notes adressées aux présidents des commissions paritaires, dans lesquelles des explications ont été données quant au déroulement procédure ainsi que sur les mentions obligatoires à reprendre dans les conventions collectives de travail sur le compte épargne-carrière.

En outre, via le site Web, sous le thème compte épargne-temps, la DG des relations individuelles de

to date informatie over de aanhangigmakingen en de eventuele sectorale cao's die gesloten (zullen) worden. Op die manier kunnen ondernemingen verifiëren of en vanaf wanneer zij zelf een cao over loopbaansparen kunnen sluiten.

De wet van 5 maart 2017 voorziet een evaluatie van deze maatregel door de Nationale Arbeidsraad vanaf januari 2019. Ook in dat kader zal de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen de nodige technische ondersteuning moeten geven.

C.3. Uitbreiding van het palliatief verlof

In het kader van Werkbaar Werk werd de wetgeving rond het palliatief verlof, zijnde de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen gewijzigd. Concreet werd de totale duur van dit verlof van 2 maanden op 3 maanden worden gebracht. Als gevolg hiervan kan een werknemer het palliatief verlof van 1 maand 2 keer (in plaats van 1 keer) kunnen verlengen, telkens met een duur van 1 maand.

De verdere opvolging van deze maatregel zal gebeuren door de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen.

D. Occasioneel telewerk

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft een reglementair kader gecreëerd voor het occasioneel telewerk. Deze nieuwe reglementering is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Het betreft dus hoofdzakelijk de privésector.

De werknemer kan aanspraak maken op occasioneel telewerk in geval van overmacht of omwille van persoonlijke redenen.

De werkgever kan via een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een kader vastleggen waarbinnen het occasioneel telewerk kan worden aangevraagd.

In dit verband heeft de minister van Werk bij de voorstelling van het thuiswerkalarm in maart 2018 bedrijven opgeroepen om een kader uit te werken waarin de mogelijkheid wordt voorzien om occasioneel telewerk toe te staan wanneer het KMI code oranje of rood afkondigt bij winterse weersomstandigheden. Naar aanleiding hiervan heeft deze dienst op de website van het departement een nieuwe module

travail fournit également des informations up to date sur les saisines et les éventuelles conventions collectives de travail sectorielles qui sont (seront) conclues dans ce cadre. De cette façon, les entreprises peuvent vérifier si et à partir de quand elles peuvent conclure une convention collective sur le compte épargne-carrière.

La loi du 5 mars 2017 prévoit une évaluation de cette mesure par le Conseil national du travail à partir de janvier 2019. Dans ce contexte aussi, la DG des relations individuelles de travail devra fournir l'appui technique nécessaire.

C.3. Prolongation du congé pour soins palliatifs

Dans le cadre du travail faisable et maniable, la législation relative au congé palliatif, à savoir, la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, a été modifiée. Concrètement, la durée totale de ce congé est portée de 2 mois à 3 mois. En conséquence, un travailleur peut prolonger le congé pour soins palliatifs d'un mois deux fois (à la place d'une fois), à chaque fois pour une durée d'un mois.

La DG Relations individuelles du travail est chargée du suivi lié à cette modification.

D. Télétravail occasionnel

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, a créé un cadre réglementaire pour le télétravail occasionnel. Cette nouvelle réglementation s'applique aux employeurs et travailleurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires. Il s'agit donc principalement du secteur privé.

Le travailleur peut prétendre au télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles.

L'employeur peut, via une convention collective de travail ou le règlement de travail, fixer un cadre dans lequel le télétravail occasionnel peut être demandé.

Dans ce contexte, le ministre de l'emploi, lors de la présentation de l'alerte travail à domicile en mars 2018, a appelé les entreprises à développer un cadre permettant d'accorder du télétravail occasionnel lorsque, en cas de conditions météorologiques hivernales, l'IRM active son code orange ou rouge. Suite de cela, ce service a développé un nouveau module "télétravail" sur le site Web du département, à

“telewerk” uitgewerkt, via dewelke ook zijn toelichting bij het thuiswerkalarm kan worden geraadpleegd.

De occasionele telewerker geniet dezelfde rechten inzake arbeidsvoorwaarden en is onderworpen aan dezelfde werkbelasting en aan dezelfde prestatienormen als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

E. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van onbepaalde tijd

In het kader van dit onderdeel van de wet “Peeters” werd in de wetgeving op de uitzendarbeid (wet van 24 juli 1987) een nieuw artikel 8ter ingevoegd, dat de mogelijkheid instelt om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van onbepaalde tijd te kunnen afsluiten.

De bedoeling hiervan is niet om bij een bepaalde gebruiker uitzendarbeid voor onbepaalde duur toe te staan, maar wel om uitzendarbeid te kunnen verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dit met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende uitzendopdrachten bij een of meer gebruikers.

In het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van onbepaalde tijd zullen periodes met uitzendopdracht worden afgewisseld met periodes zonder uitzendopdracht. Voor die laatste periodes (waarin de uitzendkracht dus niet wordt tewerkgesteld) voorziet de wet in een regeling van loonwaarborg, zodat de betrokken uitzendkracht niet in de precariteit terechtkomt van een oproepcontract. De nadere modaliteiten van deze loonwaarborg moeten verplicht bij algemeen verbindend verklaarde cao, gesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid (PC 322), worden vastgelegd. Ook een aantal andere aangelegenheden (model van uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wijze waarop uitzendkrachten worden verwittigd van een volgende uitzendopdracht) moeten bij algemeen verbindend verklaarde cao worden geregeld. Zonder deze cao kan geen gebruik gemaakt worden van de nieuwe regeling ingesteld door artikel 8ter..

Indien de sociale partners in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid in de loop van 2018 akkoord gaan om deze maatregel uit te voeren, zal de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen technische ondersteuning moeten verlenen bij de uitwerking van de betrokken cao. Nadien zal dezelfde afdeling ook verantwoordelijk zijn voor het geven van informatie aan het publiek m.b.t. de bij cao vastgestelde uitvoeringsmaatregelen.

F. Werkgeversgroeperingen

travers lequel il est possible de consulter l'explication relative à l'alerte travail à domicile.

Le télétravailleur occasionnel bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail et est soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

E. Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

Dans le cadre de cette partie de la loi «Peeters», un nouvel article 8ter est introduit dans la législation relative au travail intérimaire (loi du 24 juillet 1987), afin de permettre la conclusion d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée.

L'objectif n'est pas d'autoriser le travail intérimaire pour une durée indéterminée chez un utilisateur en particulier mais de pouvoir effectuer un travail intérimaire sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée, dans l'optique d'exécuter des missions successives chez un ou plusieurs utilisateurs.

Dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire pour une durée indéterminée les périodes de missions pourront alterner avec des périodes sans missions. Pour ces dernières périodes (dans lesquelles la mission n'a donc pas eu lieu), la loi prévoit un système de garantie de rémunération de manière à ce que le travailleur intérimaire concerné ne tombe pas dans la précarité d'un contrat à l'appel. Les modalités détaillées de cette garantie de rémunération doivent être obligatoirement fixées par des conventions collectives rendues obligatoires, conclues au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire (PC 322). Aussi un certain nombre d'autres questions (le modèle du contrat de travail intérimaire pour une durée indéterminée, la manière selon laquelle les travailleurs intérimaires seront informés d'une mission suivante) doivent être réglées par des CCT rendues obligatoires. A défaut de CCT, les nouvelles règles établies par l'article 8ter ne peuvent être utilisées..

Si les partenaires sociaux de la commission paritaire pour le travail intérimaire acceptent de mettre en œuvre cette mesure au cours de l'année 2018, la Division de la réglementation des relations individuelles de travail devra apporter un soutien technique à l'élaboration de la convention collective en question. Ensuite, cette même division sera chargée de fournir l'information au public par rapport aux mesures d'exécution fixées dans la CCT. Ensuite, cette même division sera chargée de fournir l'information au public par rapport aux mesures d'exécution fixées par la CCT.

F. Groupements d'employeurs

Om het systeem van de werkgeversgroeperingen nieuw leven in te blazen, heeft de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk opnieuw de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, gewijzigd.

De wijzigingen waarvan sprake zijn de volgende:

- Het systematisch advies van de Nationale Arbeidsraad zal niet langer automatisch moeten gevraagd worden;
- De werkgeversgroeperingen mogen niet meer dan 50 werknemers tewerkstellen; een koninklijk besluit kan deze drempel verhogen;
- De wet legt de criteria vast voor het bepalen van het paritair comité, of in voorkomend geval paritaire comités onder wiens bevoegdheid de werkgeversgroepering zal ressorteren;
- De toelating om te functioneren als werkgeversgroepering geldt voor onbepaalde duur, maar er zal elk jaar een activiteitenverslag verstrekt moeten worden.

Sinds deze veranderingen hebben wij een lichte stijging geconstateerd in de aanvragen tot erkenning. Op de 25 werkgeversgroeperingen die momenteel erkend zijn (april 2018), zijn er een tiental groeperingen die in het kader van de nieuwe wet voor het eerst (en dus niet in verband met een verlenging van de eerste aanvraag) een aanvraag tot erkenning als werkgeversgroepering hebben gedaan. Daarnaast zijn er momenteel nog drie nieuwe aanvragen in behandeling.

De algemene directie behandelt de aanvragen tot erkenning met het oog op het voorleggen aan de Minister en analyseert de activiteitenverslagen van de werkgeversgroeperingen om na te gaan of deze functioneren in overeenstemming met de gegeven ministeriele toestemming. De werkdruk, gelieerd aan het dossier van de werkgeversgroeperingen is bijgevolg toegenomen.

G. E-commerce

De wet van 5 maart 2017 heeft artikel 36 van de wet van 16 maart 1971 aangevuld om nachtarbeid toe te laten voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel.

Ongeacht het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert worden de activiteiten van e-commerce dus toegestaan tussen 20 uur en 6 uur.

Daarnaast werd de Programmawet van 25 december 2017 aangenomen die inzake e-commerce ook een

Afin de donner une nouvelle impulsion au système du groupement d'employeurs, la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a modifié une nouvelle fois la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses.

Les modifications apportées sont les suivantes :

- l'avis systématique du Conseil national du travail ne devra plus être automatiquement demandé ;
- les groupements d'employeurs ne pourront plus engager plus de 50 travailleurs; un arrêté royal peut augmenter ce seuil ultérieurement;
- la loi fixe les critères de détermination de la commission paritaire ou les cas échéant, des commissions paritaires, à laquelle le groupement sera rattaché ;
- l'autorisation de fonctionner sera accordée à durée indéterminée mais chaque année un rapport devra être fourni.

Depuis ces dernières modifications, on constate une légère tendance à la hausse des demandes d'autorisation. En effet, sur les 25 groupements actuellement autorisés (en date d'avril 2018), une petite dizaine de groupements l'ont été, pour la première fois (et donc pas suite à une prolongation de la première autorisation), dans le cadre de la nouvelle mouture de la loi. Par ailleurs, 3 nouvelles demandes d'autorisation de groupement sont encore en cours de traitement.

La Direction générale traite les demandes d'autorisation en vue de les soumettre au Ministre et analyse les rapports d'activités afin de vérifier si le fonctionnement du groupement respecte bien le cadre fixé dans l'autorisation ministérielle. La charge de travail liée à la gestion des dossiers des groupements d'employeurs s'est par conséquent accrue.

G. E-commerce

La loi du 5 mars 2017 a complété l'article 36 de la loi du 16 mars 1971 afin d'autoriser la nuit les travaux pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.

Quel que soit la commission paritaire dont relève l'entreprise les activités de commerce électronique sont donc autorisées entre 20 heures et 6 heures.

En outre, a été adopté la loi programme du 25 décembre 2017 qui a également introduit en matière

aantal nieuwigheden heeft g'introduceerd. Deze wet versoepelt de procedure tot invoering van nachtarbeid in de onderneming voor het uitvoeren van e-commerce activiteiten. Daarnaast voert deze wet de mogelijkheid in om werknemers op zondag tewerk te stellen voor het uitvoeren van e-commerce activiteiten.

De Programmawet voert een definitieve en een tijdelijke versoepeling in van de procedure tot invoering van nachtarbeid.

De definitieve versoepeling bestaat erin dat een arbeidsregeling met nachtprestaties (prestaties tussen 24u en 5u) voortaan in de onderneming met een vakbondsafvaardiging kan worden ingevoerd door een 'gewone' collectieve arbeidsovereenkomst i.p.v. een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten met alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging.

De tijdelijke versoepeling bestaat erin dat de Programmawet tot 31 december 2019 de mogelijkheid creëert voor bepaalde e-commerce activiteiten om nachtarbeid in de onderneming in te voeren mits, al naar gelang de situatie, een aanpassing van het arbeidsreglement of het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst. Deze invoering van nachtarbeid kan, eens ingevoerd, in een latere fase worden bestendigd via een collectieve arbeidsovereenkomst.

De Programmawet laat vervolgens ook zondagsarbeid toe voor het uitvoeren van bepaalde e-commerce activiteiten via een aanpassing van het arbeidsreglement of het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst. Deze maatregel is tijdelijk van aard, met name tot 31 december 2019, maar kan, eens ingevoerd, in een latere fase worden bestendigd via collectieve arbeidsovereenkomst.

Het valt te verwachten dat heel wat ondernemingen van deze nieuwe mogelijkheden gebruik zullen maken om nachtarbeid of zondagsarbeid in te voeren en zich hierbij zullen beroepen op de diensten van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen om de nieuwe wettelijke maatregelen toe te lichten.

3. Nieuwigheden : wet van 25 december 2017, wet van 15 januari 2018 en wet van 26 maart 2018

A. Economische werkloosheid

De wet van 15 januari 2017 voert een nieuw artikel 30quinquies in de wet van 3 juli 1978 in. In die nieuwe bepaling specificeert de wetgever dat het beroep op de regeling van economische werkloosheid verboden is wanneer de werkgever aan derden het werk uitbesteedt dat had moeten worden verricht door de werknemers die in economische werkloosheid werden geplaatst.

d'économie électronique un certain nombre de nouveautés. Cette loi assouplit la procédure d'introduction du travail de nuit dans l'entreprise pour l'exécution des activités de commerce électronique. Par ailleurs, cette loi introduit la possibilité d'occuper des travailleurs le dimanche pour effectuer des activités de commerce électronique.

Cette loi-programme introduit un assouplissement définitif et un assouplissement temporaire dans la procédure d'introduction du travail de nuit.

L'assouplissement définitif consiste dans le fait qu'un régime de travail comportant des prestations de nuit (prestations entre 24h et 5h) dans une entreprise où il existe une délégation syndicale peut maintenant être introduit par une convention collective de travail "ordinaire" en lieu et place d'une convention collective de travail conclue avec toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale.

L'assouplissement temporaire permet d'introduire, jusqu'au 31 décembre 2019, pour certaines activités de commerce électronique, le travail de nuit dans l'entreprise suivant le cas, soit par une adaptation du règlement de travail, soit par la conclusion d'une convention collective de travail. Une fois introduit, le travail de nuit peut être poursuivi dans une phase ultérieure par le biais d'une convention collective de travail.

La loi-programme autorise également le travail du dimanche pour effectuer certaines activités de commerce électronique via une adaptation du règlement de travail ou une convention collective de travail. Cette mesure est de nature temporaire, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2019, mais peut, une fois introduite, être poursuivie ultérieurement par convention collective de travail.

Il est à prévoir que de nombreuses entreprises feront usage de ces nouvelles possibilités pour introduire le travail de nuit et le travail du dimanche et qu'elles feront appel à la Direction générale Relations individuelles du travail pour expliquer ces nouvelles mesures légales.

3. Nouveautés: loi du 25 décembre 2017, loi du 15 janvier et loi du 26 mars 2018.

A. Chômage économique

La loi du 15 janvier 2017 introduit un nouvel article 30quinquies dans la loi du 3 juillet 1978. Dans cette nouvelle disposition, le législateur spécifie que le recours à ce type de régime est interdit lorsque l'employeur sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs mis en chômage économique.

In geval van niet-naleving van dat verbod, is een sanctie voorzien. De werkgever zal gehouden zijn aan de werknemer zijn normale loon te betalen voor de dagen tijdens welke hij aan derden het werk heeft uitbesteed dat gewoonlijk werd verricht door deze werknemer.

B. Overuren in de sector van de HORECA

De wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk heeft de overurenreglementering in de sector van de horeca gewijzigd.

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk creëerde een systeem van vrijwillige overuren, waarbij een werknemer vrijwillig 100 overuren kan presteren per kalenderjaar, met een mogelijkheid om dit quotum op te trekken tot 360 uren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Deze overuren geven in principe recht op overloon.

De wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk trekt nu dit quotum van 100 uren automatisch op tot 360 uren voor de sector van de horeca, met andere woorden rechtstreeks op basis van de wet en dus zonder dat een collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gesloten. Voorwaarde is wel dat er gebruik wordt gemaakt van de zgn. witte kassa. Bovendien worden deze overuren vrijgesteld van de betaling van overloon.

Het valt te verwachten dat heel wat ondernemingen in de horeca gebruik zullen maken van deze nieuwe overurenreglementering. Gelet op de complexiteit van deze specifieke reglementering voor de sector van de horeca valt het te verwachten dat de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen hierover heel wat inlichtingen zal moeten verschaffen.

C. Aanpassing van de opzeggingstermijnen

De wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie heeft de opzeggingstermijnen gewijzigd in geval van opzegging door de werkgever tijdens het begin van de arbeidsrelatie.

Er wordt voorzien in een meer geleidelijke opbouw van de opzeggingstermijnen tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling. De nieuwe opzeggingstermijnen zijn van toepassing op opzeggingen die worden ter kennis gebracht vanaf 1 mei 2018.

