

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 november 2014

**VERANTWOORDING VAN DE
ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING
voor het begrotingsjaar 2015**

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

Zie:

Doc 54 0497/ (2014/2015):

- 001: Lijst van verantwoordingen per sectie.
- 002: 01. Dotaties
- 003: 02. FOD Kanselarij van de Eerste Minister
- 004: 03. FOD Budget en Beheerscontrole
- 005: 04. FOD Personeel en Organisatie
- 006: 05. FOD Informatie- en Communicatietechnologie
- 007: 12. FOD Justitie
- 008: 13. FOD Binnenlandse Zaken
- 009: 14. FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking
- 010: 16. Ministerie van Landsverdediging
- 011: 17. Federale Politie en Geïntegreerde Werking
- 012: 18. FOD Financiën
- 013: 19. Regie der Gebouwen
- 014: 21. Pensioenen
- 015: 23. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- 016: 24. FOD Sociale Zekerheid
- 017: 25. FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu
- 018: 32. FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie
- 019: 33. FOD Mobiliteit en Vervoer
- 020: 44. POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie
- 021: 46. POD Wetenschapsbeleid
- 022: 51. FOD Financiën, voor de Rijksschuld
- 023: 52. FOD Financiën, voor de Financiering van de Europese Unie

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

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 novembre 2014

**JUSTIFICATION DU
BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES
pour l'année budgétaire 2015**

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

Voir:

Doc 54 0497/ (2014/2015):

- 001: Liste des justifications par section.
- 002: 01. Dotations
- 003: 02. SPF Chancellerie du Premier Ministre
- 004: 03. SPF Budget et Contrôle de la Gestion
- 005: 04. SPF Personnel et Organisation
- 006: 05. SPF Technologie de l'Information et de la Communication
- 007: 12. SPF Justice
- 008: 13. SPF Intérieur
- 009: 14. SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement
- 010: 16. Ministère de la Défense nationale
- 011: 17. Police fédérale et Fonctionnement intégré
- 012: 18. SPF Finances
- 013: 19. Régie des Bâtiments
- 014: 21. Pensions
- 015: 23. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- 016: 24. SPF Sécurité sociale
- 017: 25. SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement
- 018: 32. SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie
- 019: 33. SPF Mobilité et Transports
- 020: 44. SPP Intégration sociale, Lutte contre la pauvreté et Économie sociale
- 021: 46. SPP Politique scientifique
- 022: 51. SPF Finances, pour la Dette publique
- 023: 52. SPF Finances, pour le Financement de l'Union européenne

* 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
FDf	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

	Blz.		Pages
INHOUD		SOMMAIRE	
Organisatieafdelingen en programma's		Divisions organiques et programmes	
01. Beleidsorganen van de Vice-Eerste Minister en Minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel	5	01. Organes stratégiques du Vice-Premier et Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur.....	5
11. Beleidsorganen van de Staatssecretaris voor Buitenlandse Handel, toegevoegd aan de Minister belast met Buitenlandse Handel	7	11. Organes stratégiques du Secrétaire d'Etat au Commerce extérieur, adjoint au Ministre chargé du Commerce extérieur.....	7
21. Beheersorganen.....	8	21. Organes de gestion.....	8
40. Diensten van de Voorzitter.....	10	40. Services du Président.....	10
40/0. Bestaansmiddelenprogramma	18	40/0. Programme de subsistance.....	18
40/1. Internationale samenwerking.....	23	40/1. Collaboration internationale.....	23
40/2. Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen	25	40/2. Diversité, interculturalité et égalité des chances.....	25
40/4. Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen.....	27	40/4. Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux	27
40/5. Gelijke kansen tussen vrouwen en mannen	31	40/5. Egalité des chances entre femmes et hommes	31
40/6. Federale Belgische publieke bijdrage aan het Europees sociaal fonds	31	40/6. Contribution fédérale publique belge au Fonds social européen	31
40/7. Federale globale plannen.....	33	40/7. Plans globaux fédéraux	33
40/9. Steun aan onthaalcentra gespecialiseerd inzake de strijd tegen de mensenhandel.....	34	40/9. Soutien à des centres d'accueil spécialisés en matière de lutte contre la traite des êtres humains	34
51. Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.....	35	51. Direction Générale Relations collectives de travail	35
51/0. Bestaansmiddelenprogramma	41	51/0. Programme de subsistance.....	41
51/1. Sociaal overleg en sociale bemiddeling	43	51/1. Concertation et conciliation sociales	43
52. Algemene Directie Humanisering van de Arbeid..	45	52. Direction Générale Humanisation du Travail	45
52/0. Bestaansmiddelenprogramma	52	52/0. Programme de subsistance	52
52/1. Acties ten gunste van de sociale, morele en intellectuele promotie van de werknemers...	54	52/1. Actions en faveur de la promotion sociale, morale et intellectuelle des travailleurs	54
52/3. Ervaringsfonds	65	52/3. Fonds de l'expérience professionnelle.....	65
52/4. Hoge Raad voor preventie en bescherming op werk	67	52/4. Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail	67
52/5. Sociale Verkiezingen.....	69	52/5. Elections sociales.....	69
54. Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.....	70	54. Direction Générale Contrôle du Bien-être au Travail	70
54/0. Bestaansmiddelenprogramma	76	54/0. Programme de subsistance	76
54/3. Fonds voor de technische veiligheid van de bedrijven bedoeld bij de wet van 21 januari 1987 inzake de risico's van zware ongevallen bij bepaalde industriële activiteiten (SEVESO-bedrijven)	78	54/3. Fonds pour la sécurité technique des entreprises visées par la loi du 21 janvier 1987 concernant les risques d'accidents graves dans des activités industrielles déterminées (entreprises-SEVESO).....	78
56. Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt.....	80	56. Direction Générale Emploi et Marché du Travail ...	80
56/0. Bestaansmiddelenprogramma	84	56/0. Programme de subsistance.....	84
56/3. Bruggpensioenen	86	56/3. Pré pensions.....	86
56/8. Financiële tegemoetkomingen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap	87	56/8. Interventions financières en faveur des Régions et de la Communauté germanophone	87
57. Algemene Directie toezicht op de sociale wetten	88	57. Direction Générale Contrôle des lois sociales	88
57/0. Bestaansmiddelenprogramma	116	57/0. Programme de subsistance.....	116
57/1. Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst....	117	57/1. Service d'information et de recherche sociale.....	117

59. Algemene Directie individuele Arbeidsbetrekkin- gen.....	119
59/0. Bestaansmiddelenprogramma	143
59/1. Ondersteuningscel voor de werktijdherverde- ling	144

59. Direction Générale Relations individuelles du travail	119
59/0. Programme de subsistance.....	143
59/1. Cellule de soutien à la réorganisation du temps de travail.....	144

Sectie 23

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

**ORGANISATIEAFDELING 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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	227	227	227	227	227	Engagements
Vereffeningen	-	-	227	227	227	227	227	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.00.02

Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de beleidsorganen

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	3 197	3 197	3 197	3 197	3 197	Engagements
Vereffeningen	-	-	3 197	3 197	3 197	3 197	3 197	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.00.06

Bezoldigingen en vergoedingen van de experten

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	619	619	619	619	619	Engagements
Vereffeningen	-	-	619	619	619	619	619	Liquidations

Verklarende nota:

Werkingskosten

BA 23 01 0 1 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	13	13	13	13	13	Engagements
Vereffeningen	-	-	13	13	13	13	13	Liquidations

Verklarende nota:

Section 23

SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale

**DIVISION 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:

Frais de fonctionnement

AB 23 01 0 1 12.11.04

Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique

Note explicative:

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

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	597	597	597	597	597	Engagements
Vereffeningen	-	-	597	597	597	597	597	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 01 0 1 12.12.19
 Huurkosten van de Beleidscel

AB 23 01 0 1 12.12.19
 Frais de loyer des Organes stratégiques

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 01 0 1 12.21.48
 Betalingen voor gedetacheerd personeel

AB 23 01 0 1 12.21.48
 Paiements pour personnel détaché

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	355	355	355	355	355	Engagements
Vereffeningen	-	-	355	355	355	355	355	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 01 0 1 74.22.01
 Patrimoniale uitgaven van de Beleidscel met
 uitzondering van de informatica-uitgaven

AB 23 01 0 1 74.22.01
 Dépenses patrimoniales des Organes stratégiques à
 l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	27	27	27	27	27	Engagements
Vereffeningen	-	-	27	27	27	27	27	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 01 0 1 74.22.04
 Investeringsuitgaven van de Beleidscel inzake de
 informatica

AB 23 01 0 1 74.22.04
 Dépenses d'investissement des Organes stratégiques
 relatives à l'informatique

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	27	27	27	27	27	Engagements
Vereffeningen	-	-	27	27	27	27	27	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

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

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

Bezoldigingen

Rémunérations

BA 23 11 0 1 11.00.01

Wedde en representatiekosten van de staatssecretaris

AB 23 11 0 1 11.00.01

Traitement et frais de représentation du secrétaire d'Etat

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	212	212	212	212	212	Engagements
Vereffeningen	-	-	212	212	212	212	212	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 11 0 1 11.00.02

Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de beleidsorganen

AB 23 11 0 1 11.00.02

Rémunérations et indemnités des membres des organes stratégiques

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	814	814	814	814	814	Engagements
Vereffeningen	-	-	814	814	814	814	814	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

Werkingskosten

Frais de fonctionnement

BA 23 11 0 1 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica

AB 23 11 0 1 12.11.04

Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	9	9	9	9	9	Engagements
Vereffeningen	-	-	9	9	9	9	9	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 11 0 1 12.11.19

Werkingskosten van de Beleidscel met uitzondering van de informatica-uitgaven

AB 23 11 0 1 12.11.19

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	399	399	399	399	399	Engagements
Vereffeningen	-	-	399	399	399	399	399	Liquidations

Verklarende nota:

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	90	90	90	90	90	Engagements
Vereffeningen	-	-	90	90	90	90	90	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative

BA 23 11 0 1 74.22.01
Patrimoniale uitgaven van de Beleidscel met uitzondering van de informatica-uitgaven

AB 23 11 0 1 74.22.01
Dépenses patrimoniales des Organes stratégiques à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	18	18	18	18	18	Engagements
Vereffeningen	-	-	18	18	18	18	18	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 11 0 1 74.22.04
Patrimoniale uitgaven van de Beleidscel inzake de informatica

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	18	18	18	18	18	Engagements
Vereffeningen	-	-	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 beleidlijnen van het management uit te voeren, maar ook vanuit hun spe-

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

cifieke 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 :

- Toepassing van de bepalingen met betrekking tot het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het departement ;
- Algemene administratieve organisatie van het departement en de verschillende diensten (taalkaders, personeelsplan, personeelsreglement, bevorderingsprocedures, bepaling bijzondere weddeschalen) ;
- Aanwerving van statutairen en contractuelen ;
- Loopbaanexamens ;
- Competentiemetingen ;
- Omkadering en opvolging van de evaluatie van de personeelsleden ;
- Ontwerp en uitvoering van onthaal- en opleidingsprogramma's voor de personeelsleden ;
- Secretariaat van de onderhandelingen met de vakorganisaties.
- Medewerking bij het uitoefenen van de bestuurlijke voogdij tegenover de overheidsinstellingen die van het departement afhangen.

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.

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 :

- Application des dispositions relatives au statut administratif et pécuniaire du personnel du département ;
- Organisation administrative générale du département et des différents services (cadres linguistiques, plan de personnel, règlement du personnel, promotion, fixation des échelles de traitement particulières) ;
- Recrutement des statutaires et des contractuels ;
- Examens de carrières ;
- Mesures de compétences ;
- Encadrement et suivi de l'évaluation des membres du personnel ;
- Conception et exécution des programmes d'accueil et de formation des membres du personnel ;
- Secrétariat des négociations avec les organisations syndicales.
- Contribution à la tutelle administrative sur les organismes d'intérêt public qui dépendent du département.

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.

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014.

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014.

Niveau		Niveau
Managers	3	Managers
A	35	A
B	33	B
C	30	C
D	5	D
Totaal	106	Total

Uitgaven (in duizend euro)			Dépenses (en milliers d'euros)				
Statuut	PA B.A.	Sc	2013	2014	2015	Statut	PA A.B.
Statutair	01 11.00.03	c	4 111	3 484	3 336	Statutaire	01.11.00.03
		b	4 111	3 484	3 336		
Niet-statutair	01 11.00.04	c	691	734	702	Non-statutaire	01.11.00.04
		b	691	734	702		
Totalen		c	4 802	4 218	4 038	Totaux	
		b	4 802	4 218	4 038		

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

**ORGANISATIEAFDELING 40:
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.

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

**DIVISION ORGANIQUE 40:
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.

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

- Afdeling van de administratieve en logistieke diensten ;
- Afdeling van de communicatie en de vertalingen ;
- Afdeling van de internationale zaken ;
- Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen.

Activiteiten van de diensten van de voorzitter:

40/02 Afdeling van de administratieve en logistieke diensten

De Afdeling van de administratieve en logistieke diensten verricht de volgende activiteiten :

- Dispatching van de briefwisseling op naam van het departement en de Voorzitter;
- Beheer en opvolging van het dossierverkeer tussen de administratie en de beleidscel van de Minister, met inbegrip van de parlementaire vragen ;
- Uitwerking van en toezicht houden op de interne richtlijnen in verband met de werking en de organisatie van het departement ;
- Beheer van de procedures in verband met de bekrachtiging en de bekendmaking van de normen (wetten en besluiten) die het departement produceert ;
- Administratieve coördinatie van de Diensten van de Voorzitter ;
- Algemene en specifieke managementondersteuning : secretariaat van het Directiecomité en van de managementcel, secretariaat van de departementale crisiscel, coördinatie van het archiefbeheer van het departement, beheer van de veiligheidsmachtigingen, beheer en opvolging van horizontale projecten en activiteiten en van netwerken waaronder het netwerk 'kennisbeheer';
- Logistieke ondersteuning van de administratie (beheer en onderhoud van de gebouwen, afsluiten van overeenkomsten voor levering van goederen en diensten, verlening van diverse diensten: drukkerij, transport, restaurant, vergaderlokalen ...).

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

- Division des services administratifs et logistiques ;
- Division de la communication et de la traduction ;
- Division des affaires internationales ;
- Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux.

Activités des services du président:

40/02 Division des services administratifs et logistiques

La Division des services administratifs et logistiques exécute les activités suivantes :

- Dispatching de la correspondance au nom du département ou du Président ;
- Gestion et suivi de la circulation des dossiers entre l'administration et la cellule stratégique du Ministre, y compris les questions parlementaires ;
- Élaboration et contrôle des instructions internes relatives au fonctionnement et à l'organisation du département ;
- Gestion des procédures relatives à la validation et la diffusion des normes (lois et arrêtés) produites par le département ;
- Coordination administrative des Services du Président ;
- Soutien général et spécifique au management : secrétariat du Comité de direction et de la cellule de management, secrétariat de la cellule de crise départementale, coordination de la gestion archivistique du département, gestion des habilitations de sécurité, gestion et suivi des projets horizontaux, des activités et des réseaux, dont le réseau "Gestion des connaissances" ;
- Le soutien logistique de l'administration (gestion et entretien des bâtiments, conclusion de marchés pour la fourniture de biens et de services, offre de différents services : imprimerie, transports, restaurant, salles de réunion,...).

40/04 Afdeling van de communicatie en de vertaling

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 het departement ;
- Advies en bijstand aan de administraties (algemene directies en stafdiensten) inzake communicatie ;
- Interne communicatie ;
- Corporate communicatie ;
- Relaties met 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; coördinatie van (sensibiliserings)campagnes;
- Beheer van de sociale media-accounts van de FOD, monitoring van sociale media, uitwerken socialemediabeleid;
- Coördinatie en organisatie van evenementen;
- Verspreiding van publicaties;
- Ontwerp van publicaties en websites;
- 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 en van conferenties en studiedagen georganiseerd door de FOD.

40/1 Afdeling van de internationale zaken

De Afdeling van de internationale zaken coördineert het beleid van het departement op internationaal vlak.

40/04 Division de la communication et de la traduction

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 département ;
- Conseil et assistance aux administrations (directions générales et services d'encadrement) en matière de communication ;
- Communication interne;
- Communication corporate ;
- Relations avec 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 ; coordination des campagnes (de sensibilisation) ;
- Gestion des comptes de médias sociaux du SPF, monitoring des médias sociaux, développement de la politique des médias sociaux ;
- Coordination et organisation d'événements ;
- Diffusion des publications ;
- Création de publications et de sites web ;
- 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 et des conférences et journées d'études organisées par le SPF.

40/1 Division des affaires internationales

La Division des affaires internationales coordonne la politique du département sur le plan international.

De activiteiten van de afdeling worden vooral toegepast op vier organisaties : de Europese Unie, 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, de OESO en de 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.

De afdeling ontvangt buitenlandse delegaties en organiseert eveneens of ondersteunt activiteiten in het kader van de Gemeenschappelijke Akkoorden en Verklaringen van bilaterale of multilaterale samenwerking ondertekend met de Ministers van Werkgelegenheid en van Arbeid van bepaalde landen, namelijk van Centraal en Oost-Europa, Maghreb (Marokko, Tunesië) of Asia (ASEM):

- De uitwisseling van experten, ambtenaren en sociale partners met het oog op de versteviging van de sociale onderbouw en de organisatie van vormingsstages ;
- Een deelname in de initiatieven in die landen opgezet door de Internationale Arbeidsorganisatie of de Raad van Europa met steun van de Federale Overheidsdienst.

Les activités de la division sont centrées principalement sur quatre organisations : l'Union européenne, 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 rédactions 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, de l'OCDE et du Benelux.

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.

La division accueille des délégations étrangères et organise également ou soutient des activités dans le cadre des Accords et Déclarations communes de coopération bilatérale ou multilatérale signés avec les Ministres de l'Emploi et du Travail de certains pays, notamment d'Europe centrale et orientale, du Maghreb (Maroc, Tunisie) et d'Asie (ASEM) :

- L'échange d'experts, de fonctionnaires et de partenaires sociaux en vue du renforcement de l'infrastructure sociale et l'organisation de stages de formation ;
- Une mise en synergie des initiatives mises sur pied dans ces pays par l'Organisation Internationale du Travail ou le Conseil de l'Europe avec l'appui du Service Public Fédéral.

40/2 Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen

De huidige Minister van Binnenlandse zaken is ook verantwoordelijk voor de gelijkheid van kansen. Naast de bevoegdheid inzake de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, een problematiek opgevolgd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (zie programma 40/5), is er nog deze inzake diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen.

De FOD WASO geeft de Minister logistieke en inhoudelijke ondersteuning teneinde het non-discriminatie principe en de gelijkheid van kansen voor iedereen te realiseren. Tevens wordt gestreefd naar een daadwerkelijke interculturele dialoog, met als doel een meer eerlijke, solidaire en respectvollere samenleving te verwezenlijken.

Zo wordt het diversiteits- en gelijkheidsbeleid in de samenleving aangemoedigd door het ondersteunen van ronde tafelgesprekken en sensibiliseringsacties via publieke en privé-instellingen en door het realiseren van projecten in het kader van de strijd tegen discriminatie en het bevorderen van de diversiteit.

Gender Dimensie :

De dotatie aan het Impulsfonds voor migrantenbeleid (B.A. 40 20 4140.11) en de dotatie aan het Centrum van gelijkheid van kansen en racismebestrijding, (B.A. 40 20 4140.12) houden een genderdimensie in, rekening houdend met de precaire positie die vrouwen innemen inzake migratie.

Actueel wordt er geen enkele bijzondere actie ondernomen inzake de sensibilisering van het Fonds en het Centrum voor wat betreft de genderdimensie.

In de toekomst, zal gestreefd worden naar de verplichting om de genderdimensie te integreren in de koninklijke besluiten die de dotatie aan het Fonds en het Centrum toewijzen.

40/4 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.

40/2 Diversité, interculturalité et égalité des chances

La Ministre actuelle de l'Intérieur est également responsable pour l'égalité des chances. Outre la compétence en matière d'égalité entre femmes et hommes, une problématique suivie par l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes (voir le programme 40/5), il existe encore celle en matière de diversité, interculturalité et égalité des chances en général.

Le SPF ETCS apporte à la Ministre le soutien logistique et au niveau du contenu, afin de réaliser le principe de non-discrimination et d'égalité des chances pour chacun. En même temps, on vise à un dialogue interculturel effectif, avec comme objectif de réaliser une société plus juste, plus solidaire et plus respectueuse.

Ainsi la politique de diversité et d'égalité dans la société est encouragée par le soutien de tables rondes et d'actions de sensibilisation via des organismes publics et privés et par la réalisation de projets dans le cadre de la lutte contre la discrimination et de la promotion de la diversité.

Dimension Genre:

La dotation au Fonds d'Impulsion à la politique des Immigrés (A.B. 40 20 4140.11) et la dotation au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (A.B. 40 20 4140.12) présentent une dimension genre compte tenu de la position fragile que tiennent les femmes en matière d'immigration.

Actuellement, aucune action particulière n'est entreprise quant à la sensibilisation du Fonds et du Centre sur la dimension genre.

A l'avenir, nous comptons mentionner l'obligation d'intégrer la dimension de genre dans les arrêtés royaux qui attribuent la dotation au Fonds et au Centre.

40/4 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.

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.

Ingevolge een beslissing van de Ministerraad van 30 november 2012 werd het personeelseffectief van de Directie versterkt teneinde onder meer het meerwerk door de invoering van het Sociaal Strafwetboek op te vangen. Deze personeelsleden zijn begin 2014 in dienst getreden. Na hun opleiding in de Directie zal hun versterking in de loop van het tweede semester 2014 merkbaar worden in de verwerking van het aantal dossiers.

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, 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 afdeling is een coördinerende en initiërende rol toebedeeld bij de omzetting en de interpretatie van het Europees recht, vooral wat de non-discriminatie betreft en bij de behandeling van procedures voor het Hof van Justitie van de Europese Unie.

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.

Suite à une décision du Conseil des Ministres du 30 novembre 2012, l'effectif du personnel de la direction a été renforcé pour faire face, entre autres, au travail supplémentaire engendré par l'introduction du Code pénal social. Ce personnel est entré en service début 2014. Après leur formation dans la direction, ce renforcement sera perceptible dans le courant du deuxième semestre 2014 par le nombre de dossiers traités.

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 cellule stratégique du ministre, mais également aux clients externes dans ces 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 réglementaires et légaux dans les matières qui relèvent de ses compétences.

La division s'est vue attribuer un rôle de coordinateur et d'initiateur en matière de transposition et d'interprétation du droit européen, particulièrement en ce qui concerne la non-discrimination et dans le cadre des procédures devant la Cour de Justice de l'Union européenne.

De Directie van de geschillen behandelt alle betwistingen waarbij het departement betrokken is voor de burgerlijke en administratieve hoven en rechtbanken. Alhoewel het aantal nieuwe zaken de laatste jaren vrij stabiel is gebleven, vertonen de reële uitgaven voor de erelonen van de advocaten in diezelfde periode een belangrijke stijgende trend. Bovendien dient het bedrag van het jaarlijks abonnementsgeld voor de twee advocaten die de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg verdedigen in de beroepen tegen de beslissingen administratieve geldboeten absoluut te worden aangepast. Ook in deze zaken blijft het aantal te behandelen dossiers vrij constant, maar de bedragen van de abonnementsgelden stemmen al lang niet meer overeen met een behoorlijke, zij het bescheiden vergoeding voor de geleverde prestaties. Dank zij de verhoging die vanaf 2008 werd toegekend, zou het mogelijk moeten zijn om de onkosten en erelonen van de aangestelde advocaten tijdig uit te betalen en om het abonnementsgeld voor de advocaten van het departement aan te passen. Vanaf 2014 dient echter rekening gehouden te worden met de invoering van 21% BTW op de erelonen van de advocaten.

Het departement is eveneens betrokken in meerdere geschillen die op het ogenblik aanhangig zijn bij de hoven en rechtbanken als gevolg van ingebrekestellingen van de Belgische Staat.

De activiteit van de Directie van de documentatie bestaat hoofdzakelijk in 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.

Bij de eerste opdracht, het beheren van de externe documentatie voor de andere administraties van het departement, gaat het om 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,

La Direction du contentieux est chargée de la gestion des litiges, auprès des cours et des tribunaux civils ou d'instances administratives, dans lesquels le département est impliqué. Même si le nombre de nouvelles affaires est resté stable ces dernières années, les dépenses réelles pour les honoraires d'avocats ont laissé apparaître, pour la même période, une tendance à la hausse importante. De plus, l'abonnement annuel des deux avocats qui défendent le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale lors des recours contre les décisions d'amendes administratives doit absolument être adapté. Dans ces affaires aussi, le nombre de dossiers à traiter reste relativement constant mais les montants des abonnements ne correspondent plus depuis longtemps à une rémunération convenable, bien que modeste, pour les prestations fournies. Grâce à l'augmentation qui a été octroyée en 2008, il devrait être possible de payer à temps les frais et honoraires des avocats désignés individuellement et d'adapter l'abonnement des avocats du département. Depuis 2014, on doit tenir compte de l'introduction de 21 % de TVA sur les honoraires d'avocats.

Le département est également appelé en garantie dans plusieurs litiges actuellement pendants devant les tribunaux et dus à des carences imputables à l'Etat belge.

L'activité principale de la Direction de la documentation est 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.

En ce qui concerne la première mission, la gestion de la documentation externe pour les autres Directions générales du département implique 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

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.

Bij deze eerste opdracht treedt ze tevens actief op in samenwerking met het betrokken doelpubliek en de Stafdienst ICT, in het ter beschikking stellen van digitale externe documentatie, al dan niet via het Portaal Externe documentatie of via de website van de FOD.

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 heeft een aantal voorstellen uitgewerkt om voor de FOD WASO te komen tot een modern documentatie beleid 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.

40/5 Gelijke kansen tussen vrouwen en mannen

De Directie van de gelijke kansen werd vanaf 1 januari 2004 geïntegreerd in het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, dat werd opgericht bij de wet van 16 december 2002, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 december 2002.

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

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 Gendermainstreaming, ecologie of nog innovatie.

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.

Dans le cadre de cette première mission, la bibliothèque s'emploie également à la mise à disposition de documentation externe digitale, sur le Portail Documentation externe ou sur le site web du SPF, en collaboration avec le public cible et le Service d'encadrement Technologies de l'information et de la communication.

La deuxième mission, la gestion de la 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 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.

40/5 Egalité des chances entre femmes et hommes

A partir du 1 janvier 2004, la Direction de l'égalité des chances a été intégrée dans l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui a été créé par la loi du 16 décembre 2002, publiée dans le Moniteur belge du 31 décembre 2002.

40/6 Contribution fédérale publique belge au fonds social européen

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.

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 gelijke kansen tussen vrouwen en mannen. Inderdaad de Fod probeert 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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	76	88	89	89	89	89	89	Engagements
Vereffeningen	67	88	89	89	89	89	89	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.

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.

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 chances entre les femmes et les hommes. En effet, le SPF essaye 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.

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.

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014.

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	40	A
B	12	B
C	26	C
D	139	D
Totaal	218	Total

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014.

Uitgaven (in duizend euro)				Dépenses (en milliers d'euros)			
Statuut	PA B.A.	Sc	2013	2014	2015	Statut	PA A.B.
Statutair	01 11.00.03	c	4 687	4 269	4 087	Statutaire	01.11.00.03
		b	4 591	4 269	4 087		
Niet-statutair	01 11.00.04	c	4 423	4 861	4 771	Non-statutaire	01.11.00.04
		b	4 215	4 861	4 771		
Totalen		c	9 110	9 130	8 858	Totaux	
		b	8 806	9 130	8 858		

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	117	130	106	103	100	98	95	Engagements
Vereffeningen	109	130	106	103	100	98	95	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 ;
- 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.

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 ;
- 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.

DETAIL	DETAIL	
Collectieve en individuele tegemoetkomingen (sinterklaascheques, geboortepremies en sociale gevallen)	45 000	Interventions individuelles et collectives (chèques Saint-Nicolas, Primes de naissance et cas sociaux)
Tegemoetkomingen ten bate van de sportieve, culturele en andere groeperingen	8 000	Interventions en faveur des groupements sportifs, culturels et autres
Tegemoetkomingen ten bate van de restaurants, refecters, mess, enz. : algemene kosten en het vernieuwen of de aankoop van breekbaar materiaal : glazen, kopjes, borden, enz., en sociale acties	0	Interventions en faveur des restaurants, réfectoires, mess etc... : frais généraux et le renouvellement ou l'achat de matériel fragile : verres, assiettes, tasses etc... et des actions sociales
Tegemoetkomingen ten bate van het kinderdagverblijf	6 000	Interventions en faveur de la crèche
Hospitalisatieverzekering	47 000	Assurance hospitalisation
Totaal	106 000	Total

Activiteit 02: Werkingskosten

(in duizend euro)

Activité 02: Frais de fonctionnement

(en milliers d'euros)

B.A./ A.B.	Aard	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature
02 12.11.01 c	Werkingskosten	1 967	2 506	2 028	1 977	1 926	1 875	1 824	Fonctionnement
02 12.11.01 b	Werkingskosten	1 807	2 518	2 038	1 987	1 936	1 885	1 833	Fonctionnement
02 12.11.04 c	Informatica	2 149	2 435	1 974	1 924	1 875	1 826	1 776	Informatique
02 12.11.04 b	Informatica	2 207	2 444	1 981	1 931	1 882	1 832	1 783	Informatique
02 12.11.07 c	Inrichting	140	20	14	14	13	13	12	Installation
02 12.11.07 b	Inrichting	35	108	14	14	13	13	12	Installation
02 12.11.99 c	Vergoedingen	43	55	53	52	51	49	48	Indemnités
02 12.11.99 b	Vergoedingen	43	55	53	52	51	49	48	Indemnités
02 12.21.20 c	Lopende lev.	1 214	810	657	640	624	608	591	Fourn. Courantes
02 12.21.20 b	Lopende lev.	1 214	810	657	640	624	608	591	Fourn. Courantes
02 74.10.01 c	Uitrust. Roll. Mat.	30	30	0	0	0	0	0	Equip. Mat. Roul.
02 74.10.01 b	Uitrust. Roll. Mat.	30	18	0	0	0	0	0	Equip. Mat. Roul.
02 74.22.01 c	Uitrusting	18	73	51	51	49	48	46	Equipement
02 74.22.01 b	Uitrusting	18	73	51	51	49	48	46	Equipement
02 74.22.04 c	Uitrust. Inform.	758	991	783	753	723	693	673	Equip. Informatiq.
02 74.22.04 b	Uitrust. Inform.	781	999	789	759	729	698	678	Equip. Informatiq.
02 74.22.15 c	Energiebesp. Inv.	-	4	0	0	0	0	0	Invest. Energie
02 74.22.15 b	Energiebesp. Inv.	-	4	0	0	0	0	0	Invest. Energie
Algemene totalen/ Totaux généraux	c	6 319	6 924	5 560	5 411	5 261	5 112	4 970	c
	b	6 135	7 029	5 583	5 434	5 284	5 133	4 991	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 ;

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 ;

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 12.21.20

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.

