

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 oktober 2017

**VERANTWOORDING
VAN DE ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING
voor het begrotingsjaar 2018**

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

Zie:

Doc 54 2691/ (2017/2018):

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

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

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 octobre 2017

**JUSTIFICATION DU
BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES
pour l'année budgétaire 2018**

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

Voir:

Doc 54 2691/ (2017/2018):

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

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

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

Sectie 23
FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL
OVERLEG

ORGANISATIEAFDELING 01 :
BELEIDSORGANEN VAN DE VICE-EERSTE
MINISTER EN MINISTER VAN WERK, ECONOMIE EN
CONSUMENTEN, BELAST MET BUITENLANDSE
HANDEL

Bezoldigingen

BA 23 01 0 1 11.00.01

Wedde en representatiekosten van de Minister

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	229	232	237	237	237	237	Engagements
Vereffeningen	229	232	237	237	237	237	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.00.02

Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de
beleidsorganen

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2 731	3 011	3 071	3 071	3 071	3 071	Engagements
Vereffeningen	2 721	3 011	3 071	3 071	3 071	3 071	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.00.06

Bezoldigingen en vergoedingen van de experts

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	568	631	644	644	644	644	Engagements
Vereffeningen	568	631	644	644	644	644	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.40.05

Uitgaven met betrekking tot hospitalisatieverzekering

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	1	1	1	1	Engagements
Vereffeningen	-	-	1	1	1	1	Liquidations

Verklarende nota:

Section 23

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION
SOCIALE

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

Rémunérations

AB 23 01 0 1 11.00.01

Traitement et frais de représentation du Ministre

Note explicative:

AB 23 01 0 1 11.00.02

Rémunérations et indemnités des membres des
organes stratégiques

Note explicative:

AB 23 01 0 1 11.00.06

Rémunérations et indemnités des experts

Note explicative:

AB 23 01 0 1 11.40.05

Dépenses relatives à l'assurance hospitalisation

Note explicative:

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	12	13	13	13	13	13	Engagements
Vereffeningen	12	13	13	13	13	13	Liquidations

Verklarende nota:

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	500	563	568	568	568	568	Engagements
Vereffeningen	504	563	568	568	568	568	Liquidations

Verklarende nota:

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	600	612	624	624	624	624	Engagements
Vereffeningen	534	612	624	624	624	624	Liquidations

Verklarende nota:

*BA 23 01 0 1 74.22.01**Patrimoniale uitgaven*

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	32	23	23	23	23	23	Engagements
Vereffeningen	32	24	24	24	24	24	Liquidations

Verklarende nota:

*BA 23 01 0 1 74.22.04**Investeringsuitgaven informatica*

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	20	21	21	21	21	21	Engagements
Vereffeningen	20	21	21	21	21	21	Liquidations

Verklarende nota:

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

Note explicative:

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

Note explicative:

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

Note explicative:

*AB 23 01 0 1 74.22.01**Dépenses patrimoniales*

Note explicative:

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

Note explicative:

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

Bezoldigingen

BA 23 11 0 1 11.00.01

*Wedde, vergoeding en representatiekosten van de
Staatssecretaris*

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	214	216	220	220	220	220	Engagements
Vereffeningen	214	216	220	220	220	220	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 11 0 1 11.00.02

*Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de
beleidsorganen*

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	841	921	939	939	939	939	Engagements
Vereffeningen	841	921	939	939	939	939	Liquidations

Verklarende nota:

Werkingskosten

BA 23 11 0 1 12.11.04

*Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de
informatica*

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	8	11	11	11	11	11	Engagements
Vereffeningen	8	11	11	11	11	11	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 11 0 1 12.11.19

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	347	398	403	403	403	403	Engagements
Vereffeningen	347	398	403	403	403	403	Liquidations

Verklarende nota:

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

Rémunérations

AB 23 11 0 1 11.00.01

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

Note explicative:

AB 23 11 0 1 11.00.02

*Rémunérations et indemnités des membres des
organes stratégiques*

Note explicative:

Frais de fonctionnement

AB 23 11 0 1 12.11.04

*Dépenses diverses de fonctionnement relatives à
l'informatique*

Note explicative:

AB 23 11 0 1 12.11.19

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

Note explicative:

BA 23 11 0 1 12.21.48
Betalingen voor gedetacheerd personeel

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	29	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	29	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

AB 23 11 0 1 12.21.48
Paielements pour personnel détaché

Note explicative

BA 23 11 0 1 74.22.01
Patrimoniale uitgaven

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	0	10	10	10	10	10	Engagements
Vereffeningen	0	10	10	10	10	10	Liquidations

Verklarende nota:

AB 23 11 0 1 74.22.01
Dépenses patrimoniales

Note explicative:

BA 23 11 0 1 74.22.04
Investeringsuitgaven informatica

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	13	18	18	18	18	18	Engagements
Vereffeningen	13	18	18	18	18	18	Liquidations

Verklarende nota:

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

Note explicative:

ORGANISATIEAFDELING 21 : BEHEERSORGANEN

Toegewezen opdrachten:

Activiteiten van de Stafdiensten

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

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

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

Stafdienst Budget en Beheerscontrole :

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

Stafdienst Personeel en Organisatie :

Belangrijkste opdracht:

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

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

DIVISION ORGANIQUE 21 : ORGANES DE GESTION

Missions assignées:

Activités des Services d'encadrement

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

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

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

Service d'encadrement Budget et Contrôle de la gestion :

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

Service d'encadrement Personnel et Organisation :

Mission principale :

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

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

De belangrijkste opdrachten van deze directies zijn:

De Directie van de HR-strategie :

- Omschrijving en uitvoering van de HR-strategie
- Ontwikkeling en interne controle van HR
- Coördinatie en beheer van projecten
- Veranderingsmanagement en beheer van HR-performantie

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

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

De directie van de personeelsadministratie:

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

De directie van de ontwikkeling en de begeleiding :

- Onthaal en integratie van de nieuwe medewerkers
- Beheer van de evaluatiecycli
- Ontwikkeling van de competenties en de kennis
- Begeleiding van de personeelsleden, de managers en de teams

Stafdienst Informatie- en Communicatie technologieën :

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

Les principales missions assignées à ces directions sont :

La direction de la stratégie RH :

- Définition et mise en œuvre de la stratégie RH
- Processus et contrôle interne en matière de RH
- Coordination et gestion des projets
- Gestion du changement et performance RH

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

- Elaboration, monitoring et mise en œuvre du plan de personnel
- Gestion de la cartographie des métiers du SPF
- Elaboration des descriptions de fonction et pondération
- Avantages collectifs

La direction de l'administration du personnel :

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

La direction du développement et de l'accompagnement :

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

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

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

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

Niveau		Niveau
Managers	3	Managers
A	34	A
B	27	B
C	23	C
D	2	D
Totaal	89	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A.	Sc	2016	2017	2018	Statut	PA A.B.
Statutair	01 11.00.03	c	4 607	4 431	4 392	Statutaire	01.11.00.03
		b	4 607	4 431	4 392		
Niet-statutair	01 11.00.04	c	437	500	500	Non-statutaire	01.11.00.04
		b	437	500	500		
Totalen		c	5 044	4 931	4 892	Totaux	
		b	5 044	4 931	4 892		

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

BA 23 21 0 2 12.11.99

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

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

AB 23 21 0 2 12.11.99

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	29	37	37	36	36	36	Engagements
Vereffeningen	29	37	37	36	36	36	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

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 ;
- Afdeling van de communicatie en de vertalingen ;

Activiteiten van de diensten van de voorzitter:

40/02 Afdeling van de administratieve en logistieke diensten

De activiteiten van de Afdeling van de administratieve en logistieke diensten worden uitgevoerd door drie directies.

De Directie van de strategie en de administratieve coördinatie verricht de volgende taken:

- Dispatching van de briefwisseling op naam van het departement en de Voorzitter;
- Beheer en opvolging van het dossierverkeer tussen de administratie en de beleidscel van de Minister, met inbegrip van de parlementaire vragen;
- Uitwerking van en toezicht houden op de interne richtlijnen in verband met de werking en de organisatie van het departement ;
- Beheer van de procedures in verband met de bekrachtiging en de bekendmaking van de normen (wetten en besluiten) die het departement produceert ;
- Voorbereiding, coördinatie, onderhandeling en opvolging van de bestuursovereenkomst;
- Algemene en specifieke managementondersteuning : secretariaat van het Directiecomité en van de managementcel, coördinatie van de departementale crisiscel, coördinatie van het archiefbeheer van het departement, klachtenbeheer, beheer van de veiligheidsmachtigingen, opvolging van het diversiteitsbeleid, beheer en opvolging van horizontale projecten en activiteiten en van netwerken waaronder het netwerk

DIVISION ORGANIQUE 40: SERVICES DU PRÉSIDENT

Missions assignées:

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

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

- Division des services administratifs et logistiques ;
- Division de la communication et de la traduction ;

Activités des services du président:

40/02 Division des services administratifs et logistiques

Les activités de la Division des services administratifs et logistiques sont menées par trois directions.

La Direction de la stratégie et de la coordination administrative exécute les tâches suivantes :

- Dispatching de la correspondance au nom du département ou du Président ;
- Gestion et suivi de la circulation des dossiers entre l'administration et la cellule stratégique du Ministre, y compris les questions parlementaires ;
- Élaboration et contrôle des instructions internes relatives au fonctionnement et à l'organisation du département ;
- Gestion des procédures relatives à la validation et la diffusion des normes (lois et arrêtés) produites par le département ;
- Préparation, coordination, négociation et suivi du contrat d'administration ;
- Soutien général et spécifique au management : secrétariat du Comité de direction et de la cellule de management, coordination de la cellule de crise départementale, coordination de la gestion archivistique du département, gestion des plaintes, gestion des habilitations de sécurité, suivi de la politique de diversité, gestion et suivi des projets horizontaux, des activités et des réseaux, dont le réseau " Gestion des

‘kennisbeheer’.	connaissances ”.
De Directie van de aankoop en de logistiek verricht de volgende taken :	La Direction des achats et de la logistique exécute les tâches suivantes :
• Logistieke ondersteuning van de administratie (beheer en onderhoud van de gebouwen, verzending van de brieven, transport, restaurant, vergaderlokalen, onthaal en telefooncentrale). • Beheer van de aankopen voor de administratie: - Plaatsen van de overheidsopdrachten voor leveringen en diensten - Realisatie van de bestelbonnen	• Le soutien logistique de l’administration (gestion et entretien des bâtiments, expédition des courriers, transports, restaurant, salles de réunion, accueil et centrale téléphonique). • La gestion des achats pour l’administration : - Passation des marchés publics de fournitures et de services - Réalisation des bons de commande
De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk verricht de volgende taken :	Le Service interne de prévention et de protection au travail exécute les tâches suivantes :
• In de FOD de opdrachten vervullen die zijn voorgeschreven door de Codex over het welzijn op het werk en door het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming.	• Exécution des missions prescrites par le Code sur le bien-être au travail et par le Règlement général pour la protection du travail dans le SPF
<i>40/04 Afdeling van de communicatie en de vertaling</i>	<i>40/04 Division de la communication et de la traduction</i>
De activiteiten van de Afdeling van de communicatie en de vertalingen worden uitgevoerd door twee directies.	Les activités de la Division de la communication et de la traduction sont menées par deux directions.
De Directie van de communicatie verricht de volgende activiteiten :	La Direction de la communication effectue les activités suivantes :
• Coördinatie van de uitwerking en uitvoering van de communicatie van de FOD; • Advies en bijstand aan de administraties van de FOD inzake communicatie ; • Interne, institutionele en event communicatie ; • Relaties met de media, monitoring van de media; • Vertegenwoordiging van het departement op het vlak van informatie, communicatie en administratieve vereenvoudiging ; • Coördinatie van de publicaties en websites van de FOD en bijdrage aan portaalsites en thematische websites; • Beheer van de sociale media-accounts van de FOD, monitoring van sociale media, uitwerken socialemediabeleid; • Huisstijl en visuele identiteit van de FOD;	• Coordination de l’élaboration et de la mise en œuvre de la communication du SPF ; • Conseil et assistance aux administrations du SPF en matière de communication ; • Communication interne, institutionnelle et événementielle; • Relations avec les médias, monitoring médiatique ; • Représentation du département en matière d’information, de communication et de simplification administrative ; • Coordination des publications et sites web du SPF et contribution aux sites portail et aux sites web thématiques ; • Gestion des comptes de médias sociaux du SPF, monitoring des médias sociaux, développement de la politique des médias sociaux ; • Identité visuelle du SPF ;

• Advies over de inrichting van ruimtes; • Advies over usability en design van applicaties en websites.	• Conseil en matière d'aménagement des espaces ; • Conseil en matière d'utilisabilité et de design des applications et des sites web.
De Directie van de vertalingen verricht de volgende activiteiten:	La Direction de la traduction effectue les activités suivantes :
• Vertaling van de door alle diensten van het departement gevraagde teksten; • Simultaanvertalingen van (met name) vergaderingen in het kader van het sociaal overleg en van conferenties en studiedagen georganiseerd door de FOD.	• La traduction écrite des textes demandés par tous les services du département ; • La traduction simultanée (notamment) des réunions de concertation sociale et des conférences et journées d'études organisées par le SPF.
<i>40/2 Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen</i>	<i>40/2 Diversité, interculturalité et égalité des chances</i>
Met ingang van 1 januari 2018, worden de kredieten inzake de diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen overgeheveld naar de sectie 07 – Autonome instellingen/BOSA en de sectie 12 – Fod Justitie.	A partir du 1^{er} janvier 2018, le budget concernant la compétence de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances a été transféré aux sections 07 – Organismes autonomes/BOSA et 12 – SPF Justice.
<i>40/6 Federale Belgische publieke bijdrage aan het Europees sociaal fonds</i>	<i>40/6 Contribution fédérale publique belge au fonds social européen</i>
Genderdimensie: Ingevolge de akkoorden die de Belgische staat verbinden met het Europees sociaal fonds, via de federale Belgische publieke bijdrage, dient de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de Europese criteria te respecteren. Binnen deze criteria worden bepaalde transversale dimensies opgenomen zoals Gendermainstreaming, ecologie of nog innovatie.	Dimension genre: Suite aux accords liants l'Etat belge au Fonds social européen, via la contribution fédérale publique belge, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale doit se conformer aux critères européens. Parmi ceux-ci, on retrouve la prise en compte de certaines dimensions transversales telles que le Gender mainstreaming, l'écologie ou encore l'innovation.
De integratie van de genderdimensie in de studies en de seminaries vertaalt zich door : 1. Een bijzondere aandacht voor de ventilatie van de statistieken volgens sekse, vooral wat de onderzoeken betreft; 2. Een poging om een evenwicht te bereiken tussen mannen en vrouwen tijdens seminaries, workshops...; 3. De tussenkomst van een spreker gesensibiliseerd om de genderdimensie in een juist daglicht te plaatsen ingeval deze in vraag wordt gesteld.	L'intégration de la dimension genre dans les études et les séminaires se traduit par : 1. Une attention particulière sur la ventilation des statistiques selon le sexe, surtout pour les recherches ; 2. Une tentative d'équilibre entre les intervenants hommes et femmes lors de séminaires, workshops... ; 3. L'intervention d'un orateur sensibilisé à la question du Genre si cela s'avère pertinent.
Daarenboven bestaat er een nauwe samenwerking	De plus, le SPF Emploi, Travail et Concertation

tussen de Fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Instituut voor gelijke kansen tussen vrouwen en mannen. Inderdaad de Fod probeert een vertegenwoordiger van het Instituut af te vaardigen naar het begeleidingscomité van elk project.

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

Bestaansmiddelenprogramma 40/0

Programme de subsistance 40/0

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren :

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

BA 23 40 0 1 03.10.01

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

AB 23 40 0 1 03.10.01

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	87	92	94	94	94	94	Engagements
Vereffeningen	16	92	94	94	94	94	Liquidations

Verklarende nota:

Reglementaire basissen :

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

Note explicative:

Bases réglementaires :

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

Verantwoording van de kredietbedragen :

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

Justification des montants du crédit :

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

Activiteit 01: Personeel

Activité 01: Personnel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

Niveau		Niveau
Managers	0	Managers
A	35	A
B	10	B
C	17	C
D	111	D
Totaal	173	Total

Uitgaven (in duizend euro)							Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A.	Sc	2016	2017	2018		Statut	PA A.B.
Statutair	01 11.00.03	c	3 975	4 248	4 246		Statutaire	01.11.00.03
		b	3 953	4 248	4 246			
Niet-statutair	01 11.00.04	c	3 884	4 348	4 346		Non-statutaire	01.11.00.04
		b	3 870	4 348	4 346			
Totalen		c	7 859	8 596	8 592		Totaux	
		b	7 823	8 596	8 592			

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vaste en stagedoend statutair personeel

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

BA 23 40 0 1 11.40.05

Allerhande uitgaven voor sociaal dienstbetoon

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

AB 23 40 0 1 11.40.05

Dépenses diverses du service social

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	77	100	99	97	97	97	Engagements
Vereffeningen	73	100	99	97	97	97	Liquidations

Verklarende nota :

Reglementaire basissen :

- K.B. van 24 februari 1954 houdende oprichting van een sociale dienst bij de diensten van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg ;
- KB van 27 januari 1959 houdende de splitsing van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg en verdeling van de bevoegdheden en taken tussen het Ministerie van Arbeid en het Ministerie van Sociale Voorzorg ;
- M.B. van 25 februari 1954 houdende organisatie en werking van de sociale dienst bij de diensten van het Ministerie van Arbeid en van Sociale Voorzorg.

DETAIL

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

Collectieve en individuele tegemoetkomingen (sinterklaascheques, geboortepremies en sociale gevallen)	39 700	Interventions individuelles et collectives (chèques Saint-Nicolas, Primes de naissance et cas sociaux)
Tegemoetkomingen ten baten van de sportieve, culturele en andere groeperingen	6 800	Interventions en faveur des groupements sportifs, culturels et autres
Tegemoetkomingen ten bate van het kinderdagverblijf	6 000	Interventions en faveur de la crèche
Hospitalisatieverzekering	46 500	Assurance hospitalisation
Totaal	99 000	Total

BA 23 40 0 1 83.00.01
Leningen aan het personeel

AB 23 40 0 1 83.00.01
Prêts au personnel

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	5	5	5	5	5	Engagements
Vereffeningen	-	5	5	5	5	5	Liquidations

Verklarende nota :
 Reglementaire basissen :

Note explicative :
 Bases réglementaires :

Dit bedrag werd in mindering gebracht van de kredieten van de sociale dienst. Het bedrag is bestemd voor ambtenaren die, omwille van persoonlijke redenen, nood hebben aan gerichte financiële hulp (lening zonder interest). De terugbetaling gebeurt volgens een afbetaalplan. K.B. van 24 februari 1954 houdende oprichting van een sociale dienst bij de diensten van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg

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

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

Activiteit 02: Werkingskosten

(in duizend euro)

Activité 02: Frais de fonctionnement

(en milliers d'euros)

B.A./ A.B.	Aard	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Nature
02 12.11.01 c	Werkingskosten	1 371	1 621	1 755	1 720	1 720	1 720	Fonctionnement
02 12.11.01 b	Werkingskosten	1 301	1 633	1 767	1 732	1 732	1 732	Fonctionnement
02 12.11.04 c	Informatica	2 166	2 068	2 083	2 041	2 041	2 041	Informatique
02 12.11.04 b	Informatica	2 225	2 077	2 092	2 050	2 050	2 050	Informatique
02 12.11.07 c	Inrichting	13	15	15	15	15	15	Installation
02 12.11.07 b	Inrichting	18	15	15	15	15	15	Installation
02 12.11.99 c	Vergoedingen	11	12	12	12	12	12	Indemnités
02 12.11.99 b	Vergoedingen	11	12	12	12	12	12	Indemnités
02 12.21.20 c	Lopende lev.	368	472	468	459	459	459	Fourn. Courantes
02 12.21.20 b	Lopende lev.	368	473	469	460	460	460	Fourn. Courantes
02 74.10.01 c	Uitrust. Roll. Mat..	42	51	50	49	49	49	Equip. Mat. Roul.
02 74.10.01 b	Uitrust. Roll. Mat.	42	51	50	49	49	49	Equip. Mat. Roul.
02 74.22.01 c	Uitrusting	19	40	40	39	39	39	Equipement
02 74.22.01 b	Uitrusting	19	41	41	40	40	40	Equipement
02 74.22.04 c	Uitrust. Inform.	414	1 032	1 064	1 043	1 043	1 043	Equip. Informatiq.
02 74.22.04 b	Uitrust. Inform.	633	1 038	1 070	1 049	1 049	1 049	Equip. Informatiq.
02 74.22.15 c	Energiebesp. Inv.	-	-	-	-	-	-	Invest. Energie
02 74.22.15 b	Energiebesp. Inv.	-	-	-	-	-	-	Invest. Energie
Algemene								
totalen/ Totaux	c	4 404	5 311	5 487	5 378	5 378	5 378	c
généraux	b	4 617	5 340	5 516	5 407	5 407	5 407	b

Verklarende nota :
 Zie globale verantwoording :

Note explicative :
 Voir justification globale :

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

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

BA 12.11.04
Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica ;

AB 12.11.04
Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique ;

BA 12.11.07

AB 12.11.07

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

BA 12.11.99

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

BA 12.21.04

Werkingsuitgaven ICT-SMALS

BA 12.21.20

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

BA 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel ;

BA 74.22.01

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

BA 74.22.04

Investeringsuitgaven inzake de informatica ;

BA 74.22.15

Energiebesparende investeringen.

BA 23 40 0 2 21.60.01

Rente op schuld binnen de overheidssector

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

AB 12.11.99

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

AB 12.21.04

Frais de fonctionnement ICT-SMALS

AB 12.21.20

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

AB 74.10.01

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

AB 74.22.01

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

AB 74.22.04

Dépenses d'investissement relatives à l'informatique ;

AB 74.22.15

Investissements en vue d'économiser l'énergie.

AB 23 40 0 2 21.60.01

Intérêts de la dette publique dans le secteur public

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Activiteit 04 : Communicatie

BA 23 40 0 4 12.11.01

Werkingskosten met betrekking tot het communicatiebeleid

Activité 04 : Communication

AB 23 40 0 4 12.11.01

Frais de fonctionnement relatifs à la politique de la communication

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	125	124	123	121	121	121	Engagements
Vereffeningen	62	124	123	121	121	121	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.01

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

Note explicative:

Voir justification globale:

AB 12.11.01

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

Activiteit 06 : Studies**BA 23 40 0 6 12.11.33**

Studies, onderzoeken en navorsingen door de universitaire studiecentra, private studiecentra of door personen vreemd aan de Administratie betreffende de actieve werkgelegenheidspolitiek, de arbeidsveiligheid en de vrouwenarbeid.

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	64	88	52	51	51	51	Engagements
Vereffeningen	64	89	53	52	52	52	Liquidations

Verklarende nota:

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

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

Genderdimensie

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

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

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

Activiteit 07 : REACH**BA 23 40 0 7 12.21.21****Werkingskosten met betrekking tot REACH**

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

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

Activité 06 : Etudes**AB 23 40 0 6 12.11.33**

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	64	88	52	51	51	51	Engagements
Vereffeningen	64	89	53	52	52	52	Liquidations

Note explicative:

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

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

Dimension Genre:

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

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

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

Activité 07 : REACH**AB 23 40 0 7 12.21.21****Frais de fonctionnement relatifs au REACH**

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Note explicative:

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

Activiteitenprogramma 40/1
Internationale samenwerking

Pro memorie : cfr. Programma 56/1

Activiteitenprogramma 40/2
Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen

Pro memorie

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

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

Programme d'activités 40/1
Collaboration internationale

Pour mémoire : cfr. Programme 56/1

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

Pour mémoire

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

Cfr. Les allocations de base ci-après

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

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

BA 23 40 2 0 11.00.03

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	0	136	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	0	136	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 2 0 12.11.01

Erelonen advocaten in het kader van het gelijkekansenbeleid

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	79	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	79	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 2 0 12.11.33

Werkingskosten met betrekking tot de diversiteit,

AB 23 40 2 0 11.00.03

Note explicative:

AB 23 40 2 0 12.11.01

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

Note explicative:

AB 23 40 2 0 12.11.33

Frais de fonctionnement relatifs à la diversité,

*interculturaliteit en gelijkheid van kansen**l'interculturalité et l'égalité des chances*

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	697	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	638	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.11*Toelagen aan privéorganisaties in het kader van de diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen.***AB 23 40 2 0 33.00.11***Subventions à des organismes privés dans le cadre de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances.*

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	85	74	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	85	74	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.33*Toelage toegekend aan het onthaalcentrum Surya.***AB 23 40 2 0 33.00.33***Subvention octroyée au centre d'accueil Surya.*

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	282	114	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	282	114	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.34*Toelage toegekend aan het onthaalcentrum Pag-Asa.***AB 23 40 2 0 33.00.34***Subvention octroyée au centre d'accueil Pag-Asa.*

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	282	114	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	282	114	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.35*Toelage toegekend aan het onthaalcentrum Payoke***AB 23 40 2 0 33.00.35***Subvention octroyée au centre d'accueil Payoke.*

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	282	114	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	282	114	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

Genderdimensie:

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

Dimension genre:

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

BA 23 40 2 0 41.40.01

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4 927	4 573	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	4 927	4 573	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

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

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

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

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

AB 23 40 2 0 41.40.01

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

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.

BA 23 40 2 0 41.40.13

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2	16	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	2	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 2 0 41.40.14

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

AB 23 40 2 0 41.40.13

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

Note explicative:

AB 23 40 2 0 41.40.14

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2 942	3 002	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	2 942	3 002	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 2 0 41.40.15

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

AB 23 40 2 0 41.40.15

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	551	578	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	551	578	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 40 2 0 74.22.04

Investeringsuitgaven inzake de informatica

Note explicative:

AB 23 40 2 0 74.22.04

Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

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

Pro memorie : cfr. Programma 56/2

Activiteitenprogramma 40/5
Gelijke kansen voor vrouwen en mannen

Pro memorie : cfr. Programma 40/2

Activiteitenprogramma 40/6
Federale Belgische publieke bijdrage aan het
Europees sociaal fonds
Aangewende middelen om de nagestreefde
doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

40/61 Personeelsuitgaven

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

Note explicative:

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

Pour mémoire : cfr. Programme 56/2

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

Pour mémoire : cfr. Programme 40/2

Programme d'activités 40/6
Contribution fédérale publique belge au fonds
social européen
Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs
poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

40/61 Dépenses de personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

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

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)
PA B.A. – PA A.B.	Sc	2016	2017	2018	Sc	Statut
01 11.00.04	Vastleggingen	-	-	-	Engagements	Non-statutaire
	Vereffeningen	-	-	-	Liquidations	
	Vastleggingen	-	-	-	Engagements	Totaux
	Vereffeningen	-	-	-	Liquidations	

Verklarende nota:

Note explicative :

zie globale verantwoording:

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

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

BA 23 40 6 4 12.11.01

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

voir justification globale :

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

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

AB 23 40 6 4 12.11.01

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	48	421	285	0	0	0	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 40 6 4 33.00.04

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

AB 23 40 6 4 33.00.04

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Pro memorie

Note explicative:

Pour mémoire

BA 23 40 6 4 45.23.04

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

AB 23 40 6 4 45.23.04

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Pro memorie

Note explicative:

Pour mémoire

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

BA 23 40 6 5 12.11.01

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

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

AB 23 40 6 5 12.11.01

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

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

Pro memorie : cfr. Programma 40/2

ORGANISATIEAFDELING 51:
ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN

Toegewezen opdrachten :

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

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

Dat het sociaal overleg en het sectoroverleg in het bijzonder een essentieel aspect van onze maatschappelijke organisatie uitmaakt wordt inmiddels (eindelijk) ook bevestigd door de OESO en het IMF nadat de IAO en de Wereldbank hen in die analyse reeds waren voorgegaan.

De Wereldbank concludeerde reeds enige tijd geleden uit veelvuldig onderzoek dat een gecoördineerd sociaal overleg bijdraagt tot een sterke economie, een lagere werkloosheid, een kleinere loonongelijkheid, meer sociale vrede, meer investeringen in vorming, enz.

Nu hebben de OESO en het IMF expliciet bevestigd, op basis van een degelijk onderzoek, dat een uitgebouwd sectoraal overleg dat beantwoordt aan een reeks voorwaarden, één van de belangrijkste verdedigingsmiddelen is tegen een onaanvaardbaar grote maatschappelijke ongelijkheid.

Het is dus erg belangrijk dat het beleid blijft investeren in de uitbouw en verdediging van het sectoraal sociaal overleg.

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

Pour mémoire : cfr. Programme 40/2

DIVISION ORGANIQUE 51:
DIRECTION GENERALE DES RELATIONS
COLLECTIVES DE TRAVAIL

Missions assignées :

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

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

Après l'OIT et la Banque mondiale, c'est au tour de l'OCDE et du FMI de confirmer (enfin) que la concertation sociale et la concertation sectorielle en particulier représentent un aspect essentiel de notre organisation sociale.

Il y a quelque temps déjà, la Banque mondiale avait conclu, sur la base de nombreuses études, qu'une concertation sociale coordonnée contribue à une économie forte, à un taux de chômage moins élevé, à des inégalités salariales moins marquées, à une plus grande paix sociale, à d'avantage d'investissements dans les formations, etc.

Aujourd'hui: l'OCDE et le FMI ont explicitement confirmé, sur la base de solides études, qu'une concertation sociale développée, qui répond à une série de conditions, est l'un des principaux moyens de défense contre les inégalités sociales inacceptables.

Il importe donc particulièrement que le monde politique continue à investir dans le développement et la défense de la concertation sociale sectorielle.

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

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

1. De Afdeling van de sociale bemiddeling

bestaat uit een ploeg van sociaal bemiddelaars voor de privésector en enkele sociaal bemiddelaars voor de overheidssector. De sociaal bemiddelaars voor de privésector staan in voor de goede organisatie en het stimuleren van de sectorale sociale dialoog onder meer via het voorzitten van de vergaderingen van de paritaire (sub)comités.

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

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

2. De Afdeling van het sectoraal overleg

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

Ze bestaat uit 5 verticale directies en 1 horizontale directie.

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

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

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

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

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

1. Division de la conciliation sociale

comprend une équipe de conciliateurs pour le secteur privé et quelques conciliateurs sociaux pour le secteur public. Les conciliateurs sociaux pour le secteur privé assurent la bonne organisation et la stimulation du dialogue social et sectoriel via, entre autres, la présidence des réunions des (sous)commissions paritaires.

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

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

2. La Division de la concertation sectorielle

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

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

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

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

2) La direction du secrétariat des commissions paritaires est responsable

-het praktisch organiseren, in samenwerking met de voorzitters, van de vergaderingen van de paritaire comités en subcomités betreffende het elektronisch dossier van de vergadering, de uitnodiging en de bijlagen, de infrastructuur, de catering en de tolken

-het bijwonen van de vergaderingen van de paritaire comités en het opstellen van de notulen van deze vergaderingen

-de administratieve opvolging van de beslissingen genomen door het paritair comité in samenwerking met de voorzitters : collectieve arbeidsovereenkomsten, erkenning van economische motieven, beslissingen inzake nieuwe arbeidsregelingen, overurenquota, advies inzake economische werkloosheid, neerlegging van rekeningen van sociale fondsen, verslaggeving over de vormingsinspanningen, goedkeuring van de aanvragen betaald educatief verlof, beslissingen over de toetredingsakten in het kader van de invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen,...

-het ondersteunen van de voorzitters/bemiddelaars in de uitvoering van diverse reglementaire of conventionele taken : referenda, controle op de syndicalisatiegraad, verzoening in de onderneming, opvolgingen...

-de overdracht van allerlei documenten, in samenwerking met de voorzitters, tussen de paritaire comités en derden

-de archivering van notulen en dossiers

-het administratieve beheer van de paritaire comités van de havens (met name van de haven van Antwerpen) en de archivering

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

-de administratieve opvolging van de terbeschikkingstelling van betaalde sportbeoefenaars

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

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

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

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

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

-de l'organisation pratique, en collaboration avec les présidents, des réunions des commissions paritaires et sous-commission paritaires, au niveau du dossier informatique de réunion, de la convocation et ses annexes, de l'infrastructure, du catering et des interprètes

-d'assister aux réunions des commission paritaire et de rédiger des procès-verbaux des réunions des commissions paritaires

-du suivi administratif des décisions des commissions paritaires en collaboration avec les présidents : conventions collectives de travail, reconnaissance des motifs économiques, décision sur les nouveaux régimes de travail, quota d'heures supplémentaires, avis en matière de chômage économique, dépôts des comptes des fonds sociaux, rapport sur les efforts de formation, approbation des congés éducations payés, décisions sur des actes d'adhésion dans le cadre des avantages non récurrents liés aux résultats,...

-du soutien aux présidents/conciliateurs dans diverses tâches réglementaires ou conventionnelles : référendum, contrôle du taux de syndicalisation, médiation en entreprise, réquisitions,...

-de la transmission de divers documents, en collaboration avec les présidents, entre les commissions paritaires et des tiers.

-de l'archivage des procès-verbaux et des dossiers

-de la gestion administrative des commissions paritaires des ports (notamment du port d'Anvers) et des archives

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

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

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

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

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

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

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

-de bekendmaking van berichten van neerlegging van sectorale cao's in het Belgisch Staatsblad -de procedure tot algemeen verbindend verklaren van sectorale en interprofessionele cao's (Nationale Arbeidsraad) en de voorbereiding van de bekendmaking van koninklijke besluiten die de cao's algemeen verbindend verklaren -de mogelijkheid tot raadpleging van geregistreerde cao's (voor sectorale cao's via de website) en de aflevering van eensluidend verklaarde afschriften ervan	-de la publication au Moniteur belge d'avis de dépôt de cct conclues au niveau des secteurs - de la procédure visant à rendre obligatoires des cct sectorielles ou intersectorielles (Conseil National du Travail) et de la préparation de la publication des arrêtés royaux conférant la force obligatoire aux cct -de la possibilité de la consultation des textes des cct dûment enregistrées (pour les cct sectorielles via le site web) et de la délivrance de copies certifiées conformes de ces dernières
4) De directie van de analyse en de evaluatie van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) staat in voor	4) La direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail (cct) est responsable
- de interne wettigheidscontrole van intersectorale en sectorale cao's - de behandeling van toetredingsakten tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (bonusplannen) -de analyse en evaluatie van de sectorale cao's - de toepassing en interpretatie van de wet van 5 december 1968 (cao-wet) en de wet van 7 januari 1958 (fondsen voor bestaanszekerheid - FBZ) - de controle van de jaarverslagen en jaarrekeningen van de FBZ inzake het financieel evenwicht van de FBZ - de opvolging van juridische geschillen waar de FOD (algemene directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen) betrokken partij is - het advies verlenen inzake alle soorten vragen mbt het statuut en de toepassing van de cao-wet en de wet FBZ - het ontwikkelen en onderhouden van een databank 'lonen en arbeidsduur' - de controle/evaluatie van het genderneutraal karakter van de sectorale functieclassificaties - het behandelen van de aanvragen om opeisingen te doen in het kader van een collectieve conflicten - het uitwerken van ontwerpen van reglementering in het domein van de collectieve arbeidsverhoudingen. - het bijwerken van de Limosa-fiches van een aantal belangrijke sectoren (paritaire comités) op de website van de FOD inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden - de vertegenwoordiging van de FOD op het Europees en internationaal plan met betrekking tot alle aspecten van het sectoraal overleg	-du contrôle de légalité interne des cct intersectorielles et sectorielles -de la gestion des actes d'adhésion introduisant des avantages non récurrents liés aux résultats (plans bonus) -de l'analyse et de l'évaluation des cct sectorielles -de l'application et l'interprétation de la loi du 5 décembre 1968 (loi cct) et de la loi du 7 janvier 1958 (loi concernant les fonds de sécurité d'existence - FSE) -du contrôle des rapports annuels et des comptes annuels des FSE concernant l'équilibre financier des FSE -du suivi des litiges juridiques dans lesquels le SPF est partie (la direction générale des relations collectives de travail) -des avis concernant toutes questions à propos du statut et de l'application de la loi cct et de la loi FSE -du développement et suivi d'une banque de données 'salaires et durée de travail' -du contrôle/de l'évaluation du caractère neutre au plan du genre des classifications sectorielles -du traitement des demandes de réquisitions dans le cadre des conflits collectifs -de l'élaboration des projets de réglementation dans le domaine des relations entre les employeurs et les travailleurs - de la mise à jour des fiches Limosa d'un certain nombre de secteurs importants (commissions paritaires) sur le site web du SPF concernant les conditions de salaires et de travail -de la représentation de notre SPF sur le plan européen et international concernant tous les aspects de la concertation sociale sectorielle

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

- het beheer van de aanvragen tot afwijking op de reglementering inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) (verlaging van de leeftijd, verkorte opzeggingstermijn en niet vervanging)

- het beheer van de aanvragen van ondernemingen tot erkenning als zijnde in herstructurering en/of in moeilijkheden met het oog op het bekomen van sommige afwijkingen of voordelen die wettelijk voorzien zijn.

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

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

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

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

-de analyse en evaluatie van de sectorale CAO's

6) De directie van de algemene zaken is een horizontale directie die tot doel heeft de medewerkers van de 5 verticale directies en een korps van sociaal bemiddelaars te ondersteunen in de uitoefening van hun job door middel van een dagelijkse organisatie van het secretariaat, een HR-beheer, budgetbeheer en een logistieke en ICT-ondersteuning.

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

Enkele cijfers :

	2013	2014	2015	2016	
Aantal personeelsleden op 01.01	125	119	117	111	Nombre de membre du personnel au 01.01
Aantal FTE op 01.01	116,7	111,4	110,8	101,2	Nombre d' ETP le 01.01
Aantal geregistreerde sectorale cao's (cijfers 15.02.2017)	1054	1075	1395	676	Nombre de cct sectorielles enregistrées (chiffres 15.02.2017)
Aantal geregistreerde ondernemings cao's (cijfers 15.02.2017)	4 566	4 873	5 319	3 774	Nombre de cct d'entreprise enregistrées (chiffres 15.02.2017)
Aantal gepubliceerde sectorale cao's in Belgisch staatsblad (cijfers 15.02.2017)	1 396	954	1 101	845	Nombre de cct sectorielles publiées au Moniteur belge (chiffres 15.02.2017)
Aantal door de griffie aanvaarde bonusplannen	4 564	5 095	5 586	6 097	Nombre de plans bonus acceptés par le greffe

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

- du traitement des demandes relatives aux dérogations à la réglementation du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (abaissement de l'âge, préavis réduit et non-remplacement)

- du traitement des demandes des entreprises pour être reconnues en restructuration ou/et en difficulté en vue de l'obtention de certaines dérogations ou de certains avantages légalement prévus.

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

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

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

-du contrôle de légalité des CCT sectorielles et interprofessionnelles

-de l'analyse et de l'évaluation des CCT sectorielles

6) La direction des affaires générales est une direction horizontale qui a pour but de soutenir les collaborateurs des 5 directions verticales et le corps des conciliateurs dans l'exercice de leurs missions à travers l'organisation quotidienne du secrétariat, la gestion des ressources humaines, le contrôle budgétaire, la logistique et l'informatique (ICT).

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

Quelques chiffres :

<i>(cijfers 15.02.2017)</i>					<i>(chiffres 15.02.2017)</i>
Aantal neergelegde bonusplannen Toetredingsakten <i>(cijfers 15.02.2017)</i>	4 631	5 172	5 630	6 155	Nombre de plans bonus –actes d'adhésion <i>(chiffres 15.02.2017)</i>
Aantal paritaire (sub)comités	173	170	170	168	Nombre de (sous-)commissions paritaires
Aantal mandaten in de paritaire comités	5 232	5 344	5 436	5 388	Nombre de mandats dans les commissions paritaires
Aantal personen in de paritaire comités	2 871	2 932	2 962	2 934	Nombre de personnes dans les commissions paritaires
Aantal vergaderingen in de paritaire comités	1 595	1 419	1 400	1 214	Nombre de réunions dans les commissions paritaires
Aantal verzoeningsbureau's	261	240	183	181	Nombre de bureaux de conciliation (cp)
Aantal dossiers behandeld in de commissie SWT	725	627	480	290	Nombre de dossiers traités dans la commission RCC
Aantal dossiers behandeld in de commissie ondernemingsplannen	749	494	308	344	Nombre de dossiers traités dans la commission plans d'entreprise
Aantal beantwoorde parlementaire vragen	61	42	59	52	Nombre de questions parlementaires répondues

Bestaansmiddelenprogramma 51/0

Nagestreefde doelstelling:

1. Het groeiend werkvolume, het dalend personeelseffectief (actueel en te voorzien) en de toenemende interactie tussen enerzijds de sociale partners, de ondernemingen en de OISZ en anderzijds de AD COA maakt het noodzakelijk om een efficiënt digitaal communicatiekanaal uit te bouwen. Bij constant beleid dient te worden gevreesd dat in de nabije toekomst de uitvoering van de kerntaken van de AD COA ernstig in het gedrang zal komen. Een snellere en meer accurate communicatie zal de rechtszekerheid voor de ondernemingen verhogen en de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving efficiënter maken. Een « portaal sociaal overleg » zou moeten beantwoorden aan drie doelstellingen :

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

De ontwikkeling van een elektronisch loket, zoals de toepassing e-bonus voor de neerlegging en de behandeling door de algemene directie van de goedkeuringsaanvragen van bonusplannen (niet-recurrent resultaatgebonden voordelen) en dit vervolgens integreren in het portaal, zal een efficiëntere afhandeling van de dossiers binnen een redelijke termijn toelaten. Enkele medewerkers werden opgeleid tot lean management principes en de

Programme de subsistance 51/0

Objectifs poursuivis:

1. L'augmentation du volume du travail, la diminution de l'effectif du personnel (actuelle et à venir) et l'interaction croissante entre, d'une part, les partenaires sociaux, les entreprises et les IPSS, et, d'autre part, la DG RCT rendent plus que nécessaire de développer un canal de communication numérique efficace. Avec une politique constante, il faut craindre dans un avenir proche que l'exécution des tâches de base de la DG RCT serait sérieusement compromise. Une communication plus rapide et plus précise augmentera la sécurité juridique pour les entreprises et rendra plus efficace l'application de la législation sociale et fiscale. Un « portail du dialogue social » devrait répondre à trois objectifs :

- a) soutenir le fonctionnement des organes consultatifs et de négociations
- b) digitalisation en concertation avec les intervenants de l'extérieur du processus de production et de décision
- c) communication digitale avec les IPSS

Le développement prioritaire d'un guichet électronique comme l'application e-bonus pour le dépôt et le traitement par la direction générale des demandes d'approbation des plans bonus (avantages non récurrents liés aux résultats) et intégrés ensuite au portail lui-même permettra un meilleur traitement des dossiers dans des délais raisonnables. Nous avons formé les agents concernés au lean management et déjà appliqué à la procédure elle-même le résultat de

procedure werd geoptimaliseerd op basis van deze principes. De e-bonus toepassing is het resultaat van deze analyse.

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

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

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

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

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

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

Zowel de thematische sectorale analyses als de gedeeltelijke evaluatie van het resultaat van het sectoraal overleg, maken deel uit van de bestuursovereenkomst 2016-2018.

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

l'analyse lean. L'application e-bonus est l'aboutissement de cette analyse.

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

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

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

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

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

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

Ces analyses thématiques sectorielles ainsi que l'évaluation partielle des résultats de la concertation sectorielle font partie du contrat d'administration 2016-2018.

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

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

Advies nr 1976 van de NAR van 23 februari 2016 tot vaststelling van het bevoegde paritair comité, onderstreept het belang van de reeds geleverde inspanningen door de FOD en de RSZ tot verbetering en versnelling van de procedure maar moedigt de administraties (COA, TSW en RSZ) aan verder te gaan in de ingeslagen weg om sneller meer rechtszekerheid aan de ondernemingen te geven. De adviezen moeten op korte termijn worden uitgebracht. De Directie van het beheer van de paritaire comités werkt aan een project van digitalisering van de dossiers, samen met TSW en RSZ, dat zal bijdragen aan een verkorting van de procedures.

5. De databank lonen en arbeidsduur is op 2 april 2015 gedeeltelijk operationeel geworden. Vanaf voormelde datum kunnen minimumlonen en –barema's van de paritaire comités in de 100 en 200 reeksen geconsulteerd worden via de website. Tevens zijn er in deze databank een aantal fiches beschikbaar mbt thema's die een belangrijke link hebben met de minimumlonen en –barema's (arbeidsduur en de vakantiedagen, premies...). De volledige implementatie van de reeks paritaire comités 300 is voorzien in de loop van het jaar 2017.

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

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

6. In juli 2017 bestaat het korps van sociaal bemiddelaars voor de privésector nog slechts uit 15 personen waarvan er twee sinds lang gedetacheerd zijn naar beleidscellen. Dit betekent dat men met 13 beschikbare bemiddelaars ver verwijderd blijft van het streefcijfer van 18. Aanhoudende bezuinigingen binnen de overheidsdiensten laten zich sterk voelen. Hierdoor zijn chronische overbelasting en het risico van burn-out reële bedreigingen temeer daar het aantal opdrachten voor deze ambtenaren constant toeneemt. Deze overbelasting brengt een optimale

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

L'avis n° 1976 du CNT du 23 février 2016 en matière de détermination de la commission paritaire compétente souligne les efforts déjà accomplis par le SPF et l'ONSS pour améliorer et accélérer la procédure, mais encourage l'administration (RCT, CLS et ONSS) à poursuivre ses efforts afin de donner plus rapidement plus de sécurité juridique aux entreprises. Les avis doivent être rendus dans un délai court. La Direction de la gestion des commissions paritaires travaille, en collaboration avec le CLS et l'ONSS, sur un projet de digitalisation des dossiers qui devrait contribuer à raccourcir les procédures.

5. La banque de données salaires et durée du travail est devenue partiellement opérationnelle le 2 avril 2015. A partir de la date précitée, les salaires minimum et barèmes des commissions paritaires 100 et 200 peuvent être consultés via le site web. En outre, est également disponible dans cette base de données, un certain nombre de fiches qui ont un lien important avec les salaires minimum et barèmes (durée de travail et jours de congés annuels, primes,...). L'implémentation complète de l'ensemble des commissions paritaires 300 est prévue courant de l'année 2017.

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

La Cellule base de données salaires suit également d'autres tâches comme par exemple le rapportage aux organisations nationales et internationales et répond aux questions sur les salaires minimum et indemnités apparentées dans les cct sectorielles

6. En juillet 2017, le corps des conciliateurs sociaux pour le secteur privé ne comprendra plus que 15 personnes dont deux sont détachées depuis longtemps dans des cellules stratégiques. Cela signifie qu'avec 13 conciliateurs sociaux disponibles, on est fort éloigné de l'objectif de 18. Les économies permanentes dans les services publics se font durement ressentir.

De ce fait, une surcharge de travail chronique et le risque de burn out menacent réellement le service d'autant plus que le nombre de missions de ces

uitvoering van hun kerntaken in gevaar, zijnde een preventieve en curatieve verzoening en bemiddeling.

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

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

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

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

7. De algemene directie is ook bevoegd voor de plannen tot toekenning van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen (de zgn bonusplannen). Deze plannen kunnen in de ondernemingen ingevoerd worden via een gewone ondernemings-cao of via een toetredingsakte. De goedkeuring van de bonusplannen, die ingediend worden via een toetredingsakte, behelst een vormelijke en marginale controle. Na 9 jaar toepassing moet vastgesteld worden dat het aantal ingediende toetredingsakten met 200% is toegenomen. Gezien het feit dat de betrokken paritaire comités, die t.a.v. deze toetredingsakten een prioritair beslissingsrecht hebben, in 90% van de gevallen geen beslissing nemen binnen de opgelegde termijn, moet dit pakket van 90% in principe afgehandeld worden door de bevoegde ambtenaar terzake.

Door het zeer grote succes van dit systeem zijn we genoodzaakt geweest om een aantal zaken te heroriënteren en voorstellen tot wijziging van de procedure in te dienen. Daartoe werd een voorstel

fctionnaires ne cesse de s'accroître. Cette surcharge hypothèque une exécution optimale de leurs tâches clés, à savoir une conciliation et une médiation préventives et curatives.

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

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

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

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

7. La Direction générale est également compétente pour les plans concernant les avantages non-récurrents liés aux résultats (appelés communément plans bonus). Ces plans peuvent être introduits au sein des entreprises via une simple CCT d'entreprise ou un acte d'adhésion. L'approbation des plans bonus introduit au moyen d'un acte d'adhésion est soumise à un contrôle de forme et marginal. Après 9 ans d'application, l'on doit constater que le nombre des actes d'adhésion introduits a augmenté de 200%. Étant donné que les commissions paritaires concernées qui ont en matière d'actes d'adhésion un droit prioritaire de décider, ne prennent pas de décision dans 90% des cas, ce paquet de 90% de dossiers doit être traité en principe par le fonctionnaire compétent en la matière.

Suite au grand succès de ce système nous avons été obligés d'orienter un certain nombre d'activités et faire des propositions pour modifier la procédure. À cet effet, une proposition a été présentée au Conseil

gedaan naar de Nationale Arbeidsraad. Eveneens werd het nodige budget vrijgemaakt voor het verwezenlijken van een digitalisering van deze procedure. Ondertussen werd ook een steekproefsgewijze controle van de plannen, op basis van bepaalde criteria, ingevoerd op het niveau van de bevoegde ambtenaar.

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

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

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

De harmonisering van het arbeiders- en bediendenstatuut zou op termijn tot gevolg moeten hebben dat de paritaire organen, uitsluitend bevoegd voor arbeiders of bedienden, niet meer bestaan; alleen nog paritaire (sub)comités bevoegd voor de werknemers in het algemeen. De AD COA heeft een praktische handleiding opgesteld voor deze harmonisering van de paritaire comités met verschillende opties en oplossingen voor de sociale partners om deze harmonisering in goede banen te leiden.

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

9. Een databank voor de havenarbeiders moet operationeel zijn tegen 1 juli 2020. Deze databank zou alle gegevens met betrekking tot de erkenningsvoorwaarden van de havenarbeiders moeten bevatten. Op deze manier kan een werkgever, die een reeds vroeger erkende havenarbeider wenst aan te werven, buiten de pool, onmiddellijk nagaan of deze havenarbeider nog steeds aan alle criteria voldoet; dit moet dan gelden als een erkenning. Om dit tijdig operationeel te hebben, dient hiervoor in 2018 een behoefte- en functionele analyse te worden gemaakt.

