

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 november 2015

**VERANTWOORDING
VAN DE ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING
voor het begrotingsjaar 2016**

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

Zie:

Doc 54 **1353/ (2015/2016):**

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

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

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 novembre 2015

**JUSTIFICATION DU
BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES
pour l'année budgétaire 2016**

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

Voir:

Doc 54 **1353/ (2015/2016):**

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

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

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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	43	227	227	227	227	227	Engagements
Vereffeningen	43	227	227	227	227	227	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.00.02
Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de beleidsorganen

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	469	3 197	3 197	3 197	3 197	3 197	Engagements
Vereffeningen	459	3 197	3 197	3 197	3 197	3 197	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.00.06
Bezoldigingen en vergoedingen van de experts

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	84	619	619	619	619	619	Engagements
Vereffeningen	84	619	619	619	619	619	Liquidations

Verklarende nota:

Werkingskosten

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1	13	13	13	13	13	Engagements
Vereffeningen	1	13	13	13	13	13	Liquidations

Verklarende nota:

Section 23
SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale

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

Rémunérations

AB 23 01 0 1 11.00.01
Traitement et frais de représentation du Ministre

Note explicative:

AB 23 01 0 1 11.00.02
Rémunérations et indemnités des membres des organes stratégiques

Note explicative:

AB 23 01 0 1 11.00.06
Rémunérations et indemnités des experts

Note explicative:

Frais de fonctionnement

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

Note explicative:

BA 23 01 0 1 12.11.19

Werkingskosten van de Beleidscel met uitzondering van de informatica-uitgaven

AB 23 01 0 1 12.11.19

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	122	597	604	604	604	604	Engagements
Vereffeningen	121	597	604	604	604	604	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 01 0 1 12.12.19

Huurkosten van de Beleidscel

AB 23 01 0 1 12.12.19

Frais de loyer des Organes stratégiques

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

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 01 0 1 12.21.48

Betalingen voor gedetacheerd personeel

AB 23 01 0 1 12.21.48

Paielements pour personnel détaché

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	89	355	355	355	355	355	Engagements
Vereffeningen	55	355	355	355	355	355	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 01 0 1 74.22.01

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

AB 23 01 0 1 74.22.01

Dépenses patrimoniales des Organes stratégiques à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4	27	23	23	23	23	Engagements
Vereffeningen	4	27	24	24	24	24	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 01 0 1 74.22.04

Investeringsuitgaven van de Beleidscel inzake de informatica

AB 23 01 0 1 74.22.04

Dépenses patrimoniales des Organes stratégiques relatives à l'informatique

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	5	27	21	21	21	21	Engagements
Vereffeningen	5	27	21	21	21	21	Liquidations

Verklarende nota:

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 en representatiekosten van de staatssecretaris

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	45	212	212	212	212	212	Engagements
Vereffeningen	45	212	212	212	212	212	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 11 0 1 11.00.02

Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de beleidsorganen

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	154	814	814	814	814	814	Engagements
Vereffeningen	154	814	814	814	814	814	Liquidations

Verklarende nota:

Werkingskosten

BA 23 11 0 1 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1	9	9	9	9	9	Engagements
Vereffeningen	1	9	9	9	9	9	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 11 0 1 12.11.19

Werkingskosten van de Beleidscel met uitzondering van de informatica-uitgaven

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	75	399	400	400	400	400	Engagements
Vereffeningen	73	399	400	400	400	400	Liquidations

Verklarende nota:

BA 23 11 0 1 12.21.48

Betalingen voor gedetacheerd personeel

**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 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:

AB 23 11 0 1 12.21.48

Paiements pour personnel détaché

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	23	90	89	89	89	89	Engagements
Vereffeningen	0	90	89	89	89	89	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative

BA 23 11 0 1 74.22.01

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

AB 23 11 0 1 74.22.01

Dépenses patrimoniales des Organes stratégiques à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4	18	18	18	18	18	Engagements
Vereffeningen	4	18	18	18	18	18	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

BA 23 11 0 1 74.22.04

Patrimoniale uitgaven van de Beleidscel inzake de informatica

AB 23 11 0 1 74.22.04

Dépenses patrimoniales des Organes stratégiques relatives à l'informatique

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3	18	18	18	18	18	Engagements
Vereffeningen	3	18	18	18	18	18	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

ORGANISATIEAFDELING 21 : BEHEERSORGANEN	
Toegewezen opdrachten:	
Activiteiten van de Stafdiensten	
Het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten voorziet in de oprichting van de volgende stafdiensten : • Stafdienst Budget en Beheerscontrole ; • Stafdienst Personeel en Organisatie ; • Stafdienst Informatie- en Communicatie-technologie. Deze stafdiensten hebben de opdracht binnen hun activiteitsdomeinen niet alleen de beleidslijnen van het management uit te voeren, maar ook vanuit hun specifieke technische kennis en vaardigheden de beheersfunctie van het management te onderbouwen. Stafdienst Budget en Beheerscontrole : • Voorbereiding en opvolging van de begroting ; • Nazicht en vereffening van de schuldvorderingen met betrekking tot het uitvoeren van werken en de levering van goederen en diensten alsook alle andere betalingen ; • Opstellen van de toekenningbesluiten van toelagen en dotaties. Stafdienst Personeel en Organisatie : Belangrijkste opdracht: Ter beschikkingstelling aan de organisatie van de competenties noodzakelijk voor het behalen van haar doelstellingen door middel van de aanwerving, de leiding, de evaluatie, de motivering en de ontwikkeling van haar medewerkers en medewerksters in nauwe samenwerking met het management. De stafdienst Personeel en Organisatie is samengesteld door 4 directies: de directie van de planning en de selectie, de directie van de competentieontwikkeling, de directie van het personeelsadministratie en de directie van de kwaliteit, de diversiteit en de sociale dienst, alsmede een ondersteuningsdienst. De belangrijkste opdrachten van deze directies zijn:	