BA 23 40 0 2 21.30.01

Rente op schuld binnen de overheidssector

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 12.21.20

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.

AB 23 40 0 2 21.30.01

Intérêts de la dette publique dans le secteur public

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Activiteit 03 : andere bestaansuitgaven**BA 23 40 0 3 34.41.01**

Allerhande schadevergoedingen aan derden voortvloeiend uit het opnemen door de Staat van zijn verantwoordelijkheid ten overstaan van door zijn organen en door zijn bedienden gepleegde daden. (Zie ook artikel 1.01.7 in de wettekst van de Algemene uitgavenbegroting)

Activité 03 : Autres dépenses de subsistance**AB 23 40 0 3 34.41.01**

Indemnités diverses à des tiers découlant de l'engagement de la responsabilité de l'Etat à l'égard des actes commis par ses organes et ses préposés. (Voir également l'article 1.01.7 du texte de la loi du budget générale des dépenses)

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:
Pro memorie

Note explicative:
Pour mémoire

*Activiteit 04 : Communicatie**BA 23 40 0 4 12.11.01**Werkingskosten met betrekking tot het communicatiebeleid*

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	44	300	100	94	88	82	76	Engagements
Vereffeningen	46	242	100	94	88	82	76	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

*BA 12.11.01**Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.**BA 23 40 0 4 12.11.24**Bestendige uitgaven met betrekking tot de sociale verkiezingen*

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	0	0	0	0	0	Engagements
Vereffeningen	-	-	0	0	0	0	0	Liquidations

Verklarende nota :

*Activiteit 06 : Studies**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.*

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	69	80	65	63	62	60	58	Engagements
Vereffeningen	14	83	66	64	62	61	59	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.

*Activité 04 : Communication**AB 23 40 0 4 12.11.01**Frais de fonctionnement relatifs à la politique de la communication*

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 23 40 0 4 12.11.24**Dépenses permanentes relatives aux élections sociales*

Note explicative :

*Activité 06 : Etudes**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.*

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 laten zien 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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en millers d'euros)
Vastleggingen	23	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	23	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

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

**Activiteitenprogramma 40/1
Internationale samenwerking**

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 40 1 0 12.11.22

Bilaterale en multilaterale sociale samenwerking

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en millers d'euros)
Vastleggingen	11	307	199	193	184	178	172	Engagements
Vereffeningen	123	309	200	194	186	180	173	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.

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 ;

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**

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 40 1 0 12.11.22

Collaboration sociale bilatérale et multilatérale

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.

Il s'agit de crédits pour :

- Des échanges d'expériences et 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 ;

- 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 2015:

- De organisatie van seminars en studiebezoeken voor ambtenaren van buitenlandse partnerministeries van arbeid, hoofdzakelijk van de landen die kandidaat zijn voor toetreding tot de Europese Unie, de Westerse Balkanlanden en Maghreblanden (Tunesië, Marokko, Algerije). De klemtoon zal worden gelegd op de bevattings en de toepassing van de internationale en Europese sociale normen op het gebied van werkgelegenheid en arbeid;
- Bijstand aan de opleidingen georganiseerd in partnerlanden (bilaterale akkoorden);
- Samenwerkingsovereenkomsten met de sociale partners;
- Zendingen en verplaatsingen naar het buitenland;
- De organisatie van een korte activiteit naar aanleiding van het Belgische Voorzitterschap van de Raad van Europa i.v.m. het Europees Sociaal Handvest.

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.

BA 23 40 1 0 35.60.20

Toekenning van subsidies om de initiatieven en het onderzoek in de sociale internationale politiek te stimuleren

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	53	43	42	41	40	39	Engagements
Vereffeningen	-	33	43	42	41	40	39	Liquidations

Verklarende nota:

Toelagen aan internationale organisaties (I.A.B., Raad van Europa, Europese organisaties...), aan erkende of geaggregeerde niet-gouvernementele organisaties, aan Belgische of buitenlandse onderzoeksinstituten.

- 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 2015 :

- Organisation de séminaires et de visites d'études pour des fonctionnaires des ministères du travail partenaires, principalement des pays candidats à l'adhésion à l'Union Européenne, des Balkans occidentaux et du Maghreb (Tunisie, Maroc, Algérie). L'accent sera mis sur la compréhension et l'application des normes sociales internationales et européennes en matière d'emploi et de travail ;
- Assistance à des formations organisées dans les pays partenaires (accords bilatéraux) ;
- Conventions de collaboration avec les partenaires sociaux belges ;
- Missions et déplacements à l'étranger ;
- L'organisation d'une courte activité à l'occasion de la Présidence belge du Conseil de l'Europe centrée sur la Charte sociale européenne.

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.

AB 23 40 1 0 35.60.20

Subventions pour stimuler les initiatives et la recherche dans la politique sociale internationale

Note explicative:

Subventions à des organisations internationales (BIT, Conseil de l'Europe, Organisations européennes...), à des organisations non-gouvernementales reconnues ou agréées, à des instituts de recherche belges ou étrangers.

Activiteitenprogramma 40/2
Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren :

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 40 2 0 12.11.01

Erelonen advocaten in het kader van het gelijkheidskansenbeleid

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	29	23	23	22	21	21	Engagements
Vereffeningen	-	29	23	23	22	21	21	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 2 0 12.11.33

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	45	234	190	185	180	175	171	Engagements
Vereffeningen	37	235	190	186	181	176	171	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 2 0 33.00.11

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	115	93	90	88	86	84	Engagements
Vereffeningen	-	115	93	90	88	86	84	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 2 0 33.00.33

Toelage toegekend aan het onthaalcentrum Surya.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	108	144	117	114	111	108	105	Engagements
Vereffeningen	108	144	117	114	111	108	105	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 2 0 33.00.34

Toelage toegekend aan het onthaalcentrum Pag-Asa.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	107	144	117	114	111	108	105	Engagements
Vereffeningen	107	144	117	114	111	108	105	Liquidations

Verklarende nota:

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

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 40 2 0 12.11.01

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

Note explicative:

AB 23 40 2 0 12.11.33

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

Note explicative:

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.

Note explicative:

AB 23 40 2 0 33.00.33

Subvention octroyée au centre d'accueil Surya.

Note explicative:

AB 23 40 2 0 33.00.34

Subvention octroyée au centre d'accueil Pag-Asa.

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	108	144	117	114	111	108	105	Engagements
Vereffeningen	108	144	117	114	111	108	105	Liquidations

Verklarende nota:

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.

BA 23 40 2 0 41.40.01

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

Note explicative:

Dimension genre:

Les subventions octroyés 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.

AB 23 40 2 0 41.40.01

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4 753	4 790	4 506	4 436	4 366	4 296	4 226	Engagements
Vereffeningen	4 753	4 790	4 506	4 436	4 366	4 296	4 226	Liquidations

Verklarende nota:

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.

BA 23 40 2 0 41.40.11

Dotatie aan het Impulsfonds voor het Migrantenbeleid in het kader van de diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen.

Note explicative:

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.

AB 23 40 2 0 41.40.11

Dotation au Fonds d'Impulsion à la politique des immigrés dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2 534	2 671	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	2 534	2 669	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 41.40.12

Dotatie aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding in het kader van de diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2 713	3 144	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	2 713	3 144	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 2 0 41.40.13

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	9	22	16	16	15	15	14	Engagements
Vereffeningen	9	2	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 2 0 41.40.14

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	2 900	2 900	2 900	2 900	2 900	Engagements
Vereffeningen	-	-	2 900	2 900	2 900	2 900	2 900	Liquidations

Verklarende nota:

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.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	556	545	534	523	513	Engagements
Vereffeningen	-	-	556	545	534	523	513	Liquidations

Verklarende nota:

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

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

40/40 Bestaansmiddelen

AB 23 40 2 0 41.40.12

Dotation au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances.

Note explicative:

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.

Note explicative:

AB 23 40 2 0 41.40.14

Dotation au Centre inter fédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations.

Note explicative:

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.

Note explicative:

Programme d'activités 40/4
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

40/40 Subsistance

Personeel

Personnel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014.

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014.

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A	45	A
B	2	B
C	7	C
D	7	D
Totaal	61	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	2 024	2 279	2 181	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	2 024	2 279	2 181	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	642	1 174	1 124	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	642	1 173	1 123	Liquidations	
Totale		Vastleggingen	2 666	3 453	3 305	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	2 666	3 452	3 304	Liquidations	

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 40 4 0 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 40 4 0 12.11.01**Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.*

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	452	496	602	592	580	569	559	Engagements
Vereffeningen	452	496	602	592	580	569	559	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.**BA 23 40 4 0 12.11.99**Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfkosten, de forfaitaire onkostenvergoedingen en andere.**AB 23 40 4 0 12.11.99**Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.*

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	6	6	6	6	5	5	Engagements
Vereffeningen	-	6	6	6	6	5	5	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.99

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

40/41 Bibliotheek

BA 23 40 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:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

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

40/41 Bibliothèque

AB 23 40 4 1 12.11.01

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	485	479	388	378	369	359	349	Engagements
Vereffeningen	419	479	388	378	369	359	349	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.

40/42 Juridische procedures

BA 23 40 4 2 21.60.41

Gerechtelijke interessen

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.

40 /42 Procédures judiciaires

AB 23 40 4 2 21.60.41

Intérêts judiciaires

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Pro memorie

BA 23 40 4 2 32.00.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan ondernemingen voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

Note explicative:

Pour mémoire

AB 23 40 4 2 32.00.41

Domages et intérêts et frais de justice à des entreprises découlant de la responsabilité de l'Etat.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	87	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	87	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Pro memorie

Note explicative:

Pour mémoire

BA 23 40 4 2 33.00.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan VZW's voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

AB 23 40 4 2 33.00.41

Dommmages et intérêts et frais de justice à des ASBL découlant de la responsabilité de l'Etat.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:
Pro memorie

Note explicative:
Pour mémoire

BA 23 40 4 2 34.41.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan huishoudens voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

AB 23 40 4 2 34.41.41

Dommmages et intérêts et frais de justice à des ménages découlant de la responsabilité de l'Etat.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	132	59	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	13	59	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:
Pro memorie

Note explicative:
Pour mémoire

BA 23 40 4 2 41.40.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan Instellingen van openbaar nut voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

AB 23 40 4 2 41.40.41

Dommmages et intérêts et frais de justice à des Organismes d'intérêt public découlant de la responsabilité de l'Etat.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:
Pro memorie

Note explicative:
Pour mémoire

BA 23 40 4 2 42.90.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan de Sociale Zekerheid voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

AB 23 40 4 2 42.90.41

Dommmages et intérêts et frais de justice à la Sécurité Sociale découlant de la responsabilité de l'Etat.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

40/43 Electronisch PV

40/43 PV électronique

BA 23 40 4 3 12.11.04

Allerhande werkingskosten met betrekking tot de informatica.

AB 23 40 4 3 12.11.04

Frais divers de fonctionnement relatifs à l'informatique.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	413	472	382	373	363	354	344	Engagements
Vereffeningen	412	472	382	373	363	354	344	Liquidations

Verklarende nota:

Op 1 maart 2011 werd overgegaan tot de in productiestelling van fase 1 van het project e-PV. Het gestandaardiseerd en geïnformatiseerd PV, zal op korte termijn toelaten dat zowel door de verschillende

Note explicative:

Au 1er mars 2011, il a été procédé à la mise en production de la phase 1 du projet e-PV. Le PV standardisé et informatisé permettra à court terme, aussi bien aux différentes administrations qu'aux

administraties als door de arbeidsauditoraten heel vlug zal kunnen worden beschikt over adequate informatie, wat de rechten van de verdediging en de behandeling inzake de follow-up van de PV's, zal optimaliseren.

In 2014 zal het embargo operationeel worden. Het gaat hier om een noodzakelijke voorwaarde, ingeschreven in het wettelijk kader epv (art. 100/1-100/3 Sociaal Strafwetboek) om te kunnen komen tot een gegevensconsultatie en de realisatie van gegevensstromen tussen administraties en instellingen. Het is juist deze gegevensuitwisseling die zal leiden tot de realisatie van de grote opbrengsten van het project epv. Hierdoor wordt het namelijk mogelijk om op basis van gegevens inzake vaststellingen van inbreuken in de databank epv, gegevens uit te wisselen met bijv. RIZIV en RVA om op basis 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.

Eens het embargo operationeel is, zal worden verder gewerkt aan de gegevensconsultatie en de realisatie van de benodigde gegevensstromen naar de betrokken instellingen.

Daarenboven zullen de sociaal inspecteurs de pv's van hun collega's van andere diensten kunnen raadplegen binnen de grenzen van het wettelijk kader en daardoor hun dossiers beter kunnen voorbereiden.

Tenslotte zullen dit jaar ook de volgende nieuwe partners toetreden: het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de RSVZ. Onderhandelingen met andere nieuwe partners zijn bezig.

Er wordt ook voortdurend verder gewerkt aan verbeteringen aan en de snelheid van de applicatie en de correctie van bugs.

Activiteitenprogramma 40/5
Gelijke kansen tussen vrouwen en mannen

Pro memorie : cfr. Programma 40/2

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

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

auditorats du travail, de pouvoir disposer très vite de l'information adéquate, ce qui optimisera les droits de la défense et le traitement relatif au follow-up des PV.

En 2014, l'embargo sera opérationnel. Il s'agit d'une condition nécessaire, inscrite dans le cadre légal de l'e-PV (art.100/1-100/3 du Code pénal social) afin de pouvoir arriver à une consultation des données et à la réalisation des flux de données entre les administrations et les institutions. C'est justement cet échange de données qui va conduire à la réalisation des grands rendements du projet e-PV. Ainsi, il est notamment possible d'échanger des informations sur base des données relatives aux constatations d'infractions dans la banque de données e-PV avec par exemple l'INAMI et l'ONEm pour exécuter sur leur base des contrôles sur le cumul interdit du travail et des allocations sociales. Dans le cas d'un cumul interdit, les allocations indûment payées pourront être récupérées, les paiements ultérieurs des allocations indues arrêtés, et le droit à l'allocation des intéressés éventuellement suspendu pour le futur.

Une fois l'embargo opérationnel, on travaillera davantage à la consultation des données et à la réalisation des flux de données nécessaires pour les institutions concernées.

En outre, les inspecteurs sociaux pourront consulter les PV de leurs collègues d'autres services dans les limites du cadre légal et de ce fait ils pourront mieux préparer leurs dossiers.

Enfin, les nouveaux partenaires suivants rejoindront le projet cette année: la Région Wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et l'INASTI. Des pourparlers sont en cours avec d'autres nouveaux partenaires.

Il est également sans cesse oeuvré à l'amélioration de l'application et à la correction de bugs.

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

Pour mémoire : cfr. Programme 40/2

Programme d'activités 40/6
Contribution fédérale publique belge au fonds social européen

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

40/61 Personeelsuitgaven

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

Cfr. Les allocations de base ci-après

40/61 Dépenses de personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A	1	A
B		B
C		C
D		D
Totaal	1	Total

Uitgaven (in duizend euro)					Dépenses (en milliers d'euros)	
PA B.A. – PA A.B.	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
01 11.00.04	Vastleggingen	105	123	-	Engagements	Non-statutaire
	Vereffeningen	105	123	-	Liquidations	
	Vastleggingen	105	123	-	Engagements	Totaux
	Vereffeningen	105	123	-	Liquidations	

Verklarende nota:
zie globale verantwoording:

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

40/64 Federale bijdrage "operationeel programma 2007-2013"

BA 23 40 6 4 12.11.01

Werkingskosten in het kader van de federale bijdrage "operationeel programma 2007-2013".

Note explicative :
voir justification globale :

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

40/64 Contribution fédérale "programme opérationnel 2007-2013"

AB 23 40 6 4 12.11.01

Frais de fonctionnement dans le cadre de la contribution fédérale "programme opérationnel 2007-2013".

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1 010	1 356	1 085	1 058	1 031	1 003	976	Engagements
Vereffeningen	333	1 490	1 192	1 162	1 132	1 103	1 073	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 6 4 33.00.04

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

Note explicative:

AB 23 40 6 4 33.00.04

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:
Pro memorie

Note explicative:
Pour mémoire

BA 23 40 6 4 45.23.04

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

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:
Pro memorie

Note explicative :
Pour mémoire

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

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

BA 23 40 6 5 12.11.01**AB 23 40 6 5 12.11.01**

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

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

**Activiteitenprogramma 40/7
Federale globale plannen**

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

**Programme d'activités 40/7
Plans globaux fédéraux**

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

Cfr. Les allocations de base ci-après

40/71 Personeelsuitgaven

40/71 Dépenses de personnel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A		A
B	1	B
C	2	C
D	2	D
Totaal	5	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	728	-	-	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	728	-	-	Liquidations	
Totale		Vastleggingen	728	-	-	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	728	-	-	Liquidations	

Verklarende nota:
zie globale verantwoording:

Note explicative :
voir justification globale :

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Vanaf het begrotingsjaar 2010 wordt het krediet voorzien in een interdepartementale provisie.

Activiteitenprogramma 40/9

Steun aan onthaalcentra gespecialiseerd inzake de strijd tegen de mensenhandel

Pro memorie : cfr. Programma 40/2

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

Depuis l'année budgétaire 2010, le crédit est prévu dans une provision interdépartementale.

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 belangrijkste opdrachten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen ten behoeve van de burgers zijn :

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;
- Opvolging en controle van sector cao's;
- Informatie aan gebruikers.

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.

- De organisatie en het stimuleren van het sociaal overleg zowel voor de privésector als de openbare sector ;
- Het voorkomen van en het regelen van sociale conflicten zowel voor de privésector als de openbare sector ;
- Opstellen van verslagen en studies over de evolutie in het sociaal overleg in de openbare sector en opvolging van Europese richtlijnen die een invloed hebben op de openbare sector;
- De oprichting, samenstelling en het doen functioneren van de paritaire organen (± 173 organen, 2871 personen, 5232 mandaten) ;
- Het voorzitterschap en het secretariaat, opstellen van notulen (1500 à 2000 vergaderingen waarvan 500 à 1000 met simultaan vergaderingen) ;
- De controle, de registratie en het bijhouden van collectieve arbeidsovereenkomsten (6113 in 2013); de algemeen verbindend verklaring via koninklijk besluit van ongeveer 1000

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

Missions assignées :

Les principales missions assignées à la Direction générale des relations collectives de travail au service des citoyens sont :

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 d'un ordre de droit international ;
- La gestion et la logistique internes ;
- Le suivi et le contrôle des cct sectorielles ;
- L'information aux utilisateurs.

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.

- L'organisation et la stimulation de la concertation sociale tant pour le secteur privé que pour le secteur public ;
- La prévention de conflits sociaux et leur règlement tant pour le secteur privé que pour le secteur public ;
- Etablissement de rapports et d'études sur l'évolution de la concertation sociale dans le secteur public et suivi des directives européennes ayant un impact sur le service public ;
- La création, la composition et le fonctionnement des organes paritaires (± 173 organes, 2871 personnes, 5232 mandats) ;
- La présidence et le secrétariat, la rédaction des procès-verbaux (1500 à 2000 réunions dont 500 à 1000 avec traduction simultanée) ;
- Le contrôle, l'enregistrement et la conservation des conventions collectives de travail (6113 en 2013) ; la déclaration de force obligatoire par voie d'arrêtés royaux d'environ

CAO's per jaar (1857 voor de laatste onderhandelingsronde 2011-2012; reeds 1011 voor 2013, zijnde de 1^{ste} helft van de onderhandelingsronde 2013-2014);

- De controle, registratie, goedkeuring en administratieve opvolging van de toetreding akten opgesteld in het raam van de regelgeving van de niet-recurrente resultaten gebonden voordelen (4546 in 2013);
- De controle, de registratie en de administratieve opvolging van de ondernemingsplannen die een gehele of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomsten voor bedienden invoeren in de ondernemingen erkend als ondernemingen in moeilijkheden (750 dossiers in 2013);
- Het secretariaat en de opvolging van de adviezen en beslissingen van de consultatieve commissie betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (ex brugpensioen) en de commissie bedrijfsplannen;
- De analyse van en de communicatie over de resultaten van dit overleg;
- De controle van het genderneutraalkarakter van de sectorale functieclassificaties;
- Het behandelen van verzoeken tot afwijking op de regelgeving inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de dossiers inzake aanvragen van erkenning als onderneming in herstructurering en/of in moeilijkheden (727 dossiers in 2013);
- De registratie van de verslagen van de ± 170 Fondsen van Bestaanszekerheid, van de verslagen inzake inspanningen voor risicogroepen en van sectorale vormingsinspanningen in het kader van het Generatiepact (wet van 20.12.2005 en KB van 11.10.2007), evenals de analyse ervan;
- Bepaling van het bevoegd paritair comité voor een onderneming (middels advies, bevestiging of intrekking ervan) alsook de theoretische antwoorden onder de vorm van administratieve interpretatie.

Bovenstaande toegewezen opdrachten vergen op 9 fronten bijkomende inspanningen of nieuwe initiatieven:

1. Om de kwaliteit van het geleverde werk door de Algemene directie te verhogen, is een programma inzake kennisdeling en kennismanagement noodzakelijk. Het Alfresco Share project – "Collect" werd in dit kader ontwikkeld binnen de algemene directie en staat ter beschikking van de eindgebruikers van de Algemene Directie collectieve

1000 CCT par an (1857 pour le dernier round de négociation 2011-2012; déjà 1011 pour 2013, soit la 1^{ère} moitié du round de négociation 2013-2014);

- Le contrôle, l'enregistrement et le suivi administratif des actes d'adhésion établis dans le cadre de la réglementation sur les avantages non-récurrents liés aux résultats (4546 en 2013);
- Le contrôle, l'enregistrement et le suivi administratif des plans d'entreprise introduisant un régime de suspension totale ou partielle des contrats de travail des employés dans les entreprises reconnues en difficulté (750 dossiers en 2013);
- Le secrétariat et le suivi des avis et décisions de la commission consultative en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-pré-pension) et de la commission plans d'entreprise;
- L'analyse des résultats de cette concertation et la communication de ceux-ci;
- Le contrôle du caractère neutre sur le plan du genre des classifications de fonctions sectorielles;
- Le traitement des demandes de dérogation à la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise et des dossiers concernant des demandes de reconnaissance comme entreprises en restructuration et/ou en difficultés (727 dossiers en 2013);
- L'enregistrement des rapports de ± 170 Fonds de sécurité d'existence, des rapports concernant les efforts en faveur des groupes à risque et les efforts de formations sectorielles dans le cadre du Pacte de Génération (loi du 20.12.2005 et AR du 11.10.2007) ainsi que l'analyse de ceux-ci;
- Détermination de la commission paritaire compétente pour une entreprise (par des avis, leur confirmation ou leur retrait) et les réponses théoriques sous la forme d'une interprétation administrative.

Les missions assignées susmentionnées nécessitent des efforts complémentaires ou de nouvelles initiatives sur 9 fronts:

1. Afin d'améliorer la qualité du travail fourni par la Direction générale, un programme de partage et de gestion des connaissances est nécessaire. Le projet Alfresco Share – « Collect » s'inscrit dans ce cadre, et est mis en place au sein de la direction générale et à disposition des utilisateurs finaux de la Direction générale des relations collectives de

arbeidsbetrekkingen. Collect laat een bewaring en openstelling toe van documenten binnen de directies en tussen de directies onderling.

2. De ontwikkeling en de verbetering van de informatica programma's blijft een wezenlijk en permanent bestanddeel uitmaken van de Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen. Een belangrijke doelstelling blijft de ontwikkeling van een gemeenschappelijk platform om dossiers te delen met personen van buiten de FOD. Het betreft het platform voor de Commissie "SWT" en de portaalsite voor de leden van de paritaire comités. Gezien de omvang van dit project moet een haalbaarheidsstudie uitgevoerd worden.
3. De verwerkingstijd of doorlooptijd van algemeen verbindend te verklaren CAO's (dit is de tijd die verloopt tussen de officiële registratie van de CAO en het ogenblik waarop de CAO bij KB algemeen bindend wordt verklaard) is voor de IPA-periodes 2007-2008 en 2009-2010, ruim gehalveerd tot minder dan één jaar. Dit gebeurde door interne organisatie processen kritisch te evalueren en bij te sturen zonder dat bijkomend personeel hoefde ingezet te worden. Het engagement was om voor het IPA 2011-2012 de voormelde doorlooptijd nog verder te verminderen zodat deze zo dicht mogelijk bij zes maanden komt. Dit engagement werd in de voormelde periode evenwel niet gehaald door een ernstige vertraging van de procedure tot algemeen verbindend verklaring van de Cao's wegens de controle op de naleving van de loonnorm. Deze controle heeft geleid tot uitvoerige contacten met de beleidscolleagues enerzijds en de betrokken sectorale sociale partners anderzijds. Deze doelstelling zal in de toekomst bereikt worden door continue evaluatie van de organisatie-processen, afspraken met de sociale partners, betere afspraken met het Belgisch Staatsblad.

travail. Le Collect permet de sauvegarder et de partager les documents au sein des directions et entre chacune des directions.

2. Le développement et l'amélioration des programmes informatiques au sein de la Direction générale relations collectives de travail reste un élément essentiel et permanent. Un objectif important reste le développement d'une plateforme de partage de dossiers avec des personnes extérieures au SPF. Il s'agit d'une plateforme pour la Commission "RCC" et un portail pour les membres des commissions paritaires. Etant donné l'ampleur de ce projet, une étude de faisabilité doit être effectuée.
3. Le temps de traitement ou délai de force obligatoire des CCT (c'est-à-dire le temps qui s'écoule entre l'enregistrement officiel de la CCT et le moment où elle est rendue obligatoire) a diminué, pour la période couverte par l'AIP 2007-2008 et 2009-2010, de plus de moitié, passant de deux ans à moins d'un an. Cette réduction a pu s'opérer grâce à une évaluation critique et une adaptation des processus d'organisation interne, sans recours à du personnel supplémentaire. L'engagement était de réduire encore davantage ce délai pour l'AIP 2011-2012, de sorte qu'il approche le plus près possible de six mois. Cet engagement n'a pas été tenu durant la période précédente étant donné un retard sérieux encouru dans le cadre de l'extension de la force obligatoire, suite au contrôle du respect de la norme salariale. Ce contrôle a conduit à des contacts circonstanciés avec la cellule stratégique d'une part, et d'autre part avec les partenaires sociaux sectoriels. Cet objectif sera atteint dans le futur grâce à une évaluation continue des processus organisationnels, à des conventions avec les partenaires sociaux, et à de meilleurs accords avec le Moniteur Belge.

Jaar	Aantal cao's, KB's, gevraagd	Aantal cao's verschenen in BS	Année	Nombre de cct, AR demandés	Nombre de cct publiées au MB
2011	1 396	997	2011	1 396	997
2012	461	44	2012	461	44
2013	1052	91	2013	1052	91

De controle van de interne wettigheid van algemeen verbindend te verklaren CAO's is ingewikkelder en ruimer geworden naar aanleiding van de problematiek van de non-discriminatie (bv. Inzake leeftijd, syndicale overtuiging e.a.) en de loonnorm.

Le contrôle de légalité interne des CCT à rendre obligatoire est devenu plus difficile et plus vaste suite à la problématique de la non-discrimination (par exemple concernant l'âge, la conviction syndicale e. a.) et la norme salariale.

Daarnaast is er, sinds de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, een bijkomende controle toevertrouwd aan de Algemene directie, met name de controle op de genderneutraliteit van de sectorale functieclassificaties.

Bij dit alles komt nog dat er steeds meer vanuit het beleid en vanuit de sociale partners of de media een beroep gedaan wordt op de Directie van de analyse en de evaluatie van de CAO's (zo bijvoorbeeld in de dossiers met betrekking tot onvoldoende sectorale vormingsinspanningen, de loonnorm, de loonkloofwet).

Het resultaat van het overleg moet geanalyseerd worden aan de hand van sommige thematische invalshoeken. Analyserapporten waren bijvoorbeeld opgesteld over de evolutie van de CAO-lonen, arbeidsduur, tijdskrediet, vormingsinspanningen, "Canada-dry"-reglementeringen, syndicale vorming, vervoerskosten, brugpensioenen, voordelen voor oudere werknemers, enz.

4. De bezetting van het secretariaat van de 173 paritaire comités en sub comités beantwoordde reeds jarenlang niet meer aan de wettelijke voorschriften (twee secretarissen per PC). De huidige personeelsbezetting maakt het mogelijk om aan elk paritair comité of sub comité één secretaris toe te wijzen. Dit heeft niet enkel belangrijke gevolgen voor het functioneren van het paritair overleg, maar hieruit kunnen belangrijke aansprakelijkheidsvragen voor de FOD ontstaan die voortkomen uit het onvoldoende kunnen behartigen van juridisch voorgeschreven handelingen (verslaggeving en notulen, enz.). Daarom moet het huidige personeelseffectief kunnen beantwoorden aan het gevraagde werkvolume.
5. De Directie die de oprichting en de samenstelling van de Paritaire Comités verzorgt, heeft een zeer belangrijke verantwoordelijkheid bij het uitbrengen van de adviezen inzake het bevoegd paritair comité voor de ondernemingen onderworpen aan de CAO-wet. Haar adviezen moeten zeer accuraat, in gemiddeld 1200 gevallen per jaar, het juiste PC toewijzen. Deze adviezen zijn van levensbelang voor de ondernemingen en hebben een verregaande economische en juridische impact.

En outre, depuis la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, un contrôle supplémentaire est confié à la Direction générale, à savoir le contrôle de la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions sectorielles.

A ceci s'ajoute le fait que le monde politique et les partenaires sociaux ou les médias font de plus en plus appel à la Direction d'analyse et de l'évaluation des CCT (comme par exemple dans les dossiers qui concernent l'insuffisance des efforts de formation sectorielle, la norme salariale, la loi relative à l'écart salarial).

Le résultat de la concertation doit être analysé sur base de différents points de vue thématiques. Par exemple, des rapports d'analyse ont été établis sur l'évolution des CCT rémunérations, temps de travail, crédit-temps, efforts de formation, réglementation "Canada-dry", formation syndicale, frais de transport, prépensions, avantages pour travailleurs âgés, etc.

4. L'effectif du secrétariat des 173 commissions et sous-commissions paritaires ne répond plus depuis des années aux règles légales (deux secrétaires par CP). L'effectif du personnel actuel rend possible l'attribution d'un seul secrétaire à chaque commission ou sous-commission paritaire. Cela n'a pas seulement des conséquences importantes pour le fonctionnement de la concertation sociale, mais cela pouvait, et peut, aussi entraîner d'importantes questions de responsabilité pour le SPF, découlant du fait que des actions juridiquement prescrites ne peuvent suffisamment être assurées (rapports, procès-verbaux etc). Pour ces raisons, l'effectif du personnel doit répondre au volume de travail demandé.
5. La Direction qui assure la création et la composition des commissions paritaires assume une responsabilité très importante en donnant un avis sur la commission paritaire compétente pour les entreprises soumises à la loi sur les CCT. Ses avis doivent attribuer avec précision la CP compétente à 1200 cas en moyenne par an. Ces avis sont vitaux pour les entreprises et ont des conséquences économiques et juridiques considérables.

