

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 november 2009

**VERANTWOORDING
VAN DE ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING
voor het begrotingsjaar 2010**

*** 23. FOD Werkgelegenheid**

Voorgaande documenten:

Doc 52 2224/ (2009/2010):

- 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

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 novembre 2009

**JUSTIFICATION DU
BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES
pour l'année budgétaire 2010**

*** 23. SPF Emploi**

Documents précédents:

Doc 52 2224/ (2009/2010):

- 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

<i>cdH</i>	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>
<i>CD&V</i>	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>Ecolo-Groen!</i>	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
<i>FN</i>	:	<i>Front National</i>
<i>LDD</i>	:	<i>Lijst Dedecker</i>
<i>MR</i>	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
<i>N-VA</i>	:	<i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
<i>Open Vld</i>	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
<i>PS</i>	:	<i>Parti Socialiste</i>
<i>sp.a</i>	:	<i>socialistische partij anders</i>
<i>VB</i>	:	<i>Vlaams Belang</i>

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

<i>DOC 52 0000/000:</i>	<i>Parlementair document van de 52^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA:</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)</i>
<i>CRABV:</i>	<i>Beknopt Verslag (blauwe kaft)</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i> <i>(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)</i>
<i>PLEN:</i>	<i>Plenum</i>
<i>COM:</i>	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT:</i>	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

Abréviations dans la numérotation des publications:

<i>DOC 52 0000/000:</i>	<i>Document parlementaire de la 52^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA:</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>
<i>CRABV:</i>	<i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i> <i>(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)</i>
<i>PLEN:</i>	<i>Séance plénière</i>
<i>COM:</i>	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT:</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

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

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
e-mail : publications@laChambre.be

23. FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

INHOUDSOPGAVE

Organisatieafdelingen en programma's

- 01. Beleidsorganen van de Minister van Werk.....
 - 1. Beleid en missie.....
 - 21. Beheersorganen
 - 0. Leiding en beheer.....
- 40. Diensten van de Voozitter
 - Bestaansmiddelenprogramma
 - 1. Internationale samenwerking.....
 - 2. Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen.....
 - 3. Gezinsbeleid.....
 - 4. Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen.....
 - 5. Gelijke kansen tussen vrouwen en mannen.....
 - 6. Federale Belgische publieke bijdrage aan het Europees Sociaal Fonds
 - 7. Federale globale plannen
 - 8. Studies.....
 - 9. Steun aan onthaalcentra gespecialiseerd inzake de strijd tegen de mensenhandel
- 51. Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen
- 0. Bestaansmiddelenprogramma
- 1. Sociaal overleg en sociale bemiddeling
- 52. Algemene Directie Humanisering van de Arbeid..
- 0. Bestaansmiddelenprogramma
- 1. Controle, reglementering en aanmoediging van het welzijn op het werk.....
- 3. Ervaringsfonds.....
- 4. Hoge Raad voor bescherming en preventie op het werk
- 54. Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk
- 0. Bestaansmiddelenprogramma
- 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).....
- 56. Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt
- 0. Bestaansmiddelenprogramma
- 2. Werkloosheidsuitkeringen
- 3. Bruggensioenen
- 8. Financiële tegemoetkomingen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap
- 57. Algemene Directie toezicht op de sociale wetten .
- 0. Bestaansmiddelenprogramma
- 1. Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst.....
- 59. Algemene Directie individuele Arbeidsbetrekkingen
- 0. Bestaansmiddelenprogramma
- 1. Ondersteuningscel voor de werktijdhervredering

23. SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

TABLE DES MATIERES

Divisions organiques et programmes

- 01. Organes stratégiques du Ministre de l'Emploi
 - 0. Politique et stratégie
 - 21. Organes de gestion
 - 0. Direction et gestion.....
- 40. Services du Président
- 0. Programme de subsistance.....
- 1. Collaboration internationale.....
- 2. Diversité, interculturalité et égalité des chances
- 3. Politique de la famille.....
- 4. Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux
- 5. Egalité des chances entre femmes et hommes
- 6. Contribution fédérale publique belge au Fonds social européen
- 7. Plans globaux fédéraux
- 8. Etudes.....
- 9. Soutien à des centres d'accueil spécialisés en matière de lutte contre la traite des êtres humains
- 51. Direction Générale Relations collectives de travail.....
- 0. Programme de subsistance.....
- 1. Concertation et conciliation sociales.....
- 52. Direction Générale Humanisation du Travail
- 0. Programme de subsistance.....
- 1. Contrôle, réglementation et encouragement du bien-être au travail.....
- 3. Fonds de l'expérience professionnelle
- 4. Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail
- 54. Direction Générale Contrôle du Bien-être au Travail.....
- 0. Programme de subsistance.....
- 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).....
- 56. Direction Générale Emploi et Marché du Travail.....
- 0. Programme de subsistance.....
- 2. Allocations de chômage
- 3. Prévisions.....
- 8. Interventions financières en faveur des Régions et de la communauté allemande ..
- 57. Direction Générale Contrôle des lois sociales
- 0. Programme de subsistance.....
- 1. Service d'information et de recherche sociale ..
- 59. Direction générale relations individuelles du travail
- 0. Programme de subsistance.....
- 1. Cellule de soutien à la réorganisation du temps de travail

ORGANISATIEAFDELING 01 – Beleidsorganen van de Minister Van Werk**Toegewezen opdrachten****01. BEZOLDIGINGEN**

B.A.	23	01	01	11.00.01	(Bud DO PA AB)
-------------	----	----	----	----------	----------------

Benaming : Wedde en representatiekosten van de Minister
(in duizend euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	205	219	219	219		
b	205	219	219	219		

B.A.:	23	01	01	1100.02	(Bud DO PA AB)
--------------	----	----	----	---------	----------------

Benaming : Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de beleidsorganen
(in duizend euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	2553	3099	2769	2708		
b	2349	3099	2769	2708		

B.A.:	23	01	01	1100.06	(Bud DO PA AB)
--------------	----	----	----	---------	----------------

Benaming : Bezoldigingen en vergoedingen van de experts
(in duizend euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2012
c	342	504	444	444		
b	342	504	444	444		

01.WERKINGSKOSTEN

B.A.:	23	01	01	1211.04	(Bud DO PA AB)
--------------	----	----	----	---------	----------------

Benaming : Allerhande werkingskosten met betrekking tot de informatica

			(in duizend euro)			
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	25	10	9	9		
b	17	16	9	9		

B.A.:	23	01	01	1211.19	(Bud DO PA AB)
--------------	----	----	----	---------	----------------

Benaming : Werkingskosten van de Beleidscel, met uitzondering van de informatica-uitgaven

(in duizend euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	540	504	490	498		
b	442	587	490	498		

B.A.:	23	01	01	1212.19	(Bud DO PA AB)
--------------	----	----	----	---------	----------------

Benaming : Huurkosten van de Beleidscel

(in duizend euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			31	31		
b			31	31		

B.A.:	23	01	01	1221.48	(Bud DO PA AB)
--------------	----	----	----	---------	----------------

Benaming : Betalingen voor gedetacheerd personeel

(in duizend euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			375	375		
b			375	375		

B.A.:	23	01	01	7422.01	(Bud DO PA AB)
--------------	----	----	----	---------	----------------

Benaming : Patrimoniale uitgaven van de Beleidscel met uitzondering van de informatica-uitgaven

(in duizend euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	96	21	19	19		
b	56	36	19	19		

B.A.:	23	01	01	7422.04	(Bud DO PA AB)
--------------	----	----	----	---------	----------------

Benaming : Investeringsuitgaven van de Beleidscel inzake de informatica

(in duizend euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	94	31	19	19		
b	70	47	19	19		

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 Communicatietechnologie

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

Stafdienst Budget en Beheerscontrole

- voorbereiding en opvolging van de begroting ;
- nazicht en vereffening van de schuldvorderingen met betrekking tot het uitvoeren van werken en de levering van goederen en diensten alsook alle andere betalingen ;
- opstellen van de toekenningsbesluiten van toelagen en subsidies.

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 de statutairen en de 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 Communicatietechnologieën

- organisatie en coördinatie van de informatica in het departement ;
- studie van de mogelijkheden inzake geautomatiseerde informatieverwerking ;
- ontwikkeling en onderhoud van informatiesystemen.

1. LEIDING EN BEHEER

01. – PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31 augustus 2009

Niveau	
A	25
B	8
C	33
D	6
Totaal	72

Uitgaven		(in duizenden euro)			
Statuut	(PA BA.)	2008	2009	2010	2011
Statutair personeel	c (01 1100.03)	2457	2456	2400	2400
	b (01 1100.03)	2457	2456	2400	2400
Niet-statutair personeel	c (01.1100.04)	474	590	577	577
	b (01.1100.04)	474	590	577	577
Totalen	c	2931	3046	2977	2977
	b	2931	3046	2977	2977

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A.1100.03 -Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

B.A.1100.04 - 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.

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

- Afdeling van de administratieve en logistieke diensten
- Directie van de communicatie
- Afdeling van de internationale zaken
- Afdeling van de juridische studiën en de documentatie

ACTIVITEITEN VAN DE DIENSTEN VAN DE VOORZITTER

Afdeling van de administratieve en logistieke diensten

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

- beheer van het dossierverkeer tussen de administratie en de beleidsorganen van de minister ;
- uitwerking en toezicht op de interne regelgeving 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 ;
- algemene en specifieke ondersteuningsactiviteiten (secretariaat van het Directiecomité, coördinatie van het archiefbeheer van het departement, veiligheidsclassificatie en – machtigingen, burgerlijke verdedigingsplannen, dispatching van briefwisseling ...) ;
- administratieve coördinatie van de Diensten van de Voorzitter ;
- de logistieke ondersteuning van de administratie (beheer en onderhoud van de gebouwen, afsluiting van overeenkomsten voor levering van goederen en diensten, verlening van diverse diensten : drukkerij, transport, restaurant, vergaderlokalen ...) ;
- de vertaling van alle door de diensten van het departement gevraagde vertalingen en de simultane vertalingen van vergaderingen.

Directie van de communicatie

De Directie van de communicatie verricht de volgende activiteiten :

- coördinatie van de uitwerking en uitvoering van de communicatie van het departement ;
- interne en institutionele communicatie ;
- relaties met de media en vertegenwoordiging van het departement op het vlak van de informatie, de communicatie en de administratieve vereenvoudiging ;
- advies en bijstand aan de algemene directies inzake communicatie ;
- conceptie, realisatie en promotie van publicaties ;
- voorbereiding en coördinatie van de inhoud van de sites van de FOD.

40/1- AFDELING VAN DE INTERNATIONALE ZAKEN

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

De activiteiten van de afdeling worden vooral toegespitst 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 organiseert eveneens activiteiten in het kader van de Gemeenschappelijke Akkoorden en Verklaringen ondertekend met de Ministers van Arbeid of Sociale Zaken van Centraal en Oost-Europa, en Marokko.

- de uitwisseling van experts, 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.

40/2 –DIVERSITEIT, INTERCULTURALITEIT EN GELIJKHEID VAN KANSEN

De huidige Minister van Werk 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-discriminatieprincipe en de gelijkheid van kansen voor iedereen te realiseren. Tevens wordt gestreefd naar een daadwerkelijke interculturele dialoog, met als doel een eerlijkere, meer 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.

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.

De Directie van de administratieve geldboeten is belast met de toepassing van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op bepaalde sociale wetten. Het betreft hier de vervolging van werkgevers die inbreuk plegen op de arbeidswetgeving door middel van de oplegging van administratieve geldboeten.

De Directie van de juridische studiën heeft als opdracht de studie van alle wettelijke en reglementaire teksten van de rechtspraak en de rechtsleer. Daarvoor werd een specifieke documentaire cel ontwikkeld ten behoeve van het departement en van het publiek. Deze directie heeft zich in de praktijk toegelegd op de ondersteuning bij de uitwerking van vooral programmawetten en begrotingswetten van de beleidscel van de Minister en op de verschillende behoeften van de andere administraties op juridisch vlak, wanneer zij specifieke ondersteuning behoeven.

De Afdeling speelt ook een belangrijke ondersteunende rol in het internationaal recht. Zij is onder meer coördinator voor het Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa en werkt nauw samen met de Afdeling van de Internationale Zaken bij de voorbereiding van internationale vergaderingen van vooral de Raad van Europa. Tenslotte, is de afdeling een coördinerende en initiërende rol toebedeeld bij de omzetting en de interpretatie van het

Europees recht, vooral wat de non-discriminatie en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers betreft en bij de behandeling van betwistingen voor het Hof van Justitie van de Europese Unie.

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 (gemiddeld één nieuwe zaak per week), vertonen echter 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 WASO 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 losse advocaten tijdig uit te betalen en om het abonnementsgeld voor de departementsadvocaten aan te passen.

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 :

1. de documentaire ondersteuning van de Algemene Directies van het departement ;
2. het fungeren als wetenschappelijke bibliotheek en tegelijkertijd als openbare bibliotheek voor zowel een intern als extern publiek; dat laatste meestal bestaande uit onderzoekers en studenten.

Bij de eerste opdracht, het beheren van de externe documentatie voor de andere administraties van het departement, gaat het zowel om de aankoop van boeken als het beheer van ongeveer 701 papieren periodieken (tijdschriften, losbladige uitgaven, jaarboeken, nieuwsbrieven, ...) voor de diverse gespecialiseerde disciplines binnen het departement (juristen, ingenieurs arbeidsveiligheid, arbeidsgeneesheren, toxicologen, economen, sociologen en andere 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 Informatie- en Communicatietechnologieën, in het ter beschikking stellen van digitale externe documentatie, al dan niet via het netwerk 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). Voor deze opdracht was het echter in de loop van de jaren niet meer mogelijk een normale verhoging te bekomen van de budgetten. Anderzijds noopten de steeds stijgende prijzen er toe de beschikbare middelen bij voorrang, zo niet uitsluitend, in te zetten voor de documentaire ondersteuning van de Algemene Directies. Daardoor kunnen sinds 1998 spijtig genoeg zelfs niet meer de allernoodzakelijkste aankopen gebeuren om de nieuw verschenen titels aan te kopen in de domeinen waarvoor

de FOD bevoegd is. De bibliotheek kan in die omstandigheden niet meer behoorlijk functioneren als actuele en volwaardige wetenschappelijke en openbare bibliotheek inzake het arbeidsrecht. Een departementale werkgroep werkt momenteel een aantal voorstellen uit om op termijn het tij te doen keren. Deze voorstellen werden goedgekeurd door het Directiecomité en zullen via een stappenplan worden gerealiseerd in de loop van 2009 en 2010.

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.

0. BESTAANSMIDDELENPROGRAMMA 40/0.

B.A.	23	40	01	0310.01	(Beg OA AP BA)	
------	----	----	----	---------	----------------	--

Tekst : Betaling van de bedragen verschuldigd aan de controleorganen van de Staat bij en voor rekening van de instellingen van openbaar nut.

(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	84	84	84	84	84	84
b	59	84	84	84	84	84

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.

01-PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31 augustus 2009

Niveau	
A	36
B	5
C	25
D	186
Totaal	252

Uitgaven		(in duizenden euro)			
Statuut	(PA BA.)	2008	2009	2010	2011
Statutair personeel	c (01.1100.03)	3847	4054	3961	3507
	b (01.1100.03)	3795	4054	3961	3507
Niet-statutair personeel	c (01.1100.04)	4299	4713	4539	4539
	b (01.1100.04)	4275	4713	4539	4539
Totalen	c	8146	8767	8500	8046
	b	8070	8767	8500	8046

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1100.03 -Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

B.A. 1100.04 -Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

B.A.	23	40	01	1140.05	(Beg OA AP BA)	
Tekst : Allerhande uitgaven voor sociaal dienstbetoon.						
(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	123	126	126	126	126	126
b	123	126	126	126	126	126

Verklarende nota :

Wettelijke basissen :

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

- K.B. 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.

DETAIL

Niet-terugvorderbare individuele tegemoetkomingen.(met inbegrip van het Sinterklaasgeschenk voor de kinderen van het personeel en de maaltijden voor de buitendiensten)	59.000
Tegemoetkomingen ten bate van de sportieve, culturele en andere groeperingen.....	11.500
Tegemoetkomingen ten bate van de restaurants, refters,mess, enz.: algemene kosten en het vernieuwen of de aankoop van breekbaar materiaal : glazen, kopjes, borden, enz, en sociale acties	7.000
Tegemoetkomingen ten bate van de geneeskundige kabinetten (verbandtrommels, honoraria ,enz).....	3.500
Tegemoetkomingen ten bate van het kinderdagverblijf.....	4.500
Hospitalisatieverzekering	40.500
Totaal.....	126.000

Wettelijke Basissen :

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

-K.B. van de 25 februari 1954 houdende organisatie en werking van de sociale dienst bij de diensten van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg.

02. – WERKINGSKOSTEN(in duizenden euro)

B.A.	Aard	2008	2009	2010	2011	2012	2013
02.1211.01 c	Werkingskosten	3613	3687	2624	2624	2624	2624
02.1211.01 b	Werkingskosten	3707	3687	2624	2624	2624	2624
02.1211.04 c	Informatica	2788	2703	2688	2688	2688	2688
02.1211.04 b	Informatica	2255	2903	2688	2688	2688	2688
02.1211.07 c	Inrichting	20	27	21	21	21	21
02.1211.07 b	Inrichting	15	21	21	21	21	21
02.1221.20 c	Lopende lev.	377	386	1042	1042	1042	1042
02.1221.20 b	Lopende lev	377	392	1042	1042	1042	1042
02.7410.01 c	Uitrust.roll.mat.	-		pm	pm	pm	pm
02.7410.01 b	Uitrust.roll.mat	-		pm	pm	pm	pm
02.7422.01 c	Uitrusting	93	104	102	102	102	102
02.7422.01 b	Uitrusting	87	104	102	102	102	102
02.7422.04 c	Uitrust.informatica	513	597	891	891	891	891
02.7422.04 b	Uitrust.informatica	663	597	891	891	891	891
02.7422.15 c	Energiebesp.inv.	-	4	4	4	4	4
02.7422.15 b	Energiebesp.inves	-	4	4	4	4	4
02.7422.16 c	Inv.duurz.ontwikk.	250	-				
02.7422.16 b	Inv.duurz.ontwikk.	-	250				
Algemene totalen		c	7654	7508	7372	7372	7372
		b	7104	7958	7372	7372	7372

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.01 - Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

B.A. 1211.04 - Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica;

B.A. 1211.07 - Uitgaven voor uitzonderlijke aankopen van niet-duurzame goederen en van diensten;

B.A. 1121.20- Lopende leveringen aan de Regie der gebouwen voor eerste inrichtingskosten en andere lopende leveringen;

B.A. 7410.01 - Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel

B.A. 7422.01 - Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

B.A. 7422.04 - Investeringsuitgaven inzake de informatica;

B.A. 7422.14 - Energiebesparende investeringen.

B.A. 7422.16 - Investerings duurzame ontwikkeling

B.A.:	23	40	02	2140.01	(Bud DO PA AB)
--------------	----	----	----	---------	----------------

Benaming : Intresten op handelsschulden

	(in duizend euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			pm			
b			pm			

Verklarende nota :
Pro memorie

03- ANDERE BESTAANSUITGAVE

B.A. :	23	40	03	3441.01	(Beg OA AP BA)
---------------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : 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)

	(in duizenden euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	1		pm			
b	1		pm			

Verklarende nota :
Pro memorie

04- COMMUNICATIE

B.A. :	23	40	04	1211.01	(Beg OA AP BA)
---------------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : Werkingskosten met betrekking tot het communicatiebeleid

	(in duizenden euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			325	325	325	325
b			325	325	325	325

Verklarende nota :
Zie globale verantwoording :
B.A. 1211.01 : Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

06- STUDIES

B.A. :	23	40	06	1211.33	(Beg OA AP BA)
---------------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : 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 duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	39	200	86	86	86	86
b	58	239	86	86	86	86

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 efficiënte hulpmiddelen te vormen voor het nemen van beslissingen. Daarom moet een beroep kunnen worden gedaan op de medewerking van universitaire centra, private centra of zelfstandige specialisten.

ACTIVITEITENPROGRAMMA 40/1·

INTERNATIONALE SAMENWERKING

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE REALISEREN :

cfr. de hiernavolgende basisallocaties.

B.A. :	23	40	10	1211.22	(Beg OA AP BA)	
--------	----	----	----	---------	----------------	--

Tekst : Bilaterale sociale samenwerking.

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	358	367	329	329	329	329
b	353	367	329	329	329	329

Verklarende nota :

Aan de basis van de kredieten bestemd voor de bilaterale sociale samenwerking liggen onder meer de gemeenschappelijke Akkoorden en Verklaringen getekend door de Minister van Werkgelegenheid en de Minister van Arbeid of de Minister van Sociale Zaken 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 werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg;
- een samenwerking met het oog op een beter beheer van de migratiestromen;
- de deelname aan de programma's van de Internationale arbeidsorganisatie, de Raad van Europa of andere internationale organisaties, die de bilaterale samenwerking ondersteunen of haar een meerwaarde geven.

Vooruitzichten voor 2010:

- De organisatie van seminaries 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 Marokko. De klemtoon zal worden gelegd op de bevatting 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.

B.A. : 23 40 10 3560.20 (Beg OA AP BA)

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

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	-	50	50	50	50	50
b	-	50	50	50	50	50

Verklarende nota :

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

ACTIVITEITENPROGRAMMA 40/2·

DIVERSITEIT, INTERCULTURALITEIT EN GELIJKHEID VAN KANSEN

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE REALISEREN :

cfr. de hiernavolgende basisallocaties.

B.A. : 23 40 20 1211.01 (Beg OA AP BA)

Tekst : Erelonen advocaten in het kader van het gelijkekansenbeleid

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	-	170	30	30	30	30
b	-	50	30	30	30	30

Verklarende nota :

B.A. : 23 40 20 1211.33 (Beg OA AP BA)

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

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	300	60	150	150		
b	300	60	150	150		

Verklarende nota :

Voor wat de zittingen in het kader van de diversiteit betreffen, wordt de processus op te starten in december 2008, voortgezet in 2010.

B.A. :	23	40	20	3300.11	(Beg OA AP BA)	
---------------	----	----	----	---------	----------------	--

Tekst : Toelagen aan privé-organisaties in het kader van de diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen.

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	588	240	650	150	-	-
b	-	828	650	150	-	-

Verklarende nota :

Voor wat de zittingen in het kader van de diversiteit betreffen, wordt de processus op te starten in 2008, verder gezet in 2010.

B.A. :	23	40	20	4140.11	(Beg OA AP BA)	
---------------	----	----	----	---------	----------------	--

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

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	512	-	3000	3000		
b	-	512	3000	3000	-	-

Verklarende nota :

B.A. :	23	40	20	4140.12	(Beg OA AP BA)	
---------------	----	----	----	---------	----------------	--

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

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	300	68	2720	2720	2720	2720
b	-	368	2720	2720	2720	2720

Verklarende nota :

Het krediet van 2.780.000 euro ter beschikking gesteld door de federale overheid en dat aangevuld wordt door de gefedereerde entiteiten, zal het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding toelaten een studie "testing" te maken. Deze studie heeft tot doel om via geaggregeerde testen in het domein van de tewerkstelling de mate van discriminatie (geslacht, handicap, afkomst en leeftijd) te meten.

B.A. :	23	40	20	4140.13	(Beg OA AP BA)	
---------------	----	----	----	---------	----------------	--

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

(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	-	120	120	120	120	120
b	-	120	120	120	120	120

Verklarende nota :

Om het project "monitoring" waarvoor in het aanpassingsblad 2008 het startsein werd gegeven, verder te ontwikkelen, wordt een krediet ingeschreven van 120.000 euro.

ACTIVITEITENPROGRAMMA 40/3

GEZINSBELEID

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE REALISEREN :

cfr. de hiernavolgende basisallocatie.

B.A. :	23	40	30	1211.01	(Beg OA AP BA)	
---------------	----	----	----	---------	----------------	--

Tekst : Werkingskosten met betrekking tot het gezinsbeleid
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	200	-	-	-	-	-
b	-	200	-	-	-	-

Verklarende nota :

B.A. :	23	40	30	33.00.01	(Beg OA AP BA)	
---------------	----	----	----	----------	----------------	--

Tekst : Toelagen in het kader van het gezinsbeleid.
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	92	-	-	-	-	-
b	-	92	-	-	-	-

Verklarende nota :

ACTIVITEITENPROGRAMMA 40/4

AFDELING VAN DE JURIDISCHE STUDIEN, DE DOCUMENTATIE EN DE GESCHILLEN

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE REALISEREN :

Cfr. de hiernavolgende basisallocaties.

40. – BESTAANSMIDDELEN

PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31 augustus 2009

Niveau	
A	32
B	-
C	8
D	9
Totaal	49

Uitgaven

(in duizenden euro)

Statuut	(PA BA.)	2008	2009	2010	2011
Statutair personeel	c (40 11.00.03)	1665	1728	1688	1688
	b (40 11.00.03)	1665	1728	1688	1688
Niet-statutair personeel	c (40.11.00.04)	460	506	494	494
	b (40.11.00.04)	460	506	494	494
Totalen	c	2125	2234	2182	2182
	b	2125	2234	2182	2182

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 11.00.03 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

B.A. 11.00.04 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

WERKINGSKOSTEN(in duizenden euro)

B.A. :	23	40	40	1211.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2012
c	480	333	331	331	331	331
b	408	333	331	331	331	331

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.01 - Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

41-BIBLIOTHEEK.

B.A. :	23	40	41	1211.01	(Beg OA AP BA)	
--------	----	----	----	---------	----------------	--

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

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	336	343	507	507	507	507
b	352	343	507	507	507	507

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.01 - Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

42 – JURIDISCHE PROCEDURES.

B.A. :	23	40	42	3441.41	(Beg OA AP BA)	
--------	----	----	----	---------	----------------	--

Tekst : Schadevergoedingen aan derden voortvloeiend uit de verantwoordelijkheid van de Staat.

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	106	2232	pm			
b	5	2232	pm			

Verklarende nota :

Pro memorie

43 – ELECTRONISCH PV

B.A. :	23	40	43	1211.04	(Beg OA AP BA)	
--------	----	----	----	---------	----------------	--

Tekst : Allerhande werkingskosten met betrekking tot de informatica..

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c		927	500		-	-

b	727	500	-	-
---	-----	-----	---	---

Verklarende nota :

In het kader van het actieplan werd voorgesteld te werken aan de gefaseerde ontwikkeling van het E-PV. Het gestandaardiseerd en geïnformatiseerd PV, zal op korte termijn toelaten dat zowel door de verschillende administraties als door de arbeidsauditoraten heel vlug zal kunnen worden beschikt over adequate informatie, wat de verdedigingsrechten en de behandeling inzake de follow-up van de PV's, zal optimaliseren.

B.A. :	23	40	43	7422.04	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : Investeringsuitgaven inzake de informatica.

(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c		73			-	-
b		73			-	-

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording

ACTIVITEITENPROGRAMMA 40/5.

GELIJKE KANSEN TUSSEN VROUWEN EN MANNEN

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN :

cfr. de hiernavolgende basisallocatie.

B.A. :	23	40	50	4140.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	4532	4720	4697	4683	4697	4697
b	4532	4720	4697	4683	4697	4697

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 werden 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.

Een krediet van 77.000 euro is inbegrepen in de dotatie voor projecten in het kader van de diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen.

ACTIVITEITENPROGRAMMA 40/6

FEDERALE BELGISCHE PUBLIEKE BIJDRAGE AAN HET EUROPEES SOCIAAL FONDS

NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN :

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN:

Cfr. de hiernavolgende basisallocaties.

61 - PERSONEELSUITGAVEN

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31 augustus 2009

Niveau	
A	1
B	
C	
D	
Totaal	1

Uitgaven		(in duizenden euro)			
Statuut	(PA BA.)	2008	2009	2010	2011
	(61.1100.04) c	95	137	135	135
Niet-statutair personeel	(61.1100.04)b	95	137	135	135

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 11.00.04 -Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

63. Federale bijdrage “operationeel programma 2000-2006”.

B.A. :	23	40	63	1211.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : Werkingskosten in het kader van de federale bijdrage “operationeel programma 2000-2006”.

	(in duizenden euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
fb			pm	-	-	-
fc			pm			

Verklarende nota :

pro memorie

B.A. :	23	40	63	3300.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : Toelagen aan VZW's in het kader van het federale bijdrage" operationeel programma 2000-2006".

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
fb	556	447	1280	-	-	-
fc						

Verklarende nota :

B.A. :	23	40	63	4523.03	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : Toelagen aan universiteiten in het kader van de federale bijdrage "operationeel programma 2000-2006".

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
fb			pm	-	-	-
fc			pm			

Verklarende nota :
pro memorie

64. Federale bijdrage "operationeel programma 2007-2013".

B.A. :	23	40	64	1211.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
fb			608	-	-	-
fc			1216			

Verklarende nota :
pro memorie

B.A. :	23	40	64	3300.04	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

	(in duizenden euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
fb			pm	-	-	-
fc			pm			

Verklarende nota :
pro memori

B.A. :	23	40	64	4523.04	(Beg OA AP BA)	
--------	----	----	----	---------	----------------	--

Tekst : Toelagen aan universiteiten in het kader van de federale bijdrage "operationeel programma 2000-2006".

	(in duizenden euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
fb			pm	-	-	-
fc			pm			

Verklarende nota :
pro memorie

ACTIVITEITENPROGRAMMA 40/7

FEDERALE GLOBALE PLANNEN

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN
Cfr. de hiernavolgende basisallocatie.

Uitgaven		(in duizenden euro)			
Statuut	(PA BA.)	2008	2009	2010	2011
Niet-statutair personeel	(71 1100. 04)c	889	984		
	(71 1100.04) b	889	984		

Verklarende nota :
Voor het begrotingsjaar 2010 wordt een krediet voorzien in een interdepartementale provisie.

ACTIVITEITENPROGRAMMA 40/8 -STUDIES

AANGEWENDE MIDDELEN OP DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE
REALISEREN
Cfr. de hiernavolgende basisallocatie

B.A. :	23	40	80	3300.32	(Beg OA AP BA)	
--------	----	----	----	---------	----------------	--

Tekst : Niet nader bepaalde toelagen ter aanmoediging in het raam van de activiteiten van het departement
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			pm			
b			pm			

Verklarende nota :
Pro memorie

ACTIVITEITENPROGRAMMA 40/9

STEUN AAN ONTHAALCENTRA GESPECIALISEERD INZAKE DE STRIJD TEGEN DE MENSENHANDEL

NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN :

Cf. de hiernavolgende basisallocaties

93. SUBSIDIES

B.A. :	23	40	93	3300.33	(Beg OA AP BA)	
--------	----	----	----	---------	----------------	--

Tekst : Subsidie toegekend aan het onthaalcentrum Surya
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	153	156	154	154	154	154
b	153	156	154	154	154	154

Verklarende nota :

B.A. :	23	40	93	3300.34	(Beg OA AP BA)	
--------	----	----	----	---------	----------------	--

Tekst : Subsidie toegekend aan het onthaalcentrum Pag Asa
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	153	156	154	154	154	154
b	150	156	154	154	154	154

Verklarende nota :

B.A. :	23	40	93	3300.35	(Beg OA AP BA)	
--------	----	----	----	---------	----------------	--

Tekst : Subsidie toegekend aan het onthaalcentrum Payoke
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	153	156	154	154	154	154
b	190	156	154	154	154	154

Verklarende nota :

ORGANISATIEAFDELING 51: ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN**TOEGEWEZEN OPDRACHTEN:**

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

- de organisatie en het stimuleren van het sociaal overleg ;
- het voorkomen van en het regelen van sociale conflicten;
- de oprichting, samenstelling en het doen functioneren van de paritaire organen, het verzorgen van het voorzitterschap en van het secretariaat, opstellen van processen-verbaal ($\pm$ 170 organen, meer dan 3000 leden, 1500 à 2000 vergaderingen waarvan 500 à 1000 met simultaanvertaling, meer dan 50.000 uitnodigingen);
- de controle, de registratie en het bijhouden van collectieve arbeidsovereenkomsten (meer dan 5000 per jaar); de algemeen verbindend verklaring van $\pm$ 1000 CAO's per jaar via koninklijk besluit;
- de controle, registratie, goedkeuring en administratieve opvolging van de toetredingsakten opgesteld in het raam van de regelgeving van de niet-recurrente resultaatsgebonden verloning (2348 in 2008, een veelvoud wordt verwacht vanaf 2009);
- de controle, de registratie en de administratieve opvolging van de nieuwe regeringsmaatregelen ter bestrijding van de crisis, te weten de tijdelijke crisis arbeidstijdverkortings, de individuele vermindering van de arbeidsprestaties en de gehele op gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomsten voor bedienden,
- de analyse van en de communicatie over de resultaten van dit overleg ;
- het behandelen van verzoeken tot afwijking op de regelgeving inzake het conventioneel brugpensioen en van de dossiers inzake aanvragen van erkenning als onderneming in herstructurering;
- de registratie van de verslagen van de $\pm$ 170 Fondsen van Bestaanszekerheid, van de verslagen inzake inspanningen voor risicogroepen en van andere vormingsinspanningen evenals de analyse ervan;
- de uitbouw van een kenniscentrum inzake diverse aspecten van het sociaal overleg.

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

1. 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-periode 2007-2008, gehalveerd tot één jaar. Dit gebeurde door interne organisatieprocessen kritisch te evalueren en bij te sturen zonder dat bijkomend personeel hoefde ingezet te worden. Het engagement is om de voormelde doorlooptijd verder te comprimeren zodat deze termijn zo dicht mogelijk bij zes maanden komt. Deze nieuwe doelstelling zal bereikt worden door continue evaluatie van de organisatieprocessen, afspraken met de sociale partners, betere afspraken met het Belgisch Staatsblad.

De controle van de interne wettigheid van algemeen verbindend te verklaren CAO's wordt ingewikkelder naar aanleiding van de problematiek van de non-discriminatie (bv. inzake leeftijd).

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.

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

2. De bezetting van het secretariaat van de 170 paritaire comités en subcomités beantwoordt reeds jarenlang niet meer aan de wettelijke voorschriften (twee secretarissen per PC). De personeelsbezetting maakt het zelfs onmogelijk om aan elk paritair comité of subcomité een 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 proces-verbalen, enz.). Daarom moet het personeelseffectief worden uitgebreid en minstens op peil worden gehouden. Vanaf 2008 tot 2013 moet bijna jaarlijks voorzien worden in meerdere nieuwe aanwervingen om de vertrekkende baby-boom-generatie te vervangen. In die periode gaat meer dan 50 % van de secretarissen van de paritaire comités inderdaad met pensioen.

3. De Directie die de oprichting en de samenstelling van de Paritaire Comités verzorgt, heeft een zeer belangrijke verantwoordelijkheid. 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. Momenteel wordt een analyse gemaakt en worden voorstellen uitgewerkt inzake de procedure tot vaststelling van het bevoegde Paritair Comité. De opzet is sneller meer rechtszekerheid aan de ondernemingen te geven en tegelijk de verhouding tussen de RSZ en de FOD ter zake uit te klaren. Gelet op de juridische en administratieve complexiteit van deze materie en de weerslag ervan op de werking van de ondernemingen is het uittekenen van een nieuwe administratieve procedure nog aan de gang. Hierover zal ook overleg worden gepleegd met de sociale partners in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

4. De databank lonen en arbeidstijd zal voor eind 2009 operationeel zijn. De onmiddellijke doelstelling is dat voor zo veel mogelijk sectoren een informaticasysteem wordt uitgewerkt door externe informatici. Eens dit model operationeel, zal de Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen op korte termijn de gegevens aan loon en arbeidstijdgegevens van de overige paritaire comités moeten inbrengen en de informaticatoepassing ervan verzorgen. Het is onvermijdelijk dat éénmaal de databank volledig operationeel zal zijn, er bijkomende behoeften zullen ontstaan, niet alleen aan degelijk en krachtig informaticamateriaal (PC's, enz), maar ook en vooral aan bijkomende medewerkers. Deze laatsten zullen opdrachten moeten uitvoeren inzake het inbrengen van de gegevens, het adviseren over lonen en arbeidstijd aan externen en het analyseren van deze gegevens. Om te voorkomen dat dit politiek belangrijke project zoals meermaals in het verleden, na de ontwerpfase zou sneuvelen in de operationele fase, wordt voorzien in de aanwerving van 3 niveaus A onder, 1 ICT-expert en 2 niveaus B.