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 du planning et de la sélection, la direction du développement des compétences, la direction de l'administration du personnel et la direction de la qualité, de la diversité et du service social et d'un service d'appui. Les principales missions assignées à ces directions	

De directie van de planning en de selectie:

- Het opmaken van het personeelsplan;
- De aanwerving van nieuwe statutaire en contractuele medewerkers;
- De interne mobiliteit;
- De organisatie van de bevorderingen en van de overgangsexamen;
- De loopbaanbegeleiding;
- Het opstellen en de invoering van de functiebeschrijvingen in de federale cartografie, alsmede hun aanpassing;

De directie van de competentieontwikkeling:

- Het onthaal en integratie van nieuwe medewerkers: opstellen en uitvoeren van de onthaalprogramma's en vorming van de personeelsleden;
- Opvolging van de stagiairs;
- De ontwikkeling van de competenties: analyse van de competentiebehoeften, opstellen van het competentieontwikkelingsplan, uitvoering en opvolging van de opleidingsactiviteiten;
- Evaluatiecycli: omkadering en opvolging van de evaluatie van de personeelsleden.

De directie van het personeelsadministratie:

- Toepassing van de bepalingen van het administratief en geldelijk statuut voor het personeel van het departement;

De directie van de kwaliteit, de diversiteit en de sociale dienst:

- Invoering van nieuwe werkmethoden
- Administratieve, financiële en psychologische ondersteuning aan de personeelsleden;
- Voorstellen van collectieve voordelen
- Diversiteit
- Beheer van de processen HR

De ondersteuningsdienst:

- Juridische en begrotingsondersteuning
- Sociaal overleg
- Ondersteuning communicatie

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.

sont :

La direction du planning et de la sélection :

- L'élaboration du plan de personnel ;
- Le recrutement des nouveaux collaborateurs statutaires et contractuels ;
- La mobilité interne;
- L'organisation des promotions et des examens d'accession ;
- L'accompagnement de carrière ;
- L'élaboration et l'introduction des descriptions de fonction ainsi que leur adaptation dans la cartographie fédérale.

La direction du développement des compétences :

- L'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs : conception et exécution des programmes d'accueil et de formation des membres du personnel ;
- Le suivi des stagiaires ;
- Le développement des compétences : analyse des besoins de compétences, élaboration du plan de développement des compétences, la mise en œuvre et le suivi des activités de développement par les formations ;
- Les cycles d'évaluation : encadrement et suivi de l'évaluation des membres du personnel ;

La direction de l'administration du personnel :

- Application des dispositions relatives au statut administratif et pécuniaire du personnel du département ;

La direction de la qualité, de la diversité et du service social :

- Introduction des nouvelles manières de travailler ;
- Soutien administratif, financier et psychologique aux membres du personnel ;
- Propositions d'avantages collectifs ;
- Diversité ;
- Gestion des processus RH

Le service d'appui :

- Soutien juridique et budgétaire
- Concertation sociale.
- Soutien communication

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 27 april 2015.

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 27 avril 2015.

Niveau		Niveau
Managers	3	Managers
A	32	A
B	33	B
C	28	C
D	5	D
Totaal	101	Total

Uitgaven (in duizend euro)							Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A.	Sc	2014	2015	2016		Statut	PA A.B.
Statutair	01 11.00.03	c	4 389	3 336	3 269		Statutaire	01.11.00.03
		b	4 389	3 336	3 269			
Niet-statutair	01 11.00.04	c	481	652	688		Non-statutaire	01.11.00.04
		b	481	652	688			
Totalen		c	4 870	3 988	3 957		Totaux	
		b	4 870	3 988	3 957			

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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	1	38	37	36	36	Engagements
Vereffeningen	-	1	38	37	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 ;
- Afdeling van de internationale zaken ;
- Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen.

Activiteiten van de diensten van de voorzitter:

40/02 Afdeling van de administratieve en logistieke diensten

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

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

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 ;
- Division des affaires internationales ;
- Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux.

Activités des services du président:

40/02 Division des services administratifs et logistiques

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

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

- Logistieke ondersteuning van de administratie (beheer en onderhoud van de gebouwen, afsluiten van overeenkomsten voor levering van goederen en diensten, verlening van diverse diensten : drukkerij, transport, restaurant, vergaderlokalen ...).

- Le soutien logistique de l'administration (gestion et entretien des bâtiments, conclusion de marchés pour la fourniture de biens et de services, offre de différents services : imprimerie, transports, restaurant, salles de réunion,...).