De NAR moet advies geven over voorstellen inzake de procedure tot vaststelling van het bevoegde Paritair Comité. De opzet is sneller meer rechtzekerheid aan de ondernemingen te geven en tegelijk de verhouding tussen de RSZ en de FOD ter zake uit te klaren.

6. De databank lonen en arbeidstijdgegevens is op 2 april 2014 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. De implementatie van de reeks van paritaire comités 300 is voorzien voor 2015. In een nog latere fase is voorzien in de automatische indexeringen van de loonbedragen. De onmiddellijke doelstelling is dat voor zo veel mogelijk sectoren een informaticasysteem wordt uitgewerkt. Het is onvermijdelijk dat nu de databank gedeeltelijk operationeel is, er bijkomende behoeften zullen ontstaan, niet alleen aan degelijk en krachtig informaticamateriaal (PC's, enz.), maar ook aan enkele bijkomende medewerkers. teneinde de opvolging van deze databank te kunnen garanderen.
7. In 2011 werd een nieuwe opdracht toegevoegd aan de Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen. Het organiseren en stimuleren van het sociaal overleg en het voorkomen en regelen van sociale conflicten wordt uitgebreid naar de publieke sector met uitzondering van de economische overheidsbedrijven – wet van 21.03.1991. Om deze doelstelling te realiseren werden in 2013 3 adviseurs sociaal bemiddelaars overheidssector aangeworven. Daar het een nieuwe opdracht betreft is het moeilijk in te schatten hoe de werklust zal evolueren voor deze nieuwe cel. Vastgesteld wordt dat de informatierondes die werden georganiseerd door deze personen er de laatste maanden toe geleid heeft dat het beroep dat op hen gedaan wordt bij conflicten in de openbare sector sterk is toegenomen. Bovendien moet hier melding gemaakt worden van de belangrijke uitbreiding van hun werkdomain aangezien ze op basis van een wijziging doorgevoerd door een KB van 11 december 2013 tevens bevoegd werden voor de sociale bemiddeling bij de NMBS. Een betrouwbare voorspelling maken over de evolutie van hun werklust is dus voorbarig.
8. Sinds 1 januari 2008 is de Algemene Directie ook bevoegd voor de plannen tot toekenning van niet-recurrent-resultaatsgebonden

Le CNT doit rendre son avis sur les propositions relatives à la procédure fixant la Commission paritaire compétente. L'intention est de donner plus rapidement plus de sécurité juridique aux entreprises et en même temps de clarifier la relation entre l'ONSS et le SPF.

6. La banque de données rémunérations et temps de travail est devenue partiellement opérationnelle le 2 avril 2014. Depuis cette date les salaires minimums et les barèmes des commissions paritaires dans la série 100 et 200 peuvent être consultés via le website. L'implémentation de la série des commissions paritaires 300 est prévue pour 2015. L'indexation automatique des salaires est prévue dans une phase ultérieure. L'objectif immédiat est que, pour le plus de secteurs possibles, un système informatique soit élaboré. Inévitablement, maintenant que la banque de données est partiellement opérationnelle, de nouveaux besoins surgiront, non seulement en matériel informatique fiable et performant (PC etc.), mais en personnel supplémentaire afin de garantir le suivi de cette banque de données.
7. Une nouvelle mission est venue s'ajouter en 2011 à la Direction générale relations collectives de travail. L'organisation et la stimulation de la concertation sociale et la prévention et le règlement de conflits sociaux s'étend également maintenant au secteur public, à l'exception des entreprises publiques économiques – loi du 21.03.1991. Pour réaliser cette mission, 3 conseillers conciliateurs sociaux secteur public ont été engagés en 2013. Comme il s'agit d'une nouvelle mission, il est difficile d'évaluer comment va évoluer le travail de cette nouvelle cellule. Suite aux sessions d'informations organisées par ces personnes, on constate qu'elles ont été, ces derniers mois, beaucoup plus fréquemment sollicitées lors de conflits dans le secteur public. En outre, il convient également de mentionner l'important élargissement de leur domaine d'activité dans la mesure où, sur base d'une modification apportée par un AR du 11 décembre 2013, ils sont également compétents pour la conciliation sociale auprès de la SNCB. Une prévision fiable de l'évolution de leur charge de travail est donc prématurée.
8. Depuis le 1 janvier 2008 la Direction générale est également compétente pour les plans concernant les avantages non-récurrents. Ces

voordelen. Deze plannen kunnen in de ondernemingen ingevoerd worden via een gewone ondernemings-cao of een toetredingsakte. Laatst vermelde akten dienen goedgekeurd te worden door het bevoegde PC binnen de twee maanden na de neerlegging van de akte of, na verloop van deze termijn, door de directeur-generaal van de algemene directie die hiervoor over een bijkomende maand beschikt. Deze goedkeuring behelst een vormelijke en marginale controle. Voor deze bijkomende opdracht heeft de Algemene Directie een uitbreiding van haar personeelseffectief bekomen. Aan de goedkeuringsprocedure van deze plannen werden, in de loop van het voorjaar 2011, een aantal wijzigingen aangebracht ter verbetering van deze procedure. Deze wijzigingen hebben enerzijds tot gevolg gehad dat zij toelaten dat een aantal fouten in de toetredingsakten kunnen gecorrigeerd worden maar verhogen ook de werklust voor de voormelde ambtenaar. Na zes jaar toepassing moet vastgesteld worden dat het aantal ingediende toetredingsakten verdubbeld is. 80% van deze toetredingsakten worden afgehandeld door de vermelde ambtenaar, de paritaire comités behandelen de overige 20%.

plans peuvent être introduits au sein des entreprises via une simple CCT d'entreprise ou un acte d'adhésion. Ces derniers doivent être approuvés par la commission paritaire compétente endéans les deux mois suivant la date de dépôt de l'acte, ou passé ce délai par le directeur général de la direction générale endéans le mois suivant la période de deux mois précitée. L'approbation consiste en un contrôle formel et marginal. Pour cette mission complémentaire la direction générale a obtenu une extension de l'effectif du personnel de la Direction générale. Au cours du printemps 2011, la procédure d'approbation des plans a subi un certain nombre de modifications afin d'améliorer cette procédure. Ces changements ont d'une part pour conséquence la possibilité de corriger un certain nombre de fautes dans les actes d'adhésion, mais augmentent d'autre part la charge de travail du fonctionnaire précité. Après six ans d'application, l'on doit constater que le nombre des actes d'adhésion introduits a doublé, 80% de ces actes d'adhésion sont traités par le fonctionnaire précité : les commissions paritaires traitent les 20% restants.

	2009	2010	2011	2012	2013	
Toetredings-akten	2 562	3 067	3 615	4 212	4 546	Actes d'adhésion
CAO's	919	1 062	1 301	1 401	1 497	CCT
Totaal	3 481	4 129	4 916	5 613	6 043	Total

Deze opdracht heeft met ruim een derde de werklust van de met deze taak belaste directie binnen de algemene directie verhoogd.

Cette mission a augmenté de plus d'un tiers la charge de travail de la direction chargée de cette tâche dans la direction générale.

9. In het kader van de harmonisering van het arbeiders- en bediendenstatuut aangekondigd in de algemene beleidsverklaring van 1 december 2011, moet ook de situatie van de paritaire comités worden geharmoniseerd opdat bepaalde paritaire (sub)comités niet langer uitsluitend bevoegd zijn voor de arbeiders of voor de bedienden. Zodoende zouden er uitsluitend gemengde paritaire (sub)comités zijn die bevoegd zijn voor de werknemers in het algemeen.
- De reorganisatie van de paritaire comités is een werk van lange adem waarbij niet uitsluitend de problemen in verband met de bepaling van de bevoegdheidsgebieden moeten worden opgelost (bepaalde PC's voor arbeiders hebben geen tegenhanger voor de bedienden en omgekeerd), maar tevens in verband met de samenstelling (kandidatuur van nieuwe organisaties, herstructurering van

9. Dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés, prévue par la déclaration de politique générale du 1^{er} décembre 2011, le paysage des commissions paritaires doit également être harmonisé, afin qu'il n'y ait plus de (sous-)commissions paritaires compétentes uniquement pour des ouvriers ou pour des employés, mais seulement des (sous-) commissions paritaires mixtes compétentes pour les travailleurs en général.

Cette refonte du paysage des commissions paritaires est un travail de longue haleine, qui nécessitera de résoudre des problèmes non seulement au niveau de la rédaction des champs de compétence (certaines CP pour ouvriers n'ont pas d'équivalent pour les employés et vice-versa), mais également au niveau de la composition (candidature de nouvelles organisations, restructuration

bestaande organisaties, probleem m.b.t. de structuur van de vakorganisaties, enz.) alsook wat betreft de schikkingen die worden getroffen door de paritaire comités (CAO's, FBZ, pensioenfondsen, enz.).

Al deze opdrachten brengen mee dat deze Algemene Directie permanent een aantal werkprocessen moet optimaliseren. Hiertoe moeten de personeelsmiddelen geregeld herschikt en het reglementair kader aangepast worden.

Bestaansmiddelenprogramma 51/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	58	A
B	34	B
C	22	C
D	9	D
Totaal	124	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euro)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	6 082	6 359	6 087	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	6 082	6 359	6 087	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	799	1 194	1 143	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	799	1 194	1 143	Liquidations	
Totalen		Vastleggingen	6 881	7 553	7 230	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	6 881	7 553	7 230	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 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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	80	195	148	144	141	137	133	Engagements
Vereffeningen	74	197	150	146	142	138	134	Liquidations

Verklarende nota:
Zie globale verantwoording :

d'organisations existantes, problème de la structure des syndicats, etc.) et au niveau des dispositions prises par les commissions paritaires (CCT, FSE, fonds de pensions, etc.).

Toutes ces missions font que cette Direction Générale doit en permanence optimiser un certain nombre de processus de travail. Il faut, à cette fin, régulièrement réaffecter les moyens en effectif et adapter le cadre réglementaire.

Programme de subsistance 51/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

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 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 :

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	40	46	43	42	41	40	39	Engagements
Vereffeningen	40	46	43	42	41	40	39	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 2 12.12.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van de gebouwen.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	24	29	30	30	29	28	28	Engagements
Vereffeningen	24	29	30	30	29	28	28	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.12.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van de gebouwen.

BA 23 51 0 2 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel.

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 2 12.12.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.12.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.

AB 23 51 0 2 74.10.01

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 74.10.01

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

**Activiteitenprogramma 51/1
Sociaal overleg en sociale bemiddeling**

Nagestreefde doelstelling:

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3 467	3 445	3 200	3 128	3 055	2 982	2 910	Engagements
Vereffeningen	3 467	3 445	3 200	3 128	3 055	2 982	2 910	Liquidations

Verklarende nota:

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

Personeelsuitgaven

**Programme d'activités 51/1
Concertation et conciliation sociales**

Objectifs poursuivis :

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.

Dépenses de personnel

2015	
Kostenraming	Evaluation des coûts
2 828 000 EUR	

ORGANIEK KADER		CADRE ORGANIQUE
<u>Bezoldigingen (ESR-code 11.11)</u>	<u>1 654 358,84</u>	<u>Rémunérations (SEC-code 11.11)</u>
<u>Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)</u>	<u>285 308,92</u>	<u>Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)</u>
Competentietoelagen	27 226,44	Allocations de compétence
Haardstandplaatstoelagen Fietsvergoeding Vergoeding simultaanvertaling	4 010,72	Allocations de foyer de résidence Indemnité vélo All. Traduction simultanée
Vakantiegelden	110 918,85	Pécules de vacances
Eindejaarstoelagen	72 913,35	Allocations de fin d'année
Bijdrage Fonds vakbondspremie	1 520,09	Cotisation Fonds prime syndicale
Tegemoetkoming abbon. Openbaar vervoer	37 996,33	Intervention abbon. Transport en commun
Tegemoetkoming kosten maaltijdcheques (ESR-code 11.40)	30 723,14	Intervention chèques-repas (SEC-code 11.40)
<u>Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)</u>	<u>820 623,64</u>	<u>Cotisations sociales (SEC-code 11.20)</u>
Patronale R.S.Z.-bijdragen.	244 956,81	Cotisations patronales O.N.S.S
Pensioenbijdrage N.A. (art. 12, wet 28. 4'58)	540 668,28	Cotisations pension C.N.T. (art 12, loi 28. 4'58)
Verzekering arbeidsongevallen	14 794,37	Assurance accidents du travail
Kinderbijslagen	20 204,18	Allocations familiales
<u>Directe toelagen (ESR-code 11.31)</u>	<u>0</u>	<u>Allocations directes (SEC-code 11.31)</u>
WERKLIEDENPERSONEEL		PERSONNEL OUVRIER
<u>Bezoldigingen (ESR-code 11.11)</u>	<u>40 970,00</u>	<u>Rémunérations (SEC-code 11.11)</u>
<u>Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)</u>	<u>10 535,44</u>	<u>Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)</u>
Haard- of standplaatstoelagen	648,20	Allocations de foyer ou de résidence
Vakantiegelden	2 773,70	Pécules de vacances
Eindejaarstoelagen	2 358,98	Allocations fin d'année
Bijdrage Fonds vakbondspremie	86,86	Cotisations Fonds prime syndicale
Tegemoetkoming abbon. Openbaar vervoer	3 135,81	Intervention abbon. Transport en commun
Tegemoetkoming kosten maaltijdcheques (ESR-code 11.40)	1 531,89	Intervention chèques-repas (SEC-code 11.40)
<u>Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)</u>	<u>16 203,16</u>	<u>Cotisations sociales (SEC-code 11.20)</u>
Patronale R.S.Z.-bijdragen	15 278,87	Cotisations patronales O.N.S.S.

Verzekering arbeidsongevallen	924,29	Assurance accidents du travail
-------------------------------	--------	--------------------------------

Werkingsuitgaven

Dépenses de fonctionnement

2015				
372 000 EUR				
Sociale dienst (ESR-code 11.40)	I.	21 880,00	I.	Service social (SEC-code 11.40)
Allerhande werkingsuitgaven (SEC-code 12.11)	II.	206 976,00	II.	Dépenses de fonctionnement diverses (SEC-code 12.11)
Allerhande uitgaven (ESR-code 12.11)	III.	89 144,00	III.	Dépenses diverses (SEC-code 12.11)
Aankoop patrimoniale waarden (ESR-code 74.22)	IV.	54 000	IV.	Achat de valeurs patrimoniales (SEC-code 74.22)

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

Toegewezen opdrachten :

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" en het instaan, met onder meer het Belgisch focaal point van het

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

Missions assignées :

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 positif des "bonnes pratiques" et la responsabilité, avec entre autres le point focal belge de

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, voor het behoud 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 ;
- 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 brochures.

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

l'agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail, de la continuité et du développement des réseaux pour la collaboration et l'échange d'informations sur le bien-être au travail pour permettre 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 ;
- 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 brochures.

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

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, voor de opleiding van hulpverlener, van de controleorganismen van genotificeerde instanties en ook van externe diensten voor technische controle.

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

De Afdeling Promotie staat in voor de derde bevoegdheid met inbegrip van de toekenning van de eretekens en met uitzondering van de taken die om organisatorische redenen toegewezen worden aan de Directie algemene zaken, met name, het beheer van de documentatie en de verspreiding van de informatie op elektronische wijze. Deze afdeling omvat de directies Hulde aan de arbeid, Modelwerkplaatsen voor veilig werken, Ervaringsfonds en de directie gedragscommunicatie en het Belgisch Focaal Point van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk.

De "hulde aan de arbeid", heeft tot doel het materialiseren van de respectbetuigingen aan personen die, in de schoot van de ondernemingen, door hun dagelijkse activiteiten of door een uitzonderlijke actie, bijgedragen hebben tot het goed functioneren van de maatschappij of tot de verbetering ervan.

De aangewende middelen zijn hier vooral de toekenning van eretekens. Het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid van België van zijn kant, kent de erekentekens toe aan de personen die blij hebben gegeven van uitzonderlijke verdiensten in hun vakgebied.

In de directie Gedragscommunicatie worden informatie- en sensibiliseringsprojecten inzake welzijn op het werk ontwikkeld waarbij de verbetering van de arbeidsomstandigheden centraal staat: studiedagen, workshops, informatiesessies georganiseerd voor een bepaald doelpubliek, brochures, sites en andere tools ontwikkeld en ter beschikking gesteld.

Deze afdeling beheert ook de ESF-projecten waarvan

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, de la formation des secouristes, des organismes de contrôle des organismes notifiés et aussi des services externes pour les contrôles techniques.

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

La Division Promotion est responsable de la troisième compétence, y compris l'octroi des décorations et à l'exception des tâches attribuées pour des raisons d'organisation à la Direction Affaires Générales, à savoir la gestion de la documentation et la diffusion des informations par voie électronique. Cette division se compose des directions Hommage au travail, Ateliers modèles pour travailler en sécurité, Fonds de l'expérience professionnelle, la Communication comportementale, et le Point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

L' "hommage au travail" a pour but de matérialiser les témoignages de respect aux personnes qui, dans les entreprises, par leurs activités quotidiennes ou par un acte exceptionnel, ont contribué au bon fonctionnement de la société ou à son amélioration.

Les outils mis en œuvre dans ce cas sont principalement l'attribution de distinctions honorifiques. L'Institut Royal des Elites du travail de Belgique de son côté, confère des distinctions honorifiques à des personnes qui ont fait preuve de mérites exceptionnels dans leur discipline.

C'est dans la direction communication comportementale que sont développés les projets d'information et de sensibilisation en matière de bien-être au travail où l'amélioration des conditions de travail occupe une place centrale: journées d'étude, sessions d'information et ateliers organisés pour un certain public cible, brochures, sites web et autres outils développés et mis à disposition.

Cette division gère également les projets FSE, axe

ze promotor is; momenteel hebben deze betrekking op de musculoskeletale aandoeningen en op de psychosociale risico's. Dit houdt onder meer in dat campagnes worden gevoerd over deze onderwerpen, informatie en communicatie gebeurt daaromtrent, onderzoek wordt gevoerd en beleidsvoorbereidende werkzaamheden. De wetgeving in verband met de psychosociale risico's is recent gewijzigd, de afdeling zal hierop inspelen en haar sensibilisering toespitsen op acties over informatieverstrekking rond deze gewijzigde regelgeving.

Het voormelde onderzoek gebeurt samen met de Directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden (DiOVA).

De Afdeling ook belast met de administratieve en inhoudelijke ondersteuning van het Belgisch Focaal Point van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid te Bilbao.

In de secties metaal, hout en in het labo elektriciteit van de directie Modelwerkplaatsen voor veilig werken tenslotte worden er voor bezoekers in functie van hun kennisniveau en deskundigheid geleide bezoeken georganiseerd waarbij reglementaire/theoretische toelichting aangevuld wordt met demonstraties. Binnen de werking van de modelwerkplaatsen heeft recent een verschuiving plaats gevonden naar samenwerking met andere institutionele partners zoals de VDAB, de Vlaamse Gemeenschap, de Forem en wellicht binnenkort met de Franstalige gemeenschap. Deze samenwerking zorgt voor een multiplicatoreffect van de werking.

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.

emploi, dont elle est le promoteur ; pour le moment ils concernent les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux. Ceci implique notamment que des campagnes sont menées en la matière, que de l'information, de la communication et de la recherche se réalisent à ce sujet et que des travaux préparatoires à la décision politique sont organisés. La législation relative aux risques psychosociaux a été récemment modifiée, la division y réagira et orientera sa sensibilisation sur les actions portant sur l'information concernant cette réglementation modifiée. La recherche mentionnée se réalise en collaboration avec la Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail (DiRACT).

La Division est aussi chargée du soutien administratif et quant au contenu, du Focal Point belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé à Bilbao.

Enfin, dans les sections métal et bois et dans le laboratoire électricité de la direction Ateliers modèles pour travailler en sécurité, des visites guidées sont organisées pour les visiteurs en fonction de leurs connaissances et expertise pendant lesquelles les explications réglementaires théoriques sont complétées par des démonstrations. Le fonctionnement au sein des ateliers modèles s'est récemment tourné vers la collaboration avec les partenaires institutionnels tels que le VDAB, la Communauté flamande, le Forem et probablement d'ici peu la Communauté française. Cette collaboration procure un effet multiplicateur du fonctionnement.

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.

Context en aandachtspunten voor 2015

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.

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 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, conform aan de Europese doelstelling voor de vermindering met 25 % van de arbeidsongevallen in de Europese Unie (Jaarlijkse Europese actieplannen voor gezondheid en veiligheid op het werk 2013-2014-2015).

De evolutie naar een meer sectorgerichte aanpak wordt verder gezet. De sectoren bouw, gezondheidszorg en schoonmaak die als bijzonder risicovol beschouwd worden zullen voorrang krijgen. Met verschillende sectoren werd een OIRA (Online...) uitgewerkt of is deze uitwerking bezig...

Bij de aanpak zal er gefocust worden op primaire preventie gesteund op multidisciplinariteit, participatie en globale benadering. Een voorbeeld daarvan is de methodiek voor het participatief opstellen van een gedragscode waarvan het oogmerk is risico's te vermijden door duurzame en ethisch verantwoorde omgangsvormen op het werk.

Bij de opstelling van wetgeving en de uitwerking van maatregelen in het kader van het welzijn op het werk zal er samengewerkt worden met onder meer het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten en RIZIV. Zo werd er in de schoot van de NAR een platform opgericht betreffende 'return to work'.

Informatieverschaffing over reglementering maar ook over het nut van een globale, geïntegreerde aanpak gesteund op risicoanalyse en preventie naar alle actoren op het terrein is noodzakelijk, dit volgens een sectoriële aanpak met een bijzondere aandacht voor specifieke problemen van de K.M.O.'s. Naast de preventieadviseurs gaat de aandacht ook meer en

Contexte et priorités pour 2015

De mauvaises conditions de travail entraînent des coûts pour les entreprises et la sécurité sociale en raison de l'absentéisme 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.

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, conformément à l'objectif européen pour la diminution de 25 % des accidents de travail dans l'Union européenne (Plans annuels d'action européens pour la santé et la sécurité au travail 2013-2014-2015).

L'évolution vers une approche plus ciblée sur le secteur est poursuivie. Les secteurs de la construction, des soins de santé et du nettoyage qui sont considérés comme particulièrement à risques auront la priorité. Un OIRA (en ligne) a été élaboré avec différents secteurs ou est en cours d'élaboration...

L'approche se focalisera sur la prévention primaire basée sur la multidisciplinarité, la participation et l'approche globale. On peut citer par exemple la méthodologie de rédaction participative d'un code de conduite dont l'objectif est d'éviter les risques par des usages raisonnables éthiques et durables au travail.

Pour la rédaction de la réglementation et la prise de mesures dans le cadre du bien-être au travail, la collaboration, entre autres, avec le Fonds des accidents du travail, le Fonds des maladies professionnelles et l'INAMI est optimisée. Au sein du CNT une plate-forme a été créée concernant le retour au travail.

L'obtention d'information sur la réglementation, mais également sur l'utilité d'une approche globale intégrée basée sur une analyse des risques et la prévention 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. En plus des conseillers en prévention,

meer uit naar HR-management 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 ondermeer 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 voor gevolg dat 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 in 2014 tot samenwerkingsprojecten met het RIZIV en met het F.BZ die met grotere intensiteit moeten verder gezet worden in de komende jaren. Op dit gegeven enten zich sinds de economische crisis de problemen veroorzaakt door herstructurering (verhoogde aandacht voor heroriëntering, permanente bijscholing en psychosociale belasting veroorzaakt door onzekerheid en fundamentele flexibiliteit gewenst 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. Doorheen haar volledige werking zal de Algemene directie zich richten naar de prioritaire doelgroepen zoals jonge werknemers, werknemers met een precare baan, onder meer in de onder aanneming 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 werk gerelateerde risico's (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

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 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, en 2014 cela a déjà abouti sur des projets de collaboration avec l'INAMI et avec le FMP 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 la charge psychosociale occasionnée par l'incertitude et la flexibilité fondamentale souhaitée chez les travailleurs). Le concept d'employabilité, un des éléments de la stratégie de Lisbonne, qui 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. De par son fonctionnement complet, 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 (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

beschikking gesteld in versies aangepast aan de onderwijssector.

In 2015, wordt de welzijnsdocumentatie voor de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in de overlegorganen, de preventieadviseurs en HR-verantwoordelijken verder verspreid en zal ook de website BeSWIC verder uitgebouwd worden als kenniscentrum over welzijn op het werk. De verzameling en ter beschikkingstelling van good practices gesteund op risicoanalyse, participatie en multidisciplinariteit is er een element van.

In de Organisatieafdeling vindt men ook de kredieten voor het onderzoek dat door de Algemene Directie met eigen middelen verricht wordt binnen de Directie 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, de voorbereiding of de evaluatie van de bestaande wetgeving en promotieacties. 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.

De risicoanalyse die de basis vormt van de wet op het welzijn op het werk, werpt veel vragen op in de kleine en de middelgrote ondernemingen (KMO-MGO). Onderzoek over de blokkerende en faciliterende factoren zal ondernomen worden teneinde vooreerst beter de problematiek te begrijpen en vervolgens de KMO's-MGO's te helpen, onder meer door het instrument online OIRA ter beschikking te stellen van de sectoren (kapperssector, houtindustrie). Twee andere belangrijke punten op het vlak van preventie die het voorwerp uitmaken van het onderzoek zijn enerzijds de analyse van ouderen op het werk via het leeftijdsbewust personeelsbeheer, wat is leeftijdsbewust personeelsbeheer, opstellen en implementeren van een leeftijdsbewust personeelsbeheer in de onderneming, sensibiliseren tot het invoeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid door te wijzen op de voordelen ...

sont mis à disposition dans des versions adaptées au secteur de l'enseignement.

En 2015, la documentation sur le bien-être est encore élargie pour les représentants des employeurs et des travailleurs dans les organes de concertation, les conseillers en prévention, les responsables RH et sera également élaborée sur le site web BeSWIC 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.

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 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 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.

L'analyse des risques, qui est la base de la loi sur le bien-être au travail, suscite de nombreuses questions dans les petites et moyennes entreprises (TPE-PME). Des recherches sur les facteurs bloquants et facilitateurs seront menées afin de d'abord mieux comprendre la problématique pour ensuite aider les TPE-PME en mettant notamment à la disposition des secteurs (coiffure, bois) des instruments on line comme OIRA. Deux autres points importants en matière de prévention, et qui feront l'objet de recherches, sont d'une part l'analyse du vieillissement au travail via la gestion des âges : qu'est-ce qu'une gestion des âges, comment l'intégrer dans son entreprise, quels en sont ses avantages, comment concevoir et implémenter une gestion du personnel respectueuse de l'âge dans l'entreprise et sensibiliser aux aspects positifs d'une telle gestion...

Het andere punt betreft het verband tussen het welzijn op het werk en de economische prestatie van de onderneming. De ondernemingen denken dikwijls dat investeren in welzijn duur is terwijl de literatuur het tegendeel aantoont. De onderneming correct informeren over dit verband is een primordiaal punt om te sensibiliseren over de preventieve van professionele risico's op het vlak van veiligheid, welzijn en gezondheid.

Verder worden in deze organisatieafdeling eveneens kredieten opgenomen met betrekking tot de "De Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2014-2020 Het is de voortzetting van de nationale strategie 2008-2012 die een einde nam.

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 23 oktober 2014

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	33	A
B	13	B
C	10	C
D	7	D
Totaal	64	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	3 040	2 782	2 663	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	3 040	2 782	2 663	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	590	572	548	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	590	572	548	Liquidations	
Totalen		Vastleggingen	3 630	3 354	3 211	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	3 630	3 354	3 211	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

L'autre point concerne le lien entre le bien-être au travail et la performance économique de l'entreprise. Les entreprises pensent souvent qu'investir dans le bien-être coûte cher alors que la littérature montre le contraire. Informer correctement l'entreprise sur ce lien est un point primordial pour sensibiliser à la prévention des risques professionnels sur le plan de la santé, de la sécurité et du bien-être.

Dans cette division organique sont également prévus les crédits relatifs à "La stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2014-2020". Il s'agit de la continuation de la stratégie nationale 2008-2012 qui vient de se terminer.

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 23 octobre 2014

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 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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	14	17	14	13	13	13	12	Engagements
Vereffeningen	12	17	14	13	13	13	12	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 52 0 2 12.11.99

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	6	6	6	6	6	5	5	Engagements
Vereffeningen	6	6	6	6	6	5	5	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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	8	16	13	12	12	12	12	Engagements
Vereffeningen	8	16	13	12	12	12	12	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.

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:

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.

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 laboratoria.

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 laboratoires.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	107	106	121	118	116	114	112	Engagements
Vereffeningen	101	106	121	118	116	114	112	Liquidations

Verklarende nota :

Het gevraagde krediet is bestemd om de kosten te dekken inherent aan de aankoop van gereedschappen voor de werkplaats voor hout, metaal en elektriciteit teneinde het gamma van demonstraties te vernieuwen, uit te breiden en verplaatsbaar te maken ; het ombouwen van machines ; de aankoop van hout, metaal en ander klein gereedschap ; het onderhoud en toezicht van de werkplaatsen en laboratoria (de hoogspanningscabine, het alarmsysteem, de noodverlichting, het stooklokaal en zijn bijhorigheden) en onvoorziene kosten.

Het grootste gedeelte van het krediet wordt echter besteed aan de huurlasten.

**Activiteitenprogramma 52/1
Acties ten gunste van de sociale, morele en
intellectuele promotie van de werknemers**

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-discriminatoire geweest: elimineren van alle risico's voor alle werknemers/werkneemsters.

Note explicative :

Le crédit demandé est destiné à couvrir les frais inhérents à l'achat d'outils pour les ateliers de démonstration (travail du bois, du métal et de l'électricité) afin d'étendre la gamme des démonstrations, de l'élargir et de pouvoir la déplacer ; la transformation de machines ; l'achat de bois, métaux et autres petits outils ; l'entretien et la surveillance des ateliers et laboratoires (la cabine à haute tension, le système d'alarme, l'éclairage de secours, la chaufferie et ses accessoires) et les coûts imprévus.

Néanmoins la plus grande partie du crédit est destinée aux charges locatives.

**Programme d'activités 52/1
Actions en faveur de la promotion sociale, morale
et intellectuelle des travailleurs**

Objectifs poursuivis :

- Signaler à l'autorité les lacunes dans la réglementation et proposer des modifications à celle-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 avec des 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.

Verskillende onderzoeken (Karen Messing, Laurent Vogel, onderzoek gevoerd door het Europees 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, thuishulp, hospitalen, crèches,...);
5. de aandacht vestigen op de verscheidenheid inzake de impact van organisatorische veranderingen ;

Or de nombreuses recherches (Karen Messing, Laurent Vogel, Recherche menée par l'Agence 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 souvent 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. in de risicoanalyse voor de gezondheid en de veiligheid, de aandacht vestigen op de genderdimensie, aanbevelingen doen inzake 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 (onder meer OCMW);
8. op het niveau van de vorm, aandacht voor de praktische adviezen van de genderchecklist.