5. De economische relevante kerntaak om permanent een performant korps van ervaren sociaal bemiddelaars te hebben dat in staat is om de sociale vrede te stimuleren in

ondernemingen en sectoren, vereist dat in 2009 de vervangingsprocedure wordt ingezet voor wellicht zes vertrekkers in 2009 en 2010 (op een totaal van 20 actieve bemiddelaars betekent dit 30 %).

6. Sinds 1 januari 2008 is de Algemene Directie ook bevoegd geworden voor de zogenaamde plannen tot toekenning van niet-recurrent-resultaatsgebonden voordelen. Deze plannen kunnen in de ondernemingen ingevoerd worden via een gewone ondernemings-CAO of een zogenaamde 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 binnen de maand na verloop van de voormelde twee maanden. Deze goedkeuring behelst een vormelijke en marginale controle. Een speciaal informatica-programma werd opgesteld. Voor deze nieuwe bijkomende opdracht werd een kaderuitbreiding van de Algemene Directie verkregen. De eerste toetredingsakten werden in de loop van de maand maart 2008 naar de bevoegde paritaire comités gestuurd.

Deze opdracht verhoogt met ruim een derde de werklast van de met deze taak belaste directie binnen de algemene directie. De traagheid van de wervingsprocedure brengt bovendien mee dat na één jaar het door de regering toegezegd personeel nog steeds niet gerecruteerd werd.

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.

01 -PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31 augustus 2009

Niveau	
A	54
B	32
C	21
D	16
Totaal	123

Statuut	(PA BA.)	2008	2009	2010	2011
Statutair personeel	c (01 1100.03)	5582	6565	6414	6414
	b (01 1100.03)	5582	6565	6414	6414
Niet-statutair personeel	c (01.1100.04)	850	1163	1296	1296
	b (01.1100.04)	850	1163	1296	1296
Totalen	c	6432	7728	7710	7710
	b	6432	7728	7710	7710

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1100.03 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

B.A. 1100.04 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

02 WERKINGSKOSTEN (in duizenden euro)

B.A. :	23	51	02	1211.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	147	168	179	159	179	179
b	137	168	179	159	179	179

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.01 - Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

B.A. :	23	51	02	1211.99	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : Bestendige uitgaven met betrekking tot de forfaitaire vergoedingen.

(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			7	7	7	7
b			7	7	7	7

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.99 - Bestendige uitgaven met betrekking tot de forfaitaire vergoedingen

B.A. :	23	51	02	1212.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van de gebouwen.

(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			30	30	30	30
b			30	30	30	30

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1212.01 - Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van de gebouwen

B.A. :	23	51	02	7410.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel.
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			pm	pm	pm	pm
			pm	pm	pm	pm

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 7410.01 – Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel.

ACTIVITEITENPROGRAMMA 51/1

1. SOCIAAL OVERLEG EN SOCIALE BEMIDDELING

NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN :

De nagestreefde doelstellingen van de Dienst, 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:

1. het voorkomen en bijleggen van sociale conflicten ;
2. het beheer van het stelsel van collectief overleg ;
3. het verlenen van individuele afwijkingen aan algemeen verbindende voorschriften ;
4. medewerking verlenen aan de uitwerking van het collectief overleg in het kader van de internationale rechtsorde ;
5. intern beheer en interne logistiek.

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

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE REALISEREN :

cfr. de hiernavolgende basisallocatie.

B.A. :	23	51	10	4140.02	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst: Subsidie aan de Nationale Arbeidsraad.

(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	3082	3263	3330	3351	3353	3355
b	3082	3263	3330	3351	3353	3355

Verklarende nota :

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

A. DEPENSES DE PERSONNEL**A. PERSONEELSUITGAVEN****2010**

<u>Effectif</u>	<u>Evaluation des coûts</u>
<u>Bezetting</u>	<u>Kostenraming</u>

CADRE ORGANIQUE 43**ORGANIEK KADER**

Rémunérations (SEC-code 11.11)
Traitements

1.744.915Bezoldigingen (ESR-code 11.11)

Autres éléments de la rémunération
(SEC-code 11.12)

309.173

Overige bezoldigingselementen (ESR-
code 11.12)

Allocations de compétences

24.678

Competentietoelagen

Allocations de foyer ou de résidence

7.049

Haard- of standplaatstoelagen

Indemnité vélo

140

Fietsvergoeding

All.traduction simultanée

110

Vergoeding simultaanvertaling

Pécules de vacances

118.771

Vakantiegelden

Allocations de fin d'année

71.345

Eindejaarstoelagen

Cotisation Fonds prime syndicale

2.103

Bijdrage Fonds vakbondspremie

Intervention abonn. Transport en

47.533

Tegemoetkoming abonn.openbaar

commun

vervoer

(SEC-code 11.40)

(ESR-code 11.40)

Intervention chèques repas

37.444

Tegemoetkoming kosten maaltijdcheque

Cotisations sociales (SEC-code 11.20)727.144Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)

Cotisations patronales O.N.S.S.

243.062

Patronale R.S.Z.-bijdragen

Cotisation pension C.N.T. (art. 12, loi
28.4.'58)

468.065

Pensioenbijdrage N.A. (art. 12, w
28.4.'58)

Assurance accidents du travail

16.017

Verzekering arbeidsongevallen

Allocations directes (SEC-code 11.31)23.216Directe toelagen (ESR-code 11.31)

Allocations familiales

23.216

Kinderbijslagen

PERSONNEL OUVRIER 2**WERKLIEDENPERSONEEL**Rémunérations (SEC-code 11.11)54.534Bezoldigingen (ESR-code 11.11)

Autres éléments de la rémunération
(SEC-code 11.12)

12.802

Overige bezoldigingselementen (ESR-
code 11.12)

Allocations de foyer ou de résidence

1.605

Haard- of standplaatstoelagen

Pécules de vacances

3.264

Vakantiegelden

Allocations fin d'année

2.808

Eindejaarstoelagen

Cotisations Fonds prime syndicale

96

Bijdrage Fonds vakbondspremie

Intervention abonn.transport en commun

3.239

Tegemoetkoming abonn.openbaar
vervoer

SEC-code 11.40
Intervention chèques repas

1.790

(ESR-code 11.40)
Tegemoetkoming maaltijdcheques

Cotisations sociales (SEC-code 11.20)

18.716

Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)

Cotisation patronales O.N.S.S.

17.695

Patronale R.S.Z.-bijdragen

Assurance accidents du travail

1.021

Verzekering arbeidsongevallen

B. DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

2010

399.500

Service social I (SEC-code 1140)	25.000
Locaux II. (SEC-code 1211)	70.700
Dépenses de fonctionnement III. diverses (SEC-code 1211)	168.630
Dépenses relatives au personnel IV. (SEC-code 1211)	6.000
Indemnités aux tiers V. (SEC-code 1211)	29.170
Dépenses diverses VI. (SEC-code 1211)	40.000
Achat de valeurs patrimoniales VII (SEC-code 7422) (SEC-code 7410)	60.000

C. IMMEUBLE

2010

40.000

Travaux de rénovation (SEC-code 74.9)	40.000
--	--------

B. WERKINGSUITGAVEN

I. Sociale dienst (ESR-code 1140)
II. Lokalen (ESR-code 1211)
III. Allerhande werkingsuitgaven (ESR-code 1211)
IV. Uitgaven m.b.t. personeel (ESR-code 1211)
V. Vergoedingen aan derden (ESR-code 1211)
VI. Allerhande uitgaven (ESR-code 1211))
VII Aankoop patrimoniale waarden (ESR-code 7422) (ESR-code 7410)

C. ONROEREND GOED

Renovatiwerken (ESR-code 74.9)

ORGANISATIEAFDELING 52 : ALGEMENE DIRECTIE HUMANISERING VAN DE ARBEID

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 Focal Point, 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, informatie en focal point).

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 beslagen zijn als op het gebied van het secretariaat. Zij staat in het bijzonder in voor het secretariaat van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. Dit in uitvoering van hoofdstuk VII van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, die heeft voorzien in de oprichting van een Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. De Hoge Raad heeft als taak op eigen initiatief of op aanvraag advies te verstrekken omtrent welzijnsmateries.

Zij behandelt verder onder meer de erkenningsaanvragen van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, van de laboratoria voor toxicologie, van asbestverwijderaars, 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 Hoge Raad voor Brandveiligheid, de Accreditatieraad, het Belgisch instituut voor Normalisatie en het Fonds voor Arbeidsongevallen.

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, het Ervaringsfonds en de directie Gedragscommunicatie.

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 en de organisatie van een jaarlijkse ceremonie voor het eerbetoon aan de arbeid. 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.

Het Ervaringsfonds, in 2001 opgericht als een Fonds voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden en in 2004 geactiveerd, ondersteunt privébedrijven die verbetering van arbeidsorganisatie en –voorwaarden voor hun oudere werknemers (45+) willen doorvoeren zodat ze in goede arbeidsomstandigheden langer aan het werk kunnen blijven. Een financiële ondersteuning kan toegekend worden aan goedgekeurde projecten van bedrijven die de arbeidssituatie van 45-plussers verbeteren. In 2006 werd de reglementaire basis van het Ervaringsfonds uitgebreid door het uitvoeringsbesluit van 1 juli 2006. Ook sectoren (fondsen voor bestaanszekerheid en paritaire vormingscentra in de vorm van vzw) kunnen door het Ervaringsfonds ondersteund worden in hun sensibiliserende rol en in hun ondersteunende rol onder andere door instrumenten te ontwikkelen en/of promotie van verbeteringsacties (inclusief) werkbaarheidsmetingen voor oudere werknemers. In 2010 zal vooral de nadruk liggen op de samenwerking met de bouwsector.

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 en andere tools ontwikkeld en ter beschikking gesteld. Deze afdeling beheert ook de ESF-projecten waarvan ze promotor is.

In de secties metaal, hout en in het labo elektriciteit van de directie Modelwerkplaatsen voor veilig werken 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 V.D.A.B., de Vlaamse Gemeenschap en wellicht binnenkort met de Forem en de Franstalige gemeenschap. Deze samenwerking zorgt voor een multiplicator effect 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 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. Tenslotte is zij samen met de Afdeling Promotie ook belast met de administratieve en inhoudelijke ondersteuning van het Belgisch Focal point van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid te Bilbao dat onder het beheer staat van de Focal Point Manager die momenteel een lid is van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk.

Anderzijds is er de Directie onderzoek. Zij behelst 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. Dit gebeurt samen met de Afdeling Promotie.

Context en aandachtspunten voor 2010

Slechte arbeidsomstandigheden brengen kosten mee voor de ondernemingen en de sociale zekerheid omwille van het absentisme; goede arbeidsomstandigheden dragen daarentegen 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. België heeft zich immers ingeschreven in de Europese doelstelling voor de vermindering met 25 % van de arbeidsongevallen in de Europese Unie (Europese strategie voor gezondheid en veiligheid op het werk 2007-2013) geconcretiseerd in de Nationale Strategie voor welzijn op het werk van de Minister van Werk. De evolutie naar een meer sectorgerichte aanpak wordt verder gezet. De sectoren bouw, gezondheidszorg en schoonmaak die in de nationale strategie als bijzonder risicovol beschouwd worden zullen voorrang krijgen.

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.

Op het niveau van de sector zal het opmaken van preventiecharters of- convenanten bevorderd worden bij de sociale partners van die sector.

De samenwerking met het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten wordt geoptimaliseerd zoals eveneens voorzien in de Nationale Strategie. Informatieverschaffing over reglementering maar ook over het nut van een globale, geïntegreerde aanpak gesteund op risicoanalyse gefocust op veilig werken bij onderhoudswerkzaamheden (thema voor 2010 en 2011 van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk) 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 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. 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 verlangd 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 vastgelegd in de Nationale Strategie nml jonge werknemers, werknemers met een precare job of met een uitzonderlijke blootstelling en oudere werknemers.

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

In 2010, 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 tot een kenniscentrum over welzijn op het werk. De verzameling en ter beschikking stelling van good practices gesteund op risicoanalyse, participatie en multidisciplinariteit is er een element van.

De Algemene Directie zal in 2010 via haar Afdeling Promotie verder promotor zijn van twee projecten in het kader van het Europees Sociaal Fonds : preventie van psychosociale belasting en preventie van musculoskeletale aandoeningen

Het doel van deze projecten is de verbetering van de arbeidsomstandigheden zodat werknemers langer kunnen en willen actief blijven in het beroepsleven, namelijk de verhoging van de inzetbaarheid en van de kwaliteit van de arbeid door het bestrijden enerzijds van musculoskeletale aandoeningen en anderzijds van psychosociale aandoeningen op het werk.

Meer algemeen situeren deze acties zich in het kader van de bestrijding van arbeidsongevallen en beroepsziekten. De strijd tegen de discriminatie van mannen en vrouwen blijft een rode draad in het beleid.

De projecten zullen uitgebouwd worden rond toegepast actie-onderzoek dat moet uitmonden in op het terrein bruikbare tools voor preventieadviseurs, werkgevers, de HR-verantwoordelijken en de hiërarchische lijn.

Via synergieën en samenwerking zullen de kennis en ervaring die resulteren uit de projecten van de vorige programmering (2000-2006) verduurzaamd worden : het betreft hier voornamelijk de know how in verband met risicoanalysemethodes en

risicopreventiestrategieën , de twee concepten uit de Welzijnswet (1996) waarop alle actie gebaseerd is.

Om het sociaal onderzoek in voormelde materies te stimuleren, is er in het begrotingsprogramma een krediet ingeschreven ter financiering van de projecten die worden ingediend door de representatieve werknemersorganisaties bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze projecten hebben betrekking op het sociaal onderzoek en de vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingen.

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), meestal 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. Ze kunnen eveneens de theoretische onderbouwing leveren voor de informatie- en sensibiliseringsacties. Het onderzoek dient vooreerst ter ondersteuning, de voorbereiding of de evaluatie van de bestaande wetgeving en promotie-acties. 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. Het onderzoek naar indicatoren en verbeteringspistes voor de werking (ondermeer de verslaggeving) en financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, aangevat in 2009, wordt voortgezet. Deze Directie zal ook nauw samenwerken met de Directie Ervaringsfonds in het kader van de verwerking van data, door Ervaringsprojecten verworven.

Verder worden in deze organisatieafdeling eveneens kredieten opgenomen met betrekking tot de "De nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012". Het is de Belgische aanpassing van de communautaire strategie op punt gezet door de Europese commissie. De hoofddoelstelling wordt hierin overgenomen : komen tot een continue, blijvende en homogene daling van de arbeidsongevallen en beroepsziekten.

BESTAANSMIDDELENPROGRAMMA 52/0

01. - PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31/augustus 2009

Niveau	
A	30
B	7
C	17
D	12
Totaal	66

Uitgaven		(in duizenden euro)			
Statuut	(PA BA.)	2008	2009	2010	2011
Statutair personeel	c (01 1100.03)	2586	3116	3044	3044
	b (01 1100.03)	2586	3116	3044	3044

Niet-statutair personeel	c (01.1100.04)	657	924	903	903
	b (01.1100.04)	657	924	903	903
Totalen	c	3243	4040	3947	3947
	b	3243	4040	3947	3947

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1100.03 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

B.A. 1100.04 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

02 – WERKINGSKOSTEN (in duizenden euro)

B.A. :	23	52	02	1211.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	34	36	35	35	35	35
b	34	36	35	35	35	35

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.01 - Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

B.A. :	23	52	02	7410.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel

(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			pm	pm	pm	pm
b			pm	pm	pm	pm

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 7410.01 – Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel

03- ANDERE UITGAVEN MET BETREKKING TOT DE DIRECTIE ONDERZOEK VOOR DE VERBETERING VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (in duizenden euro)

B.A. :	23	52	03	1211.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	17	32	31	31	31	31
b	14	32	31	31	31	31

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.01 - Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

04- UITGAVEN VAN DE MODELWERKPLAATS

B.A. :	23	52	04	1211.20	(Beg OA AP BA)	
--------	----	----	----	---------	----------------	--

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

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	92	94	92	92	92	92
b	108	94	92	92	92	92

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

CONTROLE, REGLEMENTERING EN AANMOEDIGING VAN HET WELZIJN OP HET WERK

Doelstellingen :

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

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE REALISEREN :

cfr. de hiernavolgende basisallocaties.

B.A. :	23	52	10	1211.23	(Beg OA AO BA)
---------------	----	----	----	---------	----------------

Tekst: Functionele werkingsuitgaven van de Algemene Directie Humanisering van de arbeid.

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	478	487	420	420	420	420
b	424	487	420	420	420	420

Verklarende nota :

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

- de verschillende actoren in de onderneming inlichten over materies die kunnen bijdragen tot de verbetering van het welzijn van de werknemers en in het bijzonder over de methodes om risico's te analyseren en good practices in het domein van de sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen;
- op punt stellen en verspreiden van preventie-instrumenten die kunnen leiden tot de vermindering van arbeidsongevallen en beroepsziekten en tot de verbetering van de arbeidsomstandigheden waardoor werknemers langer aan het werk kunnen blijven;
- de verschillende actoren uit de sociaal-economische wereld sensibiliseren voor de 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 blij hebben gegeven van sociale toewijding, alsook de organisatie verwezenlijken van een jaarlijkse ceremonie voor nationale hulde aan de werknemers.

I. MENSELIJKE PROBLEMEN VAN DE ARBEID

A. Informatie/vorming/sensibilisering

- | | |
|---|--------|
| 1. studiedagen, conferenties, seminaries, wedstrijden, perscampagnes, deelneming aan beurzen en tentoonstellingen, affiches, public relations, persconferenties. | 91.000 |
| 2. uitgaven voor de werkingsactiviteiten van de Provinciale comités voor de bevordering van de arbeid. | 47.000 |
| 3. vergoedingen van de secretarissen en de adjunct-secretarissen van de Provinciale comités voor de bevordering van de arbeid. | 40.000 |
| 4. uitgaven voor de werkingsactiviteiten van het interactief documentatiecentrum : aankoop van films, auteursrechten, realisatie van dubbing of ondertiteling, kopies, uitgave van catalogus. | 15.000 |
| 5. uitgave van publicaties, bijwerking en herdruk van brochures, naargelang de evolutie van de regelgeving. | 85.000 |

B.	Bezinning, studie en markt- en terreinverkenning over thema's in het domein van de arbeid en van de evolutie ervan : colloquia, internationaal symposium.	16.000
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.	41.000
D.	Projecten Europees Sociaal Fonds: 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.	40.000
Totaal I		375.000
II. ERETEKENS		
A.	Diploma's	7.000
B.	Eretkens en huldepenningen	12.000
C.	Nationale ceremonie van de arbeid	26.000
Totaal II		45.000
Algemeen totaal		420.000

B.A. :	23	52	10	1211.26	(Beg OA AP BA)	
Tekst:	Uitgaven betreffende acties in het kader van de ontwikkeling van een inzetbaarheidsbeleid.					
	(in duizenden euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	9	11	11	11	11	11
b	5	11	11	11	11	11

Verklarende nota :

Acties die in aanmerking kunnen komen voor uitwerking :

- ❑ strijd tegen discriminaties : studies en acties over de eventuele discriminatie inzake welzijn op het werk, op basis van geslacht, etnische oorsprong, met een bijzondere aandacht voor de leeftijd;
- ❑ acties om te vermijden dat rugklachten chronisch worden en de werknemers verplicht zijn uit het arbeidscircuit te treden;
- ❑ onderzoek naar performante risicoanalysemethodes voor KMO's.
- ❑ sensibiliseren en informeren aangaande arbeidsomstandigheden in functie van levenslang leren en valoriseren van ervaring; acties die kaderen binnen de doelstellingen geformuleerd in het generatiepact en in het kader van herstructureringen;
- ❑ strijd tegen het geweld in de ondernemingen: studies en acties tegen de verschillende vormen van agressie op het werk;

- ❑ de verbanden tussen flexibiliteit en welzijn op het werk, studies om het verband te onderzoeken tussen flexibiliteit, stress en arbeidsongevallen;
- ❑ bekendmaking van goede praktijken op het gebied van het welzijn inzake inschakeling van jongere werknemers;
- ❑ het engagement van het beleid om op federaal vlak mee te werken aan de integratie van veiligheid en gezondheid in opleiding en onderwijs vraagt extra inspanningen omtrent sensibilisering en informatie. Hiervoor zullen nieuwe bij de doelgroep aansluitende instrumenten en actievormen ontwikkeld worden. Het in 2006 gecreëerde internetplatform www.safestart.be kan ingeschakeld worden voor de visibiliteit van de acties. Dit internetplatform werd in 2006 geconcipteerd via middelen ter beschikking gesteld door het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid in Bilbao;
- ❑ het krediet op dit begrotingsartikel zal ondermeer ook aangewend worden voor de verduurzaming, namelijk de verdere inhoudelijke invulling en uitbouw van de website en de afstemming op de doelgroepen.

B.A. :	23	52	10	1211.27	(Beg OA AP BA)	
Tekst:	Functionele werkingsuitgaven van de Directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden - DIOVA. (in duizenden euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	356	324	321	321	321	321
b	151	324	321	321	321	321

Verklarende nota :

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

Deze Directie realiseert bevestigingen 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 kennisgeving.

De thema's die momenteel ontwikkeld worden zijn : indicatoren voor betoelaging, werking en financiering van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en evaluatiemethodieken.

Dit artikel wordt eveneens gebruikt voor de financiering van de nationale enquête naar de arbeidsomstandigheden.

B.A. :	23	52	10	1211.28	(Beg OA AP BA)	
Tekst:	werkingskosten inzake de “Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012”					
	(in duizenden euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	-	110	110	110	110	110
b	-	110	110	110	110	110

Verklarende nota :

De “Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012” is de Belgische aanpassing van de communautaire strategie op punt gezet door de Europese commissie. Dit krediet zal verder gebruikt worden voor beleidsondersteuning en expertise bij de uitvoering van de Nationale Strategie en de realisatie van de doelstellingen door de Europese strategie opgelegd aan de lidstaten, doelstellingen waarvoor België zich geëngageerd heeft en waarvan de voornaamste zijn de vermindering met 25% van de arbeidsongevallen en vermindering van het aantal beroepsziekten.

B.A. :	23	52	10	1211.30	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst: 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.
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	5	5	5	5	5	5
b	3	5	5	5	5	5

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 procédés, methodes of aanpak bestemd 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 studie/licenciaatsverhandeling 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 (2010 risicoanalyse: veilig werken bij onderhoudswerken)

B.A. :	23	52	10	1211.99	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst: Bestendige uitgaven met betrekking tot de forfaitaire vergoedingen.
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			58	58	58	58
b			58	58	58	58

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording :

B.A. 1211.99 : Bestendige uitgaven met betrekking tot de forfaitaire vergoedingen

B.A. :	23	52	10	3300.18	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst: Subsidie aan de representatieve werknemersorganisatie voor de vorming van de werknemers-vertegenwoordigers in de onderneming.
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	830	847	833	833	833	833
b	830	847	833	833	833	833

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 die 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 2009 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.

ELITEN

B.A. :	23	52	10	4140.10	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst: Toelage aan het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid (Nationale arbeidstentoonstellingen)

in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	612	620	606	603	606	606
b	612	620	606	603	606	606

Voorzien krediet 2010 : 606.000 EUR

(In Euro)			(En Euro)		
Aard der uitgaven	Voorziene uitgaven -- <i>Prévisions des dépenses</i>	Rijksbijdrage -- <i>Intervention de l'Etat</i>	Inbreng van de privé-sector in speciën en intresten -- <i>Apport du secteur privé en numéraire et intérêts</i>	Inbreng van de privé-sector in natura, diensten en prestaties -- <i>Apport du secteur privé en services, nature et prestations</i>	Nature des dépenses

I. Personeelsuitgaven en algemeen beheer	491.000	487.000	4.000		I. Dépenses de personnel et d'administration générale.
<i>a) Uitgaven voor algemeen beheer.</i> Verplaatsings-, verblijfs- en representatiekosten van de Voorzitter, de Commissarissen-generaal der Regering, Directie-comité en directie	12.000	8.000	4.000		<i>a) Dépenses d'administration générale.</i> Frais de déplacement, de séjour et de représentation du Président, des Commissaires généraux du Gouvernement, Comité de direction et direction
<i>b) Personeelsuitgaven:</i> Wedden, weddeschaal- en indexverhogingen, eindejaarstoelage, vakantiegeld, vervoer, werkgeversbijdragen voor sociale en groepsverzekering, wettelijke verplichtingen, vergoedingen-vorming	479.000	479.000			<i>b) Dépenses de personnel :</i> 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-formation.
II. Huisvesting – Communicatie-Bureelmateriaal	136.500	114.000	22.500		II Logement – Communication – Frais de bureau
<i>a) Bureaukosten :</i>					<i>a) Frais de bureau :</i>
Telefoon en locatie centrale	13.000	10.000	3.000		Téléphone et location de centrale.
Bureelbenodigdheden	10.500	9.000	1.500		Fournitures de bureau.
<i>b) Frankering</i>	17.000	9.000	8.000		<i>b) Affranchissement.</i>
<i>c) Verbruiks- en onderhoudsuitgaven :</i>					<i>c) Dépenses de consommation et d'entretien</i>
Huur(gebouw, garage s, onroerende voorheffing, taksen, verzekeringen...)	71.000	66.000	5.000		:assurance foncier, taxes, assurances ...)
Onderhoud en kleine herstellingen, verwarming...	25.000	20.000	5.000		Entretien, et petites réparations, chauffage.

III. Informatica en infrastructuur	10.000	5.000	5.000		III. Informatique et infrastructure
a)					
IV. Uitgaven verbonden aan de hoofdopdracht	980.940	----	154.000	826.940	IV. Dépenses liées à la mission principale
a) <i>Technische en vakkundige proeven :</i>					a) <i>Epreuves techniques et professionnelles :</i>
1. Voorbereiding, onderzoeken, drukkosten der reglementen, inschrijvingsformulieren, verplaatsingskosten personeel, vergaderingen comités en jury	12.000	----	12.000	----	1. Préparation, enquêtes, impression de règlements, fiches d'inscription, frais de déplacement du personnel, réunions comités et jury
2. Tegenwaarde der verplaatsingskosten van juryleden, prestatiegeld en verblijfskosten	205.294	----	----	205.29420	2. Contre-valeur des frais de déplacement des membres du jury, des prestations et frais de séjour.
3. Tegenwaarde der wedden en lonen betaald aan de kandidaten die aan de proeven deelnemen, alsmede hun verplaatsingskosten	491.544	----	----	491.544	3. Contre-valeur des salaires payés aux candidats se présentant aux épreuves et frais de déplacement de ceux-ci
b) <i>Plechtigeden :</i>					b) <i>Cérémonies :</i>
1. Huurgeld lokalen, drukkosten, technische bijstand, onthaal, versiering, transport...	22.000	----	22.000	----	1. Location des salles, frais d'impression, assistance technique, accueil, décoration, transport....
2. Tegenwaarde der verplaatsingskosten der vereremerkten en familieleden die aan de nationale plechtigheden deelnemen, premies, enz.	130.102	----		130.102	2. Contre-valeur des frais de voyage des décorés et des membres de leur famille assistant aux cérémonies nationales, primes, etc.
c) <i>Eretekens en diploma's :</i> Aankoop van eretekens, schrijven, diploma's, calligrafie en verzendingskosten, enz...	120.000	----	120.000	----	c) <i>Insignes et diplômes :</i> Acquisition des insignes d'honneur, des écrins, des diplômes, calligraphie et expédition de ceux-ci.
V. Promoting en publicaties	18.000		18.000		V. Promoting et publications
Algemene totalen	1.636.440	606.000	203.500	826.940	Totaux généraux

ACTIVITEITENPROGRAMMA 52/3

ERVARINGSFONDS

NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN :

Fundamentele doelstellingen

Dit fonds heeft als hoofddoelstelling het behoud van oudere werknemers door de verbetering van hun arbeidsomstandigheden. Inderdaad, men stelt een tendens vast om de werknemers van 45 jaar of ouder op zij te schuiven, wat een gevaar inhoudt voor het evenwicht van de sociale zekerheid en wat een enorm verlies betekent aan bekwaamheden voor de ondernemingen.

Operationele doelstellingen

- de werknemers van 45 jaar of ouder aanzetten om aan het werk te blijven door hen kwaliteitsvolle arbeidsvoorwaarden aan te bieden rekening houdend met hun flexibiliteitsbehoeften buiten het werk, hun valorisatiebehoeften, hun bekwaamheden en hun behoeften aan vorming.
- de werkgevers aanzetten om aan hun werknemers van 45 jaar of ouder kwaliteitsvolle arbeidsomstandigheden aan te bieden die beantwoorden aan deze behoeften door een gedeelte ten laste te nemen van de investeringskosten die nodig zijn om kwaliteitsarbeidsvoorwaarden op te zetten.
- de sectorale organen ondersteunen in het ontwikkelen van instrumenten die de werkbaarheid van de werknemers in kaart brengen.
- de sectorale organen aanzetten mee te werken en te ondersteunen in het sensibiliseren omtrent de materie.

Middelen

Het voorziene krediet moet dienen voor de personeelskosten en de werkingsuitgaven van het Fonds en voor de gedeeltelijke financiering van de initiatieven die genomen worden zowel door sectoren als door ondernemingen om deze doelstellingen te bereiken. Hiertoe worden projecten opgezet om het behoud van werknemers van 45 jaar of ouder te financieren, zoals bijvoorbeeld aanpassing van de werkposten, aanpassing van de arbeidsduur of de werkorganisatie, vermindering van zwaar werk, aanpassingen van de uurroosters om het hoofd te kunnen bieden aan problemen met bejaarde ouders, kleine kinderen, gehandicapte kinderen...., het opstarten van programma's voor aangepaste vorming (pedagogische methoden, vormingsinstrumenten,...) of de valorisatie van hun bekwaamheden in de vorming van jonge werknemers (onder andere inzake aanleren van veilig werken).

Sectorale organen kunnen bovendien een aanvraag indienen om ondersteund te worden bij de ontwikkeling van sectoreigen instrumenten (meten van werkbaarheid of diagnose-instrumenten) of om de overeenkomsten in verband met de overgang van nacht- naar dagarbeid na te komen.

De sectoren kunnen ook ondersteund worden om sensibiliseringscampagnes rond "arbeid en vergrijzing" te organiseren, met vooral een plan van aanpak naar projecten.

PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31 augustus 2009

Niveau	
A	8
B	3
C	
D	
Totaal	11

Uitgaven

Statuut	B.A.	2008	2009	2010	2011
Niet-statutair personeel	fb (30 11.00.04)	449	736	831	831
Niet-statutair personeel	fc (30 11.00. 04)	449	736	831	831
Totalen	fb	449	736	831	831
	fc	449	736	831	831

Verklarende nota :

Om zijn opdracht te kunnen uitvoeren, heeft het Ervaringsfonds nood aan 11 effectieven niveau A en 6 niveau B. Daartoe werden in de wervingsplannen van 2007 en 2008 4 niveaus A en 3 niveaus B voorzien.

Deze uitbreiding van het personeelsbestand is noodzakelijk als gevolg van de nieuwe regelgeving van het Ervaringsfonds die voorziet in de mogelijkheid van een financiële tussenkomst voor bedrijven en sectoren die een risicoanalyse uitvoeren, een onderzoek doen naar de inzetbaarheid, naar de competenties en “werkbaarheid” van oudere werknemers of meetinstrumenten ontwikkelen. Hierdoor zullen de contacten die gelegd worden door de ontwikkelaars een grotere doelgroep betreffen en meer tijd en uitdieping vereisen, rekening houdend met de scopeverbreding wat betreft de sensibilisering.

De nood aan extra dossierbeheerders vloeit automatisch voort uit het grote stijgende aantal dossiers die een zware administratieve onderzoeksprocedure moeten doorlopen. Bovendien maakt de administratie het administratief werk van indiener zo eenvoudig mogelijk uit klantvriendelijke overwegingen.

Aan deze werktoename, wordt eveneens de dagelijkse boekhoudkundige, logistieke en administratieve ondersteuning toegevoegd. De verschillende taken kunnen enkel verzekerd worden door een equipe aangevuld zoals in de personeelsplannen van 2007 en 2008 voorzien was. Het gevraagde krediet houdt eveneens rekening met de te betalen en achterstallige competentiepremies.

WERKINGSKOSTEN(in duizenden euro)

B.A	Aard	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1211.01.1	Erelonen						
1211.01.2	Aankopen						
1211.01.3	Energie						
1211.01.4	Informatica						
1211.01.5	Vergoedingen						
fb 30 1211.01		23	25	25	25		
1211.01.1	Erelonen						
1211.01.2	Aankopen						
1211.01.3	Energie						
1211.01.4	Informatica						
1211.01.5	vergoedingen						
fc 30 1211.01	Totalen	24	25	25	25		
fb 30 1211.04	Informatica	-	-	-			
fc 30 1211.04	Informatica	1	-	-			
fb 30 7422.01	Uitrusting	1	7	7	7		
fc 30 7422.01	Uitrusting	1	7	7	7		
fb 30 7422.04	Uitrusting	-	2	2	2		
	informatica						
fc 30 7422.04	Uitrusting		2	2	2		
	Informatica						
Algemene	fb	24	34	34	34		
totalen	fc	26	34	34	34		

Verklarende nota :

De basisallocatie 1211.01 omvat de uitgaven voor de courante werking en de uitgaven voor de promotie van het fonds. Het Koninklijk besluit van 1 juli 2006 voorziet een actieve samenwerking met de sectoren die, in het kader van een samenwerkingsprotocol, de opdracht hebben de ondernemingen op een meer gerichte manier te sensibiliseren en hen te helpen bij het opzetten en indienen van projecten wat het aantal op een significante manier zal verhogen. Grootschalige en continue sensibilisering over het Ervaringsfonds rond de mogelijkheden voor sectoren geboden door de nieuwe reglementering blijft zich opdringen. Naargelang de budgettaire mogelijkheden worden zaken onderzocht. In samenwerking met de kanselarij van de eerste minister zou een grootschalige campagne, die ondersteunend werkt ten aanzien van het werk van de ontwikkelaars, opgezet kunnen worden; daartoe zou echter een krediet van 60.000 euro bijkomend moeten worden toegekend.

In het verleden werden externe partners succesvol betrokken bij opdrachten, nl. voor de verdere ontwikkeling van de VOW/QFT (Vragenlijst over Werkbaarheid/ Questionnaire sur les facultés de travail) en voor een eerste evaluatie van de Ervaringsfondswerking. Gezien de sociale partners en instellingen zoals de Nationale Arbeidsraad veel belangstelling vertonen voor het Ervaringsfonds en zijn werking dienen soortgelijke opdrachten in de toekomst voorzien te kunnen worden.

De kredieten voorzien op de basisallocatie 52 30 7422.01 en 52 30 7422.04 zijn bestemd voor de bureau-uitrusting en de informatica-uitrusting (hardware). Er dient eveneens rekening gehouden te worden met de uitrusting en de vernieuwing ervan voor het reizend personeel.

B.A.. :	23	52	30	3200.50	(Bud DO PA B.A.)
---------	----	----	----	---------	------------------

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

ks	(in duizenden euro)					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
fb	1145	2370	2.370	2370		
fc	2479	3367	4.367	4367		

Verklarende nota :

De toelagen worden uitgekeerd in het kader van het Koninklijk besluit van 1 juli 2006. In dit Koninklijk besluit zijn er veel variabelen die het maximumbedrag beïnvloeden.

Zo kunnen enerzijds sectoren(via hun fondsen en paritaire vormingscentra) van een toelage genieten voor sensibiliseringscampagnes (max. 100.000 EUR), voor het ontwikkelen van een (sectoreigen) instrument (max. 25.000 EUR), alsook voor het toepassen van maatregelen voor overgang van nacht naar dagarbeid. De goedgekeurde samenwerkingsprotocollen geven recht op een voorafgaandelijke betaling van ten hoogste 50 % van de toelage na een met redenen omklede vraag van de sector (op basis van de ontvangen bewijskrachtige stukken).