D. Responsabiliseringsbijdrage deeltijdse arbeid

De programmawet van 22 december 1989 bevat een regeling inzake de voorrang voor deeltijdse

En cas de non-respect de cette interdiction, une sanction est prévue. L'employeur sera tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers le travail habituellement exécuté par ce travailleur.

B. Heures supplémentaires dans le secteur HORECA

La loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi a modifié la réglementation relative aux heures supplémentaires dans le secteur HORECA.

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a créé un système d'heures supplémentaires volontaires dans lequel un travailleur peut prester un quota de 100 heures supplémentaires par année civile avec une possibilité d'augmenter ce quota à 360 heures via une convention collective de travail. Ces heures supplémentaires donnent droit en principe à un sursalaire.

La loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi a augmenté automatiquement ce quota de 100 heures à 360 heures pour le secteur HORECA. En d'autres mots, cette augmentation a donc été réalisée directement sur la base de la loi sans qu'il faille conclure une convention collective de travail. Cette augmentation n'est applicable que pour autant que l'on fasse usage de la caisse blanche. En outre, ces heures supplémentaires ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.

Il y a lieu de penser que beaucoup d'entreprises du secteur HORECA utiliseront cette nouvelle réglementation sur les heures supplémentaires. Vu la complexité de cette nouvelle réglementation spécifique pour ce secteur, il est vraisemblable que la Direction générale des Relations individuelles du travail devra fournir des informations à ce sujet.

C. Modification des délais de préavis

La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale a modifié les délais de préavis dans les cas où le préavis est donné par l'employeur (licenciement) durant les six premiers mois de la relation de travail.

Il est prévu une évolution plus progressive des délais de préavis durant les 6 premiers mois de l'occupation du travailleur. Les nouveaux délais de préavis sont d'application aux délais de préavis qui sont notifiés à partir du 1er mai 2018.

D. Cotisation de responsabilisation

La loi-programme du 22 décembre 1989 contient une mesure relative à la priorité accordée aux travailleurs à

werknemers om een vacante dienstbetrekking bij hun werkgever te verkrijgen (art. 152-156).

Op grond hiervan kan de deeltijdse werknemer bij zijn werkgever een aanvraag indienen tot het bekomen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende, deeltijdse dienstbetrekking waardoor hij een nieuwe deeltijdse arbeidsreling met een hogere wekelijkse arbeidsduur verkrijgt. De werkgever dient op zijn beurt de deeltijdse werknemer die hiertoe een aanvraag indiende elke vacant verklaarde voltijdse of deeltijdse betrekking mee te delen die dezelfde functie betreft en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit (art. 153). Deze deeltijdse werknemer moet dergelijke dienstbetrekking ook bij voorrang verkrijgen (art. 154).

De termijnen, voorwaarden en nadere regelen waarin de werkgever deze mededelingen t.a.v. respectievelijk de werknemer en de RVA moet doen, dienen bij koninklijk besluit te worden bepaald (art. 156). Dit is tot op heden niet gebeurd.

De programmawet van 25 december 2017 heeft een responsabiliseringsbijdrage ingevoerd voor de werkgevers die voormelde verplichtingen (art. 153 en 154 van de programmawet van 22 december 1989) niet naleeft voor een deeltijdse werknemer met behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering geniet. Hiertoe werd een artikel 156/1 ingevoegd in de programmawet van 22 december 1989.

Deze regeling dient nu verder te worden uitgewerkt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in overleg met o.a. de RSZ. De Afdeling Individuele Arbeidsbetrekkingen zal daarbij instaan voor de uitwerking van de bepalingen inzake de voorrang (art. 152-156 van de programmawet van 22 december 1989). Naast de opmaak van een gedeelte van de regelgevende tekst en de verdere opvolging ervan, zal deze dienst tevens als expert moeten deelnemen aan interne en externe vergaderingen in dit kader.

4. Verloven

Een belangrijk deel van de bevoegdheden van de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen houdt verband met diverse verlofregelingen voor de werknemer. Het gaat hier om rechten die de werknemer ten aanzien van zijn werkgever kan inroepen om hetzij verlof te nemen hetzij om zijn overeengekomen arbeidsregeling tijdelijk aan te passen wanneer hij voldoet aan een aantal voorwaarden. Het gaat onder meer om vaderschaps- en geboorteverlof voor meemoeders, adoptieverlof, ouderschapsverlof, onthaalverlof, zorgverlof, palliatief verlof en de regeling van loopbaanonderbreking, hierbij inbegrepen het tijdskrediet en de regeling rond het klein verlet. Deze verlofregelingen zijn erop gericht een

temps partiel pour obtenir un emploi vacant auprès de leur employeur (articles 152 à 156).

Sur cette base, le travailleur à temps partiel peut introduire auprès de son employeur une demande pour obtenir un emploi à temps plein ou un autre emploi à temps partiel qui, presté seul ou à titre complémentaire, lui procure un régime de travail à temps partiel nouveau, avec une durée de travail hebdomadaire supérieure. L'employeur doit à son tour communiquer au travailleur à temps partiel qui a introduit une telle demande chaque emploi à temps plein ou à temps partiel déclaré vacant ayant trait à la même fonction et pour laquelle il possède les qualifications requises (article 153). Ce travailleur à temps partiel doit se voir attribuer par priorité un tel emploi (article 154).

Les délais, conditions et autres règles selon lesquelles l'employeur doit effectuer lesdites communications respectivement à l'égard du travailleur et de l'ONEM, doivent être déterminés par arrêté royal (article 156). Ce qui n'était pas arrivé à ce jour.

La loi programme du 25 décembre 2017 a introduit une cotisation de responsabilisation pour les employeurs qui ne se respectent pas ces obligations (art. 153 et 154 de la loi-programme du 22 décembre 1989) à l'égard d'un travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficie d'une allocation de garantie de revenus. A cet effet, un article 156/1 a été inséré dans la loi de programme du 22 décembre 1989.

Cette réglementation doit maintenant être développée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, en consultation avec, entre autres, l'Office national de sécurité sociale. La Division des relations individuelles de travail sera pour cela responsable de l'élaboration des dispositions relatives à la priorité (articles 152 à 156 de la loi-programme du 22 décembre 1989). En plus de la rédaction d'une partie du texte réglementaire et de son suivi ultérieur, ce service devra également participer en tant qu'expert aux réunions internes et externes dans ce contexte.

4. Congés

Une part importante des compétences de la Division des relations individuelles de travail concerne diverses dispositions en matière de congés pour le travailleur. Il s'agit ici des droits que le travailleur peut invoquer vis-à-vis de son employeur soit pour prendre un congé, soit pour adapter temporairement en conséquence son régime de travail lorsqu'il satisfait à un certain nombre de conditions. Il s'agit entre autres du congé de paternité et du congé de naissance pour les partenaires d'une mère lesbienne, du congé d'adoption, du congé parental, du congé d'accueil, du congé pour l'octroi de soins, du congé pour soins palliatifs et de la réglementation de l'interruption de la carrière professionnelle en ceci inclus le crédit temps, ainsi que

betere combinatie tot stand te brengen tussen gezin en arbeid of ruimer tussen arbeid en niet-arbeid. Op die manier wordt de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt bovendien ook gestimuleerd. De verlofregelingen spelen verder ook een rol in het debat over langer werken.

Ook de specifieke regeling van de bescherming van het moederschap behoort tot de bevoegdheid van deze directie.

Dit is eveneens het geval voor wat betreft de regeling van het politiek verlof voor werknemers uit de privésector. Ingevolge het Vlaams decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, dat vanaf 1 januari 2019 een nieuw orgaan opricht in de schoot van raad voor maatschappelijk welzijn (de zgn. bijzondere comités voor de sociale dienst) met naast de bestaande mandatarissen (raadsleden) ook nieuwe mandatarissen (niet-raadsleden), dient deze directie de regelgeving over het politiek verlof binnen de privé-sector (wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat en koninklijk besluit van 28 december 1976) aan te passen. Net als de gewone raadsleden dienen ook de niet-raadsleden die in de betrokken comités gaan zetelen, immers over een recht op politiek verlof te beschikken.

Het bevoegdheidspakket van de verlopen omvat een omvangrijke regelgeving die heel erg leeft op het terrein. Het betreft vooreerst de dag-dagelijkse taken in dit verband, met name het beantwoorden van steeds complexer wordende toepassings- en interpretatievragen gesteld door werknemers, werkgevers, sociaal secretariaten, parlementairen, sociale partners, RVA, enz.. Er kan in het bijzonder worden gedacht aan de problematiek van de (grenzen van de) federale bevoegdheid inzake verlopen waarover deze directie meer en meer wordt bevraagd. Voor het beantwoorden van dergelijke vragen wordt op regelmatige basis afgestemd met interne en externe partners (AD WEA van de FOD Werk, RVA, ...). Daarnaast wordt op constante wijze een beroep gedaan op deze dienst om na te denken over diverse aan te brengen wijzigingen in haar reglementeringen en om deze wijzigingen ook vorm te geven (uitwerking van wetgevende en/of reglementaire teksten). In dat kader dient deze directie de opvolging te verzekeren van de werkzaamheden gevoerd op Europees en internationaal niveau (IAO). Zo blijven de verschillende initiatieven tot verbetering van de "work-life-balance" die de afgelopen jaren werden gelanceerd verder op te volgen (zie ook punt 8).

la réglementation relative aux "petits chômages". Ces réglementations en matière de congé ont été établies afin de réaliser un meilleur équilibre entre la famille et le travail ou, plus généralement, entre période de travail et période hors travail. De cette manière, on stimule par ailleurs la participation des femmes au marché du travail. Les réglementations en matière de congés jouent également un rôle dans le débat sur l'allongement de la carrière.

Aussi la réglementation spécifique de la protection de la maternité relève de la compétence de cette direction.

La réglementation du congé politique pour les travailleurs occupés par le secteur privé y est également gérée. Cette direction doit adapter la réglementation relative au congé politique dans le secteur privé (loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique et arrêté royal du 28 décembre 1976) conformément au décret flamand sur l'administration locale du 22 décembre 2017 qui institue à partir du 1^{er} janvier 2019 un nouveau type d'organe dans le giron du Conseil de l'aide sociale (à savoir les comités spéciaux pour le service social) avec, à côté des mandataires existants (membres du conseil), des nouveaux mandataires (non-membres du conseil). Tout comme les membres ordinaires du conseil, il faut que les non-membres du conseil qui vont siéger au sein de ces comités puissent également avoir droit à un congé politique.

L'ensemble des compétences en matière de congés constitue un vaste ensemble qui suscite un vif intérêt auprès du public concerné. Cela concerne avant tout les tâches quotidiennes qui s'y rapportent, à savoir apporter des réponses aux questions d'interprétation et d'application, devenant toujours plus complexes, posées par les travailleurs, les employeurs, les secrétariats sociaux, les parlementaires, les partenaires sociaux, l'ONem, etc... En particulier, on peut penser à la problématique des (limites des) compétences fédérales quant aux congés, sur laquelle cette direction est de plus en plus souvent interrogée. Pour répondre à ce type de questions, il y a lieu de s'accorder régulièrement avec des partenaires internes et externes (DG Emploi et marché du travail du SPF Emploi, ONem, ...). En outre, ce service est constamment appelé à réfléchir sur diverses adaptations à apporter à ces réglementations et à donner forme à ces modifications (élaboration de textes législatifs, et/ou réglementaires). Dans ce dernier cadre, cette direction doit assurer le suivi des travaux menés au niveau européen et international (OIT). Il faut ainsi continuer à suivre les différentes initiatives qui ont été lancées ces dernières années pour améliorer le « work-life-balance » (voir aussi point 8).

Er blijft bovendien ook een ruime "werf" lopende. In hun rapport rond de algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels (NAR-rapport nr. 76 van 15 december 2009) verbinden de sociale partners er zich toe om concrete voorstellen te doen voor een vereenvoudiging en een grotere samenhang van de verschillende verloven. De vertegenwoordigers van de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen nemen deel aan de vergaderingen hieromtrent in de Nationale Arbeidsraad. De verschillende wijzigingsvoorstellen van de diverse verlofstelsels die nog zullen volgen zullen dan ook zonder twijfel moeten geanalyseerd worden en zullen desgevallend in regelgevende teksten moeten worden omgezet door deze dienst. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn voor het 1/10-ouderschapsverlof eens de betrokken wetgeving zal zijn aangepast en de uitbreiding van de notie 'kind met een handicap' inzake het adoptieverlof en het ouderschapsverlof. Ook in dat verband zal deze directie de nodige technische ondersteuning moeten geven. Daarnaast dienen bepaalde uitvoeringsbesluiten te worden afgestemd op de recente wijzigingen inzake de verloven (bv. het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en het koninklijk besluit van 10 april 2014 houdende toekenning van het recht op ouderschapsverlof en verlof voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid aan bepaalde werknemers).

5. Inspraakorganen en sociale verkiezingen

A. Sociale verkiezingen

A.1. Context

Tussen 9 en 22 mei 2016 vonden de 4-jaarlijkse sociale verkiezingen plaats voor de aanduiding van de werknemersvertegenwoordigers in de comités voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraden die opgericht worden in ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld respectievelijk 50 en 100 werknemers tewerkstellen.

Het betreft 6950 verkiezingsprocedures voor de oprichting van een CPBW en 3800 verkiezingsprocedures voor de oprichting van een OR.

De verkiezingsprocedure zelf is gespreid over een periode van 150 dagen met als eindpunt de eigenlijke verkiezingsdag, maar de sociale verkiezingen betekenen voor de administratie een 4-jarige cyclus van voorbereiding (analyse en publicatie van de resultaten, evaluatie van de afgelopen sociale verkiezingen, voorbereiding van de wettelijke teksten, ontwikkeling en

Par ailleurs, un vaste chantier reste en cours. Dans leur rapport concernant l'évaluation générale des systèmes de congés existants (rapport du CNT n° 76 du 15 décembre 2009), les partenaires sociaux s'engagent à formuler des propositions concrètes visant à une simplification et à une plus grande cohérence des différents types de congés. Les représentants de la Division de la réglementation des relations individuelles de travail prennent part aux réunions tenues à ce sujet au sein du Conseil national du Travail. Les différentes propositions de modifications des différents régimes de congés qui vont encore suivre devront sans aucun doute, faire l'objet d'une analyse qui débouchera, le cas échéant, sur une transposition en textes réglementaires qui sera effectuée par ce service. Ce sera le cas par exemple pour le congé parental 1/10ème une fois que la réglementation concernée sera adaptée ainsi que l'élargissement de la notion d' 'enfant avec un handicap' en matière de congé d'adoption et de congé parental. Cette direction devra également fournir le soutien technique nécessaire dans ce cadre. En outre, certains arrêtés d'exécution devront être harmonisés avec les modifications récentes concernant les congés (par exemple l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs et l'arrêté royal du 10 avril 2014 accordant le droit au congé parental et au congé pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade à certains travailleurs).

5. Organes de participation et élections sociales

A. Elections sociales

A.1. Contexte

Entre le 9 et le 22 mai 2016, comme tous les 4 ans, les élections sociales en vue de désigner les représentants des travailleurs au sein des comités pour la prévention et la protection au travail et des conseils d'entreprise ont eu lieu dans les entreprises dont le seuil de travailleurs atteignait en moyenne respectivement 50 ou 100 travailleurs au cours de l'année 2015.

Cela a concerné 6950 procédures électorales en vue de l'institution d'un CPPT et 3800 procédures électorales en vue de l'institution d'un CE.

Si la période électorale, à proprement parler, s'échelonne sur une période de 150 jours et la période des votes sur 13 jours, les élections sociales représentent pour l'administration, un cycle de 4 années (analyse et publication des résultats, évaluation des élections sociales échues, préparation des textes légaux, développement et tests des programmes informatiques, période électorale).

testen van de informaticaprogramma's, de verkiezingsperiode zelf).

In 2017 de activiteiten van de Cel Inspraakorganen erin een evaluatie van de sociale verkiezingen 2016 op te maken en het bestuderen van concrete verbeteringen van praktische aard (informatica-applicaties, brochures, administratieve ondersteuning, ...) die met het oog op de volgende sociale verkiezingen van het jaar 2020 geïmplementeerd kunnen worden.

In 2018 vervolgt de Cel haar haalbaarheidsstudie en de ontwikkeling van informaticatoepassingen. Daarnaast worden de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad geraadpleegd over de reglementaire aspecten en over de voorstellen tot digitaliseren van de verkiezingsprocedure om in het tweede kwartaal van 2018 in de mogelijkheid te zijn om de vereiste wettelijke bepalingen uit te werken. In dat opzicht leggen de parlementsverkiezingen die voor 2019 gepland zijn de naleving van een strikte timing op.

De organisatie van de verkiezingen betekent elke 4 jaar het voorbereiden en uitwerken van wettelijke en reglementaire bepalingen. Bovendien vereisen deze verkiezingen het opzetten van een administratieve ondersteuning van de verkiezingsprocedure alsook het ter beschikking stellen van een applicatie met behulp waarvan de werkgevers en de representatieve werknemersorganisaties hun statistische gegevens, hun kandidatenlijsten en hun resultaten van de verkiezingen kunnen communiceren.

Deze verschillende aspecten van de procedure sociale verkiezingen, namelijk het normatief kader, informatica en het praktisch aspect, zijn het onderwerp van een gedetailleerde geschreven evaluatie, opgemaakt door de Cel inspraakorganen na de sociale verkiezingen van 2016. Deze evaluatie dient als basis voor de voorbereiding van de sociale verkiezingen van 2020.

Om maximale steun te verwerven voor de voorstellen ingediend in het kader van de evaluatie die overgemaakt werd aan de NAR, heeft de Cel Inspraakorganen in de loop van het jaar 2017 en beging 2018 de leden van de Begeleidingscomité meerdere malen samengeroepen. Het Begeleidingscomité is een beperkt comité opgericht speciaal voor de sociale verkiezingen en samengesteld uit vertegenwoordigers van de sociale partners die ook in de NAR zetelen.