Voor de basisallocatie 52 10 33.00 18, subsidies aan syndicale organisaties voor de opleiding van afgevaardigden in de Comit es 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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	262	384	261	252	244	236	229	Engagements
Vereffeningen	234	384	261	252	244	236	229	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

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 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 défavorisées/discriminées (entre autre CPAS) ;
8. Au niveau de la forme, le respect des conseils pratiques du genderchecklist.

Pour l'allocation de base 52 10 33.00 18, subsidies aux organisations syndicales pour la formation des délégué(e)s dans les Comit es de la prévention et de la protection au travail et les Conseils d'entreprise. A chaque élection sociale, le SPF mène des campagnes média 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 chiffrées 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 mentionnée 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

arbeidsomstandigheden waardoor erkenners langer aan het werk kunnen blijven ;

- De verschillende actoren uit de sociaal-economische wereld sensibiliseren voor de 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.

sorte que les travailleurs puissent rester plus longtemps au travail ;

- Sensibiliser les différents acteurs du monde social et économique à l'humanisation du 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.	47 765,95		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.	67 095,00		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.	10 735,20		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 en herdruk van brochures, naargelang de evolutie van de regelgeving.	49 966,50		4.	Edition de publications, telles que la série SOBANE, mise à jour et réimpression de brochures 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.		24 696,65	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.		24 154,20	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 2000-2006 en van de supplementaire kosten met in het bijzonder de niet-betoelaagbare kosten voor de projecten van de programmatie 2007-2013.		26 838,00	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 2000-2006 et des coûts supplémentaires et en particulier des coûts non-éligibles pour les projets de la programmation 2007-2013.	
TOTAAL 1			248 251,50	TOTAL 1		
ERETEKENS				SERVICES DE L'HOMMAGE AU TRAVAIL		
A.	Diploma's		4 696,85	A.	Diplômes	
B.	Eretkens en huldepenningen		8 051,65	B.	Décorations et plaquettes	
TOTAAL 2			12 748,50	TOTAL 2		

ALGEMEEN TOTAAL	261 000	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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	11	9	9	8	8	8	Engagements
Vereffeningen	-	11	9	9	8	8	8	Liquidations

Verklarende nota :

Het aantal invaliden te wijten aan psychische stoornissen (34% van het totale aantal) en aan ziekten van het bewegingsstelsel en het bindweefsel (27% van het totale aantal) is toegenomen met 25% gedurende de laatste 5 jaren. (Bron : jaarverslag RIZIV, 2012). 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

Note explicative :

Le nombre de cas d'invalidités pour cause de pathologies liées à la santé mentale (34% du total) et musculosquelettiques (27% du total) a augmenté de 25% ces cinq dernières années (rapport annuel INAMI 2012) 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-

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 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 mediacampagnesinbegrepen

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.

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 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 du travail – DIRACT.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	246	300	193	186	180	174	168	Engagements
Vereffeningen	224	301	194	187	181	175	169	Liquidations

Verklarende nota :

Note explicative :

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.

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

De thema's die momenteel ontwikkeld worden zijn onder meer :

- Indicatoren voor diensten voor preventieve en bescherming op het werk, met name indicatoren voor de blootstelling van werknemers aan risico's;
- Financiering van de nationale enquête over de arbeidsomstandigheden en de analyse ervan ;
- De risicoanalyse in de kleine en middelgrote ondernemingen (KMO, MGO) per activiteitensector ;
- De ontwikkeling van een datawarehouse om er het geheel van de Belgische gegevens op het vlak van welzijn op het werk in op te nemen.

BA 23 52 1 0 12.11.28

Werkingskosten met betrekking tot de "Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012".

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	9	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota :

BA 23 52 1 0 12.11.29

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

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	103	83	81	79	77	75	Engagements
Vereffeningen	-	104	84	82	80	78	76	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 in 2015 voor beleidsondersteuning en

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.

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.

Les thèmes actuellement développés sont notamment :

- Les indicateurs pour les rapports des services de prévention de protection au travail, notamment les indicateurs pour l'exposition des travailleurs aux risques ;
- Le financement de l'enquête nationale sur les conditions de travail et de son analyse ;
- L'analyse des risques dans les petites et moyennes entreprises (TPE-PME) par secteur d'activité ;
- Le développement d'une datawarehouse pour reprendre l'ensemble des données belges en matière de bien-être au travail.

AB 23 52 1 0 12.11.28

Frais de fonctionnement relatifs à "La stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2008-2012".

Note explicative :

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".

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 en 2015 pour le soutien de la politique et l'exécution de la

expertise bij de uitvoering van de doelstellingen van deze Strategie onder meer voor de verzameling van data over de arbeidsomstandigheden van de werknemers, onder meer over de arbeidsongevallen en beroepsziekten, dit in het raam van de in 2009 besliste versterkte samenwerking met EUROFOUND.

Stratégie nationale et la réalisation des objectifs posés dans cette stratégie entre autres pour la récolte de data relatifs aux conditions de travail des travailleurs, notamment concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles, ceci dans le cadre de la collaboration renforcée avec EUROFOUND, décidée en 2009.

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	5	4	4	4	4	4	Engagements
Vereffeningen	5	5	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 bestemt om de directe of indirecte hinder voortvloeiend uit een industriële activiteit te verminderen of te doen verdwijnen.

De Prijs van de Hoge Raad wordt jaarlijks uitgereikt aan een initiatief of een 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.

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.

Le prix du Conseil supérieur est décerné chaque année 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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	13	13	14	12	12	12	11	Engagements
Vereffeningen	13	13	14	12	12	12	11	Liquidations

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.99

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

Note explicative :

Voir justification globale :

AB 12.11.99

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	645	870	705	687	670	652	634	Engagements
Vereffeningen	850	869	704	686	669	651	634	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 in 2013 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 en 2013 ; 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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	612	617	499	489	479	470	460	Engagements
Vereffeningen	612	617	499	489	479	470	460	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>	428 000	419 000	9 000		<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, Directiecomité en directie	9 000	5 000	4 000		1. Dépenses d'administration générale Frais de déplacement, de séjour et de représentation du Président, des commissaires généraux du Gouvernement, Comité de direction et direction
2. Personeelsuitgaven Wedden, weddeschaalen index-verhogingen, eindejaar toelage, vakantiegeld, vervoer, werkgeversbijdragen voor sociale en groepsverzekering, wettelijke verplichtingen, vergoedingen-vorming	419 000	414 000	5 000		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>	87 000	75 000	12 000		<u>Logement – communication – frais de bureau</u>
1. Bureaunkosten Telefoon en locatie centrale. Bureelbenodigdheden.	8 500 6 500	6 000 5 000	2 500 1 500		1. Frais de bureau Téléphone et location de centrale. Fourniture de bureau
2. Frankering	14 000	6 000	8 000		2. Affranchissement
3. Verbruiks- en onderhoudsuitgaven : Huur (gebouw, garages, onroerende voorheffing, taksen, verzekeringen...) Onderhoud en kleine herstellingen, verwarming	51 000 7 000	51 000 7 000			3. Dépenses de consommation et d'entretien : Loyer (bâtiment, garages, assurances foncier, taxes, assurances...) Entretien et petites réparations, chauffage

<u>Informatica en infrastructuur</u>	10 000	5 000	5 000		<u>Informatique et infrastructure</u>
<u>Uitgaven verbonden aan de hoofdopdracht</u>	980 940	-----	154 000	826 940	<u>Dépenses liées à la mission principale</u>
1. Technische en vakkundige proeven					1. Epreuves techniques et professionnelles
Vorbereiding, onderzoeken, drukkosten der reglementen, inschrijvingsformulieren, verplaatsingskosten personeel, vergaderingen comités en jury	12 000	----	12 000	----	Préparation, enquêtes, impression de règlements, fiches d'inscription, frais de personnel, réunions comités et jurys
Tegenwaarde der verplaatsingskosten van juryleden, prestatiegeld en verblijfskosten	205 294	----	----	205 294	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	491 544	----	----	491 544	Contre-valeur des salaires payés aux candidats se présentant aux épreuves et frais de déplacement de ceux-ci
2. Frankering					2. Cérémonies
Huurgeld lokalen, drukkosten, technische bijstand, onthaal, versiering, transport...	22 000	----	22 000	----	Location des salles, frais d'impression, assistance technique, accueil, décoration, transport...
Tegenwaarde der verplaatsingskosten der vereremerkten en familieleden die aan de nationale plechtigheden deelnemen, premies, enz.	130 102	----	----	130 102	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, schrijnen, diploma's, calligrafie en verzendingskosten, enz...	120 000	----	120 000	----	Acquisition des insignes d'honneur, des écrins, des diplômes, calligraphie et expédition de ceux-ci
<u>Promoting en publicaties</u>	18 000	-----	18000		<u>Promoting et publications</u>
Algemene totalen	1 523 940	499 000	198 000	826 940	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

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

**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

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A	8	A
B	3	B
C		C
D		D
Totaal	11	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	260	199	188	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	260	199	188	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	266	661	-	Engagements	Non-
		Vereffeningen	266	661	-	Liquidations	statutaire
Totalen		Vastleggingen	526	860	188	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	526	860	188	Liquidations	

Werkingskosten

(in duizend euro)

Frais de fonctionnement

(en milliers d'euros)

BA/AB.	Aard	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	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	3	19	-	-	-	-	-	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	3	19	-	-	-	-	-	Totaux
fb 3 0 12.11.04	Informatica			-	-	-	-	-	Informatique
fc 3 0 12.11.04	Informatica			-	-	-	-	-	Informatique
fb 3 0 12.11.99	Vergoedingen	11	14	-	-	-	-	-	Indemnité
fc 3 0 12.11.99	Vergoedingen	11	14	-	-	-	-	-	Indemnité
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	14	33	-	-	-	-	-	Totaux généraux
	fc	14	33						

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3 105	4 367	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	2 124	3 000	-	-	-	-	-	Liquidations

Aantal ingediende toelageaanvragen per jaar :

2005 : 41
 2006 : 238
 2007 : 120
 2008 : 219
 2009 : 315
 2010 : 334
 2011 : 188
 2012 : 248
 2013 : 386 (raming)
 2014 : 350 (raming)

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 : 386 (estimation)
 2014 : 350 (estimation)

Ondertekende samenwerkingsprotocollen :

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

Activiteitenprogramma 52/4**Hoge raad voor preventie en bescherming 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 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.

Protocoles de collaboration :

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

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 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.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

52/40 Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

52/40 Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A	1	A
B		B
C		C
D		D
Totaal	1	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	56	61	59	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	56	61	59	Liquidations	
Totalen		Vastleggingen	56	61	59	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	56	61	59	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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	7	14	9	9	9	8	8	Engagements
Vereffeningen	4	14	9	9	9	8	8	Liquidations

Verklarende nota :

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.

Note explicative :

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.

De hierboven vermelde middelen zijn eveneens bestemd voor de kilometervergoedingen van het niet-statutair kader.

**Activiteitenprogramma 52/5
Sociale verkiezingen**

BA 23 52 5 0 12.11.24

Bestendige uitgaven met betrekking tot de sociale verkiezingen

Les moyens mentionnés ci-dessus sont également destinés aux indemnités kilométriques du cadre non statutaire.

**Programme d'activités 52/5
Les élections sociales**

AB 23 52 5 0 12.11.24

Dépenses permanentes relatives aux élections sociales

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota :

In 2015 moeten de tools voor de sensibilisering met betrekking tot de sociale verkiezingen, die in mei 2016 plaatsvinden, klaar zijn om ze ter beschikking te stellen van het doelpubliek. (werknemers-afgevaardigden en nieuw verkozen leden van de Comités voor preventie en bescherming op het werk). Het doel is de tools op digitale wijze ter beschikking te stellen.

Voor de campagne "sociale verkiezingen": zullen volgende tools worden ontwikkeld :

- Google@words –campagne ;
- banners op news-sites ;
- beroep op grafisch bureau om infografieken te maken.

Dit aanbod geeft toegang tot de geactualiseerde regelgeving en informatie over de missies en competenties van de afgevaardigden in de ondernemingsraden en de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk.

In 2015 zullen de kredieten noodzakelijk voor het digitaal informatieaanbod voorzien worden in een ander programma.

Note explicative :

En 2015, les outils en vue de la sensibilisation aux élections sociales, qui auront lieu en mai 2016, seront prêts pour être mis à la disposition du public cible (représentants des travailleurs et nouveaux membres élus des Comités pour la prévention et la protection au travail). L'objectif est de mettre l'information à disposition par voie numérique.

Pour la campagne « élections sociales », les outils suivant seront développés :

- Google@words- campagne ;
- bannières sur les sites Internet d'information ;
- appel au bureau graphique pour la réalisation de graphiques.

Une offre digitale d'information donnant accès aux réglementations tenues à jour et expliquant les missions et compétences des délégués aux conseils d'entreprises et aux Comités pour la prévention et la protection au travail sera élaborée en fonction des besoins.

En 2015, les crédits nécessaires pour réaliser l'offre digitale d'information seront prévus dans un autre programme.

**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 de arbeid voortdurend te verbeteren.

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

Het inspectiekorps wordt zodanig ingezet dat er een voldoende gespreide aandacht is voor de diverse domeinen binnen het welzijnsgebeuren in functie van maatschappelijke accenten. Zo komen stilaan de disciplines arbeidshygiëne, psychosociale belasting de laatste jaren meer aan bod als aanvulling op de arbeidsveiligheid en gezondheid van de werknemers. Ook wordt er vanaf 2014 tijdens opleiding en inspectieacties meer aandacht besteed aan de ergonomische aspecten van de arbeid ter voorkoming van musculoskeletale aandoeningen.

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 op 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 managementsysteem dat ook gericht is op de implementatie van het welzijn bij het werk en op de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten.
- Het stimuleren van de interne samenwerking tussen de bedrijfsleiding en de comités voor de preventie en bescherming alsook van de zelfredzaamheid binnen de onderneming.
- Het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de advisering van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

**DIVISION ORGANIQUE 54 :
DIRECTION GENERALE CONTRÔLE 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 parfois répressives.

Le corps d'inspection a été conçu de façon à accorder une attention suffisamment échelonnée aux différents domaines actuels du bien-être en fonction des accents sociaux. Avec, pour conséquence que, petit à petit, les aspects relatifs à l'hygiène du travail et à la charge psychosociale ont pris ces derniers temps une certaine importance comme complément à la santé et à la sécurité des travailleurs. Ainsi, depuis 2014, on consacrera plus d'attention pendant les formations et les actions aux aspects ergonomiques du travail en prévention des troubles musculosquelettiques.

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) le contrôle de la prévention des accidents chimiques majeurs (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 management qui est aussi orienté sur l'implémentation du bien-être au travail et sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Stimuler la collaboration en interne entre la direction de l'entreprise et les comités de prévention et de protection et aussi les facultés d'autodéfense dans l'entreprise.
- Veiller et promouvoir la qualité des avis des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Het afdwingen van specifieke en structurele maatregelen om de herhaling van ernstige en zware ongevallen (context Seveso) te vermijden. • Het doelmatig uitselecteren van meldingen op basis van uniforme criteria en behandeling van klachten. • Het maken van significante sectorprofielen teneinde de intermediaire organisatie en sectorale overlegorganen te betrekken bij het propageren van het welzijnsbeleid binnen de onderneming. • Bijdragen tot de attitudevorming van de toekomstige werknemers, kaderleden en directieleden door een intensief toezicht op de onderwijsinstellingen en de opleidingsinstituten. • Het opzetten van een adequaat vormingsprogramma voor alle medewerkers. • Het mede uitbouwen van een efficiënt nationaal contactcenter voor het publiek. • Systematische modernisering van de ondersteunende tools. • Streven naar een maximale kennisdeling tussen alle medewerkers van alle niveaus en naar het publiek via de diverse kennisdirecties en meewerken aan de uitbouw van alle moderne informatiekanaalen. | <ul style="list-style-type: none"> • Imposer des mesures spécifiques et structurelles pour éviter la répétition d'accidents graves et majeurs (context Seveso). • La sélection efficace des déclarations sur base des critères uniformes et le traitement des plaintes. • Dresser des profils de secteurs significatifs afin d'associer les organisations intermédiaires et les organes de concertation sectoriels lors de la propagation de la politique du bien-être dans l'entreprise. • 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. • Mettre en place un programme de formation adéquat pour tous les collaborateurs. • Aider à développer un centre de contact national efficace à destination du public. • Moderniser de façon systématique les logiciels. • Tendre à un partage de connaissances maximal entre collaborateurs de tous niveaux et vers le public via les différentes directions de la division et collaborer au développement de tous les canaux informatiques modernes. |
|--|--|

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.

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

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.

Missions spécifiques

La Direction générale donne son avis pour :

- Des 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

te leggen aan de opvolgingscommissie en inspecteert de werking van deze diensten tijdens hun herkenningperiode.

- De dossiers in het kader van de wet van 13 juli 1999 betreffende de controle geneeskunde.
- 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 14 april 1999 betreffende de waarborgen die de stoffen en preparaten inzake de veiligheid en de gezondheid van de werknemers met het oog op hun welzijn moeten bieden (verantwoordelijkheden van de leveranciers).
- De erkenningaanvragen 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.

Op Europees niveau, heeft de evolutie naar een multidisciplinaire aanpak voor de oplossing van de diverse preventieproblemen belangrijke gevolgen voor de werking van de Algemene Directie. Daarom bewerkstelligt zij een verregaande modernisering van haar werking en haar structuren teneinde een proactief beleid te voeren dat de voor haar belangrijkste consequenties van de evolutie op technisch, normatief en administratief gebied in verband met het welzijn op het werk op een adequate wijze integreert.

Informatie aan de bedrijven met betrekking tot de Belgische en Europese regelgeving op het vlak van welzijn op het werk is voor de Algemene Directie één van de permanente opdrachten geworden.

Het Europees agentschap in Bilbao heeft in 1996 een informatienetwerk over veiligheid en gezondheid uitgebouwd. De Algemene Directie neemt samen met de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid deel aan de uitbouw van het Belgisch steunpunt van dit agentschap.

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.

commission de suivi et contrôle le fonctionnement de ces services pendant leur période d'agrément.

- Des dossiers dans le cadre de la loi du 13 juillet 1999 concernant la médecine de contrôle.
- Des demandes d'agrément de laboratoires de toxicologie, d'enleveurs d'amiante et des organisations chargées de la formation de secouristes.
- Des demandes d'autorisation pour l'utilisation contrôlée de certaines substances dangereuses et pour celles visées par la loi du 14 avril 1999 relative aux garanties que ces substances et préparations doivent offrir en matière de sécurité et de santé des travailleurs en vue de leur bien-être (responsabilités des fournisseurs).
- Des 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.

Au niveau européen, l'évolution vers une approche multidisciplinaire pour une solution des divers problèmes de prévention a d'importantes conséquences pour le fonctionnement de la Direction générale. C'est la raison pour laquelle elle organise une modernisation profonde de son fonctionnement et de ses structures afin de mener une politique proactive qui intègre de manière adéquate les conséquences, à ses yeux, les plus importantes de l'évolution au niveau technique, normatif et administratif en matière du bien-être au travail.

L'information aux entreprises concernant la réglementation belge et européenne sur le plan du bien-être au travail est devenue, pour la Direction générale, une des missions permanentes.

L'Agence européenne à Bilbao a développé, en 1996, un réseau d'information sur la sécurité et la santé. La Direction générale participe, avec la Direction générale de l'humanisation du travail, au développement du point focal belge de cette agence.

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.

De nieuwe opdracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesten, ongewenst moreel en seksueel gedrag op het werk en discriminatie 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 II-richtlijn van 9 december 1996 en van het samenwerkingsakkoord van 21 juni 1999 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. 18 van de Europese richtlijn 96/82/EG van 9 december 1996 (de "Seveso II"-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.

La nouvelle mission dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail et la discrimination exige encore toujours beaucoup de ressources humaines.

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

Les objectifs de ce programme cadrent au sein de l'application de la directive dite Seveso II du 9 décembre 1996 et de l'accord de coopération du 21 juin 1999 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. 18 de la directive Européenne 96/82/CE du 9 décembre 1996 (directive "Seveso II").
- Effectuer des inspections planifiées et systématiques dans les entreprises en question, axées sur les systèmes de prévention de type technique organisateur 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.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 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 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 interne crisiscel en van de verbinding met het crisiscentrum van de regering voor het beheersen van belangrijke noodsituaties. | <ul style="list-style-type: none"> • 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 européenne et autres organisations internationales concernant les matières en rapport avec le contrôle sur la prévention des accidents majeurs. • Organiser la cellule de crise interne et la liaison avec le centre de crise du gouvernement pour la maîtrise des états d'alerte graves. |
|---|--|

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 :

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	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
Uitvoering van gerichte inspectiecampagnes	- Opvolging van elke campagne via een project - Campagneverslagen	Exécution de campagnes d'inspections ciblées	- Suivi de chaque campagne via un projet - Rapports de campagne
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
Organisatie van een interne crisiscel voor het beheer van eventuele crisissituaties	Deelname aan overlegvergaderingen en oefeningen van het Crisiscentrum	Organisation d'une cellule de crise interne pour la gestion des éventuelles 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.

- Aantal systematische onderzoeken van de preventiesystemen in de Seveso-bedrijven, zoals voorgeschreven bij art. 18 van de Seveso II-richtlijn: 432 in 2011, 511 in 2012, 469 in 2013.
- 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. 18 van de "Seveso II"-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.
- In 2008 werd gestart met de publicatie van een nieuwe reeks "lessen uit ongevallen". De bedoeling is om voor een beperkte selectie van procesongevallen, die door de Afdeling van het toezicht op chemische risico's onderzocht werden, de belangrijkste lessen te verspreiden en om alzo bij te dragen tot de preventie van gelijkaardige ongevallen.

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

- Nombre d'enquêtes systématiques des systèmes de prévention dans les entreprises Seveso, comme prescrit à l'art. 18 de la directive Seveso II : 432 en 2011, 511 en 2012, 469 en 2013.
- 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. 18 de la directive "Seveso II". Ainsi ces inspections doivent comprendre 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.
- En 2008, on a démarré la publication d'une nouvelle série "leçons des accidents". L'objectif consiste à diffuser, pour une sélection restreinte d'accidents de processus, examinés par la Division du contrôle des risques chimiques, des leçons et à contribuer ainsi à la prévention d'accidents similaires.

Bestaansmiddelenprogramma 54/0**Programme de subsistance 54/0****Activiteit 01: Personeel****Activité 01: Personnel**

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	93	A
B	59	B
C	39	C
D	21	D
Totaal	213	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	11 345	12 093	11 574	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	11 345	12 093	11 574	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	270	319	304	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	270	319	304	Liquidations	
Totalen		Vastleggingen	11 615	12 412	11 878	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	11 615	12 412	11 878	Liquidations	

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

Note explicative : voir justification globale :

BA 11.00.03

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

AB 11.00.03

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

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature	
0 2 12.11.01	c Werkingskosten	331	538	407	396	385	374	363	Frais de fonct.	
0 2 12.11.01	b Werkingskosten	303	542	410	399	388	377	366	Frais de fonct.	
0 2 12.11.99	c Forfait. vergoed.	1 284	1 262	1 202	1 177	1 152	1 127	1 102	Indemn. Forfait.	
0 2 12.11.99	b Forfait. vergoed.	1 284	1 262	1 202	1 177	1 152	1 127	1 102	Indemn. Forfait.	
0 2 12.11.07	c Inrichting	6	17	12	11	11	11	10	Installation	
0 2 12.11.07	b Inrichting	1	17	12	11	11	11	10	Installation	
0 2 12.12.01	c Huurgelden	230	182	247	244	240	236	232	Frais loyers	
0 2 12.12.01	b Huurgelden	226	182	247	244	240	236	232	Frais loyers	
0 2 74.10.01	c Rollend materieel	-	-	-	-	-	-	-	Matériel roulant	
0 2 74.10.01	b Rollend materieel	-	-	-	-	-	-	-	Matériel roulant	
0 2 74.22.01	c Uitrusting	10	66	26	26	25	24	22	Equipement	
0 2 74.22.01	b Uitrusting	10	67	27	27	26	24	23	Equipement	
Algemene totalen		c	1 861	2 065	1 894	1 854	1 813	1 772	1 729	c Totaux généraux
		b	1 824	2 070	1 898	1 858	1 817	1 775	1 733	b

Verklarende nota :
Zie globale verantwoording :

Note explicative :
Voir justification globale :

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van 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 ;

BA 12.11.07

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

AB 12.11.07

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

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 12.11.20
Uitgaven in verband met de aankoop en het onderhoud van allerlei materiaal en grondstoffen nodig voor de werking van de laboratoria.

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 des services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Activité 03 : Autres dépenses de subsistance

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	55	83	67	66	64	62	60	Engagements
Vereffeningen	46	83	67	66	64	62	60	Liquidations

Verklarende nota :

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

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

Note explicative :

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

- 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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1	1	1	1	1	1	1	Engagements
Vereffeningen	1	1	1	1	1	1	1	Liquidations

Verklarende nota :

Jaarlijks terugkerende uitgaven inherent aan de vernietiging van giftig afval.

Activiteitenprogramma 54/3

Fonds voor de technische veiligheid van de bedrijven bedoeld bij de wet van 21 januari 1987 inzake de risico's van zware ongevallen bij bepaalde industriële activiteiten (seveso-bedrijven).

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren :

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

54/30 Bestaansmiddelen

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

Note explicative :

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

Programme d'activités 54/3

Fonds pour la sécurité technique des entreprises visées par la loi du 21 janvier 1987 concernant les risques d'accidents graves dans des activités industrielles déterminées (entreprises – seveso).

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

54/30 Subsistance

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A	19	A
B	1	B
C	2	C
D	0	D
Totaal	22	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	1 410	1 481	1 392	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	1 410	1 481	1 392	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	122	169	161	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	122	169	161	Liquidations	
Totale		Vastleggingen	1 532	1 650	1 553	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	1 532	1 650	1 553	Liquidations	

Verklarende nota:
zie globale verantwoording:

Note explicative :
voir justification globale :

Werkingskosten

Frais de fonctionnement

(in duizend euro)

(en milliers d'euros)

BA/ A.B.	Aard	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	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	18	179	152	148	144	141	137	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	24	186	150	147	143	139	135	Totaux
fb 30 1211.04	Informatica	12	42	15	15	14	14	14	Informatique
fc 30 1211.04	Informatica	15	38	15	15	14	14	14	Informatique
fb 30 1211.99	Vergoedingen	118	114	108	106	104	102	99	Indemnités
fc 30 1211.99	Vergoedingen	118	113	107	105	103	101	98	Indemnités
fb 30 7422.01	Uitrusting	6	18	14	14	13	12	12	Equipement
fc 30 7422.01	Uitrusting	11	13	14	14	13	12	12	Equipement
fb 30 7422.04	Uitrusting informatica	12	13	21	20	19	19	18	Equipement info
fc 30 7422.04	Uitrusting informatica	11	13	21	20	19	19	18	Equipement info
Algemene totalen	Fb	166	366	310	303	294	288	280	Totaux généraux
	Fc	179	363	307	301	292	285	277	

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 seminars, deelneming aan werkgroepen georganiseerd op Europees en internationaal vlak, aankoop van documentatie (codes, normen, boeken...), abonnementen op gespecialiseerde tijdschriften, gebruik van telefoon, mobilofoon en faxtoestellen, bureelaankopen, onderhoud fotokopieermachines, fax, externe audits van het inspectiesysteem;
- Toelagen voor de organisatie van de wachtdienst en voor prestaties buiten de normale uurroosters.

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, du mobilophone et des appareils de fax, les fournitures de bureau, l'entretien des photocopieuses, fax, 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.

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 PC's van het interne netwerk.

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

Toegewezen opdrachten :

De algemene directie werkgelegenheid en arbeidsmarkt heeft als algemene opdracht : de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake werkgelegenheid, regulering van de arbeidsmarkt, en werkloosheidsverzekering.

Deze algemene directie bestaat uit 3 afdelingen:
- Afdeling studie werkgelegenheid en arbeidsmarkt
- Afdeling algemeen werkgelegenheidsbeleid
- Afdeling van het doelgroepenbeleid.

Sinds 1 juli 2014 zijn de bevoegdheden van de

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 avec des PC's dans les nouveaux locaux.

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

Missions assignées:

La direction générale emploi et marché du travail a comme mission générale : préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière d'emploi, de régulation du marché du travail et d'assurance contre le chômage.

Cette direction générale est composée de 3 divisions :
- Division étude emploi et marché du travail
- Division de la politique générale de l'emploi
- Division de la politique des groupes cibles.

A partir du 1^{er} juillet 2014 les compétences de la

afdeling algemeen werkgelegenheidsbeleid en de afdeling van het doelgroepenbeleid quasi integraal overgedragen aan de gewesten en de gemeenschappen.

Tot de datum van inwerkingtreding van het Koninklijk Besluit houdende nominatieve overdracht van het personeel of tot er na onderling akkoord vroegtijdig een einde aan gesteld wordt, loopt er een overgangsfase waarin deze twee afdelingen het operationeel beheer van de overgedragen materies blijven garanderen, doch namens de bevoegde deelstaat, en niet meer namens de federale minister van Werk.

Vanaf 1 januari 2015 zijn alle verbintenissen, vastleggingen en vereffeningen met betrekking tot de overgedragen materies genomen door de FOD WASO namens de bevoegde ministers en bevoegde gemeenschaps- of gewestinstellingen ten laste van de begroting van de bevoegde gemeenschap of het bevoegde gewest. Dit geldt eveneens voor de daaraan verbonden beheerskosten, zoals de personeelskosten en de werkingskosten.

a. Afdeling studie werkgelegenheid en arbeidsmarkt

De activiteiten van de Afdeling studie werkgelegenheid en arbeidsrecht richten zich tegelijkertijd op de opvolging en de ontwikkeling van de informatie en statistieken met betrekking tot de werkgelegenheid, werkloosheid, tonen en arbeidsduur en op de studie en analyse van het Belgische Federale en het Europees werkgelegenheidsbeleid.

De Afdeling werkt op Belgisch en op Europees niveau mee aan de ontwikkeling van het statistisch instrumentarium in verband met werkgelegenheid, werkloosheid, 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 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,

division de la politique générale de l'emploi et de la division de la politique des groupes cibles sont quasi intégralement transférées vers les régions et les communautés.

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal portant transfert nominatif du personnel ou jusqu'à un accord commun pour y mettre fin anticipativement, il est instauré une phase transitoire durant laquelle les deux divisions continuent à garantir la gestion opérationnelle des matières transférées et ce, au nom de la région compétente et non plus au nom du Ministre fédéral de l'Emploi.