Anderzijds kunnen bedrijven een aanvraag voor een toelage indienen voor het gebruiken van meetinstrumenten voor de werkbaarheid (max. 12 EUR per oudere werknemer) en voor het gebruik van diagnosemethodes (max. 12 EUR per oudere werknemer). Daarnaast kunnen deze bedrijven een toelageaanvraag indienen voor de aanpassing van de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie en/of de arbeidsmogelijkheden (max.500 EUR per oudere werknemer per maand dat het project duurt). Als de aanpassing gekoppeld is aan het gebruik van een instrument verhoogt het toelageplafond (max. 750 EUR per oudere werknemer per maand dat het project duurt).

Aantal ingediende toelageaanvragen per jaar :

2005 : 41
 2006 : 238
 2007 : 120
 2008 : 219
 2009 : 300 (raming)
 2010 : 300 (raming)

Ondertekende samenwerkingsprotocollen :

2007 : 1
 2008 : 3
 2009 : 2 (raming)
 2010 : 2 (raming)

ACTIVITEITENPROGRAMMA 52/4

HOGE RAAD VOOR BESCHERMING EN PREVENTIE OP HET WERK.

Nagestreefde doelstellingen :

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, 2de 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.

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE REALISEREN :

cfr. de hiernavolgende basisallocaties.

40 - PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31 augustus 2009

Niveau	
A	1
B	
C	
D	
Totaal	1

B.A. :	23	52	40	1100.04	(Beg	OA	PA	BA)
--------	----	----	----	---------	------	----	----	-----

Tekst: Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	46	47	46	46	46	46
b	46	47	46	46	46	46

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.

41 – WERKINGSKOSTEN

B.A. :	23	52	41	1211.01	(Beg	OA	PA	BA)
Tekst: Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven (in duizenden euro)								
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013		
c	11	14	14	14	14	14		
b	6	14	14	14	14	14		

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 6000 km per jaar wordt toegekend aan de voorzitter van de Hoge Raad.

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

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

TOEGEWEZEN OPDRACHTEN:

1. Algemene missie

Het is de opdracht van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (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 gebeurlijk repressief op te treden.

De veiligheid en de gezondheid in de werkomgeving zijn omwille van het beperkt beschikbaar inspectiepersoneel de prioritaire inspectiedomeinen.

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 (54/0) en het toezicht op de chemische risico's (54/3)

2. Strategische opdrachten van het regionaal toezicht (programma 54/0)

2.1 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 de arbeid en op de preventie van zware ongevallen.
- Interne samenwerking met de comités preventie en bescherming en het stimuleren 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.
- Het afdwingen van specifieke en structurele maatregelen om de herhaling van zware ongevallen te vermijden.
- Het snel en afdoend reageren op meldingen en klachten opdat het sociologisch toezicht vanwege de werknemer en het toezicht vanwege de deontologie van de preventieadviseurs, in een belangrijke mate het systematisch toezicht vanwege de overheid kan vervangen.
- 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.

2.2. 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.

2.3. Bijzondere opdrachten

De Algemene Directie adviseert bij:

- de aanvragen voor erkenning en de verlenging van de erkenning van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, bereidt deze adviezen voor om voor te leggen aan de opvolgingscommissie en inspecteert de werking van deze diensten tijdens hun erkenningperiode.
- de dossiers in het kader van de wet van 13 juli 1999 betreffende de controle geneeskunde.
- de erkenningaanvragen 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 erkenningaanvraag 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 pro-actief 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.

De nieuwe opdracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen, ongewenst moreel en seksueel gedrag op het werk en discriminatie blijft nog steeds veel menselijke resources opeisen.

3. 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.
- 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.

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:

Doelstellingen	Indicatoren
Uitvoering van geplande, systematische inspecties in de Seveso-bedrijven	- inspectieprogramma voor elk bedrijf - aantal uitgevoerde inspecties ten opzichte van geplande inspecties - % van de totale productietijd
Uitvoering van gerichte inspectiecampagnes	- opvolging van elke campagne via een project - campagneverslagen
Onderzoek van de veiligheidsrapporten binnen de opgelegde termijn	aantal rapporten afgehandeld binnen opgelegde termijn
Onderzoek van prioritaire dossiers (klachten, ernstige ongevallen,...)	aantal prioritaire zaken afgehandeld binnen de tijd versus totaal aantal afgehandeld
Coördinatie van de bevoegde inspectiediensten	rapportering van de overlegmeetings van de inspectieteams
Coördinatie van het samenwerkingsverband van de bevoegde Belgische autoriteiten	- verslagen van de vergaderingen van de Samenwerkingscommissie - rapportage aan de Europese Commissie en andere instanties
Vertegenwoordiging van de dienst in commissies, werkgroepen, e.d.	rapporteringen van de vertegenwoordiging

Organisatie van een Symposium over de preventie van zware ongevallen	aantal deelnemers en evaluatieverslag
Organisatie van een interne crisiscel voor het beheer van eventuele crisissituaties	deelname aan overlegvergaderingen en oefeningen van het Crisiscentrum
Opstarten en opvolging van innovatie- en verbeteringsprojecten	opvolging van elk project
Organisatie van de Europese vergadering van de autoriteiten die bevoegd zijn voor de implementatie van de Seveso II-richtlijn, in het kader van het Belgische Voorzitterschap van de EU in 2010.	-programma opgesteld in samenwerking met de Europese Commissie -rapportering -evaluatieverslag

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 : 433 in 2006, 449 in 2007, 466 in 2008.
 - Sedert 2004 worden in de jaarlijkse inspectieplanning inspecties opgenomen die gericht zijn op de werkomstandigheden van contractoren in de chemische industrie. In 2006 werden tevens inspectiecampagnes opgezet over de beheersing van ongevallen met pijpleidingen en de veilige exploitatie van gasoliedepots.
 - In 2006 werd een campagne opgestart in verband met blootstellingen aan chemische agentia.
 - In 2007 werd in de bedrijven met scheepsverlading van benzine en aanverwante ontvlambare petroleumproducten nagegaan in hoeverre afdoende maatregelen worden getroffen om bij noodsituaties de scheepsverlading snel te kunnen stoppen en lekken te beperken.
 - In de bedrijven waar chloor nog geproduceerd wordt via kwikelektrolyse, werd in 2007 een onderzoek uitgevoerd naar het beheersen van de risico's van blootstelling aan kwik.
 - De coördinatieopdrachten vereisen een belangrijke inspanning van de dienst op het vlak van de organisatie van het nodige overleg tussen de verschillende autoriteiten. In 2008 werd 2,2 % van de beschikbare tijd besteed aan 8 coördinatie- en overlegvergaderingen.
 - Daarnaast moet de afdeling instaan voor de officiële vertegenwoordiging van België in internationale aangelegenheden die verband houden met de preventie van zware ongevallen. In 2008 was 1,6 % van de beschikbare tijd nodig voor het deelnemen aan 34 vergaderingen van commissies, werkgroepen, seminars, en dergelijke.
 - 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 2006, 2007 en 2008 werden ondermeer de volgende projecten uitgevoerd:
- het opstellen van een nieuwe inspectiemethode voor het evalueren van preventieve actieve maatregelen in chemische procesinstallaties;
 - het opstellen van een nieuwe checklist voor het uitvoeren van inspecties in depots voor gasolie en dieselolie;
 - het opstellen van een nieuw inspectie-instrument in verband met de maatregelen die nodig zijn om de mechanische integriteit van opslagtanks, leidingen en drukvaten te verzekeren;

- het opstellen van een nieuwe versie van de bestaande checklist voor het uitvoeren van inspecties in magazijnopslagplaatsen;
- het opstellen van een informatienota over de opslag en verlading van ontvlambare vloeistoffen;
- het opstellen van een nota over een incident in een aardgasreductiestation;
- het opstellen van een nota over de breuk van een grote opslagtank met ruwe aardolie.
- Daarnaast werden projecten opgestart voor het verbeteren van het inspectierapportering, het herzien van het auditsysteem van veiligheidsbeheerssystemen en het herzien van de leidraad voor het uitvoeren van procesveiligheidstudies.
- Op 23 november 2006 werd door de afdeling het 9° Symposium "preventie van zware ongevallen" georganiseerd, met 295 deelnemers. Tijdens dit symposium werden diverse veiligheidsaspecten behandeld in verband met de exploitatie van opslagplaatsen voor brandstoffen, alsook van pijpleidingen en gasontspanstations.
- Op 22 november 2007 werd door de afdeling het 10° Symposium "Preventie van zware ongevallen" georganiseerd, met 354 deelnemers. Tijdens dit symposium werden de lessen uit verschillende ongevallen behandeld. Onder andere werden de resultaten toegelicht van het onderzoek van de U.S. Chemical Safety and Hazard Investigation Board (CSB) over de ramp die zich in 2005 heeft voorgedaan in de raffinaderij van BP te Texas City. Het tweede thema van dit symposium had betrekking op lessen uit noodplanoefeningen. Dit onderwerp werd toegelicht vanuit het standpunt van de brandweer en van enkele Seveso-bedrijven.
- 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. In 2008 werden in deze reeks 18 informatienota's gepubliceerd op de website.
- In 2008 werd tevens een informatienota gepubliceerd met aanbevelingen voor de beheersing van de risico's van pijpleidingen.

BESTAANSMIDDELENPROGRAMMA 54/0

01 – PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) toestand 31 augustus 2009

Niveau	
A	94
B	43
C	61
D	38
Totaal	236

Uitgaven		(in duizenden euro)			
Statuut	(PA BA.)	2008	2009	2010	2011
Statutair personeel	c (01 11.00.03)	10895	11658	11390	11390
	b (01 11.00.03)	10949	11658	11390	11390
Niet-statutair personeel	c (01.11.00.04)	372	392	383	383
	b (01.11.00.04)	382	392	383	383
Totalen	c	11267	12050	11773	11773
	b	11331	12050	11773	11773

Verklarende nota.

zie globale verantwoording :

B.A. 1100.03 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

B.A. 1100.04 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

03. – WERKINGSKOSTEN(in duizenden euro)

-B.A.	Aard	2008	2009	2010	2011	2012	2013
02.1211.01	c Werkingskosten	1924	1963	1063	1063	1063	1063
02.1211.01	b Werkingskosten	1940	1963	1063	1063	1063	1063
02.1211.99	c Forfait.vergoed.	-		724	724	724	724
02.1211.99	b Forfait.vergoed.	-		724	724	724	724
02.1211.07	c Inrichting	10	63	18	18	18	18
02.1211.07	b Inrichting	7	63	18	18	18	18
02.1212.01	c Huurgelden	-		170	170	170	170
02.1212.01	b Huurgelden	-		170	170	170	170
02.7410.01	c Rollend materieel	-		pm	pm	pm	pm
02.7410.01	b Rollend materieel	-		pm	pm	pm	pm
02.7422.01	c Uitrusting	64	46	65	65	65	65
02.7422.01	b Uitrusting	54	46	65	65	65	65
Algemene totalen							
	c	1998	2072	2040	2040	2040	2040
	b	2001	2072	2040	2040	2040	2040

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.01 – Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

B.A. 1211.99 – Bestendige uitgaven met betrekking tot de forfaitaire onkostenvergoedingen

B.A..1211.07 - Uitgaven voor uitzonderlijke aankopen van niet-duurzame goederen en van diensten;

B.A. 1212.01 - Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen

B.A. 7410.01 – Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel

B.A. 7422.01 - Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

03 – ANDERE BESTAANSUITGAVEN.

B.A. :	23	54	03	1211.20	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	89	91	89	89	89	89

b	99	91	89	89	89	89
---	----	----	-----------	----	----	----

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.

B.A. :	23	54	03	1211.32	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : 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.

	(in duizenden euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	1	1	1	1	1	1
b	-	1	1	1	1	1

Verklarende nota :

Jaarlijks terugkerende uitgaven inherent aan de vernietiging van giftig afval.

ACTIVITEITENPROGRAMMA 54/3

FONDS VOOR DE TECHNISCHE VEILIGHEID VAN DE BEDRIJVEN BEDOELD DOOR DE WET VAN 21 JANUARI 1987 INZAKE DE RISICO'S VAN ZWARE ONGEVALLLEN BIJ BEPAALDE INDUSTRIELE ACTIVITEITEN (Seveso-bedrijven)

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE REALISEREN :

Cfr.de hiernavolgende basisallocaties

PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31 augustus 2009

Niveau	
A	20
B	
C	2
D	2

Totaal | 24

Uitgaven		(in duizenden euro)			
Statuut	(PA B.A.)	2008	2009	2010	2011
Statutair personeel	fb (30.1100.03)	1214	1443	1433	1433
Statutair personeel	fc (30.1100.03)	1214	1443	1433	1433
Niet-statutair personeel	fb (30.1100.04)	142	164	163	163
Niet-statutair personeel	fc (30.1100.04)	142	164	163	163
Totalen					
	fb	1356	1607	1596	1596
	fc	1356	1607	1596	1596

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording

WERKINGSKOSTEN(in duizenden euro)

B.A.	Aard	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1211.01.1	Erelonen						
1211.01.2	Aankopen						
1211.01.3	Energie						
1211.01.4	Informatica						
1211.01.5	Vergoedingen						
fb30 1211.01	Totalen	95	332	332	332		
1211.01.1	Erelonen						
1211.01.2.	Aankopen						
1211.01.3	Energie						
1211.01.4	Informatica						
1211.01.5.5	Vergoedingen						
fc 30.1211.01	Totalen	82	332	332	332		
fb 30.1211.04	Informatica	4	20	20	20		
fc 30.1211.04	Informatica	3	20	20	20		
fb 30.7422.01	Uitrusting		20	20	20		
fc 30.7422.01	Uitrusting		20	20	20		
fb 30.7422.04	Uitrusting		30	30	30		
	informatica						
fc 30.7422.04	Uitrusting		30	30	30		
	informatica						
fb Algemene totalen		99	402	402	402		
fc Algemene totalen		85	402	402	402		

Verklarende nota :

B.A. 54.30. 1211.01- Bestendige uitgaven voor aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

-Bijstandscontracten af te sluiten met wetenschappelijke instellingen

-De organisatie van een seminarie

-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, mobiele telefoon en faxtoestellen, bureelaankopen, onderhoud fotokopieermachines, fax, externe audits van het inspectiesysteem, huur en onderhoud van de gebouwen.

-Vergoedingen voor de verplaatsingskosten die werden gemaakt bij het uitvoeren van preventieopdrachten.

-Organisatie van de Europese vergadering van de autoriteiten die bevoegd zijn voor de implementatie van de Seveso-II richtlijn in het kader van het Belgische Voorzitterschap van de Europese Unie in 2010.

B.A. 54.30.1211.04– Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica.

- Updating van gegevensbanken op CD-ROM
- Aanschaf van (upgrade) software-pakketten
- Updating van computerconfiguraties

B.A. 54.30.7422.01 : 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

B.A. 54.30.7422.04 : Investeringsuitgaven inzake de informatica.

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

ORGANISATIEAFDELELING 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 algemeen directie bestaat uit 3 afdelingen.

a. Afdeling studie werkgelegenheid en arbeidsmarkt

De activiteiten van de Afdeling studie werkgelegenheid en arbeidsmarkt richten zich tegelijkertijd op de opvolging en de ontwikkeling van de informatie en statistieken met betrekking tot de werkgelegenheid, werkloosheid, lonen en arbeidsduur en op de studie en analyse van het Belgische Federale en het Europese 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 zal in eerste instantie beschikbaar zijn binnen het departement en wordt later 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. Gelet

op de huidige economische crisis worden in een nieuwe module ook korte termijn indicatoren met betrekking tot de arbeidsmarkt aangeboden.

Het tweede activiteitenprogramma van de afdeling bestaat in de opvolging van het Belgische Federale en Europese werkgelegenheidsbeleid en in de analyse van specifieke maatregelen ter zake. Daarenboven, vervult de afdeling eveneens een horizontale functie ter ondersteuning van de verschillende administraties van het departement. Tenslotte is zij ook verbonden aan de werkzaamheden van internationale instellingen, in het bijzonder op Europees vlak (onder andere de OESO).

Tenslotte 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 terugbetalingdossiers 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 ongeveer 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, brugpensioen, tijdskrediet en loopbaanonderbreking, waarvoor nauw samengewerkt wordt met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Binnen deze afdeling worden ook de werkgelegenheidsmaatregelen voor specifieke groepen van werkgevers opgevolgd, met name voor werkgevers uit de non-profit-sector (de sociale maribel), werkgevers uit de sector van de sociale inschakelingseconomie (erkenning van werkgevers die in aanmerking komen voor de SINE-bijdragevermindering van patronale RSZ-bijdragen) en de startende werkgevers.

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 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 (bvb. 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 stagebonus, ...
- 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, ...).

De afdeling 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 dienstencheques. 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 dienstencheques actief willen worden, en het beheer van het opleidingsfonds dienstencheques (onderzoek aanvragen tot erkenning opleidingen en onderzoek aanvragen terugbetaling opleidingskosten).

Met de huidige economische crisis is het belang van de cel "herstructureringen" toegenomen. Naast beleidsvoorbereiding wordt hier vooral gezorgd voor informatieverstrekking naar mogelijke geïnteresseerden, zowel aan werkgevers- als aan werknemerskant.

Tenslotte is binnen de afdeling doelgroepenbeleid een cel specifiek actief in het promoten van het diversiteitsbeleid, met een nadruk op het kleurrijk ondernemen (met in 2007 het toekennen van een label gelijkheid-diversiteit op experimenteel niveau).

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 reeds voor de uitbetaling van het educatief verlof, de globale projecten in het kader van de startbanen, 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 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.

56/8 – FINANCIËLE TEGEMOETKOMINGEN AAN DE GEWESTEN

Ingevolge artikel 6, § 1, IX, 2, tweede lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, wordt voor iedere niet-werkende werkzoekende die in het raam van een arbeidsovereenkomst in een wedertewerkstellingsprogramma wordt geplaatst, door de nationale overheid aan het bevoegde gewest een tegemoetkoming verleend waarvan het bedrag, dat bij een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit wordt vastgesteld, overeenstemt met een werkloosheidsuitkering.

Dat bedrag werd in 1989 voor het eerst, bij koninklijk besluit van 6 februari 1989, vastgesteld op 203.112 frank per equivalent van een voltijdse werknemer die in een gewestelijk wedertewerkstellingsprogramma wordt tewerkgesteld.

Het totaal aan "trekkingsrechten" dat uit dien hoofde aan de Gewesten werd verleend, beliep 12.597,4 miljoen BEF van 1989 tot 1999. Voor 2000, werd het totaal bedrag vastgesteld op 14.597,4 miljoen BEF en voor 2001 op 16.597,4 miljoen BEF.

Ingevolge de Sint-Elooisakkoorden werden de trekkingsrechten vanaf het begrotingsjaar 2002 vastgesteld op 485.809.000 euro.

BESTAANSMIDDELENPROGRAMMA 56/0

01 - PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31 augustus 2009

Niveau	
A	36
B	6
C	26
D	10
Totaal	78

Uitgaven		(in duizenden euro)			
Statuut	(PA BA.)	2008	2009	2010	2011
Statutair personeel	c (01 11.00.03)	2257	2486	2429	2429
	b (01 11.00.03)	2257	2486	2429	2429
Niet-statutair personeel	c (01.11.00.04)	1006	1735	1677	1677
	b (01.11.00.04)	1006	1735	1677	1677
Totalen	c	3263	4221	4106	4106
	b	3263	4221	4106	4106

Verklarende nota.

zie globale verantwoording :

B.A.1100.03 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

B.A.1100.04 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

02 – WERKINGSKOSTEN(in duizenden euro)

B.A. :	23	56	02	1211.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	212	2013
c	31	45	41	41	41	41
b	20	45	41	41	41	41

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.01 - Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

B.A. :	23	56	02	1211.99	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : Bestendige uitgaven met betrekking tot de forfaitaire onkostenvergoedingen.
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	212	2013
c			3	3	3	3
b			3	3	3	3

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.99 - Bestendige uitgaven met betrekking tot de forfaitaire onkostenvergoedingen

B.A. :	23	56	02	7410.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel.
(in duizenden euro)

ks	2008	2009	2010	2011	212	2013
c			pm	pm	pm	pm
b			pm	pm	pm	pm

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 7410.01 : Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel

03 – HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

B.A. :	23	56	03	1211.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst : 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 Uitgavenbegroting).

ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	21	21	21	21	21	21
b	2	21	21	21	21	21

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 56/2.

WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

TOEKENNING VAN EEN TOELAGE AAN DE "POOL VAN DE ZEELIEDEN TER KOOPVAARDIJ"

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE REALISEREN :

cfr. de hiernavolgende basisallocatie.

B.A. :	23	56	20	4240.02	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst: Subsidie aan de "Pool" van de zeelieden ter koopvaardij".

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	3731	3163				
b	3731	3163				

Verklarende nota :

De toelage wordt overgeheveld naar de sectie 24 "Fod Sociale Zekerheid" vanaf het begrotingsjaar 2010.

ACTIVITEITENPROGRAMMA 56/3.

BRUGPENSIOENEN

NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN :

- 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.

B.A. :	23	56	30	4240.10	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

Tekst: Subsidie inzake bijzondere brugpensioenen. in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	2600	2494	2350	2350	2350	2350
b	2600	2494	2350	2350	2350	2350

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.

B.A. :	23	56	30	4240.13	(Beg OA AP BA)	
Tekst :	Aanvullende uitkeringen toegekend aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de de bruggepensioneerden van de sector van de koopvaardij.					
(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	227	167	112	60	16	0
b	185	167	112	60	16	0

Verklarende nota :

Ingevolge de CAO van 18 maart 1994 gesloten in het Paritair Comité voor de Koopvaardij wordt een aanvullende vergoeding toegekend aan werkloze zeelieden die in 1994 de leeftijd van 52 jaar bereikt hebben. Vanaf 1 januari 1997 werden bovendien alle scheepsgezellen, radio-officieren en shorgangers ouder dan 50 jaar verwezen naar de regeling aanvullende vergoeding. Deze aanvullende vergoeding wordt gespijsd uit het Bedrijfsfonds voor de Koopvaardij. Ingevolge de moeilijkheden in de sector, wordt, in toepassing van de wetten op de Rijkscomptabiliteit, een toelage toegekend aan dit Fonds.

ACTIVITEITENPROGRAMMA 56/8.

FINANCIELE TEGEMOETKOMINGEN AAN DE GEWESTEN

NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN

Ingevolge artikel 6, § 1, IX, 2, tweede lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, wordt voor iedere niet-werkende werkzoekende die in het raam van een arbeidsovereenkomst in een wedertewerkstellingsprogramma wordt geplaatst, door de nationale overheid aan het bevoegde gewest een tegemoetkoming verleend waarvan het bedrag, dat bij een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit wordt vastgesteld, overeenstemt met een werkloosheidsuitkering.

Ingevolge de Sint-Elooisakkoorden werden de trekkingsrechten vanaf het begrotingsjaar 2002 vastgesteld op 485.809.000 euro.

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE REALISEREN :

B.A. :	23	56	80	4523.01	(Beg OA AP BA)	
Tekst:	Toekennen van financiële tegemoetkomingen aan de Duitstalige Gemeenschap voor de programma's voor wedertewerkstelling van werklozen.					
	(in duizenden euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			3039	3039		
b			3039	3039		

Verklarende nota : (In euro)

- Krediet voorzien voor de Duitstalige Gemeenschap..... 3.038.832

B.A. :	23	56	80	4531.01	(Beg OA AP BA)	
Tekst:	Toekennen van financiële tegemoetkomingen aan de Gewesten voor de programma's voor wedertewerkstelling van werklozen. (in duizenden euro)					
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	485809	485809	482770	482770	482770	482770
b	485809	485809	482770	482770	482770	482770

Verklarende nota : (In euro)

- Krediet voorzien voor het Vlaamse Gewest 261.559.565
- Krediet voorzien voor het Waalse Gewest 182.248.553
- Krediet voorzien voor het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest 38.961.882

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 280 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;

- 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 2007, 36.946 opgelegde onderzoeken (klachten van werknemers of werkgevers, onderzoekopdrachten van de rechterlijke macht, verzoeken om toelating of advies,...) behandeld alsook 13.790 onderzoeken op eigen initiatief in domeinen waar veel inbreuken vastgesteld worden en meer in het bijzonder in die sectoren waar er veel sociale fraude is.

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. Schattingen gewagen van minimum 1239,5 miljoen euro per jaar.

Deze praktijken brengen niet alleen de financiering van het stelsel van sociale zekerheid in gevaar, maar zijn ook een vorm van oneerlijke concurrentie ten opzichte van de werkgevers die de reglementering wel naleven. De werknemers die in het zwart tewerkgesteld worden, genieten dan weer dikwijls van geen enkele sociale 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,...).

Om efficiënter tegen deze fraude te kunnen optreden, heeft de Regering drie belangrijke maatregelen genomen :

- de logistieke middelen van de inspectiediensten werden verhoogd;
- de samenwerking tussen de betrokken diensten werd versterkt door het sluiten van een samenwerkingsakkoord in juli 1993 ;
- het bedrag van de boetes voor zware inbreuken werd gevoelig verhoogd om het ontradend effect te bevorderen, niet alleen ten opzichte van de overtreders maar ook ten opzichte van alle werkgevers.

De balans inzake de activiteiten van het Toezicht van de sociale wetten in dit domein is de volgende:

Aantal gecontroleerde inrichtingen :

<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>
12.894	14.611	14.547	14.500	14.397	15.532	15.014	25.462

(ongeveer 75% van deze inrichtingen behoren tot de sector van de bouw, de horeca, de schoonmaak, de tuinbouw, het transport, de kleinhandel en de confectie).

Ingevolge deze controles werden de volgende onregelmatigheden vastgesteld:

	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>
Vreemde arbeidskrachten	510	547	606	526	554	514	612	656
Sociale documenten	2857	3288	3342	3337	3363	3742	3435	5487
Deeltijdse arbeid	2075	2399	2290	2252	2105	2227	1856	2772

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:

	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>
Aantal onderzoeken	35.694	39.202	40.417	38.144	38.094	40.476	38.939	36.946
waarvan x klachten	9.148	9.127	8.576	8.894	8.174	8.855	8.446	8.919
Vastgestelde onregelmatigheden	31.005	34.606	31.940	30.120	31.932	35.407	33.797	34.762
Aantal regulatisaties	17.671	19.183	17.953	17.205	18.890	21.590	20.440	21.062
Geregulariseerde bedragen (in duizend euro)	28.805	34.846	23.151	26.678	28.528	25.333	22.102	29.606
Processen-verbaal	5.957	6.776	6.911	5.931	6.034	6.536	6.171	6.468

De regularisaties omvatten voornamelijk de betaling van achterstallige lonen, extra loon voor overuren en de naleving van de loonminima opgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Ingevolge deze bijkomende bezoldigingen, gestort aan de werknemers, dienen sociale bijdragen gestort en fiscale afhoudingen verricht; deze kunnen geschat worden op 60% van de geregulariseerde bedragen.

In 2010 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.

De inspecteurs kregen als onderrichting het aantal controles in 2010 op hetzelfde niveau door te voeren als de voorgaande jaren. De dienst zal ongetwijfeld 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 2010.

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 essentieel de onmiddellijke aangifte van de tewerkstelling dat een goed instrument blijkt te zijn in de strijd tegen de fraude inzake Sociale Zekerheid.

Tijdens de Ministerraad van 22 april 2005 heeft de regering van het Toezicht op de Sociale Wetten een bijkomende inspanning gevraagd om zich bij de onderzoeken toe te spitsen op loonregularisaties wat bijkomende sociale bijdragen oplevert. Alzo kan samen met de

andere inspectiediensten bijgedragen worden tot de inning van 18 miljoen euro 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 "startbaanovereenkomsten" en de dienstencheques, alsook om de controle in de transportsector verder te benadrukken. De aankoop van gespecialiseerde apparatuur en computerprogramma's voor de controle op de digitale tachograaf was strikt noodzakelijk.

Naar aanleiding van de Werkgelegenheidsconferentie, werd beslist de samenwerking tussen de inspectiediensten te versterken en te verbeteren.

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. In 2010, moet een belangrijk budget voorzien worden voor het terugkerend onderhoud van het materiaal en het opstellen van de elektronische PV (project "e-pv").

Opleiding

De algemene directie van het Toezicht op de Sociale Wetten heeft in april 2009 een ambitieus plan ingevoerd met het doel de vaardigheden van hun ambtenaren op peil te houden en deze verder uit te bouwen in functie van de ontwikkelingen op het gebied van hun werkzaamheden: de wijzigingen in de regelgeving die wordt gecontroleerd en toegepast, het gebruik van de informaticatoepassingen die tot hun beschikking staan, de verbetering van de kwaliteit van de contacten met het publiek enz.

Technische opleidingen (intern)

- 1° E-pv (175 NL en 100 FR): invoeren van het elektronisch doorsturen van pro-justitia (elektronische datastroom in plaats van papieren formulieren)
 - 2° Controle van buitenlandse werknemers (40 NL en 40 FR): toepassing van de reglementering met betrekking tot de controle van buitenlandse arbeidskrachten (richtlijn 96/71 van de Europese Commissie)
 - 3° Strijd tegen discriminatie op de werkplek (40 NL en 40 FR): nieuwe bevoegdheden voor TSW
 - 4° Sociaal strafrecht (40 NL en 40 FR): bijwerken van de bevoegdheden van de ambtenaren
 - 5° Deontologie (40 NL en 40 FR) : opfrissing van de rechten en plichten van de sociaal controleurs in het kader van de wet op de arbeidsinspectie en het statuut van de rijksambtenaren
 - 6° Onderzoeksmethodologie (40 NL en 40 FR): harmonisering van de werkwijzen van de sociaal controleurs en de efficiëntie verbeteren van de controleurs op het terrein.
 - 7° Arbeidsduur (volgens inschrijving): bijwerken van de juridische kennis (wet, K.B. en jurisprudentie)
 - 8° Economische en financiële wetgeving (7 NL en 3 FR): bijwerken van de kennis over financiële materies voor de leden van de cel bedrijfsorganisatie
- Geraamde kost: 4 dagen tegen marktprijs (750 €/dag) = 3000 €

Externe technische opleiding

- 9° Analyse van Paritaire Comités (naargelang inschrijving): de algemene en bijzondere kenmerken eigen aan bepaalde paritaire comités die men vaak tegenkomt kennen, met de bedoeling de kwaliteit te verbeteren van de voorbereiding en de controle ter plaatse

Andere opleidingen

1^e Het coachen van geëvalueerden (150 NL en 80 FR): de geëvalueerden begeleiden bij het op punt stellen van een persoonlijke dynamiek met de bedoeling de doelstellingen te bereiken die zijn vastgelegd bij het planningsgesprek.

Geraamde kost: onbekend

2^e Luistervaardigheden t.ov. het publiek (volgens inschrijving): de sociaal controleurs die permanentie doen verwerven methodes en vaardigheden die hem helpen een luisterend oor te bieden wanneer het publiek tekenen van ontredde vertoont (psychologisch, moreel enz.)

Geraamde kost: onbekend

3^e Tools III (150 NL en 80 FR): het geïnformatiseerde coderingssysteem van de activiteiten van de sociaal controleurs updaten (aankondiging bezoek, onderzoeksverslag, activiteitenverslag enz.)

Geraamde kost: 20 opleidingsdagen (1 dag per regionale directie) = $88 \times 20 = 1760$ €

4^e Gebruik van de tweede taal in de uitoefening van de functie (volgens inschrijving): de communicatievaardigheden in de andere landstaal verbeteren bij controles en bij contact met collega's

Geraamde kost: 0 € (OFO-opleiding)

5^e Onthaal van stagedoende sociaal controleurs (5 NL en 10 FR) en sociaal inspecteurs (3 NL en 2 FR): aanleren van de het vak van sociaal controleur/sociaal inspecteur-directiehoofd: theorie en praktijk op het terrein/management

Geraamde kost: sociaal controleurs: 250 € per dag + 5 maanden begeleiding door een peter = 53000 € ; sociaal inspecteurs: 250 € per dag x 20 dagen = 5000 €

Dienstencheques

De 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 een halve dag werd door alle specialisten gevolgd.

In 2009 worden er 300 controles georganiseerd in de dienstenchequebedrijven. TSW neemt aan al deze controles deel (behalve in dienstenchequebedrijven die worden geleid door OCMW of PWA)

In 2010 zal het aantal controles nog worden opgedreven door het groeiend aantal dienstenchequebedrijven.

Mededeling en beheer van informatie.

De sociale inspecteurs raadplegen een documentatie op Internet (Juridisk). Zelfs als dit de voordelen van een snel onderzoek en een update naar een elektronische steun aanbiedt, kan het de interne documentatie in het geheel niet vervangen die het voordeel heeft om de wezenlijke verwijzingen naar de teksten voor het dagelijks werk van de inspecteurs aan te bieden.

Door de rationalisatie van de bronnen van documentatie wegens budgettaire en praktische redenen (want het is nutteloos om over dezelfde informatie onder verschillende vormen te beschikken), had het werk binnen de documentatiedienst eveneens betrekking op de vermindering van het volume door de ontwikkeling van een performanter vademecum en het niet verder opnemen van bepaalde materies en dubbele onderwerpen.

In 2006 werd een studie gemaakt om de structuur van de informatie, die aan het publiek en de administratie ter beschikking wordt gesteld door de informaticamiddelen, volledig te herzien. Zij heeft geleid tot een schema en een voorstel tot de nieuwe website, waarvan een deel zal voorbehouden worden voor de behoeften van de inspecties (met een beschermde toegang). De inspectiediensten zijn niet de uitvoerder van dit project.

In 2007 worden eveneens voorstellen in verband met een Intranet en Knowledge management voor alle diensten, waarvan ook die van de Inspectie, ingediend. Een werkgroep zorgt voor de verzameling, de indeling en de voorbereiding van de verschillende documenten, die deze nieuwe werktuigen zullen voeden (indien men in deze investeert). Het hoofddoel is een krachtige motor van onderzoek te leveren en een zeer gespecialiseerde documentatie, te verdelen tussen de verschillende diensten.

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 gegevens 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 portaalsite van de sociale zekerheid die inmiddels binnen het kader van het e-government ontwikkeld werd, kunnen werkgevers aangiften verrichten.

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 daardoor vanuit elke tewerkstellingsplaats 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, het werkgeversrepertorium van de R.S.Z. en de werkmeldingen. Dit laatste is een geïntegreerde toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid via dewelke 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 30bis van de sociale zekerheidswetgeving) , maar ook aan de dienst Toezicht op het Welzijn (veiligheidscoördinatie - asbestverwijdering - zandstraalwerken).

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 doen met behulp van deze informatica. Ook met het oog op de naleving van andere reglementeringen zullen deze toepassingen en raadplegingsmogelijkheden een steeds belangrijkere rol gaan spelen

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

De inspecteurs worden momenteel uitgerust met GSM-GPRS en ADSI 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.

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. De occasionele werknemers zullen zich eveneens vanaf 1/7/2006 in Dimona moeten aanmelden. Onze inspecteurs zullen de niet aangegeven activiteiten doeltreffender kunnen controleren. Zij zullen daarvoor op het GPRS systeem een beroep moeten doen.

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 GSMs van half 2005. Het is gunstiger om het materiaal te vervangen dan om het te herstellen (aankoop kost 70 euro en reparaties die op 90 euro zijn vastgesteld).

Een deel van de draagbare computers van minstens vier jaar oud, die worden gebruikt door de sociaal inspecteurs, wordt sinds 2008 en gedurende 2009 vervangen. Onder andere aanpassingen in de infrastructuur van de FOD in 2009 moeten toelaten de kosten te drukken die verbonden zijn aan de beveiliging voor elke PC, opgelegd door de Kruispuntbank.

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 bouwerven). De kruising van datagegevens zal het eveneens mogelijk maken om gerichte locaties te vinden waar de sociale inspecteurs de fraude zullen kunnen ontdekken.

Het is dus primordiaal, om een goede rentabiliteit van de controles te halen, 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 score card 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 informaticaïnfrastructuur om in samenspraak met het ICT dit hulpmiddel op te starten. De ontwikkeling is gebeurd door gebruik 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.