De evaluatie overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad op 2 mei 2018, via de Minister van Werk, omvat een nota bestaande uit meerdere onderdelen. De sociale verkiezingen van 2016 worden er geëvalueerd en er worden meerdere concrete voorstellen gedaan.

Deze nota werd begin mei 2018 overgemaakt. Het is nu aan de Nationale Arbeidsraad om bijeen te komen,

En 2017, les activités de la Cellule Organes de participation ont consisté en l'évaluation des élections sociales de l'année 2016 et en l'étude concrète des améliorations de nature plus pratique (applications informatiques, brochures, support administratif, ...) qui pourront être apportées en vue des prochaines élections sociales de l'année 2020.

En 2018, la Cellule poursuit l'étude de faisabilité et le développement des applications informatiques. En outre, elle consulte des partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail sur les aspects réglementaires et sur les propositions de digitalisation accrue de la procédure électorale afin d'être en mesure d'élaborer, au cours du second trimestre de l'année 2018, les dispositions légales requises. A ce propos, les élections législatives prévues pour 2019 imposent le respect d'un timing strict.

L'organisation des élections nécessite l'adoption, tous les 4 ans, de textes légaux et réglementaires. Par ailleurs, ces élections nécessitent la mise en place d'un accompagnement administratif de la procédure électorale ainsi que la mise à disposition d'une application informatique dans laquelle les employeurs et les organisations représentatives de travailleurs peuvent communiquer les données statistiques, les listes de candidats ainsi que les résultats de ces élections.

Ces différents aspects de la procédure des élections sociales, en l'occurrence les aspects normatifs, informatiques et pratiques ont fait l'objet, suite aux élections de 2016, d'une évaluation écrite détaillée de la part de la Cellule organes de participation. Cette évaluation sert de base à la préparation des élections sociales qui auront lieu en 2020.

Afin d'obtenir une adhésion maximale aux propositions émises dans le cadre de l'évaluation transmise au CNT, la Cellule Organes de participation a préalablement réuni, à plusieurs reprises au cours de l'année 2017 et début 2018, les membres du Comité d'accompagnement (= comité restreint élaboré spécifiquement pour les élections sociales et réunissant des représentants des partenaires sociaux présents au sein du CNT).

L'évaluation transmise au Conseil national du Travail ce 2 mai 2018, via le Ministre de l'Emploi, consiste en une note comprenant plusieurs volets. Une évaluation à proprement parler mais également des propositions concrètes d'amélioration pour 2020.

Cette note ayant été transmise au CNT début mai 2018, il appartient au Conseil national du travail de se réunir

zodat de sociale partners in de gelegenheid worden gesteld om een standpunt in te nemen en advies kunnen geven met betrekking tot de evaluatie en de verschillende voorstellen tot verbetering van de sociale verkiezingsprocedure. De Raad werd verzocht om zijn advies tegen de zomer van 2018 in te dienen.

Tijdens deze vergaderingen zullen de vertegenwoordigers van de Cel Inspraakorganen aanwezig zijn teneinde uitleg en juridisch advies te kunnen geven over de verschillende punten van de nota met inbegrip over de haalbaarheid van de voorstellen opgenomen in de evaluatie.

Ze zullen ook gevraagd worden om de voorstellen geformuleerd door de sociale partners zelf te onderzoeken en te beantwoorden.

Na afloop van deze vergaderingen zal de Nationale Arbeidsraad een advies geven die, zoals elke 4 jaar, omgezet zal moeten worden naar wetgevende teksten.

Het juridisch werk zal in september 2018 moeten aanvatten om de teksten uiterlijk begin januari 2019 te kunnen afhandelen. Het naderen van de parlamentsverkiezingen vereist dat de teksten klaar zijn vóór de periode van lopende zaken.

Het juridisch werk (uitwerken van teksten, de nota's, de vertaling van deze teksten, de antwoorden op verschillende vragen, ...) vormt een intense werklast voor de 2 juristen van de dienst.

Normatief kader

Om het verloop van de verkiezingsprocedure en de rechtszekerheid te verbeteren werden de wetgevende teksten die de procedure sociale verkiezingen regelen geëvalueerd. Het normatief kader van de sociale verkiezingen wordt namelijk elke 4 jaar aangepast en dus ook geëvalueerd op het einde van elke procedure.

De evaluatienota door de Minister van Werk neergelegd bij de Nationale Arbeidsraad bevat, aangaande de normatieve aspecten, voorstellen tot fundamentele aanpassingen, een evaluatie van de rechtspraak betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2016 maar ook voorstellen tot aanpassingen van meer punctuele aard om de bestaande bepalingen te verduidelijken.

Aangaande de sociale verkiezingen van 2020 zal een fundamenteel punt voorgelegd worden aan de sociale partners. Het betreft de gevolgen van de ontwikkelingen in het kader van de harmonisatie van het werknemersstatuut arbeiders/bedienden voor de procedure sociale verkiezingen.

Als het onderscheid tussen de verschillende werknemerscategorieën verdwijnt, zal de regelgeving fundamenteel aangepast moeten worden. De gevolgen zijn ook zeer ingrijpend op het vlak van de applicaties

afin que les partenaires sociaux aient l'occasion de se positionner et d'émettre un avis par rapport à l'évaluation et aux différentes propositions d'améliorations reprises dans la note. Il a été demandé au Conseil de remettre son avis avant l'été 2018.

Durant ces réunions, les représentants de la Cellule organes de participation seront présents afin de donner des explications et des avis juridiques sur les différents points de la note en ce compris sur la faisabilité des propositions émises dans l'évaluation.

Ils seront également amenés à étudier et répondre aux demandes qui seront formulées par les partenaires sociaux eux-mêmes.

Au terme de ces différentes réunions, le Conseil national du Travail émettra un avis qui, comme tous les quatre ans, devra être traduit dans des textes de loi.

Le travail législatif à proprement parler devra débuter dès le mois de septembre 2018 afin d'être en mesure de disposer des textes au plus tard début janvier 2019. En effet, l'approche des élections législatives impose d'être prêt avant la période d'affaires courantes.

Le travail législatif (élaboration des textes, des notes, la traduction de ces textes, réponses aux questions diverses, ...) constitue une charge de travail intense pour deux juristes du service.

Volet normatif

En vue d'améliorer le déroulement de la procédure électorale ainsi que la sécurité juridique, les textes légaux régissant les élections sociales de 2016 ont fait l'objet d'une évaluation. Le cadre normatif des élections sociales est en effet adapté et, par conséquent, évalué tous les quatre ans au terme de chaque procédure.

La note d'évaluation transmise par le Ministre de l'Emploi au Conseil national du Travail comprend, pour ses aspects normatifs, des propositions de modifications au fond, une évaluation de la jurisprudence relative aux élections sociales de l'année 2016 mais, également, des propositions de modifications plus ponctuelles destinées notamment à clarifier les dispositions en vigueur.

En vue des élections sociales de l'année 2020, une question fondamentale va être soumise aux partenaires sociaux. Il s'agit de savoir quelle sera l'incidence des évolutions en matière d'harmonisation des statuts ouvrier/employé sur la réglementation et, par conséquent, sur la procédure des élections sociales.

Si la distinction entre les différentes catégories de travailleurs disparaît, la réglementation devra être fondamentalement adaptée. Les implications seront également très sensibles sur tout le dispositif

en de publicaties van de FOD. De harmonisatie zal in het bijzonder betrekking hebben op: de vaststelling en de verdeling van het aantal mandaten, de voordracht van de kandidaten en het samenstellen van de stembureaus.

Praktisch en informatica-luik

Sinds de sociale verkiezingen van het jaar 2004 investeerde de cel Inspraakorganen steeds meer in de vereenvoudiging van de verkiezingsprocedure.

Elke 4-jarige sociale verkiezing wordt een stap verder gezet in deze vereenvoudiging. De inzet voor de sociale verkiezingen 2020 meervoudig en in de loop van het jaar 2018 worden volgende aspecten uitgewerkt:

:

- Het intern ontwikkelen van de webapplicatie (FOD Werkgelegenheid)

Er kon geen beroep meer gedaan worden op Uniway, het softwarebedrijf dat de webapplicatie voor de laatste 3 sociale verkiezingen heeft ontworpen. De applicatie wordt daarom intern bij de FOD Werkgelegenheid ontworpen. Deze beslissing om de webapplicatie te ontwikkelen bij de FOD Werkgelegenheid biedt de gelegenheid om deze in zijn geheel te herbekijken en herwerken.

In 2018 zal de informaticadienst in nauwe samenwerking met de Cel inspraakorganen deze nieuwe applicatie vorm geven.

Met het oog op meer gebruiksgemak voor de ondernemingen, zal er niet meer gewerkt worden met verschillende tabbladen binnen de webapplicatie. Tijdens de vorige edities van de sociale verkiezingen, diende de werkgever enerzijds een aantal informatie in te vullen voor de samenstelling van de statistische fiche, en anderzijds een aantal documenten op te laden ter informatie aan de vakorganisaties (X-60, X-35 en X) en de FOD (PV). Daarnaast kon hij in een apart tabblad kennis nemen van kandidatenlijsten. Uit de praktijk bleek, dat deze te volgen werkwijze vaak aanleiding gaf tot verwarring en vergetelheden. Bovendien was het hierbij niet steeds duidelijk op welk orgaan (OR of CPBW) de weergegeven informatie betrekking had.

Om hieraan te verhelpen zal voortaan gewerkt worden met invulschermen die chronologisch per fase in de procedure toegankelijk zijn (principe van de tijdslijn), zodat de ondernemingen overzichtelijk zien welke formaliteiten ze op elk ogenblik dienen te verrichten. In dit kader zullen bepaalde gegevens al vooraf ingevuld zijn, maximaal rekening houdend met het « only once »-principe. Bovendien zal duidelijker worden

informatique et les publications du SPF. L'harmonisation aura, notamment, une incidence sur les thèmes suivants: la détermination et la répartition du nombre de mandats, la présentation des candidats ainsi que la composition des bureaux électoraux.

Volet informatique et pratique

Depuis les élections sociales de l'année 2004, la cellule organes de participation s'est de plus en plus investie dans la simplification de la procédure électorale.

A chaque élection sociale – donc tous les 4 ans - un pas supplémentaire est franchi en vue de la simplification. Les enjeux pour les élections sociales de 2020 sont multiples. Dans ce cadre, les aspects suivants ont été traités au cours de l'année 2018 :

- Développement de l'application web en interne (SPF Emploi)

Désormais, il ne peut plus être fait appel à Uniway, l'entreprise de software qui a développé l'application web pour les 3 élections passées.. Pour cette raison, l'application est développée en interne par le SPF Emploi. Cette reprise du développement de l'application par le SPF Emploi constitue l'occasion de la revoir en profondeur.

En 2018, le service informatique va travailler en étroite collaboration avec la Cellule organes de participation afin de donner forme à cette nouvelle application.

En vue d'une plus grande facilité d'utilisation pour les entreprises, il ne sera plus fait usage d'onglets dans l'application web. Pour rappel, au cours des précédentes éditions des élections sociales, l'employeur devait fournir un certain nombre d'informations en vue, d'une part, de la constitution de la fiche statistique et, d'autre part, du téléchargement d'un certain nombre de documents destinés aux organisations représentatives de travailleur et de cadres (X-60, X- 35 et X) et le SPF (PV). En outre, il pouvait prendre connaissance des listes de candidats dans un onglet distinct. La pratique a montré que cette méthode entraînait souvent des confusions et des omissions. De plus, il n'était pas toujours clair à quel organe (CE ou CPPT) les informations fournies se rapportaient.

Afin de remédier à cette situation, on utilisera maintenant des écrans de saisie qui sont accessibles chronologiquement par phase dans la procédure (principe de la ligne du temps), afin que les entreprises aient, à tout moment, une vue claire des formalités à effectuer. Dans ce cadre, certaines données seront déjà pré-remplies, en tenant compte au maximum du principe "only once". En outre, il sera plus clairement

aangegeven op welk overlegorgaan de informatie betrekking heeft.

In het najaar van 2018 zal deze applicatie uitvoerig getest moeten worden door de Cel.

- Elektronisch ontvangen van de kandidatenlijsten

Voor de sociale verkiezingen van 2016 maakte enkel het ACV en het NCK gebruik van de mogelijkheid om kandidatenlijsten op te laden op de webapplicatie.

In 2018 werkt de FOD de mogelijkheden tot elektronisch indienen van de kandidatenlijsten, gericht aan de werkgever, verder uit, ten einde alle representatieve organisaties te laten overschakelen op het digitaal indienen van kandidatenlijsten.

- Opladen en invullen van modelformulieren

In het kader van de verkiezingsprocedure moeten de ondernemingen bepaalde informatie en beslissingen (X-60, X-35 en X) die ze aanplakken in de onderneming, ook communiceren naar de vakbonden.

Sinds de sociale verkiezingen van 2012 kunnen ze hiervoor gebruik maken van een systeem van upload van documenten binnen de webapplicatie zelf. Op die manier beschikken de ondernemingen over een unieke en beveiligde tool om hun mededelingen buiten hun onderneming te versturen (zowel naar de FOD als naar de representatieve werknemersorganisaties).

Deze tool verenigt gebruiksgemak, tijds winst, financiële besparingen en veiligheidswaarborgen in één enkel instrument.

Met het oog op de sociale verkiezingen 2020, zal in 2018 deze tool nog gebruiksvriendelijker gemaakt worden, met digitalisering van de modelformulieren.

Voortaan zal men de modelformulieren niet meer eerst moeten downloaden van de website, om ze daarna weer ingevuld op te laden webapplicatie. Wel zal men de wettelijk vereiste gegevens (stappen X-60, X-35 en X) onmiddellijk op de webapplicatie kunnen invullen, waarna ze vanop de webapplicatie door de ondernemingen gedownload kunnen worden (bv. om te kunnen aanplakken in de onderneming). De gegevens, voor zover de informatie al gekend is bij de FOD, vooraf ingevuld zijn (bv. administratieve gegevens) – cfr. « only once ».

Modelformulieren

indiqué à quel organe de concertation l'information se rapporte.

A l'automne 2018, cette application devra être testée de manière détaillée par la Cellule.

- Réception des listes de candidats par voie électronique

Lors des élections sociales de 2016, seules la CSC et la CNC ont fait usage de la possibilité de télécharger les listes de candidats sur l'application web.

En 2018, le SPF développe davantage les possibilités d'introduction électronique des listes de candidats destinées aux employeurs afin de permettre à toutes les organisations représentatives de travailleurs de basculer vers l'introduction électronique des listes de candidats.

- Téléchargement et remplissage des modèles de formulaires

Dans le cadre de la procédure électorale, les entreprises doivent également communiquer aux organisations représentatives de travailleurs les informations et décisions des jours X-60, X-35 et X qu'elles affichent dans l'entreprise.

Depuis les élections sociales de 2012, elles peuvent, pour ce faire, utiliser un système de téléchargement de documents sur l'application web elle-même. Cela leur permet de disposer d'un outil unique et sécurisé pour communiquer en externe (tant vers le SPF que vers les organisations représentatives de travailleurs).

Cet outil allie les avantages de la convivialité, du gain de temps, de la réduction des coûts et de la sécurité en un instrument unique.

En vue des élections sociales de 2020, cet outil sera rendu encore plus convivial grâce à la digitalisation des modèles de formulaires.

Désormais, il ne sera plus nécessaire de d'abord downloader les modèles de formulaires à partir du site web du SPF pour ensuite les compléter et enfin les télécharger sur l'application web. En effet, les données exigées par la loi (correspondant aux étapes X-60, X-35 et X) pourront être immédiatement complétées sur l'application web par les entreprises. Cette étape réalisée, les entreprises pourront alors les télécharger à partir de l'application (par exemple afin de les afficher dans l'entreprise). Enfin, si l'information à compléter est déjà connue du SPF (par ex. une information administrative), elle sera déjà pré-complétée dans le document cfr « Only once ».

Modèles de formulaires

Tijdens de SV 2016 hadden de personen verantwoordelijk voor de organisatie van de sociale verkiezingen in de ondernemingen de mogelijkheid om documenten te downloaden van de website van de FOD Werk. Eens ingevuld, konden deze documenten worden gebruikt voor de mededeling binnen en buiten (de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties en, desgevallend, de FOD Werk) de onderneming. Concreet betroffen deze mededelingen de basisinformatie op dag X – 60, de beslissingen te nemen door de werkgever op dag X-35, het bericht op dag X, alsook de modelproces-verbalen van de verkiezingen.

De gestandaardiseerde formulieren bieden de garantie dat de juiste informatie aan de correcte bestemmingen meegedeeld wordt. De aangeboden documenten vergemakkelijken de taak van de organisatie van de sociale verkiezingen en verminderen de kosten voor de ondernemingen (gratis ter beschikking). Dit draagt bij aan een efficiënter verloop van de verkiezingsprocedure en beperkt het aantal disputen.

Met het oog op de sociale verkiezingen van 2020, zal de Cel Inspraakorganen in 2018 een aantal bijkomende modelformulieren ontwikkelen, die de verplichtingen van de werkgevers en de vakorganisaties vergemakkelijken. Bestaande modelformulieren worden ook waar nodig aangepast of verwijnd, met het oog op meer duidelijkheid. Specifiek met betrekking tot de informatie die de werkgever op dag X-60 en X-35 dient mee te geven over de samenstelling van de TBE, worden de modelformulieren transparanter en concreter geformuleerd (aanduiding samenstelling TBE via ondernemings- en vestigingsnummers KBO-databank), en wordt het « only once »- principe hier maximaal toegepast.

De modelformulieren betreffen zowel verplicht te gebruiken documenten, als facultatieve modellen die nuttig kunnen zijn bij de organisatie van de sociale verkiezingen (bv. model oproepingsbrief, model oproeping stemming per brief...). Bepaalde van deze documenten dienen te worden aangeplakt in de onderneming (bv. samenstelling stembureaus...) en andere dienen bovendien te worden opgeladen of rechtstreeks ingebracht in de webapplicatie (kiezerslijsten...).