National du Travail. De même un budget nécessaire a été libéré pour la réalisation de la digitalisation de cette procédure. Entre temps un contrôle par échantillonnage des plans sur base des critères déterminés a été introduit au niveau du fonctionnaire compétent

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

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

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

En particulier, l'harmonisation des statuts ouvriers-employés devrait avoir pour conséquence qu'à terme, il n'y aura plus d'organes paritaires compétents uniquement pour des ouvriers ou des employés, mais seulement des (sous)-commissions paritaires compétentes pour les travailleurs en général. La DG RCT a rédigé un guide pratique pour l'harmonisation des commissions paritaires afin de proposer aux partenaires sociaux les différentes options et des solutions pour mener à bien cette harmonisation.

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

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

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

Une analyse des besoins et une analyse technique doit être faite en 2018 pour être prête à temps.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:**Activiteit 01: Personeel**

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :**Activité 01: Personnel**

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

Niveau		Niveau
Managers	0	Managers
A	53	A
B	29	B
C	23	C
D	4	D
Totaal	109	Total

Uitgaven (in duizend euro)				Dépenses (en milliers d'euro)			
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2016	2017	2018	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	5 936	5 997	5 995	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	5 936	5 997	5 995	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	811	821	820	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	811	821	820	Liquidations	
Totaal		Vastleggingen	6 747	6 818	6 815	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	6 747	6 818	6 815	Liquidations	

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

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

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

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

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

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

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

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

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	37	118	118	116	116	116	Engagements
Vereffeningen	25	120	120	118	118	118	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

BA 23 51 0 2 12.11.99

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

AB 23 51 0 2 12.11.99

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	28	42	42	41	41	41	Engagements
Vereffeningen	28	42	42	41	41	41	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.99

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

BA 23 51 0 3 12.11.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van de gebouwen.

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

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

AB 23 51 0 3 12.11.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	14	24	24	24	24	24	Engagements
Vereffeningen	14	24	24	24	24	24	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

Note explicative:

Voir justification globale :

Activiteitenprogramma 51/1 Sociaal overleg en sociale bemiddeling

Programme d'activités 51/1 Concertation et conciliation sociales

Nagestreefde doelstelling:

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

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

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

Objectifs poursuivis:

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

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

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

informatisering.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

BA 23 51 1 0 41.40.02

Dotatie aan de Nationale Arbeidsraad.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

AB 23 51 1 0 41.40.02

Dotation au Conseil National du Travail.

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3 217	3 244	3 287	3 221	3 221	3 221	Engagements
Vereffeningen	3 217	3 244	3 287	3 221	3 221	3 221	Liquidations

Verklarende nota:

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

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

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

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

Note explicative:

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

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

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

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

Personeelsuitgaven

Dépenses de personnel

2018		
Kostenraming		Evaluation des coûts
2 944 000 EUR		
ORGANIEK KADER		CADRE ORGANIQUE
<u>Bezoldigingen Statutairen (ESR-code 11.11)</u>	<u>1 533 528,82</u>	<u>Rémunérations Statutaires (SEC-code 11.11)</u>
<u>Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)</u>	<u>199 614,51</u>	<u>Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)</u>
Competentietoelagen	7 633,49	Allocations de compétence
Haardstandplaatstoelagen	602,40	Allocations de foyer de résidence
Vakantiegelden	99 220,42	Pécules de vacances
Eindejaarstoelagen	63 084,45	Allocations de fin d'année
Bijdrage Fonds vakbondspremie	1 163,75	Cotisation Fonds prime syndicale
Tegemoetkoming abonn. Openbaar vervoer	27 525,00	Intervention abonn. Transport en commun

Fietsvergoeding	385,00	Indemnité bicyclette
<u>Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)</u>	<u>852 559,89</u>	<u>Cotisations sociales (SEC-code 11.20)</u>
Patronale R.S.Z.-bijdragen.	195 300,33	Cotisations patronales O.N.S.S
Patronale pensioenbijdragen N.A. (art. 12, wet 28/04/1958)	600 559,56	Cotisations patronales pension C.N.T. (art 12, loi 28/04/1958)
Verhoging Pool der Parastatalen van 36% naar 38%	46 000,00	Hausse Pool des Parastataux de 36% à 38%
Verzekering arbeidsongevallen	10 700,00	Assurance accidents du travail
<u>Bezoldigingen contractuelen (ESR-code 11.11)</u>	<u>173 410,63</u>	<u>Rémunérations contractuels (SEC-code 11.11)</u>
<u>Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)</u>	<u>34 292,30</u>	<u>Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)</u>
Competentietoelagen	1 673,40	Allocations de compétences
Haard- of standplaatstoelagen	2 350,73	Allocations de foyer ou de résidence
Vakantiegelden	11 117,55	Pécules de vacances
Eindejaarstoelagen	9 343,59	Allocations fin d'année
Bijdrage Fonds vakbondspremie	256,03	Cotisations Fonds prime syndicale
Tegemoetkoming abbon. Openbaar vervoer	9 551,00	Intervention abbon. Transport en commun
<u>Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)</u>	<u>63 277,62</u>	<u>Cotisations sociales (SEC-code 11.20)</u>
Patronale R.S.Z.-bijdragen	60 959,48	Cotisations patronales O.N.S.S.
Verzekering arbeidsongevallen	2 318,14	Assurance accidents du travail
<u>Bezoldigingen onderhoudspersoneel (ESR-code 11.11)</u>	<u>23 544,28</u>	<u>Rémunérations personnel entretien (SEC-code 11.11)</u>
<u>Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)</u>	<u>4 639,27</u>	<u>Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)</u>
Haardstandplaatstoelagen	481,92	Allocations de foyer de résidence
Vakantiegelden	1 578,99	Pécules de vacances
Eindejaarstoelagen	1 324,81	Allocations de fin d'année
Bijdrage Fonds vakbondspremie	46,55	Cotisations Fonds prime syndicale
Tegemoetkoming abbon. Openbaar vervoer	1 207,00	Intervention abbon. Transport en commun
<u>Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)</u>	<u>9 132,68</u>	<u>Cotisations sociales (SEC-code 11.20)</u>
Patronale R.S.Z.-bijdragen.	8 732,68	Cotisations patronales O.N.S.S
Verzekering arbeidsongevallen	400,00	Assurance accidents du travail

<u>Lonen in natura incl. sociale dienst</u> (ESR-code 11.40)	<u>50 000,00</u>	<u>Salaire en nature incl. service social</u> (SEC-code 11.40)
<i>Werkingsuitgaven</i>		<i>Dépenses de fonctionnement</i>
2018		
343 000 EUR		
Algemene werkingsuitgaven (ESR-code 12.11)	205 500,00	Dépenses de fonctionnement (SEC-code 12.11)
Allerhande werkingsuitgaven (SEC-code 12.11)	93 000,00	Dépenses de fonctionnement diverses (SEC-code 12.11)
Investerings (74)	44 500,00	Dépenses diverses (74)

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

Toegewezen opdrachten :

De Algemene Directie Humanisering van de Arbeid is bevoegd voor :

- De voorbereiding, uitwerking, interpretatie en evaluatie van de normen in verband met het welzijn op het werk zoals die begrepen wordt in de basiswetgeving, met inbegrip van de deelname aan de voorbereiding van deze normen op het Europese en het internationale vlak en van de omzetting van de Europese en internationale normen in het Belgisch recht ;
- De organisatie van het sociaal overleg op onder meer het gebied van de normering inzake welzijn op het werk, met inbegrip van het beheer en de optimalisering van de verschillende procedures voor de erkenning en de goedkeuring van externe actoren die bij het welzijn op het werk zijn betrokken ;
- De uitwerking, ontwikkeling en realisatie van acties in verband met promotie, sensibilisering en informatie inzake het welzijn op het werk op Belgisch en internationaal vlak, met inbegrip van het ontwikkelen van een strategie en actieprogramma's in verband met de verspreiding en de positieve versterking van "goede praktijken". Het uitvoeren van de acties van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op

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

Missions assignées :

La Direction générale Humanisation du Travail est compétente pour :

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

het werk (focal point), en de ontwikkeling van netwerken voor samenwerking en uitwisseling van informatie inzake het welzijn op het werk om een optimalisering van de resultaten van de gedane acties mogelijk te maken ;

- De organisatie van de uitvoering, de bevordering en de valorisatie van wetenschappelijke studies en onderzoeken uitgevoerd door de universiteiten met betrekking tot het welzijn op het werk.

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

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

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

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

travail et le développement des réseaux pour la collaboration et l'échange d'informations sur le bien-être au travail afin de permettre d'optimiser les résultats des actions accomplies ;

- L'organisation de l'exécution, la promotion et la valorisation des études et recherches scientifiques sur le bien-être au travail, effectuées par les universités.

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

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

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

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

verstrekken omtrent welzijnsmateries.

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

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

De Afdeling Promotie staat in voor de derde bevoegdheid 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, Modelwerkplaats voor veilig werken, en de directie Gedrags-communicatie en het Belgisch Focaal Point van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk.

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

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

In de directie Gedragscommunicatie worden informatie- en sensibiliseringsprojecten inzake welzijn op het werk ontwikkeld waarbij de verbetering van de arbeidsomstandigheden centraal staat: studiedagen, informatiesessies, brochures, sites en andere ontwikkelde en ter beschikking gestelde tools.

Deze afdeling beheert projecten betreffende het welzijn op het werk, in het bijzonder betreffende de preventie van musculoskeletale aandoeningen en van

propre initiative ou sur demande.

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

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

La Division Promotion est responsable de la troisième compétence, 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, Communication comportementale et du Point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

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

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

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

Cette division gère des projets concernant le bien-être au travail, notamment sur la prévention des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux.

psychosociale risico's. Zij voert informatiecampagnes, ontwikkelt praktische tools en ondersteunt onderzoek terwijl ze ook beleidsvoorbereidende werkzaamheden organiseert. De nieuwe codex over het welzijn op het werk die zonet is gepubliceerd zal het onderwerp uitmaken van een sensibilisatie.

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

Na de verhuis van de demonstratiewerkplaats uit de WTC-III en de integratie in de hoofdlokalen van de FOD WASO in de loop van 2015 en de heropstart in 2016, wordt het budget in 2018 voornamelijk gebruikt voor de verderzetting van de herinrichting van de demonstratiewerkplaats elektriciteit en de uitbouw van de demonstratiestand persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's); de aankoop van nieuw didactisch en demonstratiemateriaal alsook het actualiseren van het bestaand demonstratiemateriaal.

Daarnaast zullen er in de demonstratiewerkplaats elektriciteit voor bezoekers in functie van hun kennisniveau en deskundigheid geleide bezoeken georganiseerd rond veilig werken op elektrische installaties waarbij reglementaire /theoretische toelichtingen aangevuld zullen worden met demonstraties. Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen zal eveneens worden toegelicht.

Binnen de werking van de demonstratiewerkplaatsen zijn er samenwerkingsakkoorden afgesloten met andere institutionele partners op federaal en regionaal niveau (FOD Justitie, de VDAB, de Vlaamse Gemeenschap, de Forem en met de Franstalige gemeenschap). Deze samenwerking zorgt voor een multiplicatoreffect van de werking.

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

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

Elle mène des campagnes d'information, développe des outils pratiques et soutient la recherche tout en organisant des travaux préparatoires à la décision politique. Le nouveau code sur le bien-être au travail qui vient de paraître fera notamment l'objet d'une sensibilisation.

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

Suite au déménagement des ateliers modèles du WTC III vers le bâtiment principal du SPF ETCS dans le courant de 2015 et suite au redémarrage en 2016, le budget sera utilisé en 2018 pour poursuivre le réaménagement de l'atelier de démonstration électricité et l'agrandissement du stand de démonstration sur les moyens de protection individuels (MPI). Il sera également utilisé pour l'achat de nouveau matériel de démonstration didactique ainsi que pour l'actualisation du matériel existant.

Ensuite, des visites guidées seront organisées dans l'atelier de démonstration électricité pour les visiteurs en fonction de leurs connaissances et expertise pendant lesquelles des explications réglementaires théoriques et des démonstrations auront lieu sur le travail en sécurité dans le domaine de l'électricité. L'utilisation des moyens de protection individuels y sera également abordée.

Parmi les activités des Ateliers modèles, des accords de partenariats ont été conclus avec d'autres partenaires institutionnels au niveau fédéral et régional (SPF Justice, VDAB, Communauté flamande, Forem et la Communauté française). Cette collaboration démultiplie les effets des activités.

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

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

EU-OSHA.

Context en aandachtspunten voor 2018

Slechte arbeidsomstandigheden brengen kosten mee voor de ondernemingen en de sociale zekerheid omwille van het absentisme; goede arbeidsomstandigheden dragen daarentegen bij tot het welzijn op het werk, verhogen de kwaliteit van het werk en dragen ook bij tot de verhoging van de productiviteit. Bovendien laten zij werkbaar werk en duurzame arbeid gedurende de hele professionele loopbaan toe.

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

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

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

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

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

Contexte et priorités pour 2018

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

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

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

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

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

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

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

Het werken aan kwaliteitsvolle arbeid draagt bij tot het vergroten van de inzetbaarheid dit wil zeggen het vermogen van mannen en vrouwen om hun plaats te vinden op de arbeidsmarkt. Hierbij denkt men onder meer aan personen met een verminderde inzetbaarheid als gevolg van een arbeidsongeval, een fysieke of mentale ziekte te wijten aan het werk of de leeftijd. De demografische evolutie heeft trouwens tot gevolg dat deze personen die onmiskenbaar over reële professionele capaciteiten bezitten, zelfs indien ze verminderd zijn, binnen min of meer afzienbare tijd, noodzakelijk zijn voor de ondernemingen die geconfronteerd worden met een tekort aan arbeidskrachten. Re-integratie van (tijdelijk) arbeidsongeschikten wordt daarom een uitdaging. Dit heeft al geleid tot samenwerkingsprojecten met het RIZIV en met Fedris die in de volgende jaren met een grotere intensiteit moeten verder gezet worden. Sinds de economische crisis hebben zich op dit gegeven de problemen veroorzaakt door de herstructurering, geënt (verhoogde aandacht voor heroriëntering, permanente bijscholing en psycho-sociale risico's veroorzaakt door onzekerheid en gewenste flexibiliteit bij de werknemers). Het concept inzetbaarheid, één van de elementen van de Lissabonstrategie, heeft de verdienste het preventiebeleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk en het werkgelegenheidsbeleid te hersituëren in een meer systematisch perspectief.

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

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

In 2018 wordt de welzijnsdocumentatie voor de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in de

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

Travailler à un travail de qualité contribue à l'augmentation de l'employabilité, cela signifie la capacité des hommes et des femmes à trouver leur place sur le marché du travail. On pense ici entre autres aux personnes avec une employabilité réduite due à un accident de travail, une maladie physique ou mentale imputable totalement ou en partie au travail ou à l'âge. L'évolution démographique a par ailleurs pour conséquence que ces personnes qui indéniablement disposent de réelles capacités professionnelles, même si elles sont réduites, sont indispensables dans un temps plus ou moins proche pour les entreprises qui sont confrontées à un déficit de main d'œuvre. La réintégration des personnes (temporairement) inaptes au travail est dès lors un défi. Cela a déjà abouti à des projets de collaboration avec l'INAMI et avec Fedris qui doivent ensuite être poursuivis avec une plus grande intensité dans les années à venir. Depuis la crise économique, les problèmes causés par la restructuration viennent s'ajouter à cette donnée (attention accrue pour la réorientation, le recyclage permanent et les risques psychosociaux occasionnés par l'incertitude et la flexibilité souhaitée chez les travailleurs). Le concept d'employabilité, un des éléments de la stratégie de Lisbonne a le mérite de resituer la politique de prévention en matière de sécurité et de santé au travail et la politique d'emploi dans une perspective plus systémique.

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

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

En 2018, la documentation sur le bien-être continuera à être diffusée auprès des représentants des

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

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

In 2015 werd in samenwerking met EUROFOUND een nationale enquête over de arbeidsomstandigheden gerealiseerd. De verzamelde data werden in 2016 geanalyseerd met als doel het profiel van de kwaliteit van de arbeid in België op te maken en de evolutie sinds de laatste enquête van 2010 te schetsen. De resultaten worden verspreid in 2016, 2017 en 2018.

Volgende onderzoeken werden uitgevoerd of werden opgestart in 2017 in samenwerking met andere instellingen (Belspo, FOD Volksgezondheid, Fedris, RIZIV,...):

- misbruik van alcohol of drugs (Belspo)
- evaluatie van de restcapaciteiten na een langdurige ziekte
- analyse van de arbeidsomstandigheden in de luchtvaartsector
- analyse van het welzijn van de bedrijfsleiders van ZKO's (zeer kleine ondernemingen)
- evaluatie van de blootstelling aan gevaarlijke

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

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

En 2015, une enquête nationale sur les conditions de travail a été réalisée en collaboration avec Eurofound. Les données recueillies ont été analysées en 2016 de manière à dresser le profil de la qualité du travail en Belgique et à en montrer l'évolution depuis la dernière enquête de 2010. Les résultats seront diffusés fin 2016, 2017 et 2018.

Des recherches ont été menées ou ont débutées en 2017 en collaboration avec d'autres institutions (Belspo, SPF santé, Fedris, INAMI...) concernant :

- l'utilisation abusive de drogues ou d'alcool (Belspo)
- l'évaluation des capacités restantes après maladie de longue durée
- l'analyse des conditions de travail dans le secteur de l'aviation
- l'analyse du bien-être des responsables des très petites entreprises
- l'évaluation de l'exposition à des produits

- producten
- onderzoek naar de prevalentie van burnout in de Belgische bevolking
- het verzamelen van goede praktijken in ondernemingen inzake preventie van psychosociale risico's (PSR)

In 2017 en 2018, zullen onderzoeken betreffende psychosociale risico's en werkhervatting toelaten de blokkerende en favoriserende factoren voor een betere preventie en een professionele herintreding in de bedrijven beter te begrijpen. Deze onderzoeken zullen ook de bestaande samenwerking tussen de verschillende instellingen (RIZIV, Fedris, FOD Volksgezondheid, ...) en tussen verschillende geneesheren (arbeidsgeneesheren, verzekerings-, en huisartsen) verder bevorderen.

DIOVA zal de ontwikkeling van preventietools verder ondersteunen en meer specifiek deze gericht op de KMO's en de zeer kleine ondernemingen. In 2017 en 2018 zal een e-learning bestemd voor de leidinggevendenden van de ZKO en de KMO ontwikkeld worden.

Verder worden in deze organisatieafdeling eveneens kredieten opgenomen met betrekking tot de "Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2015-2020." Het is de omzetting van het Europees strategisch kader 2014-2020 inzake welzijn op het werk.

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

Bestaansmiddelenprogramma 52/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

- dangereux
- la mesure de la prévalence du burn out dans la population belge
- le recueil de bonnes pratiques dans les entreprises en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS)

En 2017 et 2018, des recherches concernant les risques psychosociaux et le retour au travail permettront de mieux comprendre les facteurs bloquants et les facteurs favorisant la prévention et la réinsertion professionnelle au sein des entreprises. Elles permettront en outre de continuer à favoriser la collaboration entre différentes institutions (INAMI, SPF Santé Publique, Fedris...) et entre différents médecins (médecins du travail, médecins conseils, médecins généralistes).

DIRACT continuera à soutenir le développement des outils de prévention, notamment pour les TPE-PME. En 2017 et en 2018, un outil e-learning à l'intention des dirigeants des TPE-PME sera développé.

Dans cette division organique sont également prévus les crédits relatifs à "La stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2015-2020". Il s'agit de la transposition du cadre stratégique 2014-2020.

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

Programme de subsistance 52/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

Niveau		Niveau
Managers	0	Managers
A	29	A
B	11	B
C	10	C
D	4	D
Totaal	53	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2016	2017	2018	Sc	Statuut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	2 609	2 729	2 728	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	2 609	2 729	2 728	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	476	550	550	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	476	550	550	Liquidations	
Totalen		Vastleggingen	3 085	3 279	3 278	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	3 085	3 279	3 278	Liquidations	

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

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

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Activiteit 02: Werkingskosten

BA 23 52 0 2 12.11.01

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

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

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

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

Activité 02: Frais de fonctionnement

AB 23 52 0 2 12.11.01

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	8	13	13	13	13	13	Engagements
Vereffeningen	5	13	13	13	13	13	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

BA 23 52 0 2 12.11.99

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

AB 23 52 0 2 12.11.99

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	7	7	7	7	7	7	Engagements
Vereffeningen	7	7	7	7	7	7	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.99

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

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

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

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

BA 23 52 0 3 12.11.01

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3	8	8	8	8	8	Engagements
Vereffeningen	5	8	8	8	8	8	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

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

Activiteit 04: Uitgaven van de modelwerkplaats

BA 23 52 0 4 12.11.20

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4	49	49	48	48	48	Engagements
Vereffeningen	2	49	49	48	48	48	Liquidations

Verklarende nota :

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

Activiteitenprogramma 52/1
Contrôle, réglementation et encouragement van het welzijn op het werk

AB 23 52 0 3 12.11.01

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

Activité 04: Dépenses de l'atelier modèle

AB 23 52 0 4 12.11.20

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

Note explicative :

Suite au déménagement des ateliers modèles du WTC III et à l'intégration dans le bâtiment principal du SPF ETCS dans le courant de 2015, le budget demandé est destiné au réaménagement de l'atelier de démonstration électricité et le stand de démonstration des moyens de protection individuels (MPI) ainsi qu'à l'actualisation du matériel de démonstration et de formation (documentation pour les cours et les outils).

Le crédit demandé est destiné également à couvrir les frais inhérents à l'achat d'outils pour les ateliers de démonstration électricité et moyens de protection individuels afin de renouveler la gamme des démonstrations, de l'élargir et de pouvoir la déplacer ; la transformation de machines ; à l'achat de petits outils, à l'entretien et à la surveillance des ateliers et laboratoires. Le budget est utilisé pour faire appel à des experts.

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

Nagestreefde doelstelling:

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

Genderdimensie:

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

Verschillende onderzoeken (Karen Messing, Laurent Vogel, onderzoek gevoerd door het Europees agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk over "de genderdimensie in de veiligheid en de gezondheid op het werk") hebben aangetoond:

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

Om het hoofd te bieden aan deze "verborgen"

Objectifs poursuivis :

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

Dimension Genre:

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

Or de nombreuses recherches (Karen Messing, Laurent Vogel, Recherche menée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail sur "la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail" e. a...) ont montré:

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

Pour faire face à ces discriminations "cachées" nous

discriminatie wordt in de projecten, of het nu gaat over onderzoek, sensibilisering, brochures..., het volgende opgenomen :

1. het opleggen van de dimensie mannen/vrouwen in alle onderzoekswerkzaamheden, zowel in statistische werkzaamheden als in reflexiegroepen van het type focusgroepen (integratie van art.4 van de wet van 13/02/2007 in de lastenboeken);
2. een partnerschap met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen dat vertegenwoordigd is in de begeleidings- en opvolgingscomités van de projecten en onderzoek ;
3. een keuze van te behandelen thema's gericht op de risico's die meer in het bijzonder de vrouwen treffen, wat het geval is voor stress en musculoskeletale aandoeningen van de bovenste ledematen ;
4. wanneer de actie sectorieel is, de sectoren kiezen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn (schoonmaak, thuishulp, hospitalen, crèches,...);
5. de aandacht vestigen op de verscheidenheid inzake de impact van organisatorische veranderingen ;
6. in de risicoanalyse voor de gezondheid en de veiligheid, de aandacht vestigen op de genderdimensie, aanbevelingen doen inzake de analyse van de werkelijk gepresteerde arbeid teneinde de risico's beter waar te nemen waaraan de werknemers echt worden blootgesteld (promotie van de ergonomische aanpak);
7. het accent leggen op de arbeidsomstandigheden van de meest achteruitgestelde/gediscrimineerde personen ;
8. op het niveau van de vorm, aandacht voor de praktische adviezen van de genderchecklist.

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

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

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

incluons dans tous nos projets, qu'il s'agisse de recherches de sensibilisation, de brochures...

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

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

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

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 52 1 0 12.11.23

Functionele werkingsuitgaven van de Algemene Directie Humanisering van de arbeid.

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 52 1 0 12.11.23

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	153	255	253	248	248	248	Engagements
Vereffeningen	109	256	254	249	249	249	Liquidations

Verklarende nota :

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

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

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.

MENSELIJKE PROBLEMEN VAN DE ARBEID			PROBLEMES HUMAINS DU TRAVAIL		
A.	Informatie/vorming/sensibilisering		A.	Information/formation/sensibilisation	
	1.	Studiedagen, conferenties, seminars, wedstrijden, perscampagnes, deelneming aan beurzen en tentoonstellingen, affiches, public relations, persconferenties.	60 000,00		1. Journées d'étude, conférences, séminaires, concours, campagnes de presse, participation à des foires et expositions, affiches, relations publiques, conférences de presse.
	2.	Uitgaven voor de werkingsactiviteiten van de Provinciale comités voor de bevordering van de arbeid.	60 000,00		2. Dépenses d'activités fonctionnelles des Comités provinciaux pour la promotion du travail.
	3.	Uitgaven voor de werkingsactiviteiten van het kenniscentrum welzijn op het werk: aankoop van DVD's, auteursrechten, realisatie van dubbing of ondertiteling, kopies, uitgave van catalogus.	10 000,00		3. Dépenses d'activités fonctionnelles du centre de connaissances bien-être au travail : achat de DVD, droits d'auteur, réalisation de versions doublées ou sous-titrées, copies, édition du catalogue.
	4.	Uitgave van publicaties, zoals de SOBANE reeks, bijwerking van brochures en ontwikkeling van e-tools, naargelang de evolutie van de regelgeving.	48 000,00		4. Edition de publications, telles que la série SOBANE, mise à jour de brochure et développement d'e-tools suivant l'évolution de la législation.

B.	Bezinning, studie en markt- en terreinverkenning over thema's in het domein van de arbeid en van de evolutie ervan : colloquia, internationaal symposium.	25 000,00	B.	Réflexion, étude et prospective à propos de thèmes liés au travail et à son évolution : colloques, symposium international.	
C.	Coördinatie van de activiteiten gevoerd door verscheidene instanties en organisaties actief in het domein van de arbeidsomstandigheden: acties in samenwerking met privé- en overheidsinstellingen, bevordering en steun van pilootprojecten.	20 000,00	C.	Coordination des activités menées par les diverses instances et organisations œuvrant à l'amélioration des conditions de travail : actions en collaboration avec des institutions privées ou officielles, promotion et soutien de projets pilotes	
D.	Ten laste neming van de verduurzaming en de verspreiding van de resultaten en de tools van de projecten gerealiseerd in het kader van de programmatie 2007-2013.	20 000,00	D.	Prise en compte de la conservation et de la diffusion des résultats et des outils des projets réalisés dans le cadre de la programmation 2007-2013.	
TOTAAL 1		243 000,00	TOTAL 1		
ERETEKENS			SERVICES DE L'HOMMAGE AU TRAVAIL		
A.	Diploma's	5 000,00	A.	Diplômes	
B.	Eretkens en huldepenningen	5 000,00	B.	Décorations et plaquettes	
TOTAAL 2		10 000,00	TOTAL 2		
ALGEMEEN TOTAAL		253 000,00	TOTAL GÉNÉRAL		

BA 23 52 1 0 12.11.26

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

AB 23 52 1 0 12.11.26

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	0	5	5	5	5	5	Engagements
Vereffeningen	0	5	5	5	5	5	Liquidations

Verklarende nota :

Het aantal invaliden te wijten aan psychische stoornissen (34% van het totale aantal) en aan ziekten van het bewegingsstelsel en het bindweefsel (27% van het totale aantal) is toegenomen met 25% gedurende de laatste 5 jaren. (Bron : jaarverslag RIZIV, 2012). Dit leidt tot een stijging in het aantal personen die het risico lopen vroegtijdig de arbeidsmarkt te verlaten en in de armoede te belanden alsook een toename ten bedrage van een miljard euro in de kosten ten laste van de sociale zekerheid. Indien men de sociale zekerheid in evenwicht wenst te houden is het absoluut noodzakelijk in deze domeinen in te zetten op de preventie.

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

De AD Humanisering van de Arbeid, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en

Note explicative :

Le nombre de cas d'invalidités pour cause de pathologies liées à la santé mentale (34% du total) et musculosquelettiques (27% du total) a augmenté de 25% ces cinq dernières années (rapport annuel INAMI 2012) ce qui mène à une augmentation du nombre de personnes en risque de désinsertion et donc de pauvreté ainsi qu'une augmentation des coûts pour la sécurité sociale à la hauteur d'un milliard d'euros. Un renforcement de la stratégie de prévention en ces matières est indispensable si on veut préserver l'équilibre de la sécurité sociale.

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

La DG Humanisation du travail, la Fondation de Dublin (Eurofound) et l'Agence européenne pour la santé et

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

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

De beoogde doelstellingen zijn de volgende :

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

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

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

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

- 1) studie en objectivering van de fenomenen en ontwikkeling van preventiestrategieën ;
- 2) in functie van de vastgestelde problemen

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

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

Les objectifs poursuivis seront donc:

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

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

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

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

- 1) étudier les phénomènes, les objectiver et développer des stratégies de prévention;
- 2) construire des outils de prévention ou de

ontwikkeling van preventie- of sensibileringstools ;

- 3) verspreiding van de tools via de passende kanalen, publieke mediacampagnesinbegrepen

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

BA 23 52 1 0 12.11.27

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

sensibilisation en fonction des problèmes recensés ;

- 3) diffuser les outils par des dispositifs appropriés, y compris les campagnes média grand public.

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

AB 23 52 1 0 12.11.27

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	135	188	186	182	182	182	Engagements
Vereffeningen	96	189	187	183	183	183	Liquidations

Verklarende nota :

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

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

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

BA 23 52 1 0 12.11.29

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

Note explicative :

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

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

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.

AB 23 52 1 0 12.11.29

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	0	80	79	77	77	77	Engagements
Vereffeningen	48	81	80	78	78	78	Liquidations

Verklarende nota :

De "Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2014-2020" is de voortzetting van de nationale strategie 2008-2012. Dit krediet zal gebruikt worden in 2017 voor beleidsondersteuning en expertise bij de uitvoering van de doelstellingen van deze Strategie onder meer voor de analyse van de in 2015 verzamelde data over de arbeidsomstandigheden van de werknemers, onder meer over de arbeidsongevallen en beroepsziekten, dit in het raam van de in 2009 besliste versterkte samenwerking met EUROFOUND, vernieuwd in 2014.

Note explicative :

La "Stratégie belge en matière de bien-être au travail 2014-2020" est la continuation de la stratégie nationale 2008-2012. Ce crédit sera utilisé en 2017 pour le soutien de la politique et l'exécution de la Stratégie nationale et la réalisation des objectifs posés dans cette stratégie entre autres pour l'analyse des données récoltées en 2015 sur les conditions de travail des travailleurs, notamment concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles, ceci dans le cadre de la collaboration renforcée avec EUROFOUND, décidée en 2009, et renouvelée en 2014.

BA 23 52 1 0 12.11.30

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	0	4	4	4	4	4	Engagements
Vereffeningen	4	4	4	4	4	4	Liquidations

Verklarende nota :

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

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

BA 23 52 1 0 12.11.99

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	11	14	14	14	14	14	Engagements
Vereffeningen	11	14	14	14	14	14	Liquidations

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.99

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

BA 23 52 1 0 33.00.18

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	698	685	671	658	658	658	Engagements
Vereffeningen	698	684	670	657	657	657	Liquidations

Verklarende nota :

Gebaseerd op het koninklijk besluit van 20 november 1990 betreffende de subsidie voor sociaal onderzoek en voor vorming van de werknemers-vertegenwoordigers in de onderneming, betreft het hier de hulp die geboden wordt aan de representatieve

AB 23 52 1 0 12.11.30

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

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 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.

AB 23 52 1 0 12.11.99

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

Note explicative :

Voir justification globale :

AB 12.11.99

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

AB 23 52 1 0 33.00.18

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

Note explicative :

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

werknemersorganisaties bij het vervullen van hun informatieve opdracht tegenover hun vertegenwoordigers in de ondernemingen, of bij het bevorderen van het sociaal onderzoek.

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

Na de sociale verkiezingen organiseren de representatieve werknemersorganisaties verscheidene vormingscycli die over meerdere jaren gespreid worden om de nieuw verkozenen de competenties te geven hun functie zo goed mogelijk te vervullen. Deze vormingscycli zullen in 2017 worden verder gezet waarbij de nadruk zal liggen op de opleiding van de leden van de overlegorganen.

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

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

BA 23 52 1 0 41.40.10

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

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 2017 ; l'accent sera mis sur la formation des membres des organes de concertation.

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

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

AB 23 52 1 0 41.40.10

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	491	491	490	480	480	480	Engagements
Vereffeningen	491	491	490	480	480	480	Liquidations

Verklarende nota :

Voorzien krediet 2014 : 617 000 EUR.

Note explicative :

Crédit prévu 2014 : 617 000 EUR.

(In euro)			(En euro)		
Aard der uitgaven	Voorziene uitgaven – Prévisions des dépenses	Rijksbedrage – Intervention de l'Etat	Inbreng van de privé-sector in specien en intresten – Apport du secteur privé en numéraire et intérêts	Inbreng van de privé-sector in natura, diensten en prestaties – Apport du secteur privé en services, nature et prestations	Nature des dépenses
<u>Personeelsuitgaven en algemeen beheer</u>	427 830	405 100	22 730		<u>Dépenses de personnel et de l'administration générale.</u>
1. Uitgaven voor algemeen beheer					1. Dépenses d'administration générale
Verplaatsings-, verblijfs- en representatiekosten van de					Frais de déplacement, de

Voorzitter, de Commissarissen-generaal der Regering, van de Directiecomité en van de directies.	6 000	4 300	1 700		séjour et de représentation du Président, des commissaires généraux du Gouvernement, du Comité de direction et des directions
2. Personeelsuitgaven Wedden, weddeschaal- en index-verhogingen, eindejaar toelage, vakantiegeld, vervoer, werkgeversbijdragen voor sociale en groepsverzekering, wettelijke verplichtingen, vergoedingen-vorming	421 830	400 800	21 030		2. Dépenses de personnel Traitements, augmentations barémiques et dues à la hausse de l'index, allocation de fin d'année, pécule de vacances, transport, contributions patronales aux assurances sociales et assurances groupes, obligations légales, indemnités-formations.
<u>Huisvesting – communicatie – bureelmateriaal</u>	84 930	82 470	2 460		<u>Logement – communication – frais de bureau</u>
1. Bureaukosten Telefoon en locatie centrale. Bureelbenodigdheden.	2 300 4 300	2 300 3 000	 1 160		1. Frais de bureau Téléphone et location de centrale. Fourniture de bureau
2. Postkosten	4 160	3 000	1 500		2. Frais d'envoi
3. Verbruiks- en onderhoudsuitgaven : Huur (inclusief lasten, taxen, diensten) Onderhoud en kleine herstellingen, verwarming	73 570 600	73 570 600			3. Dépenses de consommation et d'entretien : Loyer (inclus charges, taxes et services) Entretien et petites réparations, chauffage
<u>Informatica en infrastructuur</u>	5 500	2 500	3 000		<u>Informatique et infrastructure</u>
<u>Uitgaven verbonden aan de hoofddoelzucht</u>	857 767	-----	120 000	738 767	<u>Dépenses liées à la mission principale</u>
1. Organisatie werken en selectie Vorbereiding, onderzoeken, drukkosten der reglementen, inschrijvingsformulieren, verplaatsingskosten personeel, vergaderingen comités en jury Tegenwaarde der verplaatsingskosten van juryleden, prestatiegeld en verblijfskosten Tegenwaarde der wedden en lonen betaald aan de kandidaten die aan de proeven deelnemen, alsmede hun verplaatsingskosten	12 000 186 660 397 167	----- ----- -----	12 000 ----- -----	----- 186 660 397 167	1. Organisation et sélection Préparation, enquêtes, impression de règlements, fiches d'inscription, frais de personnel, réunions de comités et jurys Contre-valeur des frais de déplacement des membres du jury, des prestations et frais de séjour. Contre-valeur des salaires payés aux candidats se présentant aux épreuves et frais de déplacement de ceux-ci
2. Plechtigheden Huurgeld lokalen, drukkosten, technische bijstand, onthaal, versiering, transport... Tegenwaarde der verplaatsingskosten der vereremerkten en familieleden die aan de nationale plechtigheden deelnemen, premies, enz.	23 000 155 000	----- -----	23 000 -----	----- 155 000	2. Cérémonies Location des salles, frais d'impression, assistance technique, accueil, décoration, transport... Contre-valeur des frais de voyage des décorés et des membres de leur famille assistant aux cérémonies nationales, primes, etc.
3. Eretekens en diploma's					3. Insignes et diplômes

Aankoop van eretekens, schrijnen, diploma's, calligrafie en verzendingskosten, enz...	85 000	----	85 000	----	Acquisition des insignes d'honneur, des écrivains, des diplômes, calligraphie et expédition de ceux-ci
<u>Promoting en publicaties</u>	10 000	-----	10 000		<u>Promoting et publications</u>
Algemene totalen	1 387 027	490 070	158 190	738 767	Totaux généraux

Activiteitenprogramma 52/3 Ervaringsfonds

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

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

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

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

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

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

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2016	2017	2018	Sc	Statuut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	37	24	-	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	37	24	-	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	37	-	-	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	37	-	-	Liquidations	
Totalen		Vastleggingen	74	24	-	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	74	24	-	Liquidations	

Werkingskosten

(in duizend euro)

Frais de fonctionnement

(en milliers d'euros)

BA/AB.	Aard	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Nature
12.11.01.1	Erelonen		-	-	-	-	-	Honoraires
12.11.01.2	Aankopen		-	-	-	-	-	Achats
12.11.01.3	Energie		-	-	-	-	-	Energie
12.11.01.4	Informatica		-	-	-	-	-	Informatique
12.11.01.5	Vergoedingen		-	-	-	-	-	Indemnités

Fb 3 0 12.11.01	Totalen	-	-	-	-	-	-	Totaux
12.11.01.1	Erelonen	-	-	-	-	-	-	Honoraires
12.11.01.2	Aankopen	-	-	-	-	-	-	Achats
12.11.01.3	Energie	-	-	-	-	-	-	Energie
12.11.01.4	Informatica	-	-	-	-	-	-	Informatique
12.11.01.5	Vergoedingen	-	-	-	-	-	-	Indemnités
Fc 3 0 12.11.01	Totalen	-	-	-	-	-	-	Totaux
fb 3 0 12.11.04	Informatica	-	-	-	-	-	-	Informatique
fc 3 0 12.11.04	Informatica	-	-	-	-	-	-	Informatique
fb 3 0 12.11.99	Vergoedingen	-	-	-	-	-	-	Indemnités
fc 3 0 12.11.99	Vergoedingen	-	-	-	-	-	-	Indemnités
fb 3 0 74.22.01	Uitrusting	-	-	-	-	-	-	Equipelement
fc 3 0 74.22.01	Uitrusting	-	-	-	-	-	-	Equipelement
fb 3 0 74.22.04	Uitrusting info	-	-	-	-	-	-	Equipelement informatique
fc 3 0 74.22.04	Uitrusting info	-	-	-	-	-	-	Equipelement informatique
Algemene Totalen	fb	-	-	-	-	-	-	Totaux
	fc	-	-	-	-	-	-	généraux

BA 23 52 3 0 32.00.50

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

AB 23 52 3 0 32.00.50

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Aantal ingediende toelageaanvragen per jaar :

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

Ondertekende samenwerkingsprotocollen :

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

Nombre de demandes de subventions introduites par année :

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

Protocoles de collaboration :

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

**Activiteitenprogramma 52/4
Hoge raad voor bescherming en preventie op het
werk**

Nagestreefde doelstelling:

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

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

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

Hij brengt eveneens advies uit over de verslagen die door de overheid worden opgesteld ten behoeve van de Commissie van de Europese Unie en die betrekking hebben op de praktische tenuitvoerlegging van de richtlijnen die in het kader van de Europese Unie met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn uitgevaardigd.

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

Hij stelt een jaarverslag over zijn werkzaamheden op.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

52/40 Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

**Programme d'activités 52/4
Conseil supérieur pour la prévention et la
protection au travail**

Objectifs poursuivis:

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

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

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

Il émet également un avis sur les rapports établis par l'autorité à l'intention de la Commission de l'Union européenne et qui concernent la mise en œuvre pratique des directives relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont arrêtées dans le cadre de l'Union européenne.

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

Il élabore un rapport annuel de ses activités.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

52/40 Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A	1	A
B		B

C		C
D		D
Totaal	1	Total

Uitgaven (in duizend euro)							Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2016	2017	2018		Sc	Statut
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	71	63	63		Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	71	63	63		Liquidations	
Totalen		Vastleggingen	71	63	63		Engagements	Totaux
		Vereffeningen	71	63	63		Liquidations	

Verklarende nota :

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

52/41 Werkingskosten

BA 23 52 4 1 12.11.01

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

Note explicative :

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

52/41 Frais de fonctionnement

AB 23 52 4 1 12.11.01

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	6	8	8	8	8	8	Engagements
Vereffeningen	6	8	8	8	8	8	Liquidations

Verklarende nota :

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

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

Note explicative :

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

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

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

Toegewezen opdrachten :

Algemene missies

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

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

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

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

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

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

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

Toezicht op het welzijn op het werk

- Het promoten binnen de onderneming van een risicobeheersingssysteem dat gericht is op het invoeren van een welzijnsbeleid en op de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten.
- Het stimuleren van de interne samenwerking

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

Missions assignées:

Missions générales

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

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

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

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

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

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

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

Contrôle du bien-être au travail

- Promouvoir au sein des entreprises un système de gestion des risques qui est orienté sur l'introduction d'une politique du bien-être et sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Stimuler la collaboration en interne entre la

tussen de bedrijfsleiding en het comité voor de preventie en bescherming, het basisoverlegcomité of de werknemersafvaardiging alsook van de zelfredzaamheid binnen de onderneming. • Het bewaken en bevorderen van de kwalitatieve advisering van interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. • Om de werking van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk beter te laten inspelen op de risico's en de behoeften van de diverse sectoren en ondernemingen, zal de naleving van de nieuwe financieringsregels opgevolgd worden. Een systeem ter monitoring zal hiervoor uitgewerkt en uitgevoerd worden. • Het afdwingen van specifieke en structurele maatregelen om de herhaling van ernstige (context alle ondernemingen) en zware ongevallen (context Seveso-bedrijven) te vermijden. • Het doelmatig uitselecteren van meldingen (o.a. klachten) op basis van uniforme criteria en het behandelen ervan. • Bijdragen tot de attitudevorming van de toekomstige werknemers, kaderleden en directieleden door een intensief toezicht op de onderwijsinstellingen en de opleidingsinstituten. • Het opzetten van een adequaat vormingsprogramma voor alle medewerkers van de algemene directie waarbij met diverse nieuwe vormen van 'leren' wordt gewerkt. • De regionale inspectiediensten worden optimaal uitgebouwd en ondersteund door de kennisdirecties om als uniforme en efficiënte contactpunten te fungeren. • Systematische modernisering van de ondersteunende tools. • Via de diverse kennisdirecties streven naar een maximale kennisdeling tussen de medewerkers van de algemene directie alsook naar het publiek toe. Hiertoe wordt er creatief meegewerkt aan de uitbouw van alle moderne informatiekkanalen van de FOD. • Optimalisering van de inspectiemethodes voor inspecteurs door de kennisdirecties.	direction de l'entreprise et le comité de prévention et de protection, le comité de concertation de base ou la délégation des travailleurs, ainsi que les facultés d'autodéfense dans l'entreprise. • Veiller à garder et à promouvoir la qualité des avis des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail. • Afin d'améliorer le fonctionnement du service externe pour la prévention et la protection au travail quant aux risques et aux besoins des divers secteurs et entreprises, l'observation des nouvelles règles de financement sera suivie. Un système de monitoring sera élaboré et mis en place à cet égard. • Imposer des mesures spécifiques et structurelles pour éviter la répétition d'accidents graves (contexte de toutes les entreprises) et majeurs (contexte entreprises Seveso). • La sélection efficace des déclarations (e.a. plaintes) sur base de critères uniformes et leur traitement. • Contribuer à forger l'attitude des futurs travailleurs, cadres et membres de la direction par un contrôle intensif sur les établissements d'enseignement et les instituts de formation. • La mise en place d'un programme de formation adéquat pour tous les employés de la Direction générale en faisant appel à plusieurs nouvelles formes «d'apprentissage». • Les services d'inspection régionaux seront développés et appuyés de manière optimale par les directions de connaissance afin d'agir de manière uniforme et efficace comme points de contact. • Moderniser de façon systématique les logiciels. • Via les diverses directions de connaissance, tendre à un partage maximal des connaissances entre les collaborateurs de la direction générale ainsi que vers le public. À cet effet, on participe de manière créative au développement de tous les canaux d'information modernes. • Optimisation des méthodes d'inspection pour les inspecteurs par les directions de connaissance.
--	---

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Een gestructureerde en planmatige inspectieaanpak door doelgerichte campagnes en acties in sectoren en/of beroepsprofielen met verhoogde incidentie op ongevallen en/of beroepsziekten, sociale fraude of sociale dumping. Opzetten waar mogelijk van samenwerkingsverbanden met andere inspectiediensten, in het bijzonder Toezicht Sociale Wetten. • Arbeidsinspecteurs moeten controles doen op binnenlandse schepen voor de certificering, en op schepen onder vreemde vlag in de havens, in samenwerking met de FOD Mobiliteit, met wie een samenwerkingsprotocol werd afgesloten. Het doel is het Maritiem verdrag MLC2006 (rechten van de zeelui) te doen naleven. Deze verplichting houdt ook een stand-by verplichting in om onmiddellijk te kunnen optreden bij klachten in havens. | <ul style="list-style-type: none"> • Une approche d'inspection structurée et méthodique par des campagnes et actions ciblées dans des secteurs et/ou des profils professionnels avec une plus grande incidence sur les accidents et/ou maladies professionnelles, la fraude sociale ou le dumping social. Organiser, là où c'est possible une coopération avec d'autres services d'inspection, notamment le Contrôle des Lois Sociales. • Les inspecteurs doivent contrôler les navires nationaux pour la certification, et les navires étrangers dans les ports, en collaboration avec le SPF Mobilité, avec lequel un protocole de coopération a été conclu. Le but est de faire respecter la Convention maritime MLC2006 (droits des marins). Cette obligation comprend également une obligation d'être en stand-by afin de pouvoir agir immédiatement en cas des plaintes dans les ports. |
|--|---|

Specifieke opdracht van het laboratorium

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

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

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

Bijzondere opdrachten

De Algemene Directie adviseert bij:

- De aanvragen voor erkenning en de verlenging van de erkenning van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, bereidt deze adviezen voor om voor te leggen aan de opvolgingscommissie en inspecteert de werking van deze diensten tijdens hun herkenningsperiode.
- De dossiers in het kader van de wet van 13 juli 1999 betreffende de controle geneeskunde.
- De erkenningsaanvragen van de laboratoria voor toxicologie, van asbestverwijderaars, en van de organisaties belast met de opleiding van hulpverleners.

Mission spécifique du laboratoire

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

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

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

Missions spécifiques

La Direction générale donne son avis pour:

- Les demandes d'agrément et de prolongation d'agrément des services externes pour la prévention et la protection au travail, prépare ces avis en vue de les soumettre à la commission de suivi et contrôle le fonctionnement de ces services pendant leur période d'agrément.
- Les dossiers dans le cadre de la loi du 13 juillet 1999 concernant la médecine de contrôle.
- Les demandes d'agrément de laboratoires de toxicologie, d'enleveurs d'amiante et des organisations chargées de la formation de secouristes.

- 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 erkenningsaanvragen van de externe diensten voor technische controle op de werkplaatsen.
- De erkenningsaanvraag van de instelling belast met de aanvullende vorming voor preventieadviseurs en coördinatoren veiligheid en gezondheid.

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

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

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

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

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

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

- Les 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)
- Les demandes d'agrément des services externes pour le contrôle technique sur les lieux de travail.
- La demande d'agrément de l'établissement chargé de la formation complémentaire pour conseillers en prévention et coordinateurs sécurité et santé.

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

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

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

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

Les objectifs de ce programme correspondent à l'application de la directive dite Seveso III du 4 juillet 2012 et de l'accord de coopération du 16 février 2016 avec les Régions, qui règle la transposition de cette directive en droit belge. Cette directive vise la prévention d'accidents industriels majeurs avec des substances dangereuses et la limitation de leurs éventuelles conséquences, afin de garantir des niveaux élevés de protection contre ce genre de catastrophes.

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

Deze preventieopdrachten zijn :

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

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

Ces missions de prévention sont :

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

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

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

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

- Aantal systematische onderzoeken van de preventiesystemen in de Seveso-bedrijven: 492 in 2014, 495 in 2015 en 540 in 2016.
- Sedert 2004 worden in de jaarlijkse inspectieplanning inspecties opgenomen die gericht zijn op de werkomstandigheden van contractoren in de chemische industrie.
- Eén van de belangrijkste opdrachten van de afdeling houdt verband met het organiseren en uitvoeren van veiligheidsinspecties in de Seveso-bedrijven volgens de vereisten die zijn

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 : 492 en 2014, 495 en 2015 et 540 en 2016.
- Depuis 2004 le plan annuel d'inspection reprend les inspections orientées vers les conditions de travail des contractants dans l'industrie chimique.
- Une des principales missions de la division est liée à l'organisation et l'exécution des inspections de sécurité dans les entreprises Seveso selon les exigences fixées à l'art. 20

opgelegd in art. 20 van de "Seveso III"-richtlijn. Zo moeten deze inspecties een planmatig en systematisch onderzoek omvatten van de systemen die binnen de inrichting worden gebruikt, zowel de systemen van technische aard als deze van organisatorische en bedrijfskundige aard. Om aan deze vereisten te voldoen worden jaarlijks diverse projecten opgestart voor het ontwikkelen van nieuwe inspectiemethodes en het verbeteren van de bestaande inspectietechnieken.

de la directive "Seveso III". Ainsi ces inspections doivent contenir une enquête planifiée et systématique des systèmes utilisés au sein de l'établissement, aussi bien les systèmes de nature technique que ceux relatifs à l'organisation et à la gestion. Pour satisfaire à ces exigences, divers projets sont initiés chaque année, pour le développement de nouvelles méthodes d'inspection et pour l'amélioration des techniques d'inspection existantes.