A partir du 1er janvier 2015 tous les engagements budgétaires et juridiques ainsi que toutes les liquidations concernant les matières transférées, pris par le SPF ETCS au nom des ministres compétents, et des organismes communautaires ou régionaux compétents sont à charge du budget de la communauté ou de la région compétente. Ceci vaut également pour les frais de gestion y afférents, tels que les frais de personnel et les frais de fonctionnement.

a. Division étude emploi et marché du travail

Les activités de la Division étude emploi et marché du travail portent à la fois sur le suivi des informations et le développement de statistiques concernant l'emploi, le chômage, les salaires et la durée du travail et sur l'étude et l'analyse des politiques de l'emploi fédéral belges et européennes.

La division est associée, tant au niveau belge qu'européen au développement d'instruments statistiques portant sur l'emploi, le chômage, 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 disponible au sein du département et sont depuis 2014 accessible à un public plus large. La diffusion et l'analyse de 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'activités de la division concerne le suivi de la politique de l'emploi fédérale belge et européenne et l'analyse des mesures spécifiques s'y rapportant. En outre, la division exerce également

vervult de afdeling eveneens een horizontale functie ter ondersteuning van de verschillende administraties van het departement. Ten slotte is zij ook verbonden aan de werkzaamheden van internationale instellingen, niet enkel binnen de EU, maar ook ruimer (onder andere de OESO).

Ten slotte 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.

b. Afdeling algemeen werkgelegenheidsbeleid.

Deze afdeling heeft als hoofdtaak de beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering met betrekking tot het algemeen werkgelegenheidsbeleid, zijnde het horizontaal beleid dat los staat van het al dan niet behoren van de werknemer tot een bepaalde specifieke doelgroep (zie punt c).

Het gaat in eerste instantie om de behandeling van de terugbetalingsdossiers van werkgevers met betrekking tot het betaald educatief verlof, met daaraan verbonden de voorbereiding en interpretatie van de terzake regelgevende teksten en het opmaken van statistische rapporten en begrotingsvooruitzichten. In elk schooljaar volgen meer dan 70.000 werknemers een opleiding in het kader van dit educatief verlof. In totaal gaat het per schooljaar om meer dan 4,5 miljoen opleidingsuren.

De afdeling algemeen werkgelegenheidsbeleid is eveneens verantwoordelijk voor de voorbereiding en interpretatie van regelgevende teksten met betrekking tot werkloosheid, werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) en onderbrekingsuitkeringen bij tijdscrediet en loopbaanonderbreking, waarvoor nauw samengewerkt wordt met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Binnen deze afdeling worden ook de werkgelegenheidsmaatregelen opgevolgd voor specifieke groepen van werkgevers uit de non-profitsector (de sociale Maribel), werkgevers uit de sector van de sociale inschakeling economie (erkenning van werkgevers die in aanmerking komen voor de SINE-bijdragevermindering van patronale RSZ-bijdragen) en de startende werkgevers (het vroegere +1, +2 en +3 plan).

c. Afdeling van het doelgroepenbeleid

Naast het horizontaal werkgelegenheidsbeleid is het federaal werkgelegenheidsbeleid gekenmerkt door een sterke doelgroepenbenadering. Specifieke groepen van werknemers en werkzoekenden, voor wie de toegang tot een job en het behoud van die job

une fonction horizontale d'appui aux différentes administrations du département. Enfin, elle est associée à l'activité d'institutions internationales, non seulement dans l'UE mais aussi à un niveau plus large (entre autres l'OCDE).

Enfin, 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.

b. Division de la politique générale de l'emploi.

Cette division a comme mission principale la préparation et l'exécution des politiques relatives à la politique générale de l'emploi, c'est-à-dire la politique horizontale indépendante du fait qu'un travailleur appartient ou non à un groupe cible spécifique (voir point c).

Il s'agit d'abord du traitement des dossiers des demandes de remboursement de la part des employeurs relatives au congé-éducation payé, y compris la préparation et l'interprétation des textes réglementaires en la matière ainsi que l'établissement de rapports statistiques et de prévisions budgétaires. Chaque année scolaire, plus que 70.000 travailleurs suivent une formation dans le cadre du congé-éducation payé. Au total cela correspond à plus de 4,5 millions d'heures de formation par année scolaire.

La division de la politique générale de l'emploi est également responsable de la préparation et de 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.

Cette division assure aussi le suivi des mesures d'emploi en faveur de groupes spécifiques d'employeurs, à savoir les employeurs du secteur non marchand (le Maribel social), les employeurs du secteur de l'économie sociale d'insertion (agrément des employeurs pouvant prétendre à la réduction SINE des cotisations patronales ONSS) et les employeurs débutants (l'ancien plan +1, +2 et +3).

c. Division de la politique des groupes cibles

Outre la politique horizontale de l'emploi, la politique fédérale de l'emploi se caractérise par une approche fortement orientée vers les groupes cibles. La politique de l'emploi accorde une attention particulière aux groupes spécifiques de travailleurs et de

moeilijker dan gemiddeld is omwille van een aantal objectieve criteria, krijgen bijzondere aandacht in het werkgelegenheidsbeleid. Die bijzondere aandacht kan zich zowel uiten ten opzichte van hun (potentiële) werkgevers, onder de vorm van loonkostverlagende maatregelen, als ten opzichte van de werknemers en werkzoekenden zelf (bv. de werkbonus, een verlaging van de persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid).

Zo zijn er specifieke maatregelen voor :

- (Laaggeschoolde) jongeren, zoals de startbanen en globale projecten binnen het kader van de startbanen, het leerlingenwezen voor werknemersberoepen, de start- en stage bonus, de bijdrageverminderingen en activering van uitkeringen bij aanwerving van laaggeschoolde jongeren, ...;
- Voor ouderen, waarbij ook het aspect sensibilisering van werkgevers en werknemers, en van de maatschappij in zijn geheel voor deze problematiek aan bod komt;
- Voor langdurig inactieven, zoals de activering van uitkeringen (Activa, doorstromingscontracten, ...);
- Voor werknemers die het slachtoffer zijn van een herstructurering.

De afdeling van het doelgroepenbeleid staat in voor de voorbereiding en interpretatie van de regelgeving met betrekking tot deze doelgroepen, en voor de opvolging ervan.

Specifiek voor wat de langdurig inactieven betreft, staat de afdeling doelgroepenbeleid ook in voor het waken op de reglementair correcte samenstelling van de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA's).

Een activiteit die binnen deze afdeling steeds aan belang wint, is de ganse problematiek van de dienstcheques. Hierbij gaat het niet enkel om beleidsvoorbereidend werk, maar ook om de concrete behandeling van dossiers, zoals het erkennen van ondernemingen die in het kader van de dienstcheques actief willen worden, en het beheer van het opleidingsfonds dienstcheques (onderzoek aanvragen tot erkenning opleidingen en onderzoek aanvragen terugbetaling opleidingskosten).

Met de huidige economische crisis is het belang van herstructurerings toegenomen. Naast beleidsvoorbereiding wordt voor deze materie vooral gezorgd voor informatieverstrekking naar mogelijke geïnteresseerden, zoal aan werkgevers- als aan werknemerskant.

chômeurs qui, pour un nombre de critères objectifs, éprouvent plus de difficultés qu'en moyenne pour décrocher un emploi ou pour maintenir cet emploi. Cette attention particulière se traduit aussi bien à l'égard de leurs employeurs (potentiels) sous forme de mesures visant à réduire le coût salarial qu'à l'égard des travailleurs et chômeurs eux-mêmes (par exemple le bonus à l'emploi, une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale).

Ainsi des mesures spécifiques existent en faveur :

- Des jeunes (peu qualifiés), comme les conventions de premier emploi et les projets globaux développés dans le cadre des conventions de premier emploi, l'apprentissage de professions salariées, bonus de démarrage et de stage, les réductions de cotisations et l'activation de l'allocation en cas d'un engagement de jeunes peu qualifiés, ... ;
- Des âgés, y compris la sensibilisation pour cette problématique des employeurs et des travailleurs ainsi que de la société dans son ensemble ;
- Des inactifs de longue durée, comme l'activation des allocations (Activa, programmes de transition professionnelle, ...) ;
- Des travailleurs victimes d'une restructuration.

La division de la politique des groupes cibles assure la préparation et l'interprétation de la réglementation en ce qui concerne les mesures en faveur de ces groupes cibles ainsi que le suivi de ces mesures.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement les inactifs de longue durée, la division de la politique des groupes cibles contrôle également la conformité à la réglementation de la composition des agences locales pour l'emploi (ALE).

La problématique des titres-services est une activité de cette division qui gagne en importance. Dans ce cas, les activités ne se limitent pas à la préparation politique, mais impliquent également le traitement de dossiers concrets, comme l'agrément des entreprises qui désirent être actives dans le cadre des titres-services, et la gestion du fonds de formation titres-services (examen des demandes d'approbation des formations et examen des demandes de remboursement des frais de formation).

L'importance des restructurations s'est amplifiée sous l'influence de la crise économique actuelle. 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.

Sinds het begin van de jaren 2000 is, omwille van budgettaire redenen (buiten primaire uitgaven houden van sommige uitgaven), een tendens aan de gang om de effectieve uitbetaling van materies die tot de bevoegdheid van de algemene directie werkgelegenheid en arbeidsmarkt behoren, toe te wijzen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Zo zorgt de RVA momenteel bijvoorbeeld voor de uitbetaling aan de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling van de bedragen vastgelegd in het samenwerkingsakkoord aangaande de begeleiding en opvolging van werklozen en de terugbetalingen in het kader van het educatief verlof en van het opleidingsfonds dienstencheques. Belangrijk daarbij is te onderstrepen dat de RVA in dat kader enkel optreedt als betalingsinstelling voor de opdrachten tot betaling die hij van de algemene directie werkgelegenheid en arbeidsmarkt ontvangt, maar dat het ganse werk van onderzoek van aanvragen en toekennen van rechten nog steeds tot de bevoegdheid van de algemene directie werkgelegenheid en arbeidsmarkt behoort.

Bestaansmiddelenprogramma 56/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	32	A
B	6	B
C	21	C
D	9	D
Totaal	69	Total

Dépenses (en milliers d'euros)						Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA A.B – PA B.A.	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statuut
Statutaire	01 11.00.03	Engagements	2 503	2 303	430	Vastleggingen	Statutair
		Liquidations	2 503	2 303	430	Vereffeningen	
Non-statutaire	01 11.00.04	Engagements	1 070	1 444	213	Vastleggingen	Niet-statutair
		Liquidations	1 070	1 444	213	Liquidation	
Totaux		Engagements	3 573	3 747	643	Engagements	Totalen
		Liquidations	3 573	3 747	643	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

Depuis le début des années 2000, il y a une tendance qui consiste à attribuer à l'ONEM le paiement effectif dans le cadre de matières relevant de la compétence de la direction générale emploi et marché du travail et ce pour des raisons budgétaires (certaines dépenses sont enlevées des dépenses primaires). Ainsi l'ONEM assure actuellement les paiements afférents au congé-éducation payé et aux projets globaux dans le cadre de la convention de premier emploi des montants fixés dans l'accord de coopération relatif à l'accompagnement et au suivi des chômeurs et les remboursements dans le cadre du congé éducation payé et du fonds de formation titres-services. Il est important d'insister sur le fait que l'ONEM n'intervient que comme organisme de paiement pour exécuter un ordre de paiement émanant de la direction générale emploi et marché du travail ; toutefois, l'examen des demandes et l'octroi de droits continuent à relever de la compétence de la direction générale emploi et marché du travail.

Programme de subsistance 56/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

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 56 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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	22	36	29	28	27	27	26	Engagements
Vereffeningen	19	36	29	28	27	27	26	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.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	0	6	3	2	2	1	1	Engagements
Vereffeningen	0	6	3	2	2	1	1	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.

BA 23 56 0 2 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel.

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.

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.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

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

AB 23 56 0 2 74.10.01

Dépenses d'investissements pour l'acquisition de matériel roulant.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 74.10.01

Dépenses d'investissements pour l'acquisition de matériel roulant.

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	12	20	6	6	5	5	4	Engagements
Vereffeningen	11	20	6	6	5	5	4	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 56/3
Brugpensioenen**

Nagestreefde doelstelling:

- Toekenning van een subsidie 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.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

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)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	12	20	6	6	5	5	4	Engagements
Vereffeningen	11	20	6	6	5	5	4	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 56/3
Prépensions**

Objectifs poursuivis :

- Octroi d'un subsidie 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.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

BA 23 56 30 42.40.10

Toelage inzake bijzondere brugpensioenen.

AB 23 56 30 42.40.10

Subvention en matière de prépensions spéciales.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1 740	1 472	1 200	850	600	400	300	Engagements
Vereffeningen	1 740	1 472	1 200	850	600	400	300	Liquidations

Verklarende nota :

Dit krediet is bestemd om aan de Rijksdienst voor Pensioenen 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.

Activiteitenprogramma 56/8
Financiële tegemoetkomingen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap

Belangrijke opmerking: Ingevolge de regionalisering wordt op federaal niveau geen budget meer voorzien voor dit programma.

BA 23 56 8 0 45.23.01

Toekennen van financiële tegemoetkomingen aan de Duitstalige Gemeenschap voor de programma's voor wedertewerkstelling van werklozen.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3 039	3 039	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	3 039	3 039	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota :

BA 23 56 8 0 45.31.01

Toekennen van financiële tegemoetkomingen aan de Gewesten voor de programma's voor wedertewerkstelling van werklozen.

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	482 770	482 770	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	482 770	482 770	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota :

Note explicative :

Ce crédit est destiné à rembourser à l'Office national des Pensions, une partie des charges payées par cet organisme et relatives aux prépensions des chômeurs âgés invalides et aux compléments de ces prépensions.

Programme d'activités 56/8
Interventions financières en faveur des Régions et de la Communauté germanophone

Remarque importante : en raison de la régionalisation, aucun budget n'est plus prévu au niveau fédéral pour ce programme.

AB 23 56 8 0 45.23.01

Octroi à la Communauté germanophone d'une intervention financière pour les programmes de remise au travail de chômeurs.

Note explicative :

AB 23 56 8 0 45.31.01

Octroi aux Régions d'interventions financières pour les programmes de remise au travail de chômeurs.

Note explicative :

**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 303 sociaal inspecteurs en controleurs te werk en een honderdtal administratieve personeelsleden.

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 ; het contactcenter Oost- en West-Vlaanderen heeft in 2013 meer dan 1.600 emails en 5.500 telefonische oproepen beantwoord inzake vragen over 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 2013, 32 868 opgelegde onderzoeken (klachten van werknemers of werkgevers, onderzoekopdrachten van de rechterlijke macht, verzoeken om toelating of advies,...) behandeld.

Sinds 1992, heeft de Regering de Inspectie van de sociale wetten de opdracht gegeven om de controles inzake de illegale tewerkstelling van vreemde werknemers te versterken.

In 1993, werd zij 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.

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

**DIVISION ORGANIQUE 57:
DIRECTION GENERALE CONTRÔLE DES LOIS
SOCIALES**

Missions assignées:

La Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale occupe aujourd'hui 303 inspecteurs et contrôleurs sociaux et une centaine d'agents administratifs.

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 ; le contactcenter de Flandres orientales et occidentales a répondu à plus de 1.600 e-mails et 5.500 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 2013, à 32 868 enquêtes qui lui sont demandées (plaintes de travailleurs, devoirs pour les autorités judiciaires, demandes d'autorisation ou d'avis, ...).

Dès 1992, le Gouvernement avait chargé l'Inspection des lois sociales d'intensifier ses contrôles pour lutter contre l'occupation de travailleurs étrangers clandestins.

En 1993, elle a été invitée 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.

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

tewerkgesteld worden, genieten dan weer dikwijls van geen enkele sociale bescherming.

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, ...).

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 uitdiensttredingen 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) ;
- De samenwerking met het college van staatssecretaris Devlies en nu Crombez inzake de strijd tegen de sociale en fiscale fraude, alsook sedert 2006 met de SIOD ; sedert 2010 geconsolideerd in het sociaal strafwetboek;
- 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 :

cient bien souvent d'aucune protection.

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, ...).

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) ;
- La collaboration avec le collège du secrétaire d'état Devlies, et maintenant Crombez, pour la lutte contre la fraude sociale et fiscale, ainsi que depuis 2006 avec le SIRS, consolidé depuis 2010 dans le code pénal social;
- 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 :

Aantal gecontroleerde inrichtingen :

<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
15 014	14 500	14 639	14 602	14 426	14 200	14 908

Nombres d'établissements contrôlés :

(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).

(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).

Ingevolge deze controles werden de volgende onregelmatigheden vastgesteld :

Suite à ces contrôles, les irrégularités suivantes ont été constatées :

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Vreemde arbeidskrachten	526	554	514	612	656	617	788	651	741		Main d'oeuvre étrangère
Sociale documenten	3 337	3 363	3 742	3 435	5 487	893	5 694	4 901	4 867		Documents sociaux
Deeltijdse arbeid	2 252	2 105	2 227	1 856	2 772	2 403	2 712	2 487	2 446		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 :

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Aantal onderzoeken Waarvan x klachten	38 939 8 446	36 946 8 919	34 609 13 758	35 086 13 754	32 588 7 649	32 544 7 854	32.868 7.532	Nombre d'enquêtes Dont x plaintes
Aantal vastgestelde Onregelmatigheden	33 797	34 762	36 944	36 713	35 246	37 966	41.710	Nombre d'irrégularités constatées
Aantal regularisaties	20 440	21 062	22 940	22 706	22 840	25 087	27.017	Nombre de régularisation
Geregulariseerde Bedragen (in duizend euro)	22 102	29 606	29 126	28 587	36 137	39 619	44.060	Montants régularisés (en milliers d'euros)
Processen-verbaal	6 171	6 468	6 721	7 050	6 061	6 503	7.445	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.

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.

In 2015 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 ook bijdragen tot de uitvoering van het actieplan van J. Crombez, Staatssecretaris ter bestrijding van fraude. Dit plan werd goedgekeurd door de regering.

En 2015, le contrôle des lois sociales continue à participer à la lutte contre la fraude sociale en intensifiant sa collaboration avec le SIRS. Il contribuera aussi à l'exécution du nouveau plan d'action de M. Crombez, Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude. Ce plan a été approuvé par le gouvernement.

De inspecteurs kregen als onderrichting het aantal controles in 2013 op hetzelfde niveau door te voeren als de voorgaande jaren. De dienst zal ongetwijfeld

Les inspecteurs ont pour instruction de poursuivre les contrôles en 2013 au même rythme que les années précédentes. Le service sera sans doute amené à

genoodzaakt zijn om het toezicht op de overuren en de recuperatie ervan te verstrakken teneinde de beschikbare arbeid over zoveel mogelijk werknemers te verdelen.

Projecten 2015

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten werd belast 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. De bekomen resultaten zijn bijzonder bemoedigend en er kan geen sprake van zijn de komende jaren de inspanning te verminderen.

In het kader van de modernisering van het beheer van de Sociale Zekerheid, en in uitvoering van de Kaderwet van 26 juli 1996, werden een aantal concrete maatregelen ontwikkeld. Het betreft bijvoorbeeld de onmiddellijke aangifte van de tewerkstelling dat een goed instrument blijkt te zijn in de strijd tegen de fraude inzake Sociale Zekerheid, de Limosamelding voor de gedetacheerde werknemers.

De regering heeft van het Toezicht op de Sociale Wetten een bijkomende inspanning gevraagd om zich bij de onderzoeken toe te splitsen op loonregularisaties wat bijkomende sociale bijdragen oplevert. Alzo kan samen met de andere inspectiediensten bijgedragen worden tot de inning van miljoenen euros bijkomende ontvangsten voor de Sociale Zekerheid.

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten zet haar inspanningen verder om actief deel te nemen aan de controle van de transportsector en om zijn assistentie verder te verlenen aan de RVA bij de controle van de dienstenchequesbedrijven. De aankoop in 2010 van gespecialiseerde apparatuur en computerprogramma's voor de controle op de digitale tachograaf was strikt noodzakelijk. In 2014 zullen de updates van de SOLID5 licenties verder gezet moeten worden, alsook de aanschaf van 4 bijkomende Dbox2 apparaten om vervalsingen en arbeidsuren op te sporen.

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,...) en verschillende inspectie diensten, acties te ondernemen in de strijd tegen sociale fraude.

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

renforcer également la surveillance en ce qui concerne les heures supplémentaires et à veiller à leur récupération de manière à répartir le travail disponible entre le plus grand nombre possible de travailleurs.

Projets 2015

La Direction générale Contrôle des lois sociales a été chargée de 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. Les résultats obtenus sont particulièrement encourageants et il n'est pas question de relâcher l'effort dans les années à venir.

Dans le cadre de la modernisation de la gestion de la Sécurité sociale, un certain nombre de mesures concrètes ont été développées en application de la loi cadre du 26 juillet 1996. Il s'agit par exemple de la déclaration immédiate de l'emploi qui s'avère un bon instrument de lutte contre la fraude à la Sécurité sociale, de la déclaration Limosa pour les travailleurs détachés.

Le gouvernement a exigé un effort supplémentaire du Contrôle des lois sociales en vue d'intensifier les contrôles permettant de déboucher sur des régularisations salariales générant davantage de cotisations de sécurité sociale. Il s'agit de contribuer avec les autres services d'inspection à la perception de millions d'euros de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale.

La Direction générale Contrôle des lois sociales continue à participer activement au contrôle du secteur transport et continuera à prêter son assistance à l'ONEm dans le contrôle des entreprises titres-services. L'achat, en 2010, du matériel et des programmes adaptés au contrôle des tachygraphes digitaux était indispensable. Les mises à jour pour les licences de SOLID5 devront être prolongées en 2014, ainsi que l'acquisition de 4 appareils Dbox2 supplémentaires afin de pouvoir détecter les fraudes et heures de travail.

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....) et divers services d'inspections à des actions de lutte contre la fraude sociale.

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

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. 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 heer Crombez in zijn actieplan 2012-2013 om het aantal en de doeltreffendheid van de controles in het kader van de arrondissementele cellen te verhogen.

De versterkte samenwerking tussen de inspectiediensten, de verhoging van hun opdrachten, vereisen de garantie dat de vertrekkende controleurs en inspecteurs automatisch kunnen worden vervangen.

Tenslotte werden in 2006 ook informaticamiddelen vrijgemaakt, namelijk voor de investeringskosten inzake een gemeenschappelijk platform (Genesis en Limosa) met de Sociale inspectie, de Inspectie van de RSZ en de RVA ter verbetering van de enquêtes en een betere informatie uitwisseling.

In 2014, moet een belangrijk budget voorzien worden voor het terugkerend onderhoud van het materiaal en de opvolging van de elektronische PV (project "e-pv"). Het e-PV is nu algemeen en moet een grotere kwaliteit en een betere opvolging van de vastgestelde inbreuken toelaten.

Momenteel als economische maatregel worden de pc's van de inspecteurs in hun huidige staat behouden en slechts indien nodig vervangen door gebruikte pc's van andere administraties, dit teneinde een uniformiteit te bewaren in het informaticamateriaal en dit zo lang als het mogelijk is.

Teneinde haar kerntaken nog efficiënter toe te splitsen op de twee pijlers, de bestrijding van de sociale fraude enerzijds en de bescherming van de werknemers anderzijds, zoekt TSW een vijfjaren toekomstplan te onderzoeken om via structuurwijzigingen van de dienst, aangepast lokaal management van de regio's en specialisaties, betere en uniforme resultaten te behalen en de jaarlijkse doelstellingen minstens te handhaven ondanks de pensioenuitstroom van bekwaam inspectiepersoneel. Dergelijke reorganisatie kan 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.

In 2015 wordt het accent gelegd op de projecten in de volgende domeinen:

- Uitbreiding van het contactcenter in Vlaanderen, waarbij de inbreng van TSW primordiaal is, naar

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 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 Monsieur Crombez dans son plan d'action 2012-2013 pour augmenter le nombre et l'efficacité des contrôles menés dans le cadre des cellules d'arrondissement.

Le renforcement et l'amélioration de la collaboration entre les services d'inspection, l'augmentation de leurs missions nécessitent de garantir notamment le remplacement automatique des inspecteurs et contrôleurs qui quittent ces services.

Enfin, des moyens informatiques ont également été dégagés en 2006, pour investir dans une plate-forme commune (Genesis et Limosa) avec l'inspection sociale, l'inspection de l'ONSS et de l'ONEm pour l'amélioration des enquêtes et un meilleur échange des informations.

En 2014, il faudra prévoir un budget important pour l'entretien récurrent du matériel et le suivi du PV électronique ("e-pv"). Cet e-PV est maintenant généralisé et doit permettre une plus grande qualité et un meilleur suivi des infractions constatées.

Actuellement, comme mesure d'économie, les PC des inspecteurs sont maintenus en état par la récupération des PC usagés des autres administrations en vue d'assurer l'uniformité du parc informatique le plus longtemps possible.

Afin de répartir encore plus efficacement ses missions de base entre les deux piliers, à savoir la lutte contre la fraude sociale d'une part et la protection des travailleurs d'autre part, le CLS réfléchit à un plan d'avenir sur cinq ans, via un changement de structure du service, une adaptation du management local des régions et des spécialisations, pour atteindre de meilleurs résultats, et ce d'une façon plus uniforme, et maintenir les objectifs annuels malgré le départ massif à la pension d'inspecteurs compétents. Une telle réorganisation peut impliquer des glissements à l'intérieur de postes budgétaires, par exemple en ce qui concerne l'occupation des postes de niveau A, mais n'imposerait pas au budget total des dépenses supplémentaires.

L'accent sera mis en 2015 sur les projets dans les domaines suivants :

- Extension de l'expérience du contactcenter en Flandres, dans lequel la contribution du CLS est

- Brussel en Wallonië toe
- Strijd tegen de verboden terbeschikkingstelling
- Het toepassen van de hoofdelijke aansprakelijkheid, generiek systeem, en dit gekoppeld aan de illegale tewerkstelling van vreemdelingen
- Controle van het elektronisch aanwezigheidsregister in de onroerendgoedsector
- Strijd tegen de onwettige (gratis) stages

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.

Technische initiatieopleidingen (intern)

- Onthaal en peterschap van sociaal controleurs (8 NL en 4 FR).

Technische opleidingen (intern)

- Controle van ondernemingen die personeel detacheren naar ons land (40 NL – 40 FR of naargelang de inschrijving): toepassing van de reglementering op het gebied van de controle op de detachering van werknemers (richtlijn 96/71 van de Europese Commissie) - bijzondere controlemethodiek, controle op sociale dumpingspraktijken ;
- Toepassing van nieuwe reglementeringen (hoofdelijke aansprakelijkheid, aanwezigheidsregistratie, Europese regelgeving zoals bv. de sanctierichtlijn;
- Uitdieping van de zoekmogelijkheden in de nieuwe informaticaprogramma's voor de inspecteurs (Inquest, Mercator, Alcedo) en aanleren van het gebruik van bestaande programma's aan administratieve medewerkers (Dolsis);
- Opstellen van verslagen ter bepaling van het paritair comité - opfrissing en uitdieping van de principes (naargelang de inschrijvingen) in samenwerking met de diensten van de

- primordiale, vers Bruxelles et la Wallonie
- Lutte contre la mise à disposition illégale
- Application de la responsabilité solidaire, système générique, et ce en lien avec l'emploi illégal de travailleurs étrangers
- Contrôle du registre électronique de présence dans le secteur immobilier
- Lutte contre les stages (gratuits) illégaux

Formation

La direction générale du contrôle des lois sociales a établi depuis déjà quelques années un programme de formation, tant pour la formation de base que pour la formation complémentaire. De cette manière, nous voulons maintenir à niveau les compétences des inspecteurs. Le but est que ces agents puissent se perfectionner dans le cadre du travail spécifique du contrôle qui est le leur, rester à jour quant à l'évolution de la réglementation à contrôler, l'utilisation des outils informatiques, améliorer leur contact avec le public, etc.

Formations initiales techniques (internes)

- Accueil et tutorat des stagiaires inspecteurs sociaux (8 NL et 4 FR).

Formations continues techniques (internes)

- Contrôle des entreprises détachant du personnel sur notre territoire (40 NL & 40 FR ou 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 de dumping social ;
- Application de nouvelles réglementations (responsabilité solidaire, registre de présence, directives européennes comme par exemple la directive sanctions ;
- Approfondissement de la consultation des programmes informatiques pour les inspecteurs (Inquest, Mercator, Alcedo) et apprentissage de l'utilisation des programmes actuels pour le personnel administratif (Dolsis);
- Rédaction des rapports de détermination de la commission paritaire – rappels et approfondissement des principes (selon les inscriptions) en collaboration avec la direction

algemene administratie Collectieve
Arbeidsbetrekkingen;

- Arbeidsovereenkomsten - uitdieping van actualiteitsgebonden thema's (eenheidsstatuut, specifieke arbeidsovereenkomsten, bv studenten.) (naargelang de inschrijvingen) ;
- Methodiek en onderzoekstechniek: harmonisering van de werkwijzen van de sociaal controleurs en de verhoging van de efficiëntie van de controles op het terrein (naargelang de inschrijvingen) ;
- Arbeidsduur (volgens inschrijvingen) : actualiseren van de juridische kennis van een uitgebreid arsenaal van wetten, KB's en jurisprudentie ;
- Basisbegrippen van de economische wetgeving (begrippen, soorten vennootschappen, verantwoordelijkheid van de diverse organen, WCO-reglementering, KBO, enz. ;
- Economische en financiële wetgeving (: actualiseren van de kennis op financieel gebied voor de leden van de cel bedrijfsorganisatie.
Geraamde kost: 4 dagen tegen marktprijs (750 EUR/dag) = 3 000 EUR.

Generieke opleidingen :

Vrijwillige deelneming, interne middelen of OFO

- Verbetering van de competenties in bureautica (Exel, 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.

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;

générale des relations collectives de travail;

- Contrat de travail – approfondissement de thèmes liés à l'actualité (statut unique, contrats de travail spécifiques, par exemple étudiants.) (selon les inscriptions) ;
- Méthodologie et techniques d'enquête : harmonisation des manières de travailler des contrôleurs sociaux et améliorer l'efficacité des contrôles sur le terrain (selon les inscriptions) ;
- Durée du travail (selon les inscriptions) : mise à jour des connaissances juridiques d'un arsenal étendu de lois, AR et jurisprudence ;
- Concepts de base de la réglementation en matière économique, (concepts, formes de sociétés, responsabilité des différents organes, loi sur la continuité des entreprises, PME, etc. ;
- Législation économique et financière : mise à jour des connaissances en matière financière pour les membres de la cellule organisation professionnelle.
Coût estimé : 4 jours, au prix du marché (750 EUR/jour) = 3 000 EUR.

Formations génériques continues :

Participation sur base volontaire, ressources internes ou IFA

- 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.

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. ;

- 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 ;

De algemene directie betreurt de huidige budgettaire beperking. Er is geen budget voor specifieke opleidingen met externe specialisten-opleiders (bv. verhoortechniek, 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.

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 2012 werden er 140 controles georganiseerd in de dienstenchequebedrijven. TSW nam aan al deze controles deel (behalve in dienstenchequebedrijven geleid door OCMW of PWA).