Het voordeel is echter dat er een zekere expertise wordt opgebouwd in het hulpmiddel, die kan dienen om een geautomatiseerd systeem in te voeren voor bepaalde documenten, die nu nog op papier worden opgesteld. 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. Dit zal eveneens gebeuren in SAS. Gezien het gebrek aan personeel binnen het ICT onderzoekt een sociaal inspecteur de programmatie en voert hij de balanced score card in samen met de ploeg van ICT. Hij zal ook de database van de onderzoeken nakijken.

Het Toezicht op de Sociale Wetten werkt eveneens mee bij de invoering van een systeem van datamining van de sociaal verzekerden bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

Nationale en internationale samenwerking tussen de arbeidsinspecties.

De uitbreiding en de ontwikkeling van de markt, het vrije verkeer van werknemers binnen de Europese Unie en de toepassing van Europese richtlijnen en reglementeringen, vereisen een uitwisseling van informatie en een doelmatige samenwerking tussen de verschillende inspectiediensten, teneinde negatieve gevolgen te vermijden voor de werknemers en de werking van de arbeidsmarkt.

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 zee-aangelegenheden 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.

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.

Een zelfde akkoord werd in 2008 afgesloten met Luxemburg en in 2009 zijn Bulgarije en Portugal in een definitieve fase getreden.

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.

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 ter 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 2008 waren er 224.905 limosameldingen, in het eerste kwartaal 2009 reeds 56.208.

De controle van deze buitenlandse ondernemingen vraagt niet enkel inzet van extra-manuren 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 .

Voor 2010, moet er rekening worden gehouden met de uitbreiding van de registratieverplichtingen voor alle buitenlandse bedrijven (programma's GOTOT) evenals de 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).

Rekening houdend met de jongste uitbreiding van de Europese unie op 1 mei 2004, 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, 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 controletechnieken "Buitenlandse ondernemingen" verder moeten verfijnen en alle partners intern en extern aan de dienst moeten 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.

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 verkeerseenheden 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 zal het huidige actieplan de bij het protocol opgelegde basis verder uitwerken 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 zal verder uitgewerkt worden ten dienste van alle betrokken controlediensten en er zal geïjverd worden voor een permanente gegevensuitwisseling met de andere EU-lidstaten.

Om ten volle operationeel te kunnen zijn, is het noodzakelijk de dienst te voorzien van meer materiële middelen om aan de hand van geïnformatiseerd materiaal de tachograafschijven na te kijken en de loonberekeningen uit te voeren.

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 Hoei 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 Hoei 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 moet nog voorzien worden van aangepaste leesapparaten (software) en informatica hardware met voldoende geheugencapaciteit(aankoop geschat op 25.000 Euro).

Voor 2010 blijft het belangrijk dat een vormingsprogramma gegeven wordt voor en met alle partners van het actieplan, alsook met de Europese bondgenoten. De personeelskosten (verplaatsingskosten, verblijfkosten, enz...) en werkingskosten(huur vergaderzalen, enz...) worden geraamd op 30.000 Euro.

De mensenhandel

Het artikel 9 van de wet van 13 april 1995 bevat een aantal maatregelen tegen de mensenhandel en de kinderpornografie. Eén van deze maatregelen bepaalt dat de staking van activiteit bij de Rechtbank van eerste aanleg gevorderd kan worden door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid wanneer inbreuken gepleegd worden die verband houden met de mensenhandel of de kinderpornografie.

Vanuit dit uitgangspunt, hebben de Ministers van Tewerkstelling en Arbeid en van Sociale Zaken besloten hun krachten te bundelen door gezamenlijke acties te ontwikkelen. Dit resulteerde in mei 2001 in het samenwerkingsprotocol inzake mensenhandel dat afgesloten werd tussen de Sociale inspectie van het Ministerie van Sociale Zaken(nu Sociale Inspectie van de Fod Sociale Zekerheid geworden) en de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van de FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg. Met dit protocol wordt tegemoet gekomen aan de parlementaire aanbevelingen.

Tevens is de Dienst Toezicht op de sociale wetten vertegenwoordigd als effectief lid in de Interdepartementale Cel Mensenhandel, alsook in het Bureau en de cel IAMM.

Cel Bedrijfsorganisatie

Deze Cel werd op 1 april 2003 effectief toegevoegd aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten, meer bepaald bij het Centraal bestuur. Oorspronkelijk behoorde deze dienst tot het Ministerie van Economische Zaken, Administratie Handelsbeleid – Dienst controle op de ondernemingsraden.

De Cel Bedrijfsorganisatie is belast met het toezicht op de toepassing van de reglementering inzake bedrijfsorganisatie, dit wil zeggen :

- de bevoegdheden en werking van de ondernemingsraden en sedert 2009 de beperkte informatieverstrekking in de Comités voor Preventie
- de economische en financiële informatie te verstrekken aan de ondernemingsraden en comités zoals bepaald door het koninklijk besluit van 27 november 1973, en in het bijzonder de evolutie van de balans en de resultatenrekening;
- de sociale informatie en de sociale balans;
- het optreden van de bedrijfsrevisoren in de ondernemingsraden.

De 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 2004 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 2009 toe zal de vernieuwde wijze van rapportering, ook voor de onderzoeken naar de financiële en economische informatie te verstrekken aan de comités omtrent de gedane vaststellingen tijdens de bedrijfsbezoeken moeten resulteren in een verhoogd aantal uitgevoerde controlebezoeken. Het gevolg hiervan is dat de verplaatsingskosten zullen verhogen.

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 structuren werden diepgaand gewijzigd:

- de benoeming van vertegenwoordigers van de sociale partners binnen de Algemene vergadering en de vertegenwoordigers van de RKW, RIZIV, RVP;
- de afschaffing van de betrekkingen van voorzitter en coördinator-generaal, waarvan de functies voortaan zullen waargenomen worden door een directeur-generaal (in het kader van een mandaat);
- de oprichting van een Beheerscomité waarin vertegenwoordigd zijn: de voornoemde directeur-generaal, de leidende ambtenaren van de vier inspectiediensten, namelijk de Sociale Inspectie, Toezicht Sociale Wetten, de RSZ-inspectie en de RVA-inspectie, de vertegenwoordiger van het College van Procureurs-generaal, de vertegenwoordigers van de Administrateurs-generaal van de RKW, het RIZIV, de RVP en de RSVZ.

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

REALISATIES

De Algemene Raad van de Partners

In de loop van de jaren 2005 tot 2008 (tot 1 juni) hebben 9 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 ;
- samenwerkingsakkoorden voorbereiden met de gewesten en gemeenschappen omtrent hun medewerking binnen de arrondissementscellen ;
- kennis nemen en valideren van het jaarlijks activiteitenverslag met betrekking tot de strijd tegen de sociale fraude en illegale arbeid.

Partnerschapscommissie

Diverse vergaderingen hadden plaats welke hebben geleid tot het uitwerken van procedures voor het sluiten van partnerschapsakkoorden, tot het opstellen van een kaderovereenkomst en tot de organisatie van een studiedag omtrent partnerschapsovereenkomsten als instrument voor de strijd tegen het zwartwerk.

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 2009 betreft, werd een strategisch plan en een actieplan inzake de strijd tegen de sociale bijdragefraude en

illegale tewerkstelling uitgewerkt. Deze twee plannen zullen eerstdaags ter goedkeuring aan de Regering worden goedgekeurd.

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 zal de goedkeuring van het koninklijk besluit van 16 december 2008 (B.S. 15 januari 2009) de versterking mogelijk maken van het Federaal Bureau door nieuwe medewerkers, die gedetacheerd worden door de verschillende FOD 's en OISZ die lid zijn van het Directiecomité.

De modernisering van de arrondissementscellen

Sinds april 2007, dienen de coördinatoren van de SIOD als drijfveer 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.

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 éénmaal per jaar georganiseerd, waardoor een stevige basis kon gevestigd worden voor wat betreft de samenwerking tussen de Administraties en de Arbeidsauditors.

Opleiding

De toetreding van het RIZIV tot de SIOD heeft de organisatie noodzakelijk gemaakt van een opleiding ten behoeve van de inspecteurs van het RIZIV, om hen vertrouwd te maken met de te controleren materies en de werkmethoden van de Arrondissementscellen. 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, ...).

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.

Een samenwerkingsakkoord werd afgesloten met Frankrijk. Momenteel bevindt dit zich in de implementatiefase.

Er werden eveneens administratieve samenwerkingsakkoorden afgesloten met Polen en Luxemburg.

Ook andere samenwerkingsakkoorden worden uitgewerkt met andere landen zoals Duitsland, Nederland, Italië, Tsjechië, Bulgarije, Portugal en Roemenië.

De Algemene vergadering en het Federaal Oriëntatiebureau nemen actief deel aan de uitwerking van een Europees netwerk voor de strijd tegen zwartwerk. Dit zal gebeuren door periodieke samenkomsten en overleg tussen de vertegenwoordigers van de lidstaten die betrokken zijn bij het project.

Er wordt voorzien in de uitwerking van een observatiesysteem en de ontwikkeling van gegevensbanken, de publicatie van een periodiek verslag over onregelmatige tewerkstelling en « ondergrondse » economie, het opzetten van gezamenlijke communicatie- en sociale preventiecampagnes omtrent irreguliere fenomenen, de verwezenlijking van een voorbehouden internetsite die toegang verleent tot de documentatiesystemen.

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.

Computerfraudedetectieteam

De uitvoering van de sociaal-rechterlijke verplichtingen gebeurt bijna uitsluitend via elektronische weg. De openbare diensten hebben de laatste jaren deze evolutie volkomen ondersteund en hebben zelfs de nodige initiatieven genomen in het kader van het moderniseringsproject van het beheer van de sociale zekerheid. De nieuwe werkmiddelen zijn onder andere DIMONA (onmiddellijke aangifte tewerkstelling), DMFA (multifunctionele aangifte) en de wijziging van de aangifte van sociale risico's.

Bijgevolg situeren de detectieonderzoeken zich in een meer technologische omgeving. Om de inspectiediensten toe te laten hun inspectieopdrachten aan te passen aan deze evolutie, moet de expertise van de inspectiediensten in ITC versterkt worden en dit om de doelmatigheid en doeltreffendheid van de onderzoeken te verhogen en te garanderen.

De deskundigheid inzake ICT wordt geleverd door een computerfraudedetectieteam van het Federaal Oriëntatiebureau.

Twee sociaal controleurs volgen een voortgezette vorming bij het OFO en bij de BBI en bij het CFCU (federale politie). Een gelijkaardige opleiding zal worden voorgesteld aan controleurs, voor wie de detachering is voorzien.

Dit detectieteam impliceert het gebruik van gespecialiseerd materiaal (informaticaalaboratorium, materieel voor inbeslagname van gegevens, ...) en gespecialiseerde software.

De detachering van twee bijkomende controleurs werd gevraagd aan de inspectiediensten.

Ploeg strategische analisten

In het kader van de opdrachten van het Federaal Oriëntatiebureau wordt een ploeg van 2 strategische analisten van de Sociale Inspectie ter beschikking gesteld van het Federaal Bureau.

Om hen optimale werkvoorwaarden te waarborgen in het kader van ondermeer inzamelen en behandelen van statistieken, zijn gespecialiseerde programma's en de specifieke toegang tot een aantal gegevensbanken noodzakelijk.

Ontwikkeling van een website

In 2008 heeft het Federaal Bureau een website tot stand gebracht. Deze website zal verder ontwikkeld worden en zal een toegang voorzien voor de diverse inspectiediensten, en die tegelijkertijd de uitwerking van een E-workspace alsook een gestructureerde uitwisseling van informatie omtrent sociale fraude zal toelaten. Om deze site te kunnen ontwikkelen, moet het nodige informaticamateriaal en gespecialiseerde programma's aan het Federaal Bureau geleverd worden.

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:
- de acties geleid binnen de arrondissementscellen.

Een gegevensbank performanter dan een Excel-tabel is onontbeerlijk om deze informatiestroom te beheren. Langs de andere zijde, zal het uitwerken van een Balanced Scorecard de mogelijkheid bieden statistische rapporten te extraheren in een "gebruiksvriendelijke omgeving" (door middel van programma's zoals SAS of B.O.).

Deze verschillende ontwikkelingen qua informatica vereisen nieuwe budgettaire middelen. Zij worden in zijn geheel geraamd op 180.000 Euro.

BESTAANSMIDDELENPROGRAMMA 57/0

01-PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31 augustus 2009

Niveau	
A	58
B	268
C	64
D	37
Totaal	427

Uitgaven		(in duizenden euro)			
Statuut	(PA BA.)	2008	2009	2010	2011
Statutair personeel	c (01 1100.03)	18059	19110	18670	18670
	b (01 1100.03)	18119	19110	18670	18670
Niet-statutair personeel	c (01.1100.04)	647	695	679	679
	b (01.1100.04)	647	695	679	679
Totalen	c	18706	19805	19349	19349
	b	18766	19805	19349	19349

Verklarende nota.

zie globale verantwoording :

B.A.1100.03 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

B.A.1100.04 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

02 – WERKINGSKOSTEN (in duizenden euro)

B.A.	Aard	2008	2009	2010	2011	2012	2013
02.1211.01	c Werkingskosten	2817	2916	1648	1648	1648	1648
02.1211.01	b Werkingskosten	2792	2916	1648	1648	1648	1648
02.1211.99	c Forfait.vergoed.	-		1128	1128	1128	1128
02.1211.99	b Forfait.vergoed.	-		1128	1128	1128	1128
02.1211.07	c Inrichting	8	41	15	15	15	15
02.1211.07	b Inrichting	25	41	15	15	15	15
02.1212.01	c Huurgelden	-		120	120	120	120
02.1212.01	b Huurgelden	-		120	120	120	120
02.7410.01	c Rollend materieel	-		pm	pm	pm	pm
02.7410.01	b Rollend materieel	-		pm	pm	pm	pm
02.7422.01	c Uitrusting	42	43	42	42	42	42
02.7422.01	b Uitrusting	44	43	42	42	42	42
Algemene totalen							
	c	2867	3000	2953	2953	2953	2953
	b	2861	3000	2953	2953	2953	2953

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.01 – Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

B.A. 1211.99 – Bestendige uitgaven met betrekking tot de forfaitaire onkostenvergoedingen;

B.A. 1211.07 – Uitgaven voor uitzonderlijke aankopen van niet-duurzame goederen en van diensten;

B.A. 1212.01 – Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van de gebouwen

B.A. 7410.01 – Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel;

B.A. 7422.01 – Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

ACTIVITEITENPROGRAMMA 57/1

SOCIALE INLICHTINGEN EN OPSPORINGSDIENST

NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN

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).

Het ontwerp van wet, bevattende een actieplan tegen de illegale tewerkstelling, herschikt volledig het Protocol 93. Deze actie zal geleid worden door middel van een institutioneel federaal samenwerkingskader, dat zal samengesteld worden als volgt :

- een Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid
- een Federaal Comité van samenwerking
- arrondissementscellen.

In elk van deze organen zal personeel van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten geaffecteerd worden en zoals het gebruikelijk is bij een doorlopende opdracht die verschillend is van de normale activiteit van het centraal bestuur, zal op termijn een specifiek kader de ambtenaren en beambten die er werken overnemen.

AANGEWENDE MIDDELEN OM DE NAGESTREEFDE DOELSTELLINGEN TE REALISEREN :

cfr. de hiernavolgende basisallocaties.

PERSONEELSUITGAVEN

Uitgaven		(in duizenden euro)			
Statuut	(PA B.A.)	2008	2009	2010	2011
Statutair personeel	c (10.1100.03)	-	483	472	472
	b (10.1100.03)	-	483	472	472

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 11.00.03 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

WERKINGSKOSTEN (in duizenden euro)

B.A.	Aard	2008	2009	2010	2011	2012	2013
10.1211.01	c Werkingskosten	43	119	102	102	102	102
10.1211.01	b Werkingskosten	44	119	102	102	102	102
10.1211.99	c Forfait.vergoed.	-		15	15	15	15
10.1211.99	b Forfait.vergoed	-		15	15	15	15
10.7422.01	c Uitrusting	3	3	3	3	3	3
10.7422.01	b Uitrusting	-	3	3	3	3	3
Algemene totalen							
	c	46	122	120	120	120	120
	b	44	122	120	120	120	120

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 12.11.01 – Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

B.A. 12.11.99 – Bestendige uitgaven met betrekking tot de forfaitaire onkostenvergoedingen

B.A. 74.22.01 – Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

ORGANISATIEAFDELING 59 : ALGEMENE DIRECTIE INDIVIDUELE ARBEIDSBETREKKINGEN

TOEGEWEZEN OPDRACHTEN :

De materies die worden behandeld door de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen omvatten de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen en de inspraakorganen, met inbegrip van de arbeidsgerechten 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 omzettingsproblematiek 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**: arbeidsduur met inbegrip van de collectieve arbeidsduurvermindering, zondagsrust, nachtarbeid, pauzes en rusttijden, kinderarbeid en arbeid van jeugdige werknemers, feestdagen, het arbeidsreglement, sociale documenten, loonbescherming, moederschapsbescherming (met uitzondering van welzijnswet), terbeschikkingstelling van werknemers ...;
- de regelgeving op de **herstructurering van ondernemingen**: sluiting van ondernemingen, collectief ontslag, overdracht van ondernemingen, outplacement, ...
- de regelgeving op **verloven**: loopbaanonderbreking en tijdskrediet, palliatief verlof, ouderschapsverlof, zorgverlof voor een zwaar ziek gezinslid, adoptieverlof, vaderschapsverlof, pleegzorgverlof, 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. Daarnaast volgt deze cel ook het toesturen op van de jaarverslagen van 1000 beroepsverenigingen.

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 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, ...). 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.

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,

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 verbindingsbureau moet aanduiden die informatie kan verlenen aan buitenlandse werkgevers en instellingen omtrent de nationale wetgeving die van toepassing is op gedetacheerde werknemers;
- een samenwerking moet voorzien tussen de overheidsinstanties die overeenkomstig de nationale wetgeving bevoegd zijn voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Deze samenwerking bestaat vooral in het beantwoorden van gemotiveerde verzoeken van die overheidsinstanties om nadere inlichtingen over transnationale terbeschikkingstelling van werknemers, inclusief over kennelijke gevallen van misbruik of vermoedelijke gevallen van onwettige transnationale activiteiten;
- passende maatregelen moet nemen opdat de informatie betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden algemeen toegankelijk is.

In dit verband werd de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen aangeduid als verbindingsbureau voor België, zonder dat haar bijkomende middelen werden toegekend. Haar rol bestaat erin, enerzijds, buitenlandse werkgevers en gedetacheerde werknemers te

informereren omtrent de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn in geval van detachering naar België en, anderzijds, door te verwijzen naar de bevoegde overheden wat betreft andere vragen om informatie die niet betrekking hebben op materies die onder haar bevoegdheid vallen (veiligheid, gezondheid en hygiëne op het werk, jaarlijkse vakantie, ...). Deze Algemene Directie is eveneens het contactpunt voor de buitenlandse openbare administraties die een samenwerking verlangen met de Belgische administraties.

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 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze module werd begin 2008 verbeterd en verder uitgediept. 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.

Bovendien heeft de Europese Commissie reeds meermaals (onder andere in haar aanbeveling van 3 april 2008) het belang onderstreept van de rol van het verbindingsbureau. In het kader van deze aanbeveling, beveelt de Commissie de uitwerking aan van een systeem van informatie-uitwisseling op Europees niveau, de verbetering van de toegang tot informatie omtrent de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn in geval van detachering en een formeel en systematisch proces van identificatie en uitwisseling van goede praktijken op het vlak van detachering van werknemers (waarbinnen zij de oprichting wenst van een comité op hoog niveau).

Als bijgevolg het verbindingsbureau een nog actievere rol zal moeten spelen - wat gezien de Europese context waarschijnlijk is - moeten bijkomende middelen worden voorzien, zowel op het vlak van gespecialiseerd personeel als op het vlak van functioneringsmiddelen.

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, zorgverlof, palliatief verlof en de regeling van loopbaanonderbreking en tijdskrediet. Deze verlofregelingen zijn erop gericht een betere combinatie tot stand te brengen tussen gezin en arbeid of ruimer tussen arbeid en niet-arbeid.

Ook de specifieke regeling van de bescherming van het moederschap behoort tot de bevoegdheid van deze directie, met name de regeling van het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof ter bescherming van de gezondheid van moeder en kind.

De regeling van het politiek verlof voor werknemers uit de privésector, van toepassing bij het opnemen van een ambt of het uitoefenen van een politiek mandaat, die door de wet worden vernoemd, moet hier eveneens worden vermeld.

Het bevoegdheidspakket van de verloven omvat een omvangrijke regelgeving die heel erg leeft op het terrein. Naast de gewone taken in dit verband (d.i. de klassieke interpretatie van de regelgeving, het aangeven van knelpunten, het beleidsvoorbereidend werk,...) zal

voornoemde dienst zich in de toekomst steeds meer moeten bezighouden met het aanpassen of bijsturen van de betrokken regelgeving.

Het Generatiepact heeft een aantal maatregelen in dit kader voorgesteld. Deze wijzigingen houden verband met de regeling opgenomen in CAO nr.77bis en zijn erop gericht oudere werknemers langer aan het werk te houden. Ook wordt de duur van de uitkering voor een volledige onderbreking gekoppeld aan bepaalde motieven, waarbij de opvoeding van kinderen en bijscholing recht geven op een uitkering voor een langere duur dan een onderbreking om andere motieven.

Ook in de Regeringsverklaring van maart 2008 wordt er bijzondere aandacht besteed aan de problematiek om "Privé en werk beter op elkaar af te stemmen". Voor de algemene directie betekent dit dat naast het uitwerken en voorbereiden van verbeteringen aan bestaande verlostelsels, dit ook onderzoek vergt naar nieuwe systemen om deze doelstelling te verwezenlijken.

Los van het aspect opvolgen en eventueel bijsturen van de bestaande regelgeving is er ook de vraag naar informatie over de regelgeving. Niettegenstaande het feit dat er al heel wat informatie omtrent de bestaande verloven voor handen is (via de website en via de brochures en folders), blijkt er toch nog een grote vraag te zijn hiernaar. Het is in deze optiek dat er momenteel een uitgebreide brochure in voorbereiding is rond het stelsel van tijdskrediet.

3. Nieuwe regeling inzake tewerkstelling op zondag in erkende toeristische centra

De Arbeidswet van 16 maart 1971 verbiedt de tewerkstelling van werknemers op zondag. In een welbepaald aantal gevallen laat de wet echter afwijkingen toe op dit verbod van zondagsarbeid.

Tot die afwijkingen behoort onder andere artikel 14, § 2 van de Arbeidswet, dat bepaalt dat in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra de werknemers 's zondags mogen worden tewerkgesteld in kleinhandelszaken en kapperssalons. De Koning bepaalt wat moet worden verstaan onder badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra, alsook de voorwaarden waaronder en de grenzen waarbinnen de werknemers 's zondags mogen worden tewerkgesteld.

Tot voor kort werden de erkenningscriteria, alsook de voormelde voorwaarden en grenzen, vastgelegd door het K.B. van 7 november 1966 betreffende de tewerkstelling op zondag in kleinhandelszaken en kapperssalons gevestigd in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra.

Met ingang van 3 juli 2007 werd dit Koninklijk Besluit evenwel opgeheven en vervangen door een nieuw K.B. van 9 mei 2007 betreffende de tewerkstelling op zondag in kleinhandelszaken en kapperssalons gevestigd in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra.

Het Koninklijk Besluit van 9 mei 2007 bevat diverse nieuwe bepalingen. Zo legt dit besluit nieuwe criteria vast waaraan een gemeente of een gedeelte daarvan moet voldoen om als toeristisch centrum te kunnen worden erkend (art. 4). Bovendien wordt de geldigheidsduur van de erkenning als toeristisch centrum voortaan beperkt tot 4 jaar, met dien verstande dat na die periode een aanvraag tot hernieuwing kan worden ingediend (art. 5). Tot slot legt dit koninklijk besluit ook een nieuwe procedure vast met strikt tijdschema voor de behandeling van aanvragen tot erkenning als toeristisch centrum (art. 7 tot 11).

Doordat de erkenning als toeristisch centrum voortaan beperkt is tot vier jaar, dienen alle dossiers met betrekking tot reeds erkende gemeenten regelmatig opnieuw door de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen te worden onderzocht en beoordeeld. Zo werd reeds een schrijven gericht naar alle reeds erkende gemeenten om hen in te lichten over de nieuwe regelgeving, teneinde hen in staat te stellen op tijd de nodige schikkingen te treffen. Het hoeft geen betoog dat deze nieuwe regelgeving een verzwarend inhoudt van de administratieve taken van de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen.

4. Herziening arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

In de binnenscheepvaart werd besloten om het bestaande statuut op het vlak van arbeidsovereenkomsten te actualiseren. Dit statuut bevindt zich thans in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. In de loop van 2006 werden binnen het paritair comité voor de binnenscheepvaart de eerste vergaderingen georganiseerd om na te gaan in welke zin de betrokken wetgeving dient te worden aangepast. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen werd in dit verband belast met het uitwerken van de tekst van het nieuwe statuut, dat op aanwijzing van de leden van het paritair comité tot stand zal moeten worden gebracht.

5. Inspraakorganen en sociale verkiezingen

A. De organisatie van de sociale verkiezingen 2008

In 2007 werd het juridisch en organisatorisch kader opgesteld voor het houden van de sociale verkiezingen in 2008.

De sociale verkiezingen hadden plaats tussen 5 en 18 mei 2008. 6.400 ondernemingen zijn betrokken bij de sociale verkiezingen, waarvan 3.200 zowel een ondernemingsraad en een comité voor preventie en bescherming op het werk moeten instellen of vernieuwen en 3.200 enkel een comité voor preventie en bescherming op het werk moeten instellen of vernieuwen, te weten in totaal 9.600 verkiezingen.

In de ondernemingen begint de voorbereidende verkiezingsprocedure in december 2007.

1. Normatief kader

Tengevolge een niet-akkoord tussen de sociale partners over de drempels, die de verplichting impliceert een ondernemingsraad in te stellen en over de omzetting van de Europese richtlijn 2002/14, kon de nodige regelgeving voor de organisatie van de sociale verkiezingen van 2008 niet aangenomen worden vóór de parlementsverkiezingen van juni 2007. Tengevolge een akkoord tussen de sociale partners in september 2007 heeft de ontslagnemende regering beslist om de nodige teksten door het Parlement te laten aannemen teneinde te vermijden dat tijdens de verkiezingsprocedure de wettelijkheid ervan wordt betwist. Volgend op deze beslissing werden drie wetsontwerpen voorbereid die voor goedkeuring aan de Wetgevende Kamers werden voorgelegd. Één van deze wetten draagt de datum van 8 november 2007 en regelt het behoud van de drempel van 100 werknemers voor de instelling van een ondernemingsraad. De twee andere wetten dragen de datum van 4 december 2007 en regelen de verkiezingsprocedure alsook de gerechtelijke beroepen verbonden met deze procedure. Om deze juridische richtlijnen toegankelijk te maken voor de gebruikers werd een gedetailleerde verklarende brochure, met pedagogisch karakter, gepubliceerd door de algemene directie individuele arbeidsbetrekkingen. Deze werd ook door de Fod Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg ter beschikking gesteld van het publiek op de website gewijd aan de sociale verkiezingen.

2. De omkadering van de organisatie van de sociale verkiezingen

Voor de sociale verkiezingen van 2008 werd gekozen voor een nieuwe administratieve aanpak van de organisatie van de sociale verkiezingen.

Deze benadering beoogt een combinatie van een verhoogde efficiëntie, een vermindering van de administratieve last en een vereenvoudiging van de te vervullen formaliteiten.

2.1 Elektronische aanplakking :

Tijdens de gehele procedure moet de werkgever berichten aanplakken in alle lokalen van zijn onderneming om de werknemers te informeren over het verloop van de verschillende fases van de procedure.

Voor de verkiezingen van 2008, kan deze aanplakking vervangen worden door een elektronische mededeling, voor zover deze het geheel van de werknemers bereikt.

2.2 Gestandaardiseerde formulieren :

Tijdens de verschillende fases van de procedure moet de werkgever zijn werknemers, hun vertegenwoordigers, alsook de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties informeren over essentiële elementen in de verkiezingsprocedure.

Om de uitvoering van deze taak te vergemakkelijken, werden invulbare documenten ter beschikking gesteld van de werkgevers. Ze zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en kunnen er gedownload en elektronisch ingevuld worden.

15.000 formulieren werden gedownload tijdens de verkiezingsprocedure.

2.3 Elektronische verzending van de informatie naar de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties :

Driemaal tijdens het eerste deel van de verkiezingsprocedure moet de werkgever informatie verzenden naar alle representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties (te weten het ACLVB, het ACV, het ABVV en het NCK).

Voor de verkiezingen van 2008 konden de werkgevers gebruik maken van de mogelijkheid om over te gaan tot één enkele verzending via een e-mailadres ter beschikking gesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze laatste nam dan de taak op zich om deze elektronische informatie naar alle betrokken organisaties te versturen.

Ongeveer 20.000 elektronische verzendingen werden naar dit centraal adres verstuurd en de FOD was dus verantwoordelijk voor 80.000 verzendingen naar de organisaties voor wie de informatie bestemd was.

2.4 Internetapplicatie voor de mededeling van de resultaten

De resultaten van de sociale verkiezingen van 2008 worden verzameld via een internetapplicatie. 6.200 ondernemingen met in totaal 9.600 verkiezingen zijn reeds in december 2007 geregistreerd op de applicatie.

Hoewel de ondernemingen ook, op aanvraag, gebruik konden maken van de mogelijkheid om een papieren formulier te gebruiken, heeft slechts 2,5 % zich hiervan bediend.

2.5 Begeleiding van de bedrijven tijdens de verkiezingsprocedure

Een speciale website werd ter beschikking gesteld voor de in de verkiezingsprocedure geïnteresseerde instanties. Deze was toegankelijk vanaf oktober 2007.

Deze website biedt een groot aantal informatiethema's, onder verschillende vormen, aan en laat toe de actualiteit rond de verkiezingsprocedure te volgen (sinds oktober 2007 en tot begin april 2008 trok de website zo'n 50.000 bezoekers aan).

Aan de helft van de verkiezingsprocedure, eind februari 2008, werden reeds 45.000 documenten geconsulteerd.

Naast deze collectieve begeleiding, hebben de geïnteresseerden altijd de mogelijkheid om hun individuele vragen per brief (+/- 240), per mail (6.500 ontvangen mails sinds oktober 2007, waarvan 5.000 per mail beantwoord, de overige werden op een andere manier afgehandeld) en per telefoon te stellen.

2.6 Beroepen in het kader van de sociale verkiezingen 2008

De reglementering aangaande de sociale verkiezingen voorziet in bijzondere beroepsmogelijkheden bij de arbeidsgerechten, teneinde een aantal belangrijke twistpunten van de lopende verkiezingsprocedure met spoed te laten beoordelen door een rechter.

Op die basis worden er telkens een aantal beroepen ingediend en vonnissen geveld, die vooral voor de voortgang van de betrokken individuele verkiezing van belang zijn en in het algemeen tot gevestigde rechtspraak leiden.

Bovenop deze "klassieke" beroepen, deden er zich tijdens de sociale verkiezingsprocedure 2008 nog een tweetal soorten "bijzondere" beroepen voor, die de dringende en grondige tussenkomst van de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen met zich meebrachten.

Ingevolge de bijzondere politieke situatie van 2007 (regering van lopende zaken), werd de procedure inzake de sociale verkiezingen 2008 uitzonderlijk geregeld bij wet (in plaats van bij koninklijk besluit). Het Vlaams Belang heeft deze situatie aangegrepen om, eind januari 2008, de grondwettelijkheid van deze wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008 in vraag te stellen voor het Grondwettelijk Hof, via een beroep tot schorsing en vernietiging van de betreffende wet of alleszins sommige bepalingen ervan. Hierbij werden voornamelijk de mogelijkheid tot voordracht van kandidaten, het *beweerde* monopolie van de drie representatieve werknemersorganisaties (cfr. problematiek van representativiteit) en de ongelijke regeling voor de kaderleden aangekaart. Waar het resultaat van de vordering verregaande gevolgen kon hebben op de lopende verkiezingsprocedure, diende de Belgische staat, als betrokken partij, een degelijk onderbouwde argumentatie uit te werken, en dit bij hoogdringendheid. In dit kader werden, ingevolge verschillende dringende vergaderingen, door de Algemene Directie grondige opzoeken verricht (o.m. in de historiek van de betreffende reglementering) en een juridisch onderbouwde repliek op elk van de verschillende grieven mét uitgebreid documentatiebundel ter beschikking gesteld ter ondersteuning van de conclusies van de advocaten van de Belgische staat. Dienvolgens werd de vordering tot schorsing door het Grondwettelijk Hof afgewezen, zodat de lopende sociale verkiezingsprocedure niet werd gehinderd.

Naast dit principiële beroep bij het Grondwettelijk Hof, werden begin april 2008 door verschillende belanghebbenden, gesteund door het Vlaams Belang, individuele beroepen ingesteld bij de bevoegde arbeidsrechtbanken in het kader van de lopende verkiezingsprocedure. Hierbij werd de zogenaamde afwijzing van hun individuele kandidaatstelling door de werkgever aangevochten, waarbij echter telkens via verzoek tot prejudiciële vraagstelling aan het Grondwettelijk Hof opnieuw de grondwettelijkheid van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008 in vraag werd gesteld (identieke grieven aangaande mogelijkheid tot voordracht van kandidaten e.a.). In de repliek op deze beroepen diende de Algemene Directie vooreerst een analyse te maken van de algemene en bijzondere gerechtelijke procedures die voorhanden zijn, met

toelichting van het juiste gebruik en de gevolgen van elk van beide. Verder diende te worden gerepliceerd op verzoeken tot wraking van de rechters in sociale zaken, en uiteraard ook op de grieven ten gronde. Hierbij heeft de Algemene Directie wederom een grondige argumentatie uitgebouwd ter ondersteuning van de conclusies van de Belgische staat, die in elk van de verschillende dossiers bij hoogdringendheid dienden te worden neergelegd.

B. Inspraak van werknemers

- a) Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap.

Teneinde de werknemers bewust te maken van de noodzaak tot aanpassing en teneinde hen te betrekken bij de werking en de toekomst van de onderneming, legt de richtlijn 2002/14/EG aan de werkgevers van ondernemingen die 50 werknemers tewerkstellen of vestigingen die 20 werknemers tewerkstellen, de verplichting op tot informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers op drie specifieke gebieden: de recente situatie en de ontwikkeling van de activiteiten en de economische situatie van de onderneming, de structuur en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid alsmede geplande anticiperende maatregelen en, tenslotte, de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen. De algemene directie individuele arbeidsbetrekkingen werd betrokken bij de werkzaamheden tot aanneming van deze richtlijn maar eveneens bij de werkzaamheden tot evaluatie van haar omzetting op het niveau van de Lidstaten.

Wat betreft de informatie en raadpleging van de werknemers aangaande deze materies, bestond er in België al vóór de aanneming van de richtlijn een verplichting tot informatie en raadpleging over de materies bedoeld door de richtlijn, maar enkel voor de ondernemingen met een ondernemingsraad, zijnde ondernemingen die gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen. Voor de ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen, gold daarentegen niet hetzelfde. In dat geval bestonden twee mogelijkheden: in geval van aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging in de onderneming, diende deze te worden geïnformeerd over een gedeelte van de hoger vermelde onderwerpen (sociale informatie) ; in geval van afwezigheid van een vakbondsafvaardiging in de onderneming, kon de verplichting van de richtlijn tot informatie en raadpleging over de genoemde onderwerpen niet worden gerespecteerd. Teneinde deze situatie op te lossen, heeft de algemene directie individuele arbeidsbetrekkingen een ontwerp van wet voorbereid. Zodoende werd de wet van 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap aangenomen. Deze wet voert de verplichting in voor de werkgever tot informatie en raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk op economisch en sociaal gebied en op gebied van werkgelegenheid, zoals opgesomd in de richtlijn 2002/14/EG. Het weze herinnerd dat dergelijk orgaan moet worden opgericht in ondernemingen die gemiddeld 50 werknemers tewerkstellen. Momenteel bereidt de algemene directie individuele arbeidsbetrekkingen de koninklijke besluiten voor tot uitvoering van deze wet van 23 april 2008.