Bestaansmiddelenprogramma 54/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

Programme de subsistance 54/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	83	A
B	55	B
C	30	C
D	10	D
Totaal	179	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2016	2017	2018	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	10 080	10 921	10 676	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	10 080	10 921	10 676	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	262	288	288	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	262	288	288	Liquidations	
Totaal		Vastleggingen	10 342	11 209	10 964	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	10 342	11 209	10 964	Liquidations	

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

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

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

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

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

Activiteit 02: Werkingskosten

Activité 02: Frais de fonctionnement

BA / AB		Aard	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Nature
0 2 12.11.01	c	Werkingskosten	231	282	286	280	280	280	Frais de fonct.
0 2 12.11.01	b	Werkingskosten	191	285	289	283	283	283	Frais de fonct.
0 2 12.11.99	c	Forfait. vergoed.	1 093	1 204	1 372	1 345	1 345	1 345	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.99	b	Forfait. vergoed.	1 093	1 205	1 373	1 346	1 346	1 346	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.07	c	Inrichting	1	13	13	13	13	13	Installation
0 2 12.11.07	b	Inrichting	0	13	13	13	13	13	Installation

0 2 12.12.01	c	Huurgelden	28	-	-	-	-	-	Frais loyers
0 2 12.12.01	b	Huurgelden	28	-	-	-	-	-	Frais loyers
0 2 74.22.01	c	Uitrusting	9	19	18	18	18	18	Equipement
0 2 74.22.01	b	Uitrusting	9	20	19	19	19	19	Equipement
Algemene totalen			c	1 362	1 518	1 689	1 656	1 656	Totaux généraux
			b	1 321	1 520	1 694	1 661	1 661	

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

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

BA 12.11.07

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

BA 12.11.99

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

BA 12.12.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen ;

BA 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel ;

BA 74.22.01

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

Activiteit 03 : Andere bestaansuitgaven

BA 23 54 0 3 12.11.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen.

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	263	291	288	282	282	282	Engagements
Vereffeningen	259	291	288	282	282	282	Liquidations

Verklarende nota :

BA 23 54 0 3 12.11.20

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

Note explicative :

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

AB 12.11.07

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

AB 12.11.99

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

AB 12.12.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments ;

AB 74.10.01

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

AB 74.22.01

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

Activité 03 : Autres dépenses de subsistance

AB 23 54 0 3 12.11.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de location pour les bâtiments.

Note explicative :

AB 23 54 0 3 12.11.20

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	42	65	65	64	64	64	Engagements
Vereffeningen	40	65	65	64	64	64	Liquidations

Verklarende nota :

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

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

BA 23 54 0 3 12.11.32

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

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.

AB 23 54 0 3 12.11.32

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	0	2	2	2	2	2	Engagements
Vereffeningen	0	2	2	2	2	2	Liquidations

Verklarende nota :

Jaarlijks terugkerende uitgaven inherent aan de vernietiging van giftig afval.

Activiteitenprogramma 54/3

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

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren :

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

54/30 Bestaansmiddelen

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

Note explicative :

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

Programme d'activités 54/3

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

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

54/30 Subsistance

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

Niveau		Niveau
Managers	0	Managers
A	17	A
B	2	B
C	2	C
D	0	D
Totaal	21	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2016	2017	2018	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen Vereffeningen	1 519 1 519	1 600 1 600	1 600 1 600	Engagements Liquidations	Statutaire
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen Vereffeningen	108 108	130 130	130 130	Engagements Liquidations	Non- statutaire
Totalen		Vastleggingen Vereffeningen	1 627 1 627	1 730 1 730	1 730 1 730	Engagements Liquidations	Totaux

Verklarende nota:
zie globale verantwoording:

Note explicative :
voir justification globale :

Werkingskosten

Frais de fonctionnement

(in duizend euro)

(en milliers d'euros)

BA/ A.B.	Aard	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Nature
Fb 3 0 1211.01	Werkingskosten	24	108	108	108	108	108	Frais de fonct.
Fc 3 0 1211.01	Werkingskosten	21	108	108	108	108	108	Frais de fonct.
Fb 30 1211.04	Informatica	14	29	29	29	29	29	Informatique
Fc 30 1211.04	Informatica	14	29	29	29	29	29	Informatique
Fb 30 1211.99	Vergoedingen	110	110	110	110	110	110	Indemnités
Fc 30 1211.99	Vergoedingen	110	110	110	110	110	110	Indemnités
Fb 30 7422.01	Uitrusting	1	10	10	10	10	10	Equipement
Fc 30 7422.01	Uitrusting	1	10	10	10	10	10	Equipement
Fb 30 7422.04	Uitrusting informatica	0	13	13	13	13	13	Equipement info
Fc 30 7422.04	Uitrusting informatica	0	13	13	13	13	13	Equipement info
Algemene totalen	Fb Fc	149 146	270 270	270 270	270 270	270 270	270 270	Totaux généraux

Verklarende nota :
BA 23 54 3 0 12.11.01
Bestendige uitgaven voor aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven :

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

Note explicative :
AB 23 54 3 0 12.11.01
Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques :

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

- Toelagen voor de organisatie van de wachtdienst en voor prestaties buiten de normale uurroosters.

BA 23 54 3 0 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica.

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

BA 23 54 3 0 12.11.99

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

BA 23 54 3 0 74.22.01

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

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

BA 23 54 3 0 74.22.04

Investeringsuitgaven inzake de informatica.

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

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

Toegewezen opdrachten :

De Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt heeft volgende opdrachten:

- voorbereiden, bevorderen en uitvoeren van het beleid inzake werkgelegenheid, regulering van de arbeidsmarkt, en de werkloosheidsverzekering
- de werking van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ondersteunen bij zijn internationale taken en op het vlak van

- Allocations pour l'organisation du service de garde et pour des prestations en dehors des horaires ordinaires de travail.

AB 23 54 3 0 12.11.04

Dépenses de fonctionnement relatives à l'informatique.

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

AB 23 54 3 0 12.11.99

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

AB 23 54 3 0 74.22.01

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

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

AB 23 54 3 0 74.22.04

Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

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

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

Missions assignées:

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

- préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière d'emploi, de régulation du marché du travail et d'assurance contre le chômage
- soutenir le fonctionnement du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale dans ses tâches internationales et en matière

- statistische informatie, documentatie en juridisch advies
- aanmoedigen van de uitvoering van transversale studies over de domeinen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

- d'informations statistiques, de documentation et d'avis juridiques
- favoriser l'exécution d'études transversales dans les domaines du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.

a. 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 Europees werkgelegenheidsbeleid.

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

Het tweede activiteitenprogramma van de afdeling bestaat in de opvolging van het Belgische federale en Europese werkgelegenheidsbeleid en in de analyse van specifieke maatregelen ter zake. Daarenboven, vervult de afdeling eveneens een horizontale functie ter ondersteuning van de verschillende administraties van het departement. Ten slotte is zij ook verbonden aan de werkzaamheden van internationale instellingen, niet enkel binnen de EU, maar ook ruimer (onder andere de OESO).

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

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 belge et européennes.

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

Le deuxième programme d'activité de la division concerne le suivi de la politique de l'emploi fédéral belge et européen et l'analyse des mesures spécifiques s'y rapportant. En outre, la division exerce également une fonction horizontale d'appui aux différentes administrations du département. Enfin, elle est associée à l'activité d'institutions internationales, non seulement dans l'UE mais aussi à un niveau plus large (entre autres l'OCDE).

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

b. <u>Directie van de reglementering van de werkgelegenheid en de werkloosheid</u>	b. <u>Direction de la réglementation de l'emploi et du chômage</u>
Eenzijds is de Directie van de reglementering van de werkgelegenheid en de werkloosheid verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering met betrekking tot het algemeen werkgelegenheidsbeleid, anderzijds behoren ook gerichte maatregelen tot het takenpakket van de directie.	D'une part, la Direction de la réglementation de l'emploi et du chômage est responsable de la préparation et de l'exécution des politiques relatives à la politique générale de l'emploi, d'autre part des mesures spécifiques appartenant à l'ensemble des tâches de la direction.
Zo is de directie bevoegd voor de voorbereiding en interpretatie van regelgevende teksten met betrekking tot werkloosheid, werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere bruggensioen) en onderbrekingsuitkeringen bij tijdscrediet en loopbaanonderbreking. Hiervoor wordt nauw samengewerkt met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.	Concrètement, la direction est compétente pour la préparation et l'interprétation, en collaboration étroite avec l'Office national de l'emploi, des textes réglementaires concernant le chômage, le chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension) et les allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps et de l'interruption de carrière.
Hiernaast volgt de directie verschillende instrumenten van het federale werkgelegenheidsbeleid op. Eén ervan is de werkbonus, een verlaging van de persoonlijke bijdragen aan de sociale zekerheid. Een andere algemene maatregel waarover de directie informatie geeft, is de structurele bijdragevermindering. Specifieke groepen van werkgevers uit de non-profitsector kunnen dan weer rekenen op de sociale Maribel, de directie staat onder meer in voor de controle op de verschillende fondsen, de regelgeving en de berekening van de dotatieverdeling.	De plus, la direction assure le suivi des instruments de la politique fédérale de l'emploi. Le bonus à l'emploi en est un, ainsi que la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale. La réduction structurelle est une autre mesure générale sur laquelle la direction donne des informations. Des groupes spécifiques d'employeurs du secteur non marchand peuvent compter sur le Maribel social, la direction est entre autres responsable du contrôle des différents fonds, de la législation et du calcul de la répartition des dotations.
Daarnaast zijn er nog specifieke maatregelen die onder de bevoegdheid van de Directie van de reglementering van de werkgelegenheid en de werkloosheid vallen. Op die wijze is er gericht beleid voor startende werkgevers: zij kunnen een vermindering van de werkgeversbijdragen bekomen voor eerste aanwervingen. De directie is ook bevoegd voor het activerend beleid bij herstructureringen (via inschakelingsvergoedingen en tewerkstellingscellen). Naast beleidsvoorbereiding wordt voor deze materies vooral gezorgd voor informatieverstrekking naar mogelijke geïnteresseerden, zowel aan werkgevers- als aan werknemerskant.	En outre, il existe encore des matières spécifiques qui relèvent de la Direction de la réglementation de l'emploi et du chômage. Parmi celles-ci, il y a une politique orientée vers des nouveaux employeurs : ils peuvent recevoir une réduction des cotisations patronales pour les premiers engagements. La direction est également responsable pour la gestion active des restructurations (par des indemnités de reclassement et des cellules pour l'emploi). Outre la préparation de la politique en la matière, la division assure la diffusion de l'information aux intéressés potentiels, tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs.
Verder is er nog gerichte aandacht voor jongeren. Na de regionalisering van het doelgroepenbeleid heeft de algemene directie verschillende materies behouden zoals de startbanen, de globale projecten binnen de federale overheidsdiensten en de bijkomende projecten voor jongeren uit de risicogroepen. De directie verzekert de voorbereiding en interpretatie van de regelgeving en de opvolging ervan (bv. het beheer van de vrijstellingsaanvragen m.b.t. de jongerenverplichting, de administratieve controle van de globale en de bijkomende projecten, ...).	De plus, on est encore axé en particulier sur les jeunes. Après la régionalisation de la politique des groupes cibles, la direction générale a maintenu diverses matières comme les conventions de premier emploi, les projets globaux auprès des services publics fédéraux et les projets supplémentaires pour les jeunes des groupes à risque. La direction assure la préparation et l'interprétation de la réglementation et le suivi de ces mesures (p.ex. la gestion des demandes de dispense par rapport à l'obligation d'engager des jeunes, le contrôle administratif des projets globaux et des projets supplémentaires,...).
Ten slotte behoort ook economische migratie tot de	Enfin, la migration économique appartient aussi aux

bevoegdheden van deze directie. Na de zesde staatshervorming bleef de federale overheid bevoegd voor het vaststellen van toegang tot de arbeidsmarkt van personen van vreemde afkomst die reeds in België verblijven, en over een bijzondere verblijfstitel beschikken. Het gaat onder andere om de kandidaat-politiek vluchtelingen en personen die naar België gekomen zijn in het kader van gezinshereniging, alsook om andere personen die beschikken over een tijdelijke verblijfstitel (bv. studenten). Of en in welke mate al deze groepen tijdens hun voorlopig verblijf in België mogen werken, blijft de bevoegdheid van de federale overheid. Tot op heden werd dit geformaliseerd door aan deze personen het recht op een arbeidskaart C toe te kennen.

Onder invloed van toenemende Europese regelgeving, zoals de "single permit"-richtlijn en de richtlijn inzake seizoenswerknemers, wordt de band tussen verblijf enerzijds en de toelating tot werken anderzijds steeds nauwer, wat in de Belgische institutionele context bijkomend overleg tussen de federale overheid (zowel werk als verblijf) en de gewesten (werk) vereist. De klassieke arbeidskaarten A en B, en voor zover mogelijk ook de federaal gebleven arbeidskaart C, zijn gedoemd om te verdwijnen, aangezien slechts één titel mag afgeleverd worden die zowel verblijf als arbeid regelt. De cel economische migratie van de FOD WASO speelt daarbij een centrale rol. De cel organiseert technische vergaderingen tussen alle betrokken partijen (FOD Binnenlandse Zaken, Dienst Vreemdelingenzaken, de administraties Werk van de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap, alle betrokken inspectiediensten), bereidt de regelgeving voor en zal ook nauw betrokken worden bij de verdere formalisering van de vereiste samenwerkingsverbanden, o.a. door het opstellen van samenwerkingsakkoorden.

c. 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;

compétences de cette direction. Après la sixième réforme d'état, l'administration fédérale demeurerait quand même responsable pour déterminer l'accès au marché de l'emploi des personnes d'origine étrangère qui résident déjà en Belgique et disposent d'un titre de séjour spécial. Il s'agit entre autres des candidats réfugiés politiques et des personnes qui sont venues en Belgique dans le cadre du regroupement familial, ainsi que les autres personnes qui disposent d'un titre de séjour temporaire (p.ex. étudiants). Si et dans quelle mesure, ces groupes peuvent travailler pendant leur séjour en Belgique, reste de la compétence de l'état fédéral. Jusqu'à présent, c'était concrétisé en attribuant un permis de travail C à ces personnes.

Sous l'influence de la législation Européenne croissante, comme la directive « single permit » et la directive travail saisonnier, le lien entre le séjour d'une part et le permis de travail d'autre part devient de plus en plus étroit, ce qui exige des concertations supplémentaires entre l'état fédéral (le travail tant que le séjour) et les régions (le travail). Les permis de travail classiques A et B, et dans la mesure du possible aussi le permis C qui est resté fédéral, sont condamnés à disparaître vu que seul un titre pourra être fourni, ce qui règle tant le travail que le séjour. La cellule migration économique du SPF ETCS joue un rôle central. La cellule organise les réunions techniques entre toutes les parties concernées (SPF Intérieur, l'Office des Etrangers, les administrations de l'Emploi des régions et de la Communauté germanophone, tous les services d'inspection concernés), prépare la législation et sera en rapport étroit avec la formalisation ultérieure des groupements nécessaires, entre autres la rédaction des accords de coopération.

c. 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;

- het verzenden van vragenlijsten;
- het opstellen van rapporten;
- het raadplegen van de bevoegde diensten en sociale partners;
- informatie- en coördinatievergaderingen.

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

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

Zij behandelt alle internationale zendingen van het departement.

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

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

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

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

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

Deze vervolging gebeurt overeenkomstig het Sociaal

- d'envois de questionnaires;
- de rédaction de rapports;
- de consultations des services compétents et des partenaires sociaux ;
- de réunions d'information et de coordination.

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

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

Elle traite toutes les missions internationales du département.

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

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

d. Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux

Les activités de la Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux regroupent quatre directions.

La Direction des amendes administratives est chargée de la poursuite, par voie d'une amende administrative, des employeurs qui commettent une infraction à la législation du travail.

Cette poursuite se fait conformément au Code pénal

Strafwetboek.

Om deze opdracht zo efficiënt mogelijk uit te voeren streeft deze directie ernaar te komen tot een volledig elektronisch dossier. Sinds 3 april 2006 is de databank GINAA operationeel (Geïntegreerde INformaticaApplicaties Administratieve geldboeten). Vanaf 1 maart 2011 worden de gegevens van het e-PV (het elektronisch proces-verbaal tot vaststelling van inbreuken) automatisch in deze databank ingebracht.

Momenteel wordt met de FOD Justitie onderzocht hoe de berichten tot afzien van strafvervolgung elektronisch in de databank GINAA kunnen worden ingebracht.

De Directie van de juridische studiën onderscheidt zich van de verticale algemene directies door het feit dat haar geen specifieke materies betreffende het sociaal recht zijn toegewezen. Daardoor komt de Directie hoofdzakelijk tussen in andere juridische domeinen die niet behoren tot de bevoegdheid van een andere dienst van het departement. De Directie van de juridische studiën heeft als hoofdplicht juridische ondersteuning te verlenen, in de vorm van adviezen, aan andere diensten van het Departement, alsmede aan de beleidscel van de minister, maar ook aan externe klanten in die verschillende voormelde juridische materies. Zij verleent ondersteuning in de vorm van coördinatiecel bij de uitwerking van vooral programmawetten en begrotingswetten van de beleidscel van de Minister. Zij stelt ontwerpen van wetten en besluiten op in de materies die tot haar bevoegdheid behoren.

De directie is ook belast met de opdracht van coördinatie bij de omzetting en de interpretatie van het Europees recht, evenals bij de behandeling van procedures voor het Hof van Justitie van de Europese Unie.

De Directie van de geschillen is belast met het beheer van de geschillen waarbij het departement betrokken is evengoed voor de nationale als de internationale hoven en rechtbanken. Er wordt beroep gedaan op de diensten van advocaten om het departement te verdedigen voor de rechtbanken. Alhoewel het aantal nieuwe zaken de laatste jaren vrij stabiel is gebleven, worden de geschillen ingewikkelder en vertonen de reële uitgaven voor de erelonen van de advocaten in diezelfde periode een belangrijke stijgende trend.

Het departement is eveneens betrokken in meerdere geschillen die op het ogenblik aanhangig zijn bij de hoven en rechtbanken als gevolg van vermeende gebreken waarvoor de Belgische Staat verantwoordelijk wordt geacht.

social.

Pour exécuter cette mission de façon efficiente, cette direction travaille sur un projet de dossier électronique complet. La banque de données GINAA (applications informatiques intégrées des amendes administratives) est opérationnelle depuis le 3 avril 2006. A partir du 1^{er} mars 2011, les données de l'e-PV (procès-verbal électronique de constatation des infractions) sont automatiquement intégrées dans cette banque de données.

Actuellement, il est examiné avec le SPF Justice comment intégrer les notifications de renonciation aux poursuites pénales dans la banque de données GINAA.

La Direction des études juridiques se démarque des directions générales verticales par l'absence d'attribution de matières spécifiques de droit social. De ce fait, la Direction intervient, à titre principal, dans toute autre matière juridique qui ne relève pas de la compétence d'un autre service du département. La Direction des études juridiques a pour mission principale d'apporter un soutien juridique, sous forme d'avis, aux autres services du département ainsi qu'à la cellule stratégique du ministre, mais également aux clients externes dans les diverses matières juridiques précitées. Elle apporte un appui sous forme de cellule de coordination, dans la mise en œuvre des lois-programmes et des lois budgétaires de la cellule stratégique du Ministre. Elle rédige des projets de textes réglementaires et législatifs dans les matières qui relèvent de ses compétences.

La direction est également chargée de la mission de coordinateur en matière de transposition et d'interprétation du droit européen, ainsi que dans le cadre des procédures devant la Cour de Justice de l'Union européenne.

La Direction du contentieux est chargée de la gestion des litiges, dans lesquels le département est impliqué, aussi bien auprès des juridictions nationales qu'internationales. Il est fait appel aux services d'avocats pour assurer la défense du département en justice. Même si le nombre de nouvelles affaires est resté stable ces dernières années, les litiges se sont complexifiés et les dépenses réelles pour les honoraires d'avocats ont laissé apparaître, pour la même période, une tendance à une importante hausse.

Le département est également appelé en garantie dans plusieurs litiges actuellement pendants devant les tribunaux en raison de prétendues carences pour lesquelles l'Etat belge est estimé responsable.

Bovendien dient het bedrag van het jaarlijks abonnementsgeld voor de twee advocaten die de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg verdedigen in de beroepen tegen de beslissingen administratieve geldboeten absoluut te worden aangepast. Ook in deze zaken blijft het aantal te behandelen dossiers vrij constant naar verhouding met het aantal beslissingen administratieve geldboeten. Ten slotte dient echter rekening gehouden te worden met de invoering sinds 2014 van 21% BTW op de erelonen van de advocaten.

Dank zij de verhoging die vanaf 2008 werd toegekend, is het tot nu toe mogelijk geweest om de onkosten en erelonen van de aangestelde advocaten tijdig uit te betalen.

Er dient echter rekening gehouden te worden met de noodzaak om het abonnementsgeld voor de advocaten van het departement belast met de geschillen "administratieve geldboeten" aan te passen. De bedragen van de abonnementsgelden stemmen al lang niet meer overeen met een behoorlijke vergoeding voor de geleverde prestaties.

De activiteit van de Directie van de documentatie bestaat hoofdzakelijk uit het beheer van de bibliotheek van het departement.

De bibliotheek van het departement heeft een tweevoudige opdracht:

- De documentaire ondersteuning van de Algemene Directies van het departement;
- Het fungeren als wetenschappelijke bibliotheek voor voornamelijk een intern publiek. Het extern publiek bestaat uit onderzoekers, leden van het arbeidsauditoraat, vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en studenten.

De eerste opdracht, het beheren van de externe documentatie voor de verschillende administraties van het departement, omvat de aankoop van boeken, de aankoop en het beheer van de toegangen tot databanken en het beheer van de abonnementen op ongeveer 700 periodieken (tijdschriften, losbladige uitgaven, jaarboeken, nieuwsbrieven, ...) voor de diverse gespecialiseerde disciplines binnen het departement (juristen, ingenieurs, arbeidsveiligheid, arbeidsgeneesheren, toxicologen, economen, sociologen en anderen menswetenschappers). Zij vervult deze opdracht zowel voor het centraal bestuur als voor de twee Algemene Directies met een buitendienst: de Algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten en de Algemene directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Conform de

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 proportionnellement au nombre de décisions d'amendes administratives. Enfin, depuis 2014, il convient de tenir compte de l'introduction de 21 % de TVA sur les honoraires d'avocats.

Grâce à l'augmentation de crédit octroyée depuis 2008, il a jusqu'à présent été possible de payer à temps les frais et honoraires des avocats désignés.

Il convient toutefois de tenir compte de la nécessité d'adapter l'abonnement des deux avocats du département chargés du contentieux « amendes administratives ». Les montants de ces abonnements ne correspondent plus depuis longtemps à une rémunération convenable pour les prestations fournies.

L'activité principale de la Direction de la documentation consiste principalement à la gestion de la bibliothèque du département.

La bibliothèque du département a une double mission :

- Le soutien documentaire des Directions générales du département ;
- La fonction de bibliothèque scientifique pour un public principalement interne. Le public externe est composé de chercheurs, membres des auditorats du travail, représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, et d'étudiants.

La première mission, la gestion de la documentation externe pour les directions différentes du département comprend l'achat de livres, la gestion des accès aux banques de données digitales et la gestion d'environ 700 périodiques (revues, publications à feuilles mobiles, annales, bulletins d'informations, ...) relatifs aux diverses disciplines spécialisées représentées au sein du département (juristes, ingénieurs en sécurité du travail, médecins du travail, toxicologues, économistes, sociologues ainsi que d'autres spécialités en sciences humaines). Elle assure cette mission aussi bien pour l'administration centrale que pour les deux Directions générales ayant un service extérieur : la Direction générale contrôle des lois sociales et la Direction générale contrôle du bien-être au travail. Conformément au contrat d'administration

bestuursvereenkomst van de FOD ligt de nadruk sinds 2016 op de uitbouw van een digitale collectie.

Bij deze eerste opdracht zorgt de Directie van de Documentatie in samenwerking met het Netwerk Documentatie en de Stafdienst ICT, voor het ter beschikking stellen van digitale externe documentatie via het Portaal Externe documentatie.

De tweede opdracht, het fungeren als wetenschappelijke bibliotheek die ook openstaat voor het publiek en gespecialiseerd is in de thema's "arbeid en tewerkstelling" (sociale economie, arbeids- en sociaal zekerheidsrecht, arbeidsveiligheid, ergonomie, arbeids-hygiëne en -geneeskunde, arbeidssociologie en sociale geschiedenis), gebeurt al sinds het ontstaan van het departement (1895). Een departementale werkgroep, het Netwerk Docum, heeft een aantal voorstellen uitgewerkt om voor de FOD WASO te komen tot een modern documentatiebeleid aangepast aan de noden van de tijd maar binnen een zeer strikt budget. Deze voorstellen werden goedgekeurd door het Directiecomité en zullen via jaarlijkse actieplannen worden gerealiseerd.

Bestaansmiddelenprogramma 56/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

du SPF, l'accent est mis sur le développement d'une collection digitale depuis 2016.

Dans le cadre de cette première mission, la Direction de la documentation se charge de la mise à disposition de documentation externe digitale, sur le Portail Documentation externe, en collaboration avec le Réseau Documentation et le Service d'encadrement Technologies de l'information et de la communication.

La deuxième mission, faire office comme bibliothèque scientifique qui est également ouverte au public et spécialisée dans les thèmes "travail et emploi" (économie sociale, droit du travail et de la sécurité sociale, sécurité du travail, ergonomie, hygiène et médecine du travail, sociologie du travail et histoire sociale), existe déjà depuis la création du département (1895). Un groupe de travail départemental, le Réseau Docum, a élaboré un certain nombre de propositions pour arriver à une politique de documentation moderne pour le SPF ETCS, adaptée aux besoins actuels mais dans le cadre d'un budget très strict. Ces propositions ont été approuvées par le Comité de Direction et seront réalisées par le biais de plans d'action annuels.

Programme de subsistance 56/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	24	A
B	2	B
C	2	C
D	2	D
Totaal	31	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2016	2017	2018	Sc	Statuut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	1 275	1 121	1 120	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	1 275	1 121	1 120	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	506	450	450	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	506	449	449	Liquidations	
Totaal		Vastleggingen	1 781	1 571	1 570	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	1 781	1 570	1 569	Liquidations	

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

BA 11.00.04

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

Activiteit 02: Werkingskosten

Activité 02: Frais de fonctionnement

BA 23 56 0 2 12.11.01

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

AB 23 56 0 2 12.11.01

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	13	16	16	16	16	16	Engagements
Vereffeningen	12	16	16	16	16	16	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

Note explicative:

Voir justification globale :

BA 12.11.01

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

AB 12.11.01

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

BA 23 56 0 2 12.11.99

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

AB 23 56 0 2 12.11.99

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	52	3	22	22	22	22	Engagements
Vereffeningen	52	3	22	22	22	22	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

Note explicative:

Voir justification globale :

BA 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, met inbegrip van de forfaitaire onkostenvergoedingen.

AB 12.11.99

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

Activiteit 03: Hoge raad voor de werkgelegenheid

Activité 03: Conseil supérieur de l'emploi

BA 23 56 0 3 12.11.01

Uitgaven met betrekking tot de werking van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (zie ook artikel 1.01.7 in de wettekst van de Algemene Uitgaven begroting).

AB 23 56 0 3 12.11.01

Dépenses relatives au fonctionnement du Conseil supérieur de l'Emploi (voir également l'article 1.01.7 du texte de la loi du Budget général des dépenses)

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	15	15	15	15	15	15	Engagements
Vereffeningen	3	15	15	15	15	15	Liquidations

Verklarende nota :

Het krediet toegekend aan de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid is bestemd :

Note explicative :

Le crédit alloué au Conseil supérieur de l'Emploi est destiné :

- Enerzijds om de uitgaven te dekken inherent aan de betaling van de zitpenningen aan de leden en experts alsook de terugbetaling van hun verplaatsingskosten ;
- Anderzijds om de werkingskosten te dekken eigen aan het secretariaat van de Raad, o.a., de kosten voor het drukken van talrijke en omvangrijke documenten (met inbegrip van het jaarlijks verslag en de adviezen), de verzendingskosten van deze documenten, de receptiekosten aangezien de vergaderingen meestal 's avonds plaatsvinden, de kosten voor vertolken en vertalen door een externe dienst wanneer de eigen vertaaldienst in de onmogelijkheid verkeert om de zitting bij te wonen

Activiteitenprogramma 56/1
Internationale samenwerking

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 56 1 0 12.11.22

Bilaterale en multilaterale sociale samenwerking

- D'une part, à couvrir le paiement des jetons de présence des membres et des experts ainsi que le remboursement de leurs frais de parcours ;
- D'autre part, à couvrir les frais de fonctionnement même du secrétariat du Conseil, e.a., les frais d'impression des nombreux et volumineux documents (y compris du rapport annuel et des avis), les frais d'expédition de ces documents, les frais de réception, étant donné que les séances se tiennent le plus souvent en soirée, les frais d'interprétation et de traduction par un service extérieur, dans le cas où leur propre service de traduction se trouve dans l'incapacité d'assister à la séance.

Programme d'activités 56/1
Collaboration internationale

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 56 1 0 12.11.22

Collaboration sociale bilatérale et multilatérale

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	103	170	170	167	167	167	Engagements
Vereffeningen	99	171	170	167	167	167	Liquidations

Verklarende nota:

Aan de basis van de kredieten bestemd voor de bilaterale of multilaterale sociale samenwerking liggen onder meer de gemeenschappelijke Akkoorden en Verklaringen getekend door de Minister van Werkgelegenheid en de Minister van Arbeid van derde landen.

Het betreft kredieten voor:

- De uitwisseling van ervaringen en knowhow tussen de arbeidsadministraties en de sociale partners van de partnerlanden met het oog op de uitbouw van kennis, vaardigheden en expertise op gebied van werkeenheden, arbeid en sociaal overleg ;
- 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 2017:

Note explicative:

A la base des crédits destinés à la collaboration sociale bilatérale ou multilatérale figurent entre autres les Accords et Déclarations communes signés par le Ministre de l'Emploi et le Ministre du Travail de pays tiers.

Il s'agit de crédits pour :

- Des échanges d'expériences et d'expertises entre les administrations du travail et les partenaires sociaux de pays partenaires en vue d'accroître les connaissances, les capacités et l'expertise dans les questions d'emploi, de travail et de dialogue social ;
- Une collaboration en vue de mieux gérer les flux migratoires ;
- La participation à des programmes de l'Organisation Internationale du Travail, du Conseil de l'Europe ou d'autres organisations internationales qui interviennent en appui de la coopération bilatérale ou lui donnent une valeur ajoutée.

Prévisions pour 2017:

- De organisatie van seminars en studiebezoeken voor ambtenaren van buitenlandse partnerministeries van arbeid, hoofdzakelijk van de landen die kandidaat zijn voor toetreding tot de Europese Unie, de Westerse Balkanlanden en Maghreblanden (Tunesië, Marokko, Algerije). De klemtoon zal worden gelegd op de 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;
- De organisatie van een korte activiteit naar aanleiding van de voorbereiding van het 100-jarig bestaan van de IAO.

Genderdimensie :

Bepaalde activiteiten, aangemoedigd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en georganiseerd door de syndicale organisaties, hebben tot doel de bekwaamheden en de rechten van de vrouwen op arbeidsvlak en op syndicaal vlak te versterken.

Activiteitenprogramma 56/2 Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

56/20 Bestaansmiddelen

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

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

Dimension Genre:

Certaines activités encouragées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et organisées par les organisations syndicales ont pour but de renforcer les capacités et les droits des femmes dans le monde du travail et syndical.

Programme d'activités 56/2 Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

56/20 Subsistance

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

Niveau		Niveau
Managers	0	Managers
A	39	A
B	3	B
C	8	C
D	7	D
Totaal	57	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2016	2017	2018	Sc	Statuut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	2 575	2 419	2 418	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	2 575	2 419	2 418	Liquidations	

Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen Vereffeningen	910 910	1 000 999	1 000 999	Engagements Liquidations	Non- statutaire
Totalen		Vastleggingen Vereffeningen	3 485 3 485	3 419 3 418	3 418 3 417	Engagements Liquidations	Totaux

Verklarende nota:

zie globale verantwoording:

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vaste en stagedoend statutair personeel

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Werkingskosten

BA 23 56 2 0 12.11.01

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

Note explicative :

voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

Frais de fonctionnement

AB 23 56 2 0 12.11.01

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	466	588	583	571	571	571	Engagements
Vereffeningen	426	588	583	571	571	571	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.01

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

BA 23 56 2 0 12.11.99

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

AB 23 56 2 0 12.11.99

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	7	7	7	7	7	7	Engagements
Vereffeningen	7	7	7	7	7	7	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.99

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

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

56/21 Bibliotheek

56/21 Bibliothèque

BA 23 56 2 1 12.11.01

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

AB 23 56 2 1 12.11.01

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	449	489	485	475	475	475	Engagements
Vereffeningen	437	489	485	475	475	475	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.01

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

56/22 Juridische procedures

56/22 Procédures judiciaires

BA 23 56 2 2 21.40.41

Gerechtelijke interessen

AB 23 56 2 2 21.40.41

Intérêts judiciaires

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Pro memorie

Note explicative:

Pour mémoire

BA 23 56 2 2 32.00.41

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

AB 23 56 2 2 32.00.41

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	6	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	5	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Pro memorie

Note explicative:

Pour mémoire

BA 23 56 2 2 33.00.41

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

AB 23 56 2 2 33.00.41

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Pro memorie

Note explicative:

Pour mémoire

BA 23 56 2 2 34.41.41

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

AB 23 56 2 2 34.41.41

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	5	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	1	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

Pro memorie

Note explicative:

Pour mémoire

BA 23 56 2 2 41.40.41

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

AB 23 56 2 2 41.40.41

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:
Pro memorie

Note explicative:
Pour mémoire

BA 23 56 2 2 42.90.41

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

AB 23 56 2 2 42.90.41

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

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

56/23 Electronisch PV

56/23 PV électronique

BA 23 56 2 3 12.11.04

Allerhande werkingskosten met betrekking tot de informatica – e-PV

AB 23 56 2 3 12.11.04

Frais divers de fonctionnement relatifs à l'informatique – e-PV

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	375	373	370	363	363	363	Engagements
Vereffeningen	375	373	370	363	363	363	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

Op 1 maart 2011 werd overgegaan tot de in productiestelling van het project ePV. Er werd gestart met 4 sociale inspecties. Inmiddels zijn er reeds 10 sociale inspecties aangesloten en in de loop van 2016 en begin 2017, sluiten nog 4 nieuwe diensten aan.

Le 1er mars 2011, le projet ePV est entré en phase de production. Ce projet a débuté avec quatre inspections sociales. Entre-temps, ce sont déjà 10 services d'inspection sociale qui ont rejoint le projet. Dans le courant de 2016 et début 2017, quatre nouveaux services viendront encore s'y ajouter.

Het gestandaardiseerd en geïnformatiseerd PV leidt tot een betere kwaliteit van de PV's, waardoor een hogere vervolgingsgraad mogelijk is en een snellere afhandeling van de dossiers.

La standardisation et l'informatisation des PV mènent à des PV de meilleure qualité grâce auxquels un plus haut taux de poursuite ainsi qu'une gestion plus rapide des dossiers sont possibles.

De inspecteurs die met de applicatie werken, worden ondersteund voor het opmaken van hun PV's door onder meer het ter beschikking stellen van een centrale en steeds bijgewerkte lijst van inbreuken, en het gebruik van authentieke gegevens uit het Rijksregister en de Kruispuntbank voor Ondernemingen.

Les inspecteurs qui travaillent avec l'application sont aidés dans la rédaction de leurs PV par, entre autres choses, la mise à leur disposition d'une liste des infractions centralisées et continuellement mise à jour, et par l'utilisation de données authentiques issues du Registre national et de la Banque Carrefour des Entreprises.

Bovendien leidt de geautomatiseerde elektronische gegevensuitwisseling vanuit de centrale databank ePV tot een optimalisering van de werkprocessen op de verschillende betrokken diensten (administratieve geldboeten, inspecties en arbeidsauditoraten) doordat de manuele input van gegevens vermeden wordt.

De plus, l'échange électronique automatique de données à partir de la banque de données centrale ePV permet une optimisation des processus de travail pour les différents services concernés (amendes administratives, auditorats du travail et services d'inspection) puisque l'encodage manuel des données est évité.

De mogelijkheid voor de sociaal inspecteurs om de gegevens van de ePV's van hun collega's van andere diensten in te zien, laat eveneens toe om de dossiers en controles beter voor te bereiden en overbodige "dubbele controles van dezelfde werkgever" te vermijden.

Tenslotte zal het ePV het mogelijk maken om op basis van gegevens inzake vaststellingen van inbreuken in de databank ePV, gegevens uit te wisselen met bijv. RIZIV en RVA om naar aanleiding hiervan controles te laten uitvoeren op verboden cumul van werken en sociale uitkeringen.

In het geval van een verboden cumul kunnen ten onrechte betaalde uitkeringen worden teruggevorderd, de verdere betaling van onverschuldigde uitkeringen stopgezet worden en het recht van de betrokkene op de uitkering eventueel geschorst worden voor de toekomst.

Er wordt in 2017 verder gewerkt aan de realisatie van de benodigde gegevensstromen naar de betrokken instellingen.

In 2016 werd eveneens gestart met het realiseren van de elektronische consultatie door de arbeidsauditeurs van de gegevens in de databank ePV en met de realisatie van een elektronische gegevensstroom van de gestructureerde gegevens van de PV's naar de secretariaten van de arbeidsauditoraten. Hieraan zal in 2017 verder worden aan gewerkt. Bovendien zal onderzocht worden of dit ook kan gerealiseerd worden ten aanzien van de PV's bestemd voor de procureurs des Konings.

Zoals ieder jaar zal ook verder worden gewerkt aan de aanbevelingen van de audit van de toepassing, het documenteren van aanpassingen aan de toepassing, het automatiseren van tests, verbeteringen aan de applicatie en initiatieven om de snelheid van de applicatie optimaal te houden en de correctie van bugs.

Er zal worden gestart met de uitwerking van het e-bericht, als eerstvolgende nieuwe element in het te realiseren e-dossier, het centrale elektronisch dossier, waarvan de databank ePV een eerste bouwsteen vormt. Dit e-bericht zal toelaten om de berichten inzake de strafvervolgning van de arbeidsauditoraten naar de Directie Administratieve Geldboeten (federaal) te automatiseren. Bij de uitwerking hiervan zal reeds rekening worden gehouden met de gelijkaardige behoeften van de regionale diensten bevoegd voor het opleggen van administratieve geldboeten, zodat ook zij op termijn, hierbij kunnen aansluiten.

Bovendien zal worden gewerkt aan de mogelijkheid om hierbij aansluitend tevens de link te leggen naar de inspectiediensten, die op dit ogenblik ook nog op

La possibilité, pour les inspecteurs sociaux, de voir les données des ePV de leurs collègues d'autres services, permet également de mieux préparer les contrôles et d'éviter les inutiles « double contrôles du même employeur ».

En somme, l'ePV permettra, sur base des données concernant les constatations d'infractions dans la banque de données ePV, l'échange de données avec, par exemple, l'INAMI et l'ONEm afin de repérer des cumuls interdits d'allocations sociales et de travail.

Dans le cas d'un tel cumul, les allocations indument perçues peuvent être réclamées, le paiement d'allocations indues peut être arrêté et le droit de l'intéressé aux allocations sociales peut éventuellement être suspendu pour le futur.

En 2017, un travail plus approfondi sera effectué en ce qui concerne la réalisation de l'indispensable flux de données vers les institutions concernées.

En 2016, la mise en œuvre de la consultation électronique, par les auditeurs du travail, des données de la banque de données ePV ainsi que la réalisation d'un flux de données électronique des données structurées des ePV vers les secrétariats des auditorats du travail ont débuté. Ces réalisations seront poursuivies en 2017. De plus, une recherche sera effectuée afin de déterminer ce qui peut être réalisé par rapport aux PV destinés aux Procureurs du roi.

Comme chaque année, un travail sera mené en ce qui concerne les recommandations de l'audit sur l'application, la documentation de l'adaptation de l'application, l'automatisation des tests, les corrections à apporter à l'application, la correction des bugs et les initiatives nécessaires pour maintenir la vitesse optimale de l'application.

L'élaboration de l'e-avis sera entamée prochainement. L'e-avis constitue le prochain nouvel élément de l'e-dossier en cours de réalisation, à savoir le dossier central électronique dont la banque de donnée e-PV est le premier composant. Cet e-avis permettra d'automatiser l'envoi des avis relatifs aux poursuites pénales provenant des auditorats du travail vers la Direction des Amendes Administratives (fédérale). Lors de son élaboration, il sera à chaque fois tenu compte des besoins similaires des services régionaux compétents pour infliger des amendes administratives de sorte que ceux-ci puissent également y être associés à terme.

De plus, la possibilité d'établir ce lien rapidement vers les services d'inspection sera étudiée vu qu'actuellement, ces services sont également encore

papieren drager verwittigd worden van het gevolg dat aan een bepaald ePV gegeven werd (door de arbeidsauditeurs en door de diensten administratieve geldboeten), en die ook gebaat zijn bij de automatisering van deze papieren gegevensstroom.

Andere pistes waaraan in de toekomst verder zal worden gewerkt zijn de volgende:

- Er zal worden onderzocht hoe de ePV's elektronisch aan een aantal overtreders kunnen worden bezorgd via de eBox. Hierdoor zullen in de toekomst zo goed als alle bestemmingen de PV's elektronisch ontvangen.
- Tot slot zal worden gestart met de analyse voor de realisatie van een statistische module bij de databank ePV die zal toelaten over gedetailleerde gegevens te beschikken over de vaststellingen inzake sociale fraude en inbreuken op de economische reglementering.

Activiteitenprogramma 56/3 Dotaties

Nagestreefde doelstelling:

- Toekenning van een dotatie voor de betaling van bijzondere brugpensioenen ;
- Toekenning van de aanvullende vergoedingen aan de bruggepensioneerden van de douane- en expeditiekantoren ;
- Toekenning van aanvullende uitkeringen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bruggepensioneerden van de sector van de koopvaardij.
- Toekenning van een dotatie aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers (FSO) ter financiering van de kost wegens de uitbreiding van het toepassingsgebied tot ondernemingen met minder dan twintig werknemers.
- Toekenning van een dotatie aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) inzake de federale uitgaven voor loopbaanonderbreking en de thematische verlopen voor de publieke sector.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 56 30 42.40.01

Dotatie aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen

avertis des suites accordées à leurs ePV (par les auditeurs du travail et par les services des amendes administratives) sur base d'un support papier. L'automatisation de ce flux de données papier leur serait donc tout autant bénéfique.

Les autres pistes qui feront, à l'avenir, l'objet de travaux plus approfondis, sont les suivantes :

- Rechercher comment faire parvenir les PV aux contrevenants via l'e-box. Ce sera par ce biais que pratiquement tous les destinataires recevront les PV électroniques dans le futur.
- Pour finir, on commencera l'analyse de la réalisation d'un module statistique par la banque de données ePV qui permettra de disposer de données détaillées sur les constatations en matière de fraude sociale et sur les infractions à la réglementation sociale.

Programme d'activités 56/3 Dotations

Objectifs poursuivis:

- Octroi d'une dotation pour le paiement des prépensions spéciales ;
- Octroi d'indemnités complémentaires aux prépensionnés des agences en douane et bureaux d'expédition ;
- Allocations complémentaires allouées au Fonds de Sécurité d'existence pour les prépensionnés du secteur de la marine marchande.
- Octroi d'une dotation au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE) destiné au financement du coût dû à l'élargissement du champ d'application aux entreprises avec moins de vingt travailleurs.
- Octroi d'une dotation à l'Office national de l'Emploi (ONEm) en matière de dépenses fédérales d'interruption de carrière du secteur public et de congés thématiques du secteur public.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 56 30 42.40.01

Dotation au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE)

werknemers (FSO) ter financiering van de kost wegens de uitbreiding van het toepassingsgebied tot ondernemingen met minder dan twintig werknemers.

destiné au financement du coût dû à l'élargissement du champ d'application aux entreprises avec moins de vingt travailleurs.

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	3 087	3 087	3 087	3 087	3 087	Engagements
Vereffeningen	-	3 087	3 087	3 087	3 087	3 087	Liquidations

Verklarende nota :

Deze basisallocatie bevat de dotatie voor de financiering van de kost van de uitbreiding van het toepassingsgebied van het Fonds Sluiting ondernemingen tot de ondernemingen met minder dan twintig werknemers, conform art. 56 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, zoals ingevoegd bij art. 32 van de wet van houdende hervorming van de financiering van de sociale zekerheid.

Note explicative :

Cette allocation de base comprend la dotation destinée au financement de l'élargissement du champ d'application du Fonds de fermeture d'entreprises aux entreprises de moins de vingt travailleurs, conformément à l'art. 56 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, comme inséré par l'art. 32 de la loi portant réforme du financement de la sécurité sociale.

BA 23 56 30 42.40.02

Dotatie aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) inzake de federale uitgaven voor loopbaanonderbreking en de thematische verlopen voor de publieke sector.

AB 23 56 30 42.40.02

Dotation à l'Office national de l'Emploi (ONEm) en matière de dépenses fédérales d'interruption de carrière du secteur public et de congés thématiques du secteur public.

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	145 857	131 400	131 400	131 400	131 400	Engagements
Vereffeningen	-	145 857	131 400	131 400	131 400	131 400	Liquidations

Verklarende nota :

Deze basisallocatie bevat de dotatie voor de financiering van de kost voor loopbaanonderbreking van het personeel van de federale overheid, conform artikel 34 van de wet van de wet van houdende hervorming van de financiering van de sociale zekerheid.

Note explicative :

Cette allocation de base comprend la dotation pour le financement du coût des allocations d'interruption de carrière du personnel de l'Etat fédéral, conformément à l'article 34 de la loi portant réforme du financement de la sécurité sociale.

BA 23 56 30 42.40.10

Dotatie aan de Federale Pensioendienst (FPD) inzake bijzondere brugpensioenen.

AB 23 56 30 42.40.10

Dotation au Service fédéral des Pensions (SFP) en matière de prépensions spéciales.

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1 160	734	582	470	382	382	Engagements
Vereffeningen	1 160	734	582	470	382	382	Liquidations

Verklarende nota :

Dit krediet is bestemd om aan de federale pensioendienst een gedeelte terug te betalen van de lasten betaald door dit organisme en met betrekking tot de brugpensioenen van oudere invalide werklozen voor wat het aanvullend gedeelte van deze brugpensioenen betreft.

Note explicative :

Ce crédit est destiné à rembourser au service fédéral des pensions, une partie des charges payées par cet organisme et relatives aux prépensions des chômeurs âgés invalides et aux compléments de ces prépensions.

**ORGANISATIEAFDELING 57:
ALGEMENE DIRECTIE TOEZICHT OP DE SOCIALE
WETTEN**

Toegewezen opdrachten :

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg stelt momenteel 291 sociaal inspecteurs en controleurs te werk en een zestigtal administratieve personeelsleden.

Zij is belast met het toezicht op de naleving van de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten in meer dan 240 000 ondernemingen.

Haar twee essentiële opdrachten zijn :

- Informeren en advies verstrekken aan de werknemers, de werkgevers en de beroepsorganisaties over deze wetgeving. De 36 directies, verdeeld in 24 regionale kantoren, ontvangen ongeveer 150 000 telefonische oproepen en 30 000 bezoekers per jaar ; het TSW contactcenter heeft in 2016 meer dan 5.000 emails en 9.000 telefonische oproepen beantwoord inzake vragen over de reglementering;
- Toezicht uitoefenen in de sociale zetel van de ondernemingen en op de werkplaatsen inzake de toepassing van verscheidene sociale wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten. Hiervoor werden er in 2016, 29.960 opgelegde onderzoeken (klachten van werknemers of werkgevers, onderzoeksopdrachten van de rechterlijke macht, verzoeken om toelating of advies,...) behandeld.

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

In 1993, werd de dienst door de autoriteiten gevraagd om, in samenwerking met de andere betrokken diensten en meer in het bijzonder de inspecties van de Federale overheidsdienst Sociale Zekerheid, de RSZ en de RVA, de strijd tegen de sociale fraude op te drijven.

De sociale fraude bereikt de laatste jaren onrustwekkende hoogten en de gevallen van sociale dumping hebben zich vermenigvuldigd, vooral in het kader van praktijken die verband houden met detachering.

Deze praktijken brengen niet alleen de financiering van het stelsel van sociale zekerheid in gevaar, maar

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

Missions assignées:

La Direction générale Contrôle des lois sociales du Service Public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale occupe aujourd'hui 291 inspecteurs et contrôleurs sociaux et une soixantaine d'agents administratifs.

Elle est chargée de surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives dans plus de 240 000 entreprises.

Ses deux missions essentielles sont :

- D'informer et de conseiller les travailleurs, les employeurs et les organisations professionnelles au sujet de ces réglementations. Les 36 directions, réparties en 24 bureaux régionaux, reçoivent environ 150 000 communications téléphoniques et 30 000 visiteurs par an ; le contactcenter CLS a répondu à plus de 5.000 e-mails et 9.000 appels téléphoniques concernant la réglementation;
- De surveiller, au siège des entreprises et sur les lieux de travail, le respect des nombreuses lois sociales et conventions collectives. Pour ce faire, elle a procédé, en 2016, à 29.960 enquêtes qui lui ont été demandées (plaintes de travailleurs, devoirs pour les autorités judiciaires, demandes d'autorisation ou d'avis, ...).

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

En 1993, le service a été invité par les autorités à renforcer la lutte contre la fraude en matière sociale, en collaboration avec les autres services concernés et en particulier avec les services d'inspection du SPF Sécurité sociale, de l'O.N.S.S. et de l'O.N.Em.

La fraude en matière sociale a pris ces dernières années une ampleur inquiétante et les situations de dumping social se sont multipliées notamment dans le cadre des pratiques de détachement.

Non seulement ces pratiques mettent en péril le financement même du système de sécurité sociale, mais

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, fictieve ondernemingen, ...) ;
- Het niet naleven van de minimumbarema's of andere voordelen die zijn vastgelegd in de cao's, de grenzen van de arbeidstijd enz

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

- De logistieke middelen van de inspectiediensten werden ten dele behouden, ook al werden alle uitdiensttredingen niet vervangen en ondanks dat niet het nodige personeel werd bekomen voor het uitvoeren van nieuwe opdrachten ;
- De samenwerking tussen de betrokken diensten werd versterkt door het sluiten van een samenwerkingsakkoord in juli 1993 en in 2003 (Colutril) en sinds 2006 door de oprichting van het SIOD (Sociale inlichtingen en opsporingsdienst);
- De samenwerking met het college van staatssecretaris B. Tommelein en nu Ph. De Backer inzake de strijd tegen de sociale en fiscale fraude, alsook sedert 2006 met de SIOD ; sedert 2010 geconsolideerd in het sociaal strafwetboek. In april 2016 heeft de Regering de aanwerving aanvaard van 96 ambtenaren die zich zullen bezig houden met de strijd tegen de sociale fraude en de sociale

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'entièreté des prestations (travailleurs à temps partiel, heures supplémentaires) ;
- Les multiples techniques “ d'ingénierie sociale ” utilisées pour éluder le paiement des cotisations (rémunérations déguisées, faux indépendants, faux détachements transfrontaliers, entreprises fictives, ...) ;
- Le non-respect des rémunérations barémiques minimales ou autres avantages fixées par les CCT, des limites du temps de travail.