40/04 Afdeling van de communicatie en de vertaling

40/04 Division de la communication et de la traduction

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

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 het departement ;
- Advies en bijstand aan de administraties (algemene directies en stafdiensten) inzake communicatie ;
- Interne communicatie ;
- Corporate communicatie ;
- Relaties met de media, monitoring van de media;
- Vertegenwoordiging van het departement op het vlak van informatie, communicatie en administratieve vereenvoudiging ;
- Coördinatie van de publicaties en websites van de FOD en bijdrage aan portaalsites en thematische websites; coördinatie van (sensibiliserings)campagnes;
- Beheer van de sociale media-accounts van de FOD, monitoring van sociale media, uitwerken socialemediabeleid;
- Coördinatie en organisatie van evenementen;
- Verspreiding van publicaties;
- Ontwerp van publicaties en websites;
- Huisstijl en visuele identiteit van de FOD;
- Advies over de inrichting van ruimtes;
- Advies over usability en design van applicaties en websites.

- Coordination de l'élaboration et de la mise en œuvre de la communication du département ;
- Conseil et assistance aux administrations (directions générales et services d'encadrement) en matière de communication ;
- Communication interne;
- Communication corporate ;
- Relations avec les médias, monitoring médiatique ;
- Représentation du département en matière d'information, de communication et de simplification administrative ;
- Coordination des publications et sites web du SPF et contribution aux sites portail et aux sites web thématiques ; coordination des campagnes (de sensibilisation) ;
- Gestion des comptes de médias sociaux du SPF, monitoring des médias sociaux, développement de la politique des médias sociaux ;
- Coordination et organisation d'événements ;
- Diffusion des publications ;
- Création de publications et de sites web ;
- Identité visuelle du SPF ;
- Conseil en matière d'aménagement des espaces ;
- Conseil en matière d'utilisabilité et de design des applications et des sites web.

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

- 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

georganiseerd door de FOD.

par le SPF.

40/2 Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen

40/2 Diversité, interculturalité et égalité des chances

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

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

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

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

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

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

Gender Dimensie :

Dimension Genre:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Genderdimensie:

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

De integratie van de genderdimensie in de studies en de seminars 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 seminars, workshops...;
3. De tussenkomst van een spreker gesensibiliseerd om de genderdimensie in een juist daglicht te plaatsen ingeval deze in vraag wordt gesteld.

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

Bestaansmiddelenprogramma 40/0

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren :

BA 23 40 0 1 03.10.01

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	88	89	90	90	90	90	Engagements
Vereffeningen	85	89	90	90	90	90	Liquidations

Verklarende nota:

Reglementaire basissen :

- Wet van 16 maart 1954 betreffende de

40/6 Contribution fédérale publique belge au fonds social européen

Dimension genre:

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

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

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

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

Programme de subsistance 40/0

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

AB 23 40 0 1 03.10.01

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

Note explicative:

Bases réglementaires :

- Loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de

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.

certaines 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 :

Justification des montants du crédit :

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.

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 27 april 2015.

Effectifs (unités physiques) – situation au 27 avril 2015.

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	41	A
B	11	B
C	23	C
D	134	D
Totaal	210	Total

Uitgaven (in duizend euro)							Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A.	Sc	2014	2015	2016		Statut	PA A.B.
Statutair	01 11.00.03	c	4 796	4 473	4 391		Statutaire	01.11.00.03
		b	4 567	4 473	4 391			
Niet-statutair	01 11.00.04	c	4 443	4 771	4 750		Non-statutaire	01.11.00.04
		b	4 351	4 771	4 750			
Totalen		c	9 239	9 244	9 141		Totaux	
		b	8 918	9 244	9 141			

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

Note explicative : voir justification globale :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vaste 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

BA 23 40 0 1 11.40.05

Allerhande uitgaven voor sociaal dienstbetoon

AB 23 40 0 1 11.40.05

Dépenses diverses du service social

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	110	106	105	103	101	99	Engagements
Vereffeningen	105	106	105	103	101	99	Liquidations

Verklarende nota :
Reglementaire basissen :

Note explicative :
Bases réglementaires :

- 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.

- 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.

DETAILDETAIL

Collectieve en individuele tegemoetkomingen (sinterklaascheques, geboortepremies en sociale gevallen)	45 700	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 de restaurants, refters, mess, enz. : algemene kosten en het vernieuwen of de aankoop van breekbaar materiaal : glazen, kopjes, borden, enz., en sociale acties	0	Interventions en faveur des restaurants, réfectoires, mess etc... : frais généraux et le renouvellement ou l'achat de matériel fragile : verres, assiettes, tasses etc... et des actions sociales
Tegemoetkomingen ten bate van het kinderdagverblijf	6 000	Interventions en faveur de la crèche
Hospitalisatieverzekering	46 500	Assurance hospitalisation
Totaal	105 000	Total

Activiteit 02: Werkingskosten

(in duizend euro)

Activité 02: Frais de fonctionnement

(en milliers d'euros)