- b) De rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap

Allereerst was de Algemene Directie betrokken bij de werkzaamheden die tot de goedkeuring van de richtlijn 2003/72/CE leidde. Die richtlijn strekt ertoe te waarborgen dat de oprichting van een Europese coöperatieve vennootschap niet gepaard gaat met intrekking of

inperking van bestaande **praktijken inzake de rol van de werknemers** in de juridische lichamen die aan de oprichting van een Europese coöperatieve vennootschap deelnemen.

Onder “rol” verstaat de Europese wetgever “elke procedure, met inbegrip van informatie, raadpleging en medezeggenschap, die de werknemersvertegenwoordigers in staat stelt invloed uit te oefenen op binnen een onderneming te nemen besluiten.” De procedures inzake de rol van de werknemers zouden in beginsel bij overeenkomst vastgesteld moeten worden binnen elke Europese vennootschap in oprichting.

In het kader van de procedure van voorafgaande onderhandeling met het oog op het sluiten van een dergelijke overeenkomst dienen de lidstaten echter te waken over de naleving van een aantal criteria. Wanneer er geen overeenkomst is moeten de lidstaten bovendien aanvullende regels vaststellen.

De Algemeen Directie heeft derhalve zijn expertise ter beschikking gesteld aan de Nationale Arbeidsraad tijdens het uitwerkingsproces van C.A.O. n° 88, die een belangrijk deel van bovenvermelde richtlijn omzet.

Twee wetsontwerpen, met als doelstelling deze C.A.O. te omkaderen en de omzetting van richtlijn 2003/72/EG van de Raad van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers te verwezenlijken, werden eveneens door onze administratie voorbereid. Deze twee teksten zijn net door beide assemblees gestemd zonder amendement. De Algemene Directie bereidt momenteel het uitvoeringsbesluit voor dat nodig is bij één van deze wetten.

c) De werknemersmedezeggenschap in de uit de grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschappen

Betrokken bij de werkzaamheden die tot de goedkeuring leidde van artikel 16 van de richtlijn 2005/56/EG betreffende de werknemersmedezeggenschap in de uit de grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschappen (beschikking die ertoe strekt het behoud van de reeds bestaande praktijken van medezeggenschap voor de grensoverschrijdende fusies te waarborgen), heeft de Algemene Directie de gemengde commissie (N.A.R.-C.R.B.) « Europese vennootschappen » bijgestaan in de werkzaamheden met het oog op het uitwerken van een voorstel van een C.A.O.-ontwerp. Deze werkzaamheden zijn beëindigd op 29 april jongstleden door het sluiten van de C.A.O. n°94.

Een wettelijk en reglementair kader met als doelstelling deze C.A.O. te omkaderen en de omzetting van artikel 16 van de richtlijn 2005/56/CE te finaliseren zal nu eveneens (zie vorig dossier) door onze administratie kunnen worden voorbereid.

d) De sociale balans

Dit document dat werd ingevoerd bij de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid, is een document dat deel uitmaakt van de bijlagen aan de jaarrekeningen van ondernemingen. Het betreft een document dat elk jaar moet worden ingevuld door de werkgevers, waarvan de inhoud wordt bepaald door het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen.

In het kader van het Generatiepact, werd voorzien in de vereenvoudiging van de sociale balans. Meer bepaald beoogde men de opheffing van de rubriek van de sociale balans betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling van zodra een publiek organisme de bedoelde inlichtingen aan de ondernemingen kon meedelen. Dit voorstel tot

vereenvoudiging werd geconcretiseerd door de algemene directie individuele arbeidsbetrekkingen, via de redactie van verschillende teksten (cfr. infra). Dankzij deze vereenvoudiging werd de rubriek van de sociale balans betreffende deze maatregelen opgeheven. Immers, de RSZ voegt de inlichtingen over de financiële voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling die haar werden verstrekt door de werkgever in het kader van de multifunctionele aangifte (Dmfa) bijeen en maakt deze weer over aan de werkgever tussen 1 februari en 10 maart van elk jaar. De werkgever beschikt bijgevolg op tijd over de betrokken inlichtingen die hij op zijn beurt dient over te maken aan de vertegenwoordigers van het personeel van de onderneming of, bij ontstentenis van dergelijke vertegenwoordigers, aan de werknemers van de onderneming.

Deze nieuwe werkwijze heeft twee voordelen: enerzijds wordt het leven van de werkgevers vereenvoudigd daar zij de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling die in hun onderneming gelden niet meer twee keer (sociale balans en Dmfa) moeten meedelen, en, anderzijds wordt ervoor gezorgd dat de inlichtingen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling die aan de werknemers of aan hun vertegenwoordigers worden meegedeeld, steeds betrekking hebben op maatregelen die effectief van kracht zijn (permanente actualisatie van de verstrekte inlichtingen in functie van de laatst geldende maatregelen).

Verder werd er tevens een herziening doorgevoerd van de inlichtingen van de sociale balans die dienen te worden aangevuld door de werkgever betreffende de vormingen gegeven door de onderneming. Dit werd gedaan teneinde de inlichtingen die in het kader van dit document worden verschaft meer te laten overeenstemmen met de dagdagelijkse realiteit, maar eveneens teneinde deze meer bruikbaar te maken in statistische studies. De definities van de begrippen die in de nieuwe rubriek van de sociale balans aangaande de vormingen worden gehanteerd, zijn geïnspireerd op deze gebruikt in het kader van Europese onderzoeken aangaande de vorming. Dit vereenvoudigt het leven voor de ondernemingen die verplicht zijn de sociale balans in te vullen.

Teneinde de realisatie van deze doelen van vereenvoudiging en rationalisatie te verzekeren, heeft de algemene directie individuele arbeidsbetrekkingen destijds Hoofdstuk XIV van Titel XIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen voorbereid.

Verder heeft zij haar deskundigheid ten dienste gesteld van de Nationale Arbeidsraad en van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven teneinde twee koninklijke besluiten voor te bereiden, meer bepaald het koninklijk besluit van 10 februari 2008 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen en het koninklijk besluit van 10 februari 2008 tot uitvoering van hoofdstuk XIV van Titel XIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, betreffende de mededeling aan de werknemersvertegenwoordigers van de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling.

6. Herstructurering van ondernemingen - Ondersteuningscel voor herstructurering 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 overgang 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,...).

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. Tegen 1 april 2008 hadden 36 ondernemingen het voorwerp uitgemaakt van een sluiting. Hierbij waren 2525 werknemers betrokken.

In het kader van de richtlijn betreffende collectieve ontslagen zou de Europese Commissie, in samenwerking met de Dublin Foundation, wat dit betreft op termijn vanwege de lidstaten statistische informatie willen ontvangen met betrekking tot collectieve ontslagen (aantal ondernemingen en betrokken werknemers, betrokken sectoren ...). Teneinde aan deze vraag te voldoen, zullen de regionale overheden worden verzocht om samen te werken met de federale overheden.

De reglementering inzake de sluiting van ondernemingen is te situeren in het ruimer kader, met name dit van de herstructurering van ondernemingen.

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 (overgang 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 herstructurerings uitgewerkt. Deze documenten zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (collectief ontslag, overdracht van onderneming, sluiting van ondernemingen, ...).

Als deze cel een nog actievere rol zou moeten spelen (omkaderingsfunctie), moeten bijkomende middelen worden voorzien, zowel naar gespecialiseerd personeel als naar functioneringsmiddelen toe.

7. Behandeling van geschillendossiers.

De laatste jaren is een belangrijke stijging vastgesteld in het aantal geschillendossiers die bij de diverse gerechtelijke instanties worden aanhangig gemaakt (Europees Hof van Justitie, Grondwettelijk 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 het gevolg van nieuwe proceduremiddelen.

In het kader van deze geschillendossiers wordt de Algemene Directie 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 van de 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.

8. 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.

Naast de externe communicatie op individueel niveau (meer bepaald de telefonische oproepen, maar ook de steeds talrijkere brieven en e-mails), 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 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).

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 aangepaste informaticataal 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) geüpdate wordt.

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, als ook folders over 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 seminars en vergaderingen van verschillende types.

BESTAANSMIDDELENPROGRAMMA 59/0

01-PERSONEEL

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 31 augustus 2009

Niveau	
A	18
B	1
C	5
D	1
Totaal	25

Uitgaven		(in duizenden euro)		
Statuut	(PA BA.)	2008	2009	2010
Statutair personeel	c (01 1100.03)	1162	1087	1062
	b (01 1100.03)	1162	1087	1062
Niet-statutair personeel	c (01.11.00.04)	276	323	297
	b (01.11.00.04)	276	323	297
Totalen	c	1438	1410	1359
	b	1438	1410	1359

Verklarende nota.

zie globale verantwoording :

B.A.1100.03 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

B.A.1100.04 - Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

WERKINGSKOSTEN (in duizenden euro)

B.A.	Aard	2008	2009	2010	2011	2012	2012
02.1211.01	c Werkingskosten	3	10	10	10	10	10
02.1211.01	b Werkingskosten	1	10	10	10	10	10
02.7410.01	c Rollend materieel	-	pm	pm	pm	pm	pm
02.7410.01	b Rollend materieel	-	pm	pm	pm	pm	pm
02.7422.01	c Uitrusting	1	6	6	6	6	6
02.7422.01	b Uitrusting	2	6	6	6	6	6
Algemene totalen		c	4	16	16	16	16
b			3	16	16	16	16

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.01 – Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

B.A. 7410.01 – Investeringsuitgaven inake de aankoop van rollend materieel;

B.A. 7422.01 – Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

10. ONDERSTEUNINGSCHEL VOOR DE WERKTIJDSHERVERDELING

PERSONEEL

Uitgaven		(in duizenden euro)			
Statuut	(PA A.B.)	2008	2009	2010	2011
Niet-statutair personeel	c(10.1100.04)	47	52	51	51
	b(10.1100.04)	47	52	51	51

Verklarende nota :

zie globale verantwoording.

B.A. 11.04 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

WERKINGSKOSTEN(in duizenden euro)

B.A. :	23	59	10	1211.01	(Beg OA AP BA)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

(in duizenden euro)						
ks	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	92	88	86	86	86	86
b	98	88	86	86	86	86

Verklarende nota :

zie globale verantwoording :

B.A. 1211.01 - Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

A.B 7422.01 - Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables et des services à l'exclusion des dépenses informatiques.

10. CELLULE DE SOUTIEN A LA REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

PERSONNEL

Dépenses				
(en milliers d'euros)				
Statut	(PA A.B.)	2008	2009	2010
Personnel non statutaire	c (10.1100.04)	47	52	51
	b (10.1100.04)	47	52	51

Note explicative :
A.B. 1100.04 - Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

FRAIS DE FONCTIONNEMENT(en milliers d'euros)

A.B. :	23	59	10	1211.01	(Bud DO PA AB)
Libellé : Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	92	88	86	86	86
b	98	88	86	86	86

Note explicative :
voir justification globale :
A.B. 1211.01 - Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

PROGRAMME DE SUBSISTANCE 59/0.

01-PERSONNEL

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau	Total
A	18
B	1
C	5
D	1
	25

Dépenses (en milliers d'euro)

Statut	2008	2009	2010	2011	2012
Personnel statutaire	1162	1087	1062	1062	1062
Personnel non statutaire	276	323	297	297	297
Total	1438	1410	1359	1359	1359

Note explicative :
A.B.11.00.03- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.
A.B.11.00.04- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel que statutaire.

02.- FRAIS DE FONCTIONNEMENT

A.B.	Nature	2008	2009	2010	2011	2012
02.1211.01 c	Fonctionnement	3	10	10	10	10
02.1211.01 b	Fonctionnement	1	10	10	10	10
02.7410.01 c	Matériel roulant	-	pm	pm	pm	pm
02.7410.01 b	Matériel roulant	-	pm	pm	pm	pm
02.7422.01 c	Equipement	1	6	6	6	6
02.7422.01 b	Equipement	2	6	6	6	6
Totaux généraux		4	16	16	16	16

Note explicative :
A.B.1211.01 - Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à voir justification globale :
l'exclusion des dépenses informatiques ;
A.B.7410.01 - Dépenses d'investissements pour l'acquisition de matériel roulant ;

8. Mission d'information – Communication externe

Dans le cadre de sa mission d'information évoquée ci-dessus (voir missions assignées), les activités de communication externe de la Direction générale Relations individuelles du travail ont été fortement développées.

Ainsi, outre la communication externe à caractère individuel, c'est-à-dire la réponse aux appels téléphoniques mais aussi courriers papiers et e-mail toujours plus nombreux, 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 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.

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 website représentent un millier de pages d'information en français et un nombre identique 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.

Par ailleurs, diverses brochures concernant les matières traitées par la direction générale 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 foldes sur des thèmes divers. Pour ceci également, la rédaction mais aussi la mise à jour de ces publications requièrent 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 diverses.

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 a rempli dans les limites de ses capacités un rôle d'information à l'égard des employeurs (mais également de leurs conseils), 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 (transfert 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 qui peuvent être utilisées dans le cadre d'une restructuration (réduction collective du temps de travail, outplacement, ...). L'information fournie est également transversale dans la mesure où elle fait le lien avec d'autres instances compétentes en la matière (administrations fédérales compétentes, Onem, autorités et institutions communautaires et régionales, ...).

A cette fin, toute une série de documents spécialisés relatifs aux restructurations a été élaborée et est disponible sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (licenciement collectif, transfert d'entreprise, fermeture d'entreprises, ...).

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. 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 des Communautés européennes, 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 à 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 aux fins d'alourdir la procédure.

Relativement aux dossiers précités, il a été demandé à la Direction générale 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.

Elle a ensuite mis son expertise au service du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie en vue, notamment, de préparer deux arrêtés royaux, à savoir l'arrêté royal du 10 février 2008 modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés et l'arrêté royal du 10 février 2008 portant exécution du Chapitre XIV du Titre XIII de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, relatif à la communication aux représentants des travailleurs des informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi.

6. Restructurations d'entreprises – Cellule d'appui en cas de restructuration 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 transferts 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 du travail a été amenée à établir et à diffuser, via le site web du département, une information complète et ciblée sur ces nouvelles dispositions à l'intention d'un public spécialisé (partenaires sociaux, secrétariats sociaux, curateurs, avocats, ...).

La loi du 26 juin 2002 a simplifié la procédure d'information que l'employeur est tenu de respecter à l'égard des autorités publiques fédérales et régionales concernées lorsqu'il décide de procéder à la fermeture de son entreprise. D'ores et déjà, cette information est centralisée au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation 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 relatives aux fermetures d'entreprises. Au 1^{er} avril 2008, 36 entreprises ont fait l'objet d'une fermeture. 2525 travailleurs étaient concernés.

A ce sujet, dans le cadre de la directive sur les licenciements collectifs, la Commission européenne, en collaboration avec la Fondation de Dublin, souhaiterait à terme pouvoir 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 à cette demande, les autorités régionales seront invitées à collaborer avec les autorités fédérales.

La réglementation sur les fermetures d'entreprises s'inscrit dans un cadre plus large qu'est la problématique des restructurations des entreprises.

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

Associée aux travaux ayant présidé à l'adoption de l'article 16 de la directive 2005/56/CE relatif à la participation des travailleurs dans les sociétés issues de la fusion transfrontalière de sociétés de capitaux, disposition visant à garantir le maintien des régimes de participation préexistants à la fusion transfrontalière (à mettre en parallèle avec le dossier précédent), notre administration a assisté la commission mixte (C.N.T. – C.C.E.) « Société européenne » dans les travaux visant à élaborer une proposition d'avant-projet de C.C.T. Ces travaux se sont clôturés le 29 avril dernier par la conclusion de la C.C.T. n° 94.

Un dispositif légal et réglementaire ayant pour objectif d'encadrer cette C.C.T. et de finaliser la transposition de l'article 16 de la directive 2005/56/CE va maintenant pouvoir également (voir dossier précédent) être préparé par notre administration.

d) Bilan social

Le bilan social, instauré par la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, est un document faisant partie des annexes aux comptes annuels des entreprises. Il s'agit d'un document à remplir chaque année par les employeurs dont le contenu est déterminé par l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés.

Dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations, il était prévu de simplifier le bilan social à savoir supprimer la rubrique du bilan social relative aux mesures en faveur de l'emploi dès lors qu'un organisme public serait en mesure de communiquer lesdites informations aux entreprises. La direction générale des relations individuelles du travail a concrétisé, par la rédaction de différents textes repris ci-dessous, ce projet de simplification. Grâce à cette simplification, la rubrique du bilan social relative à ces mesures a été supprimée. En effet, l'Ons, à l'appui des informations portant sur les avantages financiers relatifs aux mesures en faveur de l'emploi qui lui sont fournies par l'employeur dans le cadre de sa déclaration multifonctionnelle (Dmfa), agrège ces informations et les retransmet à l'employeur entre le 1^{er} février et le 10 mars de chaque année. L'employeur dispose ainsi à temps des informations concernées qu'il doit à son tour communiquer aux représentants du personnel de son entreprise ou, à défaut de tels représentants, aux travailleurs de l'entreprise.

Cette nouvelle manière de procéder a deux avantages : d'une part, simplifier la vie aux employeurs qui ne doivent plus communiquer deux fois (bilan social et Dmfa) les mesures en faveur de l'emploi dont il est fait usage dans leur entreprise et, d'autre part, faire en sorte que les informations relatives aux mesures en faveur de l'emploi qui sont communiquées aux travailleurs ou à leurs représentants concernent toujours des mesures effectivement en vigueur (actualisation permanente des informations fournies en fonction des nouvelles mesures en vigueur).

Par ailleurs, une révision des informations du bilan social à compléter par l'employeur et relatives aux formations dispensées par l'entreprise a également été réalisée. Ceci afin que les informations fournies dans le cadre de ce document soient plus conformes à la réalité du terrain mais également plus exploitables lors de la réalisation d'études statistiques. Les définitions des concepts repris dans la nouvelle rubrique du bilan social relative aux formations sont inspirées de celles utilisées dans le cadre des enquêtes européennes relatives à la formation, ce qui facilite la vie aux entreprises qui sont concernées par l'obligation de compléter le bilan social.

Afin d'assurer la réalisation de ces objectifs de simplification et de rationalisation, la direction générale des relations individuelles du travail avait à l'époque préparé le chapitre XIV du titre XIII de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses.

directive mais également aux travaux d'évaluation de sa transposition au niveau des Etats membres.

Par ailleurs, en ce qui concerne - l'information et la consultation des travailleurs sur ces matières, il existait déjà avant l'adoption de la directive une obligation d'information et de consultation sur les matières visées par la directive mais uniquement pour les entreprises dotées d'un conseil d'entreprise, soit les entreprises comptant en moyenne au moins 100 travailleurs. Par contre, il n'en allait pas de même pour les entreprises comptant moins de 100 travailleurs. En effet, dans ce cas, soit il existe une délégation syndicale dans l'entreprise et celle-ci est informée sur une partie des sujets précités (information sociale), soit il n'existe pas de délégation syndicale dans l'entreprise et donc, l'obligation d'information et de consultation sur les sujets énumérés dans la directive n'est pas respectée. Afin de remédier à cette situation, la direction des relations individuelles du travail a préparé un projet de loi. C'est ainsi que la loi du 23 avril 2008 complétant la transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne a été adoptée. Cette loi instaure l'obligation pour l'employeur d'informer et de consulter le comité pour la prévention et la protection au travail sur les domaines économiques, sociaux et de l'emploi tels qu'énumérés dans la directive 2002/14/CE. Pour rappel, un tel organe doit être institué dans les entreprises comptant en moyenne 50 travailleurs. A ce jour, la Direction générale des relations individuelles du travail prépare les arrêtés royaux d'exécution de cette loi du 23 avril 2008.

b) L'implication des travailleurs dans la Société coopérative européenne

La Direction générale des relations individuelles du travail a tout d'abord été associée aux travaux ayant présidé à l'adoption de la directive 2003/72/CE qui vise à garantir que la création d'une société coopérative européenne n'entraîne pas la disparition ou l'affaiblissement du régime d'implication des travailleurs existant dans les entités juridiques participantes à la création d'une société coopérative européenne.

Par implication, le législateur européen entend "l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise". La détermination des procédures d'implication des travailleurs intervient en principe de manière conventionnelle au sein de chaque société européenne en construction. Néanmoins, dans le cadre de la procédure de négociation préalable à la conclusion d'un tel accord, il revient aux Etats membres de veiller au respect d'un certain nombre de critères. De plus, en l'absence d'accord, des règles subsidiaires doivent être définies par les Etats membres.

La direction générale a dès lors mis son expertise à la disposition du Conseil national du travail tout au long du processus d'élaboration de la C.C.T. n° 88, laquelle transpose une part importante de la directive susvisée.

Deux avant-projets de loi ayant pour objectif d'encadrer cette C.C.T. et de finaliser la transposition de la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la Société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs ont également été préparés par notre administration. Ces deux textes viennent d'être votés par les deux assemblées sans amendement. La direction générale prépare désormais l'arrêtés d'exécution demandé par l'une de ces lois.

c) La participation des travailleurs dans les sociétés issues de la fusion transfrontalière de sociétés de capitaux

Outre ces recours "classiques", deux types de recours particuliers sont apparus durant la procédure des élections sociales 2008, ceux-ci ont requis une intervention de fond et immédiate de la part de la Direction générale des relations du travail.

D'une part, suite à la situation politique particulière de 2007 (gouvernement en affaires courantes), la procédure relative aux élections sociales 2008 a été exceptionnellement réglée par voie légale (et non par arrêté royal). Fin janvier 2008, le Vlaams Belang a contesté, devant la Cour Constitutionnelle, la constitutionnalité de cette loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008 via un recours en suspension et en annulation de la loi concernée ou, du moins, de certaines de ses dispositions. A cette occasion, ont principalement été mis en avant la possibilité de présenter des candidats, le *prétendu* monopole des trois organisations représentatives de travailleurs (cfr. problématique de la représentativité) et le traitement discriminatoire des cadres. Dans la mesure où le résultat du recours pouvait avoir des conséquences extrêmes sur le déroulement de la procédure électorale, l'Etat belge se devait, en tant que partie intéressée, d'élaborer une argumentation fondée et solide, et ce de manière urgente. Dans ce cadre, suite à différentes réunions qui se sont tenues dans l'urgence, des recherches approfondies ont été réalisées par la Direction générale (notamment concernant l'historique de la réglementation en question) et une réplique fondée par rapport à chacun des différents griefs, assortie d'un dossier documentaire fouillé, a été constituée en soutien aux conclusions des avocats de l'Etat belge. Le recours en suspension a ensuite été rejeté par la Cour Constitutionnelle de sorte qu'il n'y a pas eu d'obstacle à la procédure des élections sociales en cours.

D'autre part, à côté de ce recours "principal" introduit auprès de la Cour Constitutionnelle, des recours individuels ont été introduits auprès des tribunaux du travail compétents, début avril 2008, par plusieurs personnes soutenues par Vlaams Belang, dans le cadre d'une procédure électorale en cours. A cette occasion, le soi-disant refus par l'employeur de prendre en considération leur candidature individuelle est contesté, mais en fait, ces recours ont chaque fois été l'occasion de poser à nouveau une question préjudicielle à la Cour Constitutionnelle à propos de la constitutionnalité de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008 (des griefs identiques ont été invoqués, notamment en ce qui concerne la présentation de candidats). En réplique à ces recours, la Direction générale des relations individuelles a tout d'abord procédé à une analyse des procédures judiciaires classiques et particulières qui sont possibles, en indiquant dans quelles circonstances il y a lieu d'y recourir et les conséquences de l'usage de l'un ou l'autre type de procédure. Ensuite, il a fallu répondre à la requête visant à écarter les juges sociaux et, bien entendu, il a également fallu répondre aux griefs introduits au fond. Pour ce faire, la direction générale a de nouveau élaboré une argumentation de fond pour appuyer les conclusions de l'Etat belge, qui dans chacun des différents dossiers ont dû être déposées en urgence.

B. Information et consultation des travailleurs

a) Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Dans un souci de sensibiliser les travailleurs aux besoins d'adaptation et afin de les associer à la marche et à l'avenir de l'entreprise, la directive 2002/14/CE impose aux employeurs des entreprises comptant 50 travailleurs ou des établissements comptant 20 travailleurs d'informer et de consulter les représentants des travailleurs sur trois domaines particuliers : la situation actuelle et l'évolution des activités et la situation économique de l'entreprise, la structure et l'évolution probable de l'emploi ainsi que les mesures d'anticipation envisagées et, enfin, les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail et les contrats de travail. La direction générale des relations individuelles du travail a été associée aux travaux ayant présidé à l'adoption de cette

Pour les élections 2008, cet affichage pourra être remplacé par une communication électronique pour autant qu'elle puisse toucher l'ensemble du personnel.

2.2. Formulaires standardisés

A diverses phases de la procédure, l'employeur doit informer ses travailleurs, leurs représentants ainsi que les organisations représentatives des cadres sur des éléments essentiels de la procédure électorale.

Pour faciliter l'accomplissement de cette tâche, des formulaires à compléter ont été mis à la disposition des employeurs. Ils sont disponibles sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, peuvent être téléchargés et remplis électroniquement.

15.000 formulaires ont été téléchargés pendant la procédure électorale.

2.3. Envoi électronique d'information aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres

A trois reprises dans le courant de la première partie de la procédure électorale l'employeur doit envoyer des informations à toutes les organisations représentatives des travailleurs et des cadres (à savoir la CGSLB, la CSC, la FGTB et la CNC). Pour les élections 2008, les employeurs se sont vus offrir la possibilité de procéder à un seul envoi électronique à une adresse mise à leur disposition par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, celui-ci se chargeant d'envoyer cette information électronique à toutes les organisations concernées.

2.4. Application internet pour la communication des résultats

Les résultats des élections 2008 seront collectées via une application internet. 6.200 entreprises couvrant au total 9.600 élections se sont déjà enregistrées sur cette application en décembre 2007.

Bien que les entreprises se voyaient également reconnaître la possibilité, à leur demande, d'utiliser des formulaires papier, 2,5% d'entre elles seulement en ont fait usage.

2.5. Accompagnement des entreprises pendant la procédure électorale

Un site web spécial a été mis à la disposition des instances intéressées par la procédure des élections sociales. Il a été ouvert début octobre 2007.

Ce site offre un grand nombre d'informations sous diverses formes et permet de suivre l'actualité de la procédure électorale (d'octobre 2007 à fin avril 2008, le website a attiré près de 50.000 visiteurs).

A la moitié de la procédure électorale, fin février 2008, 45.000 documents avaient déjà été consultés.

Outre cet accompagnement collectif, les intéressées ont toujours la possibilité de poser leurs questions individuelles par courrier (+ / - 240), par mail (6.500 réceptions depuis octobre 2007, parmi lesquelles 5.000 ont été traitées par mail, et le reste traité d'une autre manière) ou par téléphone.

2.6. Recours dans le cadre des élections sociales 2008

La réglementation relative aux élections sociales prévoit des possibilités de recours particulières auprès des juridictions du travail, afin de permettre au juge de se prononcer rapidement à propos d'un nombre important de points litigieux de la procédure électorale. C'est sur cette base que sont à chaque fois introduits un certain nombre de recours et que sont rendus des jugements, ceux-ci sont surtout importants pour assurer la poursuite de l'élection concernée mais également, de manière plus générale, pour l'élaboration d'une jurisprudence.

4. Révision du contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure

En ce qui concerne la navigation intérieure également, il a été décidé d'actualiser le statut existant relatif au contrat de travail. Actuellement, ce statut se trouve dans la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. Dans le courant de l'année 2006, les premières réunions se sont tenues au sein de la commission paritaire de la batellerie afin d'examiner dans quel sens la réglementation concernée devait être adaptée. La Direction générale Relations individuelles du Travail a été chargée de la rédaction du texte du nouveau statut, qui devra être élaboré sur instruction des membres de la commission paritaire.

5. Organes de participation et élections sociales

A. Organisation des élections sociales en 2008

En 2007 a été mis en place le cadre juridique et organisationnel nécessaire à la tenue des élections sociales en 2008.

Les élections sociales ont eu lieu entre le 5 et le 18 mai 2008. Elles concernent 6.400 entreprises, dont 3.200 doivent instituer ou renouveler un conseil d'entreprise et un comité pour la prévention et la protection au travail et 3.200 doivent instituer ou renouveler un comité pour la prévention et la protection au travail, soit au total 9.600 élections.

Dans les entreprises, la procédure préparatoire aux élections a commencé en décembre 2007.

1. Cadre normatif

Suite à un désaccord entre les partenaires sociaux sur les seuils impliquant l'obligation d'instituer un conseil d'entreprise et sur la transposition de la directive européenne 2002/14, la réglementation nécessaire à l'organisation des élections sociales en 2008 n'a pu être prise avant les élections législatives de juin 2007. Suite à un accord des partenaires sociaux en septembre 2007, le gouvernement démissionnaire a décidé de faire adopter les textes nécessaires par le Parlement pour éviter que leur légalité ne soit contestée dans le courant de la procédure électorale. Suite à cette décision trois projets de loi ont été préparés et ont été soumis à l'adoption par les Chambres législatives. Une des lois porte la date du 8 novembre 2007 et règle le maintien du seuil de 100 travailleurs pour l'institution d'un conseil d'entreprise. Les deux autres lois datées du 4 décembre 2007 régissent la procédure électorale ainsi que les recours judiciaires liés à cette procédure. Pour rendre ces normes juridiques accessibles aux utilisateurs, une brochure explicative détaillée, à caractère pédagogique, a été publiée par la direction générale des relations individuelles de travail. Elle a également été mise à la disposition du public sur le site web consacré aux élections sociales par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

2. L'encadrement de l'organisation des élections sociales

Pour les élections de 2008, il a été opté pour une nouvelle approche administrative de l'organisation des élections sociales. Cette approche vise à combiner une augmentation de l'efficacité, une réduction des charges administratives et une simplification des formalités à accomplir.

2.1. Affichage électronique :

Tout au long de la procédure électorale l'employeur doit afficher des avis dans tous les locaux de son entreprise pour informer les travailleurs du déroulement des différentes phases de la procédure.

de congé existants, une étude de nouveaux systèmes est également exigée pour concrétiser cet objectif.

Indépendamment de l'aspect du suivi et éventuellement de la correction de la réglementation actuelle, il y a aussi la question de l'information relative à la réglementation. Nonobstant le fait qu'il existe déjà beaucoup d'informations disponibles au sujet des congés (via le website ainsi que les brochures et folders), il reste encore un grand travail à faire. C'est dans cette optique qu'une brochure explicative est actuellement en préparation en ce qui concerne le système du crédit-temps.

3. Nouvel régime relatif à l'occupation au travail le dimanche dans les centres touristiques reconnus.

La loi du 16 mars 1971 sur le travail interdit d'occuper au travail des travailleurs le dimanche. Toutefois, ladite loi permet de déroger à pareille interdiction du travail dominical dans un certains nombre de cas spécifiques.

Parmi ces dérogations figure notamment l'article 14, §2 de la loi sur le travail qui dispose que dans les stations balnéaires, les stations climatiques et les centres touristiques, les travailleurs peuvent être occupés au travail le dimanche dans les magasins de détail et les salons de coiffure. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par stations balnéaires, stations climatiques et centres touristiques ainsi que conditions et limites dans lesquelles les travailleurs peuvent être occupés au travail le dimanche.

Il y a peu de temps encore les critères de reconnaissance ainsi que les conditions et limites précitées étaient précisés par l'arrêté royal du 7 novembre 1966 relatif à l'occupation au travail le dimanche dans les magasins de détail et les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques.

Cet arrêté royal a été abrogé et remplacé à partir du 3 juillet 2007 par un nouvel arrêté royal du 9 mai 2007 relatif à l'occupation au travail le dimanche dans les magasins de détail et les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques.

L'arrêté royal du 9 mai 2007 contient diverses nouvelles dispositions. A cet égard, cet arrêté fixe de nouveaux critères auxquels une commune ou une partie de celle-ci doit satisfaire pour pouvoir être reconnue comme centre touristique (art. 4). Par ailleurs, la durée de validité de la reconnaissance comme centre touristique est dorénavant limitée à quatre ans, étant bien entendu qu'après cette période une demande de renouvellement doit être introduite (art. 5). Enfin, cet arrêté royal établit également une nouvelle procédure soumise à un strict calendrier en ce qui concerne le traitement des demandes de reconnaissance comme centre touristique (art. 7 à 11).

Compte tenu du fait que la reconnaissance comme centre touristique est dorénavant limitée à quatre ans, tous les dossiers relatifs à des communes déjà reconnues devront être examinés et traités à nouveau et régulièrement par la Direction générale des relations individuelles du travail. A cet égard, un courrier a déjà été adressé à toutes les communes déjà reconnues pour les informer de la nouvelle réglementation, afin de leur permettre de prendre les dispositions qui s'imposent en la matière. Cette nouvelle réglementation alourdit bien entendu les charges administratives pesant sur la Direction générale des relations individuelles du travail.

Par ailleurs, la Commission européenne a insisté à plusieurs reprises (entre autres, dans sa recommandation du 3 avril 2008) sur l'importance du rôle des bureaux de liaison. Dans le cadre de cette recommandation, la Commission préconise l'élaboration d'un système d'échange d'informations au niveau européen, l'amélioration de l'accès à l'information sur les conditions d'emploi et de travail applicables en cas de détachement et un processus formel et systématique d'identification et d'échange de bonnes pratiques dans le domaine du détachement de travailleurs (dans, elle souhaite la mise sur pied d'un comité de haut niveau).

En conséquence, au cas où ce bureau de liaison serait appelé à jouer un rôle encore plus actif (ce qui est vraisemblable vu le contexte européen), des moyens supplémentaires, tant en personnel spécialisé qu'en matériel, doivent être prévus.

2. Congés

Une part importante des compétences de la Direction générale 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 pour l'octroi de soins, du congé pour soins palliatifs et de la réglementation de l'interruption de la carrière professionnelle et du crédit de temps. 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.

Aussi, la réglementation spécifique de la protection de la maternité relève de la compétence de la direction générale, notamment la réglementation du congé de maternité et du repos d'accouchement dans le cadre de la protection de la santé de la mère et de l'enfant.

La réglementation du congé politique pour les travailleurs du secteur privé, d'application lors de la reprise d'une fonction ou de l'exercice d'un mandat politique qui sont cités par la loi, doit également être mentionnée ici.

L'ensemble des compétences en matière de congés comprend une réglementation étendue qui suscite un vif intérêt auprès du public concerné. A côté des tâches normales qui s'y rapportent (habituellement, l'interprétation de la réglementation, le signalement des problèmes, le travail préparatoire de la politique en la matière, ...), ce service devra, à l'avenir, s'occuper de plus en plus de l'application ou de l'adaptation de cette réglementation. Le Pacte de solidarité entre les générations connaît un certain nombre de mesures qui ont été prises dans ce cadre. Ces modifications concernent la réglementation contenue dans la CCT n° 77bis et ont été établies afin de garder les travailleurs plus âgés sur le marché du travail.

C'est ainsi également que la durée de l'octroi des allocations de l'interruption complète a été liée à des motifs déterminés, parmi lesquels l'éducation des enfants et le droit à la formation ouvre un droit à une allocation pour une plus longue période que pour d'autres motifs.

La déclaration gouvernementale de mars 2008 a aussi apporté une attention particulière à la problématique de « mieux accorder vie privée et travail ». Pour la direction générale, cela signifie que, à côté de la mise en œuvre et de la préparation de l'amélioration des systèmes

social, magistrats,...). Elle répond également aux questions individuelles, qu'elles soient écrites ou orales, émanant des citoyens, d'administrations publiques, de secrétariats sociaux...

MISSIONS SPECIFIQUES

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, vacances annuelles, ...). Cette Direction générale est également le point de contact pour les administrations publiques étrangères qui souhaitent une collaboration avec les administrations belges.