- 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;

La Direction générale regrette l'actuelle limitation budgétaire. Il n'est prévu aucun budget pour des formations spécifiques avec des formateurs externes (par exemple : techniques d'interrogatoire, 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.

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.

140 contrôles ont été organisés en 2012 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).

In 2013 werden meer dienstenchequebedrijven gecontroleerd, nl. 287. Dit wijst op een verhoogde aandacht door de inspecteurs van TSW voor deze ondernemingen.

In 2015 word een lichte vermindering van het aantal controles verwacht, vermits de aangepaste wetgeving vanaf 1.1.2013 een waarborg van 25 000 EUR eist van startende dienstenchequebedrijven. Deze waarborg zal waarschijnlijk een aantal onvermogene starters en malafide ondernemers afschrikken waardoor er minder dienstenchequebedrijven zullen worden opgestart.

Meer in het bijzonder worden er twee onderzoeksmethoden gehanteerd :

De snelle controle (binnen de maand na het indienen van de eerste dienstencheque) van nieuwe dienstencheque-ondernemingen om volledig amateuristische of zuiver malafide dienstenchequeondernemingen snel uit het circuit te verwijderen ;

Een opvolgcontrole in ondernemingen die een mogelijk risico inhouden voor misbruiken.

Sinds 2011 wordt deelgenomen aan een opleidingscyclus waaraan dienstenchequebedrijven op vrijwillige basis kunnen deelnemen.

Deze opleiding duurt 0,5 dag per taalrol en wordt maandelijks georganiseerd in samenwerking met de RVA.

Mededeling en beheer van informatie

Kennis qua reglementering, maar ook interne communicatie in een dienst met zeer veel verspreide buitendiensten, is voor TSW zeer belangrijk. De inspecteurs moeten zeer veel documentatie en informatie kunnen opzoeken en terugvinden.

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 eigen door TSW ontwikkelde extranet (een kenniscentrum en tevens digitaal dienstarchief). Het extranet kost TSW geen euro. Er wordt gebruik gemaakt van de vaste kosten voor de website van de FOD aangezien dezelfde server, dezelfde software en dezelfde hosting wordt gebruikt. Wegens de talrijke voordelen die de digitale informatiesnelweg biedt, wordt de komende jaren de uitgebreide interne documentatie op papier (opgebouwd sedert de jaren 70) verlaten. De vrijgekomen manuren zullen worden ingezet in andere meer toekomstgerichte digitale informatietaken of ter vervanging van uittreders.

Le nombre d'entreprises de titres-services contrôlées en 2013 a augmenté (287). Ceci est dû à une plus grande attention portée par les inspecteurs du CLS sur ces entreprises.

En 2015 il faut prévoir une légère diminution du nombre de contrôles du fait que la loi adaptée depuis le 1.1.2013 exige une garantie de 25 000 EUR pour démarrer une entreprise de titres-service.

Cette garantie va sans doute intimider les débutants insolubles et les entreprises mafieuses, ce qui entrainera un nombre moins important de création d'entreprises de titres-service.

Plus particulièrement, deux méthodologies de contrôle ont été élaborées :

Le contrôle rapide (dans le mois suivant la remise du premier titre-service), afin de supprimer rapidement du circuit les entreprises de titres-services faisant preuve d'amateurisme ou clairement véreuses ;

Un contrôle de suivi dans les entreprises qui comportent un risque possible d'abus.

Depuis 2011, les entreprises de titres-services peuvent s'inscrire sur base volontaire à un cycle de formation.

Cette formation dure 0,5 jour par rôle linguistique et est organisée mensuellement en collaboration avec l'ONem.

Communication et gestion de l'information

Dans une organisation comportant essentiellement des services décentralisés, la maîtrise de l'information et la communication interne sont extrêmement importantes. Les inspecteurs doivent 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 le propre extranet développé par le CLS (à la fois centre de connaissance et service d'archive digital). L'extranet ne coûte pas un euro au CLS. Les crédits utilisés proviennent du site web du SPF, vu qu'il est fait usage du même serveur, logiciel et site d'hébergement. 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) sera abandonnée. Les heures de travail ainsi dégagées seront réaffectées à des activités informatiques plus orientées vers l'avenir ou pour remplacer les départs.

Sedert 2009 werden voor de ganse FOD Kennismanagement werkgroepen en projecten ingericht. TSW neemt daar uitvoerig aan deel met het oog op haar moderniseringsproject. Het proefproject van TSW voor een contactcenter voor vragen van het publiek in de provincie West-Vlaanderen (met eigen personeel op vrijwillige basis via een gedeeltelijke functieverhuizing) loopt thans een jaar en wordt uitgebreid tot Oost-Vlaanderen en Toezicht Welzijn op het Werk vanaf 1 mei 2012. Dit contactcenter biedt de FOD de nodige basis voor een gepland contactcenter op nationale basis in 2014. De wijzigingen inzake opzeggingstermijn in het kader van het eenheidsstatuut hebben een toevloed van vragen voor het contactcenter meegebracht.

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. 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.

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).

Het toepassingsgebied van DIMONA werd vanaf 1 januari 2003 uitgebreid tot bijna alle werkgevers en werknemers. DIMONA vormt ook de hoeksteen van de twee andere pijlers. Via de portaal 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. Dit in functie van de nieuwe technologieën Web. Deze

Des groupes de travail et de projets ont été mis en place pour l'ensemble du SPF depuis 2009. Le CLS y participe activement dans le cadre de son projet de modernisation. Le projet pilote de contact center, mis sur pied par le CLS pour les questions du public dans la province de Flandre occidentale (avec son propre personnel, sur base volontaire via une modification de fonction partielle), est en place depuis un an et a été élargi à la Flandre orientale et au Contrôle du Bien-être à partir du 1^{er} mai 2012. Ce contactcenter fournit les bases nécessaires à l'élaboration d'un contact center au niveau national en 2014. Les modifications en matière de préavis dans le cadre du statut unique ont entraîné un surcroît important de questions pour ce contactcenter.

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. 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.

La déclaration immédiate de 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).

Le champ d'application de DIMONA est, depuis le 1^{er} janvier 2003, élargi à pratiquement tous les employeurs et travailleurs. DIMONA forme aussi 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 en fonction des nouvelles technologies Web. Ces technologies à la base 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, het Rijksregister van natuurlijke personen, de DMFA, het werkgeversrepertorium van de R.S.Z. en de werkmeldingen. Dit laatste is een geïntegreerde toepassing op de portaal-site van de sociale zekerheid via de welke aangiftes 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).

Momenteel wordt deze toepassing gemoderniseerd en ze zal worden aangevuld met de lijst van de werknemers op het bouwterrein.

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 belangrijkere rol.

Ondertussen moeten de consultatiemogelijkheden met betrekking tot de inmiddels ontwikkelde computertoepassingen, constant worden bijgewerkt en verfijnd.

De inspecteurs worden momenteel uitgerust met GSM en ADSL lijnen. Deze systemen hebben het mogelijk gemaakt 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.

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 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, au Registre national des personnes physiques, au répertoire des employeurs de l'O.N.S.S. et aux déclarations de travail. 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).

Actuellement, cette application est modernisée et sera complétée par la liste des travailleurs sur chantier.

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.

Entre-temps, il faut constamment adapter et améliorer les possibilités de consultation relatives aux applications déjà développées.

Les inspecteurs sont actuellement équipés de GSM et de lignes ADSL. Ces systèmes ont permis 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.

De uitgaven verbonden aan het DIMONA systeem dienen aangewend te worden in de strijd tegen het bedrieglijke werk, en meer precies voor de sectoren van de HORECA, van de tuinbouw en de landbouw, evenals voor de studenten..

De nieuwe Dimona zal de controle nog verbeteren en verdere aanpassingen aan de wetgeving teweegbrengen (bijvoorbeeld wat betreft de studentenarbeid). Tevens zullen de toepassingen eenvoudiger worden en de bescherming van de werknemer verbeteren.

De inspecties coördineren de controleactiviteiten via het programma GENESIS dat van een specifieke begroting voor zijn ontwikkeling heeft kunnen genieten. Wij zijn momenteel in "een fase van onderhoud". Dat betekent dat er een terugkerende begroting op het niveau van het onderhoud maar ook voor de vereiste aanpassingen nodig is. De modernisering van de sociale zekerheid is een prioriteit van de Regering en de verschillende programma's worden momenteel opgestart (administratieve vereenvoudiging: DMFA en DRS). De inspecties moeten de gegevens op elektronische wijze kunnen lezen.

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. Ook 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.

Door de meldingsplicht van de buitenlandse werknemers en de gedetacheerde zelfstandigen die naar België komen (regeringsbesluit van 28/4/2006 – LIMOSA-), zullen de opsporingsprogramma's naar fraude aangepast moeten worden en analisten opgeleid moeten worden. 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 bouwwerven). De kruising van datagegevens zal het eveneens mogelijk maken om gerichte locaties te vinden waar de sociale inspecteurs de fraude zullen kunnen ontdekken. Er moet opgemerkt worden dat door gebrek aan budgetten Genesis niet kon aangepast worden aan het nieuwe programma van beheren van werven. Dit heeft reeds negatieve gevolgen voor de rentabiliteit voor de werven waar

Les dépenses liées au système DIMONA consistent donc à utiliser celui-ci dans le cadre des missions de lutte contre le travail frauduleux, et plus précisément pour les secteurs de l'HORECA, de l'horticulture et de l'agriculture ainsi que pour les étudiants.

La nouvelle Dimona améliore encore le contrôle et les 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 inspections coordonnent les activités de contrôle via le programme GENESIS qui a bénéficié d'un budget particulier pour son développement. Nous sommes actuellement dans une "phase de maintenance". Cela signifie qu'il y a un budget récurrent au niveau de la maintenance mais aussi pour les adaptations nécessaires. La modernisation de la sécurité sociale est une priorité du Gouvernement et divers programmes sont actuellement mis en route (simplification administrative : DMFA et DRS). Les inspections doivent pouvoir lire les données de façon électronique.

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. On constate aussi 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.

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 doivent être adaptés et des analystes formés. 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 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. Il faut remarquer que l'absence de budgets n'a pas permis l'adaptation de Genesis au nouveau programme de gestion des chantiers et que ceci a déjà des répercussions négatives en matière de rentabilité pour les chantiers où travaillent des entreprises étrangères et où l'inspection doit se rendre régulièrement pour lutter contre la fraude et la

buitenlandse ondernemingen werken en waar de inspectie regelmatig moet langsgaan om de strijd tegen fraude en oneerlijke concurrentie te bestrijden. Het gemiste geld voor het budget van de Staat is aanzienlijk (geldelijke inkomsten en bescherming van arbeidsplaatsen door de strijd tegen de georganiseerde sociale dumping).

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 OASIS (opsporing van fraude in de sociale zekerheid) en aan het op punt stellen van opsporingstechnieken voor Limosa en Genesis. 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 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. Het gaat echter niet om onderdelen die een snelle ontwikkeling toelaten van de balanced score card. Er moet dus nog veel werk gebeuren. De ingebruikstelling is effectief sinds oktober 2011.

Dit kan nuttig zijn bij het personeelsbeheer. Wij moeten ook nog enkele belangrijke programma's moderniseren, zoals de database die dient om de onderzoeken te beheren. Gezien het gebrek aan personeel binnen het ICT onderzoekt een sociaal inspecteur de programmatie en heeft hij de balanced score card samen met de ploeg van ICT ingevoerd. Hij zal ook de database van de onderzoeken nakijken die vanaf juni 2014 in test en in januari 2015 in productie zal zijn.

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

concurrentie déloyale. Le manque à gagner pour le budget de l'Etat est important (rentrées financières et protection des emplois par la lutte contre le dumping social organisé)..

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 OASIS (détection de la fraude en sécurité sociale) et à la mise au point des techniques de recherche aussi bien dans Limosa que dans Genesis. 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.

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. Toutefois, il ne s'agit pas d'éléments qui permettent le développement rapide du balanced scorecard ; ce travail est donc plus long. Il est entré en production en octobre 2011.

Nous devons aussi moderniser des programmes importants comme celui qui gère la base de données des enquêtes. Vu l'absence de moyens humains au sein de l'ICT, un inspecteur social étudie la programmation et a mis en place le balanced scorecard avec l'équipe de l'ICT. Il va également revoir la base de données des enquêtes qui sera en test à partir de juin 2014 et en production en janvier 2015.

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

verschillende inspectiediensten, teneinde negatieve gevolgen te vermijden voor de werknemers en de werking van de arbeidsmarkt.

Op 9 maart 1999, heeft de Europese Raad "Arbeid en Sociale Zaken" een resolutie goedgekeurd met betrekking tot een gedragscode voor een betere samenwerking tussen de autoriteiten inzake de bestrijding van de sociale zekerheidsfraude en het zwartwerk, evenals met betrekking tot de grensoverschrijdende terbeschikkingstelling van werknemers. Deze resolutie voorziet namelijk een rechtstreekse uitwisseling van informatie en gegevens tussen de bevoegde organismen, de oprichting van nationale verbindingscentra, administratieve bijstand, enz.

In dezelfde optiek, heeft de Commissie op 12 februari 1999 een voorstel voor een richtlijn ingediend betreffende "de voorwaarden van detachering van werknemers in loondienst die onderdaan zijn van een derde staat in het raam van verrichtingen van grensoverschrijdende diensten". Deze richtlijn legt een samenwerking op tussen de overheidsdiensten 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 zeeaanlegenheden van de Franse Republiek en de Belgische Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal 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.

Dit protocol kadert binnen de resolutie van 9 april 1999 van de Europese Raad en ligt in het verlengde van de richtlijn van het Europees parlement en van de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers in het kader van dienstverrichtingen en van de aanbeveling van de Raad van 27 september 1996 betreffende de strijd tegen het zwartwerk door inwoners van derde landen.

divers services de l'Inspection du Travail afin d'éviter des conséquences négatives pour les travailleurs et le fonctionnement du marché du travail.

Le 9 mars 1999, le Conseil européen "Travail et Affaires sociales" a approuvé une résolution relative à un code de conduite pour une meilleure coopération entre les autorités en matière de lutte contre la fraude à la sécurité sociale et le travail non déclaré et concernant la mise à disposition transnationale des travailleurs. Cette résolution prévoit notamment l'échange direct d'information et de données entre les organismes compétents, l'institution de centres nationaux de liaison, l'entraide administrative, etc.

Dans le même ordre d'idées, la Commission a présenté, le 12 février 1999, une proposition de directive relative aux "conditions de détachement de travailleurs salariés ressortissants d'un Etat tiers dans le cadre d'une prestation de services transfrontaliers". Cette directive impose une coopération entre les administrations publiques 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.

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.

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la résolution du 9 avril 1999 du Conseil européen et dans la lignée de la Directive du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, ainsi que dans celle de la recommandation du Conseil du 27 septembre 1996 sur la lutte contre l'emploi illégal de ressortissants d'Etats tiers.

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. De onderhandelingen met Bulgarije zijn nog niet geslaagd. Daarentegen werd een akkoord met Roemenië afgesloten.

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 Algemene directie Toezicht op de sociale wetten dient, voor het gedeelte dat haar aanbelangt, de verplichting van de richtlijn 96/71 van het Europees parlement en van de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, te behandelen.

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.

De werknemers die in het kader van het vrij verkeer van diensten naar België worden gedetacheerd, moeten vooraf aan LIMOSA worden gemeld.

In 2012, waren er 334.818 betaalde werknemers die aan LIMOSA werden gemeld.

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 mêmes ainsi que mutuellement entre prestataires de service.

Un même accord a été conclu en 2008 avec le Luxembourg et en 2009 avec le Portugal. Les négociations avec la Bulgarie n'ont pas encore abouti. Par contre un accord a été conclu avec la Roumanie.

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.

La Direction générale Contrôle des lois sociales doit, pour les matières qui la concernent, remplir l'obligation prescrite par la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

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.

Les travailleurs détachés en Belgique dans le cadre de la libre circulation des services doivent préalablement être déclarés via le système LIMOSA.

En 2012, 334.818 travailleurs salariés ont fait l'objet d'une déclaration LIMOSA.

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.

Vanaf mei 2010, moet er rekening worden gehouden met de wijziging van de Eg Richtlijn inzake detachering van personeel met uitbreiding van de registratieverplichtingen voor alle buitenlandse bedrijven (programma's GOTOT). Daarenboven blijft de verplichte voorafgaande aangifte van detachering in België van elke werknemer in de ruime zin van het woord die wordt gedetacheerd vanuit een vreemd land (LIMOSA-aangifte) behouden.

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.

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, arbeidsduur, 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 controle-technieken "Buitenlandse ondernemingen" verder moeten verfijnen en alle partners intern en extern aan de dienst moet begeleiden om optimaal de kennisoverdracht te bereiken.

Bovendien zal de Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten gevraagd worden meer inlichtingen en verzoeken tot samenwerking met de inspectiediensten van de andere lidstaten te beantwoorden. Dit om de strijd aan te binden tegen een oneigenlijk gebruik van voornoemde richtlijn of van andere in de maak zijnde richtlijnen, zoals deze met betrekking tot de dienstensector in de interne markt.

Naast de formele bilaterale samenwerkingsovereenkomsten tussen inspectiediensten van België-Frankrijk, België-Polen, België-Portugal, België-Luxemburg, wisselen de "SPOC" inspecteurs van het

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.

Depuis mai 2010, il faut tenir compte des modifications des directives européennes concernant le détachement de personnel, avec l'extension de l'obligation d'enregistrement à toutes les entreprises étrangères (programme GOTOT). En plus, la déclaration préalable au détachement en Belgique de tout travailleur au sens large qui est détaché d'un pays étranger (déclaration LIMOSA) est maintenue.

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.

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", et tous les partenaires tant internes qu'externes au service devront être soutenus pour atteindre une transmission optimale des expertises.

En outre, la Direction générale Contrôle des lois sociales sera encore amenée à répondre à davantage de demandes d'informations et de collaboration provenant des services d'inspection des autres Etats membres pour lutter contre les abus pouvant découler d'un usage inadéquat de la directive précitée ou d'autres directives en projet telle que celle relative aux services dans le marché intérieur.

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

“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 2012-2013 daarenboven, 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 2014 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 zal toenemen, wat ook de bedoeling is van de Europese Commissie (betere samenwerking tussen de nationale toezichtoverheden).

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, 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 vervoersector 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 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 databank wordt geüpdated ten dienste van alle betrokken controlediensten en er zal geijverd worden voor een permanente gegevensuitwisseling met de andere EU-lidstaten.

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, en 2012-2013, 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 2014 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 va augmenter 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 secteur du transport

La Direction générale Contrôle des lois sociales est chargée, depuis septembre 1998, de renforcer ses contrôles en matière de transport de choses sur route. Ces contrôles se font en collaboration avec e. a. la Direction générale Transport terrestre du SPF Mobilité et Transports 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 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.

Om ten volle operationeel te kunnen zijn, is het noodzakelijk de dienst te voorzien van meer materiële middelen om aan de hand van geïnfomatiseerd materiaal de tachograafschijven na te kijken en de loonberekeningen uit te voeren. In casu gaat het om 6 SOLID licenties (software om de data van de tachograafschijven te kunnen lezen en verwerken). Bijkomend zijn in 2013 vier extra exemplaren D Box2 vereist (toestellen om te allen tijde de werktijden van de chauffeurs te kunnen opladen).

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. Deze twee directies moeten kunnen beschikken over de nodige materiële middelen en voldoende mankracht om hun opdracht uit te voeren.

Ingevolge het protocol tussen de betrokken organismen (Toezicht op de sociale wetten, Sociale Inspectie, Algemene Directie van het vervoer te land, Federale en lokale politie, Douane en accijnzen, Dienst van de inspectie van de RSZ, Fod Justitie, milieu) en het samenwerkingsakkoord met de autocarsector FBAA van februari 2004 zijn de directies "Vervoer" van de Algemene directie Toezicht op de sociale wetten te Mechelen en te Namen interdepartementale centra geworden voor deze materie.

De activiteit is zich als dusdanig aan het uitbreiden en resultaten worden bereikt onder meer op het gebied van loonregularisaties of andere voordelen voorzien in collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bij de invoering van het chauffeursattest voor niet EU onderdanen werden de cellen Vervoer te Namen en te Mechelen er toe gehouden een voorafgaandelijk advies uit te brengen (Dimona-raadpleging) aan de diensten van de FOD Mobiliteit en Transport, dewelke instaan voor de aflevering van de attesten.

Bij de invoering van de digitale tachograaf medio 2005, werd de Algemene directie Toezicht op de sociale wetten voorzien van de nodige controlekaarten. De Inspectie toezicht op de sociale wetten is nu voorzien van de aangepaste leesapparaten (software) en informatica hardware met voldoende geheugencapaciteit.

Voor 2015 blijft het belangrijk dat een vormingsprogramma gegeven wordt voor en met alle partners van het actieplan, alsook met de Europese bondgenoten. De personeelskosten (verplaatsingskosten, verblijfskosten, enz....) en werkingskosten (huur vergaderzalen, enz....) worden geraamd op 30 000 EUR.

Pour être pleinement opérationnel, il est nécessaire d'équiper ce service de moyens en matériel informatique plus important pour vérifier les disques de tachygraphes et calculer les salaires. Ceci signifie 6 licences SOLID (logiciel permettant la lecture et le traitement des disques tachygraphes). Par la suite il sera nécessaire d'acquérir, en 2013, quatre exemplaires supplémentaires de D Box2 (appareil permettant de charger toutes les données de temps de travail des chauffeurs).

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. Ces deux directions devront également disposer des moyens en personnel et en matériel pour remplir leur mission.

Suite au protocole conclu entre les organismes concernés (Contrôle des lois sociales, Inspection sociale, Direction générale Transport terrestre, Police Fédérale et locale, Douanes et Accises, Service d'inspection de l'O.N.S.S., SPF Justice, environnement) et l'accord de coopération avec le secteur des autocars FBAA de février 2004, les directions "transport" de la Direction générale Contrôle des lois sociales à Mechelen et à Namur sont devenues des centres interdépartementaux pour cette matière.

L'activité est donc en train de se développer et des résultats probants sont atteints notamment en matière de régularisations salariales ou d'autres avantages prévus par conventions collectives de travail.

Suite à l'instauration de l'attestation de chauffeur pour les non-résidents de la Communauté européenne, les cellules de transport de Namur et de Mechelen ont été amenées à donner un avis préalable (consultation DIMONA) aux services du SPF Mobilité et Transport qui sont chargés de la délivrance de ces attestations.

Avec l'instauration du tachygraphe digital, milieu 2005, la Direction générale du Contrôle des lois sociales a été pourvue des cartes de contrôle nécessaires. Le Contrôle des lois sociales est actuellement équipé d'appareils de lecture adaptés (software) et d'un hardware informatique ayant une capacité de mémoire suffisante.

En 2015, il reste important qu'un programme de formation soit donné avec, et pour tous, les partenaires du plan d'action, ainsi qu'avec les partenaires européens : les frais de personnel (déplacements, séjours, ...) et les frais de fonctionnement (location de salles, ...), sont estimés à 30 000 EUR.

Maritieme arbeid

Het verdrag betreffende maritieme arbeid, aangenomen door de Conferentie, 94^{ste} zitting, februari 2006 te Geneve voorziet voor het eerst in de geschiedenis van het internationaal recht een algemene codificatie van alle vroegere bestaande verdragen die betrekking hadden op de koopvaardij en de tewerkstelling van ZEELUI. Daarbovenop introduceert het verdrag een aantal uniforme minimale rechten voor alle zeelui ter wereld, ongeacht de vlag waarvoor ze varen.

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 wetten tot uitvoering van het verdrag doorlopen momenteel nog de parlementaire weg en een ontwerp besluit tot regeling van de klachtenprocedure aan boord van het schip is klaar.

Het wetsontwerp ter uitvoering van dit verdrag in België is momenteel in zijn allerlaatste redactiefase en wordt weldra aan de regering voorgelegd.

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 controles tussen eind 2012, 2013 en volgende jaren (de zogenaamde "Flagstate controle"). 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 samenwerkingprotocol tussen de verschillende diensten wordt voorbereid binnenkort aan de regering voorgelegd ter goedkeuring.

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

Travail maritime

La convention du travail maritime, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, 94^{ème} session, février 2006, à Genève, établit pour la première fois dans l'histoire du droit international une codification générale de toutes les conventions antérieures existantes qui ont trait à la marine marchande et à l'occupation de MARINS. La convention introduit en outre un certain nombre de normes juridiques minimales uniformes qui s'appliquent à tous les marins dans le monde entier (quel que soit le pavillon sous lequel ils naviguent).

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. Les lois d'application du traité suivent pour le moment le parcours parlementaire et un projet d'arrêté pour réglementer la procédure à bord du navire est prêt.

Le projet de loi en exécution de cette convention en Belgique est pour l'instant dans sa toute dernière phase de rédaction et sera soumis bientôt au gouvernement.

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 marins qui devront faire l'objet de contrôles fin 2012, 2013 et les années suivantes (*Flagstate controle*). 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, contrôles 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 sera prochainement proposé au gouvernement pour approbation.

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}

scheppen 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 en bij de toekenning van de certificaten), hetzij 400 controledagen per inspecteur maal 2.

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.

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.

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 et lors de la délivrance des certificats), soit 400 jours de contrôle par inspecteur, à multiplier par 2.

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.

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 infantile. 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 infantile.

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.

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 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 sociale verkiezingen van mei 2008 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 2015 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

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.

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 2008. 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 2015, 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

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.

57/1 Sociale inlichtingen en opsporingsdienst

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 2011).

De structuren werden diepgaand gewijzigd:

- De benoeming van vertegenwoordigers van de sociale partners binnen de Algemene Raad en onder andere de vertegenwoordigers van RKW, RIZIV, RVP, RJV, TWW, Administratieve Geldboeten.
- De afschaffing van de betrekkingen van voorzitter en coördinator-generaal, waarvan de functies voortaan zullen 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).
- De oprichting van een Beheerscomité waarin vertegenwoordigd zijn : de voornoemde directeur-generaal, de leidende ambtenaren

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.

57/1 Services d'information et de recherche sociale

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 2001).

Les structures ont été modifiées en profondeur :

- La nomination des représentants des partenaires sociaux au sein de l'Assemblée générale et notamment de représentants ONAFTS, INAMI, ONP, ONVA, CBET, 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).
- La création d'un Comité de Direction où sont représentés : le directeur général précité, des dirigeants des quatre services d'inspection à

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 RKW, het RIZIV, de RVP en de RSVZ.

In afwachting van de benoeming van de directeur-generaal werd een mandataris ad interim aangeduid.

Realisaties

Op institutioneel niveau

De Algemene Raad van de Partners

In de loop van de jaren 2005 tot 2013 (tot 28 februari) hebben 11 vergaderingen plaats gehad. 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 arrondissementen.
- 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.

Op heden werden vijf partnerschapsovereenkomsten gesloten : vier in de bouwsector (één nationale en drie regionale, deze regionale overeenkomsten betreffen de provincies Namen, Luxemburg en Henegouwen) en één in de sector van de vleesnijverheid.

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 l'ONAFST, de l'INAMI, de l'ONP et de l'INASTI.

En attendant la nomination du Directeur général, un mandataire faisant fonction a été désigné.

Réalisations

Au niveau institutionnel

L'Assemblée générale des partenaires

Au cours des années 2005 à 2013 (jusqu'au 28 février), 11 réunions ont eu lieu. 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.

A ce jour, cinq conventions de partenariat ont été conclues : quatre dans le secteur de la construction (une nationale et trois régionales, ces accords régionaux couvrent les provinces de Namur, du Luxembourg et du Hainaut) et une dans le secteur de la viande.

Het Federaal aansturingsBureau

Het Federaal Bureau, geleid door het Directiecomité, heeft sinds het jaar 2006 een strategisch en een operationeel plan uitgewerkt. Wat het jaar 2014 betreft, werd een strategisch plan en een actieplan inzake de strijd tegen de sociale bijdragefraude en illegale tewerkstelling uitgewerkt. Deze actieplannen werden goedgekeurd door de Ministerraad. Het plan 2014 bevat een belangrijk luik aangaande de strijd tegen de sociale dumping (zie infra).

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.

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 van de 4 inspectiediensten (TSW, SI, 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 de werkzaamheden van de arrondissementscellen, die in 2014 moeten overgaan tot 1.500 controles inzake sociale dumping. Daartoe heeft de SIOD (in overleg met alle betrokken partijen) een bijzondere controlemethodologie ontwikkeld en specifieke formulieren.

De kosten voor de vertaling van deze formulieren in 12 vreemde talen en de kosten voor de bij de controles

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. En ce qui concerne l'année 2014, un plan stratégique et un plan d'action de lutte contre la fraude aux cotisations sociales et le travail illégal, ont été élaborés. Ces plans d'action ont été approuvés par le Conseil des Ministres. Le plan 2014 reprend un volet important en matière de lutte contre le dumping social (voir infra).

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 membres du Comité de direction.

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 d'inspection (CLS, IS, 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 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.

Les frais de traduction de ces formulaires en 12 langues étrangères ainsi les frais de traducteurs jurés

“sociale dumping” aanwezige beëdigde vertalers, worden door de SIOD ten laste genomen.

De modernisering van de arrondissementscellen

Sinds april 2007, dienen de coördinatoren van de SIOD als drijfriem tussen de arrondissementscellen en het Federaal Oriëntatiebureau. Zij nemen regelmatig deel aan de vergaderingen van de arrondissementscellen en bespreken de behoeften, problemen en moeilijkheden vastgesteld op het terrein. Dit laat een betere gelijkwaardigheid toe tussen de doelstellingen van de operationele plannen opgesteld door het Federaal Oriëntatiebureau en de nieuwe fraudeverschijnselen. Een regelmatige communicatie van de resultaten van de gemeenschappelijke onderzoeken vindt plaats op het niveau van de arrondissementscellen.

De SIOD verzorgt een specifieke maandelijkse feedback ten aanzien van de strategische cellen voor wat betreft de 1.500 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 arrondissementscellen 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 Arbeidsauditors.

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 stelt, zoals het beginsel “non bis in idem”, de gevolgen van het arrest SALDUZ en het arrest van het Grondwettelijk Hof aangaande de verhoren.

In 2013 werden specifieke opleidingen georganiseerd aangaande het opsporen van valse identiteitsdocumenten en het opzoeken van informaticagegevens tijdens controles. Deze worden verdergezet in 2014.

présents, lors des contrôles « dumping social » sont pris en charge par le SIRS.

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 font remonter les 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, en ce qui concerne les 1.500 contrôles « dumping social ».

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 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 ont été organisées en 2013 et sont poursuivies en 2014.

Bovendien werden in januari en februari 2014 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 AOIF/AFER 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.

Er worden jaarlijks ook voortgezette opleidingen georganiseerd op het niveau van de arrondissementscellen, in samenwerking met de arbeidsauditoraten.

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 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 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

De plus, 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 l'AFER/AOIF 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.

Des formations continues sont également organisées chaque année, au niveau des cellules d'arrondissement en collaboration avec les auditorats 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 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 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

samenwerkingsprotocollen ondertekend. Het betreft met name het samenwerkingsprotocol tussen enerzijds de inspectiediensten (sociale en van werk) en anderzijds de BBI en fiscale administratie (AOIF/AFER). 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).