B.A./ A.B.	Aard	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature
02 12.11.01 c	Werkingskosten	1 766	1 968	1 867	1 855	1 818	1 782	Fonctionnement
02 12.11.01 b	Werkingskosten	1 615	1 978	1 878	1 866	1 829	1 792	Fonctionnement
02 12.11.04 c	Informatica	1 955	2 174	2 407	2 362	2 317	2 273	Informatique
02 12.11.04 b	Informatica	2 077	2 181	2 415	2 369	2 325	2 281	Informatique
02 12.11.07 c	Inrichting	0	30	14	14	13	13	Installation
02 12.11.07 b	Inrichting	104	30	14	14	13	13	Installation
02 12.11.99 c	Vergoedingen	48	47	12	12	12	11	Indemnités
02 12.11.99 b	Vergoedingen	48	47	12	12	12	11	Indemnités
02 12.21.20 c	Lopende lev.	552	597	475	462	450	438	Fourn. Courantes
02 12.21.20 b	Lopende lev.	552	597	476	463	451	439	Fourn. Courantes
02 74.10.01 c	Uitrust. Roll. Mat.	0	0	52	26	26	26	Equip. Mat. Roul.
02 74.10.01 b	Uitrust. Roll. Mat.	0	0	52	26	26	26	Equip. Mat. Roul.
02 74.22.01 c	Uitrusting	44	40	40	39	38	37	Equipement
02 74.22.01 b	Uitrusting	44	40	41	40	39	38	Equipement
02 74.22.04 c	Uitrust. Inform.	223	783	540	524	508	498	Equip. Informatiq.
02 74.22.04 b	Uitrust. Inform.	145	789	547	531	515	504	Equip. Informatiq.
02 74.22.15 c	Energiebesp. Inv.	-	-	0	0	0	0	Invest. Energie
02 74.22.15 b	Energiebesp. Inv.	-	-	0	0	0	0	Invest. Energie
Algemene totalen/ Totaux généraux	c	4 588	5 639	5 407	5 294	5 182	5 078	c
	b	4 585	5 662	5 435	5 321	5 210	5 104	b

Verklarende nota :
Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

Note explicative :
Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

BA 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica ;

BA 12.11.07

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

BA 12.11.99

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

BA 12.21.20

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

AB 12.11.04

Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique ;

AB 12.11.07

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

AB 12.11.99

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

AB 12.21.20

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

Activiteit 03 : andere bestaansuitgaven

BA 23 40 0 3 34.41.01

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

Activité 03 : Autres dépenses de subsistance

AB 23 40 0 3 34.41.01

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

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

Verklarende nota:
Pro memorie

Note explicative:
Pour mémoire

Activiteit 04 : Communicatie

Activité 04 : Communication

BA 23 40 0 4 12.11.01

Werkingskosten met betrekking tot het communicatiebeleid

AB 23 40 0 4 12.11.01

Frais de fonctionnement relatifs à la politique de la communication

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	59	100	88	86	85	83	Engagements
Vereffeningen	21	100	88	86	85	83	Liquidations

Verklarende nota:
Zie globale verantwoording:

Note explicative:
Voir justification globale:

BA 12.11.01

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

AB 12.11.01

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

BA 23 40 0 4 12.11.24

Bestendige uitgaven met betrekking tot de sociale verkiezingen

AB 23 40 0 4 12.11.24

Dépenses permanentes relatives aux élections sociales

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

Verklarende nota :

Note explicative :

Activiteit 06 : Studies

Activité 06 : Etudes

BA 23 40 0 6 12.11.33

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

AB 23 40 0 6 12.11.33

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	36	90	89	87	85	84	Engagements
Vereffeningen	118	91	90	88	86	85	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

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

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.

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

Verklarende nota:

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

Activiteitenprogramma 40/1 Internationale samenwerking

Pro memorie : cfr. Programma 56/1

Activiteitenprogramma 40/2 Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren :

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

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

Note explicative:

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

Programme d'activités 40/1 Collaboration internationale

Pour mémoire : cfr. Programme 56/1

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

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

BA 23 40 2 0 11.00.03

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	129	136	133	131	128	Engagements
Vereffeningen	-	129	136	133	131	128	Liquidations

Verklarende nota:

AB 23 40 2 0 11.00.03

Note explicative:

BA 23 40 2 0 12.11.01

Erelonen advocaten in het kader van het
gelijkekansenbeleid

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

Verklarende nota:

AB 23 40 2 0 12.11.01

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

Note explicative:

BA 23 40 2 0 12.11.33

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	51	61	856	55	54	53	Engagements
Vereffeningen	59	61	856	55	54	53	Liquidations

Verklarende nota:

AB 23 40 2 0 12.11.33

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

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.11

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	48	93	85	83	81	80	Engagements
Vereffeningen	48	93	85	83	81	80	Liquidations

Verklarende nota:

AB 23 40 2 0 33.00.11

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

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.33

Toelage toegekend aan het onthaalcentrum Surya.

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	144	280	282	114	111	109	Engagements
Vereffeningen	144	280	282	114	111	109	Liquidations

Verklarende nota:

AB 23 40 2 0 33.00.33

Subvention octroyée au centre d'accueil Surya.

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.34

Toelage toegekend aan het onthaalcentrum Pag-Asa.