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. Début 2008, il a été amélioré et approfondi. Il 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.

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 de travailleurs à la disposition d'utilisateurs... ;

- la réglementation sur les **restructurations d'entreprises** : la fermeture d'entreprises, les licenciements collectifs, le transfert conventionnel 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 de 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, le fonctionnement et les missions des conseils d'entreprise, la protection des représentants des travailleurs et le bilan social, le conseil d'entreprise européen, l'implication des travailleurs dans les sociétés européennes, 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. En outre, elle réceptionne aussi l'envoi des comptes annuels de 1000 unions professionnelles.

Dans le but d'améliorer l'emploi, de développer des relations de travail harmonieuses et d'instaurer des conditions de travail optimales, cette direction générale 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,...). 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.

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

FRAIS DE FONCTIONNEMENT(en milliers d'euros)

A.B.	Nature	2008	2009	2010	2011	2012	2012
Totaux généraux		b					
		c					
10.1211.01 c	Fonctionnement	43	119	102	102	102	102
10.1211.01 b	Fonctionnement	44	119	102	102	102	102
10.1211.99 c	Indemnités forf.	-	-	15	15	15	15
10.1211.99 b	Indemnités forf.	-	-	15	15	15	15
10.7422.01 c	Equipement	3	3	3	3	3	3
10.7422.01 b	Equipement	-	3	3	3	3	3

Note explicative :

voir justification globale :

A.B. 1211.01 - Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à

l'exclusion des dépenses informatiques ;

A.B. 1211.99 – Dépenses permanentes relatives aux indemnités forfaitaires ;

A.B. 7422.01 - Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables à l'exclusion des

dépenses informatiques

DIVISION ORGANIQUE 59 : DIRECTION GENERALE RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL

MISSIONS ASSIGNEES :

Les matières traitées par la Direction générale Relations individuelles du travail concernent 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, bateliers, les marins, les pêcheurs, les travailleurs
- 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

voir justification globale :
A.B. 1211.01 - Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;
A.B. 1211.99 - Dépenses permanentes relatives aux indemnités forfaitaires ;
A.B. 1211.07 - Dépenses pour achats exceptionnels de services et d'acquisition de biens non durables ;
A.B. 1212.01 - Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments ;
A.B. 7410.01 - Dépenses d'investissement pour l'acquisition de matériel roulant ;
A.B. 7422.01 - Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables à l'exclusion des dépenses informatiques

PROGRAMME D'ACTIVITE 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).

Le projet de loi contenant le plan d'action contre le travail illégal restreint complètement le Protocole 93. Cette action sera menée au moyen d'un cadre institutionnel fédéral de coordination qui sera composé :

- d'un Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal
- d'un Comité fédéral de coordination
- des cellules d'arrondissement.

Du personnel de la Direction générale Contrôle des lois sociales sera affecté dans chacun de ces organes et comme il s'agit d'une mission permanente et distincte de l'activité normale de l'administration actuelle, il est indispensable qu'à terme, un cadre spécifique reprenne les fonctionnaires et agents qui y travaillent.

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :

cf. les allocations de base ci-après.

DEPENSES DE PERSONNEL

Dépenses				
Statut	(PA A.B.)	2008	2009	2010
Personnel statutaire	c (10.1100.03)	-	483	472
	b(10.1100.03)	-	483	472
				472

Note explicative :
voir justification globale :
A.B. 11.00.03 - Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

PROGRAMME DE SUBSISTANCE 57/0.

01-PERSONNEL

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau	Total
A	58
B	268
C	64
D	37
	427

Statut	(PA A.B.)	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Personnel statuaire	c(01 1100. 03)	18059	19110	18670	18670	18670	18670
Personnel non statuaire	b(01 1100.03) c(01 1100. 04) b(01 1100.04)	18119 647 647	19110 695 695	18670 679 679	18670 679 679	18670 679 679	18670 679 679
Totaux	c b	18706 18706	19805 19805	19349 19349	19349 19349	19349 19349	19349 19349

(en milliers d'euro)

Note explicative :

voir justification globale :

A.B.1100.03- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statuaire définitif et stagiaire.

A.B.1100.04- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel que statuaire.

01. – FRAIS DE FONCTIONNEMENT(en milliers d'euros)

A.B.	Nature	2008	2009	2010	2011	2012	2013
02.1211.01 c	Fonctionnement	2817	2916	1648	1648	1648	1648
02.1211.01 b	Fonctionnement	2792	2916	1648	1648	1648	1648
02.1211.99 c	Indemnités forf.	-	-	1128	1128	1128	1128
02.1211.99 b	Indemnités forf	-	-	1128	1128	1128	1128
02.1211.07 c	Installation	8	41	15	15	15	15
02.1211.07 b	Installation	25	41	15	15	15	15
02.1212.01 c	Frais loyers	-	-	120	120	120	120
02.1212.01 b	Frais loyers	-	-	120	120	120	120
02.7410.01 c	Matériel roulant.	-	-	pm	pm	pm	pm
02.7410.01 b	Matériel roulant	-	-	pm	pm	pm	pm
02.7422.01 c	Equipement	42	43	42	42	42	42
02.7422.01 b	Equipement	44	43	43	42	42	42
Totaux généraux		2867	3000	2953	2953	2953	2953
c		2867	3000	2953	2953	2953	2953
b		2861	3000	2953	2953	2953	2953

Note explicative :

à cette évolution, il faut renforcer l'expertise des services d'inspection en matière de ICT pour augmenter et garantir l'efficacité des enquêtes.

L'expertise en matière de ICT est fournie par une équipe de détection de la fraude informatique du Bureau fédéral d'orientation.

Deux contrôleurs sociaux ont suivi actuellement des formations continues à l'IFA, à l'ISI et au FCCU (Police fédérale). Une formation similaire sera proposée aux contrôleurs dont le détachement est prévu.

Cette équipe de détection implique l'utilisation de matériel spécialisé (laboratoire informatique, matériel de saisie des données, ...) et de logiciels spécialisés. Le détachement de deux contrôleurs supplémentaires est demandé aux services d'inspection.

Equipe d'analystes stratégiques

Dans le cadre des missions du Bureau fédéral d'orientation, une équipe de 2 analystes stratégiques de l'inspection sociale est mise à la disposition du Bureau fédéral. Afin de leur garantir des conditions optimales de travail concernant entre autres la collecte et le traitement des statistiques, des programmes spécialisés et des accès spécifiques à certaines bases de données sont nécessaires.

Développement d'un site Web

En 2008, le Bureau fédéral a mis en place un site Web. Celui-ci continue à être développé et prévoira un accès pour les divers services d'inspection qui permettra à la fois la création d'un E-workspace et l'échange structure d'informations relatives à la fraude sociale. Afin de pouvoir développer ce site, du matériel informatique et des programmes spécialisés doivent être livrés au Bureau fédéral.

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 ;
- aux actions menées au sein des cellules d'arrondissement.

Une base de données plus performante qu'un tableau Excel est indispensable pour pouvoir gérer ce flux d'informations. D'autre part, l'établissement d'un Balanced Scorecard nécessitera la possibilité d'extractions automatiques dans un environnement convivial de rapports statistiques (au moyen de programmes tels que SAS ou B.O.).

Ces différents développements informatiques nécessitent des moyens budgétaires nouveaux. Ceux-ci peuvent être estimés globalement à 180.000 Euro.

Formation

L'entrée de l'INAMI au sein du SIRS a nécessité d'organiser des formations à l'intention des inspecteurs de l'INAMI, afin de les familiariser avec les matières à contrôler et les méthodes de travail des Cellules d'arrondissement.

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, ...).

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.

Un accord de coopération a été signé avec la France et est actuellement, en cours d'implémentation.

Des accords administratifs de coopération ont également été signés avec la Pologne et le Luxembourg.

D'autres accords de coopération sont également en cours d'élaboration avec d'autres pays tels que l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Italie, la Tchéquie, la Bulgarie, le Portugal et la Roumanie.

L'Assemblée générale et le Bureau fédéral d'orientation participent activement à la création d'un réseau européen de lutte contre le travail au noir. Cela se concrétise par des rencontres périodiques et des tables de concertation entre les représentants des Etats - membres impliqués dans le projet.

On prévoit la création d'un système d'observatoire et de développement de banques de données, la publication d'un rapport périodique sur le travail irrégulier et les économies souterraines, la conception conjointe de campagnes de communication et de prévention sociale des phénomènes irréguliers, la réalisation d'un espace internet réservé qui permet l'accès aux systèmes de documentation.

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.

Equipe de détection de la fraude informatique

Le traitement des obligations de droit social est presque exclusivement électronique. Les pouvoirs publics ont pleinement soutenu cette évolution ces dernières années et ont même pris les initiatives nécessaires dans le cadre du projet de modernisation de la gestion de la sécurité sociale. Les nouveaux outils sont entre autres la DIMONA (déclaration immédiate de l'emploi), la DMFA (déclaration multifonctionnelle) et la modification de la déclaration des risques sociaux.

En conséquence, les enquêtes de détection se situeront dans un environnement plus technologique. Pour permettre aux services d'inspection d'adapter leurs tâches d'inspection

directrices dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal. Au cours de ces 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 ;
- 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.

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 2009, un plan stratégique et un plan d'action de lutte contre la fraude aux constatations et allocations sociales et le travail illégal, ont été élaborés. Ces deux plans seront prochainement soumis pour approbation au Gouvernement.

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. 15 janvier 2009) permettra le renforcement du Bureau fédéral par de nouveaux collaborateurs détachés par les différents SPF et IPSS membres du Comité de direction.

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.

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 au moins une fois par an, ce qui a permis a été organisée en mars 2007 et a permis de créer une base solide de collaboration entre les Administrations et les Auditorats du travail.

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 2009, la nouvelle méthode de rapport, ainsi que pour les enquêtes sur les informations financières et économiques à communiquer aux comités, sur les constatations faites lors des visites d'entreprises aura pour résultat une augmentation du nombre de visites. Par conséquent les frais de déplacement augmenteront.

57/1 : SERVICE 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 28/12/06). Les structures ont été modifiées en profondeur :

- la nomination des représentants des partenaires sociaux au sein de l'Assemblée générale et de représentants ONAFTS, INAMI, ONP ;
 - la suppression des postes de président et de coordinateur général dont les fonctions seront dorénavant assurées par un directeur général (dans le cadre d'un mandat) ;
 - la création d'un Comité de Direction où sont représentés : le directeur général précité, des dirigeants des quatre services d'inspection à savoir, l'inspection sociale, le Contrôle des lois sociales, l'inspection de l'ONSS et l'inspection de l'ONEM, le représentant du Collège des Procureurs généraux, les représentants des Administrateurs généraux de l'ONAFTS, de l'INAMI, de l'ONP et de l'INAMI.
- En attendant la nomination du Directeur général, un mandataire faisant fonction a été désigné.

REALISATIONS

L'Assemblée générale des partenaires

Au cours des années 2005 à 2008 (jusqu'au 1^{er} juin), 9 réunions ont eu lieu. L'Assemblée générale est devenue un organe de réflexion et d'avis sur la mise en œuvre des lignes

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 doit encore être équipé d'appareils de lecture adaptés (software) et d'un hardware informatique ayant une capacité de mémoire suffisante (achat estimé à 25.000 EUR).

En 2010, 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.

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 enfantine. 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'intractions liées à la traite des êtres humains et à la pornographie enfantine.

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 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 que au sein du Bureau et de la cellule CIATTEH.

Cellule organisation professionnelle

Cette cellule a été adjoindée 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.

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

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 celle relative aux services dans le marché intérieur.

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 actuel, basé sur le protocole, 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 doit être mise au point 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.

Pour être pleinement opérationnel, il est nécessaire d'équiper ce service de moyens en matériel informatique plus importants pour vérifier les disques de tachygraphes et calculer les salaires.

La Direction générale Contrôle des lois sociales a créé deux directions « Transport », avec comme but de coordonner, sur le plan national, les activités de l'inspection et donner aux tiers des centres d'information. 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 FBA de février 2004, les directions « Transport » de la Direction générale Contrôle des lois sociales à MECHELEN et à HUY sont devenues les 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 Huy et de Mechelen ont été amenées à donner un avis préalable (consultation DIMONA) pour les services du SPF Mobilité et Transport qui sont chargés de la délivrance de ces attestations.

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 les négociations sont en phase d'aboutissement en 2009 avec la Bulgarie et le Portugal.

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 visitantes. L'état membre accueillant organise et prend en charge les réunions, les déplacements locaux et les repas.

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 2008, 224.905 déclarations LIMOSA ont été enregistrées. Au cours du 1^{er} trimestre 2009, on en comptait déjà 56.208.

Le contrôle des entreprises étrangères ne demande pas seulement l'investissement d'heures de travail supplémentaire pour le contrôle et la formation y attendant pour les contrôleurs, mais fait également appel de façon de plus en plus importante à du personnel pour la traduction et l'interprétation du fait de la diversité linguistique de ces employeurs.

Pour 2010, il faudra tenir compte avec l'extension de l'obligation d'enregistrement pour les entreprises étrangères (programme GOTO) ainsi que de la généralisation de la déclaration préalable au détachement en Belgique de tout travailleur en sens large détaché d'un pays étranger (déclaration LIMOSA).

Il est évident, compte tenu du dernier élargissement de l'Union européenne au 1^{er} mai 2004, 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 contrôles, devra faire face à une multitude de demandes d'informations concernant les conditions de travail en Belgique (CCT, 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 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.

L'avantage, par contre, sera d'avoir une expertise dans l'outil et elle servira à la mise en place d'un système automatisé pour certains documents utiles à la gestion du personnel et encore rédigés à la main sur papier. Nous devons aussi moderniser des programmes importants comme celui qui gère la base de données des enquêtes. Ce sera également fait en SAS. Vu l'absence de moyens humains au sein du CTL, un inspecteur social étudie la programmation et met en place le balancé scorecard avec l'équipe du CTL. Il va également revoir la base de données des enquêtes.

Le Contrôle des Lois sociales intervient également dans la mise en route d'un data mining sur les assurés sociaux auprès de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Coopération nationale et internationale entre les inspections du travail.

L'extension et le développement du marché et de la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne ainsi que l'application de directives et règlements européens, nécessitent un échange d'informations et une collaboration effective entre les divers services de l'Inspection du Travail afin d'éviter des conséquences négatives pour les travailleurs et le fonctionnement du marché du travail.

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 états membres se tiennent par an.

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la résolution du 9 avril 1999 précitée 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.

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

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'horticulture et de l'agriculture. Les travailleurs occasionnels devront se trouver également dans la Dimona à partir du 1/7/2006. Nos inspecteurs pourront contrôler plus efficacement le travail non déclaré. Ils devront pour cela faire appel au système GPRS.

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 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 les garanties. Ensuite, on constate des panes dont les coûts de réparation deviennent trop importants par rapport à la valeur résiduelle. C'est le cas avec les GSM depuis la mi 2005. Il est plus avantageux de remplacer le matériel que de le réparer (achat vers 70 euros et réparation fixée à 90 euros).

Une partie des ordinateurs portables âgés d'au moins quatre ans est remplacée depuis 2008 et pendant l'année 2009 pour les inspecteurs sociaux. En outre, des modifications dans l'infrastructure du SPF en 2009 devraient permettre une réduction des coûts liés à la sécurisation imposée par la Banque-carrefour sur chaque PC.

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 devront être adaptés et des analystes formés. Le croisement de données apportera 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 des 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 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 balancé 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 CTT de mettre en route un tel outil. Le développement est fait grâce à des modules inclus dans la nouvelle version du programme SAS. Toutefois, il ne s'agit pas des éléments qui permettent le développement rapide du balancé scorecard; ce travail est donc plus long.

besoins des inspections (avec un accès protégé). Les services d'inspection ne sont pas les maîtres d'œuvre de ce projet.

En 2007, des propositions sont également faites dans le cadre d'un intranet et du Knowledge management pour tous les services, dont ceux de l'inspection. Un groupe de travail rassemble, classe et prépare les divers documents qui alimenteront ces nouveaux outils (si on investit dans ceux-ci). Le but principal est de fournir un moteur de recherche performant et de partager une documentation très spécialisée entre plusieurs services.

La déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA), la déclaration multifonctionnelle (DMFA) et la déclaration des risques sociaux (DRS) .

Dans le cadre de l'e-gouvernement 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 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 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-gouvernement, les employeurs peuvent introduire ces déclarations.

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 déjà, à partir de tout lieu de travail, 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).

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 telle que prévue par l'Arrêté royal du 23 octobre 1978), les inspecteurs de la Direction générale Contrôle des lois sociales devront désormais pouvoir faire leur recherche (par exemple en matière de travail au noir) en majeure partie par ces moyens informatiques. Ces applications et les possibilités de consultation joueront 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-GPRS 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.

4° Emploi de la seconde langue dans le cadre professionnel (suivant inscriptions) : améliorer les aptitudes à la communication dans l'autre langue nationale lors de visite de contrôle et de contact avec les collègues
 Coût estimé : 0 euro (formation IFA)
 5° Accueil des stagiaires contrôleurs sociaux (5 NL & 10 FR) & inspecteurs sociaux (3 NL & 2 FR) : apprentissage du métier de contrôleur social/inspecteur social-chef de direction : théorie + pratique sur le terrain/management
 Coût estimé : contrôleurs sociaux : 250 euro / jour + 5 mois d'accompagnement par un parrain = 53.000 euro ; inspecteurs sociaux : 250 euro/jour x 20 jours = 5000 euro

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 (subsidée) 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 express 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

300 contrôles ont été organisés en 2009 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).

En 2010, le nombre de contrôles continuera à augmenter du fait du nombre grandissant d'entreprises de titres-services.

Communication et gestion de l'information.

Les inspecteurs sociaux consultent une documentation sur internet (Juridisk). Toutefois, si celle-ci offre les avantages d'une recherche rapide et d'une mise à jour sur un support électronique, elle ne peut remplacer l'entière de la documentation interne qui a l'avantage d'offrir les références aux textes, essentielles pour le travail quotidien des inspecteurs.

En raison de la rationalisation des sources de documentation pour des raisons budgétaires et pratiques (car il est inutile de disposer de la même information sous diverses formes), le travail au sein du service de documentation a également porté sur la diminution du volume par la mise au point d'un vademecum plus performant et l'abandon de certaines matières et doublons.

En 2006, une étude a été faite afin de revoir entièrement la structure des informations mises à la disposition du public et de l'administration par les moyens informatiques. Elle a abouti à un schéma et à une proposition de nouveau site Web, dont une partie sera réservée aux

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. En 2010, il faudra prévoir un budget important pour l'entretien récurrent du matériel et la mise en place du PV électronique ("e-pv").

Formation

La direction générale du contrôle des lois sociales a établi en avril 2009 un ambitieux programme de formation visant à maintenir à jour les compétences des agents et développer celles-ci dans le cadre de l'évolution du contexte de travail : évolution de la réglementation à appliquer, des outils informatiques mis à disposition, amélioration de la qualité du contact avec le public, etc.

Formations techniques (internes)

1° e-pv (175 NL & 100 FR) : mise en place du processus électronique de transmission des pro-justicia (flux électronique à la place de formulaire papier).
 2° Contrôle des travailleurs étrangers (40 NL & 40 FR) : application de la réglementation en matière de contrôle de la main d'œuvre étrangère (directive 96/71 de la Commission européenne)
 3° Lutte contre la discrimination sur le lieu de travail (40 NL & 40 FR) : nouvelle compétence du CLS
 4° Droit pénal social (40 NL & 40 FR) : mise à jour des compétences des agents
 5° Déontologie (40 NL & 40 FR) : rappel des droits et devoirs des contrôleurs sociaux dans le cadre de la loi sur l'inspection sociale et du statut des agents de l'Etat
 6° Méthodologie d'enquête (40 NL & 40 FR) : harmonisation des manières de travailler des contrôleurs sociaux & améliorer l'efficacité des contrôles sur le terrain
 7° Durée du travail (suivant inscriptions) : mise à jour des connaissances juridiques (lois, AR et jurisprudence)
 8° Législation économique et financière (7 NL & 3 FR) : 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 euro/jour) = 3000 euro

Formation technique externe :

9 Analyse de Commissions paritaires (suivant inscriptions) : connaître les généralités et particularités spécifiques à certaines CP les plus rencontrées afin d'améliorer la qualité de la préparation et de l'exécution des contrôles sur place

Autres formations :

1° Coaching pour les évalués (150 NL et 80 FR) : accompagner les évalués à mettre en place une dynamique personnelle afin de pouvoir atteindre les objectifs fixés dans le cadre des entretiens de planning
 Coût estimé : inconnu
 2° Méthodologie d'écoute de public en demande (suivant inscriptions) : acquérir la méthode et les trucs pour mener un entretien d'écoute lorsque le public est en situation de détresse (psychologique, morale, etc..) pour les inspecteurs sociaux effectuant les permanences.
 Coût estimé : inconnu
 3° Tools III (150 NL & 80 FR) : update système informatisé d'encodage des activités des contrôleurs (avis de passage, rapport d'enquête, rapport d'activité, etc.)
 Coût estimé : 20 jours de formation (1 jour par direction régionale) = 88x20 = 1760 euro

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
nombre d'enquêtes	35.694	39.202	40.417	38.144	38.094	40.476	38.939	36.946
dont X plaintes	9.148	9.127	8.576	8.894	8.174	8.855	8.846	8.919

Nombre d'irrégularités constatées	31.005	34.606	31.940	30.120	31.932	35.407	33.797	34.762
Nombre de situations	17.671	19.183	17.953	17.205	18.890	21.590	20.440	21.062
régularisées								

Montants régularisés (en milliers d'euro)	28.805	34.846	23.151	26.678	28.528	25.333	22.102	29.606
---	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Procès-verbaux	5.957	6.776	6.911	5.931	6.034	6.536	6.171	6.458
Les inspecteurs ont pour instruction de poursuivre les contrôles en 2010 au même rythme que les années précédentes. Le service sera sans doute amené à 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.								
En 2010 Le Contrôle des lois sociales continue à participer à la lutte contre la fraude sociale en intensifiant sa collaboration avec le SIRS.								

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 essentiellement de la déclaration immédiate de l'emploi qui s'avère un bon instrument de lutte contre la fraude à la Sécurité sociale.

Lors du Conseil des Ministres du 22 avril 2005, 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 18 millions d'euros de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale.

La Direction générale Contrôle des lois sociales continue à participer activement au contrôle des « conventions de premier emploi » et des titres-services, et à accentuer son action dans le contrôle du secteur transport. L'achat du matériel et des programmes adaptés au contrôle des tachygraphes digitaux sera indispensable.

Suite à la Conférence sur l'emploi, il a été décidé de renforcer et d'améliorer la collaboration entre les services d'inspection.

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.E.M. La fraude en matière sociale a pris ces dernières années une ampleur inquiétante. Elle est estimée à 123,5 millions d'euros minimum par an. Non seulement ces pratiques mettent en péril le financement même du système de sécurité sociale, mais elles constituent une concurrence déloyale à l'égard des employeurs qui respectent la réglementation. Quant aux travailleurs occupés au noir, ils ne bénéficient bien souvent d'aucune protection. 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'entière 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,...).

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 augmentés ;
- la collaboration entre tous les services concernés a été renforcée par la conclusion d'un protocole de collaboration en juillet 1993 ;
- 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 :

Nombre des établissements contrôlés :

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
12.894	14.611	14.547	14.500	14.397	15.532	15.014	25.462
(environ 75 % de ces établissements appartiennent aux secteurs de la construction, de l'horeca, du nettoyage, de l'horticulture, du transport, du commerce de détail et de la confection).							

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

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
510	547	606	526	554	514	612	656
2857	3288	3342	3337	3363	3742	3453	5487
2075	2399	2290	2252	2105	2227	1856	2772

Au cours de ces années, le Contrôle des lois sociales a continué à exercer sa mission habituelle de surveillance. Les principaux résultats de son activité dans ce domaine sont les suivants :

b

3039

3039

Note explicative : (en euro)

(en euros)

- Crédit prévu pour la Communauté germanophone

A.B. : 23 56 80 4531.01 (Bud DO PA AB)

Libellé: Octroi aux régions d'interventions financières pour les programmes de remise au travail de chômeurs.

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	485809	485809	482770	482770	482770	482770
b	485809	485809	482770	482770	482770	482770

Note explicative :

(en euros)

- Crédit prévu pour la Région flamande..... 261.559.565

- Crédit prévu pour la Région wallonne 182.248.553

- Crédit prévu pour la Région de Bruxelles-Capitale..... 38.961.882

DIVISION ORGANIQUE 57 : DIRECTION GENERALE CONTROLE DES LOIS SOCIALES

MISSIONS ASSIGNEES :

La Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale occupe aujourd'hui 280 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 ;
- 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 2008, à 36.946 enquêtes qui lui sont demandées (plaintes de travailleurs, devoirs pour les autorités judiciaires, demandes d'autorisation ou d'avis, ...). ainsi qu'à 13.790 enquêtes d'initiative dans des domaines où les infractions sont nombreuses et particulièrement dans les secteurs où la fraude sociale est importante.

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.

A.B. : 23 56 30 4240.13 (Bud DO PA AB)

Libellé: Allocations complémentaires allouées au Fonds de sécurité d'existence pour les prépensionnés du secteur de la marine marchande.

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	227	167	112	60	16	-
b	185	167	112	60	16	-

Note explicative :
Conformément à la CCT du 18 mars 1994 conclue à la Commission Paritaire de la Marine Marchande, une allocation complémentaire est accordée aux marins en chômage, qui ont atteint l'âge de 52 ans en 1994. Aussi, à partir du 1 janvier 1997 tous les subalternes, officiers-radio et shorégangers de plus de 50 ans ont été renvoyés à ce système d'allocations complémentaires. Cette allocation complémentaire est alimentée par le Fonds du secteur de la marine marchande. Vu les difficultés du secteur, un subside est octroyé à ce Fonds en application des lois sur la Comptabilité de l'Etat.

PROGRAMME D'ACTIVITES 56/8.

INTERVENTIONS FINANCIERES EN FAVEUR DES REGIONS

OBJECTIFS POURSUIVIS :

En vertu de l'article 6, § 1er, IX, 2, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, pour chaque demandeur d'emploi inoccupé placé, dans le cadre d'un contrat de travail, dans un programme de remise au travail, l'autorité nationale octroie à la Région compétente une intervention financière dont le montant, fixé par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, correspond à une indemnité de chômage.
Suite aux accords de la Saint-Eloi, les droits de tirage ont été fixés à 485.809.000 euro à partir de l'année budgétaire 2002.

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :

cfr. les allocations de base ci-après.

A.B. : 23 56 80 4523.01 (Bud DO PA AB)

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

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			3039	3039		

ALLOCATION DE CHOMAGE

OCTROI D'UN SUBSIDE AU « POOL DES MARINS DE LA MARINE MARCHANDE »

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :

ctr. l'allocation de base ci-après.

A.B. :	23	56	20	42.00.02	(Bud DO PA AB)
Libellé: Subside au « Pool des marins de la marine marchande ».					
sc	2008	2009	2010		
			(en milliers d'euros)		
c	3731	3163	2011	2012	2013
b	3731	3163			

Note explicative :

Le subside est transféré à la section 24 « SPF Sécurité sociale » à partir de l'année budgétaire 2010.

PROGRAMME D'ACTIVITES 56/3.

PREPENSIONS.

OBJECTIFS POURSUIVIS :

- Octroi d'un subside 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 REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :

ctr. les allocations de base ci-après.

A.B.	23	56	30	4240.10	(Bud DO PA AB)
Libellé: Subside en matière de prépensions spéciales.					
sc	2008	2009	2010		
			(en milliers d'euros)		
c	2600	2494	2350	2350	2350
b	2600	2494	2350	2350	2350

03- CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI

A.B. : 23 56 03 1211.01 (Bud DO PA AB)

Libellé : 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).

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	21	21	21	21	21	21
b	2	21	21	21	21	21

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.

Statut	(PA A.B.)	2008	2009	2010	2011
Personnel statutaire	c(01 11.00.03)	2257	2486	2429	2429
Personnel non statutaire	c(01 11.00.04)	1006	1735	1677	1677
	b(01 11.00.04)	1006	1735	1677	1677
Totaux	c	3263	4212	4106	4106
	b	3263	4212	4106	4106

Note explicative :
A.B.11.00.03- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.
A.B.11.00.04- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

02 – FRAIS DE FONCTIONNEMENT(en milliers d'euros)

A.B. :	23	56	02	1211.01	(Bud DO PA AB)
Libellé : Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	31	45	41	41	41
B	20	45	41	41	41

Note explicative :
A.B. 1211.01 – Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

A.B. :	23	56	02	1211.99	(Bud DO PA AB)
Libellé : Dépenses permanentes relatives aux indemnités forfaitaires.					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c			3	3	3
b			3	3	3

Note explicative :
A.B. 1211.99- Dépenses permanentes relatives aux indemnités forfaitaires.
voir justification globale :

A.B. :	23	56	02	7410.01	(Bud DO PA AB)
Libellé : Dépenses d'investissements pour l'acquisition de matériel roulant.					

Enfin, au sein de la division de la politique des groupes cibles une cellule spécifique a pour mission la promotion de la politique de diversité tout en mettant l'accent sur l'entreprise multiculturelle (en 2007, l'octroi, sur base expérimentale, d'un label égalité-diversité).

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 déjà les paiements afférents au congé-éducation payé et aux projets globaux dans le cadre de la convention de premier emploi ainsi que le paiement aux offices régionaux de l'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 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.

56/8 - INTERVENTIONS FINANCIERES EN FAVEUR DES REGIONS

En vertu de l'article 6, § 1er, IX, 2, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, pour chaque demandeur d'emploi inoccupé placé, dans le cadre d'un contrat de travail, dans un programme de remise au travail, l'autorité nationale octroie à la Région compétente une intervention financière dont le montant, fixé par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, correspond à une indemnité de chômage.

Ce montant a été fixé en 1989 pour la première fois, par arrêté royal du 6 février 1989, à 203.112 francs par équivalent temps plein occupé dans un programme régional de remise au travail.

Le total des "droits de tirage" accordé aux Régions de ce chef, a été de 12.597,4 millions de Fb depuis 1989 jusqu'à 1999. Pour 2000, le montant total a été fixé à 14.597,4 millions de Fb et pour 2001 à 16597,4 millions de Fb.

Suite aux accords de la Saint-Eloi, à partir de l'année budgétaire 2002, les droits de tirage ont été fixés à 485.809.000 euros.

PROGRAMME DE SUBSISTANCE 56/0

01 – PERSONNEL

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau	Total	Dépenses
A	36	
B	6	
C	26	
D	10	
		78

(en milliers d'euro)

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, la prépension, le crédit-temps et 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 (agréement des employeurs pouvant prétendre à la réduction SINE des cotisations patronales ONSS) et les employeurs débutants.

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 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,...
- 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, ...).

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'agréement 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 de la cellule « restructurations » s'est amplifiée sous l'influence de la crise économique actuelle. Outre la préparation de la politique en la matière, cette cellule assure la diffusion de l'information aux intéressés potentiels, tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs.

DIVISION ORGANIQUE 56 : DIRECTION GENERALE EMPLOI ET MARCHE DU TRAVAIL

MISSIONS ASSIGNEES :

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.

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 seront dans un premier temps disponibles au sein du département et seront par la suite accessibles 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.

Etant donné la crise économique actuelle, un nouveau module offre également des indicateurs à court terme relatifs au marché de l'emploi.

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 une fonction horizontale d'appui aux différentes administrations du département. Enfin, elle est associée à l'activité d'institutions internationales, notamment au niveau européen (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 une 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, environ 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.

fc 30 1211.01	Totaux	82	332	332
fb 30 1211.04	Informatique	4	20	20
fc 30 1211.04	Informatique	3	20	20
fb 30 7422.01	Equipement		20	20
fc 30 7422.01	Equipement		20	20
fb 30 7422.04	Equipement		30	20
fc 30 7422.04	Equipement		30	30
fb 30 7422.04	Equipement		30	
fc 30 7422.04	Equipement		30	
fb 30 1211.01	Totaux	82	332	332
fb Totaux généraux		99	402	402
fc		85	402	402

Note explicative :

A.B. 54.30. 1211.01 - Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

-Contrats d'assistance à conclure avec des institutions scientifiques

-L'organisation d'un séminaire

-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

mobile et des appareils de fax, les fournitures de bureau, l'entretien des photocopies, fax, les audits externes du système d'inspection, location et entretien des

locaux.

- Indemnités pour les frais de déplacement lors de l'exécution des missions de prévention.

A.B. 54 30 1211.04 - 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.

A.B. 54.30 7422.01 : Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables à l'exclusion des dépenses informatiques.

A.B. 54 30 7422.04 : 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.

54/3 - PROGRAMME D'ACTIVITES .
FONDS POUR LA SECURITE TECHNIQUE DES ENTREPRISES VISEES PAR LA LOI DU
21 JANVIER 1987 CONCERNANT LES RISQUES D'ACCIDENTS GRAVES DANS DES
ACTIVITES INDUSTRIELLES (entreprises-SEVESO).

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUVIS :

ctr. les allocations de base ci-après.

PERSONNEL

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau	Total
A	20
B	
C	2
D	2
	24

Dépenses					(en milliers d'euros)	
Statut	(PA A.B.		2008	2009	2010	2011
Personnel statuaire	fb	(30.11.00.03)	1214	1443	1433	1443
Personnel statuaire	fc	(30.11.00.04)	1214	1443	1433	1443
Personnel non statuaire	fb	(30.11.00.04)	142	164	163	163
Personnel non statuaire	fc	(30.11.00.04)	142	164	163	163
Totaux			Fb	1356	1607	1606
			Fc	1356	1607	1596

Note explicative :

voir justification globale

FRAIS DE FONCTIONNEMENT (en milliers d'euros)

A.B.		Nature		2008	2009	2010	2011	2012	2013
fb	30	1211.01	Totaux	95	332	332	332		
1211.01.1		Honoraires							
1211.01.2		Achats							
1211.01.3		Energie							
1211.01.4		Informatique							
1211.01.5		Indemnités							

03 - AUTRE DEPENSES DE SUBSISTANCE.

A.B. 1211.01 - Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;
 A.B. 1211.99 - Dépenses permanentes relatives aux indemnités forfaitaires ;
 A.B. 1211.07 - Dépenses pour achats exceptionnels de services et d'acquisition de biens non durables ;
 A.B. 1212.01 - Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments ;
 A.B. 7410.01 - Dépenses d'investissements pour l'acquisition de matériel roulant ;
 A.B. 7422.01 - Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables et des services à l'exclusion des dépenses informatiques.

A.B. :	23	54	03	1211.20	(Bud DO PA AB)	
Libellé:	Dépenses relatives à l'achat et à l'entretien de divers matériels et matières premières nécessaires au fonctionnement des laboratoires.					
sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	89	91	89	89	89	89
b	99	91	89	89	89	89

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

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.

A.B. :	23	54	03	1211.32	(Bud DO PA AB)	
Libellé:	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.					
sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	1	1	1	1	1	1
b	-	1	1	1	1	1

Libellé: 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.

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

PROGRAMME DE SUBSISTANCE 54/0.