Pour renforcer l'efficacité de l'action entreprise contre cette fraude, le Gouvernement a pris trois mesures importantes :

- Les moyens logistiques des services d'inspection ont été en partie préservés, même si la totalité des départs n'a pas été compensée, et que de nouvelles missions n'ont pas reçu les effectifs nécessaires à leur bonne réalisation ;
- La collaboration entre tous les services concernés a été renforcée par la conclusion d'un protocole de collaboration en juillet 1993 et en 2003 (Colutril) et depuis 2006 par la création du SIRS (Service d'information et de recherche sociale) ;
- La collaboration avec le secrétaire d'état B. Tommelein, et maintenant Ph. De Backer, pour la lutte contre la fraude sociale et fiscale, ainsi que depuis 2006 avec le SIRS a été, consolidée depuis 2010 dans le code pénal social. En avril 2016 le Gouvernement a accepté le recrutement de 96 agents dédiés à la lutte contre la fraude sociale et le dumping social et un renforcement du SIRS en tant

dumping en een versterking van de SIOD als strategisch orgaan. De Regering heeft aangedrongen op de ontwikkeling van grotere synergieën tussen de inspectiediensten, vooral op het gebied van de sociale dumping. In dat kader heeft de ministerraad in november 2016 beslist een re-design onder de sociale inspectiediensten door te voeren, waarbij een groot deel van de inspecteurs van de "Sociale inspectie" (FOD Sociale Zekerheid) tegen 1 juli 2017 overgeheveld zullen worden naar de RSZ en de RSVZ en een klein restgedeelte naar TSW en TWW. De bevoegdheid voor de controle op de wetgeving inzake jaarlijks vakantie gaat ook over van de FOD Sociale Zekerheid naar TSW.

- 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 :

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
14 602	14 426	14 200	14 908	12 093	13 693	13 750

(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 :

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Vreemde arbeidskrachten	788	651	741	958	656	539	655	Main d'oeuvre étrangère
Sociale documenten	5 694	4 901	4 867	4 867	5 477	5 482	6 665	Documents sociaux
Deeltijdse arbeid	2 712	2 487	2 446	2 769	2 824	2 724	2 692	Temps partiels

In de loop van deze jaren, heeft het Toezicht op de sociale wetten haar gewone controleopdracht verder uitgeoefend. De voornaamste resultaten van haar activiteit in dit domein zijn de volgende:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Aantal onderzoeken Waarvan x klachten	35 086 13 754	32 588 7 649	32 544 7 854	32 868 7 532	32 037 7 612	30 883 6 875	29 960 6 502	Nombre d'enquêtes Dont x plaintes
Aantal vastgestelde	36 713	35 246	37 966	41 710	42 733	37 265	37 018	Nombre d'irrégularités

qu'organe stratégique. Le gouvernement a insisté sur le développement de synergies encore accrue entre les services d'inspection notamment en matière de dumping social. Le conseil des ministres a décidé dans ce cadre en novembre 2016 de mettre en œuvre un redesign des services d'inspection sociale, comprenant le transfert au 1^{er} juillet 2017 d'une grosse partie des inspecteurs de "l'Inspection sociale" (SPF Sécurité sociale) vers l'ONSS et l'INASTI, et de la petite partie résiduelle vers le CLS et le CBE. La compétence du contrôle de la réglementation concernant les vacances annuelles va également du SPF Sécurité sociale vers le CLS.

- Le montant des sanctions pour les infractions graves a été sensiblement augmenté de manière à exercer un effet dissuasif, non seulement à l'égard des contrevenants, mais aussi à l'égard de l'ensemble des employeurs.

Le bilan de l'activité du Contrôle des lois sociales dans ce domaine est le suivant :

Nombres d'établissements contrôlés :

(environ 75 % de ces établissements appartiennent aux secteurs de la construction, de l'horeca, du nettoyage, de l'horticulture, du transport, du commerce de détail et de la confection).

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

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

Onregelmatigheden								constatées
Aantal regularisaties	22 706	22 840	25 087	27 017	27 547	24 246	24 076	Nombre de régularisations
Geregulariseerde Bedragen (in duizend euro)	28 587	36 137	39 619	44 060	61 819	43 763	44 015	Montants régularisés (en milliers d'euros)
Processen-verbaal	7 050	6 061	6 503	7 445	7 664	6 776	6 855	Procès-verbaux

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

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

In 2017 en 2018 zal het Toezicht op de Sociale Wetten verder deelnemen aan de strijd tegen de sociale fraude door zijn samenwerking met de SIOD op te voeren. Het programma zal ook bijdragen tot de uitvoering van het actieplan van P. De Backer, Staatssecretaris ter bestrijding van fraude. Dit plan werd goedgekeurd door de regering op 31 maart 2017.

De inspecteurs kregen als onderrichting het aantal controles in 2017 op hetzelfde niveau door te voeren als de voorgaande jaren. Instructies voor extra 1.000 controles kwamen van de Staatssecretaris na de goedkeuring van het actieplan (hetzij 10.000 controles in plaats van de in het plan voorzien 9.000). De dienst zal ongetwijfeld genoodzaakt zijn om de strijd op het gebied van de sociale dumping (met inbegrip van de transportsector) te versterken, om toezicht te houden op de registratie van de aanwezigheden op de werven, op de verspreiding van de registratiekassa's in de Horeca, op de bepalingen van het Maritiem Verdrag, op de valse statuten, op de misbruiken op gebied van de detachering of ook op de verboden terbeschikkingstelling van werknemers, ...

Daarnaast is de "Wet Peeters" voor wendbaar en werkbaar werk van 5 maart 2017 in werking getreden. Deze wet bevat heel wat extra flexibiliteitsmogelijkheden voor ondernemingen inzake arbeidsregimes, arbeidsduur, overuren enz. De paritaire comités kunnen invulling geven aan deze principes voor nieuwe flexibele werkvormen. De inspecteurs van TSW zullen belast zijn met het toezicht op een enorme hoeveelheid aan verschillende flexibele arbeidsregelingen, hetgeen de noodzaak van vorming van "specialisten" zal meebrengen.

Projecten 2018

De staatssecretaris voor fraudebestrijding heeft een studie gevraagd over de uitwisselingstrajecten van

Les régularisations concernent essentiellement le paiement d'arriérés de salaires, de sursalaires pour heures supplémentaires, et le respect des minima fixés par les conventions collectives.

Ces suppléments versés aux travailleurs entraînent le paiement de cotisations sociales et fiscales supplémentaires; celles-ci peuvent être estimées à 60 % des montants régularisés.

En 2017 et 2018, le Contrôle des Lois Sociales continue à participer à la lutte contre la fraude sociale en intensifiant sa collaboration avec le SIRS. Il contribuera aussi à l'exécution du nouveau plan d'action de P. De Backer, Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude. Ce plan a été approuvé par le gouvernement le 31 mars 2017.

Les inspecteurs ont pour instruction de poursuivre les contrôles en 2017 au même rythme que les années précédentes. Des instructions pour effectuer 1.000 contrôles supplémentaires ont été transmises par le Secrétaire d'Etat après l'approbation du plan d'action (soit 10.000 contrôles à la place de 9.000 prévus dans le plan). Le service sera sans doute amené à renforcer également la lutte en matière de dumping social (y compris dans le secteur du transport), de surveiller l'enregistrement des présences sur les chantiers, la diffusion des caisses enregistreuses dans l'Horeca, les dispositions du Traité maritime, les faux statuts, les abus en matière de détachement ou encore les mises à dispositions illégales de travailleurs,.....

En outre, la "Loi Peeters" pour le travail faisable et maniable du 5 mars 2017 est entrée en application. Cette loi prévoit beaucoup de possibilités de flexibilité supplémentaire pour les entreprises en matière de régime de travail, durée du travail, heures supplémentaires, etc. Les comités paritaires peuvent concrétiser ces principes pour de nouvelles formes de travail flexibles. Les inspecteurs du CLS seront chargés de la surveillance d'une quantité énorme de règles de travail flexible, ce qui va avoir pour conséquence la nécessité de former des "spécialistes".

Projets 2018

Le secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude a demandé qu'une étude des circuits d'échange des

gegevens en de opvolging van onderzoeken binnen de inspectiediensten. Naast de ontwikkeling van geheel nieuwe programma's en de aanpassing van bestaande programma's moeten er belangrijke ingrepen worden voorzien in de databanken, de documentatie, de ondersteuning van de gebruikers (vorming, updates) en ook nieuwe technieken.

Wij moeten ook de invoering voorzien van de digitale handtekening van alle documenten en de verdwijning (op 01/01/2018) van de plug-in technologie bij browsers. Deze wordt gebruikt voor de ondertekening van de elektronische processen-verbaal. De keuze voor een nieuwe technologie brengt investeringen in programma's met zich (ongeacht of de keuze betrekking heeft op ontwikkelingen die gebeuren door Smals of door Fedict...). De voorziene investeringen worden op dit moment onderzocht, maar het is te verwachten dat het om belangrijke investeringen zal gaan per persoon (honderden euro's) of per instelling (in de orde van 80 000 euro).

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten werd belast om een speciale inspanning te leveren om de realisatie van de doelstellingen van de Regering, in haar zorg om de tewerkstelling te bevorderen en in haar strijd tegen de sociale fraude, te helpen verwezenlijken. De bekomen resultaten zijn bijzonder bemoedigend en er kan geen sprake van zijn de komende jaren de inspanning te verminderen.

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

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

Tijdens de overgangsperiode voorzien door de 6^{de} Staatshervorming, zet de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten haar inspanningen verder om actief deel te nemen aan de controle van de transportsector en om zijn assistentie verder te verlenen aan de RVA bij de controle van de dienstenchequesbedrijven en de illegale tewerkstelling van vreemde werknemers. In 2018, naast de uitvoering van het Plan De Backer, versterkt TSW zijn actie in de controle van het vervoersector. De aankoop in 2010 van gespecialiseerde apparatuur en

données, de suivi d'enquêtes entre les services d'inspection soit menée. Outre le développement de tout nouveau programme, l'adaptation de l'existant, il faut prévoir des interventions importantes dans les bases de données, la documentation, les aides aux utilisateurs (formation, mises à jour), nouvelles techniques.

Nous devons aussi prévoir la mise en place de la signature digitale de tous les documents et la disparition prochaine (au 01/01/2018) de la technologie des plugin dans les browsers. Ceux-ci sont utilisés pour la signature du procès-verbal électronique. Le choix d'une nouvelle technologie amènera des investissements dans les programmes (que ce choix se porte sur les développements effectués par la Smals ou par Fedict...), les investissements à prévoir sont actuellement étudiés mais s'avèrent importants (par utilisateur (en centaines d'euros) ou par institution – de l'ordre de 80 000 euros)

La Direction générale Contrôle des Lois Sociales a été chargée de fournir un effort tout particulier pour aider à la réalisation des objectifs du Gouvernement dans son souci de promouvoir l'emploi et de lutter contre la fraude sociale. Les résultats obtenus sont particulièrement encourageants et il n'est pas question de relâcher l'effort dans les années à venir.

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

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

Dans la phase transitoire prévue par la 6^{ème} réforme de l'état, la Direction générale Contrôle des Lois Sociales continue à participer activement au contrôle du secteur transport et continuera à prêter son assistance à l'ONEm dans le contrôle des entreprises titres-services et de l'emploi illégal des travailleurs étrangers. En 2018, en plus de l'exécution du Plan De Backer, elle accentue son action dans le contrôle du secteur du transport. L'achat, en 2010, du matériel et des programmes adaptés au contrôle des tachygraphes digitaux était indispensable. Les mises à

computerprogramma's voor de controle op de digitale tachograaf was strikt noodzakelijk. In 2017 zullen de updates van de SOLID5 licenties verder gezet moeten worden, alsook de aanschaf van 10 bijkomende Dbox2 apparaten om vervalsingen en arbeidsuren op te sporen.

De Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten zet haar promotietaak verder met de partnershipovereenkomsten om samen met de sociale partners van een activiteitssector (bouw, bewakingsdiensten, schoonmaak, vleesverwerking, HORECA, Taxi's, ...) en verschillende inspectie diensten, acties te ondernemen in de strijd tegen sociale fraude.

In 2010 heeft de Regering gevraagd om de samenwerking met Justitie te versterken in het kader van een multidisciplinaire aanpak in de strijd tegen de mensenhandel, alsook in het kader van het samenwerkingsakkoord met alle actoren in de strijd tegen de fiscale fraude (akkoord met AOIF). Tevens vragen de sociale partners en de diensten van RSZ om de bonusplannen te controleren en andere ondernemingsovereenkomsten. Verder moet aandacht besteed worden aan de nieuwe loonnormwet van 19 maart 2017 (2017-2018) waarvoor de regering een prioriteit van nultolerantie gevraagd heeft. De controle hierop kan pas eind 2018 gebeuren na het verstrijken van de twee jaren. Momenteel zal, zonder versterking van de personeelseffectieven van de Dienst, het Toezicht op de sociale wetten niet in de mogelijkheid zijn om aan deze nieuwe opdrachten te voldoen. Dit geldt ook voor de nieuwe opdrachten gevraagd door de heer De Backer in zijn actieplan 2017 om het aantal en de doeltreffendheid van de controles in het kader van de arrondissementale cellen te verhogen meer bepaald in de sector van de HORECA (Kassa's) en om het uitvoeren van de zogenaamde "flitscontroles" mogelijk te maken en aan te houden.

Tenslotte werden sinds 2006 ook informaticamiddelen vrijgemaakt, namelijk voor de investeringskosten inzake een gemeenschappelijk platform (Genesis nu Dolsis en Limosa) met de Sociale inspectie, de Inspectie van de RSZ en de RVA ter verbetering van de enquêtes en een betere informatie uitwisseling. In 2015 is Genesis geëvolueerd naar het platform DOLSIS, dat gebruik maakt van technologie die werd ontwikkeld binnen de inspecties. Dit platform, dat bestaat uit verschillende modules, wordt nu gebruikt door een groot aantal diensten en maakt het mogelijk een belangrijke productiviteitswinst te boeken. Deze modules respecteren de voorschriften en autorisaties die werden toegekend door het Sectorale Comité van de sociale zekerheid. Het budget wordt gedragen door de inspectiediensten, maar het is duidelijk dat deze situatie niet kan blijven duren omwille van de besparingen.

jour pour les licences de SOLID5 devront être prolongées en 2017, ainsi que l'acquisition de 10 appareils Dbox2 supplémentaires afin de pouvoir détecter les fraudes et heures de travail.

La direction générale du contrôle des lois sociales poursuit sa mission de promotion des conventions de partenariat qui associe les partenaires sociaux d'un secteur d'activité (construction, gardiennage, nettoyage, transformation de la viande, HORECA, taxis, ...) et divers services d'inspections à des actions de lutte contre la fraude sociale.

En 2010, le gouvernement a exigé le renforcement de la collaboration avec la Justice dans le cadre d'une approche multidisciplinaire en matière de traite des êtres humains, le renforcement de l'accord de collaboration avec les acteurs luttant contre la fraude fiscale (accord avec l'AFER), tandis que les partenaires sociaux et l'ONSS demandaient le contrôle des plans bonus et autres plans d'entreprises. A l'avenir il faudra rester attentif à la nouvelle loi de norme salariale du 19 mars 2017 (2017-2018) dans laquelle le gouvernement a demandé que priorité soit donnée à la tolérance zéro. Pour cela le contrôle pourra être effectué fin 2018 à l'expiration des deux ans. A ce jour, sans renforcement des effectifs du service, le Contrôle des lois sociales ne sera pas en mesure de remplir ces nouvelles missions. Il en va de même des nouvelles missions demandées par Monsieur De Backer dans son plan d'action 2017 pour augmenter le nombre et l'efficacité des contrôles menés dans le cadre des cellules d'arrondissement et plus spécifiquement dans le secteur HORECA (Caisses), ainsi que rendre réalisables et maintenir les dénommés "contrôles-flash".

Enfin, des moyens informatiques ont également été dégagés depuis 2006, pour investir dans une plateforme commune (Genesis maintenant Dolsis et Limosa) avec l'inspection sociale, l'inspection de l'ONSS et de l'ONEm pour l'amélioration des enquêtes et un meilleur échange des informations. En 2015, Genesis a abouti à la plateforme DOLSIS par le transfert des technologies développées au sein des inspections. Cette plateforme, composée de multiples modules est maintenant utilisée par un grand nombre de services et permet des gains de productivité très importants. Les modules respectent les prescriptions et autorisations accordées par le Comité sectoriel de la sécurité sociale. Le budget est pris en charge par les inspections, mais il est évident que cette situation ne pourra plus persister en raison des restrictions.

In 2016, moest een belangrijk budget voorzien worden voor het terugkerend onderhoud van het materiaal en de opvolging van de elektronische PV (project "e-pv"). Het e-PV is nu algemeen en moet een grotere kwaliteit en een betere opvolging van de vastgestelde inbreuken toelaten.

Momenteel als economische maatregel worden de pc's van de inspecteurs in hun huidige staat behouden en slechts indien nodig vervangen door gebruikte pc's van andere administraties, dit teneinde een uniformiteit te bewaren in het informaticamateriaal en dit zo lang als het mogelijk is. Op termijn moet er een vervanging voorzien worden door nieuw materiaal dat beter is aangepast aan de eisen van de controle, zoals bijvoorbeeld de real time consultatie op het terrein van gegevens in Limosa (buitenlandse werknemers) en Dimona (bijvoorbeeld Horeca) via laptop en smartphone. Er werden sinds eind 2015 tests gedaan met 8 inspecteurs, die de noodzaak aantonen van aangepast materiaal en programma's die werden herzien voor mobiele consultaties.

Teneinde haar kerntaken nog efficiënter toe te splitsen op de twee pijlers, de bestrijding van de sociale fraude enerzijds en de bescherming van de werknemers anderzijds, zoekt TSW naar mogelijke structuurwijzigingen van de dienst, aangepast lokaal management van de regio's en specialisaties, betere en uniforme resultaten te behalen en de jaarlijkse doelstellingen minstens te handhaven ondanks de pensioenuitstroom van bekwaam inspectiepersoneel. Dergelijke reorganisatie kan wel binnen de budgettaire posten bepaalde verschuivingen teweegbrengen, bijvoorbeeld qua bezetting van de posten van niveau A, maar zou op het totaalbudget geen meeruitgaven meebrengen.

In 2018 zal het accent gelegd worden op de projecten in de volgende domeinen:

- Op peil houden van het contactcenter.
- Strijd tegen de verboden terbeschikkingstelling van werknemers
- Het toepassen van de hoofdelijke aansprakelijkheid, generiek systeem, en dit gekoppeld aan de illegale tewerkstelling van vreemdelingen
- Controle van het elektronisch aanwezigheidsregister in de onroerendgoedsector
- Strijd tegen de onwettige (gratis) stages
- Uitvoering van het actieplan Tommelein, hergenomen door Ph. De Backer, van strijd tegen de sociale fraude, inbegrepen op het gebied van sociale dumping.
- Bestrijding van de misbruiken inzake uitzendarbeid en discriminatie

Opleiding

De algemene directie van de inspectie Toezicht op de

En 2016, il a fallu prévoir un budget important pour l'entretien récurrent du matériel et le suivi du PV électronique ("e-pv"). Cet e-PV est maintenant généralisé et doit permettre une plus grande qualité et un meilleur suivi des infractions constatées.

Actuellement, comme mesure d'économie, les PC des inspecteurs sont maintenus en état par la récupération des PC usagés des autres administrations en vue d'assurer l'uniformité du parc informatique le plus longtemps possible. A terme, il faudra envisager un remplacement par du nouveau matériel plus adapté aux exigences des contrôles comme par exemple la consultation en temps réel de données Limosa (étrangers) et Dimona (Horeca, par exemple) via portable et smartphone sur le terrain. Des tests sont effectués avec 8 inspecteurs depuis fin 2015 et montrent la nécessité de matériel adapté et de programmes revus pour les consultations mobiles.

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

L'accent sera maintenu en 2018 sur les projets dans les domaines suivants :

- Mise à jour du contactcenter.
- Lutte contre la mise à disposition illégale de travailleurs
- Application de la responsabilité solidaire, système générique, et ce en lien avec l'emploi illégal de travailleurs étrangers
- Contrôle du registre électronique de présence dans le secteur immobilier
- Lutte contre les stages (gratuits) illégaux
- Exécution du plan d'action Tommelein repris par Ph. De Backer de lutte contre la fraude sociale y compris en matière de dumping social.
- Combattre les abus concernant le travail intérimaire et la discrimination

Formation

La direction générale du contrôle des lois sociales a

Sociale Wetten heeft sinds enkele jaren een vormingsprogramma ingevoerd, zowel voor de basis- als voor de voortgezette vorming. Hiermee willen zij het niveau van de vaardigheden van de inspecteurs op niveau houden. De bedoeling is dat deze ambtenaren zich kunnen bijscholen in het kader van hun specifieke controlewerk: de evolutie van de te controleren reglementering, het gebruik van informatica die ter beschikking wordt gesteld, verbetering van de contacten met het publiek, enz.

Het Toezicht op de Sociale Wetten krijgt in 2017 nieuwe bevoegdheden omwille van de herstructurering van de inspecties en moet dus een opleiding organiseren voor al de ambtenaren (inspecteurs, administratieven, call center...) over de bevoegdheid voor de jaarlijkse vakantie. Bovendien zullen er belangrijke wijzigingen plaatsvinden (Wet Peeters) en is er vraag naar een specifieke opleiding van hoog niveau. Dit brengt reiskosten voor de ambtenaren met zich, ten laste van ons budget.

Technische initiatieopleidingen (intern)

- 2015-2016: Onthaal, opleiding en peterschap van sociaal inspecteurs niveau B (voorlopig 8 NL en 9 FR)
- 2016: traject nieuwe leaders voor nieuwe sociaal inspecteurs directiehoofden (4 NL 4 FR)

Technische opleidingen (intern)

- Controle van buitenlandse ondernemingen die personeel detacheren naar ons land (40 NL - 25 FR of naargelang de inschrijving): toepassing van de reglementering op het gebied van de controle op de detachering van werknemers (richtlijn 96/71 van de Europese Commissie) - bijzondere controlemethodiek, controle op sociale dumpingpraktijken,
- Toepassing van nieuwe reglementeringen (HORECA, hoofdelijke aansprakelijkheid, aanwezigheidsregistratie, Europese regelgeving zoals bv. de sanctierichtlijn).
- Uitdieping van de zoekmogelijkheden in de nieuwe informaticaprogramma's voor de inspecteurs (Quaestor, Mercator, Alcedo) en aanleren van het gebruik van bestaande programma's aan administratieve medewerkers (Dolsis).
- Opstellen van verslagen ter bepaling van het paritair comité - oprissing en uitdieping van de

établi depuis déjà quelques années un programme de formation, tant initiale que continue, visant à faire acquérir et maintenir à niveau les compétences des inspecteurs et développer celles-ci dans le cadre de l'évolution du contexte de leur activités particulières de contrôle : évolution de la réglementation à appliquer, des outils informatiques mis à disposition, amélioration de la qualité du contact avec le public, etc.

En 2017, le Contrôle des Lois sociales reçoit de nouvelles compétences issues de la restructuration des inspections et devra donc assurer une formation de tous les agents (inspecteurs, administratifs, call center...) au niveau de la compétence des vacances annuelles. En outre, des changements assez importants ont lieu (Loi Peeters) et une demande de formation spécifique de haut niveau est aussi réclamée. Ceci amène des frais de voyage pour les agents, à charge de notre budget

Formations initiales techniques (internes)

- 2015-2016 : Accueil, formation et tutorat des stagiaires inspecteurs sociaux niveau B (8 NL et 9 FR).
- 2016 : trajet nouveaux dirigeants pour les nouveaux inspecteurs sociaux chefs de direction (4 FR 4 NL)

Formations continues techniques (internes)

- Contrôle des entreprises étrangères détachant du personnel sur le territoire national (40 NL & 25 FR ou selon les inscriptions) : application de la réglementation en matière de contrôle du détachement des travailleurs (directive 96/71 de la Commission européenne) – méthodologie particulière de contrôle, contrôle des pratiques particulières de dumping ;
- Application de nouvelles réglementations (HORECA, responsabilité solidaire, registre de présence, réglementation européenne comme par exemple la directive Sanctions)
- Approfondissement des possibilités de recherche dans les nouveaux programmes informatiques pour les inspecteurs (Quaestor, Mercator, Alcedo) et apprentissage de l'utilisation des programmes implémentés auprès du personnel administratif (Dolsis).
- Rédaction des rapports de détermination de la commission paritaire – rappels et

principes (20 NL + 20 FR - of naargelang de inschrijvingen) in samenwerking met de diensten van de algemene administratie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.;

- Arbeidsovereenkomsten - uitdieping van actualiteitsgebonden thema's (eenheidsstatuut, specifieke arbeidsovereenkomsten (bv. studenten)...) (30 FR naargelang de inschrijvingen) ;
- Methodieken en onderzoekstechnieken: harmonisering van de werkwijzen van de sociaal controleurs en de verhoging van de efficiëntie van de controles op het terrein (30 NL + 30 FR naargelang de inschrijvingen) ;
- Arbeidsduur (permanent, volgens inschrijvingen) : actualiseren van de juridische kennis van een uitgebreid arsenaal van wetten, KB's en jurisprudentie;
- Basisbegrippen van de economische wetgeving (begrippen, soorten vennootschappen, verantwoordelijkheid van de diverse organen, WCO-reglementering, KBO, enz...), naargelang inschrijvingen
- Economische en financiële wetgeving: actualiseren van de kennis op financieel gebied voor de leden van de cel bedrijfsorganisatie.
Geraamde kost : 4 dagen tegen marktprijs (750 €/dag) = 3000 €.

Generieke opleidingen :

- Vrijwillige deelneming, interne middelen of OFO
- Verbetering van de competenties in bureautica (Excel, Word enz.) voor gebruik in het kader van de controleopdrachten, onder de vorm van opleiding "e-learning"; gelet op de minder goede ervaring uit het recente verleden met deze OFO-opleiding, wordt uitgekeken naar andere opleidingen (bv. gratis opleiding via VDAB)
- Omgaan met agressie en intimidatie (cursus SIOD)
- Opmaken van een Elektronisch PV, organisatie door SIOD en OFO.
- Opleiding communicatie (georganiseerd door P&O)
- Opleiding verhoortechnieken (organisatie door OFO en SIOD)

approfondissement des principes (20 NL + 20 FR ou selon les inscriptions) en collaboration avec les services de la Direction générale des Relations collectives.

- Contrat de travail – approfondissement de thèmes liés à l'actualité (statut unique, contrats de travail spécifiques (p ex étudiants), (30 FR ou selon les inscriptions) ;
- Méthodologie et techniques d'enquête : harmonisation des manières de travailler des contrôleurs sociaux et améliorer l'efficacité des contrôles sur le terrain (30 NL + 30 FR ou selon les inscriptions) ;
- Durée du travail (permanent, selon les inscriptions) : mise à jour des connaissances juridiques d'un arsenal conséquent (lois, AR et jurisprudence) ;
- Compréhension de base de la réglementation financière (compréhension, types de sociétés, responsabilité des différents organes, réglementation WCO, BCE, etc.), selon le nombre d'inscriptions
- Législation économique et financière : mise à jour des connaissances en matière financière pour les membres de la cellule organisation professionnelle.
Coût estimé : 4 jours, au prix du marché (750 euros/jour = 3000 €.

Formations génériques continues :

- Participation sur base volontaire, ressources internes ou IFA
- Amélioration des compétences bureautiques (Excel, Word, etc) utilisables dans le cadre des missions de contrôle, sous forme de formation "e-learning"; vu l'expérience peu satisfaisante de la formation prestée par l'IFA, une autre forme d'enseignement sera recherchée (par exemple via les formations gratuites du FOREM)
- Faire face aux situations d'agression et d'intimidation (Formation SIRS).
- Rédaction d'un PV électronique, organisée par le SIRS et l'IFA
- Formation communication (organisée par P&O)
- Formation techniques d'audition (organisé par l'IFA et le SIRS)

Andere opleidingen :

- Opleiding van het administratief personeel van de regionale directies
 - Over materies die zij kunnen tegenkomen in hun contact met het publiek: arbeidsreglement, basis arbeidsovereenkomsten;
 - Telefonisch onthaal en onthaal van bezoekers
 - Balanced scorecard;
 - Dolsis.
- Ontvangst van buitenlandse stagedoende arbeidsinspecteurs of arbeidsinspecteurs in het kader van de internationale samenwerking. Opleiding en informatie over het Belgische systeem van arbeidsinspectie en de belangrijkste bijzonderheden van het arbeidsrecht in België, de controlemethodieken die worden gebruikt en de deontologie van de arbeidsinspectie in België, aanwezigheid bij een controle op het terrein.
- Delname aan het opleidingsprogramma Eurodétachement IV vanaf maart 2016 tot november 2017.

De algemene directie betreurt de huidige budgettaire beperking. Er is geen budget voor specifieke opleidingen met externe specialisten-opleiders (bv. koppelbaaspraktijken, misbruiken in de vennootschapswetgeving). Het blijft voor de inspectie behelpen met de vrijwilligers die ter beschikking zijn.

Dienstencheques

Het huidige stelsel van dienstencheques werd ingevoerd door de wet van 20 juli 2001 ter bevordering van de buurtdiensten en –banen.

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

Autres formations :

- Formation du personnel administratif des directions régionales
 - Par rapport à des matières auxquelles ils peuvent être rencontrés lors de contacts avec le public : règlement de travail, bases des contrats de travail, etc. ;
 - Accueil téléphonique et accueil des visiteurs
 - Balanced scorecard;
 - Dolsis.
- Accueil d'élèves-stagiaires inspecteurs du travail ou d'inspecteurs du travail étrangers dans le cadre de la collaboration internationale. Formation et information sur le système belge d'inspection du travail et les principales particularités du droit du travail en Belgique, ainsi que sur les méthodologies de contrôles mises en œuvre et la déontologie de l'inspection du travail en Belgique, accompagnement en contrôle sur le terrain.
- Participation au programme de formation Eurodétachement IV qui s'étend de mars 2016 à novembre 2017.

La Direction générale regrette l'actuelle limitation budgétaire. Il n'est prévu aucun budget pour des formations spécifiques avec des formateurs externes (par exemple : fraude à la loi sur les sociétés). La seule solution restante pour l'inspection est de faire appel à des volontaires disponibles.

Titres-services

La loi du 20 juillet 2001 a institué le système actuel de titres-services afin de promouvoir les services et emplois de proximité.

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 (subsidisée) afin de réaliser des travaux dans cinq secteurs spécifiques.

Le contrôle des entreprises de titres-services a tout d'abord été réalisé par l'ONEm. Ceci était dû au fait que le secrétariat de la commission qui délivre les reconnaissances était assuré par l'ONEm. Les autres services d'inspection (CLS, IS, ONSS) disposaient également de cette compétence de contrôle, mais ne l'exerçaient pas.

Depuis la fin 2008, à la demande expresse du secrétaire d'état DEVLIES, le contrôle par tous les ser-

geactiveerd. Hiertoe werd binnen TSW in elke directie een specialist aangeduid die de controles moet uitvoeren, en dit in samenwerking met de andere inspectiediensten.
Een opleiding van ½ dag werd door alle specialisten gevolgd.

In 2013 werden er 287 controles georganiseerd in de dienstenchequebedrijven. TSW nam aan al deze controles deel (behalve in dienstenchequebedrijven geleid door OCMW of PWA).

In 2014 werden minderdienstenchequebedrijven gecontroleerd, nl. 287, nl. 283. Deze lichte daling van het aantal controles kan worden toegeschreven aan het feit dat er minder nieuwe dienstenchequeondernemingen werden opgestart als gevolg van de verplichting om vooraf een waarborg van 25.000 EUR door startende dienstenchequebedrijven te laten betalen.

Deze waarborg heeft een preventief afschrikwekkend effect voor onvermogen of malafide starters.

In 2017 zal het aantal controles op dienstencheque ondernemingen door TSW ongetwijfeld dalen omdat de vigerende wetgeving wordt geregionaliseerd (vanaf 1.4.2015).

Niettemin zal TSW steeds vanuit haar algemene bevoegdheid en meer in het bijzonder ter bescherming van de fragiele werknemers van dienstenchequebedrijven controles blijven uitoefenen

Mededeling en beheer van informatie

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

De sociale inspecteurs raadplegen sedert begin 2000 een extern documentatiepakket via een Internetabonnement (lexsocial). Dit onmisbaar werkinstrument wordt daarnaast aangevuld met tal van andere externe vrije juridische databanken (bijvoorbeeld, justel) en het eigen door TSW ontwikkelde extranet (een kenniscentrum en tevens digitaal dienstarchief). Het extranet kost TSW tot nog toe geen euro. Er wordt gebruik gemaakt van de vaste kosten voor de website van de FOD aangezien dezelfde servers, dezelfde software en dezelfde hosting wordt gebruikt. In de bestuursovereenkomst is echter voorzien dat de website van de FOD in 2018 volledig vernieuwd wordt. Het extranet TSW moet dan volledig hiervan ontkoppeld worden. Interne ICT oplossingen moeten dan binnen de FOD gerealiseerd worden tegen eind 2017 om het extranet TSW alternatief op een FOD server te hosten. Wegens de talrijke voordelen die de digitale informatiesnelweg biedt,

vices d'inspection a été réactivé. A partir de là, un spécialiste a été désigné dans chaque direction, et doit effectuer ces contrôles en collaboration avec les autres services d'inspection.

Une formation d'un demi-jour a été suivie par tous ces spécialistes.

287 contrôles ont été organisés en 2013 dans les entreprises de titres-services. Le CLS a participé à tous ces contrôles (excepté les entreprises de titres-services dirigées par un CPAS ou une ALE).

Le nombre d'entreprises de titres-services contrôlées a diminué en 2014 par rapport à 2013 (283). Cette légère diminution du nombre de contrôles est la conséquence du nombre moins important de création de nouvelles entreprises de titre service, du fait de l'obligation de devoir payer une garantie de 25.000 euro pour démarrer une nouvelle entreprise de titres-service.

Cette garantie a un effet préventif repoussant pour les débutants insolubles ou véreux

Le nombre de contrôle d'entreprises de titres-service par le CLS va sans aucun doute chuter en 2017 car la loi en vigueur a été régionalisée (depuis le 01.4.2015).

Cependant le CLS va continuer à effectuer des contrôles de par ses compétences générales et plus particulièrement en ce qui concerne la protection de la rémunération des travailleurs fragiles des entreprises de titres-service.

Communication et gestion de l'information

Dans une organisation comportant essentiellement des services décentralisés, la maîtrise de l'information et la communication interne sont extrêmement importantes. Les inspecteurs doivent pouvoir retrouver et utiliser un volume important de documentation.

Les inspecteurs sociaux peuvent consulter un ensemble de documentation via un abonnement internet (lexsocial) depuis 2000. De plus, cet instrument indispensable a été complété avec de nombreuses autres banques de données juridiques gratuites (Justel par exemple) et par le propre extranet développé par le CLS (à la fois centre de connaissance et service d'archive digital). Jusqu'à maintenant, l'extranet ne coûte pas un euro au CLS. Les crédits utilisés proviennent du site web du SPF, vu qu'il est fait usage des mêmes serveurs, logiciel et site d'hébergement. Le contrat d'administration prévoit explicitement que le site web du SPF sera entièrement renouvelé en 2018. L'extranet CLS doit donc de fait être complètement séparé. Une solution ICT interne doit être réalisée avant fin 2017 afin de trouver un serveur hôte alternatif pour l'extranet du CLS. Du fait du grand nombre d'avantages que représente la transmission d'information par voie électronique,

wordt de uitgebreide interne documentatie op papier (opgebouwd sedert de jaren 70) gedeeltelijk verlaten. De vrijgekomen manuren worden ingezet in de revisie van het te vernieuwen extranet.

Sedert 2009 werden voor de ganse FOD Kennismanagement werkgroepen en projecten ingericht. TSW nam daar uitvoerig aan deel met het oog op haar moderniseringsproject. Het proefproject van TSW voor een contactcenter voor vragen van het publiek in de provincie West-Vlaanderen (met eigen personeel op vrijwillige basis via een gedeeltelijke functierverschuiving) loopt thans een jaar en wordt uitgebreid tot Oost-Vlaanderen en Toezicht Welzijn op het Werk vanaf 1 mei 2012. Dit contactcenter biedt de FOD de nodige basis voor een gepland contactcenter op nationale basis in 2015.

Een ander onderdeel van het KM programma is het streven om alle interne documentatie in een document management systeem onder te brengen op basis van open source software met de steun van ICT. De kennisoverdracht van seniors naar juniors wordt een ander belangrijk thema.

TSW levert tevens een grote bijdrage voor het ontwikkelen en op peil houden van het documentair portaal van de FOD, een zoekstelsel voor alle informatiebronnen die in de FOD vereist zijn, via een portaal op het intranet (extern documentatie werkgroep). Dit is mogelijk door gebruik te maken van de toch lopende vaste kosten en de mogelijkheden van het intranet van de FOD. De opleidingen in de vorm van workshops van de gebruikers van de FOD worden voorzien met behulp van TSW experts.

De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA), de multifunctionele aangifte (DMFA) en de aangifte van sociale risico's (ASR).

In het kader van e-government en van de modernisering van de sociale zekerheid worden drie grote pijlers samengesteld. Het gaat met name om de veralgemening van het DIMONA-systeem (=onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, waarbij op elektronische wijze het begin en het einde van een arbeidsrelatie aan de R.S.Z. wordt gemeld), de invoering van de multifunctionele aangifte (DMFA) – (een elektronische unieke aangifte van de lonen aan de R.S.Z.), en de invoering van de aangifte van sociale risico's (ASR) – (arbeidsongevallen, ziekte, werkloosheid).

Het toepassingsgebied van DIMONA werd vanaf 1 januari 2003 uitgebreid tot bijna alle werkgevers en werknemers. DIMONA vormt ook de hoeksteen van de twee andere pijlers. Via de portaal van de sociale zekerheid die inmiddels binnen het kader van het e-government ontwikkeld werd, kunnen werkgevers aangiften verrichten. In 2009, werd de ganse

l'abondante documentation interne sur papier (constituée depuis les années 70) est partiellement abandonnée. Les heures de travail ainsi dégagées sont réaffectées au renouvellement de l'extranet.

Des groupes de travail et de projets ont été mis en place pour l'ensemble du SPF depuis 2009. Le CLS y participait activement dans le cadre de son projet de modernisation. Le projet pilote de contact center, mis sur pied par le CLS pour les questions du public dans la province de Flandre occidentale (avec son propre personnel, sur base volontaire via une modification de fonction partielle), est en place depuis un an et a été élargi à la Flandre orientale et au Contrôle du Bien-être à partir du 1^{er} mai 2012. Ce contactcenter fournit les bases nécessaires à l'élaboration d'un contact center au niveau national en 2015.

Un autre volet du programme de gestion des connaissances a pour ambition de regrouper toute la documentation interne dans un système de gestion documentaire, basé sur un logiciel open source, avec le soutien de l'ICT. Un autre grand thème est le transfert de connaissances senior-junior.

Le CLS contribue grandement au développement et à la mise à niveau du portail documentaire du SPF, un système de recherche de toutes les sources d'informations nécessaires au sein du SPF, via un portail sur l'intranet (groupe de travail documentation externe). Ceci est possible en utilisant les frais fixes encore existants et les possibilités de l'intranet du SPF. Les formations, se déroulant sous forme de workshops d'utilisateurs du SPF, seront prévues avec le soutien d'experts du CLS.

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

Dans le cadre de l'e-government et de la modernisation de la sécurité sociale, les trois grands piliers sont constitués. Il s'agit de la généralisation du système DIMONA (= déclaration immédiate de l'emploi par laquelle le début et la fin d'une relation de travail sont transmises à l'O.N.S.S. par voie électronique), l'introduction de la déclaration multifonctionnelle (DMFA) – (une déclaration électronique des salaires unique à l'O.N.S.S.), ainsi que la déclaration des risques sociaux (DRS) – (accidents de travail, maladie, chômage).

Le champ d'application de DIMONA est, depuis le 1^{er} janvier 2003, élargi à pratiquement tous les employeurs et travailleurs. DIMONA forme aussi la pierre d'angle des deux autres piliers. Via le portail de la sécurité sociale, qui a été constitué dans le cadre de l'e-government, les employeurs peuvent introduire ces déclarations. En 2009, toute la programmation du

programmatie van het Dimona systeem herzien. Dit in functie van de nieuwe technologieën Web. Deze technologieën die aan de basis liggen van verschillende toepassingen vragen regelmatige updates - technologische aanpassingen en aan verschillende wetgevingen, uitbreiding van het toepassingsgebied Dimona. Verbeteringen van het systeem zijn regelmatig aangebracht teneinde de sociale evolutie te volgen en om aan de eisen van de regering te beantwoorden.

Het controlepersoneel van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten wordt sinds 1999 uitgerust met draagbare computers, mobiele telefoons (GSM's) en aangepaste computerprogramma's. De inspecteur kan nagaan of de werkgevers, die onder het toepassingsgebied van DIMONA vallen, wel degelijk via elektronische communicatie aan de R.S.Z. melding hebben gemaakt van indiensttredingen, uitdiensttredingen, wijzigingen en annuleringen.

Via het extranet van de sociale zekerheid heeft de inspectie ook een beveiligde toegang tot de databanken van DIMONA, LIMOSA, het Rijksregister van natuurlijke personen, de DMFA, het werkgeversrepertorium van de R.S.Z. en de werkmeldingen. Dit laatste is een geïntegreerde toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid via de welke aangiftes en raadplegingen kunnen gebeuren met betrekking tot bepaalde werken die niet alleen aan de R.S.Z. moeten worden gemeld (in het kader van artikel 30 bis van de sociale zekerheidswetgeving), maar ook aan de dienst Toezicht op het Welzijn (veiligheidscoördinatie – asbestverwijdering – zandstraalwerken).

Het gaat om de toepassing Checkin@work. In 2017/2018 zullen moeten we eveneens de informatie met betrekking tot het bijhouden van de registratiekassa in de Horeca integreren. Dit laatste punt is opgenomen in het budget van het programma DOLSIS (platform voor uitwisseling van gegevens). Dit budget wordt voor 50% gedragen door de dienst ICT van de FOD Werkgelegenheid en 50% door de FOD Sociale Zekerheid.

Omdat deze moderniseringsprojecten eveneens een administratieve vereenvoudiging tot gevolg hebben (in het bijzonder de afschaffing van het bijhouden van de belangrijkste sociale documenten zoals voorzien door het koninklijk besluit van 23 oktober 1978), zullen de inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten voortaan de opsporing (bijvoorbeeld inzake zwartwerk) bijna uitsluitend met behulp van deze technologie uitvoeren. Ook met het oog op de naleving van andere reglementeringen spelen deze toepassingen en raadplegingsmogelijkheden een steeds belangrijker rol.

In 2018 zal er meer en meer vraag zijn naar mobiele toepassingen voor het toezicht op de werven en bij de

systeem Dimona a été revue en fonction des nouvelles technologies Web. Ces technologies à la base de plusieurs applications nécessitent des mises à jour régulières – adaptations technologiques et aux différentes législations, élargissement du champ d'application Dimona. Des améliorations du système sont apportées régulièrement afin de suivre l'évolution sociale et pour répondre aux exigences du gouvernement.

Le personnel de contrôle de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales qui est équipé depuis 1999 d'ordinateurs portables, de téléphones mobiles (GSM) et des programmes adaptés, peut contrôler si les employeurs des secteurs qui tombent dans le champ d'application de DIMONA ont bien été transmis à l'O.N.S.S., par communication électronique, les entrées en service, les départs, les modifications et les annulations.

Via l'extranet de la sécurité sociale, ils ont ainsi un accès protégé aux banques de données de DIMONA, LIMOSA, au Registre national des personnes physiques, au répertoire des employeurs de l'O.N.S.S. 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).

Il s'agit de l'application Checkin@work. En 2017/2018, nous devons également intégrer les informations relatives à la tenue de la caisse enregistreuse dans l'Horeca. Ce dernier point est repris sur le budget du programme DOLSIS (plateforme d'échange de données). Ce budget est pris en charge à raison de 50 % par le service ICT du SPF Emploi et, et 50 % par le SPF Sécurité sociale.

Du fait que ces projets de modernisation sont liés à la simplification administrative (en particulier, à la suppression de la tenue d'importants documents sociaux, tel que prévu par l'Arrêté royal du 23 octobre 1978), les inspecteurs de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales font leurs recherches (par exemple en matière de travail au noir) en majeure partie par ces moyens informatiques. Ces applications et les possibilités de consultation jouent un rôle très important dans le suivi des autres réglementations.

En 2018, il sera fait de plus en plus appel à des applications mobiles pour le contrôle dans les

werkgevers. De middelen voor de strijd tegen de sociale fraude op de werven maken nu gebruik van programma's die specifiek ontwikkeld zijn voor gebruik met smartphones die voorzien zijn van een leesfunctie voor QR-codes en voor een directe verbinding met databases.

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

De inspecteurs worden momenteel uitgerust met GSM en ADSL lijnen. Deze systemen hebben het mogelijk gemaakt om de begroting in evenwicht te houden en een exact provisioneel systeem te hebben. De kosten zijn vaste kosten geworden. Het gaat dus om een zeker voordeel voor de begroting en de controle van de uitgaven.

De middelen van de inspecteurs moeten ook aangepast worden, zoals hiervoor vermeld, en in overeenstemming gebracht worden met het nieuwe besluit tot regeling van de vergoedingen.

De uitgaven verbonden aan het DIMONA systeem dienen aangewend te worden in de strijd tegen het zwartwerk, in alle risico sectoren, zoals de HORECA, de tuinbouw, de landbouw, de bouwsector, enz... evenals voor de studenten..

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

De inspecties coördineren de controleactiviteiten via het programma DOLSIS (ontwikkeld op basis van de technologie van Genesis) dat van een specifieke begroting voor zijn ontwikkeling heeft kunnen genieten.

Met Dolsis beschikken verschillende andere diensten dan de inspecties over een performant werktuig voor de integratie van sociale databases databases en dit door te profiteren van de financiering van de ontwikkelingen door de inspecties (wat op korte termijn niet langer houdbaar is).

De informaticamiddelen van de inspecteurs moeten aangepast worden (de draagbare computers en het materiaal voor de communicatie). Dit materiaal heeft een levensduur van ongeveer drie jaar. Deze termijn wordt door de garantie gedekt. Echter, een technische opvolging en verschillende ingrepen die niet veel kosten kunnen de levensduur van dit materiaal verlengen, tot een periode van vijf jaar voor de computers. Niettemin stelt men defecten vast waarvan

chantiers et chez les employeurs. Les moyens de lutte contre la fraude sociale sur les chantiers font maintenant appel à des programmes spécifiquement développés pour l'usage avec des smartphones dotés d'une fonction de lecture des codes QR et d'une connexion vers les bases de données en direct.

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

Les inspecteurs sont actuellement équipés de GSM et de lignes ADSL. Ces systèmes ont permis de passer à la maîtrise du budget et à un système prévisionnel exact. Les coûts sont devenus fixes. Il s'agit donc d'un avantage certain pour le budget et le contrôle des dépenses.

Les moyens des inspecteurs devront aussi être adaptés comme mentionné ci-avant et être mis en concordance avec le nouvel arrêté réglant les indemnités.

Les dépenses liées au système DIMONA consistent donc à utiliser celui-ci dans le cadre des missions de lutte contre le travail au noir, dans tous les secteurs à risque comme l'HORECA, l'horticulture, de l'agriculture, le bâtiment etc... ainsi que pour les étudiants.

La nouvelle Dimona améliore encore le contrôle et les adaptations de la réglementation (par exemple en ce qui concerne le travail des étudiants), tout en simplifiant les règles et en assurant une meilleure protection du travailleur.

Les inspections coordonnent les activités de contrôle via le programme DOLSIS (développé sur la base technologique de Genesis) qui a bénéficié d'un budget particulier pour son développement.

Avec Dolsis, de nombreux autres services que les inspections disposent d'un outil performant d'intégration des bases de données sociales et ce, en profitant du financement des développements par les inspections (ce qui n'est plus tenable à court terme).

Les moyens informatiques des inspecteurs doivent être adaptés (les ordinateurs portables et le matériel de communication). Ce matériel a une durée de vie de trois ans environ. Il est couvert par la garantie. Toutefois, un suivi technique et diverses interventions à moindre coût prolongent la vie de ce matériel, jusqu'à une période de cinq ans pour les ordinateurs. On constate cependant des pannes dont les coûts de réparation deviennent trop importants par rapport à la

de kosten voor reparatie te aanzienlijk zijn ten opzichte van de restwaarde. Dit is het geval voor de GSM's. Het is gunstiger om het materiaal te vervangen dan om het te herstellen. De technologische evolutie en de vereisten voor de controles in real time doen ons bewegen in de richting van een testfase die mobiliteit (4G) inhoudt en materiaal op het terrein. Wij moeten ook nadenken over de specifieke ontwikkelingen in dit kader, want de huidige programma's zijn niet aangepast.

De RSZ ontwikkelde in 2017 ook speciale apps, "correcte werkgever" (i.v.m. de sociale schulden) en "correcte werknemer" (i.v.m. Limosa). Deze apps zullen ook via de QR code ook door de sociaal inspecteurs moeten gebruikt worden via een smartphone.

Bovendien moeten, ten gevolge van een analyse van de inspectiediensten, bepaalde praktijken gestandaardiseerd worden (codering, verzenden van documenten) om zo beter de impact van het werk van de inspecteurs te kunnen meten. Naast de ontwikkeling van specifieke programma's zal dit een aanpassing vragen van een groot aantal programma's die al met elkaar verbonden zijn en dat zal onvermijdelijk een kost betekenen die hoger is dan de gewone onderhoudskost.

Door de meldingsplicht van de buitenlandse werknemers en de gedetacheerde zelfstandigen die naar België komen (regeringsbesluit van 28/4/2006 – LIMOSA-), worden de opsporingsprogramma's naar fraude op dit moment gebruikt op het niveau van de werven waarop zich gedetacheerde werknemers bevinden. . De kruising van datagegevens zal belangrijke financiële gevolgen meebrengen in zoverre er een opsporing van de georganiseerde fraude kan gebeuren (buitenlandse werknemers die op Belgisch grondgebied sinds jaren, zogenaamd gedetacheerd zijn, gerechtigd zijn op uitkeringen van werkloosheid of ziekteverzekering, buitenlanders tewerkgesteld en niet aangegeven op de bouwerven). De kruising van datagegevens zal het eveneens mogelijk maken om 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 behalen, dat de informaticamiddelen ter beschikking van de sociale inspecteurs worden gesteld. De gerichte controleplaatsen vermijden tijdverspilling en verlagen de kosten van de acties.