A.2. Informeren van het publiek

Naast het opstellen van wetgevende teksten en het ontwikkelen van applicaties, is de Cel ook verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van een aantal didactische hulpmiddelen aan de verschillende

Au cours des ES 2016, les personnes responsables pour l'organisation des élections sociales dans les entreprises ont eu la possibilité de télécharger des documents à partir du site web du SPF Emploi. Une fois complétés, ces documents pouvaient être utilisés pour la communication interne et externe (organisations représentatives de travailleurs et de cadres et, le cas échéant, SPF Emploi) à l'entreprise. Concrètement, ces communications concernaient les informations de base du jour X-60, les décisions prises par l'employeur au plus tard au jour X-35, l'avis du jour X, ainsi que les modèles de procès-verbaux des élections.

Les formulaires standardisés garantissent que les informations correctes sont communiquées aux destinataires appropriés. Les documents proposés facilitent l'organisation des élections sociales et réduisent les coûts pour les entreprises (mise à disposition gratuite). Cela contribue à une procédure de déroulement des élections plus efficace et limite le nombre de différends.

En vue des élections sociales de 2020, la Cellule Organes de participation développera en 2018 un certain nombre de modèles de formulaires supplémentaires, qui rendent plus aisées les obligations des employeurs et des organisations syndicales. Les modèles de formulaires existants seront également modifiés ou affinés au besoin, dans un souci de clarté. Plus précisément en ce qui concerne les informations que l'employeur doit donner au jour X-60 et X-35 sur la composition de l'UTE, les modèles de formulaires seront établis de manière plus transparente et concrète (indication de la composition de l'UTE via les numéros d'entreprise et d'unités d'établissement issus de la banque de données BCE). Il sera également tenu compte de la manière dont le principe « only once » peut être appliqué.

Les modèles de formulaires comprennent aussi bien les documents dont l'utilisation est obligatoire que des modèles dont l'utilisation est facultative et qui peuvent être utiles dans l'organisation des élections sociales (par ex. modèle de lettre de convocation, modèle de lettre en cas de vote par correspondance ...). Certains de ces documents devront être affichés dans l'entreprise (par ex. la composition des bureaux de vote...), d'autres doivent également être téléchargés ou remplis directement dans l'application Web (par ex. listes électorales ...).

A.2. Information du public

Indépendamment de la rédaction des textes légaux et du développement des applications informatiques, la Cellule est également chargée de mettre à disposition des parties intéressées (employeurs, syndicats,

belanghebbende partijen (werkgever, vakbonden, werknemers). Zo zal de brochure "Sociale Verkiezingen" in de loop van 2018 aangepast worden aan de verwachte wettelijke en IT-ontwikkelingen.

In de tweede helft van 2018 zal gestart worden met de analyse van de website specifiek gewijd aan de sociale verkiezingen. Dit zal gepaard gaan met vergaderingen met de Afdeling van de Communicatie van de FOD. De aanpassing en wijziging van de website zou afgewerkt moeten zijn tegen september 2019.

A.3. Sociale verkiezingen bij de Belgische Spoorwegen

Onafhankelijk van alles wat hierboven is vermeld, zijn de werknemers van de Cel Inspraakorganen geraadpleegd en nauw betrokken bij de voorbereiding van de sociale verkiezingen, die voor de eerste maal georganiseerd zullen worden bij de Belgische Spoorwegen (namelijk de 3 ondernemingen: HR Rail, de NMBS en infrabel) in december 2018.

Krachtens een wet van 2016 zullen de Belgische spoorwegen sociale verkiezingen moeten organiseren om werknemersvertegenwoordigers te verkiezen voor hun verschillende adviescomités.

Het is een wetgeving specifiek voor de spoorwegen die de organisatie van hun sociale verkiezingen regelt. Niettemin, aangezien deze specifieke wetgeving grotendeels geïnspireerd is op de wet sociale verkiezingen die van kracht is in de particuliere sector, zijn de medewerkers van de Cel sinds 2017 regelmatig geraadpleegd om hun ervaringen te delen en gevraagd om deel te nemen aan voorbereidende vergaderingen die plaatsvinden binnen de Belgische spoorwegen.

B. Inspraakorganen en de bestrijding van de loonkloof

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft als hoofddoel om van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een thema van sociaal overleg te maken zowel op het niveau van de sectoren als op het niveau van de ondernemingen.

Om dit doel te bereiken in de onderneming legt de wet in het bijzonder het opdelen van nieuwe rubrieken van de sociale balans volgens geslacht op, alsook de verplichting voor iedere werkgever die meer dan 50 werknemers tewerkstelt tot het om de twee jaar maken van een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming.

Sinds haar inwerkingtreding werd de wet bekritiseerd omwille van juridische en praktische moeilijkheden die zij teweeg bracht. Bijgevolg werd zij gewijzigd bij de wet

travailleurs), une série d'outils didactiques. C'est ainsi qu'en 2018, la brochure "élections sociales" devra être adaptée au regard des évolutions légales et informatiques prévues.

Au second semestre 2018, l'étude du site web spécifiquement consacré aux élections sociales devra être entamée. Cela impliquera des réunions avec la Direction de la communication du SPF. L'amélioration du site web devra être concrétisée pour septembre 2019.

A.3. Elections sociales aux Chemins de fer

Indépendamment de tout ce qui vient d'être évoqué ci-dessus, les collaborateurs de la cellule Organes de participation sont étroitement consultés et impliqués dans la préparation des élections sociales qui, pour la première fois, seront organisées au sein des Chemins de fer belge (à savoir les 3 sociétés : HR Rail, la SNCB et Infrabel) en décembre 2018.

En vertu d'une loi de 2016, les chemins de fer belges devront organiser des élections sociales afin d'élire les représentants des travailleurs de leurs différents comités consultatifs.

C'est une législation propre aux Chemins de fer qui régit l'organisation des élections sociales. Néanmoins, dès lors que cette législation spécifique est largement inspirée de la loi relative aux élections sociales en vigueur dans le secteur privé, les collaborateurs de la cellule sont, depuis l'année 2017, régulièrement consultés pour partager leur expérience et sollicités afin de participer aux réunions préparatoires qui se déroulent au sein des chemins de fer belge.

B. Organes de participation et la lutte contre l'écart salarial

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a pour objectif principal de faire de l'écart salarial entre les hommes et les femmes un thème de la concertation sociale tant au niveau des secteurs qu'au niveau des entreprises.

Plus particulièrement, pour atteindre cet objectif au sein de l'entreprise, la loi impose la ventilation par sexe de nouvelles rubriques du bilan social ainsi que l'obligation pour tout employeur de plus de 50 travailleurs de dresser tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de son entreprise.

Dès son entrée en vigueur, la loi a été critiquée pour les difficultés juridiques et pratiques qu'elle engendrait et a dès lors été modifiée par une loi du 12 juillet 2013

van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Wat betreft de onderneming, is de bedoeling van de wet om te bepalen of het bezoldigingsbeleid genderneutraal is, en, indien dat niet het geval is, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

Deze analyse van de bezoldigungsstructuur is het voorwerp van een verslag dat moet worden toegezonden aan de Ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de leden van de vakbondsafvaardiging. De wet bepaalt de inlichtingen die moeten worden vermeld op dit analyseverslag en de parameters volgens dewelke deze inlichtingen moeten worden ingedeeld. Een koninklijk besluit was evenwel vereist om de nadere regelen te bepalen volgens dewelke de werkgever deze inlichtingen moet verstrekken aan de Ondernemingsraad en een ministerieel besluit moest het type formulier bepalen dat door de werkgever moet gebruikt worden om deze inlichtingen te verstrekken. Om deze uitvoeringsbesluiten uit te werken, dienden de gemeenschappelijke delers voor alle ondernemingen ongeacht hun activiteitssector te worden bepaald, teneinde de ingewonnen informatie te standaardiseren en een modelformulier uit te werken aangepast aan de realiteit van elke onderneming.

Op 25 april 2014 werd het koninklijk besluit betreffende het analyseverslag van de bezoldigungsstructuur van de werknemers en het ministerieel besluit tot vaststelling van de modelformulieren die als basis moeten dienen voor het analyseverslag van de bezoldigungsstructuur van de werknemers gepubliceerd. Dienvolgens heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen een toelichting op de website uitgewerkt en de formulieren on line gezet. Zij werkte ook mee aan een colloquium met betrekking tot de loonkloof.

Ook in de toekomst ziet de Algemene Directie Arbeidsbetrekkingen toe op de opvolging van deze reglementering, en staat zij ter beschikking voor interpretatievragen omtrent het analyseverslag van de bezoldigungsstructuur van de werknemers. Zij maakt ook deel uit van een "Taskforce Loonkloof" samengesteld uit medewerkers van de FOD Werkgelegenheid, arbeid en Sociaal Overleg en het Instituut voor gelijkheid Man/Vrouw. Deze werkgroep komt op regelmatige tijdstippen samen ter evaluatie van de regelgeving en reflectie over de praktijktoepassing. Met het oog op deze evaluatie volgt de Algemene Directie Arbeidsbetrekkingen de pijnpunten van de regelgeving strikt op, zodat deze ten gepaste tijde kunnen worden gemeld, en zo nodig aangepast. Desgevallend, en volgens de instructies van de

portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

En ce qui concerne l'entreprise, l'objectif de la loi est de déterminer si la politique de rémunération est neutre sur le plan du genre, et si tel n'est pas le cas, d'engager une concertation avec la délégation du personnel en vue d'y arriver.

Cette analyse de la structure de la rémunération fait l'objet d'un rapport qui doit être transmis au Conseil d'entreprise et à défaut, aux membres de la délégation syndicale. La loi fixe les informations qui doivent figurer dans ce rapport d'analyse et les paramètres suivant lesquels ces informations doivent être réparties. Un arrêté royal est toutefois nécessaire pour fixer les modalités selon lesquelles l'employeur doit transmettre ces informations au Conseil d'entreprise et un arrêté ministériel doit, quant à lui fixer le formulaire type qui devra être utilisé par l'employeur pour transmettre ces informations. Pour élaborer ces arrêtés d'exécution, il a fallu trouver les dénominateurs communs à toutes les entreprises, quel que soit le secteur d'activité, de manière à standardiser les informations récoltées et établir un formulaire type qui s'adapte à la réalité de chaque entreprise.

Le 25 avril 2014 l'arrêté royal relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs et l'arrêté ministériel fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs ont été publiés. Par conséquent, la Direction générale Relations individuelles du travail a élaboré un texte explicatif sur le site web et mis en ligne des formulaires. Elle a aussi collaboré à un colloque sur l'écart salarial.

De plus, dans l'avenir, la Direction générale Relations individuelles du travail continuera à suivre cette réglementation, et se tiendra à disposition pour les questions d'interprétation relatives au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs. Elle fait partie aussi de la « Taskforce écart salarial » composée de collaborateurs du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et de l'institut pour l'égalité homme/femme. Ce groupe de travail se réunit régulièrement afin de procéder à l'évaluation de la réglementation et à une réflexion sur la mise en pratique de celle-ci. dans le but de cette évaluation, le Direction générale Relations individuelles du travail suit rigoureusement les points sensibles de la réglementation afin que ceux-ci puissent être notifiés en temps utiles et si nécessaire, adaptés. Le cas

Beleidscel, zal de AD IAB dan ook meewerken aan nodige wijzigingen in de reglementering.

6. Voorstel van richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op 21 december 2017 heeft de Europese Commissie een voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden geformuleerd.

Het voorstel van richtlijn heeft tot doel richtlijn 91/533 te herzien met het oog op de aanpassing van het bestaande regelgevend kader aan de evoluties op de arbeidsmarkt. Het voorstel heeft tot doel om meer transparantie te brengen in de arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers en nieuwe concrete rechten vast te leggen die toelaten de voorzienbaarheid en de zekerheid van de arbeidsvoorwaarden te verbeteren, in het bijzonder voor degenen met een atypische of precare job.

Wat de inhoud betreft, geeft het voorstel een definitie van het begrip "werknemer", gebaseerd op de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, in plaats van een verwijzing naar de nationale definities. De definitie heeft tot gevolg dat het toepassingsgebied van de richtlijn wordt uitgebreid en viseert zowel de werknemers tewerkgesteld in de privésector als de publieke sector.

Het voorstel van richtlijn vult ook de lijst aan van informatie die moet worden gegeven aan de werknemer en actualiseert de wijze waarop deze informatie kan worden gegeven. In dat kader verkort het voorstel in grote mate de termijn waarin deze informatie moet worden gegeven: het doel is namelijk dat de informatie betreffende de arbeidsvoorwaarden aan de werknemer zou worden bezorgd vanaf de eerste dag van de tewerkstelling in plaats van de actuele termijn van 2 maanden.

Voor de werknemers die naar het buitenland worden gestuurd, met inbegrip van de gedetacheerde werknemers, moet aanvullende informatie worden bezorgd als de zending langer duurt dan 4 opeenvolgende weken.

Daarenboven introduceert het voorstel nieuwe materiële rechten, met name met betrekking tot de proefperiode (die zou moeten worden beperkt tot zes maanden), een verbod om een exclusiviteitsclausule op te leggen, het principe van de kosteloosheid van verplichte opleidingen, het recht om te beschikken over een meer voorzienbaar uurrooster, en ten slotte, het recht om een stabielere vorm van tewerkstelling te vragen en om een schriftelijk en gemotiveerd antwoord hierop te krijgen van de werkgever.

échéant, et suivant les instructions de la Cellule stratégique, la DG RIT collaborera aussi aux modifications nécessaires dans la réglementation.

6. Proposition de directive relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles

Le 21 décembre 2017 la Commission européenne a formulé une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

La proposition de directive vise à réviser la directive 91/533 afin d'adapter le cadre normatif existant aux évolutions du marché du travail. La proposition vise spécifiquement à rendre plus transparentes les conditions de travail pour tous les travailleurs et à définir de nouveaux droits concrets permettant d'améliorer la prévisibilité et la sécurité des conditions de travail, en particulier pour ceux qui occupent un emploi atypique ou précaire.

En termes de contenu, la proposition donne une définition de la notion de « travailleur », fondée sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, en lieu et place d'une référence aux définitions nationales. La définition proposée a notamment pour effet d'élargir le champ d'application de la directive et vise tant les travailleurs occupés dans le secteur privé que le secteur public.

La proposition de directive complète également la liste des informations à fournir au travailleur et actualise les modes de transmission de ces informations. Dans ce cadre, elle raccourcit fortement le délai dans lequel ces informations doivent être transmises : l'objectif est que les informations relatives aux conditions de travail soient transmises au travailleur dès le premier jour de la mise au travail au lieu du délai actuel de 2 mois.

Pour les travailleurs expatriés, en ce compris les travailleurs détachés, des informations complémentaires doivent être transmises si la mission est supérieure à 4 semaines consécutives.

Par ailleurs, la proposition introduit de nouveaux droits matériels, notamment concernant la période d'essai (qui devrait être limitée à 6 mois), l'interdiction d'imposer une clause d'exclusivité, le principe de la gratuité des formations obligatoires, le droit de bénéficier d'un horaire de travail plus prévisible, et enfin, le droit de demander une forme de travail plus stable et de recevoir une réponse motivée par écrit de la part de l'employeur.

Tot slot legt het voorstel aan de lidstaten de verplichting op om te voorzien in burgerlijke, strafrechtelijke en administratieve sancties.

In de voorbereidende fase van de onderhandelingen op het Europese niveau heeft de Minister van Werk reeds het advies gevraagd van de sociale partners verenigd in de Nationale Arbeidsraad omtrent dit voorstel.

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zal bijgevolg in het kader van dit voorstel zijn expertise ter beschikking moeten stellen en zal moeten participeren aan de vele werkgroepen over dit voorstel, dit zowel op het Europese niveau als op nationaal niveau binnen de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

7. Richtlijn 2016/943 betreffende de bescherming van de bedrijfsgeheimen

Op 8 juni 2016 hebben het Europees Parlement en de Raad de richtlijn 2016/943 betreffende de bescherming van niet-openbaar gemaakte knowhow en bedrijfsinformatie (bedrijfsgeheimen) tegen het onrechtmatig verkrijgen, gebruiken en openbaar maken daarvan, aangenomen. Bedrijfsgeheimen omvatten de know-how van een onderneming, de fabrieks- of zakengeheimen of bepaalde andere informatie van een onderneming. Deze geheimen kunnen een grote economische waarde hebben en kunnen heel belangrijk zijn voor zowel de innovatie en voor het concurrentievermogen van bedrijven als intellectuele eigendomsrechten. Door fenomenen zoals globalisatie, een toenemende uitbesteding, langere toeleveringsketens en gebruik van ICT enz., is er een toename in het onrechtmatig gebruik van bedrijfsgeheimen. Dit zorgt ervoor dat de nood aan een goede rechtsbescherming ervan zich steeds sterker laat voelen. Door de verschillen in de rechtsbescherming van bedrijfsgeheimen in de lidstaten, genieten bedrijfsgeheimen echter niet dezelfde mate van bescherming in de Europese Unie. Dit leidt tot een versnippering van de interne markt op dit gebied. Een harmonisatie van de bepalingen betreffende de bescherming van bedrijfsgeheimen op Europees niveau was dan ook nodig, teneinde eenzelfde niveau van bescherming te voorzien in de hele Europese Unie.

8. Voorstel van richtlijn over de work life balance

Waar de Commissie oorspronkelijk de richtlijn over het moederschapsverlof wou wijzigen, heeft zij in juli 2015 een bredere aanpak aangekondigd, gericht op alle werkende ouders en zorgenden. In april 2017 heeft de Commissie uiteindelijk een pakket aan maatregelen gepubliceerd die zij concreet wenst te realiseren. Naast een Europese sokkel van sociale rechten, bevat dit

Enfin, la proposition impose aux Etats de prévoir des sanctions civiles, pénales et administratives.