01 – PERSONNEL

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau	Total
A	94
B	43
C	61
D	38
236	

Dépenses (en milliers d'euro)

Statut	(PA A.B.)	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Personnel statutaire	c(01 11.00.03)	10895	11658	11390	11390	11390	11390
Personnel non statutaire	b(01 11.00.03) c(01 11.00.04) b(01 11.00.04)	10949 372 382	11658 392 12050	11390 383 11773	11390 383 11773	11390 383 11773	11390 383 11773
Totaux	c b	11267 11277	12050 12050	11773 11773	11773 11773	11773 11773	11773 11773

Note explicative :

voir justification globale :

A.B.11.00.03- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

A.B.11.00.04- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel que statutaire

02 - FRAIS DE FONCTIONNEMENT (en milliers d'euros)

A.B.	Nature	2008	2009	2010	2011	2012	2013
02.1211.01 c	Fonctionnement	1924	19631963	1063	10631	1063	1063
02.1211.01 b	Fonctionnement	1940		1063	06372	1063	1063
02.1211.99 c	Indemn. forfait.	-		724	4	724	724
02.1211.99 b	Indemn. forfait.	-	63	724	724	724	724
12.1211.07 c	Installation	10	63	18	18	18	18
02.1211.07 b	Installation	7		18	18	18	18
02.1212.01 c	Frais loyers	-		170	170	170	170
02.1212.01 b	Frais loyers	-		170	170	170	170
02.7410.01 c	Matériel roul.	-		pm	pm	pm	pm
02.7410.01 b	Matériel roul.	-	46	pm	pm	pm	pm
02.7422.01 c	Equipement	64	46	65	65	65	65
02.7422.01 b	Equipement	54		65	65	65	65
Totaux généraux		1998	2072	2040	2040	2040	2040
b		2001	2072	2040	2040	2040	2040

Note explicative :

voir justification globale :

- En, 2006, 2007 et 2008, les projets suivants ont entre autres été réalisés:

-la rédaction d'une nouvelle méthode d'inspection pour l'évaluation des mesures préventives actives dans les installations de procédé chimique ;

-la rédaction d'une nouvelle check-list pour l'exécution d'inspections dans les dépôts de gasoil et de diesel ;

-le développement d'un nouvel instrument d'inspection concernant les mesures nécessaires pour garantir l'intégrité mécanique des réservoirs de stockage, conduites et appareils à - pression ;

-la rédaction d'une nouvelle version de la check-list existante pour l'exécution d'inspections dans les lieux de stockage en entrepôt ;

-la rédaction d'une note d'information sur le stockage et le déchargement de liquides inflammables ;

-la rédaction d'une note sur un incident dans une station de détente de gaz naturel ;

-la rédaction d'une note sur la rupture d'un grand réservoir de stockage de pétrole brut.

A côté de cela, des projets ont été initiés pour l'amélioration des rapports d'inspection, la révision du système d'audit des systèmes de gestion de la sécurité et la révision du guide pour l'exécution d'études de sécurité des procédés.

Le 23 novembre 2006, la division a organisé le 9^e Symposium « prévention des accidents majeurs », avec 295 participants. Lors de ce symposium, différents aspects liés à la sécurité ont été traités concernant l'exploitation des dépôts de combustibles, ainsi que des canalisations et des stations de détente de gaz.

Le 22 novembre 2007, la division a organisé le 10^{ème} symposium « Prévention des risques majeurs », avec 354 participants. Lors de ce symposium ont été traitées les leçons tirées des divers accidents. On a, entre autres, explicité les résultats de l'enquête du U.S. Chemical Safety and Hazard Investigation Board (CSB) de la catastrophe qui s'est produite dans la raffinerie de BP à Texas City. Le deuxième thème de ce symposium concernait les leçons tirées d'exercices de plan d'urgence. Ce sujet a été explicité du point de vue des services d'incendie et de quelques entreprises Seveso

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. En 2008, dans cette série, ont été publiées 18 notes informatives sur le site web.

En 2008, on a aussi publié une note informative avec des recommandations pour la gestion des risques de pipelines.

autres instances	Représentation du service dans des commissions, groupes de travail entre autres.
rapport de représentation	Organisation d'un symposium sur la prévention des accidents majeurs
nombre de participants et rapport d'évaluation	Organisation d'une cellule de crise interne pour la gestion des éventuelles situations de crise
suivi de chaque projet	Démarrage et suivi de projets d'innovation et d'amélioration
- Programme établi en collaboration avec la Commission européenne - Rapportage - Rapport d'évaluation	Organisation de la réunion européenne des autorités compétentes pour l'implémentation de la directive Seveso II dans le cadre de la Présidence européenne de UE en 2010

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: 433 en 2006, 449 en 2007, 466 en 2008.

- Depuis 2004 le plan annuel d'inspection reprend les inspections orientées vers les conditions de travail des contractants dans l'industrie chimique. En 2006 ont aussi été organisées des campagnes sur la maîtrise des accidents avec des pipelines et l'exploitation en sécurité des dépôts de gasoil.

- En 2006, une campagne relative à l'exposition aux agents chimiques a été lancée.

En 2007, on a contrôlé dans les entreprises qui déchargent de l'essence et des produits pétroliers inflammables similaires des bateaux dans quelle mesure ont été prises des mesures efficaces pour, en cas d'état d'urgence, pouvoir arrêter rapidement le déchargement et limiter les fuites.

Dans les entreprises de production de chlore via électrolyse au mercure, on a procédé, en 2007, à une enquête sur la maîtrise des risques d'exposition au mercure.

Ces missions de coordination exigent un effort important du service sur le plan de l'organisation de la concertation nécessaire entre les différentes autorités. En 2008, 2,2 % du temps disponible fut consacré à 8 réunions de coordination et de concertation.

A côté de cela, le service doit garantir la représentation officielle de la Belgique dans des matières internationales liées à la prévention des accidents majeurs. En 2008, 1,6 % du temps disponible fut nécessaire pour la participation à 34 réunions de commissions, de groupes de travail, de séminaires, et autres.

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.

- 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.
 - 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 sur 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.
- 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:

Objectifs	Indicateurs
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 - % du temps de production total
Exécution de campagnes d'inspections ciblées	- suivi de chaque campagne via un projet - rapports de campagne
Examen des rapports de sécurité endéans les délais imposés	nombre de rapports traités endéans le délai fixé
Examen des dossiers prioritaires (plaintes, accidents graves,...)	nombre d'affaires prioritaires traitées à temps par rapport au nombre total d'affaires traitées
Coordination des services d'inspection compétents	rapport des réunions de concertation des équipes d'inspection
Coordination du lien de coopération des autorités belges compétentes	- rapports des réunions de la Commission de coopération - rapport à la Commission européenne et

- 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'enlèveurs 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.

- de 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 ces 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 devenu, 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 en recueil par le recueil, la coordination et la procuration d'informations, leur contrôle de qualité et l'élaboration de nouvelles sources.

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

3. 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:

2. Missions stratégiques du contrôle régional (programme 54/0)

2.1. 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 graves.
- Collaborer en interne avec les comités de prévention et de protection et stimuler 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.
- Imposer des mesures spécifiques et structurelles pour éviter la répétition d'accidents graves.

- Réagir rapidement et efficacement aux communications et plaintes pour que la surveillance sociologique de l'employeur, et déontologique des conseillers en prévention, soit en mesure de relayer en grande partie le contrôle systématique du service public.
- Dresser des profils de secteur 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.

2.2 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.

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

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	46	47	46	46	46	46
b	46	47	46	46	46	46

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.

41 – FRAIS DE FONCTIONNEMENT

A.B. :	23	52	41	1211.01	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	11	14	14	14	14	14
b	6	14	14	14	14	14

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 6000 km par an est accordé au président du Conseil supérieur.

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

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

MISSIONS ASSIGNEES:

1. 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.

La sécurité et la santé dans le milieu de travail sont, en raison de la disponibilité limitée en effectif les domaines d'inspection prioritaires.

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

Protocoles de collaboration :
2007 : 1
2008 : 3
2009 : 2 (estimation)
2010 : 2 (estimation)

PROGRAMME D'ACTIVITES 52/4

CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION 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.

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :

40- PERSONNEL
cfr. les allocations de base ci-après.

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau	Total	
	A B C D	1
		1

A.B. :	23	52	40	1100.04	(Bud DO PA AB)
Libellé: Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.					

Dans le passé, des partenaires externes ont été appelés afin de répondre aux appels d'offres. Cela a été fait avec succès e.a. pour le développement du VOW/QFT (Vragenlijst over Werkbaarheids/Questionnaire sur les facultés de travail) ainsi que pour une première évaluation du fonctionnement du Fonds de l'expérience professionnelle.

Les partenaires sociaux et les institutions comme le Conseil National de Travail démontrent un grand intérêt pour le Fonds de l'Expérience Professionnelle et son fonctionnement. Des appels d'offres similaires sont à prévoir dans l'avenir.

Les crédits prévus sur les allocations de base 52 30 7422.01 en 52 30 7422.04 sont destinés pour l'équipement des bureaux et l'équipement de l'informatique (hardware et software). On doit donc tenir compte de l'équipement nécessaire et de son remplacement régulier pour le personnel mobile.

A.B. :	23	52	30	33.00.50	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	----------	----------------

Libellé : 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.

Sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
fb	1145	2370	2370			
fc	2479	3367	4367			

Note explicative :

Les subventions sont accordés dans le cadre de l'Arrêté Royal du 1 juillet 2006. Cet arrêté reprend de nombreuses variables qui influencent le montant maximum de la subvention.

Ainsi, les secteurs (via leurs fonds et centres de formation paritaires) peuvent bénéficier d'une part d'une subvention pour les campagnes de sensibilisation (max. 100.000 EUR), pour le développement d'un instrument (propre au secteur) (max. 25.000 EUR), ainsi que pour l'application des mesures de transition du travail de nuit vers le travail de jour. Les protocoles de collaboration approuvés donnent droit à une avance de maximum 50 % du subside octroyé sur base d'une demande justifiée du secteur(sur base des pièces justificatives jointes) (art.23 et 24 de l'Arrêté Royal du 1 juillet 2006).

D'autre part, les entreprises peuvent introduire une demande de subvention pour l'application des instruments de mesure de l'employabilité (max. 12 EUR par travailleur âgé), et pour l'usage des méthodes diagnostiques(max.12 EUR par travailleur âgé). En plus les entreprises peuvent introduire une demande de subvention pour l'adaptation des conditions de travail, de l'organisation du travail et des possibilités de travail (max. 500 EUR par travailleur âgé par mois de la durée du projet). Lorsque l'adaptation est liée à l'utilisation d'un instrument de mesure ou d'un outil de diagnostic, le plafond de la subvention a été augmenté(max.750 EUR par travailleur âgé par mois pour la durée du projet).

Nombre de demandes de subventions introduites par année :

2005 : 41
 2006 : 238
 2007 : 120
 2008 : 219
 2009 : 300 (estimation)
 2010 : 300 (estimation)

âgés ou qui développent des instruments de mesure. De la sorte, les contacts pris par les développeurs, toucheront un plus grand groupe cible et requerront plus de temps et d'approfondissement.

La nécessité de gestionnaires de dossier supplémentaires découle automatiquement du nombre croissant de dossiers qui doivent suivre une lourde procédure d'examen administratif, et également du fait que l'administration simplifiée autant que possible le travail administratif du demandeur par souci de convivialité.

A cet accroissement de travail, s'ajoute le soutien quotidien comptable, logistique et administratif. Ces différentes tâches ne peuvent être réalisées que par une équipe complétée comme prévu dans les plans de personnel de 2007 et 2008. Le crédit demandé tient compte des primes de compétences.

FRAIS DE FONCTIONNEMENT(en milliers d'euros)

A.B.	Nature	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1211.01.1 1211.01.2 1211.01.3 1211.01.4 1211.01.5	Honoraires Achats Energie Informatique Indemnités						
fb 30 1211.01 Totaux		23	25	25	25		
fc 30 1211.01 Totaux		24	25	25	25		
fb 30 1211.04 Informatique		-	-	-	-		
fc 30 1211.04 Informatique		1	-	-	-		
fb 30 7422.01 Equipe		-	7	7	7		
fc 30 7422.01 Equipe		1	7	7	7		
fb 30 7422.04 Equipe		1	2	2	2		
fc 30 7422.04 Equipe			2	2	2		
Totaux généraux		fb 24	fb 34	fb 34	fb 34	fb 34	fb 34
		fc 26	fc 34	fc 34	fc 34	fc 34	fc 34

Note explicative :

L'allocation de base 1211.01 comprend toutes les dépenses pour le fonctionnement courant et les dépenses pour la promotion du fonds. L'Arrêté Royal du 1 juillet 2006 prévoit une collaboration active avec les secteurs qui auront pour mission de sensibiliser les entreprises de manière plus ciblée et de les aider à introduire des projets ce qui va augmenter leur nombre de manière significative. Une large sensibilisation sur le Fonds en ce qui concerne les possibilités offertes par la nouvelle réglementation s'impose. En fonction des budgets disponibles, les possibilités seront examinées. En collaboration avec la chancellerie du premier ministre, une campagne de grande envergure pourrait être organisée afin de soutenir le travail des développeurs ; pour ce faire il faudrait néanmoins un crédit supplémentaire de 60.000 euro.

-inciter les organes sectoriels dans le développement d'instruments qui visent à mesurer l'employabilité des travailleurs ;
-inciter les organes sectoriels à collaborer et à soutenir la sensibilisation en ce qui concerne la matière.

Moyens
Le budget prévu doit couvrir les frais de personnel et de fonctionnement de ce Fonds, et le financement partiel des initiatives prises aussi bien par les secteurs que par les entreprises pour atteindre ces objectifs en mettant en place des projets visant au maintien au travail de travailleurs de 45 ans et plus, comme par exemple des aménagements de postes de travail, l'adaptation du temps de travail ou de l'organisation du travail, l'allègement des travaux lourds, des aménagements d'horaires pour permettre de faire face aux problèmes liés aux parents âgés, aux petits- enfants, aux enfants handicapés ..., la mise en place de programmes de formation adaptés (méthodes pédagogiques, outils de formation, ...) ou la valorisation de leurs compétences dans la formation des jeunes travailleurs (entre autres dans l'apprentissage du travail en sécurité).
En outre, des organes sectoriels peuvent introduire une demande afin d'être soutenus dans le développement des instruments particuliers dans leur secteur(mesurer l'employabilité et diagnostiquer les éléments à améliorer dans l'environnement de travail), ou dans l'exécution des conventions en ce qui concerne le passage du travail de nuit au travail du jour.
Les secteurs peuvent également être soutenus dans l'élaboration de campagnes de sensibilisation relatives « au travail et vieillissement », visant une approche par projet.

PERSONNEL

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau	Total	
	A	11
8	3	
B		
C		
D		

Dépenses				
Statut	(PA A.B.	2008	2009	2010
Personnel	non	fb (30.11.00.04	449	736
statutaire				831
Personnel	non	fc (30.11.00.04)	449	736
statutaire				831
Totaux	Fb	449	736	831
	Fc	449	736	831

Note explicative :

Afin de pouvoir mener à bien sa mission, le Fonds de l'expérience professionnelle a besoin de 11 effectifs niveau A et de 6 effectifs niveau B. A cette fin, le recrutement de 4 niveau A et de 3 niveau B a été prévu dans les plans de recrutement de 2007 et 2008.
Cet élargissement de l'effectif du personnel est nécessaire en raison de la nouvelle réglementation du Fonds de l'expérience professionnelle qui prévoit la possibilité d'une intervention financière pour les entreprises et secteurs qui effectuent une analyse des risques/recherche sur la disponibilité, les compétences et l'« employabilité » des travailleurs

PROGRAMME D'ACTIVITES 52/3
FONDS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

OBJECTIFS POURSUIVIS :

Objectifs fondamentaux
Ce fonds a pour objectif fondamental de maintenir en activité les travailleurs âgés en améliorant leurs conditions de travail. En effet, on constate une tendance à écarter les travailleurs de 45 ans et plus du marché du travail, ce qui pourrait mettre en péril l'équilibre de la sécurité sociale et représenter une énorme perte de compétences pour les entreprises.

Objectifs opérationnels
-inciter les travailleurs de 45 ans et plus à rester au travail en leur offrant des conditions de travail de qualité, en tenant compte de leurs besoins de flexibilité liés à leur vie hors travail, de leurs besoins de valorisation, de leurs compétences et de leurs besoins de formation; -inciter les employeurs à offrir à leurs travailleurs de 45 ans et plus des conditions de travail de qualité répondant à ces besoins en prenant en charge une partie des frais d'investissement nécessaires à la mise en place de ces conditions de travail de qualité ;

Algemene totalen	1.636.440	606.000	203.500	826.940	Totaux généraux
V. Promoting et publications	18.000		18.000		V. Promoting et publications.
6. Tegenwaarde der wedden en lonen betaald aan de kandidaten die aan de proeven deelnemen, alsmede hun verplaatsingskosten	491.544	----	----	491.544	déplacement des membres du jury, des prestations et frais de séjour.
1. Huurgeld lokalen, onthaal, muziek, versieringen, vergoedingen personeel, vervoer, enz.	22.000	----	22.000	----	3. Contre-valeur des salaires payés aux candidats se présentant aux épreuves et frais de déplacement de ceux-ci
2. Tegenwaarde der verplaatsingskosten der veremerkten en familieleden die aan de nationale plechtigheden deelnemen, premies, enz.	130.102	----		130.102	b) Cérémonies : 1. Location des salles, recueil, musique, décorations florales, indemnités personnel, transport, etc. 2. Contre-valeur des frais de voyage des décorés et des membres de leur famille assistant aux cérémonies nationales, primes, etc.
c) Eretekens en diploma's : Aankoop van eretekens, schrijnen, diploma's, calligrafie en verzendingskosten, enz...	120.000	----	120.000	----	c) Insignes et diplomes : Acquisition des insignes d'honneur, des écrins, des diplômes, calligraphie et expédition de ceux-ci.

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 2009 ; 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.

A.B. : 23 52 10 4140.10 (Bud DO PA AB)

Libellé: Subside à l'Institut royal des Elites du Travail (Expositions nationales du Travail).					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
(en milliers d'euros)					
c	612	620	606	603	606
b	612	620	606	603	606
606					

Note explicative :
Crédit prévu 2010 : 606.000 EUR

(in Euro)					
Aard der uitgaven					
Voorziene uitgaven -- des Previsions des dépenses					
Rijksbijdrage -- de l'Etat					
Inbreng van de privé-sector in de privé-sector in natura, diensten en prestaties -- Apport du secteur privé en services, nature et prestations					
Inbreng van de privé-sector in de privé-sector in natura, diensten en prestaties -- Apport du secteur privé en services, nature et prestations					
491.000					
487.000					
4.000					
I. Personeelsuitgaven en algemeen beheer					
I. Dépenses de personnel et d'administration générale.					

et la réalisation des objectifs posés aux états membres par la Stratégie européenne, objectifs pour lesquels la Belgique s'est engagée dont les plus importants sont la diminution de 25 % du nombre des accidents du travail et la réduction du nombre des maladies professionnelles.

A.B. :	23	52	10	1211.30	(Bud DO PA AB)
Libellé :	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.				
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	5	5	5	5	5
b	3	5	5	5	5

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 (2010 : analyse des risques : le travail sûr dans le cas de travaux d'entretien).

A.B. :	23	52	10	1211.99	(Bud DO PA AB)
Libellé :	Dépenses permanentes relatives aux indemnités forfaitaires				
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c			58	58	58
b			58	58	58

Note explicative :

Voir justification globale :

A.B. 1211.99 : Dépenses permanentes relatives aux indemnités forfaitaires.

A.B. :	23	52	10	3300.18	(Bud DO PA AB)
Libellé :	Subside aux organisations représentatives des travailleurs pour la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise.				
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	830	847	833	833	833
b	830	847	833	833	833

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

- l'engagement de la politique afin de collaborer au niveau fédéral à l'intégration de la sécurité et de la santé dans la formation et l'enseignement, requiert des efforts supplémentaires concernant la sensibilisation et l'information. Pour ce faire, de nouvelles formes d'action ainsi que de nouveaux instruments correspondants au groupe cible sont développés. La plate-forme Internet www.safestart.be, créée en 2006, peut être utilisée pour la visibilité des actions. Cette plate-forme Internet a été conçue en 2006 avec les moyens mis à disposition par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé à Bilbao ;
- le crédit à cet article budgétaire sera entre autres aussi utilisé pour la durabilité, à savoir continuer à compléter et élaborer le contenu du site Internet et l'harmoniser sur les groupes cibles.

A.B..	23	52	10	1211.27	(Bud DO PA AB)
Libellé: Dépenses d'activité fonctionnelle de la Direction recherche pour l'amélioration des conditions du travail - DRACT.					

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	356	324	321	321	321	321
b	151	324	321	321	321	321

(en milliers d'euros)

Note explicative :

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

Cette Direction réalise des sondages sous différentes formes et de 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 : les indicateurs pour la subvention, le fonctionnement et le financement des services externes pour la prévention et la protection au travail et les méthodes d'évaluation.

Cet article est également utilisé pour le financement de l'enquête nationale sur les conditions de travail.

A.B..	23	52	10	1211.28	(Bud DO PA AB)
-------	----	----	----	---------	----------------

Libellé: frais de fonctionnement relatifs à « La stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2008-2012 ».

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	-	110	110	110	110	110
b	-	110	110	110	110	110

Note explicative :

La « Stratégie belge en matière de bien-être au travail 2008-2012 » est l'adaptation belge de la stratégie communautaire mise au point par la Commission européenne. Ce crédit sera en 2010 à nouveau utilisé pour le soutien de la politique et l'exécution de la Stratégie nationale

C. Coordination des activités menées par les diverses instances et organisations oeuvrant à l'amélioration des conditions de travail : actions en collaboration avec des institutions privées ou officielles, promotion et soutien de projets pilotes 41.000

D. Projets Fonds Social Européen 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. 40.000

II. SERVICES DE L'HOMMAGE AU TRAVAIL

A. Diplômes 7.000

B. Décorations et plaquettes 12.000

C. Cérémonie nationale d'hommage au travail 26.000

Total II 45.000

Total général 420.000

A.B.	23	52	10	1211.26	(Bud DO PA AB)
Libellé: Dépenses afférentes aux actions dans le cadre du développement d'une politique d'employabilité.					

sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	9	11	11	11	11
b	5	11	11	11	11

(en milliers d'euros)

Note explicative :

Les actions prévues peuvent se ventiler comme suit:

- lutte contre les discriminations: études et actions relatives à une discrimination éventuelle en ce qui concerne le bien-être au travail, basées sur le sexe, l'origine ethnique avec une attention particulière pour l'âge ;
- actions afin d'éviter que les lombalgies soient chroniques et que les travailleurs soient contraints de quitter le circuit du travail ;
- recherche de méthodes performantes d'analyse des risques pour les PME ;
- sensibiliser et informer concernant les conditions de travail en fonction d'apprendre tout au long de la vie et de valoriser l'expérience ; actions qui s'inscrivent dans les objectifs formulés dans le pacte des générations ;
- lutte contre la violence dans les entreprises: études et actions menées contre le harcèlement moral et les agressions;
- les rapports entre la flexibilité et le bien-être au travail, des études afin d'examiner les rapports entre la flexibilité, le stress et les accidents de travail ;
- la diffusion des bonnes pratiques en matière d'insertion des jeunes travailleurs dans le domaine du bien-être au travail ;

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :
cfr. les allocations de base ci-après.

A.B. :	23	52	10	1211.23	(Bud DO PA AB)
Libellé: Dépenses d'activité fonctionnelle de la Direction générale Humanisation du travail					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	478	487	420	420	420
b	424	487	420	420	420

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 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 et organiser une cérémonie annuelle d'hommage national aux travailleurs.

I. PROBLEMES HUMAINS DU TRAVAIL

A. Information/formation/sensibilisation

1. journées d'étude, conférences, séminaires, concours, campagnes de presse, participation à des foires et expositions, affiches, relations publiques, conférences de presse. 91.000
2. dépenses d'activités fonctionnelles des Comités provinciaux pour la promotion du travail 47.000
3. indemnités des secrétaires et secrétaires adjoints des Comités provinciaux pour la promotion du travail 40.000
4. dépenses d'activités fonctionnelles du centre de documentation interactif : achat de films, droits d'auteur, réalisation de versions doublées ou sous-titrées, copies, édition du catalogue 15.000
5. édition de publications, mise à jour et réimpression de brochures suivant l'évolution de la législation 85.000

B. Réflexion, étude et prospective à propos de thèmes liés au travail et à son évolution : colloques, symposium international 16.000

03 – AUTRES DEPENSES RELATIVES A LA DIRECTION DE RECHERCHE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL(en milliers d'euros)

A.B. :	23	52	03	1211.01	(Bud DO PA AB)
sc	2008	17	32	31	2010
		14	32	31	2011
b					2012
c					2013

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

(en milliers d'euros)

Note explicative :

voir justification globale :

A.B. 1211.01 - Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

04- DEPENSES DE L'ATELIER MODELE

A.B. :	23	52	04	1211.20	(Bud DO PA AB)
sc	2008	92	94	92	2010
		108	94	92	2011
b					2012
c					2013

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

(en milliers d'euros)

Note explicative :

Le crédit demandé est destiné à couvrir les frais inhérents à l'achat d'outils pour les ateliers de démonstration pour le 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 locales.

PROGRAMME D'ACTIVITES 52/1-

CONTROLE, REGLEMENTATION ET ENCOURAGEMENT DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Objets :

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

Dépenses				
(en milliers d'euro)				
Statut	(PA A.B.)	2008	2009	2010
Personnel statutaire	c(01 1100.03)	2586	3116	3044
	b(01 1100.03)	2586	3116	3044
Personnel non statutaire	c(01 1100.04)	657	924	903
	b(01 1100.04)	657	924	903
Totaux	c	3243	4040	3947
	b	3243	4040	3947

Note explicative :

voir justification globale :

A.B.11.00.03- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel

statutaire définitif et stagiaire.

A.B.11.00.04- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre

que statutaire

02 – FRAIS DE FONCTIONNEMENT(en milliers d'euros)

A.B. :	23	52	02	1211.01	(Bud DO PA AB)
Libellé : Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	34	36	35	35	35
b	34	36	35	35	35

Note explicative :

voir justification globale :

A.B. 12.00.01 - Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

A.B. :	23	52	02	7410.01	(Bud DO PA AB)
Libellé : Dépenses d'investissement pour l'acquisition de matériel roulant					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c			pm	pm	pm
b			pm	pm	pm

Note explicative :

voir justification globale :

A.B. 7410.01 – Dépenses d'investissement pour l'acquisition de matériel roulant

Les connaissances et l'expérience qui résultent des projets de la précédente programmation (2000-2006) seront renforcés au moyen de synergies et de collaboration : il s'agit ici principalement du savoir-faire relatif aux méthodes d'analyse et aux stratégies de prévention des risques, les deux concepts de la Loi sur le bien-être (1996) sur laquelle l'action est basée.

Afin de stimuler la recherche sociale dans les matières précitées, un crédit est inscrit au programme budgétaire en vue de financer les projets qui sont introduits par les organisations représentatives des travailleurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Ces projets concernent la recherche sociale et la formation des représentants des travailleurs dans les entreprises.

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), la plupart du temps 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. 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. La recherche sur des indicateurs et des pistes d'amélioration du fonctionnement (entre autres le reporting) et le financement des services externes pour la prévention et la protection au travail, débutée en 2009, est poursuivie. Cette direction travaillera également en étroite collaboration avec la Direction Fonds de l'expérience professionnelle dans le cadre du traitement des données, acquises par les projets du Fonds.

Dans cette division organique sont également prévus les crédits relatifs à « La stratégie belge en matière de bien-être au travail 2008-2012 ». Il s'agit de l'adaptation belge de la stratégie communautaire mise au point par la Commission européenne. Elle en reprend l'objectif principal : parvenir à une réduction continue, durable et homogène des accidents du travail et des maladies professionnelles.

PROGRAMME DE SUBSISTANCE 52/0

01- PERSONNEL

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau	Totaal
A	30
B	7
C	17
D	12
	66

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. 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 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 cancérogènes. De par son fonctionnement complet, la Direction générale s'adressera aux groupes cibles prioritaires tels qu'établis dans la Stratégie nationale, à savoir les jeunes travailleurs, les travailleurs avec un emploi précaire 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 (burn-out, agressions, stress...) et d'analyse des risques occuperont une place centrale. Avec les Communautés et plus particulièrement l'enseignement secondaire, on collabore pour accorder plus d'attention à la formation relative au bien-être au travail. Des outils spécifiques sont mis à disposition dans des versions adaptées au secteur de l'enseignement.

En 2010, 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 un 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.

En 2010, la Direction générale via sa Division Promotion sera une fois encore le promoteur de deux projets dans le cadre du Fonds social européen : prévention de la charge psychosociale et prévention des troubles musculo-squelettiques.

L'objectif de ces projets est l'amélioration des conditions de travail de sorte que les travailleurs peuvent rester actifs plus longtemps dans la vie professionnelle, c'est-à-dire l'augmentation de l'employabilité et de la qualité du travail par la lutte d'une part contre les troubles musculo-squelettiques et d'autre part les affections psychosociales au travail.

Plus généralement, ces actions se situent dans le cadre de la lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. La lutte contre la discrimination des hommes et des femmes reste le fil rouge dans la politique.

Les projets seront établis autour d'une recherche d'action appliquée qui doit déboucher sur des outils utilisables sur le terrain pour les conseillers en prévention, les employeurs, les responsables RH et la ligne hiérarchique.

institutionnels tels que le VDAB, la Communauté flamande et probablement d'ici peu le Forem et 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 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. Enfin, elle est aussi chargée, en collaboration avec la Division Promotion, du soutien, tant dans l'administration, que le contenu du Focal Point belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé à Bilbao lequel est sous la gestion du Manager Focal Point actuellement membre de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail.

D'autre part, il y a la Direction recherche. 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. Ceci se réalise avec la Division Promotion.

Contexte et priorités pour 2010

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 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 sans différence selon 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 complétée d'outils pratiques peut contribuer à atteindre cet objectif prioritaire. Elle sera également disponible pour atteindre la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles. En effet, la Belgique s'est inscrite dans l'objectif européen pour la diminution de 25 % des accidents de travail dans l'Union européenne (stratégie européenne pour la santé et la sécurité au travail 2007-2013) concrétisée dans la Stratégie nationale du Ministre de l'Emploi.

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 risqués dans la Stratégie nationale, auront la priorité.

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'une déontologie dont l'objectif est d'éviter les risques par des usages raisonnables éthiquement et durables au travail.

Au niveau du secteur, la rédaction de chartes ou de protocoles d'accord de prévention sera encouragée auprès des partenaires sociaux de ce secteur.

La collaboration avec le Fonds des accidents du travail et le Fonds des maladies professionnelles est optimisée telle que prévue également dans la Stratégie nationale. L'obtention d'information sur la réglementation, mais également sur l'utilité d'une approche globale intégrée basée sur une analyse des risques ciblée sur le travail sûr dans le cas d'activités d'entretien (thème pour 2010 et 2011 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail) 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, 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".

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'agrement 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 supérieur de la sécurité contre l'incendie, le Conseil d'accréditation, l'Institut belge de normalisation et le Fonds pour les Accidents du travail.

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 et Communication comportementale.

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 et l'organisation d'une cérémonie annuelle pour l'hommage au travail. 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.

Le Fonds de l'expérience professionnelle, mis sur pied en 2001 en tant que Fonds pour l'amélioration des conditions de travail et activé en 2004, soutient les entreprises privées qui désirent réaliser l'amélioration de l'organisation du travail et des conditions de travail pour leurs travailleurs âgés (45+) de sorte qu'ils puissent rester plus longtemps au travail dans de bonnes conditions de travail. Un soutien financier peut être attribué aux projets approuvés des entreprises qui améliorent la situation de travail de plus de 45 ans. En 2006, la base réglementaire du Fonds de l'expérience professionnelle a été élargie par l'arrêt d'exécution du 1 juillet 2006. Les secteurs (fonds de sécurité d'existence et centres de formation paritaires sous la forme d'a.s.b.l.) peuvent également être soutenus par le Fonds de l'expérience professionnelle dans leur rôle de sensibilisation et dans leur rôle de soutien entre autres en développant des instruments et/ou via la promotion d'actions d'amélioration (y compris) des mesurages d'opérationnalité des travailleurs âgés. En 2010, l'accent sera principalement mis sur la collaboration avec le secteur de la construction.

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'informations et ateliers organisés pour un certain public cible, brochures et autres outils développés et mis à disposition.

Cette Division gère également les projets FSE, axe emploi, dont elle est le promoteur.

Dans les sections métal et bois et dans le laboratoire électrique de la direction Ateliers modèles pour travailler en sécurité, des visites guidées sont organisées pour les visiteurs en fonction de leurs connaissances et expertises 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

DIVISION ORGANIQUE 52

DIRECTION GENERALE HUMANISATION DU

TRAVAIL

MISSIONS ASSIGNEES

La Direction générale Humainisation 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 Focal Point, 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, information, et focal point).

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 à 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 Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Le Conseil

[illegible]

A. DEPENSES DE PERSONNEL

CADRE ORGANIQUE 43

Effectif
Bezetting

Rémunérations (SEC-code 11.11)
Traitements

Autres éléments de la rémunération (SEC-code 11.12)
Allocations de compétences
Allocations de foyer ou de résidence
Indemnité vélo
All.traduction simultanée
Pécules de vacances
Allocations de fin d'année
Cotisation Fonds prime syndicale
Intervention abonn. Transport en commun
(SEC-code 11.40)
Intervention chèques repas
Cotisations sociales (SEC-code 11.20)
Cotisations patronales O.N.S.S.
Cotisation pension C.N.T. (art. 12, loi 28.4.'58)
Assurance accidents du travail
Allocations directes (SEC-code 11.31)
Allocations familiales

PERSONNEL OUVRIER 2

Rémunérations (SEC-code 11.11)

Autres éléments rémunération (SEC-code 11.12)
Allocations de foyer ou de résidence
Pécules de vacances
Allocations fin d'année
Cotisations Fonds prime syndicale
Intervention abonn. transport en commun
SEC-code 11.40
Intervention chèques repas
Cotisations sociales (SEC-code 11.20)
Cotisation patronales O.N.S.S.
Assurance accidents du travail

A. PERSONNEELSUITGAVEN

2010

Evaluation des
coûts
Kostenraming

ORGANIEK KADER
Bezoldigingen (ESR-code 11.11)
1.744.915

Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)
Competentietoelagen
Haard- of standplaats-toelagen
Fietsvergoeding
Vergoeding simultaanvertaling
Vakantiegeelden
Eindejaars-toelagen
Bijdrage Fonds vakbondspremie
(ESR-code 11.40)
Tegemoetkoming kosten maaltijdcheques
Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)
Patronale R.S.Z.-bijdragen
Pensioenbijdrage N.A. (art. 12, wet 28.4.'58)
Verzekering arbeidsongevallen
Directe toelagen (ESR-code 11.31)
Kinderbijslagen

WERKLIEDENPERSONEEL

Bezoldigingen (ESR-code 11.11)
54.534

Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)
Haard- of standplaats-toelagen
Vakantiegeelden
Eindejaars-toelagen
Bijdrage Fonds vakbondspremie
Tegemoetkoming abonn. openbaar vervoer
ESR-code 11.40
Tegemoetkoming maaltijdcheques
Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)
Patronale R.S.Z.-bijdragen
Verzekering arbeidsongevallen

PROGRAMME D'ACTIVITES 51/1.

1- CONCERTATION ET CONCILIATION SOCIALES

OBJECTIFS POURSUIVIS :

Les objectifs recherchés par le Service, 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 la radioscopie, comportent :

- 1. la prévention et le règlement de conflits sociaux ;
- 2. la gestion du système de concertation collective ;
- 3. l'octroi de dérogations individuelles à des prescriptions impératives générales ;
- 4. la collaboration à l'élaboration de la concertation collective dans le cadre d'un ordre de droit international ;
- 5. la gestion et la logistique internes.

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

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :

cfr. l'allocation de base ci-après.

A.B. : 23 51 10 4140.02 (Bud DO PA AB)					
Libellé: Subside au Conseil national du Travail.					
(en milliers d'euros)					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	3082	3263	3330	3351	3353
b	3082	3263	3330	3351	3355

Note explicative :

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

A.B. 1211.01 - Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

A.B. :	23	51	02	1211.99	(Bud DO PA AB)
Libellé : Dépenses permanentes relatives aux indemnités forfaitaires					

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			7	7	7	7
b			7	7	7	7

Note explicative :
A.B. 1211.99 - Dépenses permanentes relatives aux indemnités forfaitaires
voir justification globale :

A.B. :	23	51	02	1212.01	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			30	30	30	30
b			30	30	30	30

Libellé : Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.

Note explicative :
A.B. 1211.01 - Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.
voir justification globale :

A.B. :	23	51	02	7410.01	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c			pm	pm	pm	pm
b			pm	pm	pm	pm

Note explicative :
A.B. 7410.01 – Dépenses d'investissement pour l'acquisition de matériel roulant.
voir justification globale :

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 effectifs et adapter le cadre réglementaire.

PROGRAMME DE SUBSISTANCE 51/0.

01. - PERSONNEL.