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.

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 de inspectiediensten van de FOD WASO, de FOD SZ, de RVA en de RSZ.

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

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 (AFER/AOIF), 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).

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.

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 services d'inspection du SPF ETCS, du SPF SS, de l'ONEM et de l'ONSS.

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

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 seminars plaatsgevonden.

Informatica-implementatie

Het Federaal Bureau verzekert de ontwikkeling van informaticamiddelen bestemd voor de ploeg die computerfraude detecteert en voor de ploeg strategische analisten. Deze specifieke middelen zijn belangrijk, gezien zij noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking van de doelstellingen toegewezen aan het Federaal Bureau, meer bepaald de modernisering van de tool OASIS.

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.

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 ;

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.

Implémentation informatique

Le Bureau fédéral assure le développement de moyens informatiques destinés à l'équipe de détection de la fraude informatique et à l'équipe d'analystes stratégiques. Ces moyens spécifiques sont importants car ils sont nécessaires pour la réalisation des objectifs assignés au Bureau fédéral, notamment la modernisation du tool OASIS.

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.

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 ;

- De acties geleid binnen de arrondissement cellen.

De oprichting van een performante database, die alle resultaten van de onderzoeken van de arrondissementencellen 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 arrondissementencellen. Nieuwe ontwikkelingen werden in 2012 en 2013 tot stand gebracht om over meer gedetailleerde statistieken te beschikken.

Bestaansmiddelenprogramma 57/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	55	A
B	277	B
C	53	C
D	23	D
Totaal	409	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	19 506	20 085	19 436	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	19 506	20 085	19 436	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	657	721	690	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	657	721	690	Liquidations	
Totaal		Vastleggingen	20 163	20 806	20 126	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	20 163	20 806	20 126	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

- 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.

Programme de subsistance 57/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature
0 2 12.11.01	c	Werkingskosten	760	855	705	687	670	652	634	Frais de fonct.
0 2 12.11.01	b	Werkingskosten	786	859	708	690	673	655	637	Frais de fonct.
0 2 12.11.99	c	Forfait. vergoed.	1 972	1 890	1 800	1 762	1 724	1 687	1 650	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.99	b	Forfait. vergoed.	1 972	1 896	1 805	1 768	1 730	1 693	1 655	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.07	c	Inrichting	-	15	10	10	9	9	9	Installation
0 2 12.11.07	b	Inrichting	-	15	10	10	9	9	9	Installation

0 2 12.12.01	c	Huurgelden	207	141	214	212	209	205	202	Frais loyers
0 2 12.12.01	b	Huurgelden	200	141	214	212	209	205	202	Frais loyers
0 2 74.10.01	c	Rollend materieel	-	-	-	-	-	-	-	Matériel roulant
0 2 74.10.01	b	Rollend materieel	-	-	-	-	-	-	-	Matériel roulant
0 2 74.22.01	c	Uitrusting	2	48	19	19	18	17	16	Equipement
0 2 74.22.01	b	Uitrusting	1	49	20	20	19	18	17	Equipement
Algemene totalen			c	2 941	2 949	2 748	2 690	2 630	2 570	2 511
			b	2 959	2 960	2 757	2 700	2 640	2 580	2 520

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.

**Activiteitenprogramma 57/1
Sociale inlichtingen en opsporingsdienst**

Nagestreefde doelstelling:

Een interdepartementale structuur ontwerpen voor de strijd tegen de onwettelijke arbeid (organisatie en evaluatie van de controles en de gevolgen, gegevensbanken en uitwisseling van informatie). Deze structuur is nu opgenomen in het Sociaal Strafwetboek.

In elk van deze organen zal personeel van de verschillende FOD's en OISZ geaffecteerd worden en, zoals het gebruikelijk is bij een doorlopende opdracht die verschillend is van de normale activiteit van de huidige administraties, zal op termijn een specifiek kader de ambtenaren en beampten die er werken, overnemen.

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.

**Programme d'activités 57/1
Service d'information et de recherche sociale**

Objectifs poursuivis :

Créer une structure interdépartementale pour coordonner la lutte contre le travail clandestin (organisation et évaluation des contrôles et des suites, banques de données et échanges d'informations). Cette structure se trouve actuellement reprise dans le Code pénal social.

Du personnel de différents SPF et IPSS est affecté dans chacun de ces organes et comme il s'agit d'une mission permanente et distincte de l'activité normale des administrations actuelles, il est indispensable qu'à terme, un cadre spécifique reprenne les fonctionnaires et agents qui y travaillent.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A		A
B	2	B
C		C
D		D
Totaal	2	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B..	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	137	543	520	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	137	543	520	Liquidations	
Totaal		Vastleggingen	137	543	520	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	137	543	520	Liquidations	

Verklarende nota :
zie globale verantwoording :**BA 11.00.03***Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.***Werkingskosten**Note explicative :
voir justification globale :**AB 11.00.03***Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.***Frais de fonctionnement**

BA / AB		Aard	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature
1 0 12.11.01	c	Werkingskosten	29	67	54	53	52	50	49	Frais de fonct.
1 0 12.11.01	b	Werkingskosten	14	67	54	53	52	50	49	Frais de fonct.
1 0 12.11.99	c	Forfait. vergoed.	1	-	1	1	1	1	1	Indemn. Forfait.
1 0 12.11.99	b	Forfait. vergoed.	1	-	1	1	1	1	1	Indemn. Forfait.
1 0 74.22.01	c	Uitrusting	-	3	0	0	0	0	0	Equipement
1 0 74.22.01	b	Uitrusting	-	3	0	0	0	0	0	Equipement
Algemene totalen			c	30	70	55	54	53	51	50
			b	15	70	55	54	53	51	50

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.*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.*

**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 en de beroepsverenigingen. 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, de arbeidsgerechten en de beroepsverenigingen.

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.

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... ;
- 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... ;

**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 et les unions professionnelles. 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, des juridictions du travail et des unions professionnelles, 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.

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... ;
- 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... ;

- 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.

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. Voor 1 november 2014 zal de Cel 1530 mandaten van rechters en raadsheren hernieuwd

- 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... .

La 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.

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, à 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. Pour le 1^{er} novembre 2014, la Cellule aura traité 1530 dossiers de renouvellement de mandats de

hebben (telkens 5 jaar benoemd) .

In 2013 heeft de Cel 312 dossiers houdende benoeming en ontslag van sociale rechters afgehandeld. Er werden ook 98 mandaatsverlengingen van sociale magistraten behandeld.

Eind 2013 werden de drie representatieve werknemersorganisaties (ACV, ABVV en ACLVB) en het VBO gecontacteerd in het kader van de algemene vernieuwing van de sociale magistraten van de arbeidshoven en rechtbanken die heeft plaatsgevonden in 2014.

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 van de 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 2013 heeft de Algemene Directie 108 wets- en reglementaire ontwerpen opgesteld.

De Algemene Directie heeft overigens 62 parlementaire vragen behandeld (Kamer : 46 en Senaat : 16).

Bovendien heeft de Algemene Directie van de reglementering van de 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,...

juges et conseillers sociaux (nommés tous les 5 ans).

Au cours de l'année 2013, la Cellule a traité 312 dossiers de démissions et remplacements de juges sociaux auxquels il faut ajouter 98 dossiers de prolongation de mandats de magistrats sociaux.

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.

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 des 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 2013, la Direction générale a rédigé 108 projets de textes légaux et réglementaires.

La Direction générale a par ailleurs traité 62 questions parlementaires (Chambre : 46 et Sénat : 16).

Par ailleurs, la Direction générale des 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,...

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.

De richtlijn 96/71/EG werd in het Belgisch recht omgezet door de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen.

Om de toepassing ervan te bevorderen, voorziet de richtlijn 96/71/EG dat elke lidstaat :

- Een verbindingbureau 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 verbindingbureau 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

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.

La directive 96/71/CE a été transposée en droit belge par la loi du 5 mars 2002 transposant 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 et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique.

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 des 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,

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 vanuit derde landen naar België.

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.

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.

Momenteel staat een voorstel van richtlijn betreffende de uitvoering van de richtlijn 96/71/EG bovendien op het punt om te worden aangenomen. Dit voorstel legt onder andere de nadruk op versterking van de administratieve coördinatie tussen de administraties van de lidstaten in geval van detachering. Het voorstel voorziet overigens ook aanvullende inspanningen van de kant van de lidstaten zowel op het vlak van de informatieverstrekking door de lidstaat als op het vlak van de verspreiding van deze informatie (door middel van de website van de FOD en gespecialiseerde brochures). Deze verplichtingen zullen eveneens een toename van werk impliceren voor de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen.

Bovendien heeft de Europese Commissie reeds meermaals het belang onderstreept van de rol van het verbindingsbureau. In het kader van deze aanbeveling, heeft de Commissie de uitwerking van een systeem van informatie-uitwisseling op Europees niveau aanbevolen, waarvan de gebruikers voornamelijk het verbindingsbureau en de inspectiediensten van de Lidstaten zullen zijn.

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.

Dans le cadre de cette mission, la Direction générale des 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.

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 souhaite détacher du personnel en Belgique.

Actuellement, une proposition directive relative à l'exécution de la directive 96/71/CE est par ailleurs en voie d'adoption. Cette directive met l'accent, notamment, sur le renforcement de la coopération administrative entre les administrations des Etats membres en cas de détachement. Elle prévoit également des efforts complémentaires de la part des Etats membres tant en termes de contenu de l'information à communiquer en cas de détachement par l'Etat membre, qu'en termes de diffusion de celle-ci (par le biais du site web du SPF et de brochures spécialisées). De telles obligations impliqueront également un surcroît de travail pour la Direction générale Relations individuelles du travail.

Par ailleurs, la Commission européenne a insisté à plusieurs reprises sur l'importance du rôle des bureaux de liaison. Dans le cadre de cette recommandation, la Commission a préconisé l'élaboration d'un système d'échange d'informations au niveau européen dont les utilisateurs seront essentiellement le bureau de liaison et les services d'inspection des Etats membres. La procédure de mise en œuvre de pareil système

De procedure van uitvoering van dergelijk elektronisch systeem van informatie-uitwisseling is momenteel aan de gang en heeft geresulteerd tot het opstellen van een lijst met veelgestelde vragen "FAQ" (open of gesloten vragen), die vatbaar is voor uitbreiding in de toekomst.

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 verbindingsbureau, met name ten overstaan van de buitenlandse werkgevers die personeel detacheren naar België.

Tenslotte 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.

Naast haar functie van verbindingsbureau, 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 verbindingsbureau 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.

électronique d'échange d'informations est actuellement en cours et a abouti à la rédaction d'une liste de questions types "questions fréquemment posées" (ouvertes ou fermées), laquelle est susceptible d'être augmentée dans l'avenir.

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 liaison, notamment à l'égard des employeurs étrangers détachant du personnel en Belgique.

Enfin, 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.

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.

2. 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 invoeren 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 vaderschapsverlof, 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 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.

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.

Het bevoegdheidspakket van de verloven omvat een omvangrijke regelgeving die heel erg leeft op het terrein. Naast de dag-dagelijkse taken in dit verband (beantwoorden van interpretatievragen gesteld door werknemers, werkgevers, sociaal secretariaten, parlementairen, sociale partners, enz.), 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 dit laatste kader dient deze directie de opvolging te verzekeren van de werkzaamheden gevoerd op Europees en internationaal niveau (IAO). Zo zullen de verschillende voorstellen tot wijziging van de "Moederschapsrichtlijn" (richtlijn 92/85/EEG) die de afgelopen jaren werden gelanceerd verder moeten worden opgevolgd.

Er is bovendien ook een zeer ruime "werf" lopende. Meer specifiek werd aan de sociale partners gevraagd om een algemene evaluatie door te voeren van de bestaande verlofstelsels. Aan het einde van hun rapport rond de algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels (rapport nr. 76 uitgewerkt door de Nationale Arbeidsraad, 15 december 2009) verbinden de sociale partners zich ertoe om "in een tweede fase in de Raad een omstandiger studie van de bestaande verlofstelsels te verrichten met het oog op concrete

2. 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 l'employé 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, 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, le "petit chômage". 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.

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.

L'ensemble des compétences en matière de congés constitue un vaste ensemble qui suscite un vif intérêt auprès du public concerné. A côté des tâches quotidiennes qui s'y rapportent (réponses aux questions d'interprétation posées par les travailleurs, les employeurs, les secrétariats sociaux, etc.), ce service est constamment appelé à réfléchir sur diverses adaptations à apporter à ces réglementations et à réaliser ce travail d'adaptation (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 assurer le suivi des différentes propositions de modification de la "directive maternité" (Directive 92/85/CEE) qui ont été lancées ces dernières années.

Par ailleurs, un vaste chantier est en cours. En effet, une évaluation générale des systèmes de congés existants avait été demandée aux partenaires sociaux. A la fin de leur rapport portant sur une évaluation générale des systèmes de congés existants (rapport n° 76 élaboré au sein du Conseil National du Travail, 15 décembre 2009), les partenaires sociaux s'engagent "à mener, au sein du Conseil, une évaluation plus étoffée des systèmes de congés existants en vue de formuler des propositions

voorstellen voor een vereenvoudiging en een grotere samenhang van de verschillende verloven". De verschillende wijzigings- voorstellen van de diverse verlostelsels die nog zullen volgen zullen dan ook zonder twijfel moeten geanalyseerd worden en zullen desgevallend in regelgevende teksten moeten worden omgezet door deze algemene directie.

Los van het aspect opvolgen en het eventueel bijsturen van de bestaande regelgeving, is er ook de vraag naar informatie betreffende de regelgeving. De algemene directie zorgt ervoor dat de informatie rond de meeste verlostelsels voor werknemers (via de website, brochures en folders) zo volledig mogelijk is, met ook op tijd de nodige updates. Als gevolg van de regeling rond tijdscrediet opgenomen in CAO nr. 103 inzake tijdscrediet is er eveneens een sterke stijging van de vraag naar informatie over dit verlof. Gelet op de steeds groter wordende complexiteit van deze materie, vergt het beantwoorden ervan veel tijd. In veel gevallen wordt hiervoor immers ook voorafgaandelijk contact opgenomen met de RVA. Deze taak impliceert een regelmatige investering in de informatiehulpmiddelen.

3. De uitzendarbeid

Op 19 november 2008 kwam Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende uitzendarbeid tot stand. Deze richtlijn heeft tot doel de bescherming van de uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren, daarbij rekening houdend met de noodzaak om een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde bij te dragen tot de schepping van werkgelegenheid en de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen.

De Belgische regelgeving inzake uitzendarbeid ligt vervat in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Met de wet van 9 juli 2012 werden de nodige aanpassingen aangebracht aan de wet van 24 juli 1987 teneinde de omzetting van de richtlijn inzake uitzendarbeid te vervolledigen.

Daarnaast werd via de wet van 26 juni 2013 ook een belangrijke modernisering doorgevoerd van de uitzendarbeidswetgeving, in navolging van het advies nr. 1.807 van de Nationale Arbeidsraad. Dit initiatief stond los van de omzetting van de richtlijn uitzendarbeid.

concrètes visant à une simplification et à une plus grande cohérence du système des différents types de congés". Des propositions de modification des divers régimes de congés qui suivront encore devront donc certainement être analysées également et éventuellement traduites en textes par cette direction générale.

Indépendamment de l'aspect du suivi et éventuellement de l'adaptation de la réglementation actuelle, se pose également la question de l'information relative à la réglementation. La Direction générale veille à donner une information la plus complète et la plus à jour possible sur la plupart des régimes de congés ouverts aux travailleurs (via le web site, les brochures et les folders). Suite à l'adoption de la réglementation sur le crédit-temps reprise dans la CCT n° 103 relative au crédit-temps, il y a une forte augmentation des demandes d'information sur ce congé. Au vu de la complexité sans cesse croissante de cette matière, répondre aux questions exige beaucoup de temps. Dans de nombreux cas, il est en effet nécessaire de contacter préalablement l'ONem. Cette tâche implique un investissement régulier dans les outils d'information.

3. Le travail intérimaire

La Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil relative au travail intérimaire a été adoptée le 19 novembre 2008. Cette directive a pour objectif de garantir la protection des travailleurs intérimaires et d'améliorer la qualité du travail intérimaire, tout en tenant compte de la nécessité d'établir un cadre approprié d'utilisation du travail intérimaire en vue de contribuer à la création d'emplois et au développement de formes souples de travail.

La réglementation belge relative au travail intérimaire figure dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

La loi du 9 juillet 2012 a apporté les modifications nécessaires à la loi du 24 juillet 1987 afin de compléter la transposition de la directive relative au travail intérimaire.

Par ailleurs, la loi du 26 juin 2013 a également posé un jalon important en terme de modernisation de la législation sur le travail intérimaire et ce, conformément à l'avis n°1.807 du Conseil national du Travail. Cette initiative est indépendante de la transposition de la directive travail intérimaire.

Beide dossiers zullen in de loop van 2014 verdere opvolging behoeven wat betreft hun tenuitvoerlegging.

Zo heeft de Europese Commissie op 21 maart 2014 haar evaluatierapport uitgebracht met betrekking tot de omzetting door de lidstaten van de richtlijn uitzendarbeid. Deze evaluatie en de bespreking van eventuele wijzigingen aan de richtlijn zullen in de loop van 2014 aanleiding geven tot verdere vergaderingen van de door de Commissie opgerichte expertenwerkgroep inzake uitzendarbeid, waarin de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zitting heeft namens België.

Wat de modernisering betreft van de nationale wetgeving inzake uitzendarbeid, zullen er in de loop van 2014 bijkomende vergaderingen plaatsvinden van de Commissie Tijdelijke Arbeid van de Nationale Arbeidsraad, teneinde verdere uitwerking te geven aan het advies nr. 1.807. Met name zal in dit verband nader worden onderzocht onder welke voorwaarden een afschaffing kan worden ingevoerd van de 48-uren regel voor het afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zal gevraagd worden om haar medewerking te verlenen aan deze oefening.

Tot slot zal in de loop van 2014, op vraag van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen ook haar medewerking verlenen aan het uitwerken via K.B. van een aantal bijzondere bepalingen op het vlak van de toepassing van de feestdagenwetgeving op de uitzendkrachten.

4. *Arbeidsrecht*

Op 27 februari 2013 hebben de sociale partners, op vraag van de Regering, een akkoord gesloten over de modernisering van het arbeidsrecht.

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen heeft het eerste deel van dit akkoord, dat betrekking heeft op de flexibiliteit van de arbeidstijd, ingevoerd door het opstellen van de wet van 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen.

Dit deel betreft :

- De verhoging van de interne grens van de arbeidsduur in het kader van de overschrijdingen van de normale grenzen van de arbeidsduur ;

Ces deux dossiers nécessiteront des développements complémentaires au cours de l'année 2014 en ce qui concerne les mesures d'exécution.

En effet, la Commission européenne a rendu, le 21 mars 2014, son rapport d'évaluation concernant la transposition par les Etats membres de la directive travail intérimaire. Cette évaluation et la discussion sur les éventuelles adaptations à effectuer à la directive donneront lieu, en 2014, à d'autres réunions du groupe d'experts sur les matières du travail intérimaire, groupe mis sur pied par la Commission et dans lequel siège la Direction générale des Relations individuelles du Travail.

En ce qui concerne la modernisation de la législation nationale sur le travail intérimaire, d'autres réunions auront lieu en 2014, au sein de la Commission travail temporaire du Conseil national du Travail, ceci afin de poursuivre l'exécution de l'avis n°1.807. Dans le cadre de ces réunions, seront notamment étudiées les conditions dans lesquelles la suppression de la règle des 48 heures pour la conclusion des contrats de travail intérimaire peut être réalisée. La collaboration de la Direction générale des relations individuelles du Travail sera sollicitée pour cet exercice.

Enfin, dans le courant de l'année 2014, la Direction des Relations individuelles du Travail apportera également sa collaboration – à la demande de la Commission paritaire sur le travail intérimaire – via l'élaboration d'un AR relatif à une série de dispositions particulières à adopter dans le cadre de l'application aux travailleurs intérimaires de la législation sur les jours fériés.

4. *Durée du travail*

Le 27 février 2013, les partenaires sociaux ont, à la demande du Gouvernement, conclu un accord sur la modernisation du droit du travail.

La Direction générale des Relations individuelles du travail a mis en œuvre le premier volet de cet accord relatif à la flexibilité du temps de travail en rédigeant la loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du droit du travail et portant dispositions diverses.

Ce volet concerne :

- L'augmentation de la limite interne de la durée du travail dans le cadre des dépassements des limites normales de la durée du travail ;

- De verhoging van het jaarlijkse quotum van de overuren die, op vraag van de werknemer, niet ingehaald moeten worden ;
- et principe van een enkel onderhandelingsniveau voor het invoeren van de annualisering van de arbeidstijd.

De verhoging van de interne grens

De overschrijdingen van de normale wekelijkse grens van de arbeidstijd van 40u per week moeten in principe ingehaald worden binnen een periode van een trimester (die verlengd kan worden tot maximum één jaar).

Deze mogelijkheid tot ongelijke spreiding van de arbeidstijd over een lange referentieperiode wordt evenwel gematigd door de verplichting om op regelmatige basis inhaalrust toe te kennen. Om deze regelmatige toekenning van inhaalrust te waarborgen, legt de arbeidswet van 16 maart 1971 de naleving op van een interne grens van de arbeidstijd van 65 uren, hetgeen betekent dat wanneer een werknemer een recht op inhaalrust heeft opgebouwd gelijk aan 65 gepresteerde uren boven de wekelijkse grens van 40u, hij inhaalrust zal toegekend krijgen alvorens hij opnieuw de wekelijkse grens van 40u kan overschrijden.

Deze interne grens vormt dus een waarborg voor de werknemer om regelmatig inhaalrust toegekend te krijgen maar beperkt de flexibiliteit in de organisatie van de arbeid. Daarenboven verhindert deze interne grens in geval van verlenging van de referentieperiode boven een trimester, de instelling van arbeidscycli met lange periodes van ruimere activiteit gecompenseerd door lange periodes van inhaalrust.

De nieuwe wet staat dus voortaan de verhoging van de interne grens toe :

- van 65 uren naar 78 uren wanneer de referentieperiode korter is dan één jaar ;
- van 65 uren naar 91 uren wanneer de referentieperiode op één jaar gebracht werd;
- die door de nieuwe wet reeds op 78 of 91 uren gebracht werd naar maximum 130 uren volgens een bepaalde procedure die eerst op sectoraal niveau gevolgd moet worden en bij gebrek aan akkoord op ondernemingsniveau;
- die door de nieuwe wet reeds op 78 of 91 uren gebracht werd naar maximum 143 uren door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in een paritair comité of subcomité.

De verhoging van het krediet aan overuren dat niet ingehaald moet worden

- L'augmentation du quota annuel d'heures supplémentaires qui ne doivent pas, à la demande du travailleur, être récupérées;
- Le principe du niveau unique de négociation pour la mise en œuvre de l'annualisation du temps de travail.

L'augmentation de la limite interne

Les dépassements de la limite hebdomadaire normale de travail de 40h par semaine doivent en principe faire l'objet de récupération dans une période d'un trimestre (qui peut être prolongée à un an maximum).

Cette possibilité de répartir inégalement la durée du travail sur une longue période de référence est toutefois tempérée par l'obligation d'accorder de façon régulière des repos compensatoires. Pour garantir cet octroi régulier des repos compensatoires, la loi du 16 mars 1971 sur le travail impose le respect d'une limite interne de la durée du travail de 65 heures, ce qui signifie que lorsqu'un travailleur a accumulé un droit à des repos compensatoires pour l'équivalent de 65 heures prestées au-delà de la limite hebdomadaire de 40h, il devra se voir octroyer des repos compensatoires avant de pouvoir à nouveau dépasser la limite hebdomadaire de 40h.

Cette limite interne constitue donc une garantie pour le travailleur de se voir accorder des repos réguliers mais limite la flexibilité dans l'organisation du travail. En outre, en cas de prolongation de la période de référence au-delà d'un trimestre, cette limite interne empêche la mise en place de cycles de travail comprenant de longues périodes d'activité intenses compensées par des longues périodes de récupération.

C'est pourquoi, la nouvelle loi autorise désormais l'augmentation de la limite interne :

- de 65 heures à 78 heures lorsque la période de référence n'atteint pas un an;
- de 65 heures à 91 heures lorsque la période de référence est portée à un an;
- déjà portée par la nouvelle loi à 78 ou 91 heures à 130 heures maximum moyennant une procédure particulière à mener d'abord au niveau du secteur d'activité et, à défaut d'accord, au niveau de l'entreprise ;
- déjà portée par la nouvelle loi à 78 ou 91 heures à 143 heures maximum moyennant la conclusion d'une convention collective de travail conclue au sein de la (sous-) commission paritaire.

L'augmentation du crédit d'heures supplémentaires non récupérables

Een andere vorm van flexibiliteit bestaat erin om voor bepaalde overuren volledig af te zien van de verplichting tot inhalen.

Dit krediet aan overuren dat niet ingehaald moet worden bedraagt 65 uren per kalenderjaar en kan verhoogd worden tot 130 uren per kalenderjaar door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan of, bij gebrek aan zulk overeenkomst, door een ondernemingsakkoord voorgelegd aan het paritair comité of subcomité.

De nieuwe wet staat dus de verhoging toe van het krediet aan overuren dat niet moet worden ingehaald :

- naar 91 uren per kalenderjaar;
- zelfs naar maximum 130 uren per kalenderjaar volgens een procedure die eerst op sectoraal niveau gevolgd moet worden en bij gebrek aan akkoord op ondernemingsniveau volgens bepaalde procedures;
- of zelfs naar maximum 143 uren per kalenderjaar door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in een paritair comité of subcomité.

Het enkele onderhandelingsniveau voor de annualisering van de arbeidstijd

De annualisering van de arbeidstijd, d.w.z. de mogelijkheid in geval van een toegestane overschrijding van de wekelijkse grens van de arbeidsduur om de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld te respecteren over een periode van een jaar, bestaat al sinds meer dan 10 jaar. Dezelfde mogelijkheid bestaat voor de variabele deeltijdse arbeidsregelingen.

Met het oog op vereenvoudiging zullen alle bepalingen die nodig zijn voor de invoering van deze annualisering ingevoegd worden in het arbeidsreglement van de onderneming zonder noodzakelijkerwijs de specifieke procedures tot wijziging van het arbeidsreglement te moeten volgen als deze bepalingen reeds onderhandeld werden met de werknemersvertegenwoordigers.

Het opstellen van deze wet heeft voor de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen de deelname aan veel vergaderingen en onderhandelingen met zich meegebracht.

Men diende overigens tot een akkoord te komen inzake de inwerkingtreding van deze bepalingen. De Algemene Directie heeft hiervoor een uitvoeringsbesluit opgesteld dat deze inwerkingtreding heeft vastgesteld op 1 oktober 2013.

Une autre forme de flexibilité consiste pour certaines heures supplémentaires à abandonner complètement l'obligation de récupération.

Ce crédit d'heures supplémentaires non récupérable s'élève à 65 heures par année civile et peut être augmenté à 130 heures par une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire ou, à défaut d'une telle convention, par un accord d'entreprise soumis à la (sous)-commission paritaire.

Désormais, la nouvelle loi autorise l'augmentation du crédit d'heures supplémentaires non récupérables :

- à 91 heures par année civile;
- voire à 130 heures maximum par année civile selon une procédure à mener d'abord au niveau du secteur d'activité et, à défaut d'accord, au niveau de l'entreprise selon des procédures déterminées ;
- ou même à 143 heures maximum par année civile moyennant la conclusion d'une convention collective de travail conclue au sein de la commission ou sous-commission paritaire.

Le niveau unique de négociation pour l'annualisation du temps de travail

Depuis plus de 10 ans, il est possible d'annualiser le temps de travail, c'est-à-dire de respecter la durée hebdomadaire de travail en moyenne sur une période d'un an en cas de dépassement autorisé de la durée du travail. Cette même possibilité existe pour les régimes de travail à temps partiel variables.

Dans un but de simplification, toutes les dispositions nécessaires à la mise en œuvre de cette annualisation seront insérées dans le règlement de travail de l'entreprise sans nécessairement devoir respecter les procédures particulières de modification de ce règlement si ces dispositions ont déjà été négociées avec les représentants des travailleurs.

Cette mise en œuvre de la loi a impliqué, pour la Direction générale des Relations individuelles du travail la participation à de très nombreuses réunions et négociations.

Il a par ailleurs fallu se mettre d'accord sur l'entrée en vigueur de ces dispositions. La direction générale a pour ce faire rédigé un arrêté royal d'exécution qui a fixé cette entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2013.

5. *Inspraakorganen en sociale verkiezingen*

5.1. Evaluatie van de sociale verkiezingen 2012 en voorbereidingen van de sociale verkiezingen 2016

De sociale verkiezingen die om de vier jaar plaatsvinden in de ondernemingen van de privésector, hebben tot doel de werknemersvertegenwoordigers binnen de ondernemingsraad en binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk te verkiezen.

De laatste sociale verkiezingen, dewelke plaats vonden in 2012, hadden betrekking op meer dan 6 800 ondernemingen voor de oprichting van een comité voor preventie en bescherming op het werk. In ongeveer 3 600 van deze ondernemingen werden eveneens sociale verkiezingen georganiseerd voor de oprichting van een ondernemingsraad. In termen van werknemers had dit betrekking op 1 679 000 personen.

5.1.1. Voorbereiding van het wetgevend luik

Voor deze 4-jaarlijkse organisatie van de sociale verkiezingen moeten er wettelijke en reglementaire teksten aangenomen worden. Daarnaast vereisen deze verkiezingen een algemene administratieve omkadering van de verkiezingsprocedure en het ter beschikking stellen van een webapplicatie via dewelke de werkgevers de gegevens en resultaten betreffende de sociale verkiezingen kunnen communiceren. Deze verschillende aspecten van de procedure sociale verkiezingen, namelijk de wettelijke, reglementaire en informaticakant, evenals de wijze van begeleiding van de ondernemingen vormden, tussen september 2012 en april 2013, het onderwerp van een grondige evaluatie door de Cel Inspraakorganen van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen.

Bovenop de aspecten die de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zelf beheert, kwam in de evaluatie ook een luik naar voor waarin de vonnissen en arresten die in het kader van de verkiezingsprocedure of ten gevolge van de sociale verkiezingen 2012 werden uitgesproken, werden geanalyseerd en waaruit lessen werden getrokken voor de komende sociale verkiezingen.

Deze evaluatie resulteerde in een nota die door de Minister van Werk aan de Nationale Arbeidsraad werd voorgelegd per brief van 28 mei 2013 met het oog op de voorbereiding van de volgende procedure sociale verkiezingen die van start zal gaan eind 2015 (de verkiezingen zelf vinden plaats in 2016).