A l'occasion de la phase préparatoire des négociations au niveau européen, le Ministre de l'Emploi a déjà sollicité l'avis des partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail quant à cette proposition de directive.

Dans ce contexte, la Direction générale des Relations individuelles du Travail devra donc mettre son expertise à disposition et devra participer aux nombreux groupes de travail qui traiteront de la proposition, ceci tant au niveau européen qu'au niveau national dans le cadre du Conseil national du Travail.

7. Directive 2016/943 sur la protection des secrets d'affaires

Le 8 juin 2016, le Parlement européen et le Conseil ont adopté la directive 2016/943 sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués (secrets d'affaires) contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation illicites. Les secrets d'affaires comprennent les savoir-faire d'une entreprise, les secrets de fabrication ou d'affaires ou certaines des informations qu'elle détient. Ces secrets peuvent avoir une grande valeur économique et peuvent être très importants pour l'innovation et pour la compétitivité des entreprises en général que les droits de propriété intellectuelle. Un certain nombre de facteurs comme la mondialisation, l'externalisation, l'allongement des chaînes d'approvisionnement, l'utilisation accrue des technologies de l'information et des communications, etc. tend à faire augmenter le risque d'appropriation illicite de secrets d'affaires. Cela a pour conséquence que le besoin de les protéger juridiquement se fait de plus en plus sentir. Les différences existant entre États membres en matière de protection juridique des secrets d'affaires impliquent que ceux-ci ne bénéficient pas d'un niveau de protection équivalent dans toute l'Union, ce qui entraîne une fragmentation du marché intérieur dans ce domaine. Une harmonisation des dispositions relatives à la protection des secrets d'affaires au niveau européen était dès lors nécessaire, afin de prévoir un même niveau de protection dans l'ensemble de l'Union européenne.

8. Proposition de directive work life balance

Alors qu'à l'origine, la Commission avait voulu modifier la directive relative au congé de maternité, elle a annoncé, en juillet 2015, vouloir suivre une approche plus large, orientée vers tous les parents qui travaillent et les aidants. En avril 2017 la Commission a publié finalement un paquet de mesures qu'elle souhaite réaliser concrètement. A côté du socle européen des

pakket ook een reeks van begeleidende maatregelen waaronder een voorstel van richtlijn met betrekking tot de work life balance voor ouders en zorgverleners. Naast een vaderschapsverlof van 10 dagen en een specifiek zorgverlof van 5 dagen beoogt dit voorstel van richtlijn ook een herziening van de huidige Europese regelgeving over ouderschapsverlof (herziening van de richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG). Naast de verlopen in strikte zin, kent het voorstel van richtlijn aan werknemers met familiale verantwoordelijkheden het recht toe om aan hun werkgever een flexibele werkregelingen aan te vragen (vermindering van de arbeidsduur, flexibel werkrooster en flexibiliteit met betrekking tot de plaats van het werk). Het betrokken voorstel voorziet ook een bescherming van de werknemer die zijn recht op verlof of zijn recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, uitoefent of heeft uitgeoefend.

Met dit voorstel van richtlijn over de work life balance wil de Commissie het probleem van de ondervetegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt aanpakken. Een van de middelen voor de realisatie van dit doel bestaat er dan ook in om een adequate vergoeding te voorzien voor sommige van de door het voorstel geregelde verlopen.

De algemene Directie van de individuele arbeidsbetrekkingen werd aangeduid als pilootdepartement voor de opvolging van de werkzaamheden bij dit voorstel van richtlijn. In dat verband dient zij de vergaderingen van de Groep Sociale Vraagstukken binnen de Raad van de Europese Unie te volgen. Hiertoe dienen er systematisch juridisch-technische nota's en samenvattende tabellen te worden opgemaakt voor de beleidscel. Daarnaast moet er tevens noodzakelijke technische ondersteuning worden gegeven aan de permanente vertegenwoordiging, in het bijzonder met betrekking tot de tekstvoorstellen van andere lidstaten en/of het Voorzitterschap. Hierbij dient ook geregeld te worden afgestemd met andere departementen zoals de sociale zekerheid of het openbaar ambt en moeten er coördinatievergaderingen op de FOD Buitenlandse zaken worden bijgewoond,

Zoals elk voorstel van richtlijn, evolueert de betrokken aangelegenheid mogelijkerwijze tot een consensus en mondt deze uit in een tekst waarin de verschillende wensen van de verschillende lidstaten weerspiegeld zijn.

9. Voorstel van een richtlijn over de bescherming van klokkenluiders

Op 23 april 2018 heeft de Europese Commissie een voorstel van richtlijn van het Europees Parlement en de

droits sociaux, ce paquet contient aussi une série de mesures d'accompagnement parmi lesquelles une proposition de directive relative au work life balance pour les parents et dispensateurs de soins. Outre un congé de paternité de 10 jours et un congé spécifique pour soins de 5 jours, cette proposition de directive envisage également de réviser l'actuelle réglementation Européenne relative au congé parental (révision de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE). A côté des congés stricto sensu, la proposition de Directive prévoit encore d'intégrer pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, le droit de demander des formules souples de travail (réduction du temps de travail, horaire de travail flexible et flexibilité concernant le lieu de travail) ainsi qu'une protection du travailleur qui exerce ou a exercé son droit au congé ou aux formules souples de travail.

En déposant sur la table la proposition de directive sur le work life balance, la Commission souhaite remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail. Un des enjeux de la réalisation de cet objectif est dès lors de pouvoir fixer un seuil de rémunération suffisant pour certains de ces congés.

La Direction générale des Relations individuelles de travail a été désignée comme département pilote pour assurer le suivi des travaux de cette proposition de directive. A ce titre, elle est notamment amenée à suivre les réunions du Groupe des questions sociales organisées au sein du Conseil de l'Union européenne. Pour ce faire, il y a lieu de préparer des notes juridiques et des tableaux de synthèse à destination de la cellule stratégique, d'apporter le soutien technique nécessaire à la représentation permanente en suggérant des réactions aux propositions d'amendement émanant des autres Etats membres et/ ou de la Présidence, de prendre d'éventuels contacts avec d'autres départements comme la sécurité sociale ou la fonction publique, de participer aux réunions de coordination organisées par le service public fédéral des Affaires étrangères, ...

Comme toute proposition de Directive, la matière évolue vers un éventuel consensus et génère dès lors une prolifération de textes relayant les suggestions d'amendements des différents Etats membres.

9. Proposition de directive concernant la protection des lanceurs d'alerte

Le 23 avril 2018, la Commission européenne a formulé une proposition de directive du Parlement européen et

Raad geformuleerd betreffende de bescherming van klokkenluiders in de EU. Het voorstel waarborgt klokkenluiders die inbreuken op het EU-recht melden, een hoog niveau van bescherming. De nieuwe wetgeving creëert veilige kanalen om mistoestanden te melden, zowel binnen een organisatie als aan publieke autoriteiten. Het voorstel zal klokkenluiders ook beschermen tegen ontslag, demotie en andere vormen van vergelding.

Een eerste voorbereidende werkgroep werd reeds georganiseerd. Het valt te verwachten dat er een beroep zal worden gedaan op de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen om mee te werken aan de omzetting van het arbeidsrechtelijke luik van dit voorstel.

10. Aard van de arbeidsrelaties

De programmawet (I) van 27 december 2006 bevat een titel XIII (Art. 328 tot 343) over de "Aard van de arbeidsrelaties". Deze wetgeving heeft tot doel te strijden tegen fenomenen van sociale fraude. Verschillende middelen werden gecreëerd om te bepalen of een arbeidsrelatie wordt uitgeoefend onder het statuut van werknemer of zelfstandige:

De wet somt ten eerste een aantal algemene criteria op (vrijheid van organisatie van het werk, mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen, ...). Deze algemene criteria kunnen worden aangevuld door specifieke criteria eigen aan één of meerdere sectoren of beroepen. Deze specifieke criteria worden vastgelegd bij koninklijk besluit. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zorgt voor de voorbereiding en de opvolging van deze koninklijke besluiten in geval van een vraag van de betrokken sectoren.

De wet stelt vervolgens een mechanisme in van een weerlegbaar vermoeden in vier economische sectoren (werken in onroerende staat, vervoer, schoonmaak en bewaking). De wet geeft aan de Koning de bevoegdheid om de economische sectoren die geviseerd worden door het mechanisme, uit te breiden en om de wettelijke criteria in de betrokken sectoren te wijzigen of te vervangen. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zorgt voor de voorbereiding en de opvolging van deze koninklijke besluiten in geval van een vraag van de betrokken sectoren. In 2013 werden 6 koninklijke besluiten aangenomen.

De wet stelt vervolgens een administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie in. Deze commissie is samengesteld uit een Franstalige en Nederlandstalige kamer, en is bevoegd om beslissingen te nemen met

du Conseil concernant la protection des lanceurs d'alerte dans l'UE. La proposition garantit un niveau élevé de protection des lanceurs d'alerte qui signalent des violations du droit de l'UE. Cette nouvelle législation instaure des canaux sûrs permettant les signalements tant au sein d'une organisation qu'auprès des pouvoirs publics. La proposition protégera aussi les lanceurs d'alerte contre le licenciement, la rétrogradation et d'autres formes de représailles.

Un premier groupe de travail préparatoire a déjà été organisé. Il faut s'attendre à ce qu'il soit fait appel à la Direction générale Relations individuelles du travail afin de collaborer à la transposition du volet droit du travail de cette proposition de directive.

10. Nature de la relation de travail

La loi programme (I) du 27 décembre 2006 contient un titre XIII (Art. 328 à 343) sur la "Nature des relations de travail". Cette législation vise à lutter contre les phénomènes de fraude sociale. Divers outils sont créés afin de déterminer si une relation de travail s'exerce sous statut de travailleur salarié ou indépendant:

La loi énumère d'abord des critères généraux (liberté d'organisation du travail, possibilité de contrôle hiérarchique,...). Ces critères généraux peuvent être complétés par des critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs ou professions. Ces critères spécifiques sont fixés par arrêté royal. La Direction générale Relations individuelles du travail veille à la préparation et au suivi de ces arrêtés royaux en cas de demande des secteurs concernés.

La loi met ensuite en place un mécanisme de présomption réfragable dans quatre secteurs économiques (travaux immobiliers, transport, nettoyage et gardiennage). La loi donne au Roi le pouvoir d'étendre les secteurs économiques visés par le mécanisme de présomption et de modifier ou remplacer les critères légaux dans les secteurs concernés. La Direction générale Relations individuelles du travail veille à la préparation et au suivi de ces arrêtés royaux en cas de demande des secteurs concernés. En 2013, 6 arrêtés royaux ont été adoptés.

La loi instaure enfin une commission administrative de règlement de la relation de travail. Composée d'une chambre francophone et d'une chambre néerlandophone, elle est chargée de prendre des

betrekking tot de kwalificatie van een arbeidsrelatie. De samenstelling en werking van de commissie wordt geregeld door een koninklijk besluit van 11 februari 2013. De leden ervan zijn benoemd door een ander koninklijk besluit van dezelfde datum. Vier medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zetelen in deze commissie (2 Franstaligen; een effectief lid en een plaatsvervangend lid – 2 Nederlandstaligen; een effectief lid en een plaatsvervangend lid).

In 2017 werden 27 beslissingen genomen. 17 dossiers werden behandeld door de Franstalige kamer en 10 dossiers werden behandeld door de Nederlandstalige kamer. Verder werden drie dossiers die in 2017 werden ingediend behandeld in 2018.

Slechts drie dossiers hadden betrekking op de zogenaamde risicosectoren, zijnde die sectoren waarvoor specifieke criteria werden vastgelegd (werken in onroerende staat, bewaking, transportsector, schoonmaaksector, land- en tuinbouw). Het ging in casu driemaal om de transportsector. In geen enkele van deze drie dossiers werd ook effectief getoetst aan de specifieke criteria, hetzij omdat het ging om een familiale arbeidsrelatie, omdat het ging om een bediende of omdat het dossier onontvankelijk was. Verder werd, net als de voorgaande jaren, vastgesteld dat de aanvragen uit zeer diverse activiteitssectoren komen. Toch was er in 2017 een grotere spreiding van de aanvragen over de verschillende sectoren. Er was één dossier uit de primaire sector en de secundaire sector was goed voor drie dossiers. Alle overige dossiers, zijnde 85%, kwamen uit de dienstensector (tertiaire en de quataire sector).

11. Herstructurering van ondernemingen – Ondersteuningscel voor herstructurering van ondernemingen

A. De sluiting van ondernemingen

De wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen is in werking getreden op 1 april 2007.

Deze wet heeft onder andere tot doel de omzetting van de richtlijn 98/50/EG van de Raad van 29 juni 1998 tot wijziging van Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overdracht van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van vestigingen en om richtlijn 2002/74/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 80/987/EEG van 20 oktober 1980 van de Raad betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever om te zetten.

décisions relatives à la qualification d'une relation de travail. La composition et le fonctionnement de la commission sont réglés par un arrêté royal du 11 février 2013. Ses membres ont été nommés par un autre arrêté royal du même jour. Quatre collaborateurs de la Direction générale Relations individuelles du travail siègent dans cette commission (2 francophones; un effectif et un suppléant – 2 néerlandophones; un effectif et un suppléant).

En 2017, 27 décisions ont été prises. 17 dossiers ont été traités par la chambre francophone et 10 ont été traités par la chambre néerlandophone. 3 dossiers introduits en 2017 ont par ailleurs été traités en 2018. A peine trois dossiers concernent des secteurs dits « à risques », à savoir les secteurs pour lesquels des critères spécifiques ont été définis (travaux immobiliers, gardiennage, secteur du transport, secteur du nettoyage, agriculture et horticulture). En l'occurrence, il s'agissait trois fois du secteur du transport. Dans aucun de ces trois dossiers, il n'y a eu confrontation effective aux critères spécifiques, soit parce qu'il s'agissait d'une relation familiale, soit parce qu'il s'agissait d'un employé ou encore, parce que la demande était irrecevable. Par ailleurs, on a constaté, comme les années précédentes, que les demandes proviennent de secteurs d'activités très divers. Néanmoins, en 2017, il y a eu une plus grande répartition des demandes entre les différents secteurs. Il y a eu un seul dossier du secteur primaire et le secteur secondaire a représenté 3 dossiers. Tous les autres dossiers, à savoir 85%, du total, provenaient du secteur des services (secteurs tertiaire et quaternaire).

11. Restructurations d'entreprises – Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises

A. Les fermetures d'entreprises

La loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2007.

Cette loi avait entre autres pour objet de finaliser la transposition de la directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE du Conseil du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de cession d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements et de transposer la directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur.

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen werd ertoe gebracht volledige en doelgerichte informatie op te stellen en te verspreiden via de website van het departement, dit ten aanzien van een gespecialiseerd publiek (sociale partners, sociale secretariaten, curatoren, advocaten,...).

De wet van 26 juni 2002 heeft een vereenvoudiging bewerkstelligd van de informatieprocedure die een werkgever dient te respecteren ten aanzien van de betrokken federale en regionale overheden wanneer hij besluit over te gaan tot de sluiting van zijn onderneming. Voortaan wordt deze informatie gecentraliseerd in de schoot van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die belast is met het verspreiden ervan bij andere geïnteresseerde federale overheden. De mededeling van de sluiting kan gedaan worden via elektronische weg door middel van een standaardformulier dat beschikbaar is op de website van het departement.

Dankzij dit systeem beschikt de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg over een gegevensbank met betrekking tot de sluiting van ondernemingen. Van 1 januari 2017 tot 31 december 2017, hebben 21 ondernemingen het voorwerp uitgemaakt van een sluiting. Hierbij waren 988 werknemers betrokken.

B. Collectieve ontslagen

In het kader van de richtlijn betreffende collectieve ontslagen wenste de Europese Commissie, in samenwerking met de Dublin Foundation, vanwege de lidstaten statistische informatie te ontvangen met betrekking tot collectieve ontslagen (aantal ondernemingen en betrokken werknemers, betrokken sectoren ...).

Teneinde aan deze Europese eisen te voldoen, heeft België in zijn reglementering een mechanisme geïntroduceerd waarbij de gegevens betreffende collectieve ontslagen naar de Federale overheid gestuurd moeten worden (het koninklijk besluit van 31 januari 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag).

De werkgever die overgaat tot een aankondiging van zijn voornemen tot collectief ontslag, moet deze aankondiging onder andere overmaken aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Vervolgens moet het voornemen tot collectief ontslag waartoe besloten is na de informatie- en consultatieprocedure van de werknemersvertegenwoordigers, betekend worden aan dezelfde FOD. Deze betekeningen kunnen via elektronische weg gebeuren door middel van gestandaardiseerde formulieren die beschikbaar zijn op de website van het departement. In de praktijk is het de

La Direction générale Relations individuelles du travail a été amenée à établir et à diffuser, via le site web du département, une information complète et ciblée sur ces nouvelles dispositions à l'intention d'un public spécialisé (partenaires sociaux, secrétariats sociaux, curateurs, avocats, ...).

La loi du 26 juin 2002 a simplifié la procédure d'information que l'employeur est tenu de respecter à l'égard des autorités publiques fédérales et régionales concernées lorsqu'il décide de procéder à la fermeture de son entreprise. Dorénavant, cette information est centralisée au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui est chargé de la diffuser auprès des autres autorités fédérales intéressées. Cette information peut se faire par voie électronique au moyen d'un formulaire standardisé, disponible sur le site web du département.

Grâce à ce système, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dispose d'une banque de données relative aux fermetures d'entreprises. Du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017, 21 entreprises ont fait l'objet d'une fermeture. 988 travailleurs étaient concernés.