Om deze reden nemen de sociaal inspecteurs deel aan acties die gebruik maken van hulpmiddelen als DATAMINING (opsporing van fraude in de sociale zekerheid door het kruisen van gegevensbestanden) en aan het op punt stellen van opsporingstechnieken voor Limosa en Dolsis. Over het algemeen beschikt onze inspectie over goede informaticahulpmiddelen.

valeur résiduelle. C'est le cas des GSM. Il est plus avantageux de remplacer le matériel que de le réparer. L'évolution technologique et les exigences des contrôles en temps réels nous font passer vers une phase de test incluant la mobilité (4G) et le matériel sur le terrain. Nous devons aussi réfléchir sur les développements spécifiques dans ce cadre car les programmes actuels ne sont pas adaptés.

En 2017, l'ONSS a développé également des apps spéciales "employeur correct" (à propos des dettes sociales) et "travailleur correct" (à propos des LIMOSA). Ces apps devront également être utilisées par les inspecteurs sociaux via un QR-code et un lisible par un smartphone.

En outre, en raison d'une analyse entre les services d'inspection, il faudra uniformiser certaines pratiques (codifications, transfert de documents) de façon à pouvoir mieux mesurer les impacts du travail des inspecteurs. Outre le développement de programmes spécifiques, cela va entraîner une mise à jour de nombreux autres programmes qui sont déjà liés entre eux et cela va forcément entraîner un coût qui dépasse la maintenance habituelle.

En raison de la déclaration obligatoire des travailleurs étrangers et des indépendants détachés vers la Belgique (décision gouvernementale du 28/4/2006 – LIMOSA-), les programmes de détection de la fraude sont utilisés actuellement au niveau des chantiers sur lesquels se trouvent des travailleurs détachés. Le croisement de données aura des retombées financières importantes dans la mesure où il y aura une détection des fraudes organisées (travailleurs étrangers qui sont sur le territoire belge depuis des années, soi-disant détachés, bénéficiaires d'allocations de chômage ou de maladie, étrangers mis au travail et non déclarés sur des chantiers). Ce croisement de données permettra aussi de cibler les chantiers où les inspecteurs sociaux pourront découvrir la fraude.

Il est donc primordial, pour une bonne rentabilité des contrôles, que les moyens informatiques soient à la disposition des inspecteurs sociaux car le ciblage évite les pertes de temps et diminue le coût des interventions.

C'est la raison pour laquelle les inspecteurs sociaux participent à des actions menées avec des outils comme la DATAMINING (détection de la fraude en sécurité sociale par le croisement de fichiers de données) et à la mise au point des techniques de recherche aussi bien dans Limosa que dans Dolsis. D'une manière générale, notre inspection dispose de

De investeringen hierin moeten worden volgehouden om de efficiëntie van de controles te verbeteren en de kosten te verminderen, zowel voor de inspectie als voor de werkgever die wordt gecontroleerd. De programma's worden gedeeld door de inspecties, zelfs als het budget gedragen werd door één of twee diensten.

De Regering heeft een balanced scorecard opgelegd aan de inspecties. Er is echter geen toestemming gegeven om het nodige hulpmiddel aan te kopen, dat beantwoordt aan de eisen hiervan. Eind 2008 hebben wij geprofiteerd van bepaalde investeringen in de informatica-infrastructuur om in samenspraak met het ICT dit hulpmiddel op te starten. De ontwikkeling is gebeurd door gebruikt te maken van modules die deel uitmaken van de nieuwe versie van het SAS programma. In 2016 worden alle tabellen van de balanced scorecard aangepast aan nieuwe technologieën die gebruikt worden in de module SAS. Een opleiding en een opvolging door de technici van SAS is verzekerd. De ontwikkeling van de balanced scorecard door personeel dat voor een deel geleverd wordt door de inspectie, wordt ook gebruikt door andere diensten van de FOD Werkgelegenheid (bijvoorbeeld op het gebied van de resultaten van de sociale verkiezingen die worden gehouden in 2016). In 2014 en 2015 werd het programma aangepast naar aanleiding van het in productie nemen van een nieuw programma met de naam "Quaestor", dat wordt gebruikt voor het beheer van de onderzoeken. Dit programma vermindert het aantal stappen en voert het elektronisch onderzoeksdossier in, dat kan gedeeld worden met andere inspecteurs. Het geeft onder andere informatie die automatisch wordt bijgewerkt via het repertorium van werkgevers en de Kruispuntbank van ondernemingen. Dit programma heeft de aandacht getrokken van andere inspecties in België, maar ook van de Europese Commissie, in het kadervan een expertise gevoerd door onze dienst in Cyprus.

In 2017 en 2018 gaat de ontwikkeling van deze programma's nog steeds verder. De Balanced Scorecard en Quaestor zijn overigens al voorgesteld in het kader van een onderzoek dat werd gevoerd door de FOD Bosa voor de berekening van de werklust. Bovendien dient de applicatie ook voor andere diensten dan binnen TSW en verzendt het statistieken naar andere FOD's die werken binnen het kader van het Epv.

In 2017 en 2018 moet, zoals voorzien in de bestuursovereenkomst van de FOD, werk gemaakt worden van een elektronische databank, gehost door de FOD WASO, waar de werkgevers hun arbeidsreglement en de wijzigingen ervan kunnen opladen. Zowel de betrokken werkgever moet toegang hebben tot zijn eigen gegevens, als alle inspecteurs moeten toegang hebben tot de volledige databank. Het aanvankelijk budget dat daartoe door de stafdienst

bons outils en informatique. Les investissements dans ceux-ci doivent donc être soutenus pour augmenter l'efficacité des contrôles, diminuer leur coût, aussi bien pour l'inspection que pour l'employeur contrôlé. Les programmes sont partagés entre les inspections, même si le budget est pris en charge par un ou deux services.

Le Gouvernement a imposé un balanced scorecard aux inspections. Toutefois, il n'a pas accepté l'achat de l'outil nécessaire pour répondre à ses exigences. Fin 2008, en profitant de certains investissements dans l'infrastructure informatique, nous avons décidé en accord avec le CTI de mettre en oeuvre un tel outil. Le développement est basé sur l'utilisation de modules inclus dans la nouvelle version du programme SAS. En 2016, l'entièreté des tableaux du balancedscorecard a dû être adaptée aux nouvelles technologies présentes dans le module SAS. Une formation et un suivi par les techniciens de SAS est assurée. Le développement du balancedscorecard par du personnel issu en partie de l'inspection est aussi utilisé pour les autres services du SPF Emploi (par exemple au niveau des résultats des élections sociales qui se tiennent en 2016). En 2014 et 2015, la programmation a été adaptée à la suite de la mise en production d'un nouveau programme « Quaestor » pour la gestion des enquêtes. Ce programme diminue le nombre de saisies et met en place le dossier électronique de l'enquête, qui peut être partagé entre les inspecteurs. En outre, il offre des informations mises à jour automatiquement via le répertoire des employeurs et la Banque Carrefour des entreprises. Ce programme a suscité l'attention d'autres inspections en Belgique, mais aussi par la Commission européenne dans le cadre d'une expertise menée par notre service auprès de Chypre.

En 2017 et 2018, le développement de ces programmes doit toujours avoir lieu. Le balanced scorecard et Quaestor ont par ailleurs été présenté dans le cadre d'une étude réalisée par Bosa pour le calcul de la charge de travail. En plus, l'outil sert maintenant aussi à d'autres services que le CLS en interne et transmet les statistiques vers d'autres SPF qui travaillent dans le cadre de l'epv.

Comme prévu dans le contrat d'administration du SPF, en 2017 et 2018 il sera mis à disposition une banque de données électronique hébergée par le SPF Emploi, où les employeurs pourront charger et modifier leur règlement de travail. Les employeurs doivent pouvoir y avoir accès à leurs propres données, tandis que les inspecteurs sociaux doivent avoir accès à l'ensemble de la base de données. Pour cela, un budget initial a été réservé par le service d'encadrement ICT en 2017,

ICTgereserveerd was voor 2017, doch geblokkeerd wegens de budgettaire behoedzaamheid, dient daartoe vrijgegeven te worden.

Nationale en internationale samenwerking tussen de arbeidsinspecties.

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

In dit verband moet TSW als belangrijkste inspectiedienst de naleving controleren van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. Het betreft de zogenaamde detacheringsrichtlijn. Deze richtlijn legt ook een samenwerking op tussen de nationale handhavingdiensten van de Lidstaten en meer bepaald tussen de bevoegde arbeidsinspecties, voor de materies die door deze richtlijn beoogd worden, alsook de kosteloze uitwisseling van informatie binnen de kortste termijnen.

In mei 2003 werd een protocol van administratieve samenwerking gesloten tussen het Ministerie van sociale zaken, arbeid en solidariteit, het Ministerie van landbouw, voeding, visvangst en agrarische aangelegenheden, het Ministerie van uitrusting, vervoer, toerisme en maritieme aangelegenheden van de Franse Republiek en de Belgische Federale overheidssdienst 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. Daarnaast worden gemeenschappelijke en/of simultane controles georganiseerd.

Op 11 oktober 2007 werd een samenwerkingsakkoord afgesloten tussen TSW en de PIP (Poolse arbeidsinspectie) met het oog op de optimalisering van de informatie uitwisseling tussen de inspectiediensten

mais bloqué pour cause de prudence budgétaire. Pour cela il devra être débloqué.

Coopération nationale et internationale entre les Inspections du travail.

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

Dans ce contexte le CLS est le service de contrôle qui s'occupe le plus de l'application et le respect de la Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Cela concerne la directive dénommée détachement. Cette directive impose en outre une coopération entre les administrations publiques des pays membres et notamment les inspections du travail compétentes pour les matières visées par la directive, ainsi que l'échange gracieux d'informations dans les meilleurs délais.

Un protocole de coopération administrative entre le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, le Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales, le Ministère de l'équipement, des transports, du tourisme et de la mer de la République Française et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale du Royaume de Belgique, en matière de lutte contre le travail illégal a été conclu en mai 2003.

Ce protocole soutient la collaboration entre les services d'inspection français et belges dans les zones frontalières. Le CLS prend en charge les coûts du secrétariat assurant le soutien administratif.

En outre, 6 réunions, auxquelles participent les délégations des deux états membres, se tiennent par an. En plus, des contrôles en commun et/ou simultanés sont organisés.

Un accord de collaboration a été conclu le 11 octobre 2007 entre le CLS et le PIP (Inspection du travail polonaise) dans le but d'optimiser l'échange d'information entre les services d'inspection des pays

van de lidstaten, zoals voorzien in de EU richtlijn 96/71. Deze informatie uitwisseling maakt deel uit van de maatregelen die de lidstaten nemen om de werknemers die in het kader van het vrij verkeer van diensten gedetacheerd worden beter te beschermen en de deloyale concurrentie van dienstverleners met de eigen ondernemingen en tussen dienstverleners onderling tegen te gaan.

Eenzelfde akkoord werd in 2008 met Luxemburg en in 2009 met Portugal afgesloten. Een samenwerkingsakkoord werd afgesloten tussen de ministers van Arbeid van België en Roemenië op 10 december 2013.

In het kader van elk van deze akkoorden wordt minstens eenmaal per jaar een ontmoeting georganiseerd tussen delegaties van de betrokken inspectiediensten. Het gaat meestal over een drietal dagen met verschillende werkateliers op het programma die bijdragen tot de betere kennis van elkaars wettelijk kader en werkmethoden. De reis- en verblijfskosten zijn ten laste van de bezoekende delegatie. De ontvangende lidstaat organiseert en bekostigt de vergaderingen, de lokale verplaatsingen en de maaltijden. In het raam van het akkoord met Luxemburg worden gemeenschappelijke controles uitgevoerd door inspecteurs van beide landen rond de grens regio Belgo-Luxemburg.

De samenwerkingsakkoorden beogen de administratieve bijstand te verwezenlijken om zowel de bestrijding van de grensoverschrijdende sociale fraude mogelijk te maken als voor de noodzakelijke informatie-uitwisseling die nodig is om de richtlijn 96/71 goed te kunnen doen naleven.

In deze richtlijn staat het volgende principe centraal : elke onderneming gevestigd in een lidstaat die bepaalde diensten verricht en die in dit verband werknemers te beschikking stelt aan een andere lidstaat, moet de in de lidstaat van ontvangst geldende minimumregels respecteren en dit, ongeacht de toepasselijke wet inzake de arbeidsverhoudingen.

Sedert de aanvang van Limosa werden reeds meer dan 2.000.000 LIMOSA meldingen gedaan voor betaalde werknemers die aan de verplichting onderworpen waren

De controle van deze buitenlandse ondernemingen vraagt niet enkel inzet van extramanuren 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.

participants, comme prévu par la directive européenne 96/71. Cet échange d'information fait partie des dispositions prises par les états membres afin de mieux protéger les travailleurs détachés dans le cadre de la libre circulation des services et afin de lutter contre la concurrence déloyale entre les prestataires de service et les entreprises, de même que mutuellement entre prestataires de service.

Un même accord a été conclu en 2008 avec le Luxembourg et en 2009 avec le Portugal. Un arrangement administratif entre la Belgique et la Roumanie a été signé par les ministres de l'emploi le 10 décembre 2013.

Dans le cadre de ces accords, il est prévu au minimum l'organisation d'une rencontre par an entre les délégations des inspections concernées. Ces rencontres durent généralement trois jours et sont organisées autour de différents ateliers de travail afin de contribuer à une meilleure connaissance mutuelle des différents cadres juridiques et méthodes de travail. Les frais de parcours et de séjour sont à la charge des délégations en visite. L'état membre accueillant organise et prend en charge les réunions, les déplacements locaux et les repas. Dans le cadre de l'accord avec le Luxembourg, des contrôles en commun avec des inspecteurs des deux pays sont organisés de part et d'autre de la frontière belgo-luxembourgeoise.

Les accords de collaboration visent à concrétiser une assistance administrative afin de rendre possible la lutte contre la fraude sociale transfrontalière ainsi que l'application de l'indispensable échange d'information nécessaire pour pouvoir faire respecter la directive 96/71.

Le principe qui est au cœur de cette directive est le suivant : toute entreprise établie dans un Etat membre qui agit en tant que prestataire de services et qui détache des travailleurs à cet effet dans un autre Etat membre doit respecter un ensemble de règles impératives minimales en vigueur dans ce pays d'accueil et ce, quelle que soit la loi applicable aux relations de travail.

Depuis l'entrée en vigueur de LIMOSA, plus de 2.000.000 de déclarations pour des travailleurs salariés soumis à cette obligation ont été réalisées.

Le contrôle des entreprises étrangères ne demande pas seulement un investissement en heures de travail supplémentaires pour le contrôle et la formation pour les contrôleurs, mais fait également appel de façon de plus en plus importante à du personnel pour la traduction et l'interprétariat du fait de la diversité

Rekening houdend met de uitbreidingsproces van de Europese Unie, is het evident dat om te kunnen voldoen aan deze nieuwe opdracht inzake de internationale samenwerking door bemiddeling van een verbindingsbureau, het noodzakelijk zal zijn om ofwel gekwalificeerd personeel aan te werven ofwel het mogelijk te maken voor de bestaande personeelsleden zich de vereiste kwalificaties eigen te maken. De zogenaamde

handhavingsrichtlijn, RICHTLIJN 2014/67/EU VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 13 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”) voorziet ook in nieuwe onderzoeksmogelijkheden en bijkomende informatieverplichtingen. Deze richtlijn heeft een grote impact op de controlemethoden en de werklast van TSW die nog complexer en arbeidsintensiever worden. De richtlijn 2014/67/EU werd omgezet in het Belgische recht door de wet van 11 december 2016 houdende diverse bepalingen.

Daarnaast moet TSW waken over het respect en de naleving bij grensoverschrijdende arbeid van:

- De sanctierichtlijn : Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen. De richtlijn werd in België omgezet door de Wet van 11 02 2013.
- De verplichtingen inzake hoofdelijke aansprakelijkheid, : de Programmawet van 29 maart 2012 wijzigde de loonbeschermingswet en creëerde effectief vanaf halverwege 2014 nieuwe verplichtingen van werkgevers en actiemogelijkheden van TSW.

In de sector onroerende werkzaamheden moet TSW ook controles uitvoeren op de verplichte elektronische aanwezigheidsregistratie bij werven van minstens 500.00 euro (via de toepassing checkin@work). In 2017 zal deze financiële drempel nog verlaagd worden zodat het aantal consultaties online nog zal toenemen.

Inderdaad het Toezicht op de Sociale Wetten zal bovenop de huidige controleopdrachten het hoofd moeten kunnen bieden aan een diversiteit van vragen om informatie in verschillende talen betreffende de arbeidsvoorwaarden in België (CAO, barema's, arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten, enz....) en dit vanwege de nieuwe lidstaten, de werkgevers- en vakorganisaties, alsook vanwege particulieren van de nieuwe lidstaten.

linguïstiek de ces employeurs.

Il est évident, compte tenu du processus d'élargissement de l'Union européenne, que pour répondre à cette nouvelle mission de coopération transnationale par la création d'un bureau de liaison, il sera nécessaire, soit d'engager du personnel qualifié, soit de permettre au personnel en poste d'acquérir les qualifications imposées par cette tâche. La directive d'exécution dénommée DIRECTIVE 2014/64/EU DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL du 13 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs effectués dans le cadre d'une prestation de service et modifiant le règlement (EU) n° 1024/2012 relatif à la collaboration administrative via le système informatique marché interne (le règlement IMI), prévoit également de nouvelles possibilités de contrôle et des devoirs d'information supplémentaires. Cette nouvelle directive a un grand impact sur les méthodes de contrôle et la charge de travail du CLS qui seront encore plus complexes et plus intensifs. La directive 2014/67/EU a été transposée dans le droit belge par la loi du 11 décembre 2016 portant diverses dispositions.

En outre, le CLS doit veiller, dans un contexte du travail transfrontalier, à l'application de :

- La directive de sanction : Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre d'employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. Cette directive a été transposée en Belgique par la Loi du 11 02 2013.
- La responsabilité solidaire pour le paiement des salaires : la Loi Programme du 29 mars 2012 modifiait la loi sur la protection du salaire et a créé depuis la m- 2014 des nouvelles obligations et de nouveaux moyens de contrôle pour le CLS.

Dans le secteur des travaux immobiliers, le contrôle devra être fait des chantiers de plus de 500.000 euro via l'enregistrement électronique des présences (application checkin@work). En 2017 ce montant financier sera encore réduit. Il en suit que d'autant plus de vérifications en ligne seront nécessaires.

En effet, le Contrôle des lois sociales, en plus de ses missions de contrôle, devra faire face à une multitude de demandes d'informations concernant les conditions de travail en Belgique (CTT, barèmes, durée de travail, contrats de travail, etc....) émanant des nouveaux pays membres, d'organisations patronales ou syndicales ou encore de particuliers, et ce dans plusieurs langues.

De Inspectiedienst Toezicht op de sociale wetten zal de specialisatie met betrekking tot de controle-technieken “Buitenlandse ondernemingen” verder moeten verfijnen, de controles opdrijven en alle partners intern en extern aan de dienst moet begeleiden om optimaal de kennisoverdracht te bereiken. Daartoe zal het personeelsbestand van de directies “Covron” (netwerk buitenlandse ondernemingen) opgedreven en op peil moeten gehouden worden.

Naast de formele bilaterale samenwerkingsovereenkomsten tussen inspectiediensten van België-Frankrijk, België-Polen, België-Portugal, België-Luxemburg, wisselen de “SPOC” inspecteurs van het “netwerk buitenlandse ondernemingen” zeer veel vragen om informatie (ivm ondernemingen, onderzoeksresultaten en toepasselijke wetgeving) uit met hun tegenhangers in het buitenland. Dit gebeurt via e-mail.

In de voorbije jaren, heeft het Toezicht op de sociale wetten deelgenomen aan een Europees vormingsprogramma voor sociaal inspecteurs gericht op de controle van de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers (website, kit controlemethodologie, ...). Dit programma zal verder gezet worden in 2017 met de medewerking van de sociale partners uit de bouwsector.

Sedert begin 2011 kunnen deze inspecteurs gebruik maken van het door de Europese Commissie geïnstalleerde communicatieplatform : ‘I.M.I.’ (International Market Information System) de detachingsrichtlijn 96/71/EG. Deze communicatiemiddelen vragen heel wat manuren vanwege voormeld netwerk aangezien de stroom aan contacten aanzienlijk toeneemt, wat ook de bedoeling is van de Europese Commissie (betere samenwerking tussen de nationale toezichtoverheden). TSW is in Europa de grootste gebruiker van IMI.

TSW heeft tevens een bijzonder klachtenmeldpunt opgericht ten behoeve van alle buitenlandse werknemers, legaal of illegaal:
COMPLAINTS.LabourInspection@employment.belgium.be

Dit meldpunt vereist een permanente bezetting om de klachten te analyseren, door te sturen en te beantwoorden na onderzoek.

In 2016 en 2017 moeten de beslissingen, genomen door de regering in het kader van de ronde tafels die georganiseerd worden in de bouwsector en de transportsector, later ook in andere sectoren, dit in het kader van het beleidsplan van de staatssecretaris voor de bestrijding van de sociale fraude, uitgevoerd worden (“Plan voor eerlijke concurrentie...”).

Le service d'Inspection de Contrôle des lois sociales devra affiner les méthodes de contrôle applicables aux “entreprises étrangères”, renforcer les contrôles et tous les partenaires tant internes qu'externes au service devront être soutenus pour atteindre une transmission optimale des expertises. Dans ce but, le cadre du personnel des directions « COVRON » du CLS (réseau du contrôle des entreprises étrangères) devra être renforcé et maintenu à jour.

A côté des accords formels de collaboration entre les services d'inspection Belgique-France, Belgique-Pologne, Belgique-Portugal, Belgique-Luxembourg, les inspecteurs “SPOC” du “réseau entreprises étrangères” échangent beaucoup de demandes d'information avec leurs homologues à l'étranger. Ces demandes d'information portent sur les entreprises, les résultats d'enquêtes et la réglementation applicable. Ceci se fait essentiellement par e-mail.

En outre, les années précédentes, le Contrôle des lois sociales a participé à un programme européen de formation d'inspecteurs du travail centrée sur le contrôle des conditions de travail des travailleurs détachés (web site, kit de méthodologie de contrôle,...). Ce programme sera normalement poursuivi en 2017 en y ajoutant la collaboration des partenaires sociaux du secteur de la construction.

Depuis début 2011 les inspecteurs peuvent faire usage de la plate-forme de communication mise en place par la Commission européenne, ‘I.M.I.’ (International Market Information System), dans le but d'appliquer et de maintenir la directive 96/71/EG relative au détachement des travailleurs. Ce moyen de communication requiert pas mal d'heures de travail, vu que ce réseau augmente du fait du flux considérable entre contacts, ce qui est également le but de la Commission européenne (meilleure collaboration entre les autorités nationales chargées de la surveillance). Le CLS est le plus grand utilisateur de l'Europe dans IMI.

Le CLS a également mis sur pied un point de contact spécifique au profit de tous les travailleurs étrangers, légaux ou illégaux :
COMPLAINTS.LabourInspection@employment.belgium.be

Ce point de contact exige des effectifs permanents pour analyser les plaintes, les transmettre et donner une réponse suite à l'enquête.

En 2016 et 2017 de nouvelles mesures, prises par le gouvernement dans le cadre des tables rondes organisées par les secteurs du bâtiment et du transport, et plus tard dans d'autres secteurs, et ce dans le cadre du plan d'action du secrétaire d'état pour la lutte contre la fraude sociale, devront être exécutées (« Plan de concurrence loyale... »).

Sommige van deze maatregelen vergen reeds een aanpassing van het personeelseffectief om het hoofd te kunnen bieden aan de bijkomende controle opdrachten.

In het kader van het BENELUX Verdrag worden in 2016, 2017 en volgende jaren, de verdere afspraken uitgevoerd die in de Benelux werkgroepen werden afgesloten ter bestrijding van de sociale fraude en de sociale dumping. Daartoe worden gezamenlijke controles en een gezamenlijke strategie van aanpak ontwikkeld in bepaalde gevoelige risico- domeinen zoals de illegale uitzendkantoren, de fictieve vennootschapsconstructies en postbusfirma's e.d.

Op 9 maart 2016 keurden het Europees Parlement en de Raad de beslissing (EU) 2016/344 goed, houdende oprichting van een platform ter versterking van de bestrijding van de grensoverschrijdende fraude. Dit platform beoogt onder meer de internationale samenwerking op hoog niveau en de uitwisseling van informatie tussen Lidstaten. De installatie van het platform door de Europese Commissie vond plaats op 27 mei 2016. In 2017 worden diverse experts van TSW opgeroepen om te zetelen in werkgroepen die in de schoot van dit platform gecreëerd zijn in het kader van een tweejaarlijks programma.

De strijd tegen de sociale fraude ontwikkelt zich op Europees niveau en onze dienst wordt meer en meer gevraagd om uitleg te geven aan buitenlandse collega's over de informaticatechnieken die werden ontwikkeld en de middelen die worden gebruikt. Onze inspectie dient al model voor veel andere inspecties.

De transportsector

De Algemene directie Toezicht op de sociale wetten werd vanaf september 1998 belast met de versterking van de controles omtrent het goederenvervoer op de weg. Deze controles worden nog steeds o.a. uitgevoerd in samenwerking met de Algemene Directie van het vervoer te land van de Fod Mobiliteit en Vervoer, alsook met de provinciale verzetseenheden van de Federale politie en met de lokale politiediensten.

Een actieplan (november 2001) werd opgemaakt tussen meerdere sociale inspectiediensten en voornoemde diensten teneinde in de toekomst op gestructureerde wijze in de vervoerssector de oneerlijke concurrentie te bestrijden en de verkeersveiligheid te verhogen.

Inhoudelijk wordt het actieplan, de bij het protocol opgelegde basis, voortdurend bijgewerkt inzake de uitwisseling van de opgedane ervaringen tijdens de voorbije periode, het opmaken van een vademecum van de soorten inbreuken en fraudes en het uitwerken

Certaines de ces mesures impliqueront une adaptation des effectifs de personnel afin de pouvoir répondre aux nouveaux contrôles demandés.

Dans le cadre du traité BENELUX, divers accords conclus entre parties dans les groupes de travail devront être exécutés en 2016 et 2017, notamment dans la lutte contre la fraude sociale et le dumping social. A cet effet, des contrôles en commun et une stratégie de poursuite commune seront développés dans certains domaines à haut risque comme les agences intérimaires illégales, les constructions fictives et entreprises boîte-aux-lettres.

Le 9 mars 2016 le Parlement Européen et le Conseil ont adopté la Décision (UE) 2016/344 établissant une plate-forme européenne afin de renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré dans un contexte transfrontalier. Cette plate-forme vise la coopération internationale à haut niveau et l'échange d'information entre autres. L'instauration par la Commission Européenne e eu lieu le 27.05.2016. En 2017, divers experts en fraude internationale du CLS sont appelés à représenter le service dans des groupes de travail à constituer au sein de cette plate-forme dans le cadre du programme biannuel.

La lutte contre la fraude sociale se développe à l'échelon européen et notre service est de plus en plus requis pour donner des explications aux collègues étrangers sur les techniques informatiques développées et les moyens utilisés. Notre inspection sert de modèle à de nombreuses autres inspections.

Le secteur du transport

La Direction générale Contrôle des Lois Sociales est chargée, depuis septembre 1998, de renforcer ses contrôles en matière de transport de biens sur route. Ces contrôles se font en collaboration avec e. a. la Direction générale Transport terrestre du SPF Mobilité et Transports et aussi avec les unités provinciales de transport de la Police Fédérale et les services de police locale.

Les principaux services d'inspection sociale et les services précités ont fixé un plan d'action (novembre 2001) pour, dans l'avenir et de façon structurée, combattre la concurrence déloyale et augmenter la sécurité dans le secteur du transport.

Sur base des contrôles faits précédemment, ce plan d'action, basé sur le protocole et constamment mis à jour, prévoit de communiquer les expériences acquises par exemple via un vade-mecum reprenant les types d'infractions et les fraudes, ainsi qu'une

van een eenvormige controlemethodologie voor alle controleurs op de weg.

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

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. In casu gaat het om 6 SOLID licenties (software om de data van de tachograafschijven te kunnen lezen en verwerken) die moeten op peil blijven. Bijkomend zijn in 2017 tien extra exemplaren D Box2 vereist met de bijhorende software Optac Phelec digisave (kleine afleestoestellen om te allen tijde de werktijden van de chauffeurs te kunnen opladen). Deze kleine toestellen alleen brengen jaarlijks méér dan 3Mj euro aan regularisaties op enkel al in de regio West-vlaanderen.

De Algemene directie Toezicht op de sociale wetten heeft twee directies "Vervoer" opgericht met het doel de activiteiten van de inspectie nationaal te coördineren, en te fungeren als aanspreekpunt voor derden. Deze twee directies moeten kunnen beschikken over de nodige materiële middelen en voldoende mankracht om hun opdracht uit te voeren.

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

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

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

Bij de invoering van de digitale tachograaf medio

méthodologie uniforme de contrôle pour tous les contrôleurs sur le terrain.

La base de données a été mise à jour pour tous les services de contrôle intéressés et, on insistera pour disposer d'une connexion permanente avec les autres pays membres de l'Union Européenne.

Pour être pleinement opérationnel, il est nécessaire d'équiper ce service de moyens en matériel informatique plus important pour vérifier les disques de tachygraphes et calculer les salaires. Ceci signifie 6 licences SOLID (logiciel permettant la lecture et le traitement des disques tachygraphes) qui doivent être tenues à niveau. Par la suite il sera nécessaire d'acquérir, en 2017, dix exemplaires du D Box2 avec le programme correspondant Optac Phelec digisave (appareil simple permettant de charger toutes les données de temps de travail des chauffeurs). Ces petits appareils apportent déjà pour la Flandre Occidentale seule plus de 3 millions d'euro de régularisations par an.

La Direction générale Contrôle des Lois Sociales a créé deux directions "Transport" avec comme but de coordonner, sur la plan national, les activités de l'inspection et de fonctionner comme un point de contact pour des tiers. Ces deux directions devront également disposer des moyens en personnel et en matériel pour remplir leur mission.

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

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

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

Avec l'instauration du tachygraphe digital, milieu 2005,

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

Sedert 2013 wordt een deel van de activiteit van de cel vervoer in het kader van het actieplan vervoer, bijkomend gericht op het opsporen en "ontmantelen" van illegale buitenlandse constructies, zijnde fictieve gedelokaliseerde filialen die in feite slechts postbusadressen zijn. Dit kadert in het actieplan "sociale dumping" van de vorige en de huidige regering. De grote investering aan inzet, tijd, opsporingen en contactnames met het buitenland, vergen een uitbreiding van het personeelsbestand van de cel vervoer met een minimum van 10 inspecteurs. Tevens dient het enige administratief personeelslid dat met pensioen gaat vervangen te worden.

Voor 2017 blijft het belangrijk dat een vormingsprogramma gegeven wordt voor en met alle partners van het actieplan, alsook met de Europese bondgenoten. De personeelskosten (verplaatsingskosten, verblijfskosten, enz....) en werkingskosten (huur vergaderzalen, enz....) worden geraamd op 30 000 EUR.

Er moet ook worden opgemerkt dat onze dienst, net als andere collega's, in het kader van Dolsis, een raadplegingsmodule ontwikkelt van de gegevens van de DIV. Het gaat om nieuwe informaticadiensten die zullen lopen via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en die de kosten voor de opzoekingen door de sociaal inspecteurs zouden moeten verminderen.

Maritieme arbeid

Het verdrag is inmiddels in 2013 in voege getreden van zodra 33 landen aansloten bij de Internationale arbeidsorganisatie de ratificatie gedaan hebben. De ratificatie door België gebeurde op 20 augustus 2013.

De wet van 13 juni 2014 tot uitvoering en controle van de toepassing van het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006 werd in het B.S. gepubliceerd op 11.07.2014. Op 18.08.2014 verscheen in het B.S.; het K.B. van 04.08.2014 tot regeling van de klachtenprocedure aan boord van het schip, voor dewelke TSW bevoegd is.

Voor het eerst in de geschiedenis zullen alle zeeschepen aan dezelfde normen en controles onderworpen worden.

Voor de schepen van de nationale vlag moeten conformiteitsverklaringen en arbeidsbewijzen door de overheid van de Vlaggestaat afgeleverd worden. Voor België gaat het om een 400 zeeschepen die voorwerp

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

Depuis 2013 une partie supplémentaire de l'activité de la cellule transport concernait toutes les enquêtes nécessaires pour les recherches des constructions illégales à l'étranger et les démanteler. Il s'agit des succursales délocalisées fictives et les entreprises boîte aux lettres. Ceci fait l'objet du plan d'action « dumping social » du gouvernement précédent et actuel. L'investissement important en temps, moyens, recherches et contacts avec l'étranger, nécessitent un renforcement de l'effectif de la cellule transport à un minimum de 10 personnes. De plus, l'unique agent administratif partant à la pension doit être remplacé.

En 2017, il demeure important qu'un programme de formation soit donné, avec et pour tous les partenaires du plan d'action, ainsi qu'avec les partenaires européens. Les frais de personnel (déplacements, séjour, ...) et les frais de fonctionnement (location de salles, ...), sont estimés à 30 000 EUR.

Il faut aussi remarquer que notre service, à l'instar des autres collègues, développe dans le cadre de Dolsis une consultation des données de la DIV. Il s'agit de tout nouveaux services informatiques qui vont passer par la banque carrefour de la Sécurité sociale et devraient diminuer le coût des recherches d'information par les inspecteurs sociaux.

Travail maritime

La convention est entre-temps entrée en vigueur à partir du moment où 33 États membres de l'Organisation internationale du Travail l'ont ratifiée. La Belgique a ratifié cette convention le 20 août 2013.

La loi du 13 juin 2014 d'exécution et de contrôle de l'application de la Convention du travail maritime 2006 a été publiée au M.B. le 11.7.2014. Le 18.08.2014, a été publié dans le M.B. l'A.R. du 04.08.2014 concernant le règlement de la procédure des plaintes à bord des navires, pour laquelle le CLS est compétent.

Pour la première fois dans l'histoire, tous les marins seront soumis aux mêmes normes et contrôles.

Pour les navires de la flotte nationale, des déclarations de conformité et des certificats de travail doivent être délivrés par l'autorité compétente de l'Etat du pavillon. Pour la Belgique, il s'agira de 400 navires belges qui

zullen zijn van opvolging controles in 2016, 2017 en volgende jaren (de zogenaamde “Flagstate controle”). In 2014 en 2015 werden voor deze Belgische schepen voorlopige certificaten afgeleverd.

Deze certificaten volgen het schip overal ter wereld waar het vaart. Bij het aandoen van vreemde havens worden deze documenten gecontroleerd door de buitenlandse autoriteiten (“Port State controle”) en eventueel controle opmerkingen in een register/logboek ingeschreven. Daarnaast moeten klachtenprocedures worden uitgewerkt op alle schepen ten behoeve van zeelui en in elke haven ter wereld moeten zij terecht kunnen bij de lokale overheden. Voor België worden alle voornoemde taken (afleveren certificaten voor schepen onder Belgische vlag, tussenkomst bij klachten, controle van schepen onder vreemde vlag in de Belgische havens), verdeeld onder Toezicht Sociale wetten (sociale aspecten), Toezicht welzijn op het werk (arbeidsveiligheid) en de FOD Mobiliteit (technische controles op de schepen). Een samenwerkingsprotocol tussen de verschillende diensten werd voorbereid aan de regering voorgelegd en goedgekeurd.

In totaal varen 1.200.000 zeelui onder dit statuut. De haven van Antwerpen heeft momenteel als ranking de 6^e ter wereld en de 2^{de} van Europa. De aanvoer van schepen onder vreemde vlag is zeer groot. Het aantal te verwachten “Port State” controles en klachten van zeelui onder vreemde vlag kan nog niet ingeschat worden.

Er zijn echter 400 schepen onder Belgische vlag die allen moeten gecontroleerd worden (minstens 2 maal in 5 jaar).

TSW, voor wie dit een totaal nieuwe bijkomende bevoegdheid en opdracht is, ziet zich genooddaakt, een gespecialiseerde cel ad hoc van arbeidsinspecteurs (5 à 6), in te richten waarvan de leden de grote havens van het land zullen bedienen. Deze zullen in het personeelsplan moeten ingeschreven worden.

De eerste testcontroles in het kader van de precertificatie zijn achter de rug.

De mensenhandel

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

devront faire l'objet de contrôles de suivi en 2016, 2017 et les années suivantes (*Flagstate controle*). En 2014 et 2015 des certificats provisoires ont été délivrés pour ces navires.

Ces certificats suivent le navire partout dans le monde quel que soit le lieu où il navigue. A l'arrivée dans des ports étrangers, ces documents sont contrôlés par les autorités étrangères (*Port state controle*) et les éventuelles remarques résultant du contrôle sont inscrites dans un registre/livre de bord. A côté de cela, des procédures doivent être prévues sur tous les navires pour l'enregistrement de plaintes des marins, et ces plaintes doivent pouvoir être remises aux autorités portuaires locales dans le monde entier. Pour la Belgique, toutes les tâches précitées (délivrance des certificats pour les navires battant pavillon belge, intervention dans les plaintes, contrôle des navires sous pavillon étranger dans les ports belges) sont réparties entre le Contrôle des Lois Sociales (aspect sociaux), le Contrôle du Bien-être au travail (sécurité au travail) et le SPF mobilité (contrôles techniques sur les navires). Un protocole de collaboration entre ces différents services a été proposé au gouvernement et approuvé.

Au total 1.200.000 marins naviguent sous ce statut. Le port d'Anvers occupe actuellement dans le classement des ports la 6^{ème} place au niveau mondial et la 2^{ème} place au niveau européen. La présence de navires sous pavillon étranger y est très importante. Il n'est pour l'instant pas encore possible d'estimer le nombre de contrôles “Port state” qui devront être réalisés et le nombre de plaintes qui émaneront de marins sous pavillons étrangers.

On compte en effet 400 navires sous pavillon belge, qui devront tous être contrôlés (au moins 2 fois sur 5 ans).

Le CLS, pour lequel il s'agit d'une compétence et de tâches supplémentaires et absolument nouvelles, se voit obligé de créer une cellule spécialisée ad hoc d'inspecteurs du travail (5 à 6), dont les membres devront desservir les grands ports du pays. Ces inspecteurs devront être repris dans le plan de personnel.

Les premiers contrôles-test dans le cadre de pré-certification sont maintenant effectués.

La traite des êtres humains

L'article 9 de la loi du 13 avril 1995 contient des dispositions en vue de la répression de la traite des êtres humains et de la pornographie infantile. Une de ces dispositions prévoit en effet qu'une action en cessation peut être introduite auprès du tribunal de première instance par le Ministre de l'Emploi et du Travail, s'il y a constat d'infractions liées à la traite des êtres

mensenhandel of de kinderpornografie.

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

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

Cel Bedrijfsorganisatie.

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

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

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

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

humains et à la pornographie infantine.

De ce point de départ, les Ministres de l'Emploi et du Travail et des Affaires sociales ont décidé d'unir leurs forces et de développer des actions communes. De ceci résultait en mai 2001 un protocole de coopération en matière de traite des êtres humains, conclu entre l'Inspection sociale du Ministère des Affaires sociales (devenue Inspection sociale du SPF Sécurité sociale) et la Direction générale du Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Par ce protocole, les Ministres ont voulu tenir compte des recommandations parlementaires.

Le service de Contrôle des lois sociales est également représenté à titre effectif au sein de la Cellule interdépartementale Traite des êtres humains, ainsi qu'au sein du Bureau et de la cellule CIATTEH.

Cellule organisation professionnelle.

Cette cellule a été adjointe effectivement le 1^{er} avril 2003 à la Direction générale contrôle des lois sociales, plus spécifiquement à l'administration centrale. A l'origine, ce service appartenait au Ministère des Affaires économiques, Administration de la Politique commerciale – Service Contrôle des conseils d'entreprises.

La Cellule Organisation professionnelle est chargée de surveiller l'application de la réglementation en matière d'organisation professionnelle, c'est-à-dire :

- Les compétences et le mode de fonctionnement des conseils d'entreprises, et depuis 2009, la communication de l'information limitée aux comités de prévention.
- Les informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises et aux comités conformément à l'arrêté royal du 27 novembre 1973, notamment l'évolution du bilan et du compte de résultats.
- L'information sociale et le bilan social.
- L'intervention des réviseurs d'entreprises dans les conseils d'entreprises.
- La loi sur l'écart salarial (H/F)

Les contrôles de la Cellule Organisation professionnelle peuvent avoir lieu soit à titre préventif, soit sur base d'une plainte concernant le fonctionnement tant des conseils d'entreprise que des comités.

La cellule fournit également des renseignements et des avis sur le fonctionnement des conseils d'entreprises, sur le contenu de l'information à fournir, sur la procédure d'installation et la mission des

van de bedrijfsrevisoren, alsook aangaande de werking van een Europese ondernemingsraad.

Op verzoek nemen de inspecteurs eveneens deel aan de vergaderingen van de ondernemingsraad.

Er worden bij voorrang ondernemingsraden gecontroleerd en comités die bij de vorige sociale verkiezingen van mei 2012 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 2017 toe zal de vernieuwde wijze van rapportering, ook de verhoging van de onderzoeken naar de financiële en economische informatie, te verstrekken tijdens de bedrijfsbezoeken, moeten resulteren in een verhoogd aantal uitgevoerde controlebezoeken. Het gevolg hiervan is dat de verplaatsingskosten zullen verhogen. TSW heeft zich voorgenomen om, op vraag van de sociale partners, minstens één bezoek te brengen in elke onderneming in de periode van vier jaar die vallen tussen twee sociale verkiezingen.

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 2012. 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 2017, la nouvelle méthode de rapportage, ainsi que l'augmentation des enquêtes sur l'information financière et économique lors des visites d'entreprises aura pour résultat une augmentation du nombre de visites. Par conséquent les frais de déplacement augmenteront. Le CLS s'est engagé, à la demande des partenaires sociaux, à ce que chaque entreprise disposant d'un conseil d'entreprise fasse au moins l'objet d'une visite dans la période de 4 ans entre 2 élections sociales.

Bestaansmiddelenprogramma 57/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

Programme de subsistance 57/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

Niveau		Niveau
Managers	0	Managers
A	59	A
B	289	B
C	46	C
D	14	D
Totaal	408	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2016	2017	2018	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen Vereffeningen	19 534 19 534	20 260 20 260	21 333 21 333	Engagements Liquidations	Statutaire
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen Vereffeningen	544 544	650 650	650 650	Engagements Liquidations	Non-statutaire
Totalen		Vastleggingen Vereffeningen	20 078 20 078	20 910 20 910	21 983 21 983	Engagements Liquidations	Totaux

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

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

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

stagiaire.

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

Activiteit 02: Werkingskosten**Activité 02: Frais de fonctionnement**

BA / AB		Aard	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Nature
0 2 12.11.01	c	Werkingskosten	704	702	556	545	545	545	Frais de fonct.
0 2 12.11.01	b	Werkingskosten	647	705	559	548	548	548	Frais de fonct.
0 2 12.11.99	c	Forfait. vergoed.	1 875	2 184	2 365	2 318	2 318	2 318	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.99	b	Forfait. vergoed.	1 875	2 190	2 371	2 324	2 324	2 324	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.07	c	Inrichting	12	18	18	18	18	18	Installation
0 2 12.11.07	b	Inrichting	12	18	18	18	18	18	Installation
0 2 12.12.01	c	Huurgelden	182	-	-	-	-	-	Frais loyers
0 2 12.12.01	b	Huurgelden	175	-	-	-	-	-	Frais loyers
0 2 74.22.01	c	Uitrusting	48	17	16	16	16	16	Equipement
0 2 74.22.01	b	Uitrusting	41	18	17	17	17	17	Equipement
Algemene totalen			c	2 821	2 921	2 955	2 897	2 897	2 897
			b	2 750	2 931	2 965	2 907	2 907	2 907

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

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

BA 12.11.07

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

BA 12.11.99

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

BA 12.12.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen ;

BA 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel ;

BA 74.22.01

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

Note explicative :

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

AB 12.11.07

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

AB 12.11.99

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

AB 12.12.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments ;

AB 74.10.01

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

AB 74.22.01

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

Activiteit 03 : Andere bestaansuitgaven**Activité 03 : Autres dépenses de subsistance****BA 23 57 0 3 12.11.01**

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen.

AB 23 57 0 3 12.11.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.

(in duizend euro)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	190	188	184	184	184	Engagements
Vereffeningen	-	190	188	184	184	184	Liquidations

Verklarende nota :

Activiteitenprogramma 57/1
Sociale inlichtingen en opsporingsdienst

Pro memorie : cfr. Programma 58

ORGANISATIEAFDELING 58:
SOCIALE INLICHTINGEN EN OPSPORINGSDIENST

Toegewezen opdrachten :

De strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude is een prioriteit voor de federale Regering, gelet op de omvang van de "ondergrondse" economie in ons land.

De Europese Commissie van haar kant dringt aan op de noodzaak tot uitwerking van een doelgerichte globale strategie met het oog op het voeren van een gecoördineerde actie met de andere Europese landen om de strijd aan te gaan tegen de illegale arbeid en de sociale fraude die zich eveneens op internationaal niveau ontwikkelt.

De oprichting van een permanente structuur voor de coördinatie van de verschillende acties gevoerd door de sociale inspectiediensten en van de strijd tegen het zwartwerk en de sociale fraude is onmisbaar gebleken.

Om aan deze vraag in eerste instantie te beantwoorden heeft de wet van 3 mei 2003 (BS 10/06/2003) de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, het Federaal Coördinatiecomité en de Arrondissementscellen opgericht.

In tweede instantie heeft de Regering beslist, door middel van de programmawet van 27 december 2006 (BS 28/12/2006), de door de wet van 3 mei 2003 opgerichte organen te hervormen. De bepalingen vermeld in de programmawet van 27 december 2006 werden geïntegreerd in het Sociaal Strafwetboek (in werking getreden op 1 juli 2010).

De structuren werden diepgaand gewijzigd:

Note explicative :

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

Pour mémoire : cfr. Programme 58

DIVISION ORGANIQUE 58:
SERVICE D'INFORMATION ET DE RECHERCHE SOCIALE

Missions assignées:

La lutte contre le travail illégal et la fraude sociale est une priorité du gouvernement fédéral étant donné la place importante occupée par l'économie "souterraine" dans notre pays.

La Commission européenne de son côté insiste sur la nécessité d'élaborer une stratégie globale ciblée en vue de mener une action coordonnée avec les autres pays européens afin de lutter contre le travail illégal et la fraude sociale qui se développent également au niveau international.

La création d'une structure permanente de coordination des différentes actions menées par les services d'inspection sociale et du travail contre le travail au noir et la fraude sociale s'est avérée indispensable.

Dans un premier temps, pour répondre à cette demande, la loi du 3 mai 2003 (MB 10/06/2003) a institué le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, le comité fédéral de Coordination et les Cellules d'arrondissement.

Dans un second temps, le gouvernement a décidé de réformer les organes mis en place par la loi du 3 mai 2003, ce qui a été fait par la loi-programme du 27 décembre 2006 (MB 28/12/2006). Les dispositions reprises dans la loi-programme du 27 décembre 2006 ont été intégrées dans le Code pénal social (entré en vigueur le 1er juillet 2010).

Les structures ont été modifiées en profondeur :

- De benoeming van vertegenwoordigers van de sociale partners binnen de Algemene Raad en onder andere de vertegenwoordigers van FAMIFED, RIZIV, RVP, RJV, TWW, Administratieve Geldboeten.
- De afschaffing van de betrekkingen van voorzitter en coördinator-generaal, waarvan de functies voortaan worden waargenomen worden door een directeur-generaal (van een van de in de GRI vertegenwoordigde inspectiediensten volgens een beurtrol die bepaald is in het Sociaal Strafwetboek), dit in afwachting van een eigen manager voor de SIOD.
- Een directiecomité SIOD waarin vertegenwoordigd zijn: de voornoemde directeur-generaal, de leidende ambtenaren van de vier inspectiediensten, namelijk de Sociale Inspectie, Toezicht Sociale Wetten, de RSZ-inspectie en de RVA-inspectie, de vertegenwoordiger van het College van Procureurs-generaal, de vertegenwoordigers van de Administrateurs-generaal van de FAMIFED, het RIZIV, de RVP en de RSVZ.
- Conform de beslissing genomen door de Ministerraad op 10/11/2016 over de hervorming van de sociale inspectiediensten en de versterking van de SIOD, worden de structuren opnieuw gewijzigd. Er wordt ter vervanging van het Directiecomité een Strategisch comité SIOD opgericht, voorgezeten door de Staatssecretaris bevoegd voor sociale fraudebestrijding waarvan de FOD-Voorzitters en Administrateurs-generaal van de betrokken diensten (OISZ) deel uitmaken, alsook de vertegenwoordiger van het College van Procureurs-generaal en leden van de betrokken beleidscellen. Het eerste hoofdstuk van het Sociaal Strafwetboek (wet van 6 juni 2010) dient te worden aangepast aan deze nieuwe structuur.
- Ook werden twee structurele overlegcomités opgericht, één voor werknemers en één voor zelfstandigen waarin de betrokken inspectiediensten zetelen, onder het voorzitterschap van de SIOD-directeur.

In afwachting van de benoeming van een SIOD manager wordt een Directeur ad interim aangeduid.

Realisaties

Op institutioneel niveau

- La nomination des représentants des partenaires sociaux au sein de l'Assemblée générale et notamment de représentants de FAMIFED, INAMI, ONP, ONVA, CBE, Amendes administratives.
- La suppression des postes de président et de coordinateur général dont les fonctions seront dorénavant assurées par un directeur général (d'un des services d'inspection représentés dans le GIR et suivant un tour de rôle fixé dans le Code pénal social) et ce en attendant la mise en place du manager directeur général du SIRS prévue dans le courant de l'année 2017.
- Un Comité de Direction SIRS où sont représentés : le directeur général précité, des dirigeants des quatre services d'inspection à savoir, l'Inspection sociale, le Contrôle des lois sociales, l'Inspection de l'ONSS et l'Inspection de l'ONEm, le représentant du Collège des Procureurs généraux, les représentants des Administrateurs généraux de FAMIFED, de l'INAMI, de l'ONP et de l'INASTI.
- Conformément à la décision prise par le conseil des ministres du 10/11/2016 sur la réforme des services d'inspection sociale et sur le renforcement du SIRS, les structures du SIRS ont été de nouveau remaniées. Un comité stratégique SIRS a été mis en place en remplacement du Comité de Direction. Ce comité stratégique est présidé par le secrétaire d'Etat pour la lutte contre la fraude sociale dans lequel prennent part les présidents des SPF, les Administrateurs généraux des IPSS des services concernés, le représentant du collège des Procureurs généraux et les dirigeants des cabinets concernées. Le premier chapitre du code penal social (loi du 6 juin 2010) sera adapté en conséquence en tenant compte de la nouvelle structure.
- Deux comités structurels ont été mis en place, l'un pour les travailleurs et l'autre pour les indépendants dans lesquels les services d'inspection sociale siègent sous la présidence du manager directeur général du SIRS.