Een maal ingediend bij de Nationale Arbeidsraad, werd de evaluatienota verscheidene keren besproken

5. *Organes de participation et élections sociales*

5.1. Evaluation de la procédure des élections sociales de l'année 2012 et préparation des élections sociales de 2016

Les élections sociales, qui ont lieu tous les 4 ans au sein des entreprises du secteur privé, visent à élire des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

Les dernières élections qui ont eu lieu en 2012 ont concerné plus de 6 800 entreprises et visaient à l'institution d'un comité pour la prévention et la protection au travail. Dans environ 3 600 des entreprises précitées, des élections sociales ont également été organisées en vue d'instituer un conseil d'entreprise. En termes de travailleurs, cela représentait 1 679 000 personnes.

5.1.1. Préparation du travail législatif

L'organisation de ces 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 peuvent communiquer les données et résultats de ces élections. Ces différents aspects de la procédure des élections sociales, en l'occurrence les aspects légaux, réglementaires, les supports informatiques ainsi que le mode d'accompagnement des entreprises ont fait l'objet entre septembre 2012 et avril 2013 d'une évaluation fouillée de la part de la Cellule organes de participation de la Direction générale des Relations individuelles du Travail.

Outre les aspects gérés directement par la Direction générale des Relations individuelles du Travail, l'évaluation contient également un volet dans lequel sont analysés les jugements et arrêts qui ont été rendus dans le cadre de la procédure électorale ou suite à la tenue des élections sociales de 2012 et dont les enseignements sont utiles aux élections sociales à venir.

Cette évaluation prend la forme d'une note qui a été transmise, par une lettre du 28 mai 2013 de la Ministre de l'Emploi au Conseil national du Travail, en vue de la préparation de la prochaine procédure des élections sociales qui débutera fin 2015 (les élections ayant quant à elles lieu en 2016).

Une fois introduit au Conseil national du Travail, le document d'évaluation a été l'objet de plusieurs

tijdens het jaar 2013. De sociale partners deelden er hun verschillende zienswijzen over het document mee.

Tijdens deze bijeenkomsten, waren de vertegenwoordigers van de Cel Inspraakorganen aanwezig, teneinde uitleg te geven bij de verschillende punten van de nota.

De Nationale Arbeidsraad bracht op 17 december 2013 een eerste advies n° 1883 uit. Bijkomende bijeenkomsten met betrekking tot de evaluatienota zijn reeds voorzien voor 2014. De aanwezigheid van de leden van de Cel Inspraakorganen van de Algemene Directie wordt voor elk van deze bijeenkomsten vereist.

Na afloop van deze bijeenkomsten, zal een bijkomend advies door de Nationale Arbeidsraad uitgebracht worden. Vertrekkende van dit advies, zal bij de aanvang van het jaar 2015 door de medewerkers van de Algemene Directie gestart worden met de opmaak van de wetgevende en reglementaire teksten voor het houden van de sociale verkiezingen 2016.

5.1.2. De praktische omkadering van de organisatie van de sociale verkiezingen

Sinds de sociale verkiezingen van 2004 spant de algemene directie zich steeds meer in voor de vereenvoudiging van de procedure sociale verkiezingen. Voor de sociale verkiezingen van 2012 werd opnieuw een stap verder in deze vereenvoudiging gezet door te streven naar een maximale efficiëntie bij het vervullen van de verschillende formaliteiten binnen deze procedure, een vermindering van de administratieve last voor de werkgevers en een kwalitatieve databank sociale verkiezingen.

Ook voor de sociale verkiezingen 2016 zullen opnieuw stappen gezet worden voor een verdere vereenvoudiging en automatisering van de procedure sociale verkiezingen. In dit streven worden een aantal aanpassingen aan de webapplicatie voorzien en het aantal standaardformulieren zal worden uitgebreid.

Deze geplande vereenvoudiging en automatisering wordt in het jaar 2014 voorbereid. In het kader van deze voorbereiding worden verschillende contacten gelegd met de diensten van de RSZ, de sociale partners, de software-ontwikkelaars. Met deze verschillende partners wordt de haalbaarheid, de wenselijkheid en mogelijkheden van een verdere vereenvoudiging en automatisering afgetoetst.

Deze automatisering en vereenvoudiging vertaalt zich praktisch in de aangeboden diensten, applicaties en documenten die als doel hebben de taak van de

réunions au cours de l'année 2013 durant lesquelles les partenaires sociaux ont émis leurs points de vues respectifs sur le document.

Durant ces réunions, les représentants de la Cellule organes de participation étaient présents afin de donner des explications sur les différents points de la note.

Un premier avis n°1.883 a été émis le 17 décembre 2013 par le Conseil national du travail. D'autres réunions relatives à la note d'évaluation sont prévues au cours de l'année 2014. La présence des membres de la Cellule Organes de participation de la Direction générale sera également requise au cours de chacune de ces réunions.

A l'issue de ces réunions, un avis complémentaire devrait être émis par le Conseil national du Travail. A l'appui de ces avis, le travail de rédaction des textes légaux et réglementaires pour la tenue des élections sociales de 2016 pourra être entamé dès le début de l'année 2015 par les collaborateurs de la Direction générale.

5.1.2. L'encadrement pratique de l'organisation des élections sociales

Depuis les élections sociales de 2004, la Direction générale s'efforce de simplifier le plus possible la procédure des élections sociales. En ce qui concerne les élections sociales de 2012, une nouvelle étape a été franchie en vue de cette simplification en tentant de favoriser un remplissage le plus efficace possible des formalités administratives inhérentes à cette procédure, une réduction de la charge administrative des employeurs et une mise à disposition d'une banque de données la plus qualitative possible.

Une telle démarche en vue d'une simplification et d'une automatisation plus poussée de la procédure des élections sociales est également entreprise pour les élections sociales de 2016. Dans le cadre de cette démarche, un certain nombre d'adaptations sont prévues au niveau de l'application web et le nombre de formulaires standardisés mis à disposition sera augmenté.

Ce travail de simplification et d'automatisation envisagé sera préparé au cours de l'année 2014. Dans ce cadre, différents contacts ont été pris avec les services de l'ONSS, avec les partenaires sociaux et la société ayant développé le software. La faisabilité, l'opportunité et les possibilités concrètes d'une simplification et d'une automatisation plus poussées sont testées avec ces partenaires.

Pratiquement, la simplification et l'automatisation se traduisent dans les services offerts, les applications et les documents mis à disposition dont le but est de

organisatie van de sociale verkiezingen te vergemakkelijken en de kosten voor de ondernemingen te verminderen.

1) Extra gestandaardiseerde documenten

Bij de vorige sociale verkiezingen werden al gestandaardiseerde documenten ter beschikking gesteld van de verantwoordelijken voor de organisatie van de verkiezingen in de ondernemingen. In 2014 zullen 2 extra modelformulieren ontwikkeld worden: het document "schorsing van de procedure" en het document "akkoord stemming per brief". Deze nieuwe standaarddocumenten zullen, ter vervanging van de verzending per post, ook op de webapplicatie geüpload kunnen worden. Het gebruik van standaardformulieren leidt tot een grotere uniformisering van de procedure. Deze nieuwe documenten zullen net als alle andere gestandaardiseerde documenten gratis gedownload kunnen worden van de website van de FOD WASO.

2) Kandidatenlijsten indienen via webapplicatie

Bij de sociale verkiezingen van 2012 hadden de vakbonden al toegang tot de webapplicatie. Met deze toegang kon men alle informatie ingevuld in de dossiers van de technische bedrijfseenheden consulteren en kon men individuele geüploade documenten consulteren en downloaden. Voor de sociale verkiezingen van 2016 moet het via de toegang van de vakbonden ook mogelijk zijn om kandidatenlijsten voor te dragen. De verschillende fases van het indienen van kandidaturen zal kunnen plaatsvinden via de webapplicatie. Teneinde dit mogelijk te maken worden in 2014 verschillende vergaderingen gepland met de sociale partners en met het softwarebedrijf verantwoordelijk voor het ontwikkelen van de webapplicatie.

3) Testen

Het uploaden van nieuwe standaardformulieren en het indienen van kandidatenlijsten via de webapplicatie zal uitvoerig getest moeten worden door de algemene directie en de vakbonden in het najaar van 2014.

4) Contact met de ondernemingen

Een blijvend probleem bij de organisatie van de sociale verkiezingen is het contacteren van ondernemingen die de procedure sociale verkiezingen

faciliter l'organisation des élections sociales et de réduire les coûts pour les entreprises.

1) Nouveaux documents standardisés

Lors des précédentes élections sociales, des documents standards ont déjà été mis à la disposition des responsables de l'organisation des élections sociales dans les entreprises. En 2014, 2 nouveaux modèles de formulaires seront développés à savoir : le document « suspension de la procédure » et le document « accord sur le vote par correspondance ». Ces nouveaux formulaires standardisés pourront également être téléchargés sur l'application web, au lieu de devoir être envoyés par la poste. L'usage de formulaires standardisés favorise une plus grande uniformisation de la procédure. Ces nouveaux documents pourront, comme tous les autres documents standardisés être obtenus gratuitement en les téléchargeant à partir du site web du SPF ETCS.

2) Introduction des listes de candidats via l'application web

Lors des élections sociales de l'année 2012, les organisations syndicales avaient déjà accès à l'application web. Cet accès, permettait de consulter toutes les informations reprises dans les dossiers de chacune des unités techniques d'exploitation et de consulter et télécharger les documents individuels rentrés dans l'application. Pour les élections sociales de 2016, l'accès des organisations syndicales devra également permettre le dépôt des listes de candidats. Les différentes phases relatives à l'introduction des candidatures pourront être réalisées via l'application web. Afin de permettre la mise en œuvre de ces nouvelles fonctionnalités telles qu'elles sont envisagées, diverses réunions avec les partenaires sociaux et l'entreprise chargée de développer le software sont planifiées au cours de l'année 2014.

3) Tests

Le téléchargement de nouveaux documents standardisés et l'introduction des listes de candidats via l'application web fera l'objet de multiples tests par la Direction générale et les organisations syndicales durant l'année 2014.

4) Contact avec les entreprises

Il subsiste toujours la difficulté, en période d'élections sociales, de rentrer en contact avec les entreprises qui doivent effectivement entamer la procédure des

moeten opstarten. Als bij de sociale verkiezingen van het jaar 2016 kandidatenlijsten ingediend en aangepast worden via de webapplicatie zal een efficiënte wijze van communicatie met de ondernemingen moeten worden opgezet.

Op dit punt biedt GIAM een oplossing. GIAM staat voor Geïntegreerd Identity And Access Management en is een centraal beheersysteem voor de identificatie, authenticatie en het beheer van toegangsrechten voor alle nieuwe toepassingen van de sociale zekerheid en de federale overheid. Ondernemingen kunnen elektronisch aangeven wie waarvoor gemachtigd is en via dit systeem kunnen we ondernemingen verbonden met GIAM een toegang geven tot de webapplicatie sociale verkiezingen. Het fungeert ook als een soort meldingssysteem waarbij bijvoorbeeld de ondernemingen verwittigd kunnen worden wanneer een kandidatenlijst geüpload wordt op de webapplicatie.

Om dergelijk communicatiesysteem tussen de webapplicatie en de ondernemingen op punt te stellen wordt contact opgenomen met de diensten van de RSZ.

5.2. 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 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 bezoldigingsstructuur is het voorwerp van een verslag dat moet worden

élections sociales. Sachant que lors des élections sociales de 2016, les listes de candidats seront introduites et, le cas échéant, adaptées via l'application web, il est essentiel de trouver un moyen de communication efficace et avec celles-ci.

GIAM offre une solution à ce sujet. GIAM est l'abréviation de Geïntegreerd Identity And Access Management. Il s'agit d'un système de gestion central pour l'identification, l'authentification et la gestion des droits d'accès pour toutes les applications de sécurité sociale et, plus généralement, pour l'autorité fédérale. Par ce système, les entreprises ont la possibilité de renseigner électroniquement, qui et pourquoi, une personne dispose d'une autorisation (d'accès) et donc, via ce système, les entreprises ayant accès à GIAM peuvent donner l'accès à l'application web des élections sociales. Ce système fait également office de système d'alerte par lequel les entreprises peuvent par exemple être informées du moment où une liste de candidats est téléchargée sur l'application web.

Afin de mettre au point un tel système de communication entre les entreprises et l'application web des contacts sont établis avec les services de l'ONSS.

5.2. 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 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

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 is evenwel vereist om de nadere regelen te bepalen volgens dewelke de werkgever deze inlichtingen moet verstrekken aan de Ondernemingsraad en een ministerieel besluit moet het type formulier bepalen dat door de werkgever zal moeten 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.

Eens de uitvoeringsbesluiten zullen zijn aangenomen, zal de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen toezien op hun opvolging door met name het verzekeren van een opdracht tot informatie bij de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers die betrokken zijn bij deze maatregelen (on line plaatsen van het formulier, verklarende aantekeningen, ...)

6. Herstructurering van ondernemingen – Ondersteuningscel voor herstructurering van ondernemingen

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.

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, ...).

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.

Dès que les arrêtés d'exécution auront été adoptés, la Direction générale des Relations individuelles de travail veillera à leur suivi en assurant notamment une mission d'information auprès des représentants des employeurs et des travailleurs concernés par ces mesures (mise en ligne du formulaire, notices explicatives, ...).

6. Restructurations d'entreprises – Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises

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.

La Direction générale des Relations individuelles de 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, ...).

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 2013 tot 31 december 2013, hebben 59 ondernemingen het voorwerp uitgemaakt van een sluiting. Hierbij waren 4.704 werknemers betrokken.

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 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.

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 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013, 59 entreprises ont fait l'objet d'une fermeture. 4.704 travailleurs étaient concernés.

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 des Relations individuelles du travail qui reçoit et traite les différentes notifications. Elle est également chargée d'en informer d'autres directions générales du SPF et services extérieurs (ONEM).

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 2013 tot en met december 2013 hebben 132 technische bedrijfseenheden een informatie- en raadplegingsprocedure opgestart. In de periode van januari 2013 tot en met december 2013 hebben 140 technische bedrijfseenheden de informatie- en raadplegingsprocedure beëindigd. Van de oorspronkelijk 16316 werknemers betrokken bij een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag in de 140 technische bedrijfseenheden die hun informatie- en raadplegingsprocedure in de periode van januari 2013 tot en met december 2013 hebben beëindigd, worden er na de informatie- en raadplegingsprocedure nog 15711 werknemers geraakt door een collectief ontslag.

Gedurende dit jaar 2013, werd drie kwart van de informatie- en raadplegingsprocedures werd binnen 90 dagen betekend.

De aanmaak van de statistieken, eenmaal de gegevens zijn ingevoerd, werd in 2013 enorm vereenvoudigd door middel van een nieuwe informatica tool. Het gebruik ervan zorgt voor een snellere publicatie van de resultaten maar het bevordert ook de ontwikkeling van andere soorten analyses.

Zo werd in 2013 gestart met een diepgaandere analyse en interpretatie van de statistieken betreffende

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 des 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 2013, 132 unités techniques d'exploitation ont débuté une procédure d'information et de consultation. Entre janvier et décembre 2013, 140 unités techniques d'exploitation ont clôturé leur procédure d'information et de consultation. Sur les 16316 travailleurs initialement concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif dans les 140 unités techniques d'exploitation qui ont clôturé leur procédure d'information et de consultation entre janvier et décembre 2013, 15711 travailleurs restent, après la procédure d'information et de consultation, touchés par un licenciement collectif.

Durant cette année 2013, trois quarts 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, en 2013, par la mise au point d'un nouvel outil informatique. Son utilisation a permis une publication plus rapide des résultats, favorisant ainsi, le développement d'un autre type d'analyses.

En effet, en 2013, un travail plus élaboré d'analyse et d'interprétation des statistiques de licenciements

collectieve ontslagen. En dat zowel op het vlak van de gewoonlijke driemaandelijke 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.

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 zal tijdens 2014 worden uitgebreid, gelet op de interesse vanwege de pers, die ze vaak in hun publicaties opnemen maar ook uit interesse uit academische kringen.

Ondersteuningcel voor herstructurering van ondernemingen

De programmawet van 8 april 2003 heeft in de schoot van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen een ondersteuningcel opgericht, die gespecialiseerd is op het vlak van herstructurering van ondernemingen (genaamd Ondersteuningcel 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 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

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.

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 sera davantage développé durant l'année 2014 du fait de l'intérêt qu'elles ont suscité dans la presse, mais aussi au sein du milieu académique.

Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises

La loi-programme du 8 avril 2003 a institué au sein de la Direction générale des 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 des 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 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 des 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

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.

Tijdens het hele jaar 2013 is de Algemene Directie doorgegaan met het actualiseren van deze website.

Als deze cel een nog actievare rol zou moeten spelen (omkaderingsfunctie), moeten bijkomende middelen worden voorzien, zowel naar gespecialiseerd personeel als naar functioneringsmiddelen toe.

7. Aard van de arbeidsrelatie

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 gevisieerd 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.

d'entreprises, fermeture d'entreprises, ...).

Depuis l'année 2011, la Direction générale des 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.

Tout au long de l'année 2013, la Direction générale a poursuivi ce travail de mise à jour de ce site.

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.

7. 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 des 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 des 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.

- 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 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 2013 werden 5 dossiers behandeld door de Nederlandstalige kamer en werd één dossier behandeld door de Franstalige kamer. Begin 2014 heeft deze laatste evenwel uitspraak gedaan over verschillende aanvragen die eind 2013 werden ingediend. In 2014 en gedurende de volgende jaren zou een duidelijke stijging van het aantal door de twee kamers te behandelen dossiers moeten worden vastgesteld.

8. Harmonisatie van de statuten werklieden-bedienden

Het Grondwettelijk Hof heeft in een arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 besloten dat de verschillen tussen werklieden en bedienden inzake de opzeggingstermijnen in geval van ontslag en de carensdag in strijd waren met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie. De gevolgen van de wettelijke bepalingen die als discriminerend werden beschouwd, bleven omwille van de rechtszekerheid behouden tot 8 juli 2013.

Vanaf de datum van deze uitspraak heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen verschillende nota's opgesteld om de betrokken partijen te informeren van de belangrijke aspecten van dit dossier (inventaris van de te wijzigen wettelijke bepalingen en risico's van de burgerlijke aansprakelijkheid van de Belgische Staat).

Na intense onderhandelingen met de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers die hebben plaatsgevonden tijdens de eerste helft van het jaar 2013, heeft de Minister van Werk een compromisvoorstel voorgelegd dat werd bekrachtigd door de Kern van de ministerraad op 8 juli 2013 en dat voorzorg in de harmonisatie van de opzeggingstermijnen, het behoud van verworven rechten, de instelling van bijzondere regelingen voor bepaalde sectoren, de veralgemening van outplacement en de motivering van ontslag. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen

- 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 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 des relations individuelles du travail siègent dans cette commission (2 francophones; un effectif et un suppléant – 2 néerlandophones; un effectif et un suppléant). En 2013, 5 dossiers ont été traités par la chambre néerlandophone et un dossier a été traité par la chambre francophone. Début 2014, celle-ci a toutefois statué sur plusieurs demandes introduites en fin d'année 2013. En 2014 et durant les années suivantes, une nette croissance du nombre de dossiers à traiter par les deux chambres devrait être constatée.

8. Harmonisation des statuts ouvrier-employés

Dans un arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle a conclu que les différences entre ouvriers et employés relatives aux délais de préavis en cas de licenciement et au jour de carence étaient contraires aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination. Dans un souci de sécurité juridique, les effets des dispositions légales jugées discriminatoires ont été maintenus jusqu'au 8 juillet 2013.

Dès le prononcé de cette décision, la Direction générale des relations individuelles du travail a rédigé plusieurs notes informant les parties concernées des enjeux importants de ce dossier (inventaire des dispositions légales à modifier et risques de mise en cause de la responsabilité civile de l'Etat belge).

Suite à d'intenses négociations avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intervenues dans la première moitié de l'année 2013, la Ministre de l'Emploi a soumis une proposition de compromis entérinée par le Comité ministériel restreint du 8 juillet 2013, prévoyant notamment une harmonisation des délais de préavis, la conservation des droits acquis dans le passé, l'instauration de régimes particuliers pour certains secteurs, la généralisation du reclassement professionnel et la motivation du licenciement. La Direction générale des relations individuelles du travail a activement et

heeft actief en intensief meegewerkt aan de omzetting van dit compromis in wetgevende teksten.

Om te komen tot de aanneming van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen talloze taken vervuld, zoals de redactie van de ontwerpen, de participatie aan de vergaderingen met de betrokken partijen (beleidscl en sociale partners) of de opvolging van het legislatieve dossier (opvolging van de opmerkingen geformuleerd door de Raad van State, opvolging van het dossier bij het Parlement...). Verschillende medewerkers werden hierbij gedurende meerdere maanden betrokken.

Sinds de aanneming van de wet van 26 december 2013 wijdt de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zich aan talrijke interpretatievragen over de wettekst uitgaande van sociale secretariaten, advocatenbureaus, organisaties van werkgevers en werknemer... Zij verzekert eveneens een belangrijke taak van verspreiding van de nieuwe regels door actualisering van de website van de F.O.D. of door het verzorgen van interne of externe infosessies. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zorgt ook voor de inventarisatie van de moeilijkheden die zich voordoen in het kader van deze nieuwe regels en zij suggereert voorstellen van aanpassing.

Aangezien de wet van 26 december 2013 slechts een gedeeltelijke harmonisatie van de statuten van werkmans en bediende tot stand brengt (enkel met betrekking tot de opzeggingstermijnen en de carensdag) zal er opnieuw beroep worden gedaan op de expertise van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen om ook de overige nog bestaande verschillen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (gewaarborgd loon, tijdelijke werkloosheid...) of in andere wetgevingen die tot haar bevoegdheid behoort, weg te werken.

Als gevolg van het compromis van 8 juli 2013 heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen trouwens deelgenomen aan de redactie van een tekst, die wordt ingevoerd in de wet van 3 juli 1978, die betrekking heeft op de ontslagmotivering in de publieke sector. Dit ontwerp heeft actueel nog niet tot een resultaat geleid.

9. *Behandeling van geschillendossiers*

De laatste jaren is een belangrijke stijging vastgesteld in het aantal geschillendossiers die bij de diverse gerechtelijke instanties worden aanhangig gemaakt (Hof van Justitie van de Europese Unie, Grondwettelijk

largement collaboré à la transposition de ce compromis en texte législatif.

Afin de parvenir à l'adoption de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, la Direction générale des relations individuelles du travail a accompli d'innombrables tâches, telles la rédaction de projets de textes, la participation à des réunions avec les parties intéressées (cellule stratégique et partenaires sociaux) ou le suivi du parcours législatif du dossier (suivi des remarques formulées par la section de législation du Conseil d'Etat, suivi du dossier devant le Parlement,...). Divers collaborateurs ont ainsi été mobilisés durant plusieurs mois.

Depuis l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, la Direction générale des relations individuelles du travail s'attèle à répondre aux nombreuses questions d'interprétation suscitées par le texte, émanant de secrétariats sociaux, de bureaux d'avocats, d'organisations d'employeurs ou de travailleurs,... Elle assure également un important travail de diffusion des nouvelles règles, que ce soit par l'actualisation du site Internet du S.P.F. ou par la tenue de conférences internes ou externes. La Direction générale des relations individuelles du travail veille également à recenser les difficultés engendrées par les nouvelles dispositions et à suggérer des propositions d'adaptation.

Dans la mesure où la loi du 26 décembre 2013 n'assure qu'une harmonisation partielle des statuts ouvriers et employés (uniquement en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence), l'expertise de la Direction générale des relations individuelles du travail sera à nouveau sollicitée afin de parvenir au gommage des distinctions subsistant dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (salaire garanti, chômage temporaire,...) ou dans d'autres législations relevant de sa compétence.

Comme suite au compromis du 8 juillet 2013, la Direction générale des relations individuelles du travail a par ailleurs été associée à la rédaction d'un texte, à insérer dans la loi du 3 juillet 1978, relatif à la motivation du licenciement dans le secteur public. Ce projet n'a actuellement pas encore abouti.

9. *Traitement des dossiers de contentieux*

Au cours de ces dernières années une augmentation importante a été constatée en ce qui concerne les dossiers de contentieux qui sont pendants devant les diverses instances judiciaires (Cour de Justice de

Hof, Raad van State, Hof van Cassatie, gewone rechtscolleges) en waarin de Belgische Staat wordt gedagvaard m.b.t. materies die tot de bevoegdheid van de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen behoren.

De oorzaak van deze evolutie ligt niet bij de administratie zelf, maar moet worden gezocht in de tijdgeest en in de stijgende bereidheid bij procespartijen om alle middelen aan te wenden die hen nuttig lijken om een zaak in hun voordeel te beslechten. Zo kunnen aan een dagvaarding van de Belgische Staat politieke beweegredenen ten grondslag liggen (tegenkanting tegen bepaalde wetgeving) of kan het gaan om vertragsmanoeuvres teneinde de procesvoering te verzwaren of is het gevolg van nieuwe proceduremiddelen.

In het kader van deze geschillendossiers wordt de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen gevraagd om technisch-inhoudelijke ondersteuning te verlenen aan de advocaten die, door bemiddeling van de Directie van de geschillen, worden aangesteld om de Belgische Staat te vertegenwoordigen.

Deze evolutie op het vlak van behandeling van geschillendossiers vraagt om extra inspanningen vanwege de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, onder meer omwille van de complexiteit van de materies, omdat in dit verband strikte tijdschema's en deadlines worden toegepast of omdat er nieuwe verhaalmiddelen werden gecreëerd.

10. 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 2013 heeft de Algemene Directie zo 1.177 schriftelijke vragen en dossiers behandeld.

Parallel hiermee investeert de algemene directie meer en meer in externe communicatie op collectief niveau.

Dit bestaat vooral uit de bijdrage van de algemene directie 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

l'Union européenne, Cour constitutionnelle, Conseil d'Etat, Cour de Cassation, juridictions ordinaires) et dans lesquels l'Etat belge est cité dans le cadre des matières relevant des compétences de la Direction générale des relations individuelles du travail.

Pareille évolution n'est pas imputable à l'administration elle-même mais doit être recherchée dans la tendance et dans la pratique croissante des parties à un procès consistant à invoquer tous les moyens qui leur paraissent utiles pour obtenir gain de cause dans le litige les concernant. Ainsi, des motifs politiques peuvent être l'origine d'une citation concernant l'Etat belge (opposition à une législation déterminée) ou des manœuvres dilatoires peuvent être accomplies afin d'alourdir la procédure.

Dans le cadre des dossiers précités, il a été demandé à la Direction générale de Relations individuelles du travail de fournir une assistance technique (quant au contenu) aux avocats qui sont désignés, par l'intermédiaire de la Direction du Contentieux, pour assurer la défense de l'Etat belge.

Pareille évolution en matière de traitement des dossiers de contentieux exige la production d'efforts supplémentaires de la part de la Direction générale des Relations individuelles du travail, en raison, notamment, de la complexité des matières, du calendrier et des délais stricts à respecter en ce domaine.

10. 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 des 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 2013, la Direction générale a traité ainsi 1.177 demandes écrites et dossiers.

Parallèlement, la Direction générale 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 au site web du département.

L'objectif mis en œuvre vise à couvrir l'ensemble des matières qui relèvent de la Direction générale des Relations individuelles de travail. Il consiste à mettre à

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'n 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 2013 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.

In 2014, omwille van de inzake de arbeidsovereenkomsten doorgevoerde wijzigingen door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag, heeft de algemene directie als doelstelling het volledig herschrijven van het thema « arbeidsovereenkomst » van de website, waarvoor een beroep zal gedaan worden op een groot deel van het personeel.

Daarnaast worden er verschillende brochures over de materies, behandeld door de Algemene Directie, ter beschikking gesteld van het publiek. Het gaat met name over de brochures "Wegwijs in ... de arbeidsovereenkomst ; Het arbeidsreglement ; ... de deeltijdse arbeid" ; de brochure loopbaanonderbreking die in aanmaak is, alsook folders over

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 2013, 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.

En 2014, en raison des modifications apportées à la matière des contrats de travail par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence, la Direction générale a pour objectif de réécrire entièrement le thème « contrat de travail » du site internet ce qui mobilisera une grande partie du personnel.

Par ailleurs, diverses brochures concernant les matières traitées par la Direction générales sont mises à la disposition du public. A titre indicatif, il s'agit notamment des brochures "Clés pour Les contrats de travail ; ... pour les règlements de travail ; ... pour le travail à temps partiel", de la brochure interruption de carrière en cours d'élaboration ainsi que des

diverse thema's. Ook deze taak, de redactie maar ook het updaten van deze publicaties, vereist een steeds aanzienlijkere investering in menselijk kapitaal.

Ten slotte wordt de Algemene Directie regelmatig verzocht om het woord te nemen in de hoedanigheid van expert tijdens seminaries en vergaderingen van verschillende types.

Bestaansmiddelenprogramma 59/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

folders sur des thèmes divers. Pour ceci également, la rédaction, mais aussi la mise à jour de ces publications, requiert un investissement humain de plus en plus important.

Enfin, la Direction générale est régulièrement sollicitée pour intervenir en qualité d'expert lors de la tenue de séminaires et réunions de types divers.

Programme de subsistance 59/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	22	A
B	2	B
C	4	C
D	1	D
Totaal	30	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B..	Sc	2013	2014	2015	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	1 373	1 265	1 211	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	1 373	1 265	1 211	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	282	342	327	Engagements	Nion-statutaire
		Vereffeningen	282	342	327	Liquidations	
Totale		Vastleggingen	1 655	1 607	1 538	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	1 655	1 607	1 538	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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature
0 2 12.11.01	c	Werkingskosten	1	11	3	3	2	2	2	Frais de fonct.
0 2 12.11.01	b	Werkingskosten	1	11	3	3	2	2	2	Frais de fonct.
0 2 74.10.01	c	Rollend materieel	-	-	-	-	-	-	-	Matériel roulant
0 2 74.10.01	b	Rollend materieel	-	-	-	-	-	-	-	Matériel roulant
0 2 74.22.01	c	Uitrusting	0	6	2	2	2	1	1	Equipement
0 2 74.22.01	b	Uitrusting	0	6	2	2	2	1	1	Equipement
Algemene totale			c	1	17	5	5	4	3	
			b	1	17	5	5	4	3	

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 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.

Ondersteuningscel voor de werktijdsherverdeling

Vanaf het begrotingsjaar 2012 worden de kredieten overgeheveld naar het programma 59/0

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 23 oktober 2014

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 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.

Cellule de soutien à la réorganisation du temps de travail

Depuis l'année budgétaire 2012 les crédits sont transférés au programme 59/0

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 23 octobre 2014

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	2013	2014	2015	Sc	Statuut
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	-	-	-	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	-	-	-	Liquidations	
Totalen		Vastleggingen	-	-	-	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	-	-	-	Liquidations	

Verklarende nota :
zie globale verantwoording :

BA 11.00.04
Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Note explicative :
voir justification globale :

AB 11.00.04
Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

Werkingskosten*BA 23 59 1 0 12.11.01**Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.***Frais de fonctionnement***AB 23 59 1 0 12.11.01**Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.*

(in duizend euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	-	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 l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.*