B. Licenciements collectifs

Dans le cadre de la directive sur les licenciements collectifs, la Commission européenne, en collaboration avec la Fondation de Dublin, souhaitait obtenir de la part des Etats membres une série d'informations statistiques en matière de licenciements collectifs (nombre d'entreprises et de travailleurs concernés, secteurs d'activités concernés, ...).

Afin de satisfaire aux exigences européennes, la Belgique a introduit dans sa réglementation un mécanisme permettant la transmission, vers les instances fédérales, des données relatives aux licenciements collectifs (Cfr. L'arrêté royal du 31 janvier 2012 modifiant l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs).

L'employeur qui procède à l'annonce de son intention de procéder à un licenciement collectif est tenu, entre autre, de transmettre une notification au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ensuite le projet de licenciement collectif, décidé au terme de la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs, doit être notifié au même SPF. Ces notifications peuvent se faire par voie électronique au moyen de formulaires standardisés, disponibles sur le site web du département. En pratique, c'est la Direction générale Relations individuelles du travail qui reçoit et traite les différentes notifications. Elle est également

Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen die de verschillende betekeningen ontvangt en behandelt. Deze Directie heeft eveneens als opdracht andere Algemene Directies van de FOD en buitendiensten (RVA) hierover te informeren.

Het gecentraliseerd bijhouden van de gegevens binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg laat zowel de Belgische als Europese autoriteiten toe om exact de omvang van de collectieve ontslagen in België te kennen. Het vergemakkelijkt ook de evaluatie, op Belgisch niveau, van de aangenomen maatregelen in het kader van collectieve ontslagen en kan dienst doen ter oriëntatie van toekomstig beleid in de materie. Tenslotte creëert het verzamelen van data de mogelijkheid om statistieken op te maken over deze problematiek.

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen stelt twee types van statistieken op. De eerste zijn cijfergegevens met betrekking tot de collectieve ontslagen. Sinds het jaar 2011 worden zij driemaandelijks gepubliceerd. De eerste publicatie betreft de gegevens voor de maand januari tot maart. De tweede publicatie betreft de gegevens voor de maanden januari tot juni. De derde publicatie betreft de gegevens voor de maand januari tot september. De vierde publicatie betreft de gegevens voor het gehele jaar. De tweede soort van statistieken hebben betrekking op de duur van de verplichte informatie- en consultatieprocedure in geval van collectief ontslag. Om een betere representativiteit van deze gegevens te verzekeren worden deze statistieken sinds het jaar 2011 één keer per jaar gepubliceerd op het einde van het jaar. De wijze van opstellen van de twee types van statistieken laat toe om jaar na jaar de evolutie te volgen van het fenomeen van het collectief ontslag.

In de periode van januari 2017 tot en met december 2016 hebben 62 technische bedrijfseenheden een informatie- en raadplegingsprocedure opgestart. In de periode van januari 2017 tot en met december 2016 hebben 67 technische bedrijfseenheden de informatie- en raadplegingsprocedure beëindigd. Van de oorspronkelijk 8.124 werknemers betrokken bij een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag in de 67 technische bedrijfseenheden die hun informatie- en raadplegingsprocedure in de periode van januari 2017 tot en met december 2017 hebben beëindigd, worden er na de informatie- en raadplegingsprocedure nog 6.790 werknemers geraakt door een collectief ontslag.

Gedurende dit jaar 2017, werd ongeveer twee derde van de informatie- en raadplegingsprocedures binnen 90 dagen betekend.

De aanmaak van de statistieken, eenmaal de gegevens zijn ingevoerd, werd sinds 2014 enorm vereenvoudigd door middel van een nieuwe informatica tool. Het

chargée d'en informer d'autres directions générales du SPF et des services extérieurs (ONEm).

La centralisation des données au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale permet, tant aux autorités belges qu'européennes, de connaître précisément l'ampleur du phénomène des licenciements collectifs en Belgique. Elle facilite également l'évaluation, au niveau belge, des mesures adoptées dans le cadre des licenciements collectifs et peut servir à orienter les politiques publiques à venir en la matière. Enfin, ce système de monitoring offre la possibilité de dresser des tableaux statistiques sur cette problématique.

La Direction générale Relations individuelles du travail établit deux types de statistiques. Les premières sont des données chiffrées concernant les licenciements collectifs. Depuis l'année 2011, elles font l'objet d'une publication trimestrielle. La première publication concerne les données relatives aux mois de janvier à mars. La deuxième publication concerne les données de janvier à juin. La troisième publication concerne les données relatives au mois de janvier à septembre. La quatrième publication concerne les données relatives à toute l'année. Les secondes sortes de statistiques concernent la durée de la procédure d'information et de consultation obligatoire en cas de licenciements collectifs. Afin d'assurer une meilleure représentativité des données, ces statistiques sont, depuis l'année 2011, publiées une fois par an, en fin d'année. La manière d'établir les deux types de statistiques permet de suivre l'évolution du phénomène des licenciements collectifs année après année.

Entre janvier et décembre 2017, 62 unités techniques d'exploitation ont débuté une procédure d'information et de consultation. Entre janvier et décembre 2017, 67 unités techniques d'exploitation ont clôturé leur procédure d'information et de consultation. Sur les 8.124 travailleurs initialement concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif dans les 67 unités techniques d'exploitation qui ont clôturé leur procédure d'information et de consultation entre janvier et décembre 2017, 6.790 travailleurs restent, après la procédure d'information et de consultation, touchés par un licenciement collectif.

Durant cette année 2017, presque deux tiers des procédures d'information et de consultation ont été notifiées endéans les 90 jours.

L'élaboration des statistiques, une fois les données encodées, a été grandement facilitée, depuis 2014, par la mise au point d'un nouvel outil informatique. Son

gebruik ervan zorgt voor een snellere publicatie van de resultaten maar het bevordert ook de ontwikkeling van andere soorten analyses.

Zo werd sinds 2013 gestart met een diepgaandere analyse en interpretatie van de statistieken betreffende collectieve ontslagen. En dat zowel op het vlak van de gewoonlijke driemaandelijksse statistieken als op het vlak van gerichte analyses. Zo werd de impact van sluitingen en collectieve ontslagen nagegaan op de regio's en de sectoren. In 2017 werd het ICT-programma aangepast waardoor ook de verhouding vrouw/man binnen de verzamelde statistieken kon worden weergegeven. Voor de periode januari tot en met december 2017, zijn 4468 mannen getroffen door een collectief ontslag, t.o.v. 1984 vrouwen. De balans is zodoende 70% mannelijk. Deze verhouding is, in grote mate, te wijten aan de herstructurering bij Caterpillar. Op een totaal van 1997 werknemers getroffen door dit collectief ontslag, waren er 1846 mannen en slechts 151 vrouwen betrokken. Zonder Caterpillar zou de verhouding man/vrouw 60/40 bedragen

Tegelijk werden de statistieken betreffende collectieve ontslagen in een algemene context van jobverlies geplaatst. Dit werd letterlijk ingevuld door de vergelijking met jobverlies te wijten aan faillissementen. De aanzet om de ruwe statistische data in ruimer verband te zien en te interpreteren werd in 2016 en in 2017 uitgebreid, gelet op de interesse vanwege de pers, die ze vaak in hun publicaties opnemen maar ook uit interesse uit academische kringen. Een document getiteld "Herstructurerings en faillissementen : banenverlies in België in 2017" werd opgemaakt en online geplaatst op de website van de FOD Werk. Het document werpt een licht op de reële proportie van collectieve ontslagen in het banenverlies in België.

C. Ondersteuningcel voor herstructurering van ondernemingen

De programmawet van 8 april 2003 heeft in de schoot van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen een ondersteuningscel opgericht, die gespecialiseerd is op het vlak van herstructurering van ondernemingen (genaamd Ondersteuningscel voor herstructurering van ondernemingen). Deze materie is bijzonder complex en moeilijk om ten volle te begrijpen en vereist dan ook een consequente investering van het personeel.

Aangezien deze cel nooit enige materiële noch menselijke middelen heeft ontvangen, heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen binnen de grenzen van haar mogelijkheden de taak op zich genomen informatie te geven aan werkgevers (en tevens hun raadgevers), vakbonden en werknemers die

utilisation a permis une publication plus rapide des résultats, favorisant ainsi, le développement d'un autre type d'analyses.

En effet, depuis 2013, un travail plus élaboré d'analyse et d'interprétation des statistiques de licenciements collectifs a été entamé. Ceci tant en ce qui concerne les statistiques trimestrielles habituelles, que d'autres analyses plus ponctuelles. Ces analyses plus fouillées permettent de mettre en évidence l'impact des fermetures et des licenciements collectifs sur les chiffres d'une Région ou d'un secteur, en particulier. En 2017, le programme TIC a été adapté pour permettre une ventilation femme/homme des données statistiques récoltées. Pour la période janvier à décembre 2017, 4486 hommes ont été concernés par un licenciement collectif, contre 1984 femmes. Le rapport est à quasi 70% masculin. Ceci est imputable, en grande partie, à la restructuration opérée par Caterpillar. Sur les 1997 travailleurs concernés par ce licenciement collectif, 1846 sont des hommes et seulement 151 sont des femmes. Si on faisait abstraction du licenciement collectif de Caterpillar, le rapport hommes/femmes serait de 60/40.

Parallèlement à cela, les statistiques relatives aux licenciements collectifs ont été replacées dans le contexte des pertes d'emploi, en général. Ceci s'est notamment traduit, par la comparaison avec les pertes d'emploi dues à des faillites. Cet effort de contextualisation et d'interprétation des données statistiques brutes a été plus amplement développé en 2016 ainsi qu'en 2017 répondant ainsi, à l'intérêt suscité dans la presse et au sein du milieu académique. En effet, un document intitulé « Restructurations et faillites : pertes d'emploi en Belgique en 2017 » a été élaboré et mis en ligne sur le site internet du SPF Emploi mettant en lumière la réelle proportion des licenciements collectifs par rapport à l'ensemble du phénomène des pertes d'emploi en Belgique.

C. Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises

La loi-programme du 8 avril 2003 a institué au sein de la Direction générale Relations individuelles du travail une cellule d'appui spécialisée (dénommée Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises) dans le domaine des restructurations d'entreprises. Cette matière, particulièrement complexe et parfois mal comprise, requiert un investissement conséquent de la part du personnel.

Comme cette cellule n'a jamais reçu aucun moyen ni matériel, ni humain, la Direction générale Relations individuelles du travail a rempli dans les limites de ses capacités un rôle d'information à l'égard des employeurs (mais également de leurs conseillers), des

te maken krijgen met situaties van herstructurering van hun onderneming.

Deze informatieopdracht beperkt zich niet alleen tot materies die rechtstreeks betrekking hebben op herstructureringen (overdracht van onderneming, collectief ontslag, sluiting van ondernemingen), maar heeft eveneens betrekking op maatregelen die kunnen worden gebruikt bij een herstructurering en die ook tot de bevoegdheid behoren van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen (collectieve arbeidsduurvermindering, outplacement, ...). Het gaat tevens om transversale informatie omdat de verbinding wordt gemaakt met andere instanties die in deze bevoegd zijn (de bevoegde federale administraties, de RVA, de gemeenschaps- en gewestautoriteiten, ...).

Hiertoe werden een hele reeks gespecialiseerde documenten met betrekking tot herstructureringen uitgewerkt. Deze documenten zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (collectief ontslag, overdracht van onderneming, sluiting van ondernemingen, ...).

Sinds het jaar 2011 heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen deze informatie meer uitgewerkt (economische informatie, bescherming van bepaalde beschermde werknemers, crisismaatregelen, ...). Zij heeft eveneens uitgebreid deelgenomen aan de uitwerking van de website www.herstructureringen.be in samenwerking met de Kruispuntbank.

Als deze cel een nog actievere rol zou moeten spelen (omkaderingsfunctie), moeten bijkomende middelen worden voorzien, zowel naar gespecialiseerd personeel als naar functioneringsmiddelen toe.

Tot slot, gedurende het jaar 2017, heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen als expert de ondersteuning geboden aan een hele reeks vergaderingen binnen de Nationale Arbeidsraad, teneinde verbeteringen aan te brengen aan de regelgeving binnen deze materie. Tot op heden, zijn de sociale partners nog niet tot een akkoord gekomen. De discussies worden verder gezet.

12. Vrijwillige terugkeer naar het werk van personen met een gezondheidsprobleem

De Algemene Directie individuele arbeidsbetrekkingen heeft de twee onderdelen opgesteld van de wet van 20 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid:

syndicats et des travailleurs confrontés à des situations de restructurations d'entreprises.

Cette mission d'information porte non seulement sur les matières spécifiques aux restructurations d'entreprises (cession d'entreprises, licenciements collectifs, fermeture d'entreprises), mais également sur des mesures qui relèvent de la compétence de la Direction générale Relations individuelles du travail et peuvent être utilisées dans le cadre d'une restructuration (réduction collective du temps de travail, outplacement, ...). L'information fournie est également transversale dans la mesure où elle fait le lien avec d'autres instances compétentes en la matière (administrations fédérales compétentes, ONEm, autorités et institutions communautaires et régionales, ...).

A cette fin, toute une série de documents spécialisés relatifs aux restructurations a été élaborée et est disponible sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (licenciement collectif, transfert d'entreprises, fermeture d'entreprises, ...).

Depuis l'année 2011, la Direction générale Relations individuelles du travail a développé davantage ces informations (informations économiques, protection de certains travailleurs protégés, mesures de crise, ...). Elle a, par ailleurs, participé largement à l'élaboration du site www.restructurations.be en collaboration avec la Banque Carrefour.

Au cas où cette cellule d'appui devrait jouer un rôle plus actif (c'est-à-dire un rôle d'encadrement) des moyens supplémentaires, tant en personnel spécialisé qu'en matériel, doivent être prévus.

Enfin, durant l'année 2017, la Direction générale Relations individuelles du travail a assisté, en tant qu'expert, à toute une série de réunions organisées au sein du Conseil national du Travail visant à apporter des améliorations à la réglementation en cette matière. Jusqu'à présent, les partenaires sociaux ne sont pas arrivés à un accord. Les discussions se poursuivent.

12. Retour au travail volontaire des personnes présentant un problème de santé

La Direction générale Relations individuelles du travail a rédigé deux parties de la loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail:

- enerzijds, een arbeidsrechtelijke omkadering voor de gedeeltelijke werkhervatting bij arbeidsongeschiktheid;
- en anderzijds, de toepasselijke regels inzake beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht bij definitieve arbeidsongeschiktheid in hoofde van de werknemer.

Op 30 december 2016 werd in het Belgisch Staatsblad de wet gepubliceerd van 20 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid. De tekst van deze wet werd opgesteld door de De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen. De wet bevat twee onderdelen:

- enerzijds, een arbeidsrechtelijke omkadering voor de gedeeltelijke werkhervatting bij arbeidsongeschiktheid;
- en anderzijds, de toepasselijke regels inzake beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht bij definitieve arbeidsongeschiktheid in hoofde van de werknemer.

De wet van 20 december 2016 regelt het arbeidsrechtelijke aspect van de re-integratietrajecten bedoeld in artikel 100, § 2 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.

Er is bepaald dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet wordt geschorst in geval van tijdelijke hervatting in een aangepast of ander werk, die wordt toegestaan door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds, met toepassing van bovenvermeld artikel 100, § 2. De wet van 20 december 2016 creëert een weerlegbaar vermoeden dat de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst behouden blijft. In geval van hervatting in een aangepast of ander werk, worden de partijen bij een arbeidsovereenkomst aangemoedigd om een bijlage af te sluiten, waarin de belangrijkste elementen m.b.t. de uitvoering van het aangepast of ander werk worden geregeld.

De wet van 20 december 2016 bepaalt eveneens de wijze van berekening van de opzeggingsvergoeding in geval van verbreking van het contract tijdens de periode van werkhervatting : deze vergoeding moet worden berekend op grond van het loon dat verschuldigd was in het kader van bestaande contract zoals dat bestond voor de toegestane werkhervatting.

Om werkgevers ertoe aan te zetten om in te stemmen met re-integratietrajecten en om elke medisch-juridische discussie te vermijden, is verder ook bepaald dat de werkgever vrijgesteld is van zijn verplichtingen

- d'une part, l'encadrement en droit du travail de la reprise partielle du travail à la suite d'une incapacité de travail ;
- et, d'autre part, les règles applicables en cas de force majeure résultant d'une incapacité définitive dans le chef du travailleur.

La loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail a été publiée au Moniteur belge le 30 décembre 2016. Le texte de cette loi a été rédigé par Lla Direction générale Relations individuelles du travail. La loi contient deux parties :

- d'une part, l'encadrement en droit du travail de la reprise partielle du travail à la suite d'une incapacité de travail;
- et, d'autre part, les règles applicables en cas de force majeure résultant d'une incapacité définitive dans le chef du travailleur.

La loi du 20 décembre 2016 règle les aspects liés au droit du travail dans le cadre des trajets de réinsertion visé à l'article 100, §2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Il est prévu que l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue en cas de reprise temporaire d'un travail adapté ou d'un autre travail, autorisée par le médecin-conseil de la mutuelle, en l'application de l'article 100, §2, susmentionné. La loi du 20 décembre 2016 crée une présomption réfragable selon laquelle le contrat de travail initial est maintenu. En cas de reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail, les parties au contrat de travail sont invitées à conclure un avenant ayant pour objet de régir les éléments principaux de la reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail.

La loi du 20 décembre 2016 détermine également le mode de calcul de l'indemnité de préavis en cas de rupture du contrat durant la période de reprise : cette indemnité doit être calculée sur la base de la rémunération due dans le cadre du contrat existant avant la reprise de travail autorisée.

Enfin, afin de ne pas décourager les employeurs à recourir aux trajets de réinsertion et d'éviter toute contestation juridico-médicale, il est prévu que l'employeur est déchargé de son obligation de payer le

inzake betaling van gewaarborgd loon in geval van herval in ziekte.