En attendant la nomination du manager Directeur général du SIRS, un directeur ad interim est désigné.

Réalisations

Au niveau institutionnel

De Algemene Raad van de Partners

De Algemene Raad is een adviesorgaan en denktank geworden omtrent de uitwerking van richtlijnen in het kader van de strijd tegen de sociale fraude en de illegale arbeid; Tijdens deze vergaderingen werden volgende doelstellingen ontvouwd :

- Voorbereiden, volgen en evalueren van de partnerschapsovereenkomsten gesloten tussen de bevoegde ministers en de sociale partners.
- Zijn advies geven aangaande het actieplan van de SIOD.
- Samenwerkingsakkoorden voorbereiden met de gewesten en gemeenschappen omtrent hun medewerking binnen de arrondissementscellen.
- Kennis nemen en valideren van het jaarlijks activiteitenverslag met betrekking tot de strijd tegen de sociale fraude en illegale arbeid.

Partnerschapscommissie

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

Partnerschappen met overheden:

Nationaal:

- Bestaande protocollen met de overheden lopen verder nl met de Regie der Gebouwen, Agentschap Facilitair Management Vlaamse Gemeenschap, Beliris en met de Service Public Wallonie;;
- Gevraagd contacten met andere Agentschappen van de Vlaamse Gemeenschap
- Verdere uitwisseling vermoedens van fraude en sociale dumping
- Ondersteuning door SIOD van de overheden bij vragen over bijvoorbeeld uitwerking Checkin@work, hoofdelijke aansprakelijkheid, en andere

Regionaal: bestaande protocollen voor de bouwsector in Henegouwen, in Namen en Luxemburg, vooral gericht op de aanpak sociale dumping.

Ook met diverse sectoren werd op nationaal niveau hetzij een samenwerkingsakkoord, hetzij een PEC

L'Assemblée générale des partenaires

L'Assemblée générale est devenue un organe de réflexion et d'avis sur la mise en œuvre des lignes directrices dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal. Au cours des réunions, les objectifs suivants ont pu être dégagés :

- Préparer, suivre et évaluer les conventions de partenariat conclues entre les ministres compétents et les partenaires sociaux.
- Donner son avis sur le plan d'action du SIRS.
- Préparer les protocoles d'accord avec les Communautés et Régions concernant leur participation dans les cellules d'arrondissement.
- Prendre connaissance et valider le rapport d'activités annuel relatif à la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal.

La Commission de partenariat

Diverses réunions ont eu lieu et ont permis de déterminer les procédures à mettre en œuvre pour conclure une convention de partenariat, de rédiger une convention-cadre, et d'organiser une journée d'étude concernant les conventions de partenariat en tant qu'instrument de lutte contre le travail au noir.

Partenariat avec des institutions publiques:

Au niveau national:

- Les protocoles existants à l'heure actuelle avec les administrations continuent: Régie des bâtiments, agence "Facilitair Management" de la Communauté flamande, Beliris et avec le service public de Wallonie
- Contacts demandés avec les autres agences de la Communauté flamande
- Echanges approfondis concernant les soupçons de fraude sociale et de dumping social
- Soutien du SIRS auprès des administrations au sujet de questions sur par exemple le fonctionnement de Checkin@work, responsabilité solidaire et autres

Au niveau régional: protocoles existants pour le secteur de la construction dans les provinces du Hainaut, de Namur et du Luxembourg, centrés principalement sur l'approche dumping social.

Au niveau national et avec les divers secteurs soit des accords de collaboration ou soit des PCL (Plan pour

(Plan voor eerlijke concurrentie) gesloten. Het is de bedoeling om tegen eind 2017 een protocol of PEC te hebben met 12 sectoren, waarvan de opvolging en evaluatie aan de SIOD wordt opgedragen.

Het Federaal aansturingsBureau

Het Federaal Bureau, geleid door het Directiecomité, heeft sinds het jaar 2006 een strategisch en een operationeel plan uitgewerkt. Vanaf het jaar 2016, werd een strategisch plan en een actieplan inzake de strijd tegen de sociale bijdragefraude, illegale tewerkstelling en de sociale dumping uitgewerkt en samengevoegd tot één actieplan "strijd tegen de sociale fraude". Het actieplan 2017 werd in april goedgekeurd door de Ministerraad.

De opvolging en rapportering van de in het actieplan vermelde actiepunten wordt toevertrouwd aan de SIOD.

Met ingang van juli 2012 werd een nieuwe opdracht aan het Directiecomité toevertrouwd, namelijk het advies uitbrengen aangaande de specifieke criteria, voorgesteld door bepaalde activiteitssectoren met het oog op het bepalen van de aard van de arbeidsrelatie die een werknemer en zijn onderneming verbindt (strijd tegen de schijnzelfstandigheid). Tot op heden werden meer dan 12 adviezen uitgebracht.

Het Directiecomité heeft zich verbonden tot het ontwikkelen van een Balanced Scorecard dat de opvolging toelaat van de gemeenschappelijke acties uitgevoerd door de Inspectiediensten en de Arrondissementscellen.

Verder heeft de goedkeuring van het koninklijk besluit van 16 december 2008 (B.S. van 15 januari 2009), het Federaal Bureau in staat gesteld te functioneren dank zij medewerkers, die gedetacheerd worden door de verschillende FOD's en OISZ die lid zijn van het Directiecomité.

Eind 2017 zal de SIOD versterkt worden met maximaal 7 medewerkers (niveau A). Het gaat om 2 betrekkingen A4, twee betrekkingen A3 en 3 betrekkingen A1. Deze medewerkers worden rechtstreeks aangeworven bij de SIOD (dus geen detacheringen), wat een grote weerslag zal hebben op het budget van de SIOD.

Het strategisch Comité voor de strijd tegen de sociale dumping

Het actieplan voor de strijd tegen de sociale dumping, dat eind november 2013 door de Ministerraad werd goedgekeurd, heeft een nieuwe structuur opgericht, namelijk het strategisch Comité voor de strijd tegen de sociale dumping, waarin, naast de verantwoordelijken

une concurrence Loyale) sont conclus. L'objectif est d'avoir un protocole ou un PCL conclu avec les 12 secteurs avant la fin de 2017 dont le suivi et l'évaluation incombent au SIRS.

Le Bureau fédéral d'orientation

Le Bureau fédéral, géré par le Comité de Direction, a élaboré un plan stratégique et un plan opérationnel depuis l'année 2006. A partir de l'année 2016, le plan stratégique et le plan d'action de lutte contre la fraude aux cotisations sociales, le travail illégal et le dumping social ont été fusionnés pour donner un plan d'action « Lutte contre la fraude sociale ». Le plan d'action 2017 « Lutte contre la fraude sociale » a été approuvé en avril 2017 par le conseil des ministres.

Le suivi et le rapportage des actions reprises dans le plan d'action ont été confiés au SIRS.

Depuis juillet 2012, une nouvelle mission a été confiée au Comité de direction, à savoir émettre un avis au sujet de critères spécifiques proposés par certains secteurs d'activité en vue de déterminer la nature de la relation de travail qui lie un travailleur et son entreprise (lutte contre la fausse indépendance). Plus de 12 avis ont été émis à ce jour.

Le Comité de Direction s'est également attaché à développer un Balanced Scorecard permettant le suivi des actions communes réalisées par les Services d'inspection et les Cellules d'arrondissement.

De plus, l'adoption de l'arrêté royal du 16 décembre 2008 (M.B. du 15 janvier 2009), a permis au Bureau fédéral de fonctionner grâce aux collaborateurs détachés par les différents SPF et IPSS qui sont membres du Comité de direction.

Pour fin 2017, le SIRS sera renforcé par le recrutement de 7 collaborateurs (niveau A). Il s'agit de 2 emplois A4, 2 emplois A3 et de 3 emplois A1. Ces collaborateurs seront directement recrutés par le SIRS (donc pas de détachement), ce qui aura un impact majeur sur le budget du SIRS.

Le Comité stratégique de lutte contre le dumping social

Le plan d'action de lutte contre le dumping social approuvé en Conseil des Ministres de fin novembre 2013, crée une nouvelle structure : le Comité stratégique de lutte contre le dumping social dans lequel siègent, outre les responsables des 4 services

van de 4 inspectiediensten (TSW, SI, RSZ, RVA), ook vertegenwoordigers zetelen van de 4 strategische cellen en een vertegenwoordiger van het College van Procureurs-generaal. Het comité wordt voorgezeten door de Directeur van de SIOD.

Dienaangaande volgt de SIOD inzake sociale dumping de werkzaamheden van de arrondissementscellen en van de provinciale cellen gespecialiseerd in controle grensoverschrijdende tewerkstelling. Daartoe heeft de SIOD (in overleg met alle betrokken partijen) een bijzondere controlemethodologie en specifieke formulieren ontwikkeld.

De modernisering van de 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 actieplannen en de nieuwe fraudeverschijnselen. Een regelmatige communicatie van de resultaten van de gemeenschappelijke onderzoeken vindt plaats op het niveau van de arrondissementscellen.

De SIOD verzorgt een specifieke maandelijkse feedback ten aanzien van de strategische cellen voor wat betreft de controles "sociale dumping".

Op het niveau van de projecten

Het op punt stellen van een gestructureerd netwerk met de Arbeidsauditoraten.

Sinds juni 2006, heeft het Federaal Oriëntatiebureau een communicatienetwerk opgezet met de Arbeidsauditeurs die de arrondissementscellen voorzitten. Een algemene vergadering met alle Arbeidsauditeurs wordt minstens eenmaal per jaar georganiseerd, waardoor een stevige basis kon gevestigd worden voor wat betreft de samenwerking tussen de Administraties en de Arbeidsauditors.

Opleiding

De inwerkingtreding van het Sociaal Strafwetboek, dat de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie opheft, heeft het organiseren van opleidingen die door de SIOD verzorgd zullen worden, noodzakelijk gemaakt, en dit aangaande de nieuwe bevoegdheden van de sociaal inspecteurs, maar ook

d'inspection (CLS, IS, ONSS, ONEm), des représentants de 4 cellules stratégiques et un représentant du Collège des procureurs généraux. Il est présidé par le Directeur du SIRS.

Le SIRS suit, à cet égard, le travail des cellules d'arrondissement qui doivent procéder à 1.500 contrôles de dumping social, en 2014. Pour ce faire le SIRS a élaboré (en concertation avec toutes les parties concernées) une méthodologie de contrôle particulière et des formulaires spécifiques.

La modernisation des cellules d'arrondissement

Depuis avril 2007, les coordinateurs du SIRS servent de courroie de transmission entre les cellules d'arrondissement et le Bureau fédéral d'orientation. Ils participent régulièrement aux réunions des cellules d'arrondissement et discutent des besoins, problèmes et difficultés rencontrés sur le terrain. Ceci permet une meilleure adéquation entre les objectifs des plans opérationnels élaborés par le Bureau fédéral d'orientation et les nouveaux phénomènes de fraude. Une communication régulière des résultats des enquêtes en commun est faite au niveau des cellules d'arrondissement.

Le SIRS assure un feedback mensuel spécifique, auprès des cellules stratégiques, des actions prévues dans le plan d'action.

Au niveau des projets

Mise en place d'un réseau structuré avec les Auditeurs du travail.

Depuis juin 2006, le Bureau fédéral d'orientation a mis en place un réseau de communication avec les Auditeurs du travail qui président les cellules d'arrondissement. Une réunion générale avec tous les Auditeurs du travail, organisée au moins une fois par an, a permis de créer une base solide de collaboration entre les Administrations et les Auditorats du travail.

Formation

L'entrée en vigueur du Code pénal social qui supprime la loi du 16 novembre 1972, concernant l'inspection du travail, a nécessité d'organiser des formations qui ont été assurées par le SIRS au sujet des nouvelles compétences des inspecteurs sociaux, mais aussi des problèmes posés par ce Code pénal social, tels que le

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

Sinds 2013 werden specifieke opleidingen georganiseerd aangaande het opsporen van valse identiteitsdocumenten en het opzoeken van informaticagegevens tijdens controles.

In 2014 en 2015 werd een vorming “captatie en analyse van gegevens” georganiseerd voor een beperkte en gespecialiseerde groep inspecteurs.

Sinds 2013, werden opleidingen georganiseerd mbt “omgaan met agressie en intimidatie”

In januari en februari 2014 werden specifieke opleidingen inzake sociale dumping georganiseerd voor meer dan 500 sociaal controleurs en inspecteurs.

Anderzijds zijn ook tal van opleidingen verzekerd ten behoeve van verschillende actoren, betrokken bij de strijd tegen de sociale fraude (vb: syndicale organisaties, de beroepsorganisaties van werkgevers, ...). Bovendien heeft de ondertekening van de protocollen met de ISI/BBI de AOIF/AFER geleid tot de organisatie van regelmatige opleidingen ten behoeve van enerzijds de ambtenaren van de fiscale administratie en anderzijds de sociaal inspecteurs en controleurs van de verschillende inspectiediensten.

Sinds 2014, werden infosessies “sociale dumping” en “werking inspectiediensten” georganiseerd bij andere overheidsdiensten. (TWW, FOD Economie, Regie der Gebouwen, Regio's, ...)

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

In 2016 worden twee projecten gestart die tot doel hebben de kwaliteit van de EPV's te verhogen; nl een opleiding “verhoortechnieken” en een opleiding “kwaliteit EPV. Deze cursussen zullen worden opgestart in 2017.

Siod verleent eveneens zijn medewerking aan de vorming van delegaties van buitenlandse sociale inspectiediensten.

Tenslotte maakt de oprichting van een nieuwe database, die het online invoeren van de resultaten van alle arrondissementscellen mogelijk maakt, het organiseren van opleidingen noodzakelijk, bedoeld

principe du « non bis in idem », les conséquences de l'arrêt SALDUZ et de l'arrêt de la Cour constitutionnelle au sujet des auditions.

Des formations spécifiques concernant la détection de faux documents d'identité et la recherche des données informatiques lors de contrôles sont organisées depuis 2013.

En 2014 et 2015 une formation « captation et analyse de données » a été organisée pour un groupe limité et spécialisé d'inspecteurs.

Depuis 2013, des formations ont été organisées concernant l'attitude en matière d'agression et d'intimidation.

Des formations spécifiques pour plus de 500 contrôleurs et inspecteurs sociaux ont été organisées, en janvier et février 2014, concernant la lutte contre le dumping social.

D'autre part, de nombreuses formations sont également assurées à destination des différents acteurs concernés par la lutte contre la fraude sociale (exemples : organisations syndicales, organisations professionnelles d'employeurs, ...). En plus, la signature des protocoles avec l'ISI/BBI et l'AFER/AOIF a entraîné l'organisation de formations régulières entre, d'une part, les fonctionnaires de l'administration fiscale et, d'autre part, les inspecteurs et contrôleurs sociaux des divers services d'inspection.

Depuis 2014, des sessions d'information 'dumping social' et « fonctionnement des services d'inspection » ont été organisées pour d'autres services publics (CBE, SPF Economie, Régie des bâtiments, Régions,...)

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

En 2016 2 projets ont débuté en vue d'améliorer la qualité des e-pv, à savoir une formation « aux techniques d'audition » et une consacrée à la qualité des e-pv. Ces cours se dérouleront en 2017.

Le SIRS contribue aussi à la formation de délégations étrangères d'inspection du travail

Enfin, la création d'une nouvelle base de données permettant un encodage en ligne des résultats de toutes les cellules d'arrondissement, nécessite d'organiser des formations continues à tous les se-

voor alle secretarissen van de cellen evenals voor de Arbeidsauditeurs die eveneens toegang hebben tot deze database.

Internationale samenwerking

De informatie-uitwisseling en de werkmethode die moeten leiden tot een effectieve samenwerking tussen de inspectiediensten van de Europese lidstaten is meer dan ooit noodzakelijk sedert de uitbreiding van de Europese Unie op 1 mei 2004.

Het Federaal Aansturingsbureau is het aangewezen contactpunt tussen de verschillende landen.

Twee samenwerkingsakkoorden inzake sociale zekerheid werden afgesloten met Frankrijk en Nederland. Deze bevinden zich momenteel in de implementatiefase. Een derde akkoord met Luxemburg wordt binnenkort ondertekend.

Er werden eveneens administratieve samenwerkingsakkoorden afgesloten met Polen, Frankrijk, Portugal en Luxemburg.

Het Federaal Oriëntatiebureau neemt actief deel aan de uitwerking van een Europees netwerk voor de strijd tegen zwartwerk.

Samenwerkingsakkoorden

Op het niveau van de SIOD werden samenwerkingsprotocollen ondertekend. Het betreft met name het samenwerkingsprotocol tussen enerzijds de inspectiediensten (sociale en van werk) en anderzijds de BBI en fiscale administratie (AOIF/AFER). Deze twee protocollen maken een gestructureerde uitwisseling van dossiers tussen de sociale en fiscale administraties mogelijk.

In maart 2014 werden op initiatief van de SIOD twee addenda ondertekend bij het oorspronkelijke protocol van de BBI. Deze addenda zullen een betere samenwerking mogelijk maken op informaticavlak (beslaglegging op elektronische gegevens bij controles) en op het vlak van informatie-uitwisseling inzake sociale dumping (waarin de SIOD een centrale rol speelt).

Het tweede protocol betreft de samenwerking tussen de inspectiediensten van de deelstaten en de inspectiediensten van de federale entiteiten. Dit protocol werd ondertekend door alle bevoegde ministers (federaal, gemeenschappen, gewesten). Tot op heden werd het goedgekeurd door het federaal Parlement en door het Vlaams Parlement.

De uitvoering van deze verschillende protocollen

crétaires des cellules ainsi qu'aux Auditeurs du travail qui ont également accès à cette base de données.

Collaboration internationale

L'échange d'informations et de méthodes de travail en vue d'arriver à une collaboration effective entre les services d'inspection des pays de l'Union européenne est plus que jamais nécessaire depuis l'élargissement de l'Union européenne au 1^{er} mai 2004.

Le Bureau fédéral d'orientation est le lieu privilégié de contacts entre les différents pays.

Deux accords de coopération en matière de sécurité sociale ont été signés avec la France et les Pays-Bas et sont actuellement en cours d'implémentation. Un troisième accord, avec le Luxembourg, est en passe d'être signé.

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

Le Bureau fédéral d'orientation participe activement à la création d'un réseau européen de lutte contre le travail au noir.

Protocoles de collaboration

Des protocoles de collaboration ont été signés au niveau du SIRS. Il s'agit, notamment, du protocole de collaboration entre les Services d'inspection (sociale et du travail), d'une part, et de l'ISI et l'Administration fiscale (AFER/AOIF), d'autre part. Ces deux protocoles permettent un échange structuré de dossiers entre les Administrations fiscales et sociales. Deux addenda, à l'initiative du SIRS, ont été signés, en mars 2014, au protocole initial de l'ISI. Ces addenda permettront une meilleure collaboration sur le plan informatique (saisie de données électroniques lors des contrôles) et en matière d'échange d'informations en matière de dumping social (où le SIRS joue un rôle central).

Le second protocole concerne la collaboration entre les Services d'inspection des entités fédérées avec les Services d'inspection des entités fédérales. Ce protocole a été signé par tous les Ministres compétents (Fédéral, Régions, Communautés). Il a été approuvé, à ce jour, par le Parlement fédéral et le Parlement flamand.

L'exécution de ces différents protocoles nécessite un

veroorzaakt een toename van het werk, en vereist ten gevolge daarvan, ook nieuwe middelen.

Oprichting van een gemengde cel voor ondersteuning

Er werd onder de vleugels van de SIOD een samenwerkingsprotocol ondertekend met de federale politie, met het oog op het oprichten van een gemengde cel (inspectiediensten/federale politie), om door middel van datamining en risicoanalyse snel ernstige en georganiseerde fraude op te sporen.

De uitvoering van dit protocol veroorzaakt een toename van het werk, en vereist ten gevolge daarvan, ook voldoende werkmiddelen.

e-pv

Als projectleider (samen met de Dienst van de administratieve geldboeten), ondersteunt de SIOD het tot stand brengen en het ontwikkelen van een elektronisch PV, dat op 1 april 2011 in werking is getreden voor wat betreft de inspectiediensten van de FOD WASO, de FOD SZ, de RVA en de RSZ.

IRIS (International Research Institute on Social Fraud)

De SIOD heeft in mei 2013 een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met de universiteit Gent voor wat betreft het project IRIS, die een niet te onderschatten ervaring kan aanleveren inzake de strijd tegen de nationale en internationale sociale fraude.

De bedoeling van het project IRIS (opgezet door de universiteit te Gent) bestaat erin om onderzoek te doen op de sociale fraude, zowel rond de praktijk als rond de theorie, en om strategische opties te formuleren ten behoeve van de actoren die betrokken zijn bij de strijd tegen de sociale fraude, zoals de nationale en internationale overheden, de beleidsmakers, de academische wereld, de inspectiediensten en de sociale partners.

Bovendien wil IRIS ook optreden als een netwerk van deskundigen met de bedoeling academische en strategische gegevens te verzamelen en uit te wisselen die verband houden met de strijd tegen de sociale fraude, en zo pertinente oplossingen te bieden bij moeilijkheden.

Sedert de ondertekening van deze overeenkomst hebben meerdere vergaderingen en seminars plaatsgevonden.

surcroît de travail et par voie de conséquence des moyens de fonctionnement suffisants.

Création d'une cellule mixte de soutien

Un protocole de collaboration a été signé sous l'égide du SIRS avec la police fédérale en vue de créer une cellule mixte (Services d'inspection/Police fédérale) en vue de détecter rapidement, aux moyens de datamining et d'analyses de risques, la fraude sociale grave et organisée.

L'exécution de ce protocole nécessite un surcroît de travail et par voie de conséquence des moyens de fonctionnement suffisants.

e-pv

Le SIRS soutient en tant que chef de projet (avec le Service des Amendes administratives), la création et le développement d'un PV électronique qui est entré en vigueur le 1^{er} avril 2011 en ce qui concerne les services d'inspection du SPF ETCS, du SPF SS, de l'ONEm et de l'ONSS.

IRIS (International Research Institute on Social Fraud)

Le SIRS a conclu, en mai 2013, avec l'université de Gand une convention de collaboration en ce qui concerne le projet IRIS où il peut apporter une expérience indéniable en matière de lutte contre la fraude sociale nationale et internationale.

Le but du projet IRIS (mis en place par l'université de Gand) est de faire de la recherche sur la fraude sociale centrée tant sur la pratique que la théorie, ainsi que de formuler des options stratégiques pour le bénéfice des acteurs impliqués dans la lutte contre la fraude sociale comme les autorités nationales et internationales, les décideurs stratégiques, le monde académique, les services d'inspection et les partenaires sociaux.

De plus, IRIS veut agir également en tant que réseau d'experts avec pour objectif de rassembler et d'échanger des informations académiques et stratégiques liées à la lutte contre la fraude sociale et de fournir ainsi des solutions pertinentes en cas de difficultés.

Plusieurs réunions et séminaires ont eu lieu, depuis la signature de cette convention.

Informatica-implementatie

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

Ontwikkeling van een website

In 2008 heeft het Federaal Bureau een website tot stand gebracht. Deze website zal met Fedict verder ontwikkeld worden en voorziet een toegang voor de diverse inspectiediensten, die tegelijkertijd de uitwerking van een E-workspace alsook een gestructureerde uitwisseling van informatie omtrent sociale fraude toelaat.

Oprichting van een gegevensbank en een Balanced Scorecard

Om tegemoet te komen aan de verplichtingen opgelegd door de wet en aan de eisen gesteld door de Regering, moet de SIOD het geheel van statistische informatie verzamelen met betrekking tot :

- De acties uitgevoerd door de Sociale Inspectiediensten in het kader van het operationeel plan ;
- De acties geleid binnen de arrondissement cellen.

De oprichting van een performante database, die alle resultaten van de onderzoeken van de arrondissementencellen bevat, werd gerealiseerd in 2010 en ze werd in productie gesteld op 1 januari 2011. De statistieken 2010 die zich in Exceltabellen bevinden, zijn naar deze nieuwe database gemigreerd, wat de mogelijkheid biedt om in real time de activiteiten op te volgen van de arrondissementencellen. Nieuwe ontwikkelingen werden in 2012 en 2013 tot stand gebracht om over meer gedetailleerde statistieken te beschikken.

Oprichting van een Meldpunt Eerlijke Concurrentie

Vanaf 5 oktober 2015 is het Meldpunt Eerlijke Concurrentie van start gegaan. Sociale fraude, in al haar vormen, verstoort de markt en zet de sociale zekerheid in ons land onder druk. Op initiatief van Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, Bart Tommelein, richt de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) nu een online meldpunt op. Dat meldpunt centraliseert de meldingen van sociale fraude en maakt het gemakkelijker om ze op te volgen.

Implémentation informatique

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

Développement d'un site Web

En 2008, le Bureau fédéral a mis en place un site Web. Celui-ci continue à être développé avec Fedict, et prévoit un accès pour les divers services d'inspection qui permet à la fois la création d'un E-workspace et l'échange structuré d'informations relatives à la fraude sociale.

Création d'une base de données et d'un Balanced Scorecard

Afin de répondre aux exigences de la loi et aux demandes du Gouvernement, le SIRS doit collecter l'ensemble des informations statistiques relatives :

- Aux actions effectuées par les Services d'inspection sociale dans le cadre du plan opérationnel ;
- Aux actions menées au sein des cellules d'arrondissement.

La création d'une base de données performante reprenant tous les résultats des enquêtes des cellules d'arrondissement, est arrivée à son terme en 2010 et est entrée en production au 1^{er} janvier 2011. Les statistiques 2010 reprises dans les tableaux Excel ont migré dans cette nouvelle base de données qui permet de suivre en temps réel l'activité des cellules d'arrondissement. De nouveaux développements ont été réalisés en 2012 et 2013 afin de disposer de statistiques plus détaillées.

Création d'un point de signalement concurrence loyale

Le Point de contact pour une concurrence loyale a été lancé le 5 octobre 2015. La fraude sociale, sous toutes ses formes, perturbe le marché et met la pression sur la sécurité sociale de notre pays. À l'initiative de Bart Tommelein, secrétaire d'État chargé de la Lutte contre la fraude sociale, le Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS) crée un point de contact en ligne. Ce point de contact centralise les signalements de fraude sociale et permet de les suivre plus facilement.

Dit contactpunt moet nog het onderwerp uitmaken van informatica-ontwikkelingen, zodat de gevolgen die aan deze informatie gegeven wordt nauwkeuriger kunnen worden opgevolgd.

Nagestreefde doelstelling:

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

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

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

Ce point de contact doit encore faire l'objet de développements informatiques de manière à pouvoir suivre plus précisément les suites réservées à ces informations.

Objectifs poursuivis:

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

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

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

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

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B..	Sc	2016	2017	2018	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	138	980	980	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	138	980	980	Liquidations	
Totaal		Vastleggingen	138	980	980	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	138	980	980	Liquidations	

Verklarende nota :
zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

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

Note explicative :
voir justification globale :

AB 11.00.03

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

*Werkingskosten**Frais de fonctionnement*

BA / AB		Aard	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Nature
0 2 12.11.01	c	Werkingskosten	5	108	108	106	106	106	Frais de fonct.
0 2 12.11.01	b	Werkingskosten	3	108	108	106	106	106	Frais de fonct.
0 2 12.11.99	c	Forfait. vergoed.	-	62	62	61	61	61	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.99	b	Forfait. vergoed.	-	62	62	61	61	61	Indemn. Forfait.
0 2 74.22.01	c	Uitrusting	-	0	0	0	0	0	Equipement
0 2 74.22.01	b	Uitrusting	-	0	0	0	0	0	Equipement
Algemene totalen			c	5	170	170	167	167	c Totaux généraux
			b	3	170	170	167	167	b

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

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

BA 12.11.99

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

BA 74.22.01

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

Note explicative :

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

AB 12.11.99

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

AB 74.22.01

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

**ORGANISATIEAFDELING 59:
ALGEMENE DIRECTIE INDIVIDUELE
ARBEIDSBETREKKINGEN**

**DIVISION ORGANIQUE 59:
DIRECTION GENERALE DES RELATIONS
INDIVIDUELLES DU TRAVAIL**

Toegewezen opdrachten :

De materies die worden behandeld door de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen omvatten de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen en de inspraakorganen, met inbegrip van de arbeidsgerechten. De algemene opdracht van deze directie is de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake individuele arbeidsbetrekkingen.

Om deze taken te vervullen is de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen in twee delen opgesplitst: enerzijds de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen, anderzijds de Afdeling van de inspraakorganen en de arbeidsgerechten.

1. De Afdeling van de reglementering van de**Missions assignées:**

Les matières traitées par la Direction générale Relations individuelles du travail concernent la réglementation des relations individuelles du travail ainsi que la réglementation relative aux organes de participation, en ce compris les juridictions du travail. La mission principale de cette direction consiste à préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de relations individuelles du travail.

Pour ce faire, la Direction générale Relations individuelles du travail est subdivisée en deux entités: la Division de la réglementation des relations individuelles du travail d'une part, et la Division des organes de participation et des juridictions du travail, d'autre part.

1. La Division de la réglementation des relations

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, flexi-jobswerknemers... ;
- De regelgeving op de arbeidsorganisatie: de arbeidsduur met inbegrip van de collectieve arbeidsduurvermindering, de zondagsrust, de nachtarbeid, de pauzes en rusttijden, de kinderarbeid en de arbeid van jeugdige werknemers, de feestdagen, het arbeidsreglement, de sociale documenten, de loonbescherming, de moederschapbescherming (met uitzondering van de welzijnswet), de terbeschikkingstelling van werknemers... ;
- De regelgeving op de herstructurering van ondernemingen: de sluiting van ondernemingen, het collectief ontslag, de overdracht van ondernemingen, outplacement....
- De regelgeving op verloven: de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, het palliatief verlof, het ouderschapsverlof, het zorgverlof voor een zwaar ziek gezinslid, het adoptieverlof, het vaderschapsverlof, het pleegzorgverlof, het politiek verlof... .

Deze Afdeling bevat eveneens het verbindingsbureau dat moet worden opgericht op basis van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en dat informatie geeft over de toepasselijke wetgeving ingeval van grensoverschrijdende tewerkstelling in België en dat buitenlandse werkgevers doorverwijst naar de bevoegde diensten.

individuelles du travail est chargée de préparer et d'élaborer les normes ainsi que d'interpréter et d'évaluer ces normes. La Division s'occupe aussi de la préparation des normes au niveau européen et international et de la problématique de la transposition des normes européennes et internationales en droit belge.

Cette activité couvre les domaines suivants du droit individuel du travail:

- La réglementation sur les contrats de travail: les ouvriers, les employés, les étudiants, les travailleurs à domicile, les télétravailleurs, les représentants de commerce, les sportifs rémunérés, les bateliers, les marins, les pêcheurs, les travailleurs intérimaires, les ALE, les titres-services, les travailleurs flexi-jobs... ;
- La réglementation sur l'organisation du travail: la durée du travail en ce compris la réduction collective de la durée du travail, le repos du dimanche, le travail de nuit, les pauses et intervalles de repos, le travail des enfants et des jeunes, les jours fériés, le règlement de travail, les documents sociaux, la protection de la rémunération, la protection de la maternité (sauf la réglementation du bien-être au travail), la mise à disposition de travailleurs... ;
- La réglementation sur les restructurations d'entreprises: la fermeture d'entreprises, les licenciements collectifs, la cession d'entreprise, l'outplacement....
- La réglementation sur les congés: l'interruption de carrière et le crédit-temps, le congé pour soins palliatifs, le congé parental, le congé pour maladie grave d'un membre du ménage, le congé d'adoption, le congé de paternité, le congé d'accueil, le congé politique... .

Cette Division abrite en son sein le bureau de liaison institué sur base de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Ce dernier donne des informations sur le droit applicable en cas de détachement en Belgique et renvoie les employeurs étrangers auprès des services compétents le cas échéant.

2. 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.

Eind 2013 werden de drie representatieve werknemersorganisaties (ACV, ABVV en ACLVB) en het VBO gecontacteerd in het kader van de hernieuwing van de sociale magistraten van de arbeidshoven en -rechtbanken die heeft plaatsgevonden in 2014. Het aantal mandaten sociale magistraten waarvoor de FOD Werkgelegenheid bevoegd is, bedraagt 1539. De benoemingstermijn is 5 jaar.

Begin mei 2017 zijn 1338 plaatsen bezet of 86,93 % van het kader benoemd. 27 procedures of zo'n 1,75% van het kader zijn lopende. Voor de opvulling van het resterend kader wachten we op kandidaturen van de sociale partners.

In 2016 werden 58 rechters of raadsheren in sociale zaken benoemd.

Wegens het bereiken van de maximale leeftijd of op eigen verzoek werden in 2016 49 personen ontslagen en vervangen.

2. La Division des Organes de participation et des Juridictions du travail

Cette Division est chargée de préparer et d'élaborer les normes en matière d'information et de consultation des travailleurs ainsi que de l'interprétation et l'évaluation de ces normes. Elle informe également les organismes et autorités concernés et le citoyen sur les sujets susvisés.

La Division est composée de deux cellules: la Cellule Organes de participation et la Cellule Juridictions du travail.

La Cellule Organes de participation est chargée de l'élaboration des normes relatives à l'institution, au fonctionnement et aux missions des conseils d'entreprise, à la protection des représentants des travailleurs et au bilan social, au conseil d'entreprise européen, l'implication des travailleurs dans les sociétés européennes, à l'implication des travailleurs dans les sociétés coopératives européennes et en cas de fusions transfrontalières...

La Cellule s'occupe aussi de l'organisation des élections sociales tant sur le plan réglementaire que pratique.

La Cellule Juridictions du travail est chargée du suivi administratif des dossiers de nomination et démission des magistrats sociaux des cours et tribunaux du travail.

Fin 2013, les trois organisations représentatives des travailleurs (CSC, FGTB, CGSLB) ainsi que la FEB ont été contactées dans le cadre du renouvellement des magistrats sociaux des cours et tribunaux du travail qui a eu lieu en 2014. Le nombre de mandats des magistrats sociaux pour lesquels le SPF Emploi est compétent s'élève à 1539 mandats. La durée de la nomination est de 5 ans.

Début mai 2017, 1338 places étaient occupées soit, 86,93% du cadre était nommé. 27 procédures ou environ 1,75% du cadre sont en cours de nomination. Pour le remplissage du reste du cadre, la Cellule est dans l'attente de candidatures des partenaires sociaux.

En 2016, 58 juges ou conseillers sociaux ont été nommés.

En raison de l'âge maximum atteint ou à la demande de la personne, il y avait, en 2016, 49 personnes qui sont licenciées et remplacées.

In de loop van het jaar 2018 zal de Cel doorgaan met het behandelen van de dossiers houdende ontslag en vervanging van sociale rechters.

Met als doel voor ogen de verbetering van de werkgelegenheid, de ontwikkeling van harmonische arbeidsbetrekkingen en de invoering van optimale arbeidsvoorwaarden, is deze Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen belast met de voorbereiding en de uitwerking van de wettelijke en reglementaire bepalingen aangaande de voornoemde materies en dit op nationaal en op internationaal niveau. In dit verband zijn de leden van deze Directie genoodzaakt om deel te nemen aan een groot aantal vergaderingen, zowel op internationaal vlak (IAO, Europese Gemeenschappen ...) als op nationaal vlak (Nationale Arbeidsraad, Commissie Sociale Zaken van de Kamer en van de Senaat, paritaire comités ...) en desgevallend het nodige overleg te plegen met andere diensten (intern of extern). In het kader van haar regelgevende opdracht, is deze Afdeling ook belast met het onderzoeken en het geven van advies met betrekking tot wetsvoorstellen, evenals met het bestuderen van de rechtsleer en rechtspraak. Ook de kennis van de internationale normen die verband houden met de individuele arbeidsbetrekkingen hoort hierbij.

In 2016 heeft de Algemene Directie 57 wets- en reglementaire ontwerpen opgesteld.

De Algemene Directie heeft overigens 85 parlementaire vragen behandeld (Kamer: 84 en Senaat: 1).

Bovendien heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen tevens een informatieopdracht, zowel algemeen als individueel. Zo is zij belast om inlichtingen te verstrekken aan het publiek in zijn geheel (via website, publicatie van brochures, het geven van uiteenzettingen aan buitenlandse delegaties of diverse organisaties: syndicale en patronale organisaties, vakverenigingen van rechtspractici sociaal recht, magistraten ...). Daarnaast beantwoordt zij ook individuele vragen, zowel mondeling als schriftelijk, die worden gesteld door burgers, publieke administraties, sociaal secretariaten ...

Specifieke opdrachten :

1. Terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten – Verbindingsbureau.

Op 24 september 1996 heeft de Raad van Ministers

Au cours de l'année 2018, la Cellule continuera à traiter les dossiers de démissions et remplacements de juges sociaux.

Dans le but d'améliorer l'emploi, de développer des relations de travail harmonieuses et d'instaurer des conditions de travail optimales, la Direction générale Relations individuelles du travail est chargée de préparer et d'élaborer les textes légaux et réglementaires sur les matières précitées et ce, dans un cadre national et international. Pour ce faire, ses membres sont appelés à participer à un nombre important de réunions, tant au niveau international (OIT, Communautés européennes ...) que national (Conseil national du Travail, Commissions des Affaires sociales de la Chambre et du Sénat, commissions paritaires ...), et à procéder, le cas échéant, à des consultations nécessaires avec d'autres services (externes et internes). Dans le cadre de cette mission réglementaire, elle est aussi chargée d'examiner et de donner des avis sur les propositions de lois ainsi que d'étudier la doctrine et la jurisprudence et de connaître les normes internationales qui touchent aux relations individuelles du travail.

En 2016, la Direction générale a rédigé 57 projets de textes légaux et réglementaires.

La Direction générale a par ailleurs traité 85 questions parlementaires (Chambre : 84 et Sénat: 1).

Par ailleurs, la Direction générale Relations individuelles du travail a également une mission d'information, tantôt générale, tantôt individuelle. Ainsi, elle est chargée de fournir des informations destinées au public dans son ensemble (via le web, la publication de brochures, la réalisation d'exposés à l'attention de délégations étrangères ou d'organisations diverses: organisations syndicales, patronales, associations de juristes praticiens du droit social, magistrats...). Elle répond également aux questions individuelles, qu'elles soient écrites ou orales, émanant des citoyens, d'administrations publiques, de secrétariats sociaux ...

Missions spécifiques:

1. Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services – Bureau de liaison.

En date du 24 septembre 1996, le Conseil des

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

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 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.

administraties.

Deze informatieopdracht toevertrouwd aan het verbindingsbureau wordt eveneens verzekerd in geval van detacheringen naar België vanuit landen die niet behoren tot de Europese unie.

In het kader van deze opdracht heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, in samenwerking met andere diensten, een bijzondere module uitgewerkt die precieze informatie bevat over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn in België, bestemd voor buitenlandse werkgevers en werknemers. Deze module werd opgesteld in drie talen (Nederlands, Frans, Engels), en is beschikbaar via de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zij wordt regelmatig geactualiseerd.

Bovendien legt de Commissie eveneens de klemtoon op de verbetering van de toegang tot informatie omtrent de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn in geval van detachering en op een formeel en systematisch proces van identificatie en uitwisseling van goede praktijken op het vlak van detachering van werknemers.

In dit kader heeft de Commissie formeel, bij beslissing van 19 december 2008, een comité van experts inzake de detachering van werknemers opgericht waarin de vertegenwoordiging van België verzekerd wordt door de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen.

Op dit ogenblik staat de problematiek van de detachering van werknemers volop in de belangstelling. De uitbreiding van de Europese Unie heeft tot gevolg dat de activiteiten van het verbindingsbureau worden geïntensifieerd.

Er wordt inderdaad een toename van de vragen om inlichtingen vastgesteld afkomstig van werkgevers die gevestigd zijn in één van de nieuwe Lidstaten en die personeel wensen te detacheren naar België.

De richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") is op 15 mei 2014 aangenomen en op 17 juni 2014 in werking getreden (Publicatieblad van de Europese Unie L 159 van 28.5.2014, p. 11 e.v.).

Cette mission d'information confiée au bureau de liaison est également assurée en cas de détachements effectués à partir d'Etats tiers à l'union européenne vers la Belgique.

Dans le cadre de cette mission, la Direction générale Relations individuelles du travail a élaboré, en collaboration avec d'autres services, un module particulier contenant une série d'informations précises sur les conditions de travail et d'emploi applicables en Belgique et ce, à l'intention des employeurs et travailleurs étrangers. Ce module est établi en trois langues (néerlandais, français, anglais) et est disponible sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce module est régulièrement mis à jour.

De plus, la Commission met également l'accent sur l'amélioration de l'accès à l'information sur les conditions d'emploi et de travail applicables en cas de détachement et sur un processus formel et systématique d'identification et d'échange de bonnes pratiques dans le domaine du détachement.

Dans ce cadre, la Commission a institué formellement, par décision du 19 décembre 2008, un comité d'experts en matière de détachement de travailleurs au sein duquel la représentation de la Belgique est assurée, notamment, par la Direction générale Relations individuelles du travail.

Actuellement, la problématique du détachement de travailleurs est d'une grande actualité. L'élargissement de l'Union européenne a eu pour effet de développer les activités du bureau de liaison.

En effet, on constate une augmentation des demandes de renseignements émanant d'employeurs établis dans un des nouveaux Etats membres et qui souhaitent détacher du personnel en Belgique.

La directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») a été adoptée le 15 mai 2014 et est entrée en vigueur le 17 juin 2014 (Journal officiel de l'Union européenne L 159 du 28.5.2014, p. 11 et s.).

A. Deze richtlijn 2014/67/EU werd voornamelijk in Belgisch recht omgezet door de wet van 11 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers en de redactie ervan kwam hoofdzakelijk tot stand bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen.

In dit opzicht moeten te midden van de diverse door de wet voormelde bepalingen, drie categorieën speciaal in het licht gesteld worden.

- De wet van 11 december 2016 voert eerst meerdere nieuwe controlemaatregelen in op het vlak van detachering van werknemers, enerzijds, in de wet van 5 maart 2002 en de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, en anderzijds, in het koninklijk besluit nr. 5 betreffende de sociale documenten.

- Verder voert de wet ook in de mogelijkheid in voor de inspectiediensten om van de werkgever een vertaling in het Engels te eisen van de sociale documenten waarom zij verzoeken.

- Tot slot voert de wet ook een verplichting in voor de detacherende werkgever om een verbindingspersoon aan te duiden die ermee belast is aan de inspectiediensten de voor controle benodigde sociale documenten te bezorgen.

De uitvoering van deze aanpassingen vereist het opstellen van koninklijke besluiten door de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen met het oog op, in het bijzonder, de aanwijzing van de inspectiediensten bevoegd op dit gebied, evenals de nadere regelen inzake communicatie van de aanwijzing van de voormelde verbindingspersoon.

Het proces van het opstellen van dezelfde koninklijke besluiten is momenteel aan de gang.

B. De richtlijn 2014/67/EU moet eveneens omgezet worden door middel van een aanpassing van de module van de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in het Frans, Nederlands en Engels.

Richtlijn 2014/67/EU stelt inderdaad een algemeen principe voorop van toegang tot informatie m.b.t. de rechten en plichten van detacherende werkgevers en hun gedetacheerde werknemers, met name wat betreft de toepasselijke arbeidsvoorwaarden in geval van detachering.

Rekening houdend hiermee, zullen de arbeidsvoorwaarden van een lidstaat van ontvangst niet kunnen worden opgelegd aan de werkgever die werknemers naar die lidstaat detacheert, als deze geen kennis heeft kunnen nemen van die arbeidsvoorwaarden.

Rekening houdend met hetgeen voorafgaat, wordt de

A. Cette directive 2014/67/UE est essentiellement transposée en droit belge par la loi du 11 décembre 2016 portant diverses mesures concernant le détachement de travailleurs et dont la rédaction a été essentiellement effectuée par la Direction générale Relations individuelles du Travail.

A cet égard, parmi les diverses dispositions prévues par la loi précitée, trois catégories doivent être particulièrement mises en exergue.

- La loi du 11 décembre 2016 introduit d'abord plusieurs nouvelles mesures de contrôles en matière de détachement de travailleurs, d'une part, dans la loi du 5 mars 2002 et la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et, d'autre part, dans l'arrêté royal n°5 sur les documents sociaux.

- Par ailleurs, la loi introduit également la possibilité, pour les services d'inspection, d'exiger l'envoi par l'employeur d'une traduction en langue anglaise des documents sociaux demandés par ces services.

- Enfin, la loi introduit aussi dans le chef de l'employeur detachant l'obligation de désigner une personne de liaison qui sera chargée de transmettre aux services d'inspection les documents sociaux nécessaires au contrôle.

La mise en oeuvre de ces adaptations nécessite la rédaction d'arrêtés royaux par la Direction générale Relations individuelles du travail, aux fins, notamment, de désigner les services d'inspections compétents en la matière ainsi que les modalités de communication de la désignation de la personne de liaison précitée.

Le processus de rédaction de ces mêmes arrêtés royaux est actuellement en cours.

B. La directive 2014/67/UE doit également être transposée par le biais d'une adaptation du module du site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en langues française, néerlandaise et anglaise.

La directive 2014/67/UE prévoit en effet un principe général d'accès à l'information relatif aux droits et obligations des employeurs detachant des travailleurs, et de leurs travailleurs detachés, notamment en ce qui concerne les conditions de travail applicables en cas de détachement.

Compte tenu de ce qui précède, les conditions de travail de l'Etat d'accueil, dont l'employeur detachant du personnel dans cet Etat n'aurait pas pu avoir connaissance, ne pourraient donc être imposées à cet employeur.

Compte tenu de ce qui précède, le module consacré

module betreffende de detachering van werknemers van de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg momenteel aangepast, met name wat betreft de inlichtingen inzake het loon en de regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid voor het loon, ingevoerd overeenkomstig de richtlijn 2014/67/EU.

C. Bovendien heeft de Europese Commissie ook reeds meermaals het belang onderstreept van de rol van het verbindingsbureau.

In dat kader werd bovendien het elektronische systeem van informatie-uitwisseling tussen de IMI lidstaten door de nieuwe richtlijn 2014/67/EU officieel uitgebreid tot het gebied van detachering van werknemers.

In dit opzicht beoogt de richtlijn 2014/67/EU in het bijzonder een versterking en concretisering van de administratieve samenwerking tussen lidstaten in het raam van de controle op de naleving van de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn in geval van detachering.

De gebruikers van dit systeem zijn voornamelijk het verbindingsbureau en de inspectiediensten van de Lidstaten.

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zal via haar verbindingsbureau, één van de twee door de FOD aangeduide diensten zijn om rechtstreeks te antwoorden op de vragen die op basis van deze lijst worden gesteld door de gebruikers van het systeem van uitwisseling en om de overzending van vragen met betrekking tot andere departementen te verzekeren.

Het beheer van dit werkinstrument komt bovenop de informatieopdracht die concreet vervuld wordt door het verbindingsbureau, met name ten overstaan van de buitenlandse werkgevers die personeel detacheren naar België.

Naast haar functie van verbindingsbureau, wordt de Algemene Directie eveneens belast met de behandeling van de vragen om informatie betreffende situaties die geen detachering zijn in de zin van richtlijn 96/71/EG, maar de toepassing in het arbeidsrecht impliceren van de regels van internationaal privaatrecht, met name het Verdrag van Rome van 19 juni 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, evenals de nieuwe Verordening (EG) nr. 593/2008 van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), en van toepassing vanaf 18 december 2009.

Het verbindingsbureau ziet dus zijn taken uitgebreid

au détachement de travailleurs du site du du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est en cours d'adaptation notamment en ce qui concerne les informations relatives à la rémunération et au régime de responsabilité solidaire salariale mise en place conformément à la directive 2014/67/UE.

C. Par ailleurs, la Commission européenne a aussi insisté à plusieurs reprises sur l'importance du rôle des bureaux de liaison.

Dans ce cadre, le système électronique d'échanges d'informations entre Etats membres IMI a d'ailleurs été étendu officiellement par la nouvelle directive 2014/67/UE relative au domaine du détachement de travailleurs.

A cet égard, la directive 2014/67UE vise particulièrement un renforcement et une concrétisation de la coopération administrative entre Etats membres dans le cadre de la vérification du respect des conditions de travail applicables en cas de détachement.

Les utilisateurs de ce système sont essentiellement le bureau de liaison et les services d'inspection des Etats membres.

La Direction générale Relations individuelles du travail, par le biais de son bureau de liaison, est l'un des deux services du SPF désignés pour répondre directement aux questions posées sur base de cette liste par les utilisateurs du système d'échange et pour assurer la transmission des questions concernant d'autres départements.

La gestion de cet outil vient s'ajouter à la mission d'information remplie concrètement par le bureau de liaison, notamment à l'égard des employeurs étrangers détachant du personnel en Belgique.

En plus de sa fonction de bureau de liaison, la Direction générale est amenée également à traiter les demandes d'information concernant des situations ne constituant pas un détachement de travailleurs au sens de la directive 96/71/CE mais impliquant la mise en œuvre en droit du travail des règles de droit international privé, à savoir, la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ainsi que le nouveau Règlement (CE) n° 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) et applicable à partir du 18 décembre 2009.

Le bureau de liaison voit donc ses tâches élargies.

worden. Derhalve moeten bijkomende middelen worden voorzien, zowel op het vlak van gespecialiseerd personeel als op het vlak van functioneringsmiddelen.

Om de strijd aan te gaan met de deloyale praktijken en om het principe te bevorderen volgens hetwelk eenzelfde werk verricht op eenzelfde plaats op identieke wijze zou moeten worden verloond, heeft de Europese Commissie op 3 maart 2016 een voorstel voor een richtlijn tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten voorgesteld.

Dit voorstel van richtlijn bevat 5 hoofdlijnen:

- de bepaling van het recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde werknemer in geval van detachering die 24 maanden overschrijdt;
- de vervanging van het begrip minimumloon door het begrip loon met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van het land van ontvangst die dwingend van toepassing zijn;
- de toepassing op de gedetacheerde werknemers van collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen van toepassing zijn en aangenomen zijn in alle sectoren van de economie van het land van ontvangst;
- de mogelijkheid om specifieke bepalingen te voorzien op het vlak van arbeidsvoorwaarden die door de onderaannemers moeten worden toegepast;
- de toepassing van arbeidsvoorwaarden bedoeld door de richtlijn 2008/104/EG op gedetacheerde uitzendkrachten.

Dit voorstel van richtlijn maakt het voorwerp uit van talrijke vergaderingen in de Groep Sociale Vraagstukken van de Raad, waaraan de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zal deelnemen.