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau	Total
A	54
B	32
C	21
D	16
	123

Dépenses				
Statut	(PA A.B.)	2008	2009	2010
Personnel statuaire	c(01 1100.03)	5582	6565	6414
Personnel non statuaire	b(01 1100.03)	5582	6565	6414
	c(01 1100.04)	850	1163	1296
	b(01 1100.04)	850	1163	1296
Totaux	c	6432	7728	7710
	b	6432	7728	7710

Note explicative :
voir justification globale :
A.B.1100.03- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statuaire définitif et stagiaire.
A.B.1100.04- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel que statuaire.

02 - FRAIS DE FONCTIONNEMENT(en milliers d'euros)

A.B. :	23	51	02	1211.01	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	147	168	179	159	179	179
b	137	168	179	159	179	179

Note explicative :

voir justification globale :

impossible même l'attribution d'un 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 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 et procès-verbaux etc.). Pour ces raisons, l'effectif du personnel doit être étendu et au moins maintenu à niveau. Entre 2008 et 2013, il faudra toutefois annuellement prévoir plusieurs nouvelles embauches pour compenser le départ de la génération des baby-boomers. Durant cette période, plus de 50 % des secrétaires de commissions paritaires prendront en effet leur pension.

3. La Direction qui assure la création et la répartition des commissions paritaires assume une responsabilité très importante. 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. En ce moment une analyse et des propositions relatives à la procédure fixant la Commission paritaire compétente sont élaborées. L'intention est de donner plus vite plus de sécurité juridique aux entreprises et en même temps de clarifier la relation entre l'ONSS et le SPF. Vu la complexité juridique et administrative de cette matière et leurs conséquences sur le fonctionnement des entreprises, l'élaboration d'une nouvelle procédure administrative est toujours en cours. Au sein du Conseil National du Travail il en sera discuté avec les partenaires sociaux.

4. La banque de données rémunérations et temps de travail sera opérationnelle avant la fin 2009. L'objectif immédiat est que, pour le plus de secteurs possibles, un système informatique soit élaboré par des informaticiens. Une fois ce modèle opérationnel, la Direction générale relations collectives de travail devra introduire à bref délai les données en matière de rémunérations et de temps de travail des autres commissions paritaires et y appliquer l'outil informatique. Inévitablement, une fois la banque de données entièrement opérationnelle, de nouveaux besoins surgiront, non seulement en matériel informatique fiable et performant (PC etc.), mais aussi, et surtout, en personnel supplémentaire. Ce dernier devra exécuter les tâches d'encodage des données, de conseils aux externes concernant les salaires et le temps de travail et d'analyse de ces données. Pour éviter que ce projet politique important, après la phase de projet, ne débouche dans sa phase opérationnelle, comme ce fut maintes fois le cas par le passé, on prévoit l'embauche de 3 niveau A, 1 expert ICT et 2 niveau B.

5. Le défi économique majeur afin de disposer de manière permanente d'un corps de conciliateurs sociaux performant, apte à encourager la paix sociale dans les entreprises et les secteurs, requiert en 2009 la mise en route de la procédure de remplacement pour peut-être six départs en 2009 et 2010 (sur un total de 20 conciliateurs actifs, cela représente 30 %).

6. A partir du 1 janvier 2008 la Direction générale est également compétente pour les plans concernant les avantages non-récupérables. Ces plans peuvent être introduits au sein des entreprises via une simple CCT d'entreprise ou acte d'adhésion. Ces derniers doivent être approuvés par la commission paritaire compétente endéans les deux mois après 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. Un programme informatique spécial est créé. Pour cette nouvelle mission d'adhésion ont été envoyés aux commissions paritaires au début du mois de mars 2008. Cette mission augmente de plus d'un tiers la charge de travail de la direction chargée de cette tâche dans la direction générale. La lenteur de la procédure d'engagement a comme conséquence qu'un an après l'engagement gouvernemental le personnel n'est toujours pas recruté.

DIVISION ORGANIQUE 51 : DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

MISSIONS ASSIGNEES :

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

- l'organisation et la stimulation de la concertation sociale;
- la prévention de conflits sociaux et leur règlement s'ils surgissent;
- la création, la composition et le fonctionnement des organes paritaires, en assurant la présidence et le secrétariat, la rédaction des procès-verbaux (± 170 organes, plus de 3 000 membres, 1 500 à 2 000 réunions dont 500 à 1 000 avec traduction simultanée, et plus de 50 000 convocations) ;

- le contrôle, l'enregistrement et la conservation des conventions collectives de travail (plus de 5 000 par an), la déclaration de force obligatoire par voie d'arrêtés royaux de ± 1 000 CCT par an ;

- le contrôle, l'enregistrement et le suivi administratif des actes d'adhésions établis dans le cadre de la réglementation sur avantages non récurrents liés aux résultats (2348 en 2008, un nombre multiple est attendu à partir de 2009) ;

- le contrôle, l'enregistrement, l'approbation et le suivi administratif des nouvelles mesures gouvernementales contre la crise, à savoir, la réduction temporaire du temps de travail, la diminution individuelle des prestations de travail et la suspension totale ou partielle des contrats de travail des employés ;

- l'analyse des résultats de cette concertation et la communication de ceux-ci;
- le traitement des demandes de dérogation à la réglementation en matière de préemption conventionnelle et des dossiers concernant des demandes de reconnaissance comme entreprises en restructuration

- l'enregistrement des rapports de ± 170 Fonds de sécurité d'existence, des rapports concernant les efforts en faveur des groupes à risque et les autres efforts de formation, ainsi que l'analyse de ceux-ci ;

- la mise en place d'un centre de connaissances sur les divers aspects de la concertation sociale.

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

1. 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) est réduit, pour la période couverte par l'AIP 2007-2008, de plus de deux ans à un an. Cette réduction a pu s'opérer grâce à une évaluation critique et une correction des processus d'organisation interne, sans recours à du personnel supplémentaire. L'engagement est de réduire davantage le délai de force obligatoire de sorte que ce délai soit le plus près que possible autour de six mois. Ce nouvel objectif sera atteint grâce à l'évaluation continue des processus d'organisation, des accords avec les partenaires sociaux et de meilleurs accords avec le Monteur belge.

Le contrôle de légalité interne des CCT à rendre obligatoire est rendu plus difficile suite à la problématique de la non-discrimination (par exemple concernant l'âge) .

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. 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, prépension, etc.

2. L'occupation du secrétariat des 170 commissions et sous-commissions paritaires ne répond plus depuis des années aux règles légales (deux secrétaires par CP). L'effectif rend

PROGRAMME D'ACTIVITES 40/9.

SOUTIEN A DES CENTRES D'ACCUEIL SPECIALISES EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA TRAITE DES ETRES HUMAINS

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :

Cf. les allocations de base ci-après

93- SUBSIDES

A.B. :	23	40	93	3300.33	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

Libellé : Subside octroyé au centre d'accueil Surya.

sc	2008	2009	(en milliers d'euros)	2010	2011	2012	2013
c	153	156	154	154	154	154	154
b	153	156	154	154	154	154	154

Note explicative :

A.B. :	23	40	93	3300.34	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

Libellé : Subside octroyé au centre d'accueil Pag Asa

sc	2008	2009	(en milliers d'euros)	2010	2011	2012	2013
c	153	156	154	154	154	154	154
B	150	156	154	154	154	154	154

Note explicative :

A.B. :	23	40	93	3300.35	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

Libellé : Subside octroyé au centre d'accueil Payoke

sc	2008	2009	(en milliers d'euros)	2010	2011	2012	2013
c	153	156	154	154	154	154	154
b	190	156	154	154	154	154	154

Note explicative :

PROGRAMME D'ACTIVITES 40/7.

PLANS GLOBAUX FEDERAUX

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :
Cfr. l' allocation de base ci-après.

71- DEPENSES DE PERSONNEL

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Dépenses			
Statut	(PA AB)	2008	2009
Personne non statutaire (71 11.00.04) c		889	984
	(71.11.00.04)b	889	984

Note explicative :

A.B. 11.00.04 - Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

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

PROGRAMME D'ACTIVITE 40/8 - ETUDES

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS

Cfr. L'allocation de base ci-après

A.B. :	23	40	80	3300.32	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

Libellé : Subsidés à titre d'encouragement non autrement définis dans le cadre des activités du département..

sc	2008	2009	2010	pm	pm
(en milliers d'euros)					
c					
b					
Note explicative :					
Pour mémoire					

A.B. :	23	40	63	4523.03	(Bud DO PA AB)
Libellé : Subsidés à des universités dans le cadre de la contribution fédérale « programme opérationnel 2000-2006 »					
sc	2008	2009	2010	(en milliers d'euros)	
fb			pm		
fc			pm		
Note explicative : Pour mémoire					
-	-	-	-	-	2013
-	-	-	-	-	2012
-	-	-	-	-	2011
-	-	-	-	-	2010
-	-	-	-	-	2009
-	-	-	-	-	2008
-	-	-	-	-	2013

64. Contribution fédérale "programme opérationnel 2007-2013"

A.B. :	23	40	64	1211.01	(Bud DO PA AB)
Libellé : Frais de fonctionnement dans le cadre de la contribution fédérale « programme opérationnel 2007-2013 ».					
sc	2008	2009	2010	(en milliers d'euros)	
fb			608		
fc			1216		
Note explicative : Pour mémoire					
-	-	-	-	-	2013
-	-	-	-	-	2012
-	-	-	-	-	2011
-	-	-	-	-	2010
-	-	-	-	-	2009
-	-	-	-	-	2008
-	-	-	-	-	2013

A.B. :	23	40	64	3300.04	(Bud DO PA AB)
Libellé : Subsidés à des ASBL dans le cadre de la contribution fédérale « programme opérationnel 2007-2013 ».					
sc	2008	2009	2010	(en milliers d'euros)	
fb			pm		
fc			pm		
Note explicative : Pour mémoire					
-	-	-	-	-	2013
-	-	-	-	-	2012
-	-	-	-	-	2011
-	-	-	-	-	2010
-	-	-	-	-	2009
-	-	-	-	-	2008
-	-	-	-	-	2013

A.B. :	23	40	64	4523.04	(Bud DO PA AB)
Libellé : Subsidés à des universités dans le cadre de la contribution fédérale « programme opérationnel 2007-2013 »					
sc	2008	2009	2010	(en milliers d'euros)	
fb			pm		
fc			pm		
Note explicative : Pour mémoire					
-	-	-	-	-	2013
-	-	-	-	-	2012
-	-	-	-	-	2011
-	-	-	-	-	2010
-	-	-	-	-	2009
-	-	-	-	-	2008
-	-	-	-	-	2013

PROGRAMME D'ACTIVITES 40/5

EGALITE DES CHANCES ENTRE FEMMES ET HOMMES

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :

cfr. l' allocation de base ci-après.

A.B. :	23	40	50	4140.01	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

Libellé : Dotation à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	4532	4720	4697	4683	4697	4697
b	4532	4720	4697	4683	4697	4697

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.

Un crédit de 77.000 euro est inclus dans la dotation pour des projets dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances

PROGRAMME D'ACTIVITES 40/6

CONTRIBUTION FEDERALE PUBLIQUE BELGE AU FONDS SOCIALE EUROPEEN.

OBJECTIFS POURSUIVIS :

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :

cfr. les allocations de base ci-après.

A.B. 1211.01 - Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

42 - PROCEDURES JUDICIAIRES.

A.B. : 23 40 42 3441.41 (Bud DO PA AB)				
Libellé : Dommages et intérêts à des tiers découlant de la responsabilité de l'Etat.				
sc	2008	2009	2010	2011 2012 2013
c	106	2232	pm	
b	5	2232	pm	

Note explicative :
Pour mémoire

43 - PV-ELECTRONIQUE

A.B. : 23 40 43 1211.04 (Bud DO PA AB)				
Libellé : Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique.				
sc	2008	2009	2010	2011 2012 2013
c	927	927	500	-
b		727	500	-

Note explicative :
Dans le cadre du plan d'action, il a été proposé de travailler au développement phasé de l'E-PV. Le PV uniformisé et informatisé permettra qu'à court terme qu'aussi bien aux différentes administrations, aux auditeurs du travail et aux verbalisés de disposer rapidement de l'information adéquate ce qui optimisera les droits de la défense et le traitement de la suite à donner à ces PV.

A.B. : 23 40 43 7422.04 (Bud DO PA AB)				
--	--	--	--	--

Libellé : Dépenses d'investissement relatives à l'informatique.

sc	2008	2009	2010	2011 2012 2013
c		73		-
b		73		-

Note explicative :
Voir justification globale

Dépenses				
(en milliers d'euro)				
Statut	(PA A.B.)	2008	2009	2010
Personnel statutaire	c(40 11.00.03)	1665	1728	1688
	b(40 11.00.03)	1665	1728	1688
Personnel non statutaire	c(40 11.00.04)	460	506	494
	b(40 11.00.04)	460	506	494
Totaux	c	2125	2234	2182
	b	2125	2234	2182

Note explicative :

voir justification globale :

A.B.11.00.03- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.
A.B.11.00.04- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel que statutaire

FRAIS DE FONCTIONNEMENT(en milliers d'euros).

A.B. :				
(Bud DO PA AB)				
23	40	40	1211.01	
sc	2008	2009	2010	2011
c	480	333	331	331
b	408	333	331	331

Note explicative :

voir justification globale :

A.B. 1211.01 - Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

41- BIBLIOTHEQUE

A.B. :				
(Bud DO PA AB)				
23	40	41	1211.01	

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

(en milliers d'euros)

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	336	343	507	507	507	507
b	352	343	507	507	507	507

Note explicative :

voir justification globale :

PROGRAMME D'ACTIVITES 40/3.

POLITIQUE DE LA FAMILLE

MOYENS MIS EN OEUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :
cfr. Les allocations de base ci-après.

A.B. :	23	40	30	1211.01	(Bud DO PA AB)
Libellé : Frais de fonctionnement dans le cadre de la politique de la famille					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	200	200	-	-	-
b	-	200	-	-	-

Note explicative :

A.B. :	23	40	30	3300.01	(Bud DO PA AB)
Libellé : Subsidés dans le cadre de la politique de la famille					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	92	-	-	-	-
b	-	92	-	-	-

Note explicative :

PROGRAMME D'ACTIVITE 40/4

DIVISION DES ETUDES JURIDIQUES, DE LA DOCUMENTATION ET DU CONTENTIEUX

MOYENS MIS EN OEUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :
cfr. les allocations de base ci-après.

40. - SUBSISTANCE.

PERSONNEL

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau	
A	32
B	-
C	8
D	9
Total	49

A.B. :	23	40	20	4140.11	(Bud DO PA AB)
Libellé : Dotations au Fonds d'impulsion à la politique des immigrés dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	512	3000	3000	3000	-
b	-	512	3000	3000	-
Note explicative					

A.B. :	23	40	20	4140.12	(Bud DO PA AB)
Libellé : Dotations 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					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	300	68	2720	2720	2720
b	-	368	2720	2720	2720
(en milliers d'euros)					

Note explicative :
Le crédit de 60.000 euro mis à la disposition par l'autorité fédérale, et qui est complété par les entités fédérées, permettra au Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme de réaliser une étude « testing ». Cette étude a pour but de mesurer le degré de discrimination (genre, handicap, origine et âge) dans le domaine de l'emploi via des tests agrégés.

A.B. :	23	40	20	4140.13	(Bud DO PA AB)
Libellé : Subsidés aux organismes publics dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances.					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	-	120	120	120	120
b	-	120	120	120	120
(en milliers d'euros)					

Note explicative :
Afin que le projet « monitoring diversité » dont le contrôle budgétaire 2008 a permis le démarrage, puisse encore être développé, un crédit est inscrit de 120.000 euro.

Note explicative :
Subsides à des organisations internationales (B.I.T, Conseil de l'Europe, Organisations européennes...), à des organisations non gouvernementales reconnues ou agréées, à des instituts de recherche belges ou étrangers.

PROGRAMME D'ACTIVITE 40/2

DIVERSITE, INTERCULTURALITE ET EGALITE DES CHANCES

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :
cfr. les allocations de base ci-après.

A.B. :	23	40	20	1211.01	(Bud DO PA AB)
Libellé : Frais honoraires des avocats relatifs à la politique de l'égalité des chances					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	-	170	30	30	30
b	-	50	30	30	30
(en milliers d'euros)					
Note explicative :					

A.B. :	23	40	20	1211.33	(Bud DO PA AB)
Libellé : Frais de fonctionnement relatifs à la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	300	60	150	150	
b	300	60	150	150	
(en milliers d'euros)					
Note explicative :					

Note explicative :
En ce qui concerne les assises de la diversité, le processus qui sera lancé en décembre 2008, se poursuit en 2010.

A.B. :	23	40	20	3300.11	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

Libellé : Subsides à des organismes privés dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances

sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	588	240	650	150	-
b	-	828	650	150	-
(en milliers d'euros)					
Note explicative :					

Note explicative :
En ce qui concerne les assises de la diversité, le processus qui sera lancé en décembre 2008, se poursuit en 2010.

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

PROGRAMME D'ACTIVITES 40/1

COLLABORATION INTERNATIONALE

MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR REALISER LES OBJECTIFS POURSUIVIS :
cfr. les allocations de base ci-après.

A.B. :	23	40	10	1211.22	(Bud DO PA AB)
Libellé : Collaboration sociale bilatérale.					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	358	367	329	329	329
b	353	367	329	329	329

Note explicative :
Comme base des crédits destinés à la collaboration sociale bilatérale figurent entre autres les Accords et Déclarations communes signés par le Ministre de l'Emploi et le Ministre du Travail ou le Ministre des Affaires sociales 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 ;
- 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 2010 :
- 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 Maroc. 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.

A.B. :	23	40	10	3560.20	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

Libellé : Octroi de subsides pour stimuler les initiatives et la recherche dans la politique sociale internationale.

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	-	50	50	50	50	50
b	-	50	50	50	50	50

03-AUTRE DEPENSE DE SUBSISTANCE

A.B. : 23 40 03 3441.01 (Bud DO PA AB)					
Libellé : Indemnités diverses à des tiers devant découler de l'engagement de la responsabilité de l'Etat à l'égard d'actes commis par ses organes et ses préposés. (voir également l'article 1.01.7 du texte de la loi du Budget général des dépenses)					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	1		pm		
b	1		pm		
(en milliers d'euros)					
				2013	

Note explicative :
Pour mémoire

04- COMMUNICATION

A.B. : 23 40 04 1211.01 (Bud DO PA AB)					
Libellé : Frais de fonctionnement relatifs à la politique de la communication					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c			325	325	325
b			325	325	325
(en milliers d'euros)					
				2013	

Note explicative :

Voir justification globale :

A.B. 1211.01 : Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

06- ETUDES

A.B. : 23 40 06 1211.33 (Bud DO PA AB)					
Libellé : 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.					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	39	200	86	86	86
b	58	239	86	86	86
(en milliers d'euros)					
				2013	

Note explicative :

Dans le cadre de la poursuite de ses objectifs fondamentaux, à savoir l'amélioration des conditions de travail en général, 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.

02 - FRAIS DE FONCTIONNEMENT (en milliers d'euros)

A.B.	Nature	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1211.01 c	Fonctionnement	3613	3687	2624	2624	2624	2624
02.1211.01 b	Fonctionnement	3707	3687	2624	2624	2624	2624
02.1211.04 c	informatique	2788	2703	2688	2688	2688	2688
02.1211.04 b	informatique	2255	2903	2688	688	2688	2688
02.1211.07 c	installation.	20	27	21	21	21	21
02.1211.07 b	installation	15	21	21	21	21	21
02.1221.20 c	Fourn.courantes	377	386	1042	1042	1042	1042
02.1221.20 b	Fourn.courantes	377	392	1042	1042	1042	1042
02.7410.01 c	Equip.mat.roul.	-	-	pm	pm	pm	pm
02.7410.01 b	Equip.mat.roul.	-	-	pm	pm	pm	pm
02.7422.01 c	Equipement.	93	104	102	102	104	104
02.7422.01 b	Equipement.	87	104	102	102	104	104
02.7422.04 c	Equipem.inform.E	513	597	891	891	891	891
02.7422.04 b	quipem.inform.nv	663	597	891	891	891	891
02.7422.15 c l	estiss.énergieInv		4	4	4	4	4
02.7422.15 b l	estiss.énergie.inv	250	4	4	4	4	4
02.7422.16 c	estiss.dével.						
02.7422.16 b	Investiss.dével.		250				
Totaux généraux		7654	7508	7372	7372	7372	7372
c		7654	7508	7372	7372	7372	7372
b		7104	7958	7372	7372	7372	7372

Note explicative :

voir justification globale :

A.B. 1211.01 - Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;
A.B. 1211.04 - Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique ;
A.B. 1211.07 - Dépenses pour achats exceptionnels de services et d'acquisition de biens non durables ;
A.B. 1221.20 - Fournitures courantes à la Régie des bâtiments pour des frais de première installation et autres fournitures courantes ;
A.B. 7410.01 - Dépenses d'investissement pour l'acquisition de matériel roulant ;
A.B. 7422.01 - Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables et des services à l'exclusion des dépenses informatiques ;
A.B. 7422.04 - Dépenses d'investissement relatives à l'informatique ;
A.B. 7422.15 - Investissements en vue d'économiser l'énergie ;
A.B. 7422.16 - Investissements développement durable .

A.B. :	23	40	02	2140.01	(Bud DO PA AB)
Libellé : Intérêts sur dettes commerciales					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c					
b					
pm					
pm					
2013					

Note explicative :
Pour mémoire

Dépenses				
Statut	(PA A.B.)	2008	2009	2010
Personnel statutaire	c(01 11.00. 03)	3847	4054	3961
	b(01 11.00.03)	3795	4054	3961
Personnel non statutaire	c(01 11.00. 04)	4299	4713	4539
	b(01 11.00.04)	4275	4713	4539
Totaux	c	8146	8767	8500
	b	8070	8767	8046

Note explicative :

A.B.11.00.03- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

A.B.11.00.04- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

A.B.	23	40	01	1140.05	(Bud DO PA AB)
Libellé : Dépenses diverses du service social.					
sc	2008	2009	2010	2011	2012
c	123	126	126	126	126
b	123	126	126	126	126

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

a) Interventions individuelles à fonds perdus.(y compris St.-Nicolas des enfants	59.000
du personnel et repas des services extérieurs)	11.500
b) Interventions en faveur des groupements sportifs, culturels, et autres	
c) Interventions en faveur des restaurants, réfectoires, mess, etc. ;	
fraix généraux et le renouvellement ou l'achat de matériel fragile ;	
verres,tasses , assiettes, etc., et des actions sociales	7.000
d) Interventions en faveur des cabinets médicaux (boîtes de secours,	
honoraires, etc.)	3.500
e) Interventions en faveur de la crèche	4.500
f) Assurance hospitalisation	40.500
Total.....	126.000

publique, actuelle et complète en matière de droit du travail. Un groupe de travail départemental a élaboré un certain nombre de propositions pour inverser la tendance. Ces propositions ont été approuvées par le Comité de Direction et seront réalisées par le biais d'un plan par étapes au cours de 2009 et 2010.

40/5 - EGALITE 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 FEDERALE PUBLIQUE BELGE AU FONDS SOCIAL EUROPEEN.

PROGRAMME DE SUBSISTANCE 40/0.

A.B. :	23	40	01	0310.01	(Bud DO PA AB)
---------------	----	----	----	---------	----------------

Libellé : Paiement des montants dus aux organes de contrôle auprès et pour le compte des organismes d'intérêt public.

sc	2008	2009	2010	2011	2012	2013
c	84	84	84	84	84	84
b	59	84	84	84	84	84

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.

01.- PERSONNEL

Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau	
A	36
B	5
C	25
D	186
Total	252

et l'occupation de travailleurs étrangers et lors du traitement des litiges devant la Cour de Justice de l'Union européenne.

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 (en moyenne une nouvelle affaire par semaine), 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 depuis longtemps plus 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.

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:

1. le soutien documentaire des Directions générales du département;

2. la fonction de bibliothèque à la fois scientifique et publique pour un public aussi bien interne qu'externe; ce dernier public est composé essentiellement de chercheurs et d'étudiants.

En ce qui concerne la première mission, la gestion de la documentation externe pour les autres Directions générales du département implique, aussi bien l'achat de livres, que la gestion d'environ 701 périodiques (revues, publications à feuilles mobiles, annales, bulletins d'informations,...) relatifs aux diverses disciplines spécialisées représentées au sein du département (juristes, ingénieurs en sécurité du travail, médecins du travail, toxicologues, économistes, sociologues ainsi qu'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 la disposition de documentation externe digitale, en réseau ou non ou sur le site web du SPF, en collaboration avec le public cible et le Service d'encadrement Technologiques 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).

Pour cette mission, il n'était cependant plus possible, au cours des dernières années, d'obtenir une augmentation normale des budgets. D'autre part, les prix toujours augmentant contraignent à consacrer par priorité, si pas exclusivement, les moyens disponibles à l'aide documentaire aux Directions générales. C'est ainsi que les dépenses indispensables pour l'achat des nouveaux titres parus dans les domaines pour lesquels le SPF est compétent ne peuvent malheureusement plus avoir lieu depuis 1998. La bibliothèque ne peut plus, dans ces circonstances, fonctionner correctement en tant que bibliothèque scientifique et

intervient également, plus ou moins ponctuellement, dans les travaux de l'OMC, de l'OCDE et du Bénélux.

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 organise également des activités dans le cadre des Accords et Déclarations communes signés avec les Ministres du Travail ou des Affaires sociales d'Europe centrale et orientale, et le Maroc.

- 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-DIVERSITE, INTERCULTURALITE ET EGALITE DES CHANCES

La Ministre actuelle de l'Emploi 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, interculturelité 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.

40/4 – DIVISION DES ETUDES JURIDIQUES, DE LA DOCUMENTATION ET DU CONTENTIEUX

Les activités de la Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux regroupent quatre directions.

La Direction des amendes administratives est chargée de l'application de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales. Ceci concerne la poursuite, par voie d'une amende administrative, des employeurs qui commettent une infraction à la législation du travail.

La Direction des études juridiques a comme mission l'étude des textes légaux et réglementaires ainsi que de la jurisprudence et de la doctrine. Une cellule spécifique de documentation a été développée à l'usage du département et du public. Dans la pratique cette direction s'est appliquée à soutenir la mise en œuvre des lois programmes et des lois budgétaires de la cellule stratégique du ministre. Elle apporte également aux autres administrations un soutien juridique lorsque cela s'avère nécessaire

La Division intervient également de manière importante en matière de droit international. Elle est, entre autres, le coordinateur de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe et travaille en étroite collaboration avec la Division des Affaires internationales à la préparation des réunions internationales, surtout du Conseil de l'Europe. Enfin, 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

ACTIVITES DES SERVICES DU PRESIDENT

Division des services administratifs et logistiques

- La Division des services administratifs et logistiques exécute les activités suivantes:
- gestion de la circulation des dossiers entre l'administration et les organes stratégiques du ministre ;
 - élaboration et contrôle du règlement d'ordre intérieur relatif 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;
 - activités de soutien générales et spécifiques, (secrétariat du Comité de direction, coordination de la gestion des archives du département, classification et habilitation de sécurité, plans de défense civile, dispatching du courrier...);
 - coordination administrative des Services du Président;
 - le soutien logistique de l'administration (gestion et entretien des bâtiments, conclusion de marchés pour la fourniture de biens et de services , offre de services divers : imprimerie, transports, restaurant, salles de réunion,...);
 - toute traduction demandée par les services ainsi que la traduction simultanée des réunions.

Direction de la communication

- La Direction de la communication effectue les activités suivantes:
- coordination de l'élaboration et de la mise en œuvre de la communication du département;
 - communication interne et institutionnelle;
 - relations avec les médias et représentation du département en matière d'information, de communication et de simplification administrative;
 - conseil et assistance des directions générales en matière de communication;
 - conception, réalisation et promotion des publications;
 - préparation et coordination du contenu des sites du SPF.

40/1 – DIVISION DES AFFAIRES INTERNATIONALES

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

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

1. DIRECTION ET GESTION
01. – PERSONNEL
Effectifs (unités physiques) – situation au 31 août 2009

Niveau		Total
A	25	72
B	8	
C	33	
D	6	

Dépenses (en milliers d'euro)					
Statut	(PA A.B.)	2008	2009	2010	2011
Personnel statutaire	c(01 11.00. 03)	2457	2456	2400	2400
Personnel non statutaire	b(01 11.00.03) c(01 11.00. 04) b(01 11.00.04)	2457 474 474	2456 590 590	2400 577 577	2400 577 577
Totaux	c b	2931 2931	3046 3046	2977 2977	2977 2977

Note explicative :
voir justification globale :
A.B.11.00.03- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.
A.B.11.00.04- Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel que statutaire.

DIVISION ORGANIQUE 40: SERVICES DU PRESIDENT

MISSIONS ASSIGNEES :

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

Parallèlement à cette tâche commune, il a aussi la direction des services horizontaux de soutien suivants:

- Division des services administratifs et logistiques
- Direction de la communication
- Division des affaires internationales
- Division des études juridiques et de la documentation

DIVISION ORGANIQUE 21 : ORGANES DE GESTION

MISSIONS ASSIGNEES :

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 gestion
- Service d'encadrement Personnel et organisation
- Service d'encadrement Technologie de l'information et de la communication

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

Service d'encadrement Budget et contrôle de 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;
- élaboration des arrêtés d'octroi d'allocations et de subsides.

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'informaticque au sein du département;
- étude des possibilités en matière de traitement automatisé de l'information;
- développement et maintenance des systèmes d'information.

[illegible]

DIVISION ORGANIQUE 01-Organes stratégiques du Ministère de l'Emploi

Missions assignées

01. REMUNERATIONS					
A.B. :	23	01	01	11.00.01	(Bud DO PA AB)
Libellé : Traitement et frais de représentation du Ministre.	sc	2008	2009	2010	2011
	c	205	219	219	219
	b	205	219	219	219

A.B. :	23	01	01	11.00.02	(Bud DO PA AB)
Libellé : Rémunérations et indemnités des membres des organes stratégiques .	sc	2008	2009	2010	2011
	c	2553	3099	2769	2708
	b	2349	3099	2769	2708

A.B. :	23	01	01	11.00.06	(Bud DO PA AB)
Libellé : Rémunérations et indemnités des experts	sc	2008	2009	2010	2011
	c	342	504	444	444
	b	342	504	444	444

02. FRAIS DE FONCTIONNEMENT

A.B. :	23	01	01	1211.04	(Bud DO PA AB)
Libellé : Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique	sc	2008	2009	2010	2011
	c	25	10	9	9
	b	17	16	9	9

A.B. :	23	01	01	1211.19	(Bud DO PA AB)
--------	----	----	----	---------	----------------

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

23. FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

INHOUDSOPGAVE

01. Beleidsorganen van de Minister van Werk.....	01. Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekklingen.....
1. Beleid en missie.....	0. Bestaansmiddelenprogramma.....
21. Beheersorganen.....	0. Bestaansmiddelenprogramma.....
0. Leiding en beheer.....	40. Diensten van de Voorzitter
Bestaansmiddelenprogramma.....	1. Internationale samenwerking.....
2. Diversiteit, intercultureelheid en gelijkheid.....	van kansen.....
3. Gezinsbeleid.....	4. Afdeling van de juridische studien, de documentatie en de geschillen.....
5. Gelijke kansen tussen vrouwen en mannen.....	6. Federale Belgische publieke bijdrage aan het Europees Sociaal Fonds.....
7. Federale globale plannen.....	8. Studies.....
9. Steun aan onthaalcentra gespecialiseerd inzake de strijd tegen de mensenhandel.....	51. Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekklingen.....
52. Algemene Directie Humanisering van de Arbeid..	0. Bestaansmiddelenprogramma.....
1. Control, reglementering en aanmoediging van het welzijn op het werk.....	3. Ervaringsfonds.....
4. Hoge Raad voor bescherming en preventie op het werk.....	54. Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.....
0. Bestaansmiddelenprogramma.....	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).....
56. Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt.....	0. Bestaansmiddelenprogramma.....
2. Werkloosheidsuitkeringen.....	3. Bruggensioenen.....
8. Financiële tegemoetkomingen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap.....	57. Algemene Directie toezicht op de sociale wetten .
0. Bestaansmiddelenprogramma.....	59. Algemene Directie individuele Arbeidsbetrekklingen.....
0. Bestaansmiddelenprogramma.....	1. Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst.....
1. Ondersteuningscel voor de werktijdhervreiding.....	

23. SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

TABLE DES MATIERES

01. Organes stratégiques du Ministre de l'Emploi	51. Direction Générale Relations collectives.....
0. Politique et stratégie.....	21. Organes de gestion.....
21. Organes de gestion.....	40. Services du Président.....
0. Direction et gestion.....	0. Programme de subsistance.....
1. Collaboration internationale.....	2. Diversité, interculturelité et égalité des chances.....
3. Politique de la famille.....	4. Division des études juridiques, de la documentation et du contenus.....
5. Egalité des chances entre femmes et hommes.....	6. Contribution fédérale publique belge au Fonds social européen.....
7. Plans globaux fédéraux.....	8. Etudes.....
9. Soutien à des centres d'accueil spécialisés en matière de lutte contre la traite des êtres humains.....	51. Direction Générale Relations collectives.....
de travail.....	0. Programme de subsistance.....
1. Concertation et conciliation sociales.....	52. Direction Générale Humanisation du Travail.....
0. Programme de subsistance.....	1. Contrôle, réglementation et encouragement du bien-être au travail.....
3. Fonds de l'expérience professionnelle.....	4. Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.....
54. Direction Générale Contrôle du Bien-être au Travail.....	0. Programme de subsistance.....
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).....	56. Direction Générale Emploi et Marché du Travail.....
0. Programme de subsistance.....	2. Allocations de chômage.....
3. Prévisions.....	8. Interventions financières en faveur des Régions et de la communauté allemande..
57. Direction Générale Contrôle des lois sociales.....	0. Programme de subsistance.....
1. Service d'information et de recherche sociale ..	59. Direction générale relations individuelles du travail.....
0. Programme de subsistance.....	1. Cellule de soutien à la réorganisation du temps de travail.....

cdH	:	centre démocrate Humaniste
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
FN	:	Front National
LDD	:	Lijst Dedeker
MR	:	Mouvement Réformateur
N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
PS	:	Parti Socialiste
sp.a	:	socialistische partij anders
VB	:	Vlaams Belang

Abbrévations dans la numérotation des publications:	
DOC 52 0000/000:	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRA:	Schrijfelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groeene kaff)
CRABV:	Beknapt Verslag (blauwe kaff)
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknapt verslag van de toespoken (met de bijlagen)
CRIV:	(PLEN: witte kaff; COM: zalmkleurige kaff)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 52 0000/000:	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (cou-verture verte)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV:	Compte Rendu intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analy-tique traduit des interventions (avec les annexes)
CRIV:	(PLEN: couverture blanche; COM: couverture sau-mon)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen: 1008 Brussel Natieplein 2 Tel.: 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publications@dekamer.be	Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail : publications@laChambre.be

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 november 2009

VERANTWOORDING
VAN DE ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING
voor het begrotingsjaar 2010

* 23. FOD Werkgelegenheid

Voorgaande documenten:

Doc 52	2224/ (2009/2010):	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 Binnelandse 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

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 novembre 2009

JUSTIFICATION DU
BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES
pour l'année budgétaire 2010

* 23. SPF Emploi

Documents précédents:

Doc 52	2224/ (2009/2010):	Liste des justifications par section.
001:	01.	Dotations
002:	02.	SPF Chancellerie du premier ministre
003:	03.	SPF Budget et Contrôle de la Gestion
004:	04.	SPF Personnel et Organisation
005:	05.	SPF Technologie de l'Information et de la Communication
006:	12.	SPF Justice
007:	13.	SPF Intérieur
008:	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 Economie, PME, Classes moyennes et Energie
019:	33.	SPF Mobilité et Transports
020:	44.	SPF Intégration sociale, Lutte contre la pauvreté et Economie sociale
021:	46.	SPF Politique scientifique
022:	51.	SPF Finances, pour la Dette publique
023:	52.	SPF Finances, pour le Financement de l'Union européenne