Tot slot voert de wet van 20 december 2016 een nieuwe regeling in met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van definitieve arbeidsongeschiktheid bij de werknemer.

In dit kader werd een aangepast artikel 34 ingevoerd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In dit aangepaste artikel 34 wordt bepaald dat een beroep op beëindigende overmacht wegens definitieve arbeidsongeschiktheid slechts mogelijk is nadat het re-integratietraject van de werknemer die het overeengekomen definitief niet kan uitoefenen, vastgesteld krachtens de wet van 4 augustus 1996, is beëindigd. De regels m.b.t. dit re-integratietraject werden vastgesteld in de codex over het welzijn op het werk.

De Algemene Directie individuele arbeidsbetrekkingen zal in 2017 en 2018 instaan voor de verdere opvolging van deze wet, o.a. wat betreft de evaluatie daarvan in de werkgroep Return to Work, die binnen de Nationale Arbeidsraad werd opgericht.

13. Werknemers die ziek vallen tijdens een vakantieperiode – gewaarborgd loon.

In de arresten *Anged* (C-78/11) en *Schultz-Hoff* (C-350/06) oordeelde het Europese Hof van Justitie dat een werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantieperiode, het recht heeft die vakantiedagen later op te nemen. Als gevolg van deze Europese rechtspraak dient België zijn vakantiewetgeving aan te passen. De onderhandelingen daaromtrent zullen in 2018 worden verdergezet in de Nationale Arbeidsraad. In het kader daarvan zal ook een regeling moeten worden ontworpen in verband met het gewaarborgd loon voor de samenvallende dagen van ziekte, in geval de werknemer vraagt om zijn vakantiedagen naar een latere datum te verschuiven. Het uitwerken van die regeling zal moeten gebeuren door de Algemene Directie individuele arbeidsbetrekkingen.

14. Federaal akkoord gezondheidssector

Op 25 oktober 2017 heeft de Federale Regering een sociaal akkoord, respectievelijk voor de private en de publieke sector, afgesloten dat van toepassing is op de federale gezondheidssectoren.

Er werd afgesproken om een tripartiete werkgroep op te richten met als opdracht het uitwerken van een modern loopbaanbeleid, eindeloopbaan, verlofdagen over heel de loopbaan, om de werknemers in de mogelijkheid te stellen in goede

salaires garanti durant la période de reprise en cas de rechute en maladie.

Finalement, la loi du 20 décembre 2016 prévoit une nouvelle réglementation relative à la fin du contrat de travail en cas d'incapacité de travail définitive dans le chef du travailleur.

Dans ce cadre, un article 34 modifié fut inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans cet article 34 modifié, il est prévu que le recours à la force majeure mettant fin au contrat suite à l'incapacité de travail définitive n'est seulement possible qu'après avoir terminé le trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, prévu en vertu de la loi du 4 août 1996. Les règles concernant ce trajet de réintégration sont prévues dans le code sur le bien-être au travail.

La Direction générale Relations individuelles du travail devra, en 2017 et 2018, assumer le suivi de cette loi, entre autres en ce qui concerne son évaluation au sein du groupe de travail Return to Work, qui a été institué à cette fin au sein du Conseil national du Travail.

13. Travailleurs atteints d'une maladie pendant la période de vacances – salaire garanti.

Dans l'arrêt *Anged* (C-78/11) et *Schultz-Hoff* (C-350/06), la Cour de justice a estimé qu'un travailleur, qui est malade durant sa période de vacances, a le droit de prendre ses jours de vacances plus tard. Suite à cette jurisprudence européenne, la Belgique doit adapter sa législation sur les vacances. Les négociations à ce sujet se poursuivront en 2018 au sein du Conseil national du travail. Dans ce cadre, une réglementation devra également être mise au point en ce qui concerne le salaire garanti pour les jours coïncidents de maladie au cas où l'employé souhaiterait transférer ses jours de vacances à une date ultérieure. L'élaboration de cette réglementation devra être faite par la Direction Générale des Relations de travail individuelles.

14. Accord fédéral secteur soins de santé

Le 25 octobre 2017, le gouvernement fédéral a conclu un accord social pour le secteur privé, d'une part, et pour le secteur public, d'autre part, qui est d'application aux secteurs fédéraux des soins de santé.

Il est convenu de créer un groupe de travail tripartite ayant pour mission l'élaboration d'une gestion de carrière moderne intégrant la fin de carrière et les jours de congé tout au long de la carrière afin que les travailleurs puissent continuer à travailler dans de

arbeidsomstandigheden aan het werk te blijven en arbeid en gezin beter te kunnen combineren.

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zal binnen het kader van haar bevoegdheden deelnemen aan deze tripartiete werkgroep door haar expertise ter beschikking te stellen en zal meewerken aan de concrete uitvoering van de afgesproken maatregelen.

15. Uitvoering van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat elke sector tegen uiterlijk 1 januari 2019 een cao moet hebben afgesloten in het bevoegde paritair comité of subcomité voor wat betreft de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de algemene regeling op het outplacement (dat wil dus zeggen, de werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken).

Die cao moet een regeling tot stand brengen waarbij het wettelijke ontslagpakket van de betrokken werknemers wordt omgevormd in een ontslagpakket dat bestaat uit enerzijds een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding ten belope van 2/3de van het wettelijke ontslagpakket, en anderzijds 1/3de zogenaamde "inzetbaarheidsverhogende maatregelen". De ingevoerde regeling mag echter niet tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding lager wordt dan 26 weken.

De wet zelf geeft geen definitie of opsomming van inzetbaarheidsverhogende maatregelen, maar bepaalt wel dat de outplacementbegeleiding waarop die werknemers recht hebben een onderdeel vormt van die maatregelen. In de voorbereidende parlementaire werkzaamheden worden, naast de outplacementbegeleiding, ook nog het organiseren van gerichte opleidingen en het laten uittekenen van een loopbaantraject via de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling als voorbeelden van inzetbaarheidsverhogende maatregelen genoemd.

Het valt te verwachten dat de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen over dit wetsartikel heel wat vragen zal krijgen in de loop van 2018 en 2019 en ondersteuning zal moeten verlenen bij afsluiten van eventuele collectieve arbeidsovereenkomsten in het kader van dit artikel.

16. Mobiliteitsvergoeding (Cash for Cars)

bonnes conditions de travail et mieux combiner leur vie professionnelle et privée.

Dans le cadre de ses compétences, la Direction générale Relations Individuelles du travail participera à ce groupe de travail tripartite en mettant son expertise à disposition et collaborera à l'exécution concrète des mesures discutées.

15. Exécution de l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que chaque secteur doit, au plus tard le 1er janvier 2019, conclure une convention collective de travail dans la commission paritaire ou sous-commission compétente pour les travailleurs qui tombe dans le champ d'application de la réglementation générale sur le reclassement professionnel (c'est-à-dire les travailleurs qui ont droit à un préavis ou une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines).

La convention collective de travail doit prévoir une réglementation dans laquelle l'ensemble des mesures légales concernant le licenciement des travailleurs concernés comprend un ensemble de mesures qui correspond, d'une part, au délai de préavis ou à l'indemnité compensatoire de préavis, lequel forme les deux tiers de l'ensemble de mesures, et, d'autre part, pour le tiers restant, à des mesures qui augmentent l'employabilité. Cette réglementation ne peut avoir pour effet que le préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis soient inférieurs à 26 semaines.

La loi ne donne pas de définition de la notion de mesures d'employabilité mais prévoit que le reclassement professionnel auquel les travailleurs ont droit, forme une partie du tiers de ces mesures d'employabilité. Dans les travaux préparatoires, outre le reclassement professionnel, l'organisation de formations spécifiques et la mise sur pied de trajet de carrière via les services publics de l'emploi sont citées comme exemples de mesures d'employabilité.

Il est vraisemblable que la Direction générale Relations individuelles du travail recevra, dans le courant de 2018 et 2019, un nombre important de questions relatives à cet article et devra apporter son aide à la conclusion éventuelle de conventions collectives de travail dans le cadre de cet article.

16. Allocation de mobilité (Cash for Car)

In april 2017 heeft de federale regering een eerste ontwerp van wet betreffende het “mobiliteitsbudget” uitgewerkt, in de volksmond “Cash for Car” genoemd.

Het voorwerp van dit dossier bestaat erin om – mits akkoord van werkgever en werknemer, en mits naleving van bepaalde voorwaarden - de bedrijfswagen in te ruilen voor een bedrag in geld.

In dit kader werd aan de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen gevraagd om het tekstonwerp te analyseren en te becommentariëren. Zij diende ook deel te nemen aan IKW's voor de arbeidsrechtelijke aspecten van het ontwerp. Deze aspecten betreffen meer bepaald de volgende wetten: bescherming van het loon der werknemers, arbeidsovereenkomsten en KB betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Ingevolge een negatief advies van de Raad van State in de zomer van 2017, werd dit ontwerp herschreven. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen werd opnieuw betrokken bij de uitwerking van de nieuwe ontwerp tekst – voortaan getiteld “wetsontwerp betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding” – voor wat betreft de arbeidsrechtelijke aspecten.

Dit wetsontwerp betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding werd op 15 maart 2018 aangenomen in de Kamer.

In 2018 is de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen nu belast met de redactie van de uitvoeringsKB's voor wat betreft de aspecten die haar aanbelangen.

Naast de uitwerking van de wet betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, werd in het tweede semester van 2017 met betrekking tot dezelfde materie een ander ontwerp voorgedragen op initiatief van de sociale partners (Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven), genaamd “wetsontwerp met betrekking tot de invoering van een mobiliteitsbudget”. Ook met betrekking tot dit andere tekstvoorstel werd het advies van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen gevraagd.

17. Inhoudingen op het loon

Artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (verder: Loonbeschermingswet) bepaalt op limitatieve wijze de gevallen waarin de werkgever eenzijdig bepaalde sommen op het loon van de werknemer in mindering mag brengen. Buiten deze expliciete gevallen is het de werkgever niet toegestaan eenzijdig inhoudingen of compensaties op het loon door te voeren.

Gelet op een vraag vanuit bepaalde sectoren, werkten de medewerkers van de Algemene Directie Individuele

En avril 2017, le gouvernement fédéral a élaboré un premier projet de loi concernant le “budget mobilité”, communément appelé « Cash for car ».

L'objet de ce dossier vise à permettre - moyennant accord de l'employeur et du travailleur, et moyennant le respect de certaines conditions - d'échanger la voiture de société contre une allocation en argent.

A cette occasion, il a été demandé à la Direction générale Relations individuelles du travail d'étudier et de commenter ce projet de texte. Elle a également dû participer à des intercabinets pour les aspects du projet relatifs aux matières relevant du droit du travail. Ces aspects concernent plus particulièrement les lois suivantes : protection de la rémunération des travailleurs, contrats de travail et arrêté royal relatif à la tenue des documents sociaux.

Suite à un avis négatif rendu par le Conseil d'Etat durant l'été 2017, ce projet de loi a été réécrit. La Direction générale Relations individuelles du travail a à nouveau été associée aux travaux de ce nouveau projet de texte - désormais intitulé «projet de loi concernant l'instauration d'une allocation de mobilité » - pour ce qui concerne les matières relevant du droit du travail.

Ce projet de loi relatif à l'allocation de mobilité a été adopté par la Chambre le 15 mars 2018.

En 2018, la Direction générale Relations individuelles du travail est maintenant amenée à devoir rédiger les arrêtés royaux d'exécution pour les matières qui la concerne.

Parallèlement à l'élaboration de la loi concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, un autre projet portant sur la même matière mais portant le nom de “projet de loi concernant l'instauration d'un budget mobilité” a été proposé durant le second semestre 2017 à l'initiative des partenaires sociaux (Conseil national du Travail et Conseil central de l'Economie). L'avis de la Direction générale Relations individuelles du travail a également été sollicité à propos de cet autre projet de texte.

17. Retenues sur la rémunération

L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs (ci-après loi relative à la protection de la rémunération) détermine de manière limitative les cas dans lesquels l'employeur peut retenir de manière unilatérale certaines sommes sur la rémunération du travailleur. En dehors de ces cas spécifiquement énumérés, l'employeur n'est pas autorisé à effectuer des retraits ou compensations unilatérales.

Suite à une demande de certains secteurs, les collaborateurs de la Direction générale des Relations

Arbeidsbetrekkingen, op instructies van de Beleidscel, een ontwerp van wetswijziging uit waarbij deze limitatieve lijst met toegelaten eenzijdige inhoudingen op het loon aangevuld werd met een nieuwe mogelijkheid. Meer bepaald werd bij de wet van 15 januari 2018 voorzien om, op voorstel van het bevoegde PC, bij KB te bepalen dat de werkgever een bijdrage van de werknemer voor het verschaffen van de soorten voordelen zoals limitatief opgesomd bij artikel 6 van de Loonbeschermingswet (bv. huisvesting en verbruik) kan inhouden op het loon. Om elke vorm van willekeur in dit verband uit te sluiten en een uitholling van het loon van de werknemer te voorkomen, bepaalt de wet expliciet dat het KB, overeenkomstig het voorstel van het bevoegde PC, de wijze waarop de waarde van het betrokken voordeel en van de bijdrage wordt geraamd, moet bepalen.

Recentelijk nam een bepaalde sector het initiatief om een regeling uit te werken in uitvoering van dit gewijzigde artikel 23 van de Loonbeschermingswet. In deze – en tevens in alle mogelijks toekomstige dossiers in dit kader – geven de medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen de nodige toelichting aan de leden van het betreffende P.C., met de oog op de uitwerking van een voorstel overeenkomstig de wet. Eens dit voorstel officieel wordt overgemaakt dienen deze medewerkers een ontwerp KB op te stellen ter uitvoering van artikel 23 van de Loonbeschermingswet, dat de geijkte procedure (Raad van State, ...) dient te doorlopen. Na publicatie van het desgevallend ondertekende KB, zal de informatie omtrent loon en inhoudingen, beschikbaar op de website van de FOD Werk worden aangepast.

18. Studentenarbeid

Studenten die arbeid verrichten voor een werkgever moeten in principe tewerkgesteld worden met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Titel VII (artikelen 120 e.v.) van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (verder: Arbeidsovereenkomstenwet), regelt de tewerkstelling van studenten.

De Arbeidsovereenkomstenwet geeft geen definitie van het begrip "student". In artikel 122 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt evenwel gestipuleerd dat bepaalde categorieën van studenten uit het toepassingsgebied van de wet kunnen worden gesloten. Het Koninklijk besluit van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden

individueles du Travail ont, sur instruction de la Cellule stratégique, élaboré un projet de modification du texte de loi en vertu duquel cette liste limitative des sommes pouvant être unilatéralement retenues sur la rémunération peut désormais être complétée. Plus spécifiquement, la loi du 15 janvier 2018 prévoit que, sur proposition de la commission paritaire compétente, un arrêté royal peut prévoir que l'employeur peut retenir sur la rémunération une participation du travailleur pour la mise à disposition de facilités parmi les facilités limitativement énumérées à l'article 6 de la loi relative à la protection des travailleurs (ex. le logement et consommations diverses). Afin d'éviter tout arbitraire et d'éviter de réduire à peau de chagrin le salaire du travailleur, la loi prévoit explicitement que, conformément à la proposition de la commission paritaire compétente, l'arrêté royal doit, d'une part, déterminer la manière dont la valeur de la facilité concernée est déterminée et, d'autre part, déterminer la manière dont la contribution du travailleur est fixée.

Un secteur d'activité a récemment pris l'initiative d'élaborer des dispositions visant à exécuter cette modification de l'article 23. Dans ce contexte - mais également pour tous les autres possibles dossiers à venir de cette nature - les collaborateurs de la Direction générale des relations individuelles du travail fournissent aux membres de la commission paritaire les informations utiles en vue de leur permettre d'élaborer une proposition conforme à la loi. Une fois cette proposition officiellement transmise, ces mêmes collaborateurs doivent élaborer un arrêté royal exécutant l'article 23 de la loi relative à la protection de la rémunération qui devra suivre la procédure réglementaire idoine (Conseil d'Etat, ...). Une fois l'arrêté royal signé publié, les informations utiles concernant la rémunération et les retenues possibles disponibles sur le site Web du SPF emploi seront mises à jour.

18. Travail des étudiants

Les étudiants qui effectuent un travail pour un employeur doivent en principe être occupés dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiants. Le titre VII (art. 120 et svts) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : loi relative aux contrats de travail) régit le contrat d'occupation d'étudiant.

La loi relative aux contrats de travail ne donne pas de définition du concept "étudiant". Dans l'article 122 de cette même loi, il est également stipulé que certaines catégories d'étudiants peuvent être exclus du champ d'application de la loi. L'arrêté royal du 14 juillet 1995 excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : AR du 14 juillet 1995), donne exécution à cette disposition. Cet

gesloten (verder: KB van 14 juli 1995), geeft uitvoering aan deze bepaling. Dit KB sluit een aantal personen uit van de mogelijkheid om een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten op te stellen.

A. Tot 1 juli 2017 was (de laatste versie van) het KB van 14 juli 1995 zodanig geformuleerd dat jongeren die een systeem van alternerend leren en werken volgen, waarbij ze naast hun deeltijdse theoretische studie tevens praktijkervaring op de werkplek opdoen bij een werkgever, werden uitgesloten van studentenarbeid.

Aangezien deze uitsluiting een ontradend effect zou hebben op de instap in systemen van alternerend leren, die de laatste jaren volop in ontwikkeling zijn, werd er op initiatief van de Minister van werk op aangestuurd om de bepalingen van het KB van 14 juli 1995 op dat vlak te wijzigen.