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	144	280	282	114	111	109	Engagements
Vereffeningen	144	280	282	114	111	109	Liquidations

Verklarende nota:

AB 23 40 2 0 33.00.34

Subvention octroyée au centre d'accueil Pag-Asa.

Note explicative:

BA 23 40 2 0 33.00.35

Toelage toegekend aan het onthaalcentrum Payoke

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	144	280	282	114	111	109	Engagements
Vereffeningen	144	280	282	114	111	109	Liquidations

Verklarende nota:

Genderdimensie:

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

BA 23 40 2 0 41.40.01

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4 770	4 867	4 785	4 389	4 302	4 212	Engagements
Vereffeningen	4 770	4 867	4 785	4 389	4 302	4 212	Liquidations

Verklarende nota:

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

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

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

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

BA 23 40 2 0 41.40.11

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

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

Verklarende nota:

AB 23 40 2 0 33.00.35

Subvention octroyée au centre d'accueil Payoke.

Note explicative:

Dimension genre:

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

AB 23 40 2 0 41.40.01

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

Note explicative:

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

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

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

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

AB 23 40 2 0 41.40.11

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

BA 23 40 2 0 41.40.12

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3 126	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	3 126	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

AB 23 40 2 0 41.40.12

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

Note explicative:

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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2	16	16	16	15	15	Engagements
Vereffeningen	2	0	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:

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:

BA 23 40 2 0 41.40.14

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	2 900	2 929	2 870	2 813	2 757	Engagements
Vereffeningen	-	2 900	2 929	2 870	2 813	2 757	Liquidations

Verklarende nota:

AB 23 40 2 0 41.40.14

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

Note explicative:

BA 23 40 2 0 41.40.15

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	556	551	540	529	519	Engagements
Vereffeningen	-	556	551	540	529	519	Liquidations

Verklarende nota:

AB 23 40 2 0 41.40.15

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

Note explicative:

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

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

Pro memorie : cfr. Programma 56/2

Pour mémoire : cfr. Programme 56/2

Activiteitenprogramma 40/5
Gelijke kansen voor vrouwen en mannen

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 27 april 2015

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 27 avril 2015

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	2014	2015	2016	Sc	Statut
01 11.00.04	Vastleggingen	106	-	-	Engagements	Non-statutaire
	Vereffeningen	106	-	-	Liquidations	
	Vastleggingen	106	-	-	Engagements	Totaux
	Vereffeningen	106	-	-	Liquidations	

Verklarende nota:
zie globale verantwoording:

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

40/64 Federale bijdrage “operationeel programma 2007-2013”

BA 23 40 6 4 12.11.01

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

Note explicative :
voir justification globale :

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

40/64 Contribution fédérale “programme opérationnel 2007-2013”

AB 23 40 6 4 12.11.01

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1 021	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	1 034	755	733	718	704	690	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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:
Pro memorieNote 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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	-	-	-	-	-	-	Liquidations

Verklarende nota:
Pro memorieNote explicative :
Pour mémoire

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

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

BA 23 40 6 5 12.11.01

AB 23 40 6 5 12.11.01

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

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

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

Verklarende nota:

Note explicative:

**Activiteitenprogramma 40/7
Federale globale plannen****Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:**

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

40/71 Personeelsuitgaven

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 27 april 2015

**Programme d'activités 40/7
Plans globaux fédéraux****Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :**

Cfr. Les allocations de base ci-après

40/71 Dépenses de personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 27 avril 2015

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A		A
B	1	B
C	2	C

D	2	D
Totaal	5	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2014	2015	2016	Sc	Statut
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen Vereffeningen	346 346	138 138	- -	Engagements Liquidations	Non- statutaire
Totalen		Vastleggingen Vereffeningen	346 346	138 138	- -	Engagements Liquidations	Totaux

Verklarende nota:
zie globale verantwoording:

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

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

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

Pro memorie : cfr. Programma 40/2

Note explicative :
voir justification globale :

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

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

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

Pour mémoire : cfr. Programme 40/2

**ORGANISATIEAFDELING 51:
ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN**

Toegewezen opdrachten :

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

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

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

De algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen heeft nood aan de doorgedreven informatisering van haar werkprocessen teneinde een hedendaagse, snelle en toegankelijke dienstverlening te kunnen garanderen voor haar gebruikers, representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties inbegrepen en dient hiervoor beroep te kunnen doen op de noodzakelijke ICT-ondersteuning.

- De organisatie en het stimuleren van het sociaal overleg zowel voor de privésector als de openbare sector ;
- Het voorkomen van en het regelen van sociale conflicten zowel voor de privésector als de openbare sector ;
- Opstellen van verslagen en studies over de evolutie in het sociaal overleg in de openbare sector en opvolging van Europese richtlijnen die een invloed hebben op de openbare sector;
- De oprichting, samenstelling en het doen functioneren van de paritaire organen (± 170 organen, 2 932 personen, 5 344 mandaten) ;
- Het voorzitterschap en het secretariaat, opstellen van notulen (1 500 à 2 000 vergaderingen waarvan 500 à 1 000 met simultaan vertalingen) ;
- De controle, de registratie en het bijhouden van collectieve arbeidsovereenkomsten (1 059

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

Missions assignées :

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

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

- La prévention et le règlement de conflits sociaux ;
- La gestion du système de concertation collective ;
- L'octroi de dérogations individuelles à des prescriptions impératives générales ;
- La collaboration à l'élaboration de la concertation collective dans le cadre d'un ordre de droit international ;
- La gestion et la logistique internes ;
- Le suivi et le contrôle des cct sectorielles ;
- L'information aux utilisateurs.