2. Werkbaar Wendbaar Werk

De heer Peeters, Minister van Werk, heeft een structurele hervorming van de arbeidsmarkt

Dès lors, des moyens supplémentaires, tant en personnel spécialisé qu'en matériel, doivent être prévus.

Afin de lutter contre les pratiques déloyales et de promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière identique, la Commission européenne a présenté en date du 3 mars 2016, une proposition de directive modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Cette proposition de directive contient 5 axes :

- la détermination du droit applicable au contrat de travail du travailleur détaché en cas de détachement dépassant 24 mois ;
- le remplacement du concept de taux de salaire minimum par le concept de rémunération en ce qui concerne les conditions de travail de l'état d'accueil obligatoirement applicables ;
- l'application, aux travailleurs détachés, des conventions collectives de travail d'application générale adoptées dans tous les secteurs de l'économie de l'état d'accueil ;
- la possibilité de prévoir des dispositions spécifiques en termes de conditions de travail à appliquer par les sous-traitants ;
- l'application, aux travailleurs intérimaires détachés, des conditions de travail visées par la directive 2008/104/CE.

Cette proposition de directive fait l'objet de nombreuses réunions au sein du groupe de travail des « Questions sociales » du Conseil, auquel participe la Direction générale Relations individuelles du travail.

2. Travail faisable et travail maniable

M. Peeters, Ministre de l'Emploi, a présenté une réforme structurelle du marché du travail.

voorgesteld.

Het doel hiervan is het arbeidsrecht moderniseren, bijkomende mogelijkheden inzake flexibiliteit creëren voor ondernemingen en werkbaar werk voor werknemers bevorderen.

Dit project bestond, enerzijds, uit algemene regels die onmiddellijk door de ondernemingen kunnen worden toegepast en, anderzijds, uit een menu van maatregelen die op sectoraal niveau kunnen worden geactiveerd.

Met dit doel voor ogen had de Beleidsceel de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen belast met het uitwerken van een wetsontwerp dat die verschillende maatregelen bevat.

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, ook Wet Peeters benoemd, werd in het Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017 gepubliceerd.

A. Maatregelen inzake arbeidsduur

In het kader van de modernisering en flexibilisering van het arbeidsrecht, alsook van de bevordering van werkbaar werk werden de volgende maatregelen ingevoegd in de reglementering m.b.t. de arbeidsduur en de werkroosters:

A.1. inzake flexibiliteit

(1) Een annualisering werd doorgevoerd in het systeem van de flexibele uurregelingen van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

(2) Het wordt de werknemer toegestaan om op eigen initiatief tot 100 overuren per jaar te presteren. Een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend werd verklaard kan dat aantal verhogen tot maximum 360 uren.

Het akkoord van de werknemer zal schriftelijk moeten worden vastgesteld en zal om de zes maanden moeten worden hernieuwd. Deze overuren zullen samen met het wettelijke overloon worden uitbetaald en zullen niet worden ingehaald.

(3) Om deze flexibiliteit efficiënt te kunnen toepassen, werd de interne grens van de arbeidsduur tijdens de referteperiode gebracht tot 143 uren. Deze grens van 143 uren zal kunnen worden verhoogd door een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend werd verklaard.

A.2. Uitbreiding van het plus minus conto

Dit wetgevend kader biedt een bijkomende flexibiliteit inzake arbeidsduur op maat aan voor de sectoren die

L'objectif est de moderniser le droit du travail, de créer des possibilités supplémentaires de flexibilité pour les entreprises et de favoriser le travail faisable pour les travailleurs.

Ce projet était composé, d'une part, de règles générales et directement applicables par les entreprises et, d'autre part, d'un menu de mesures pouvant être activées au niveau sectoriel.

A cette fin, et à la demande de la Cellule stratégique, la Direction générale Relations individuelles du travail avait été chargée de rédiger un projet de loi contenant ces différentes mesures.

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, appelée également Loi Peeters, a été publiée au Moniteur belge du 15 mars 2017.

A. Mesures en matière de durée du travail

Dans le cadre de la modernisation et de la flexibilisation du droit du travail, ainsi que dans la promotion du travail faisable, les mesures suivantes sont introduites dans la réglementation du temps et des horaires de travail :

A.1. en matière de flexibilité

(1) Une annualisation du travail est instaurée à l'intérieur du système des horaires flexibles de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

(2) Le travailleur est autorisé à son initiative à prester 100 heures supplémentaires par an. Une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal pourra augmenter ce nombre d'heures avec un maximum de 360.

L'accord du travailleur devra être fixé par écrit et devra être renouvelé tous les six mois. Ces heures supplémentaires seront payées avec le sursalaire légal et ne seront pas récupérées.

(3) Pour pouvoir mettre en œuvre efficacement cette flexibilité, la limite interne de la durée du travail pendant cette période de référence est portée à 143 heures. Cette limite de 143 heures pourra être augmentée par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

A.2. Extension du plus minus conto.

Ce cadre réglementaire offre une flexibilité supplémentaire en matière de durée du travail sur

onderworpen zijn aan een sterke internationale concurrentie.

Deze bijkomende maatregelen inzake flexibiliteit betreffen:

de mogelijkheid om de normale grenzen van de arbeidstijd te overschrijden tot 10 uur per dag en 48 uur per week mits naleving van een aantal voorwaarden;

de mogelijkheid om de referteperiode waarbinnen de wekelijkse arbeidsduur op gemiddelde basis moet worden nageleefd, te verlengen tot maximum 6 jaar voor de activiteiten verbonden aan de productie- of ontwikkelingscyclus.

De ondernemingen die deze arbeidsregeling wensen toe te passen moeten aantonen dat ze op cumulatieve wijze beantwoorden aan een reeks criteria en moeten een bijzondere procedure volgen die bestaat uit een sectorale fase en een fase op het niveau van de onderneming. Deze flexibiliteitsmogelijkheden dienden gepaard gaan met het uitwerken van bijkomende regels op het vlak van de wijziging van het arbeidsreglement, het bijhouden van een aantal documenten in het kader van de arbeidsrelatie, de verjaringstermijn en de loonbetaling.

A.3. Glijdende uurroosters

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft een wettelijke regeling voor een systeem van glijdende uurroosters ingevoerd. Een regeling van glijdende uurroosters is een arbeidsregeling waarbij de werknemer zelf het begin en het einde van zijn arbeidsprestaties en zijn pauzes bepaalt mits naleving van vastgelegde stam- en glijtijden. Dergelijk systeem was vóór de wet van 5 maart 2017 niet geregeld in het arbeidsrecht en zelfs in strijd met bepaalde rechtsregels.

Omdat een systeem van glijdende uurroosters een beter evenwicht tussen het beroepsleven en het privéleven toelaat en om de nodige rechtszekerheid te bieden, werden door de wet van 5 maart 2017 de noodzakelijke rechtsregels vastgelegd om een systeem van glijdende uurroosters op een wettelijke wijze in de onderneming in te voeren en toe te passen.

Aanpassingen op het vlak van de wetgeving inzake arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten, bescherming van het loon en de arbeidsreglementen werden in dit kader doorgevoerd.

B. Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

Volgens de cijfers van de FOD Economie, werken 27% van de werkende loontrekkenden deeltijds (http://statbel.fgov.be/nl/statistiek/cijfers/arbeid/leve_n/werk/deeltijds/sector/).

mesure pour les secteurs soumis à une forte concurrence internationale.

Ces mesures de flexibilité supplémentaire concernent

la possibilité de dépasser les limites du temps de travail jusqu'à concurrence de 10 heures par jour et 48 heures par semaine moyennant certaines conditions;

la possibilité d'augmenter jusqu'à maximum 6 ans, pour des activités liées à des cycles de production ou de développement, la durée de la période de référence endéans laquelle la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail doit être respectée.

Les entreprises qui souhaitent mettre en œuvre ce régime doivent prouver qu'elles répondent cumulativement à un ensemble de critères et doivent suivre une procédure particulière qui comprend une phase sectorielle et une phase au niveau de l'entreprise. Ces possibilités de flexibilité vont de pair avec l'élaboration de règles supplémentaires concernant la modification du règlement de travail, la conservation d'un certain nombre de documents dans le cadre de la relation de travail, le délai de prescription et le paiement de la rémunération.

A.3 Horaires flottants

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a inséré un cadre légal pour le système des horaires flottants. Un régime d'horaires flottants est un régime de travail où le travailleur choisit lui-même le début et la fin de ses prestations de travail ainsi que ses pauses, dans le respect des plages fixes et mobiles fixées. Un tel système, avant la loi du 5 mars 2017, n'était pas réglementé dans le droit du travail et était même en opposition à certaines dispositions légales.

Dans la mesure où un système d'horaires flottants permet un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et afin d'offrir la sécurité juridique nécessaire, la loi du 5 mars 2017 met en place les dispositions légales nécessaires permettant la mise en œuvre et l'application légale d'un tel système dans l'entreprise.

Dans ce cadre des adaptations à la législation en matière de durée du travail, de contrat de travail, de protection de la rémunération et de règlements de travail ont été apportées.

B. Simplification du travail à temps partiel

Selon les chiffres du SPF Economie, 27 % des travailleurs salariés travaillent à temps partiel (http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/temps_partiel/pourcentage/).

Het arbeidsrecht organiseert de voorwaarden en de arbeidsduur van deze belangrijke categorie van werknemers.

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk bevat een belangrijk luik met betrekking tot de deeltijdse arbeid. Het is de bedoeling een aantal formaliteiten van de deeltijdse arbeid te vereenvoudigen en moderniseren. Dit gebeurt door de verlichting van de administratieve lasten voor de werkgevers, zonder evenwel afbreuk te doen aan de rechten en bescherming van de deeltijdse werknemers en zonder te raken aan de bestaande garanties tegen mogelijke misbruiken en controlemiddelen in de strijd tegen de sociale fraude. De wet brengt wijzigingen aan in drie bestaande wetten, met name in: 1° de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, hoofdzakelijk om de verplichting om alle mogelijke deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters op te nemen in het arbeidsreglement af te schaffen en te vervangen door de verplichting om in het arbeidsreglement een algemeen kader vast te leggen voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters in de onderneming dat beantwoordt aan een aantal basisvereisten en waarborgen; 2° de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hoofdzakelijk om de vermeldingen te verduidelijken die bij toepassing van variabele werkroosters moeten worden opgenomen; 3° de programmawet van 22 december 1989, hoofdzakelijk om de verplichtingen met betrekking tot de bekendmaking van de werkroosters van de deeltijdse werknemers en het toezicht op de afwijkingen op hun normaal werkrooster te vereenvoudigen en aan te passen aan de huidige en toekomstige technologieën.

De bepalingen van de wet werkbaar en wendbaar werk inzake de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid treden in werking op 1 oktober 2017. Voor de werkgevers die vóór deze datum al deeltijdse werknemers met variabele werkroosters in dienst hebben, is er wel een overgangperiode van zes maanden (d.i. t.e.m. 1 april 2018).

Parallel wordt een wijziging voorzien van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, teneinde dit besluit af te stemmen op de wijzigingen waarin de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk voorziet op het vlak van deeltijdse arbeid.

De regeling van het overloon ingeval van bijkomende prestaties van deeltijdse werknemers wordt eveneens vereenvoudigd: het plafond van negenendertig uren dat momenteel wordt vastgesteld voor het krediet aan bijkomende prestaties dat bij toepassing van variabele werkroosters met inachtneming van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een welbepaalde

Le droit du travail organise les conditions et la durée du travail de cette importante catégorie particulière de travailleurs.

La loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable comporte un important volet relatif au travail à temps partiel. L'objectif est de simplifier et de moderniser un certain nombre de formalités concernant le travail à temps partiel. Cela passe par l'allègement des charges administratives pour les employeurs, sans toutefois porter atteinte aux droits et à la protection des travailleurs à temps partiel, et sans toucher aux garanties existantes contre les abus possibles et aux moyens de contrôle existants dans la lutte contre la fraude sociale. La loi apporte des modifications à trois lois existantes, à savoir : 1° la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, principalement en vue de supprimer l'obligation de reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel possibles, et de la remplacer par l'obligation de fixer dans le règlement de travail un cadre général pour l'application d'horaires de travail à temps partiel variables dans l'entreprise, qui répond à un certain nombre d'exigences et de garanties ; 2° la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, principalement en vue de clarifier les mentions devant être reprises lorsqu'il s'agit d'horaires variables ; 3° la loi-programme du 22 décembre 1989, principalement en vue de simplifier et d'adapter aux technologies actuelles et futures les obligations relatives à la publicité des horaires de travail des travailleurs à temps partiel et la surveillance des dérogations à leur horaire normal.

Les dispositions de la loi sur le travail faisable et maniable concernant la simplification du travail à temps partiel entreront en vigueur le 1er octobre 2017. Pour les employeurs qui emploient déjà des travailleurs à temps partiel avec un horaire variable avant cette date, il est prévu une période transitoire de six mois (jusqu'au 1er avril 2018).

Parallèlement, il est prévu de modifier l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel, afin de le mettre en conformité avec les adaptations que la loi relative à la simplification du temps partiel apporte à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Il s'agit également de simplifier le régime du sursalaire en cas de prestations complémentaires des travailleurs à temps partiel : le plafond de 39 heures qui est actuellement prévu pour le crédit de prestations complémentaires ne donnant pas droit au paiement d'un sursalaire en cas d'application d'horaires variables avec respect d'une durée

referteperiode, niet moet worden betaald met een toeslag, wordt op 168u gebracht. Dit krediet zal voortaan gelijk zijn aan 3u14 vermenigvuldigd met het aantal weken begrepen in de referteperiode.

C. Verloven

C.1. Schenking van verlofdagen

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wijdt een hoofdstuk aan de schenking van conventioneel verlof. Ze creëert met name een wettelijk kader waarbinnen werknemers verlofdagen kunnen schenken aan collega's die zwaar zieke kinderen opvangen.

Dit kader kan worden geactiveerd op sectorniveau en bij ontstentenis, op ondernemingsniveau voor zover dat een van de representatieve organisaties het gevraagd heeft op sectorniveau.

De wet betreffende werkbaar en wendbaar werk bepaalt een reeks voorwaarden die moeten worden nageleefd om het systeem van schenking van conventionele verloven in te voeren.

Zo kan het systeem van schenking van conventionele verloven namelijk enkel ingevoerd worden voor de werknemer die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat getroffen is door een ziekte, een handicap of dat het slachtoffer is van een ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn. Deze werknemer moet voorafgaandelijk al zijn vakantiedagen en rustdagen die hij vrij kan opnemen, opgenomen hebben en moet het bewijs kunnen leveren dat zijn kind ernstig ziek is door middel van een medisch attest.

Anderzijds is het voor de werknemer die zijn verlof wil schenken, bijvoorbeeld niet mogelijk om zijn wettelijk verlof af te staan. Hij zal daarentegen zijn dagen conventioneel verlof die hij vrij kan opnemen, kunnen afstaan, zoals bijkomende vakantiedagen toegekend door de sector in functie van de verworven anciënniteit in de onderneming bijvoorbeeld.

Bovendien moeten de anonimiteit en de belangeloosheid van het systeem gewaarborgd zijn. Het is eveneens uitermate belangrijk dat de schenking van verlof op zuiver vrijwillige wijze kan plaatsvinden.

Tenslotte moet een door de wet vastgestelde procedure nageleefd worden volgens dewelke de schenking van conventionele verloven « op aanvraag » gebeurt en naargelang de noden van de begunstigde werknemer.

C.2. Loopbaansparen

hebdomadaire de travail moyenne sur une période de référence déterminée est porté à 168h. Ce crédit correspondra dorénavant à 3h14 multipliées par le nombre de semaines comprises dans la période de référence.

C. Congés

C.1. Don de congés

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable consacre un chapitre au don de congés conventionnels. Elle crée en effet un cadre légal dans les limites duquel les travailleurs pourront faire don de leurs jours de congé à des collègues qui ont un enfant gravement malade.

Ce cadre pourra être activé au niveau sectoriel et à défaut, au niveau de l'entreprise pour autant qu'une des organisations représentatives en ait fait la demande au niveau sectoriel.

La loi concernant le travail faisable et maniable fixe une série de conditions qui devront être respectées pour mettre en œuvre le système du don de congés conventionnels.

Ainsi, notamment, le système du don de congés conventionnels ne peut être mis en œuvre que pour le travailleur qui doit s'occuper de son enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Ce travailleur doit avoir préalablement épuisé l'ensemble de ses jours de vacances et jour de repos dont il peut disposer librement et doit pouvoir apporter la preuve que son enfant est gravement malade par le biais d'un certificat médical.

D'autre part, dans le chef du travailleur qui souhaite faire le don de ces congés, il n'est par exemple pas possible de céder ses congés légaux. Il pourra par contre céder ses jours de congés conventionnels dont il peut disposer librement tels que les jours de vacances supplémentaires octroyés par le secteur en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise par exemple.

En outre, l'anonymat et la gratuité du système doivent être garantis. Il est également extrêmement important que le don de congés puisse faire de manière purement volontaire.

Enfin, il y a lieu de respecter une procédure fixée par la loi suivant laquelle le don de congés conventionnels se fait « à la demande » et suivant les besoins du travailleur bénéficiaire.

C.2. Compte épargne-temps

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk brengt een wettelijk kader tot stand voor het loopbaansparen. Dit wettelijk kader treedt in werking op 1 augustus 2017 of, wanneer dit zou worden voorzien door een koninklijk besluit, uiterlijk op 1 februari 2018. In die tussenperiode wordt aan de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad de mogelijkheid gegeven om zelf een regeling over het loopbaansparen uit te werken. Komen zij tijdig tot een akkoord hierover, dan zal het huidige wettelijk kader niet in werking treden en zullen de nodige aanpassingen moeten worden doorgevoerd in de betrokken wetgeving.

Het huidige wettelijk kader definieert het loopbaansparen als een nieuwe maatregel die toelaat dat de werknemer ervoor kan kiezen om bepaalde vormen van tijd op te sparen om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen. Een koninklijk besluit zal de mogelijkheid kunnen voorzien om, naast bepaalde vormen van tijd, ook bepaalde geldpremies op te sparen om later als betaald verlof op te nemen.

Dit wettelijk kader bepaalt verder dat de invoering van het loopbaansparen gebeurt via een collectieve arbeidsovereenkomst. Concreet zal een kader kunnen worden uitgewerkt via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de sector. Bij gebreke aan een dergelijke overeenkomst binnen een termijn van zes maanden vanaf de aanhangigmaking bij de Voorzitter van het bevoegde paritair comité door een representatieve organisatie in het betrokken paritair comité of door een individuele onderneming, kan het kader worden voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau. De betrokken collectieve arbeidsovereenkomst zal verplicht een aantal punten moeten regelen, zoals bijvoorbeeld welke tijdperiodes er kunnen worden opgespaard en hoe deze kunnen worden opgenomen door de werknemer.

Teneinde de nodige garanties te geven aan de werknemers (b.v. ingeval van faillissement van de werkgever), verplicht het huidige wettelijk kader de werkgever om de nodige betalingswaarborgen te voorzien wanneer hij ervoor kiest om het stelsel van loopbaansparen zelf te beheren. De werknemer zal ook recht hebben op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed op het moment dat de dienstbetrekking bij de werkgever een einde neemt.

C.3. Uitbreiding van het palliatief verlof

In het kader van Werkbaar Werk werd de wetgeving rond het palliatief verlof, zijnde de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen gewijzigd. Concreet werd de totale duur van dit verlof van 2 maanden op 3 maanden worden gebracht. Als gevolg hiervan kan een werknemer het palliatief verlof van 1 maand 2 keer (in plaats van 1 keer) kunnen verlengen,

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, instaure un cadre légal pour l'épargne-carrière. Ce cadre légal entre en vigueur le 1er août 2017 ou, si cela est prévu par un arrêté, au plus tard au 1er février 2018. Durant cette période transitoire, la possibilité est laissée aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail d'élaborer une réglementation sur l'épargne-carrière. Dans ce cas, le cadre légal n'entrera pas en vigueur et les modifications nécessaires devront être introduites dans la législation concernée.

L'actuel cadre légal définit l'épargne-carrière comme une nouvelle réglementation qui permet au travailleur d'avoir la possibilité de choisir d'épargner certains types de temps à prendre comme congé ultérieurement au cours de la période de son engagement. Un arrêté royal pourra prévoir la possibilité pour, à côté de ce type d'épargne-temps, d'épargner aussi des primes en espèces pour permettre la prise de jours rémunérés plus tard.

Ce cadre légal détermine en outre que l'introduction de l'épargne-carrière se fait par le biais d'une convention collective de travail. Concrètement, un cadre pourra être élaboré par le biais d'une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel. En l'absence d'un tel accord dans un délai de six mois à compter de la saisine du président de la commission paritaire compétente par une organisation représentée au sein de la commission paritaire concernée ou d'une entreprise individuelle, le cadre peut être prévu par une collective de travail conclue au niveau de l'entreprise. La convention collective en question devra régler un certain nombre de points, tels que, les périodes de temps qui peuvent être épargnées et comment celles-ci peuvent être prises par le travailleur.

Afin de fournir les garanties nécessaires aux travailleurs (par exemple en cas de faillite de l'employeur), l'actuel cadre légal exige de l'employeur qu'il fournisse les garanties nécessaires s'il choisit de se désigner lui-même pour gérer le régime d'épargne-carrière. Le travailleur aura également le droit au paiement intégral de son avoir-épargne au moment où son engagement auprès de son employeur prend fin.

C.3. Prolongation du congé pour soins palliatifs

Dans le cadre du travail faisable et maniable, la législation relative au congé palliatif, à savoir, la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, a été modifiée. Concrètement, la durée totale de ce congé est portée de 2 mois à 3 mois. En conséquence, un travailleur peut prolonger le congé pour soins palliatifs d'un mois deux fois (à la

telkens met een duur van 1 maand.

De verdere opvolging van deze maatregel zal gebeuren door de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen.

We verwijzen in dit verband ook naar het volgend punt.

D. Occasioneel telewerk

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft een reglementair kader gecreëerd voor het occasioneel telewerk. Deze nieuwe reglementering is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Het betreft dus hoofdzakelijk de privésector.

De werknemer kan aanspraak maken op occasioneel telewerk in geval van overmacht of omwille van persoonlijke redenen.

De werkgever en de werknemer maken in onderling akkoord afspraken over het occasioneel telewerk. De werkgever kan de aanvraag van de werknemer voor occasioneel telewerk evenwel weigeren indien hij gegronde redenen heeft om dit te doen.

De werkgever kan via een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een kader vastleggen waarbinnen het occasioneel telewerk kan worden aangevraagd.

De occasionele telewerker geniet dezelfde rechten inzake arbeidsvoorwaarden en is onderworpen aan dezelfde werkbelasting en aan dezelfde prestatienormen als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

E. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van onbepaalde tijd

In het kader van dit onderdeel van de wet "Peeters" werd in de wetgeving op de uitzendarbeid (wet van 24 juli 1987) een nieuw artikel 8ter ingevoegd, dat de mogelijkheid instelt om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van onbepaalde tijd te kunnen afsluiten.

De bedoeling hiervan is niet om bij een bepaalde gebruiker uitzendarbeid voor onbepaalde duur toe te staan, maar wel om uitzendarbeid te kunnen verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dit met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende uitzendopdrachten bij een of meer gebruikers.

D.m.v. een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd zullen uitzendbureaus gemakkelijker uitzendkrachten

plaats d'une fois), à chaque fois pour une durée d'un mois.

La DG Relations individuelles du travail est chargée du suivi lié à cette modification.

On réfère pour ce sujet aussi au point suivant.

D. Télétravail occasionnel

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, a créé un cadre réglementaire pour le télétravail occasionnel. Cette nouvelle réglementation s'applique aux employeurs et travailleurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires. Il s'agit donc principalement du secteur privé.

Le travailleur peut prétendre au télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles.

L'employeur et le travailleur s'accordent d'un commun accord sur le télétravail occasionnel. Toutefois, l'employeur peut refuser la demande de télétravail du travailleur s'il a des motifs fondés pour ce faire.

L'employeur peut, via une convention collective de travail ou le règlement de travail, fixer un cadre dans lequel le télétravail occasionnel peut être demandé.

Le télétravailleur occasionnel bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail et est soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

E. Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

Dans le cadre de cette partie de la loi «Peeters», un nouvel article 8ter est introduit dans la législation relative au travail intérimaire (loi du 24 juillet 1987), afin de permettre la conclusion d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée.

L'objectif n'est pas d'autoriser le travail intérimaire pour une durée indéterminée chez un utilisateur en particulier mais de pouvoir effectuer un travail intérimaire sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée, dans l'optique d'exécuter des missions successives chez un ou plusieurs utilisateurs.

Au moyen d'un contrat de travail pour une durée indéterminée, les bureaux d'intérim pourront plus

aan zich kunnen binden (fidéliseren) die specifieke technische vaardigheden hebben of die een knelpuntberoep uitoefenen. Op die manier kunnen zij een pool aanleggen van uitzendkrachten in beroepsprofielen waar heel veel vraag naar bestaat op de arbeidsmarkt.

In het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van onbepaalde tijd zullen periodes met uitzendopdracht worden afgewisseld met periodes zonder uitzendopdracht. Voor die laatste periodes (waarin de uitzendkracht dus niet wordt tewerkgesteld) voorziet de wet in een regeling van loonwaarborg, zodat de betrokken uitzendkracht niet in de precariteit terechtkomt van een oproepcontract. De nadere modaliteiten van deze loonwaarborg moeten verplicht bij algemeen verbindend verklaarde cao, gesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid (PC 322), worden vastgelegd. Ook een aantal andere aangelegenheden (model van uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wijze waarop uitzendkrachten worden verwittigd van een volgende uitzendopdracht) moeten bij algemeen verbindend verklaarde cao worden geregeld. Zonder deze cao kan geen gebruik gemaakt worden van de nieuwe regeling ingesteld door artikel 8ter..

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen zal in de loop van 2017 begeleiding geven aan de sociale partners in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid bij het uitwerken van de cao die uitvoering moet geven aan artikel 8ter. Nadien zal dezelfde afdeling ook verantwoordelijk zijn voor het geven van informatie aan het publiek m.b.t. de bij cao vastgestelde uitvoeringsmaatregelen.

F. Werkgeversgroeperingen

Op grond van de ervaringen opgedaan met de wijzigingen aangebracht door de wet van 25 april 2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid, is het nodig gebleken om verdere wijzigingen door te voeren.

Deze wijzigingen werden in de wet ingevoerd door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

De wijzigingen waarvan sprake zijn de volgende :

- Het systematisch advies van de Nationale Adviesraad zal niet langer automatisch worden gevraagd; de behandelingstermijn voor een aanvraag wordt aldus teruggebracht tot 40 dagen, tenzij de minister het alsnog nodig acht om de NAR te raadplegen; in dat laatste geval wordt de termijn verhoogd tot 60 dagen;

- Werkgeversgroeperingen zullen niet meer dan 50

facilement se lier (se fidéliser) à des travailleurs intérimaires qui disposent de compétences techniques spécifiques ou qui exercent une fonction en pénurie. De cette manière, ils pourront constituer un pôle de travailleurs intérimaires dans des profils de fonction professionnels où il existe une forte demande sur le marché du travail.

Dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire pour une durée indéterminée les périodes de missions pourront alterner avec des périodes sans missions. Pour ces dernières périodes (dans lesquelles la mission n'a donc pas eu lieu), la loi prévoit un système de garantie de rémunération de manière à ce que le travailleur intérimaire concerné ne tombe pas dans la précarité d'un contrat à l'appel. Les modalités détaillées de cette garantie de rémunération doivent être obligatoirement fixées par des conventions collectives rendues obligatoires, conclues au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire (PC 322). Aussi un certain nombre d'autres questions (le modèle du contrat de travail intérimaire pour une durée indéterminée, la manière selon laquelle les travailleurs intérimaires seront informés d'une mission suivante) doivent être réglées par des CCT rendues obligatoires. A défaut de CCT, les nouvelles règles établies par l'article 8ter ne peuvent être utilisées..

La division de la réglementation des relations individuelles de travail fournira dans le courant de l'année 2017, un accompagnement aux partenaires sociaux de la commission paritaire pour le travail intérimaire pour l'élaboration de la CCT qui doit exécuter l'article 8ter. Ensuite, cette même division sera responsable pour fournir l'information au public par rapport aux mesures d'exécution fixées par la CCT.

F. Groupements d'employeurs

Compte tenu de l'expérience acquise depuis les modifications intervenues par la loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale, diverses modifications se sont avérées indispensables.

Ces modifications ont été introduites dans la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Ces modifications sont les suivantes :

- L'avis systématique du Conseil national du travail ne devra plus être automatiquement demandé ; le délai de traitement d'une demande est ainsi ramené à 40 jours sauf si le ministre estime nécessaire de consulter le CNT; dans ce cas le délai sera augmenté de 60 jours;

- Les groupements d'employeurs ne pourront plus

werknemers mogen tewerkstellen; een koninklijk besluit kan deze drempel eventueel verhogen;

- Het paritair comité waaronder de werkgeversgroepering zal ressorteren wordt bepaald op grond van één van de volgende twee criteria:

- o volgens het grootste volume aan uren in terbeschikkingstelling;
- o of volgens het grootste volume aan tewerkstelling van vaste werknemers.

- De toelating om te functioneren als werkgeversgroepering wordt toegestaan voor onbepaalde duur, maar elk jaar zal een activiteitenrapport moeten worden ingediend.

G. E-commerce

De wet van 5 maart 2017 heeft artikel 36 van de wet van 16 maart 1971 aangevuld om nachtarbeid toe te laten voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel.

Ongeacht het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert worden de activiteiten van e-commerce dus toegestaan tussen 20 uur en 6 uur.

3. 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 vaderschaps- en geboorteverlof voor meemoeders, adoptieverlof, ouderschapsverlof, onthaalverlof, zorgverlof, palliatief verlof en de regeling van loopbaanonderbreking, hierbij inbegrepen het tijdskrediet en de regeling rond het klein verlet. Deze verlofregelingen zijn erop gericht een betere combinatie tot stand te brengen tussen gezin en arbeid of ruimer tussen arbeid en niet-arbeid. Op die manier wordt de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt bovendien ook gestimuleerd. De verlofregelingen spelen verder ook een rol in het debat over langer werken.

Ook de specifieke regeling van de bescherming van het moederschap behoort tot de bevoegdheid van deze directie.

engager plus de 50 travailleurs; un arrêté royal peut augmenter ce seuil ultérieurement;

- La commission paritaire à laquelle le groupement sera rattaché sera déterminée selon un de deux critères suivants :

- o selon le plus grand volume horaire prévu dans la mise à la disposition ;
- o ou selon le plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents.

- l'autorisation de fonctionner sera accordée à durée indéterminée mais chaque année un rapport devra être fourni.

G. E-commerce

La loi du 5 mars 2017 a complété l'article 36 de la loi du 16 mars 1971 afin d'autoriser la nuit les travaux pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.

Quel que soit la commission paritaire dont relève l'entreprise les activités d'e-commerce sont donc autorisées entre 20 heures et 6 heures.

3. Congés

Une part importante des compétences de la Division des relations individuelles de travail concerne diverses dispositions en matière de congés pour le travailleur. Il s'agit ici des droits que l'employé peut invoquer vis-à-vis de son employeur soit pour prendre un congé, soit pour adapter temporairement en conséquence son régime de travail lorsqu'il satisfait à un certain nombre de conditions. Il s'agit entre autres du congé de paternité et du congé de naissance pour les partenaires d'une mère lesbienne, du congé d'adoption, du congé parental, du congé d'accueil, du congé pour l'octroi de soins, du congé pour soins palliatifs et de la réglementation de l'interruption de la carrière professionnelle en ceci inclus le crédit temps, le "petit chômage". Ces réglementations en matière de congé ont été établies afin de réaliser un meilleur équilibre entre la famille et le travail ou, plus généralement, entre période de travail et période hors travail. De cette manière, on stimule par ailleurs la participation des femmes au marché du travail. Les réglementations en matière de congés jouent également un rôle dans le débat sur l'allongement de la carrière.

Aussi la réglementation spécifique de la protection de la maternité relève de la compétence de cette direction.

Dit is eveneens het geval voor wat betreft de regeling van het politiek verlof voor werknemers uit de privésector.

Het bevoegdheidspakket van de verlopen omvat een omvangrijke regelgeving die heel erg leeft op het terrein. Naast de dag-dagelijkse taken in dit verband (beantwoorden van steeds complexer wordende interpretatievragen gesteld door werknemers, werkgevers, sociaal secretariaten, parlementairen, sociale partners, RVA, enz.), wordt op constante wijze een beroep gedaan op deze dienst om na te denken over diverse aan te brengen wijzigingen in haar reglementeringen en om deze wijzigingen ook vorm te geven (uitwerking van wetgevende en/of reglementaire teksten). In dat kader dient deze directie de opvolging te verzekeren van de werkzaamheden gevoerd op Europees en internationaal niveau (IAO). Zo blijven de verschillende initiatieven tot verbetering van de "work-life-balance" die de afgelopen jaren werden gelanceerd verder op te volgen. Waar de Commissie oorspronkelijk in 2008 een wijziging van de "Moederschapsrichtlijn" wou doorvoeren, heeft ze in juli 2015 meegedeeld te gaan voor een bredere aanpak, gericht op alle werkende ouders en personen met een zorgtaak. In april 2017 publiceerde de Commissie uiteindelijk een pakket van maatregelen die zij concreet wenst te realiseren. Naast de zgn. Europese sociale pijler omvat dit pakket ook een aantal begeleidende maatregelen waaronder een voorstel van richtlijn betreffende de work-life-balance voor ouders en zorgverleners. Naast een recht op vaderschapsverlof van 10 dagen en een specifiek zorgverlof van 5 dagen, beoogt dit voorstel van richtlijn ook bepaalde aanpassingen van de huidige Europese regelgeving over het ouderschapsverlof.

Er blijft bovendien ook een ruime "werf" lopende. In hun rapport rond de algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels (NAR-rapport nr. 76 van 15 december 2009) verbinden de sociale partners er zich toe om concrete voorstellen te doen voor een vereenvoudiging en een grotere samenhang van de verschillende verlopen. De verschillende wijzigingsvoorstellen van de diverse verlofstelsels die nog zullen volgen zullen dan ook zonder twijfel moeten geanalyseerd worden en zullen desgevallend in regelgevende teksten moeten worden omgezet door deze algemene directie. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn voor het 1/10-ouderschapsverlof eens de betrokken wetgeving zal zijn aangepast. Ook in dat verband zal deze directie de nodige technische ondersteuning moeten geven.

4. *Inspraakorganen en sociale verkiezingen*

A. Sociale verkiezingen

La réglementation du congé politique pour les travailleurs occupés par le secteur privé y est également gérée.

L'ensemble des compétences en matière de congés constitue un vaste ensemble qui suscite un vif intérêt auprès du public concerné. A côté des tâches quotidiennes qui s'y rapportent (réponses aux questions d'interprétation, devenant toujours plus complexes, posées par les travailleurs, les employeurs, les secrétariats sociaux, ONEm, etc.), ce service est constamment appelé à réfléchir sur diverses adaptations à apporter à ces réglementations et à réaliser ce travail d'adaptation (élaboration de textes législatifs, et/ou réglementaires). Dans ce dernier cadre, cette direction doit assurer le suivi des travaux menés au niveau européen et international (OIT). Il faut ainsi continuer à suivre les différentes initiatives qui ont été lancées ces dernières années pour améliorer le « work-life-balance ». Alors qu'à l'origine, la Commission avait voulu en 2008 modifier la directive relative au congé de maternité, elle a annoncé, en juillet 2015, vouloir suivre une approche plus large, orientée vers tous les parents qui travaillent et les aidants. En avril 2017 la Commission a publié finalement un paquet de mesures qu'elle souhaite réaliser concrètement. A côté du pilier d'Europe sociale, ce paquet contient aussi une série de mesures d'accompagnement parmi lesquelles une proposition de directive relative au work life balance pour les parents et dispensateurs de soins. Outre un congé de paternité de 10 jours et un congé spécifique pour soins de 5 jours, cette proposition de directive vise aussi des adaptations déterminées de l'actuelle réglementation Européenne relative au congé parental.

Par ailleurs, un vaste chantier reste en cours. Dans leur rapport concernant l'évaluation générale des systèmes de congés existants (rapport du CNT n° 76 du 15 décembre 2009), les partenaires sociaux s'engagent à formuler des propositions concrètes visant à une simplification et à une plus grande cohérence des différents types de congés. Les différentes propositions de modifications des régimes de congés qui vont encore suivre devront sans aucun doute, faire l'objet d'une analyse qui débouchera, le cas échéant, sur une transposition en textes réglementaires qui sera effectuée par cette direction générale. Ce sera le cas par exemple pour le congé parental 1/10ème une fois que la réglementation concernée sera adaptée.. Cette direction devra également fournir un soutien technique dans ce cadre.

4. *Organes de participation et élections sociales*

A. Elections sociales

A.1. Context

Tussen 9 en 22 mei 2016 vonden de 4-jaarlijkse sociale verkiezingen plaats voor de aanduiding van de werknemersvertegenwoordigers in de comités voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraden die opgericht worden in ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld respectievelijk 50 en 100 werknemers tewerkstellen.

Het betreft 6950 verkiezingsprocedures voor de oprichting van een CPBW en 3800 verkiezingsprocedures voor de oprichting van een OR.

De verkiezingsprocedure zelf is gespreid over een periode van 150 dagen met als eindpunt de eigenlijke verkiezingsdag, maar de sociale verkiezingen betekenen voor de administratie een 4-jarige cyclus van voorbereiding (analyse en publicatie van de resultaten, evaluatie van de afgelopen sociale verkiezingen, voorbereiding van de wettelijke teksten, ontwikkeling en testen van de informaticaprogramma's, de verkiezingsperiode zelf).

In 2017 en 2018 bestaan de activiteiten van de Cel Inspraakorganen erin een evaluatie van de sociale verkiezingen 2016 op te maken en het bestuderen van concrete verbeteringen van praktische aard (informatica-applicaties, brochures, administratieve ondersteuning, ...) die met het oog op de volgende sociale verkiezingen van het jaar 2020 geïmplementeerd kunnen worden.

A.2. Evaluatie van de sociale verkiezingen

De organisatie van de verkiezingen betekent elke 4 jaar het voorbereiden en uitwerken van wettelijke en reglementaire bepalingen. Bovendien vereisen deze verkiezingen het opzetten van een administratieve ondersteuning van de verkiezingsprocedure alsook het ter beschikking stellen van een applicatie met behulp waarvan de werkgevers en de representatieve werknemersorganisaties hun statistische gegevens, hun kandidatenlijsten en hun resultaten van de verkiezingen kunnen communiceren.

Deze verschillende aspecten van de procedure sociale verkiezingen, namelijk het normatief kader, informatica en het praktisch aspect, zijn het onderwerp van een gedetailleerde geschreven evaluatie, opgemaakt door de Cel inspraakorganen na de sociale verkiezingen van 2016. Deze evaluatie omvat een nota die in de loop van het jaar 2017 door de Minister van Werk neergelegd zal worden bij de Nationale Arbeidsraad teneinde het startschot te geven voor de voorbereiding van de volgende sociale verkiezingen die van start

A.1. Contexte

Entre le 9 et le 22 mai 2016, comme tous les 4 ans, les élections sociales en vue de désigner les représentants des travailleurs au sein des comités pour la prévention et la protection au travail et des conseils d'entreprise ont eu lieu dans les entreprises dont le seuil de travailleurs atteignait en moyenne respectivement 50 ou 100 travailleurs au cours de l'année 2015.

Cela a concerné 6950 procédures électorales en vue de l'institution d'un CPPT et 3800 procédures électorales en vue de l'institution d'un CE.

Si la période électorale, à proprement parler, s'échelonne sur une période de 150 jours et la période des votes sur 13 jours, les élections sociales représentent pour l'administration, un cycle de 4 années (analyse et publication des résultats, évaluation des élections sociales échues, préparation des textes légaux, développement et tests des programmes informatiques, période électorale).

En 2017 et 2018, les activités de la Cellule Organes de participation consistent en l'évaluation des élections sociales de l'année 2016 et en l'étude concrète des améliorations de nature plus pratique (applications informatiques, brochures, support administratif, ...) qui pourront être apportées en vue des prochaines élections sociales de l'année 2020.

A.2. Evaluation des élections sociales

L'organisation des élections nécessite l'adoption, tous les 4 ans, de textes légaux et réglementaires. Par ailleurs, ces élections nécessitent la mise en place d'un accompagnement administratif de la procédure électorale ainsi que la mise à disposition d'une application informatique dans laquelle les employeurs et organisations représentatives de travailleurs peuvent communiquer les données statistiques, les listes de candidats ainsi que les résultats de ces élections.

Ces différents aspects de la procédure des élections sociales, en l'occurrence les aspects normatifs, informatiques et pratiques ont fait l'objet, suite aux élections de 2016, d'une évaluation écrite détaillée de la part de la Cellule organes de participation. Cette évaluation consiste en une note qui sera transmise dans le courant de l'année 2017, via le Ministre de l'Emploi, au Conseil national du Travail, en vue de la préparation de la prochaine procédure électorale qui débutera fin 2019.

gaan eind 2019.

In de loop van het jaar 2018 zal de Nationale Arbeidsraad hiervoor meerdere keren samenkomen. Tijdens deze vergaderingen zullen de vertegenwoordigers van de Cel Inspraakorganen aanwezig zijn teneinde uitleg te kunnen geven over de verschillende punten van de nota met inbegrip over de haalbaarheid van de voorstellen opgenomen in de evaluatie.

Ze zullen ook gevraagd worden om de voorstellen geformuleerd door de sociale partners zelf te onderzoeken en te beantwoorden.

Na afloop van deze vergaderingen zal de Nationale Arbeidsraad een advies geven die, zoals elke 4 jaar, omgezet zal moeten worden naar wetgevende teksten.

A.2.1. Normatief kader

Om het verloop van de verkiezingsprocedure en de rechtszekerheid te verbeteren werden de wetgevende teksten die de procedure sociale verkiezingen regelen geëvalueerd. Het normatief kader van de sociale verkiezingen wordt namelijk elke 4 jaar aangepast en dus ook geëvalueerd op het einde van elke procedure.

De evaluatienota door de Minister van Werk neergelegd bij de Nationale Arbeidsraad bevat, aangaande de normatieve aspecten, voorstellen tot fundamentele aanpassingen, een evaluatie van de rechtspraak betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2016 maar ook voorstellen tot aanpassingen van meer punctuele aard om de bestaande bepalingen te verduidelijken.

Aangaande de sociale verkiezingen van 2020 zal een fundamenteel punt voorgelegd worden aan de sociale partners. Het betreft de gevolgen van de ontwikkelingen in het kader van de harmonisatie van het werknemersstatuut arbeiders/bedienden voor de procedure sociale verkiezingen.

Als het onderscheid tussen de verschillende werknemerscategorieën verdwijnt, zal de regelgeving fundamenteel aangepast moeten worden. De gevolgen zijn ook zeer ingrijpend op het vlak van de applicaties en de publicaties van de FOD. De harmonisatie zal in het bijzonder betrekking hebben op: de vaststelling en de verdeling van het aantal mandaten, de voordracht van de kandidaten en het samenstellen van de stembureaus.

A.2.2. Praktisch en informatica-luik

Sinds de sociale verkiezingen van het jaar 2004 investeerde de cel Inspraakorganen steeds meer in de

Dans le courant de l'année 2018, le Conseil national du Travail sera amené à se réunir à plusieurs reprises à ce sujet. Durant ces réunions, les représentants de la Cellule organes de participation seront présents afin de donner des explications sur les différents points de la note en ce compris sur la faisabilité des propositions émises dans l'évaluation.

Ils seront également amenés à étudier et répondre aux demandes qui seront formulées par les partenaires sociaux eux-mêmes.

Au terme de ces différentes réunions, le Conseil national du Travail émettra un avis qui, comme tous les quatre ans, devra être traduit dans des textes de loi.

A.2.1. Volet normatif

En vue d'améliorer le déroulement de la procédure électorale ainsi que la sécurité juridique, les textes légaux régissant les élections sociales de 2016 ont fait l'objet d'une évaluation. Le cadre normatif des élections sociales est en effet adapté et, par conséquent, évalué tous les quatre ans au terme de chaque procédure.

La note d'évaluation transmise par le Ministre de l'Emploi au Conseil national du Travail comprend, pour ses aspects normatifs, des propositions de modifications au fond, une évaluation de la jurisprudence relative aux élections sociales de l'année 2016 mais, également, des propositions de modifications plus ponctuelles destinées notamment à clarifier les dispositions en vigueur.

En vue des élections sociales de l'année 2020, une question fondamentale va être soumise aux partenaires sociaux. Il s'agit de savoir quelle sera l'incidence des évolutions en matière d'harmonisation des statuts ouvrier/employé sur la réglementation et, par conséquent, sur la procédure des élections sociales.

Si la distinction entre les différentes catégories de travailleurs disparaît, la réglementation devra être fondamentalement adaptée. Les implications seront également très sensibles sur tout le dispositif informatique et les publications du SPF. L'harmonisation aura, notamment, une incidence sur les thèmes suivants: la détermination et la répartition du nombre de mandats, la présentation des candidats ainsi que la composition des bureaux électoraux.

A.2.2. Volet informatique et pratique

Depuis les élections sociales de l'année 2004, la cellule organes de participation s'est de plus en plus

vereenvoudiging van de verkiezingsprocedure. Voor de sociale verkiezingen van 2016 werden nieuwe stappen gezet in deze verdere vereenvoudiging van de verkiezingsprocedure door 1) het ontwikkelen van nieuwe gestandaardiseerde formulieren bestemd voor de ondernemingen; 2) door de nieuwe mogelijkheid aangeboden aan de representatieve werknemersorganisaties om hun kandidatenlijsten via de webapplicatie in te dienen; 3) door het versturen van digitale herinneringen en informatie aan de ondernemingen aangaande de verschillende fases van de verkiezingsprocedure.

Naar de mening van alle partijen (werkgevers, werknemersorganisaties, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, sociaal secretariaten, ...) verliepen de sociale verkiezingen zeer vlot. Dit werd ook feitelijk bevestigd via de tevredenheidsenquête die ingevuld werd door 2204 gebruikers.

Dit succes is grotendeels te danken aan het ter beschikking stellen van een gebruiksvriendelijk informaticaprogramma en aan de gestandaardiseerde modelformulieren die op grote schaal werden gebruikt. Terwijl er vroeger verschillende soorten formulieren werden gebruikt uit andere softwarepakketten, zorgen de automatisering en modelformulieren tot een grotere standaardisering.

De inzet voor de sociale verkiezingen 2020 is het volgende:

- Het intern ontwikkelen van de webapplicatie (FOD Werkgelegenheid)

Er kan geen beroep meer gedaan worden op Uniway, het softwarebedrijf dat de webapplicatie voor de laatste 3 sociale verkiezingen heeft ontworpen. Er zal ook verder geen beroep meer gedaan worden op andere externe softwarebedrijven. De applicatie zal intern bij de FOD Werkgelegenheid ontworpen worden. Deze beslissing om de webapplicatie te ontwikkelen bij de FOD Werkgelegenheid biedt de gelegenheid om deze in zijn geheel te herbekijken en herwerken.

Het spreekt voor zich dat dit een aanzienlijk werk zal vragen van de medewerkers van de Cel Inspraakorganen en de informaticadienst.

- Elektronisch ontvangen van de kandidatenlijsten

Gezien het feit dat bijna 90% van de ondernemingen die deelgenomen hebben aan de enquête tevreden waren met het ontvangen van de kandidatenlijsten via de webapplicatie (het elektronische versturen van de kandidatenlijsten was voor het eerst mogelijk in 2016), lijkt het dan ook logisch dat voor de volgende sociale verkiezingen dit verder gezet moet worden.

in-vestie dans la simplification de la procédure électorale. Pour les élections sociales de 2016, un pas supplémentaire a été réalisé dans cette simplification par 1) le développement de nouveaux formulaires types destinés aux entreprises, 2) par la faculté offerte aux organisations représentatives de travailleurs de déposer leur liste par voie électronique, 3) par l'envoi d'alertes systématiques aux entreprises à chacune des échéances de la procédure électorale

De l'avis de toutes les parties (employeurs, organisations des travailleurs, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, secrétariats sociaux,...), la procédure électorale s'est très bien déroulée. Cela a été factuellement confirmé par l'enquête de satisfaction réalisée au terme de la procédure auprès de 2.204 entreprises.

Ce succès est grandement dû à la mise à disposition d'un programme informatique facile d'utilisation et de formulaires standardisés qui ont été utilisés à grande échelle. Là où, par le passé, divers types de formulaires étaient émis en raison du fait que différents software étaient utilisés, désormais, l'automatisation et les modèles de formulaires mis à disposition permettent une meilleure uniformisation.

Les enjeux pour les élections sociales de 2020 sont les suivants :

- Développement de l'application web en interne (SPF Emploi)

Désormais, il ne pourra plus être fait appel à Uniway, l'entreprise de software qui a développé l'application web pour les 3 élections passées. Il ne sera pas davantage fait appel à des entreprises de software externes. L'application sera développée en interne par le SPF Emploi. Cette reprise du développement de l'application par le SPF Emploi constitue l'occasion de la revoir en profondeur.

Il va de soi néanmoins que cela représente un travail conséquent pour les collaborateurs de la cellule mais également pour la Direction de l'informatique.

- Réception des liste de candidats par voie électronique

Sachant que près de 90% des entreprises ayant participé à l'enquête sont satisfaites de la réception des listes de candidats via l'application web (cet envoi électronique des listes de candidats aux élections a été rendu possible pour la première fois en 2016), il semble évident qu'il convient de continuer sur cette voie pour les prochaines élections sociales.

lets meer dan 25.000 kandidatenlijsten werden via de webapplicatie ingediend.

Voorstel voor de SV 2020:

Voor de sociale verkiezingen van 2016 maakte enkel het ACV en het NCK gebruik van de mogelijkheid om kandidatenlijsten op te laden op de webapplicatie. De werknemersorganisaties zullen aangemoedigd worden om allemaal gebruik te maken van deze mogelijkheid om kandidatenlijsten op te laden.

Hiervoor zal een automatische overdracht van gegevens tussen de applicaties van de representatieve organisaties en deze van de FOD mogelijk gemaakt worden (via een webservice).

- Opladen en invullen van modelformulieren

In het kader van de verkiezingsprocedure moeten de ondernemingen bepaalde informatie en beslissingen (X-60, X-35 en X) die ze aanplakken in de onderneming, ook communiceren naar de vakbonden.

Sinds de sociale verkiezingen van 2012 kunnen ze hiervoor gebruik maken van een systeem van upload van documenten binnen de webapplicatie zelf. Op die manier beschikken de ondernemingen over een unieke en beveiligde tool om hun mededelingen buiten hun onderneming te versturen (zowel naar de FOD als naar de representatieve werknemersorganisaties).