Deze wijziging vergde een grondige voorbereiding: teneinde het KB met kennis van zaken te kunnen herformuleren, werd door de medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen een ruime studie uitgevoerd naar de praktijk van het alternerend leren, een regionale materie die een uitgebreid landschap van systemen omvat. Hierbij werden contacten gelegd met de verschillende regionale instanties. De resultaten van deze opzoeken werden in de loop van 2017 voorgelegd en besproken in de Nationale Arbeidsraad, waarbij de medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen als experts actief deelnamen.

De daadwerkelijke wijziging gebeurde bij het Koninklijk besluit van 10 juli 2017 tot wijziging van het Koninklijk besluit van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten, op voorstel van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad nr. 2.043 dd. 28 juni 2017.

De wijziging van het KB van 14 juli 1995, waardoor de mogelijkheid tot studentenarbeid onder bepaalde voorwaarden werd uitgebreid naar studenten die alternerend leren, geeft tot op vandaag aanleiding tot vele toepassingsvragen. De medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen worden wekelijks geconfronteerd met telefonische of schriftelijke interpretatievragen omtrent dit punt.

De informatie omtrent studentenarbeid beschikbaar op de website van de FOD Werk werd ook aangepast aan deze wijziging.

AR exclut un certain nombre de personnes de la possibilité de conclure un contrat d'occupation d'étudiant.

A. Jusqu'au 1er juillet 2017, l'arrêté royal (dernière version) était formulé de telle manière à ce que les jeunes qui suivent un système d'enseignement en alternance, dans le cadre duquel, à côté de leurs études théoriques à temps partiel acquièrent une expérience pratique sur le terrain chez un employeur, étaient exclus du travail étudiant.

Dans la mesure où cette exclusion aurait pu avoir un effet dissuasif sur l'entrée dans le système d'enseignement en alternance, qui est en plein essor ces dernières années, des mesures ont été prises à l'initiative du Ministre de l'Emploi afin de modifier les dispositions de l'AR du 14 juillet 1995 relatives à ces aspects.

Cette modification a nécessité des préparatifs intensifs : afin d'être en mesure de reformuler l'arrêté royal, les collaborateurs de la Direction générale des relations individuelles du Travail ont mené une étude approfondie de la pratique relative à l'enseignement en alternance, matière régionalisée qui englobe un champ étendu de systèmes distincts. Des contacts ont été pris avec les différentes instances régionales. Les résultats de ces recherches ont été présentés et discutés dans le courant de l'année 2017 au sein du Conseil national du Travail. Dans ce contexte, les collaborateurs de la Direction générale des relations individuelles du Travail y ont pris part en qualité d'experts.

La modification effective s'est concrétisée par l'arrêté royal du 10 juillet 2017 modifiant l'arrêté royal du 14 juillet 1995 en vertu duquel certaines catégories d'étudiants sont exclus du champ d'application du titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cet arrêté royal a été pris sur base de la proposition n°2.043 du 28 juin 2017 des partenaires sociaux réunis au Conseil national du Travail

La modification de l'AR du 14 juillet 1995, en vertu de laquelle les étudiants qui suivent un enseignement en alternance peuvent désormais, sous certaines conditions, travailler comme étudiants, a jusqu'à présent suscité de nombreuses questions quant à son application. Les collaborateurs de la Direction générale des relations individuelles du Travail sont confrontés de manière hebdomadaire à des questions d'interprétation écrites et par téléphone à propos de cette thématique.

L'information relative au travail des étudiants qui est disponible sur le site web du SPF Emploi a été adaptée à cette modification.

B. Tijdens de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad werd tevens het gebrek aan positieve definitie van het arbeidsrechtelijke begrip “student” aangekaart. Het dossier werd opgesplitst in twee luiken, waarbij de discussies over de definitie behandeld werden na de publicatie van de wijzigingen omtrent het alternerend leren, meer bepaald in het najaar 2017- voorjaar 2018. Ook hier namen de medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen een initiatiefrol op zich door, vanuit hun juridische ervaring, maar eveneens rekening houdend met concrete toepassingsproblemen, een gefundeerd voorstel van definitie van het begrip student uit te werken. Dit voorstel werd door de verschillende leden van de Nationale Arbeidsraad geanalyseerd en bediscussieerd en maakte het voorwerp uit van verschillende vergaderingen waarop de medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen als expert optraden. Tot op heden werd er op dit punt nog geen consensus gevonden. Het uitwerken van een definitie van het begrip student blijft een heikel punt in het dossier studentenarbeid. De medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen worden veelvuldig geconfronteerd met toepassingsvragen in dit kader. Naargelang de beslissing van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad en naargelang de instructies van de Beleidsceel zal deze medewerkers in dit dossier een verdere opvolging moeten verzekeren.

19. Voorlichtingsopdracht – externe communicatie

In het kader van haar voorlichtingsopdracht, hierboven aangehaald (zie toegewezen opdrachten), zijn de activiteiten van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen sterk uitgebreid.

In de eerste plaats is er de externe communicatie op individueel vlak, meer bepaald het beantwoorden van telefonische oproepen, maar ook de steeds talrijkere brieven en e-mails. In 2015 heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zo 1.491 schriftelijke vragen en dossiers en 10 genadeverzoeken behandeld.

Gezien het grote aantal wetswijzigingen die plaats hebben gehad in 2017 en 2018 (de Wet « Peeters » Werkbaar en Wendbaar werk, de Wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk en de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie) was er reeds van het begin van 2018 een toenemende vraag naar informatie, zowel mondeling als schriftelijk. Het is bovendien waarschijnlijk dat deze nieuwe reglementeringen ook in het tweede deel van 2018 en in 2019 aanleiding zullen geven tot veel vragen en verzoeken om informatie.

B. Durant les discussions qui ont eu lieu au sein du Conseil national du Travail, la question de l'absence de définition positive du concept “étudiant” en droit du travail a également été mise à l'ordre du jour. Le dossier a été scindé en deux volets et les discussions concernant la définition du concept d'étudiant ont été traitées après la publication des modifications relatives à la formation en alternance, et plus particulièrement au cours de l'automne 2017 et du printemps 2018. Dans ce cadre également, les collaborateurs de la Direction générale des relations individuelles du Travail ont pris l'initiative, grâce à leur expérience juridique mais également eu égard aux difficultés concrètes d'application sur le terrain, d'élaborer une définition du concept d'étudiant. Cette proposition a été analysée et discutée par les différents intervenants au sein du Conseil national du Travail et a fait l'objet de différentes réunions auxquelles les membres de la Direction générale des Relations individuelles du Travail sont intervenus en qualité d'experts. A ce jour, aucun consensus n'a pu être obtenu sur ce sujet. L'élaboration d'une définition du concept d'étudiant reste un point délicat dans le dossier travail des étudiants. Les collaborateurs de la Direction générale précitée sont confrontés à de nombreuses reprises à des questions d'interprétation sur cet aspect de la matière. Ces collaborateurs devront assurer les suites utiles à ce dossier, conformément à la décision des partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail et conformément aux instructions de la Cellule stratégique.

19. Mission d'information – Communication externe

Dans le cadre de sa mission d'information évoquée ci-dessus (voir missions assignées), les activités de communication externe de la Direction générale Relations individuelles du travail ont été fortement développées.

Il y a tout d'abord la communication externe à caractère individuel, c'est-à-dire la réponse aux appels téléphoniques, mais aussi les courriers papiers et e-mails toujours plus nombreux. En 2017, la Direction générale Relations individuelles du travail a traité ainsi 1218 demandes écrites et dossiers, et 9 recours en grâce.

Vu le nombre important de modifications législatives qui ont eu lieu en 2017 et en 2018 (Loi « Peeters » travail faisable et maniable, loi du 15.01.2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi et loi du 26.03.18 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale), il y a déjà eu en début 2018 un accroissement des demandes d'informations tant orales qu'écrites. Il est par ailleurs vraisemblable que ces différentes réglementations donneront encore lieu dans la deuxième moitié de 2018 et en 2019 à de nombreuses demandes d'informations.

Parallel hiermee investeert de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen meer en meer in externe communicatie op collectief niveau.

Dit bestaat vooral uit de bijdrage van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen aan de website van het departement.

De uitwerking van deze doelstelling beoogt het geheel van onderwerpen die vallen onder de bevoegdheid van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen. Het betreft onder meer het ter beschikking stellen van inlichtingen over elk specifiek thema. Daarnaast is elke nieuwe maatregel vanaf zijn officiële publicatie het voorwerp van een mededeling (op de website).

Met als bedoeling het publiek beter te informeren spant de algemene directie zich in om de teksten van de website steeds meer aan te passen aan de verstaanbaarheid van een groter aantal, terwijl de informatie zo volledig mogelijk gehouden wordt.

Naast de redactie van teksten door specialisten in verschillende materies, is er een persoon die het beheer van deze teksten moet verzekeren en die eveneens de omzetting doet van de teksten opgesteld door de medewerkers van de algemene directie, naar een aangepast informatiekanaal om deze dan op de website te plaatsen.

Deze doelstelling heeft al concrete resultaten opgeleverd, in die mate dat de bijdrage van de Algemene Directie, beschikbaar op de website, zowel in het Frans als in het Nederlands zo een duizendtal pagina's aan inlichtingen omvat. De toenemende uitbreiding van deze activiteit plus de bekommernis om een permanente update van de beschikbare inlichtingen te verzekeren, vraagt een steeds omvangrijkere investering in mensen en in tijd. Bij deze activiteit worden niet de modules meegerekend, ontwikkeld in antwoord op de noden van ondernemingen en burgers. Hier wordt onder meer de module sociale verkiezingen bedoeld, die ongeveer een jaar voor de sociale verkiezingen (die elke vier jaar plaatsvinden) geüpdatet wordt.

In 2017 en 2018 werd de ontwikkeling van het luik "detachering" op de website verder gezet opdat de personen die inlichtingen inzake deze materie zoeken, er nog praktische en volledige antwoorden in zouden terugvinden en dit in het Nederlands, Frans en Engels.

Ingevolge de aanneming van de richtlijn 2014/67/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers

Parallèlement, la Direction générale Relations individuelles du travail s'investit de plus en plus dans la communication externe de nature collective.

Celle-ci consiste tout d'abord en la contribution de la Direction générale Relations individuelles du travail au site web du département.

L'objectif mis en œuvre vise à couvrir l'ensemble des matières qui relèvent de la Direction générale Relations individuelles de travail. Il consiste à mettre à la disposition du public des informations sur chaque thème particulier. De plus, chaque nouvelle mesure fait l'objet d'un commentaire mis à la disposition du public dès sa publication officielle.

Dans un souci de meilleure information du public, la direction générale s'efforce de rendre les textes du site internet toujours plus adaptés à la compréhension du plus grand nombre tout en préservant l'information la plus complète possible.

Outre les activités de rédaction des textes qui relèvent des spécialistes des différentes matières, une personne consacre une large partie de son temps de travail à convertir les textes rédigés par les collaborateurs de la Direction générale en langage informatique adapté en vue de leur mise en ligne sur le site web et à assurer la gestion de ces textes.

Cet objectif a déjà présenté des résultats concrets dans la mesure où les contributions propres à la Direction générale déjà disponibles sur le site web représentent un millier de pages d'information en français et en néerlandais. Le développement croissant que représente cette activité requiert un investissement toujours plus considérable en moyens humains et en temps, renforcé par un souci de mise à jour permanent des informations disponibles. Sans compter la mise en œuvre de modules répondant aux besoins ponctuels des entreprises et citoyens. Il s'agit, par exemple du module élections sociales mis à jour durant environ une année lors de la tenue des élections sociales qui ont lieu tous les quatre ans.

En 2017 et en 2018, le développement de la partie «détachement» du site internet a été poursuivi pour que les personnes cherchant des informations sur cette matière y trouvent des réponses encore plus pratiques et complètes et ce, en français, en néerlandais et en anglais.

Suite à l'adoption de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué

met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”), heeft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met inbegrip van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, zijn inspanningen in 2017 en 2018 moeten vergroten zowel op het vlak van de inhoud van de informatie bestemd voor de ondernemingen die personeel detacheren in België, als op niveau van de toegang tot deze informatie.

Een dergelijke inspanning zal echter nog meer moeten beklemtoond worden gezien de toepassing van de nieuwe arbeidsvoorwaarden in het kader van de toekomstige richtlijn tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, waarvan de aanneming in principe voorzien is voor juni 2018.

Gezien de vele wijzigingen die zijn aangebracht in de arbeidswetgeving (de Wet « Peeters » Werkbaar en Wendbaar werk, de Wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie,...) heeft de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen nieuwe rubrieken gecreëerd op de website om de materies te behandelen die ten gevolge van de verschillende wetswijzigingen werden ingevoerd. Het gaat hier met name over de rubrieken met betrekking tot de schenking van conventionele verloven, het loopbaansparen en het telewerk. Tegelijkertijd werd de informatie in de reeds bestaande rubrieken geactualiseerd.

In de tweede helft van 2018 en in 2019 is de Algemene Directie van plan bepaalde rubrieken die onder zijn bevoegdheid vallen (deeltijdse arbeid, arbeidsduur,...) te herschrijven met het doel een betere leesbaarheid te garanderen, wat een aanzienlijke inspanning vereist van het personeel.

Bovendien bestaat er momenteel op het niveau van de FOD een project om de website in het algemeen te herzien. Deze herziening vergt de deelname van het personeel van onze Algemene Directie aan verschillende vergaderingen.

De overgang van de oude naar de nieuwe website (voorzien voor het einde van 2018) zal eveneens een aanzienlijke werklast met zich meebrengen voor de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen.

Ten slotte wordt de Algemene Directie regelmatig verzocht om het woord te nemen in de hoedanigheid van expert tijdens seminars en vergaderingen van verschillende types.

dans le cadre d'une prestation de services et modifiant la règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (règlement IMI), le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, en ce compris le Direction générale Relations individuelles du travail, a du accentuer ses efforts en 2017 et en 2018 tant au niveau du contenu des informations destinées aux entreprises qui détachent du personnel en Belgique, qu'au niveau de l'accessibilité de ces informations.

Un tel effort devra cependant encore être davantage accentué en vue de la mise en œuvre des nouvelles conditions de travail rendues applicables en vertu de la future directive modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et dont l'adoption est en principe prévue pour le mois de juin 2018.

Vu les nombreuses modifications apportées à la législation en droit du travail (Loi « Peeters travail faisable et maniable, loi du 15.01.2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi et loi du 26.03.18 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale ...), la Direction générale Relations individuelles du travail a créé des nouveaux modules sur le site web afin de couvrir les nouvelles matières issues des différentes réformes législatives. Il s'agit notamment des modules sur le don de congés conventionnel, sur le compte épargne carrière et sur le télétravail. Parallèlement, les informations reprises dans les rubriques déjà existantes ont été mises à jour.

Dans la deuxième moitié de 2018 et en 2019, la Direction générale a l'intention de procéder à la réécriture de certains modules d'informations sur les matières relevant de sa compétence (travail à temps partiel, durée du travail...) afin d'en assurer une meilleure lisibilité, ce qui requiert un investissement humain important.

Par ailleurs, il existe actuellement un projet de refonte générale du site internet au niveau du SPF qui requiert la participation de membres du personnel de notre Direction générale à différentes réunions.

La migration de l'ancien site internet vers le nouveau site (prévue pour fin 2018) entraînera également une charge de travail très importante pour la Direction générale du RIT.

Enfin, la Direction générale est régulièrement sollicitée pour intervenir en qualité d'expert lors de la tenue de séminaires et réunions de types divers.

Bestaansmiddelenprogramma 59/0**Programme de subsistance 59/0****Activiteit 01: Personeel****Activité 01: Personnel**

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 01 oktober 2018

Effectifs (unités physiques) – situation au 01 octobre 2018

| Niveau | | Niveau |
|---------------|-----------|--------------|
| Managers | | Managers |
| A | 18 | A |
| B | 3 | B |
| C | 3 | C |
| D | 1 | D |
| Totaal | 25 | Total |

| Uitgaven (in duizend euro) | | | | | | Dépenses (en milliers d'euros) | |
|----------------------------|--------------------|---------------|-------|-------|--------------|--------------------------------|-----------------|
| Statuut | PA B.A. – PA A.B.. | Sc | 2017 | 2018 | 2019 | Sc | Statuut |
| Statutair | 01 11.00.03 | Vastleggingen | 1 586 | 1 718 | 1 717 | Engagements | Statutaire |
| | | Vereffeningen | 1 586 | 1 718 | 1 717 | Liquidations | |
| Niet-statutair | 01 11.00.04 | Vastleggingen | 113 | 350 | 350 | Engagements | Nion-statutaire |
| | | Vereffeningen | 113 | 350 | 350 | Liquidations | |
| Totalen | | Vastleggingen | 1 699 | 2 068 | 2 067 | Engagements | Totaux |
| | | Vereffeningen | 1 699 | 2 068 | 2 067 | Liquidations | |

Verklarende nota :
zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

Activiteit 02: Werkingskosten

Note explicative :
voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

Activité 02: Frais de fonctionnement

| BA / AB | | Aard | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Nature |
|-------------------------|----------|-------------------|------|------|----------|------|------|------|--------------------------|
| 0 2 12.11.01 | c | Werkingskosten | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | Frais de fonct. |
| 0 2 12.11.01 | b | Werkingskosten | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | Frais de fonct. |
| 0 2 12.11.99 | c | Forfait. vergoed. | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | Indemn. Forfait. |
| 0 2 12.11.99 | b | Forfait. vergoed. | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | Indemn. Forfait. |
| 0 2 74.22.01 | c | Uitrusting | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | Equipement |
| 0 2 74.22.01 | b | Uitrusting | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | Equipement |
| Algemene totalen | c | | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | c Totaux généraux |
| | b | | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | b |

Verklarende nota :
Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven ;

BA 12.11.99

Note explicative :
Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

AB 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere ;

BA 74.22.01

Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres ;

AB 74.22.01

Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables et des services à l'exclusion des dépenses informatiques.