La direction générale des relations collectives de travail a besoin d'une informatisation fort développée de ses processus de travail afin de pouvoir garantir une prestation de services rapide, accessible et moderne à ses utilisateurs, en ce compris aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs et, dans ce but, fait appel à un soutien ICT indispensable.

- L'organisation et la stimulation de la concertation sociale tant pour le secteur privé que pour le secteur public ;
- La prévention de conflits sociaux et leur règlement tant pour le secteur privé que pour le secteur public ;
- Etablissement de rapports et d'études sur l'évolution de la concertation sociale dans le secteur public et suivi des directives européennes ayant un impact sur le service public ;
- La création, la composition et le fonctionnement des organes paritaires (± 170 organes, 2 932 personnes, 5 344 mandats) ;
- La présidence et le secrétariat, la rédaction des procès-verbaux (1 500 à 2 000 réunions dont 500 à 1 000 avec traduction simultanée) ;
- Le contrôle, l'enregistrement et la conservation des conventions collectives de travail (1

sectorale cao's en 5 045 ondernemingscao's in 2013 – 1 079 sectorale cao's en 5 289 ondernemingscao's in 2014); de algemeen verbindend verklaring via koninklijk besluit van ongeveer 1000 CAO's per jaar (1857 voor de laatste onderhandelingsronde 2011-2012; 2 015 voor de onderhandelingsronde 2013-2014);

- De controle, registratie, goedkeuring en administratieve opvolging van de toetreding akten opgesteld in het raam van de regelgeving van de niet-recurrente resultaten gebonden voordelen (4 631 in 2013, 5 171 in 2014);
- De controle, de registratie en de administratieve opvolging van de ondernemingsplannen die een gehele of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomsten voor bedienden invoeren in de ondernemingen erkend als ondernemingen in moeilijkheden (749 dossiers in 2013, 494 dossiers in 2014);
- Het secretariaat en de opvolging van de adviezen en beslissingen van de consultatieve commissie betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (ex brugpensioen) en de commissie bedrijfsplannen;
- De analyse van en de communicatie over de resultaten van dit overleg;
- De controle van het genderneutraalkarakter van de sectorale functieclassificaties (150 gecoördineerde versies van de functieclassificatie in 2014);
- Het behandelen van verzoeken tot afwijking op de regelgeving inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de dossiers inzake aanvragen van erkenning als onderneming in herstructurering en/of in moeilijkheden (625 dossiers in 2014);
- De registratie van de verslagen van de ± 170 Fondsen van Bestaanszekerheid, van de verslagen inzake inspanningen voor risicogroepen en van sectorale vormingsinspanningen in het kader van het Generatiepact (wet van 20.12.2005 en KB van 11.10.2007), evenals de analyse ervan;
- Bepaling van het bevoegd paritair comité voor een onderneming (middels advies, bevestiging of intrekking ervan) alsook de administratieve interpretatie van de bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités.

Bovenstaande toegewezen opdrachten vergen op 8 fronten bijkomende inspanningen of nieuwe initiatieven:

1. De ontwikkeling en de verbetering van de informatica programma's blijft een wezenlijk en permanent bestanddeel uitmaken van de

059 cct sectorielle et 5 045 cct d'entreprise en 2013 – 1 079 cct sectorielle et 5 289 cct d'entreprise en 2014); la déclaration de force obligatoire par voie d'arrêtés royaux d'environ 1000 CCT par an (1857 pour le dernier round de négociation 2011-2012; 2 015 pour le round de négociation 2013-2014);

- Le contrôle, l'enregistrement et le suivi administratif des actes d'adhésion établis dans le cadre de la réglementation sur les avantages non-récurrents liés aux résultats (4 631 en 2013, 5 171 en 2014);
- Le contrôle, l'enregistrement et le suivi administratif des plans d'entreprise introduisant un régime de suspension totale ou partielle des contrats de travail des employés dans les entreprises reconnues en difficulté (749 dossiers en 2013, 494 dossiers en 2014);
- Le secrétariat et le suivi des avis et décisions de la commission consultative en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) et de la commission plans d'entreprise;
- L'analyse des résultats de cette concertation et la communication de ceux-ci;
- Le contrôle du caractère neutre sur le plan du genre des classifications de fonctions sectorielles (150 versions coordonnées de la classification de fonctions en 2014);
- Le traitement des demandes de dérogation à la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise et des dossiers concernant des demandes de reconnaissance comme entreprises en restructuration et/ou en difficultés (625 dossiers en 2014);
- L'enregistrement des rapports de ± 170 Fonds de sécurité d'existence, des rapports concernant les efforts en faveur des groupes à risque et les efforts de formations sectorielles dans le cadre du Pacte de Génération (loi du 20.12.2005 et AR du 11.10.2007) ainsi que l'analyse de ceux-ci;
- Détermination de la commission paritaire compétente pour une entreprise (par des avis, leur confirmation ou leur retrait) et l'interprétation administrative des champs de compétences des commissions paritaires.