Deze tool verenigt gebruiksgemak, tijdswinst, financiële besparingen en veiligheidswaarborgen in één enkel instrument.

Voorstel SV 2020:

Het voorstel om de modelformulieren te digitaliseren werd voorgelegd aan de sociale partners.

Bij deze optie zouden er geen modelformulieren meer zijn extern aan de webapplicatie, maar op de webapplicatie ingevuld moeten worden.

Daarenboven zou het 'only once' principe gewaarborgd worden : op voorwaarde dat de informatie al bekend is bij de FOD, zouden de formulieren al voorgevuld kunnen worden (bijv. met de administratieve gegevens van ondernemingen).

Indien deze optie weerhouden zou worden door de sociale partners, zou er aan de ondernemingen die gebruik maken van de softwarepakketten van sociaal secretariaten, toch de mogelijkheid geboden moeten worden om documenten, aangemaakt door deze softwarepakketten van derden, op te laden op de webapplicatie.

- Contact met de ondernemingen en toegang tot de

Un peu plus de 25.000 listes de candidats ont été introduites via l'application web.

Proposition pour les ES 2020:

Lors des élections sociales de 2016, seules la CSC et la CNC ont fait usage de la possibilité de télécharger les listes de candidats sur l'application web. Les élections sociales de 2020 pourraient être l'occasion, pour toutes les organisations représentatives de travailleurs, de faire usage de cette possibilité de téléchargement.

Cela implique qu'un transfert automatique de données entre les applications des organisations syndicales et l'application web du SPF soit mis au point (via un webservice).

- Téléchargement et remplissage des modèles de formulaires

Dans le cadre de la procédure électorale, les entreprises doivent communiquer aux organisations représentatives de travailleurs (CSC, FGTB, CGSLB et CNC) les informations et décisions des jours X-60, X-35 et X qu'elles affichent dans l'entreprise.

Depuis les élections sociales de 2012, elles peuvent, pour ce faire, utiliser un système de téléchargement de documents sur l'application web elle-même. Cela leur permet de disposer d'un outil unique et sécurisé pour communiquer en externe (tant vers le SPF que vers les organisations représentatives de travailleurs).

Cet outil allie les avantages de la convivialité, du gain de temps, de la réduction des coûts et de la sécurité en un instrument unique.

Proposition pour les ES 2020:

La proposition de digitaliser les modèles de formulaires est soumise aux partenaires sociaux.

Cette option permettrait de ne plus avoir de modèles de formulaires autres que ceux présents sur l'application web mais surtout elle permettrait de les compléter directement sur l'application.

En outre, la mise en œuvre du principe du "Only one" serait assurée : pourvu que l'information soit déjà connue du SPF, les formulaires pourraient déjà être pré-remplis (par ex avec les données administratives des entreprises).

Dans le cadre où cette option est retenue par les partenaires sociaux, il conviendrait néanmoins de prévoir, pour les entreprises faisant usage des packages de software des secrétariats sociaux, la possibilité de télécharger les documents émis par ces secrétariats.

- Contact avec les entreprises et accès à l'application

webapplicatie

Bij elke sociale verkiezing wordt de Cel Inspraakorganen geconfronteerd met dezelfde moeilijkheid : een volledig overzicht krijgen van de ondernemingen die onder de voorwaarden vallen om de procedure sociale verkiezingen op te starten en om hen voldoende op tijd hun paswoord en toegangscode tot de applicatie te bezorgen.

Het paswoord bij de juiste persoon krijgen in de onderneming, namelijk de persoon die de administratie aangaande de sociale verkiezingen op zich zal nemen, is heel arbeidsintensief voor de medewerkers van de Cel Inspraakorganen. Het op tijd verkrijgen van het paswoord is ook een bron van stress voor de ondernemingen. Om dit probleem op te lossen werd voor de sociale verkiezingen van 2016 geopteerd om de paswoorden via de e-box van de sociale zekerheid bij de ondernemingen te krijgen. Dit was geen succes. Heel wat paswoorden moesten nadien één per één telefonisch of via mail aan de contactpersonen in de ondernemingen gecommuniceerd worden. Bovendien was het identificeren van deze contactpersonen en het verkrijgen van hun contactgegevens complex en tijdrovend.

De e-box bleek dus niet het verwachte bereik te hebben als initieel gedacht. Van de informatieve berichten verstuurd via de e-box stonden op eind mei 2016 uiteindelijk gemiddeld 64,6% van deze berichten gemarkeerd als « gelezen », met een piek van 79,1% voor het bericht verstuurd in november 2015 met het dossiernummer en het paswoord.

Maar omdat de e-box evenwel ook een aantal sterktes heeft (communicatie via een beveiligd kanaal, berichten blijven er onbeperkt consulteerbaar, e-box zou in de toekomst door meer FOD's voor meer toepassingen gebruikt worden, ...) zal opnieuw gebruik gemaakt worden van de e-box voor de volgende sociale verkiezingen in 2020.

Als de e-box toch nog ontoereikend blijft, zal er opnieuw gebruik gemaakt worden van mail, voorzover het mailadres van de verantwoordelijke sociale verkiezingen gekend is bij de FOD.

Voorstel voor SV2020

In de loop van het jaar 2018 en in het vooruitzicht van een verbeterde effectiviteit van de e-box, zullen verschillende pistes bestudeerd worden in overleg met de sociale partners, om de ondernemingen nog meer te sensibiliseren aangaande het gebruik van de e-box.

- Onderverdeling in tabbladen van de applicatie

web

A chaque élection sociale, la Cellule organes de participation rencontre un problème de taille : connaître la liste exhaustive des entreprises susceptibles de devoir organiser des élections sociales afin de fournir, suffisamment à temps, le mot de passe et le code d'accès à l'utilisateur.

Adresser le mot de passe à la bonne personne responsable des tâches administratives liées aux élections sociales dans l'entreprise demande un travail de recherche considérable pour les membres de la Cellule Organes de participation. Obtenir le mot de passe dans les délais est, par ailleurs, source de stress important au sein des entreprises. Afin d'essayer de résoudre cette problématique à l'occasion des élections sociales de 2016, on a choisi de faire usage de l'E-box de la sécurité sociale pour communiquer aux entreprises leurs mots de passe. Cette option n'a pas été un succès de sorte que de très nombreux mots de passe ont dû finalement être adressés un par un, par téléphone ou par mail, à la personne de contact chargée des élections sociales dans l'entreprise. En outre, il fallait - avant de pouvoir entrer en contact avec la personne responsable des élections sociales -, l'identifier et obtenir ses coordonnées ce qui est une tâche extrêmement complexe et très coûteuse en temps.

L'E-box n'a manifestement pas permis d'avoir la portée attendue. Parmi tous les messages d'information adressés via l'E-box au cours de la procédure électorale, il a été constaté fin mai 2016 que, en moyenne, 64,6% de ces messages étaient marqués comme « lus », avec un pic à 79,1% pour l'avis adressé en novembre 2015 relatif au code d'accès et au mot de passe.

Néanmoins, l'E-box a également démontré de nombreuses forces (moyen de communication sécurisé, moyen de communication pérenne et destiné à être utilisé par de plus en plus de SPFs, ...) de sorte qu'il sera sans doute encore fait usage de l'E-box lors des prochaines élections sociales de 2020.

Si l'E-box ne s'avère toujours pas satisfaisant, il sera à nouveau fait usage de l'email, pour autant bien entendu que l'adresse e-mail du responsable des élections sociales soit connue.

Proposition pour les ES 2020

Au cours de l'année 2018, et dans la perspective d'améliorer l'efficacité de l'E-Box, des pistes seront étudiées, en concertation avec les partenaires sociaux, pour sensibiliser encore davantage les entreprises à l'utilisation de l'E-box.

- Subdivision de l'application web en différents onglets

Uit de tevredenheidsenquête blijkt dat wat betreft de webapplicatie, die ter beschikking wordt gesteld door de FOD, het visueel aspect (het opdelen in verschillende tabbladen) niet optimaal is.

Voorstel SV 2020

De Cel inspraakorganen zal de gebruiksvriendelijkheid van de applicatie herbekijken en in het bijzonder de visuele aantrekkelijkheid en het logisch aanvoelen van de webapplicatie.

A.3. Concreet onderzoek van praktische verbeteringen

Alles wat hier werd opgesomd in het kader van de evaluatie, en in het bijzonder het punt « 5.1.2.2. Praktisch en informatica-luik » vereist de nodige extensieve studies en samenwerking met andere directies van de FOD (bv. de informaticadienst) en andere publieke instanties (bv. Smals) en privé instanties (bv. de representatieve werknemersorganisaties).

B. Inspraakorganen en de bestrijding van de loonkloof

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft als hoofddoel om van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een thema van sociaal overleg te maken zowel op het niveau van de sectoren als op het niveau van de ondernemingen.

Om dit doel te bereiken in de onderneming legt de wet in het bijzonder het opdelen van nieuwe rubrieken van de sociale balans volgens geslacht op, alsook de verplichting voor iedere werkgever die meer dan 50 werknemers tewerkstelt tot het om de twee jaar maken van een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming.

Sinds haar inwerkingtreding werd de wet bekritiseerd omwille van juridische en praktische moeilijkheden die zij teweeg bracht. Bijgevolg werd zij gewijzigd bij de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Wat betreft de onderneming, is de bedoeling van de wet om te bepalen of het bezoldigingsbeleid genderneutraal is, en, indien dat niet het geval is, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

Deze analyse van de bezoldigingsstructuur is het voorwerp van een verslag dat moet worden

En ce qui concerne l'application web mise à disposition par le SPF, il ressort de l'enquête de satisfaction des entreprises que les aspects visuels (subdivision des onglets) de l'application web n'est pas optimale.

Proposition d'amélioration pour les ES 2020

La cellule va donc revoir la convivialité de l'application, et en particulier la visibilité et l'agencement logique et chronologique des différents onglets.

A.3. Etude concrète des améliorations pratiques

Tout ce qui vient d'être évoqué dans le cadre de l'évaluation, et en particulier le point « 5.1.2.2. Volet informatique et pratique » nécessitera des études approfondies en collaboration avec d'autres directions du SPF (ex. direction informatique), avec d'autres instances publiques (ex. Smals) et privées (organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs).

B. Organes de participation et la lutte contre l'écart salarial

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a pour objectif principal de faire de l'écart salarial entre les hommes et les femmes un thème de la concertation sociale tant au niveau des secteurs qu'au niveau des entreprises.

Plus particulièrement, pour atteindre cet objectif au sein de l'entreprise, la loi impose la ventilation par sexe de nouvelles rubriques du bilan social ainsi que l'obligation pour tout employeur de plus de 50 travailleurs de dresser tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de son entreprise.

Dès son entrée en vigueur, la loi a été critiquée pour les difficultés juridiques et pratiques qu'elle engendrait et a dès lors été modifiée par une loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

En ce qui concerne l'entreprise, l'objectif de la loi est de déterminer si la politique de rémunération est neutre sur le plan du genre, et si tel n'est pas le cas, d'engager une concertation avec la délégation du personnel en vue d'y arriver.

Cette analyse de la structure de la rémunération fait l'objet d'un rapport qui doit être transmis au Conseil

toegezonden aan de Ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de leden van de vakbondsafvaardiging. De wet bepaalt de inlichtingen die moeten worden vermeld op dit analyseverslag en de parameters volgens dewelke deze inlichtingen moeten worden ingedeeld. Een koninklijk besluit was evenwel vereist om de nadere regelen te bepalen volgens dewelke de werkgever deze inlichtingen moet verstrekken aan de Ondernemingsraad en een ministerieel besluit moest het type formulier bepalen dat door de werkgever moet gebruikt worden om deze inlichtingen te verstrekken. Om deze uitvoeringsbesluiten uit te werken, dienden de gemeenschappelijke delers voor alle ondernemingen ongeacht hun activiteitssector te worden bepaald, teneinde de ingewonnen informatie te standaardiseren en een modelformulier uit te werken aangepast aan de realiteit van elke onderneming.

Op 25 april 2014 werd het koninklijk besluit betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers en het ministerieel besluit tot vaststelling van de modelformulieren die als basis moeten dienen voor het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers gepubliceerd. Dienvolgens heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen een toelichting op de website uitgewerkt en de formulieren on line gezet. Zij werkte ook mee aan een colloquium met betrekking tot de loonkloof.

Ook in de toekomst ziet de Algemene Directie Arbeidsbetrekkingen toe op de opvolging van deze reglementering, en staat zij ter beschikking voor interpretatievragen omtrent het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers. Zij maakt ook deel uit van een "Taskforce Loonkloof" samengesteld uit medewerkers van de FOD Werkgelegenheid, arbeid en Sociaal Overleg en het Instituut voor gelijkheid Man/Vrouw. Deze werkgroep komt op regelmatige tijdstippen samen ter evaluatie van de regelgeving en reflectie over de praktijktoepassing. Met het oog op deze evaluatie volgt de Algemene Directie Arbeidsbetrekkingen de pijnpunten van de regelgeving strikt op, zodat deze ten gepaste tijde kunnen worden gemeld, en zo nodig aangepast. Desgevallend, en volgens de instructies van de Beleidsceel, zal de AD IAB dan ook meewerken aan nodige wijzigingen in de reglementering.

5. Herstructurering van ondernemingen – Ondersteuningsceel voor herstructurering van ondernemingen

A. De sluiting van ondernemingen

d'entreprise et à défaut, aux membres de la délégation syndicale. La loi fixe les informations qui doivent figurer dans ce rapport d'analyse et les paramètres suivant lesquels ces informations doivent être réparties. Un arrêté royal est toutefois nécessaire pour fixer les modalités selon lesquelles l'employeur doit transmettre ces informations au Conseil d'entreprise et un arrêté ministériel doit, quant à lui fixer le formulaire type qui devra être utilisé par l'employeur pour transmettre ces informations. Pour élaborer ces arrêtés d'exécution, il a fallu trouver les dénominateurs communs à toutes les entreprises, quel que soit le secteur d'activité, de manière à standardiser les informations récoltées et établir un formulaire type qui s'adapte à la réalité de chaque entreprise.

Le 25 avril 2014 l'arrêté royal relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs et l'arrêté ministériel fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs ont été publiés. Par conséquent, la Direction générale Relations individuelles du travail a élaboré un texte explicatif sur le site web et mis en ligne des formulaires. Elle a aussi collaboré à un colloque sur l'écart salarial.

De plus, dans l'avenir, la Direction générale Relations individuelles du travail continuera à suivre cette réglementation, et se tiendra à disposition pour les questions d'interprétation relatives au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs. Elle fait partie aussi de la « Taskforce écart salarial » composée de collaborateurs du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et de l'institut pour l'égalité homme/femme. Ce groupe de travail se réunit régulièrement afin de procéder à l'évaluation de la réglementation et à une réflexion sur la mise en pratique de celle-ci. dans le but de cette évaluation, la Direction générale Relations individuelles du travail suit rigoureusement les points sensibles de la réglementation afin que ceux-ci puissent être notifiés en temps utiles et si nécessaire, adaptés. Le cas échéant, et suivant les instructions de la Cellule stratégique, la DG RIT collaborera aussi aux modifications nécessaires dans la réglementation.

5. Restructurations d'entreprises – Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises

A. Les fermetures d'entreprises

De wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen is in werking getreden op 1 april 2007.

Deze wet heeft onder andere tot doel de omzetting van de richtlijn 98/50/EG van de Raad van 29 juni 1998 tot wijziging van Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overdracht van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van vestigingen en om richtlijn 2002/74/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 80/987/EEG van 20 oktober 1980 van de Raad betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever om te zetten.

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen werd ertoe gebracht volledige en doelgerichte informatie op te stellen en te verspreiden via de website van het departement, dit ten aanzien van een gespecialiseerd publiek (sociale partners, sociale secretariaten, curatoren, advocaten,...).

De wet van 26 juni 2002 heeft een vereenvoudiging bewerkstelligd van de informatieprocedure die een werkgever dient te respecteren ten aanzien van de betrokken federale en regionale overheden wanneer hij besluit over te gaan tot de sluiting van zijn onderneming. Voortaan wordt deze informatie gecentraliseerd in de schoot van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die belast is met het verspreiden ervan bij andere geïnteresseerde federale overheden. De mededeling van de sluiting kan gedaan worden via elektronische weg door middel van een standaardformulier dat beschikbaar is op de website van het departement.

Dankzij dit systeem beschikt de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg over een gegevensbank met betrekking tot de sluiting van ondernemingen. Van 1 januari 2016 tot 31 december 2016, hebben 38 ondernemingen het voorwerp uitgemaakt van een sluiting. Hierbij waren 2.464 werknemers betrokken.

B. Collectieve ontslagen

In het kader van de richtlijn betreffende collectieve ontslagen wenste de Europese Commissie, in samenwerking met de Dublin Foundation, vanwege de lidstaten statistische informatie te ontvangen met betrekking tot collectieve ontslagen (aantal ondernemingen en betrokken werknemers, betrokken sectoren ...).

La loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2007.

Cette loi avait entre autres pour objet de finaliser la transposition de la directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE du Conseil du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de cession d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements et de transposer la directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur.

La Direction générale Relations individuelles du travail a été amenée à établir et à diffuser, via le site web du département, une information complète et ciblée sur ces nouvelles dispositions à l'intention d'un public spécialisé (partenaires sociaux, secrétariats sociaux, curateurs, avocats, ...).

La loi du 26 juin 2002 a simplifié la procédure d'information que l'employeur est tenu de respecter à l'égard des autorités publiques fédérales et régionales concernées lorsqu'il décide de procéder à la fermeture de son entreprise. Dorénavant, cette information est centralisée au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui est chargé de la diffuser auprès des autres autorités fédérales intéressées. Cette information peut se faire par voie électronique au moyen d'un formulaire standardisé, disponible sur le site web du département.

Grâce à ce système, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dispose d'une banque de données relative aux fermetures d'entreprises. Du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016, 38 entreprises ont fait l'objet d'une fermeture. 2.464 travailleurs étaient concernés.

B. Licenciements collectifs

Dans le cadre de la directive sur les licenciements collectifs, la Commission européenne, en collaboration avec la Fondation de Dublin, souhaitait obtenir de la part des Etats membres une série d'informations statistiques en matière de licenciements collectifs (nombre d'entreprises et de travailleurs concernés, secteurs d'activités concernés, ...).

Teneinde aan deze Europese eisen te voldoen, heeft België in zijn reglementering een mechanisme geïntroduceerd waarbij de gegevens betreffende collectieve ontslagen naar de Federale overheid gestuurd moeten worden (het koninklijk besluit van 31 januari 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag).

De werkgever die overgaat tot een aankondiging van zijn voornemen tot collectief ontslag, moet deze aankondiging onder andere overmaken aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Vervolgens moet het voornemen tot collectief ontslag waartoe besloten is na de informatie- en consultatieprocedure van de werknemersvertegenwoordigers, betekend worden aan dezelfde FOD. Deze betekeningen kunnen via elektronische weg gebeuren door middel van gestandaardiseerde formulieren die beschikbaar zijn op de website van het departement. In de praktijk is het de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen die de verschillende betekeningen ontvangt en behandelt. Deze Directie heeft eveneens als opdracht andere Algemene Directies van de FOD en buitendiensten (RVA) hierover te informeren.

Het gecentraliseerd bijhouden van de gegevens binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg laat zowel de Belgische als Europese autoriteiten toe om exact de omvang van de collectieve ontslagen in België te kennen. Het vergemakkelijkt ook de evaluatie, op Belgisch niveau, van de aangenomen maatregelen in het kader van collectieve ontslagen en kan dienst doen ter oriëntatie van toekomstig beleid in de materie. Tenslotte creëert het verzamelen van data de mogelijkheid om statistieken op te maken over deze problematiek.

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen stelt twee types van statistieken op. De eerste zijn cijfergegevens met betrekking tot de collectieve ontslagen. Sinds het jaar 2011 worden zij driemaandelijks gepubliceerd. De eerste publicatie betreft de gegevens voor de maand januari tot maart. De tweede publicatie betreft de gegevens voor de maanden januari tot juni. De derde publicatie betreft de gegevens voor de maand januari tot september. De vierde publicatie betreft de gegevens voor het gehele jaar. De tweede soort van statistieken hebben betrekking op de duur van de verplichte informatie- en consultatieprocedure in geval van collectief ontslag. Om een betere representativiteit van deze gegevens te verzekeren worden deze statistieken sinds het jaar 2011 één keer per jaar gepubliceerd op het einde van het jaar. De wijze van opstellen van de twee types van statistieken laat toe om jaar na jaar de evolutie te volgen van het fenomeen van het collectief ontslag.

Afin de satisfaire aux exigences européennes, la Belgique a introduit dans sa réglementation un mécanisme permettant la transmission, vers les instances fédérales, des données relatives aux licenciements collectifs (Cfr. L'arrêté royal du 31 janvier 2012 modifiant l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs).

L'employeur qui procède à l'annonce de son intention de procéder à un licenciement collectif est tenu, entre autre, de transmettre une notification au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ensuite le projet de licenciement collectif, décidé au terme de la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs, doit être notifié au même SPF. Ces notifications peuvent se faire par voie électronique au moyen de formulaires standardisés, disponibles sur le site web du département. En pratique, c'est la Direction générale Relations individuelles du travail qui reçoit et traite les différentes notifications. Elle est également chargée d'en informer d'autres directions générales du SPF et des services extérieurs (ONEm).

La centralisation des données au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale permet, tant aux autorités belges qu'européennes, de connaître précisément l'ampleur du phénomène des licenciements collectifs en Belgique. Elle facilite également l'évaluation, au niveau belge, des mesures adoptées dans le cadre des licenciements collectifs et peut servir à orienter les politiques publiques à venir en la matière. Enfin, ce système de monitoring offre la possibilité de dresser des tableaux statistiques sur cette problématique.

La Direction générale Relations individuelles du travail établit deux types de statistiques. Les premières sont des données chiffrées concernant les licenciements collectifs. Depuis l'année 2011, elles font l'objet d'une publication trimestrielle. La première publication concerne les données relatives aux mois de janvier à mars. La deuxième publication concerne les données de janvier à juin. La troisième publication concerne les données relatives au mois de janvier à septembre. La quatrième publication concerne les données relatives à toute l'année. Les secondes sortes de statistiques concernent la durée de la procédure d'information et de consultation obligatoire en cas de licenciements collectifs. Afin d'assurer une meilleure représentativité des données, ces statistiques sont, depuis l'année 2011, publiées une fois par an, en fin d'année. La manière d'établir les deux types de statistiques permet de suivre l'évolution du phénomène des licenciements collectifs année après année.

In de periode van januari 2016 tot en met december 2016 hebben 118 technische bedrijfseenheden een informatie- en raadplegingsprocedure opgestart. In de periode van januari 2016 tot en met december 2016 hebben 83 technische bedrijfseenheden de informatie- en raadplegingsprocedure beëindigd. Van de oorspronkelijk 6.850 werknemers betrokken bij een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag in de 83 technische bedrijfseenheden die hun informatie- en raadplegingsprocedure in de periode van januari 2016 tot en met december 2016 hebben beëindigd, worden er na de informatie- en raadplegingsprocedure nog 6.518 werknemers geraakt door een collectief ontslag.

Gedurende dit jaar 2016, werd ongeveer twee derde van de informatie- en raadplegingsprocedures binnen 90 dagen betekend.

De aanmaak van de statistieken, eenmaal de gegevens zijn ingevoerd, werd sinds 2014 enorm vereenvoudigd door middel van een nieuwe informatica tool. Het gebruik ervan zorgt voor een snellere publicatie van de resultaten maar het bevordert ook de ontwikkeling van andere soorten analyses.

Zo werd sinds 2013 gestart met een diepgaandere analyse en interpretatie van de statistieken betreffende collectieve ontslagen. En dat zowel op het vlak van de gewoonlijke driemaandelijkse statistieken als op het vlak van gerichte analyses. Zo werd de impact van sluitingen en collectieve ontslagen nagegaan op de regio's en de sectoren. In 2017 zal het ICT-programma worden aangepast waardoor ook de verhouding vrouw/man binnen de verzamelde statistieken zal kunnen worden weergegeven.

Tegelijk werden de statistieken betreffende collectieve ontslagen in een algemene context van jobverlies geplaatst. Dit werd letterlijk ingevuld door de vergelijking met jobverlies te wijten aan faillissementen. De aanzet om de ruwe statistische data in ruimer verband te zien en te interpreteren werd gedurende het jaar 2016 uitgebreid, gelet op de interesse vanwege de pers, die ze vaak in hun publicaties opnemen maar ook uit interesse uit academische kringen. Een document getiteld "Herstructurerings en faillissementen : banenverlies in België in 2016" werd opgemaakt en online geplaatst op de website van de FOD Werk. Het document werpt een licht op de reële proportie van collectieve ontslagen in het banenverlies in België.

C. Ondersteuningcel voor herstructurering van ondernemingen

Entre janvier et décembre 2016, 118 unités techniques d'exploitation ont débuté une procédure d'information et de consultation. Entre janvier et décembre 2016, 83 unités techniques d'exploitation ont clôturé leur procédure d'information et de consultation. Sur les 6.850 travailleurs initialement concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif dans les 83 unités techniques d'exploitation qui ont clôturé leur procédure d'information et de consultation entre janvier et décembre 2016, 6.518 travailleurs restent, après la procédure d'information et de consultation, touchés par un licenciement collectif.

Durant cette année 2016, presque deux tiers des procédures d'information et de consultation ont été notifiées endéans les 90 jours.

L'élaboration des statistiques, une fois les données encodées, a été grandement facilitée, depuis 2014, par la mise au point d'un nouvel outil informatique. Son utilisation a permis une publication plus rapide des résultats, favorisant ainsi, le développement d'un autre type d'analyses.

En effet, depuis 2013, un travail plus élaboré d'analyse et d'interprétation des statistiques de licenciements collectifs a été entamé. Ceci tant en ce qui concerne les statistiques trimestrielles habituelles, que d'autres analyses plus ponctuelles. Ces analyses plus fouillées permettent de mettre en évidence l'impact des fermetures et des licenciements collectifs sur les chiffres d'une Région ou d'un secteur, en particulier. En 2017, le programme TIC sera adapté pour permettre une ventilation femme/homme des données statistiques récoltées.

Parallèlement à cela, les statistiques relatives aux licenciements collectifs ont été replacées dans le contexte des pertes d'emploi, en général. Ceci s'est notamment traduit, par la comparaison avec les pertes d'emploi dues à des faillites. Cet effort de contextualisation et d'interprétation des données statistiques brutes a été plus amplement développé durant l'année 2016 répondant, ainsi, à l'intérêt suscité dans la presse et au sein du milieu académique. En effet, un document intitulé « Restructurations et faillites : pertes d'emploi en Belgique en 2016 » a été élaboré et mis en ligne sur le site internet du SPF Emploi mettant en lumière la réelle proportion des licenciements collectifs par rapport à l'ensemble du phénomène des pertes d'emploi en Belgique.

C. Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises

De programmawet van 8 april 2003 heeft in de schoot van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen een ondersteuningscel opgericht, die gespecialiseerd is op het vlak van herstructurering van ondernemingen (genaamd Ondersteuningscel voor herstructurering van ondernemingen). Deze materie is bijzonder complex en moeilijk om ten volle te begrijpen en vereist dan ook een consequente investering van het personeel.

Aangezien deze cel nooit enige materiële noch menselijke middelen heeft ontvangen, heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen binnen de grenzen van haar mogelijkheden de taak op zich genomen informatie te geven aan werkgevers (en tevens hun raadgevers), vakbonden en werknemers die te maken krijgen met situaties van herstructurering van hun onderneming.

Deze informatieopdracht beperkt zich niet alleen tot materies die rechtstreeks betrekking hebben op herstructurerings (overdracht van onderneming, collectief ontslag, sluiting van ondernemingen), maar heeft eveneens betrekking op maatregelen die kunnen worden gebruikt bij een herstructurering en die ook tot de bevoegdheid behoren van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen (collectieve arbeidsduurvermindering, outplacement, ...). Het gaat tevens om transversale informatie omdat de verbinding wordt gemaakt met andere instanties die in deze bevoegd zijn (de bevoegde federale administraties, de RVA, de gemeenschaps- en gewestautoriteiten, ...).

Hiertoe werden een hele reeks gespecialiseerde documenten met betrekking tot 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, ...).

Sinds het jaar 2011 heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen deze informatie meer uitgewerkt (economische informatie, bescherming van bepaalde beschermde werknemers, crisismaatregelen, ...). Zij heeft eveneens uitgebreid deelgenomen aan de uitwerking van de website www.herstructurerings.be in samenwerking met de Kruispuntbank.

Tijdens het hele jaar 2017 is de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen doorgegaan met het actualiseren van deze website.

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

La loi-programme du 8 avril 2003 a institué au sein de la Direction générale Relations individuelles du travail une cellule d'appui spécialisée (dénommée Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises) dans le domaine des restructurations d'entreprises. Cette matière, particulièrement complexe et parfois mal comprise, requiert un investissement conséquent de la part du personnel.

Comme cette cellule n'a jamais reçu aucun moyen ni matériel, ni humain, la Direction générale Relations individuelles du travail a rempli dans les limites de ses capacités un rôle d'information à l'égard des employeurs (mais également de leurs conseillers), des syndicats et des travailleurs confrontés à des situations de restructurations d'entreprises.

Cette mission d'information porte non seulement sur les matières spécifiques aux restructurations d'entreprises (cession d'entreprises, licenciements collectifs, fermeture d'entreprises), mais également sur des mesures qui relèvent de la compétence de la Direction générale Relations individuelles du travail et peuvent être utilisées dans le cadre d'une restructuration (réduction collective du temps de travail, outplacement, ...). L'information fournie est également transversale dans la mesure où elle fait le lien avec d'autres instances compétentes en la matière (administrations fédérales compétentes, ONEm, autorités et institutions communautaires et régionales, ...).

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

Depuis l'année 2011, la Direction générale Relations individuelles du travail a développé davantage ces informations (informations économiques, protection de certains travailleurs protégés, mesures de crise, ...). Elle a, par ailleurs, participé largement à l'élaboration du site www.restructurations.be en collaboration avec la Banque Carrefour.

Tout au long de l'année 2017, la Direction générale Relations individuelles du travail a poursuivi ce travail de mise à jour de ce site.

Au cas où cette cellule d'appui devrait jouer un rôle plus actif (c'est-à-dire un rôle d'encadrement) des moyens supplémentaires, tant en personnel spécialisé

personeel als naar functioneringsmiddelen toe.

qu'en matériel, doivent être prévus.

6. Aard van de arbeidsrelatie

6. Nature de la relation de travail

De programmawet (I) van 27 december 2006 bevat een titel XIII (Art. 328 tot 343) over de "Aard van de arbeidsrelaties". Deze wetgeving heeft tot doel te strijden tegen fenomenen van sociale fraude. Verschillende middelen werden gecreëerd om te bepalen of een arbeidsrelatie wordt uitgeoefend onder het statuut van werknemer of zelfstandige:

La loi programme (I) du 27 décembre 2006 contient un titre XIII (Art. 328 à 343) sur la "Nature des relations de travail". Cette législation vise à lutter contre les phénomènes de fraude sociale. Divers outils sont créés afin de déterminer si une relation de travail s'exerce sous statut de travailleur salarié ou indépendant:

De wet somt ten eerste een aantal algemene criteria op (vrijheid van organisatie van het werk, mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen, ...). Deze algemene criteria kunnen worden aangevuld door specifieke criteria eigen aan één of meerdere sectoren of beroepen. Deze specifieke criteria worden vastgelegd bij koninklijk besluit. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zorgt voor de voorbereiding en de opvolging van deze koninklijke besluiten in geval van een vraag van de betrokken sectoren.

La loi énumère d'abord des critères généraux (liberté d'organisation du travail, possibilité de contrôle hiérarchique,...). Ces critères généraux peuvent être complétés par des critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs ou professions. Ces critères spécifiques sont fixés par arrêté royal. La Direction générale Relations individuelles du travail veille à la préparation et au suivi de ces arrêtés royaux en cas de demande des secteurs concernés.

De wet stelt vervolgens een mechanisme in van een weerlegbaar vermoeden in vier economische sectoren (werken in onroerende staat, vervoer, schoonmaak en bewaking). De wet geeft aan de Koning de bevoegdheid om de economische sectoren die geviserd worden door het mechanisme, uit te breiden en om de wettelijke criteria in de betrokken sectoren te wijzigen of te vervangen. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zorgt voor de voorbereiding en de opvolging van deze koninklijke besluiten in geval van een vraag van de betrokken sectoren. In 2013 werden 6 koninklijke besluiten aangenomen.

La loi met ensuite en place un mécanisme de présomption réfragable dans quatre secteurs économiques (travaux immobiliers, transport, nettoyage et gardiennage). La loi donne au Roi le pouvoir d'étendre les secteurs économiques visés par le mécanisme de présomption et de modifier ou remplacer les critères légaux dans les secteurs concernés. La Direction générale Relations individuelles du travail veille à la préparation et au suivi de ces arrêtés royaux en cas de demande des secteurs concernés. En 2013, 6 arrêtés royaux ont été adoptés.

De wet stelt vervolgens een administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie in. Deze commissie is samengesteld uit een Franstalige en Nederlandstalige kamer, en is bevoegd om beslissingen te nemen met betrekking tot de kwalificatie van een arbeidsrelatie. De samenstelling en werking van de commissie wordt geregeld door een koninklijk besluit van 11 februari 2013. De leden ervan zijn benoemd door een ander koninklijk besluit van dezelfde datum. Vier medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zetelen in deze commissie (2 Franstaligen; een effectief lid en een plaatsvervangend lid – 2 Nederlandstaligen; een effectief lid en een plaatsvervangend lid).

La loi instaure enfin une commission administrative de règlement de la relation de travail. Composée d'une chambre francophone et d'une chambre néerlandophone, elle est chargée de prendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail. La composition et le fonctionnement de la commission sont réglés par un arrêté royal du 11 février 2013. Ses membres ont été nommés par un autre arrêté royal du même jour. Quatre collaborateurs de la Direction générale Relations individuelles du travail siègent dans cette commission (2 francophones; un effectif et un suppléant – 2 néerlandophones; un effectif et un suppléant).

In 2016 werden 28 beslissingen genomen. 18 dossiers werden door de Franstalige kamer behandeld en 10 door de Nederlandstalige kamer. 4 dossiers die

En 2016, 28 décisions ont été prises. 18 dossiers ont été traités par la chambre francophone et 10 ont été traités par la chambre néerlandophone. 4 dossiers

werden ingeleid in 2016 werden in 2017 behandeld. Slechts drie van de 28 dossiers hadden betrekking op de zogenaamde risicosectoren, zijnde die sectoren waarvoor specifieke criteria werden vastgelegd (werken in onroerende staat, bewaking, transportsector, schoonmaaksector, land- en tuinbouw). Het ging in casu driemaal om de transportsector. In geen enkele van deze drie dossiers werd ook effectief getoetst aan de specifieke criteria, hetzij omdat het ging om een familiale arbeidsrelatie, omdat het ging om een bediende of nog omdat het dossier onontvankelijk was. Verder werd net als de voorgaande jaren - vastgesteld dat de aanvragen uit zeer diverse activiteitssectoren komen, gaande van reisbureaus, over cultureel onderwijs tot het plaatsen van tatoeages. Geen enkel dossier had betrekking op de primaire sector en slechts één op de secundaire sector. 96% van de dossiers kwamen uit de dienstensector.

7. Vrijwillige terugkeer naar het werk van personen met een gezondheidsprobleem

De Algemene Directie individuele arbeidsbetrekkingen heeft twee onderdelen opgesteld van het hierboven vermelde voorontwerp van wet:

- enerzijds, een arbeidsrechtelijke omkadering voor de gedeeltelijke werkhervatting bij arbeidsongeschiktheid;
- en anderzijds, de toepasselijke regels inzake beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht bij definitieve arbeidsongeschiktheid in hoofde van de werknemer.

9. Behandeling van geschillendossiers

Op 30 december 2016 werd in het Belgisch Staatsblad de wet gepubliceerd van 20 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid. De tekst van deze wet werd opgesteld door de De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen. De wet bevat twee onderdelen:

- enerzijds, een arbeidsrechtelijke omkadering voor de gedeeltelijke werkhervatting bij arbeidsongeschiktheid;
- en anderzijds, de toepasselijke regels inzake beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht bij definitieve arbeidsongeschiktheid in hoofde van de werknemer.

introduits en 2016 ont par ailleurs été traités en 2017. A peine trois dossiers sur 28 concernent des secteurs dits « à risques », à savoir les secteurs pour lesquels des critères spécifiques ont été définis (travaux immobiliers, gardiennage, secteur du transport, secteur du nettoyage, agriculture et horticulture). Dans aucun de ces trois dossiers, il n'y a eu confrontation effective aux critères spécifiques, soit parce qu'il s'agissait d'une relation familiale, soit parce qu'il s'agissait d'un travailleur intellectuel ou encore, parce que la demande était irrecevable. Par ailleurs, on a constaté, comme les années précédentes, que les demandes proviennent de secteurs d'activités très divers, allant des agences de voyage à l'enseignement culturel en passant par le tatouage. Aucun dossier ne concernait le secteur primaire et à peine, un dossier concernait le secondaire. 96 % des dossiers proviennent du secteur des services.

7. Retour au travail volontaire des personnes présentant un problème de santé

La Direction générale Relations individuelles du travail a rédigé deux parties de l'avant-projet de loi susmentionné :

- d'une part, l'encadrement en droit du travail de la reprise partielle du travail à la suite d'une incapacité de travail ;
- et, d'autre part, les règles applicables en cas de force majeure résultant d'une incapacité définitive dans le chef du travailleur.

9. Traitement des dossiers de contentieux

La loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail a été publiée au Moniteur belge le 30 décembre 2016. Le texte de cette loi a été rédigé par la Direction générale Relations individuelles du travail. La loi contient deux parties :

- d'une part, l'encadrement en droit du travail de la reprise partielle du travail à la suite d'une incapacité de travail;
- et, d'autre part, les règles applicables en cas de force majeure résultant d'une incapacité définitive dans le chef du travailleur.

De wet van 20 december 2016 regelt het arbeidsrechtelijke aspect van de re-integratietrajecten bedoeld in artikel 100, § 2 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.

Er is bepaald dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet wordt geschorst in geval van tijdelijke hervatting in een aangepast of ander werk, die wordt toegestaan door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds, met toepassing van bovenvermeld artikel 100, § 2. De wet van 20 december 2016 creëert een weerlegbaar vermoeden dat de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst behouden blijft. In geval van hervatting in een aangepast of ander werk, worden de partijen bij een arbeidsovereenkomst aangemoedigd om een bijlage af te sluiten, waarin de belangrijkste elementen m.b.t. de uitvoering van het aangepast of ander werk worden geregeld.

De wet van 20 december 2016 bepaalt eveneens de wijze van berekening van de opzeggingsvergoeding in geval van verbreking van het contract tijdens de periode van werkhervatting : deze vergoeding moet worden berekend op grond van het loon dat verschuldigd was in het kader van bestaande contract zoals dat bestond voor de toegestane werkhervatting.

Om werkgevers ertoe aan te zetten om in te stemmen met re-integratietrajecten en om elke medisch-juridische discussie te vermijden, is verder ook bepaald dat de werkgever vrijgesteld is van zijn verplichtingen inzake betaling van gewaarborgd loon in geval van herval in ziekte.

Tot slot voert de wet van 20 december 2016 een nieuwe regeling in met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van definitieve arbeidsongeschiktheid bij de werknemer.

In dit kader werd een aangepast artikel 34 ingevoerd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In dit aangepaste artikel 34 wordt bepaald dat een beroep op beëindigende overmacht wegens definitieve arbeidsongeschiktheid slechts mogelijk is nadat het re-integratietraject van de werknemer die het overeengekomen definitief niet kan uitoefenen, vastgesteld krachtens de wet van 4 augustus 1996, is beëindigd. De regels m.b.t. dit re-integratietraject zullen worden vastgesteld in een nieuwe afdeling 6/1 van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, die deel zal uitmaken van de codex over het welzijn op het werk.

De Algemene Directie individuele arbeidsbetrekkingen zal in 2017 en 2018 instaan voor de verdere opvolging van deze wet, o.a. wat betreft de evaluatie daarvan in de werkgroep Return to Work, die binnen de Nationale Arbeidsraad werd opgericht.

La loi du 20 décembre 2016 règle les aspects liés au droit du travail dans le cadre des trajets de réinsertion visé à l'article 100, §2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée la 14 juillet 1994.

Il est prévu que l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue en cas de reprise temporaire d'un travail adapté ou d'un autre travail, autorisée par le médecin-conseil de la mutuelle, en l'application de l'article 100, §2, susmentionné. La loi du 20 décembre 2016 crée une présomption réfragable selon laquelle le contrat de travail initial est maintenu. En cas de reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail, les parties au contrat de travail sont invitées à conclure un avenant ayant pour objet de régir les éléments principaux de la reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail.

La loi du 20 décembre 2016 détermine également le mode de calcul de l'indemnité de préavis en cas de rupture du contrat durant la période de reprise : cette indemnité doit être calculée sur la base de la rémunération due dans le cadre du contrat existant avant la reprise de travail autorisée.

Enfin, afin de ne pas décourager les employeurs à recourir aux trajets de réinsertion et d'éviter toute contestation juridico-médicale, il est prévu que l'employeur est déchargé de son obligation de payer le salaire garanti durant la période de reprise en cas de rechute en maladie.

Enfin, la loi du 20 décembre 2016 prévoit une nouvelle réglementation relative à la fin du contrat de travail en cas d'incapacité de travail définitive dans le chef du travailleur.

Dans ce cadre, un article 34 modifié fut inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans cet article 34 modifié, il est prévu que le recours à la force majeure mettant fin au contrat suite à l'incapacité de travail définitive n'est seulement possible qu'après avoir terminé le trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, prévu en vertu de la loi du 4 août 1996. Les règles concernant ce trajet de réintégration seront prévues dans une nouvelle section 6/1 de l'A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs qui fera partie du code sur le bien-être au travail.

La Direction générale Relations individuelles du travail devra, en 2017 et 2018, assumer le suivi de cette loi, entre autres en ce qui concerne son évaluation au sein du groupe de travail Return to Work, qui a été institué à cette fin au sein du Conseil national du Travail.

10. Voorlichtingsopdracht – externe communicatie

In het kader van haar voorlichtingsopdracht, hierboven aangehaald (zie toegewezen opdrachten), zijn de activiteiten van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen sterk uitgebreid.

In de eerste plaats is er de externe communicatie op individueel vlak, meer bepaald het beantwoorden van telefonische oproepen, maar ook de steeds talrijkere brieven en e-mails. In 2015 heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zo 1.491 schriftelijke vragen en dossiers en 10 genadeverzoeken behandeld.

In het kader van de sociale verkiezingen heeft deze Directie 8772 schriftelijke vragen behandeld.

Parallel hiermee investeert de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen meer en meer in externe communicatie op collectief niveau.

Dit bestaat vooral uit de bijdrage van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen aan de website van het departement.

De uitwerking van deze doelstelling beoogt het geheel van onderwerpen die vallen onder de bevoegdheid van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen. Het betreft onder meer het ter beschikking stellen van inlichtingen over elk specifiek thema. Daarnaast is elke nieuwe maatregel vanaf zijn officiële publicatie het voorwerp van een mededeling (op de website).

Met als bedoeling het publiek beter te informeren spant de algemene directie zich in om de teksten van de website steeds meer aan te passen aan de verstaanbaarheid van een groter aantal, terwijl de informatie zo volledig mogelijk gehouden wordt.

Naast de redactie van teksten door specialisten in verschillende materies, is er een persoon die het beheer van deze teksten moet verzekeren en die eveneens de omzetting doet van de teksten opgesteld door de medewerkers van de algemene directie, naar een aangepast informatiekanaal om deze dan op de website te plaatsen.

Deze doelstelling heeft al concrete resultaten opgeleverd, in die mate dat de bijdrage van de Algemene Directie, beschikbaar op de website, zowel in het Frans als in het Nederlands zo een duizendtal pagina's aan inlichtingen omvat. De toenemende uitbreiding van deze activiteit plus de bekommernis om

10. Mission d'information – Communication externe

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

Il y a tout d'abord la communication externe à caractère individuel, c'est-à-dire la réponse aux appels téléphoniques, mais aussi les courriers papiers et e-mails toujours plus nombreux. En 2015, la Direction générale Relations individuelles du travail a traité ainsi 1.491 demandes écrites et dossiers, et 10 recours en grâce.

Dans le cadre des élections sociales, cette Direction a traité 8772 demandes écrites.

Parallèlement, la Direction générale Relations individuelles du travail s'investit de plus en plus dans la communication externe de nature collective.

Celle-ci consiste tout d'abord en la contribution de la Direction générale Relations individuelles du travail au site web du département.

L'objectif mis en œuvre vise à couvrir l'ensemble des matières qui relèvent de la Direction générale Relations individuelles de travail. Il consiste à mettre à la disposition du public des informations sur chaque thème particulier. De plus, chaque nouvelle mesure fait l'objet d'un commentaire mis à la disposition du public dès sa publication officielle.

Dans un souci de meilleure information du public, la direction générale s'efforce de rendre les textes du site internet toujours plus adaptés à la compréhension du plus grand nombre tout en préservant l'information la plus complète possible.

Outre les activités de rédaction des textes qui relèvent des spécialistes des différentes matières, une personne consacre une large partie de son temps de travail à convertir les textes rédigés par les collaborateurs de la Direction générale en langage informatique adapté en vue de leur mise en ligne sur le site web et à assurer la gestion de ces textes.

Cet objectif a déjà présenté des résultats concrets dans la mesure où les contributions propres à la Direction générale déjà disponibles sur le site web représentent un millier de pages d'information en français et en néerlandais. Le développement croissant que représente cette activité requiert un

een permanente update van de beschikbare inlichtingen te verzekeren, vraagt een steeds omvangrijkere investering in mensen en in tijd. Bij deze activiteit worden niet de modules meegerekend, ontwikkeld in antwoord op de noden van ondernemingen en burgers. Hier wordt onder meer de module sociale verkiezingen bedoeld, die ongeveer een jaar voor de sociale verkiezingen (die elke vier jaar plaatsvinden) geüpdatet wordt.

In 2016 werd de ontwikkeling van het luik "detachering" op de website verder gezet opdat de personen die inlichtingen inzake deze materie zoeken, er nog praktische en volledige antwoorden in zouden terugvinden en dit in het Nederlands, Frans en Engels.

Ingevolge de aanneming van de richtlijn 2014/67/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”), zal de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met inbegrip van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, zijn inspanningen in 2017 moeten vergroten zowel op het vlak van de inhoud van de informatie bestemd voor de ondernemingen die personeel detacheren in België, als op niveau van de toegang tot deze informatie.

In 2014, omwille van de inzake de arbeidsovereenkomsten doorgevoerde wijzigingen door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag, heeft de Algemene Directie het thema «arbeidsovereenkomst» van de website volledig herschreven, waarvoor een beroep werd gedaan op een groot deel van het personeel.

In 2016 werd de module op de website in verband met de bescherming van het loon aangepast naar aanleiding van een wetswijziging. De Algemene Directie heeft het voornemen om eind 2016 en in 2017 bepaalde modules van informatie over de materies die tot haar bevoegdheid behoren, te herschrijven met het oog op een betere leesbaarheid, wat een belangrijke inspanning van haar personeel veronderstelt.

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.

investissement toujours plus considérable en moyens humains et en temps, renforcé par un souci de mise à jour permanent des informations disponibles. Sans compter la mise en œuvre de modules répondant aux besoins ponctuels des entreprises et citoyens. Il s'agit, par exemple du module élections sociales mis à jour durant environ une année lors de la tenue des élections sociales qui ont lieu tous les quatre ans.

En 2016, le développement de la partie «détachement» du site internet a été poursuivi pour que les personnes cherchant des informations sur cette matière y trouvent des réponses encore plus pratiques et complètes et ce, en français, en néerlandais et en anglais.

Suite à l'adoption de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2015 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant la réglementation (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (règlement IMI), le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, en ce compris le Direction générale Relations individuelles du travail, devra accentuer ses efforts en 2017 tant au niveau du contenu des informations destinées aux entreprises qui détachent du personnel en Belgique, qu'au niveau de l'accessibilité de ces informations.

En 2014, en raison des modifications apportées à la matière des contrats de travail par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence, la Direction générale a réécrit entièrement le thème «contrat de travail» du site internet ce qui a mobilisé une grande partie du personnel.

En 2016, à l'occasion d'une modification législative, la partie du site internet consacrée à la protection de la rémunération a été adaptée. Fin 2016 et en 2017, la Direction générale a l'intention de procéder à la réécriture de certains modules d'informations sur les matières relevant de sa compétence afin d'en assurer une meilleure lisibilité, ce qui requiert un investissement humain important.

Enfin, la Direction générale est régulièrement sollicitée pour intervenir en qualité d'expert lors de la tenue de séminaires et réunions de types divers.

Bestaansmiddelenprogramma 59/0**Programme de subsistance 59/0****Activiteit 01: Personeel****Activité 01: Personnel**

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 03 oktober 2017

Effectifs (unités physiques) – situation au 03 octobre 2017

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	19	A
B	3	B
C	3	C
D	1	D
Totaal	27	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B..	Sc	2016	2017	2018	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	1 595	1 419	1 418	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	1 595	1 419	1 418	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	344	350	350	Engagements	Nion-statutaire
		Vereffeningen	344	350	350	Liquidations	
Totalen		Vastleggingen	1 939	1 769	1 768	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	1 939	1 769	1 768	Liquidations	

Verklarende nota :
zie globale verantwoording :

Note explicative :
voir justification globale :

BA 11.00.03

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

AB 11.00.03

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

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

Activiteit 02: Werkingskosten**Activité 02: Frais de fonctionnement**

BA / AB		Aard	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Nature
0 2 12.11.01	c	Werkingskosten	2	2	2	2	2	2	Frais de fonct.
0 2 12.11.01	b	Werkingskosten	1	2	2	2	2	2	Frais de fonct.
0 2 12.11.99	c	Forfait. vergoed.	0	1	1	1	1	1	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.99	b	Forfait. vergoed.	0	1	1	1	1	1	Indemn. Forfait.
0 2 74.22.01	c	Uitrusting	0	2	2	2	2	2	Equipement
0 2 74.22.01	b	Uitrusting	0	2	2	2	2	2	Equipement
Algemene totalen			c	2	5	5	5	5	c Totaux généraux
			b	1	5	5	5	5	b

Verklarende nota :
Zie globale verantwoording :

Note explicative :
Voir justification globale :

BA 12.11.01

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

AB 12.11.01

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

BA 12.11.99

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

BA 74.22.01

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

AB 12.11.99

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

AB 74.22.01

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