Les missions assignées susmentionnées nécessitent des efforts complémentaires ou de nouvelles initiatives sur 8 fronts:

1. Le développement et l'amélioration des programmes informatiques au sein de la Direction générale relations collectives de travail reste

Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen. Een belangrijke doelstelling blijft de ontwikkeling van een gemeenschappelijk platform voor het sociaal overleg (leden paritaire comités, commissie SWT, commissie ondernemingsplannen, ondernemingsakten).

- De verwerkingstijd of doorlooptijd van algemeen verbindend te verklaren CAO's (dit is de tijd die verloopt tussen de officiële registratie van de CAO en het ogenblik waarop de CAO bij KB algemeen bindend wordt verklaard) is voor de afgelopen IPA periode, 2013-2014, gemiddeld minder dan één jaar. Deze doelstelling dreigt opnieuw onder druk komen te staan onder meer wegens het ontbreken van voldoende dactylopersoneel voor de aanmaak van de bijlagen bij de koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van de cao's.

un élément essentiel et permanent. Un objectif important reste le développement d'une plateforme de partage pour la concertation sociale (membres des commissions paritaires, commission SWT, commission de plan d'entreprise, actes d'entreprises).

- Le temps de traitement ou délai de force obligatoire des CCT (c'est-à-dire le temps qui s'écoule entre l'enregistrement officiel de la CCT et le moment où elle est rendue obligatoire) s'élève à, pour la période couverte par l'AIP 2013-2014, moins qu'un an en moyenne. A cause d'un manque de personnel dactylographique, pour produire les annexes aux arrêtés royaux pour la force obligatoire des cct, atteindre ce but est, à nouveau, sous pression.

Jaar	Aantal cao's, KB's,gevraagd	Aantal cao's, verschenen in BS	Année	Nombre de cct, AR demandés	Nombre de cct publiées au MB
2012	461	447	2012	461	447
2013	1 031	953	2013	1 031	953
2014	984	399	2014	984	399

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

Daarnaast is er, sinds de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, een bijkomende controle toevertrouwd aan de Algemene directie, met name de controle op de genderneutraliteit van de sectorale functieclassificaties. Deze controle behelsde een 150-tal cao's.

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

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

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

En outre, depuis la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, un contrôle supplémentaire est confié à la Direction générale, à savoir le contrôle de la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions sectorielles. Ce contrôle portait sur 150 cct environ.

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

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

3. De bezetting van het secretariaat van de 170 paritaire comités en sub comités beantwoordde reeds jarenlang niet meer aan de wettelijke voorschriften (twee secretarissen per PC). De huidige personeelsbezetting maakte het mogelijk om aan elk paritair comité of sub comité één secretaris toe te wijzen. Dit jaar ziet het secretariaat 3 medewerkers met pensioen vertrekken, een 5-tal werken deeltijds om privé-redenen. Dit heeft niet enkel belangrijke gevolgen voor het functioneren van het paritair overleg, maar hieruit kunnen belangrijke aansprakelijkheidsvragen voor de FOD ontstaan die voorkomen uit het onvoldoende kunnen behartigen van juridisch voorgeschreven handelingen (verslaggeving en notulen, enz.). Daarom moet het huidige personeelseffectief opnieuw kunnen beantwoorden aan het gevraagde werkvolume.

4. De Directie die de oprichting en de samenstelling van de Paritaire Comités verzorgt, heeft een zeer belangrijke verantwoordelijkheid bij het uitbrengen van de adviezen inzake het bevoegd paritair comité voor de ondernemingen onderworpen aan de CAO-wet. Haar adviezen moeten zeer accuraat, in gemiddeld 1200 gevallen per jaar, het juiste PC toewijzen. Deze adviezen zijn van levensbelang voor de ondernemingen en hebben een verregaande economische en juridische impact.

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

5. De databank lonen en arbeidstijdgegevens is op 2 april 2014 gedeeltelijk operationeel geworden. Vanaf voormelde datum kunnen minimumlonen en –barema's van de paritaire comités in de 100 en 200 reeksen geconsulteerd worden via de website. De implementatie van de reeks van paritaire comités 300 is voorzien voor einde 2015. De onmiddellijke doelstelling is dat voor zo veel mogelijk sectoren een informaticasysteem wordt uitgewerkt. Het is onvermijdelijk dat nu de databank gedeeltelijk operationeel is, er bijkomende behoeften zullen ontstaan, niet alleen aan degelijk en krachtig informaticamateriaal (PC's, enz.), maar ook aan enkele bijkomende medewerkers. teneinde de opvolging van deze databank te kunnen garanderen.

3. L'effectif du secrétariat des 170 commissions et sous-commissions paritaires ne répond plus depuis des années aux règles légales (deux secrétaires par CP). L'effectif du personnel actuel rendait possible l'attribution d'un seul secrétaire à chaque commission ou sous-commission paritaire. Cette année 3 collègues du secrétariat prennent leur pension, 5 personnes travaillent mi-temps pour des raisons privées. Cela n'a pas seulement des conséquences importantes pour le fonctionnement de la concertation sociale, mais cela pouvait, et peut, aussi entraîner d'importantes questions de responsabilité pour le SPF, découlant du fait que des actions juridiquement prescrites ne peuvent suffisamment être assurées (rapports, procès-verbaux etc). Pour ces raisons, l'effectif du personnel doit, à nouveau, répondre au volume de travail demandé.

4. La Direction qui assure la création et la composition des commissions paritaires assume une responsabilité très importante en donnant un avis sur la commission paritaire compétente pour les entreprises soumises à la loi sur les CCT. Ses avis doivent attribuer avec précision la CP compétente à 1200 cas en moyenne par an. Ces avis sont vitaux pour les entreprises et ont des conséquences économiques et juridiques considérables.

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

5. La banque de données rémunérations et temps de travail est devenue partiellement opérationnelle le 2 avril 2014. Depuis cette date les salaires minimums et les barèmes des commissions paritaires dans la série 100 et 200 peuvent être consultés via le website. L'implémentation de la série des commissions paritaires 300 est prévue pour fin 2015. L'objectif immédiat est que, pour le plus de secteurs possibles, un système informatique soit élaboré. Inévitablement, maintenant que la banque de données est partiellement opérationnelle, de nouveaux besoins surgiront, non seulement en matériel informatique fiable et performant (PC etc.), mais en personnel supplémentaire afin de garantir le suivi de cette banque de données.

6. In 2011 werd een nieuwe opdracht toegevoegd aan de Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen: de sociale bemiddeling bij collectieve conflicten in overheidssector. Om deze doelstelling te realiseren werden in 2013 3 adviseurs sociaal bemiddelaars overheidssector aangeworven. Daar het een nieuwe opdracht betreft is het moeilijk in te schatten hoe de werklast zal evolueren voor deze nieuwe cel. Vastgesteld wordt dat de informatierondes die werden georganiseerd door deze personen er de laatste maanden toe geleid heeft dat het beroep dat op hen gedaan wordt bij conflicten in de openbare sector is toegenomen. Bovendien moet hier melding gemaakt worden van de belangrijke uitbreiding van hun werkdoelgebied aangezien ze op basis van een wijziging doorgevoerd door een KB van 11 december 2013 tevens bevoegd werden voor de sociale bemiddeling bij de NMBS. Het huidige regeerakkoord voorziet zelfs een uitbreiding naar alle economische overheidsbedrijven. Een betrouwbare voorspelling maken over de evolutie van hun werklast is dus voorbarig.
7. Sinds 1 januari 2008 is de Algemene Directie ook bevoegd voor de plannen tot toekenning van niet-recurrent-resultaatsgebonden voordelen. Deze plannen kunnen in de ondernemingen ingevoerd worden via een gewone ondernemings-cao of een toetredingsakte. Laatst vermelde akten dienen goedgekeurd te worden door het bevoegde PC binnen de twee maanden na de neerlegging van de akte of, na verloop van deze termijn, door de directeur-generaal van de algemene directie die hiervoor over een aankomende maand beschikt. Deze goedkeuring behelst een vormelijke en marginale controle. Aan de goedkeuringsprocedure van deze plannen werden, in de loop van het voorjaar 2011, een aantal wijzigingen aangebracht ter verbetering van deze procedure. Deze wijzigingen hebben enerzijds tot gevolg gehad dat zij toelaten dat een aantal fouten in de toetredingsakten kunnen gecorrigeerd worden maar verhogen ook de werklast voor de voormelde ambtenaar. Na zeven jaar toepassing moet vastgesteld worden dat het aantal ingediende toetredingsakten meer dan verdubbeld is. 80% van deze toetredingsakten worden afgehandeld door de vermelde ambtenaar, de paritaire comités behandelen de overige 20%. Door het succes van dit systeem is de huidige bestaande procedure aan vernieuwing toe. Een aantal voorstellen zullen daartoe in 2015 ingediend worden.
6. Une nouvelle mission est venue s'ajouter en 2011 à la Direction générale relations collectives de travail : la concertation sociale en cas de conflits collectifs dans le secteur public. Pour réaliser cette mission, 3 conseillers conciliateurs sociaux secteur public ont été engagés en 2013. Comme il s'agit d'une nouvelle mission, il est difficile d'évaluer comment va évoluer le travail de cette nouvelle cellule. Suite aux sessions d'informations organisées par ces personnes, on constate qu'elles ont été, ces derniers mois, plus fréquemment sollicitées lors de conflits dans le secteur public. En outre, il convient également de mentionner l'important élargissement de leur domaine d'activité dans la mesure où, sur base d'une modification apportée par un AR du 11 décembre 2013, ils sont également compétents pour la conciliation sociale auprès de la SNCB. Même l'actuel accord de coalition prévoit une extension à toutes les entreprises publiques économiques. Une prévision fiable de l'évolution de leur charge de travail est donc prématurée.
7. Depuis le 1 janvier 2008 la Direction générale est également compétente pour les plans concernant les avantages non-récurrents. Ces plans peuvent être introduits au sein des entreprises via une simple CCT d'entreprise ou un acte d'adhésion. Ces derniers doivent être approuvés par la commission paritaire compétente endéans les deux mois suivant la date de dépôt de l'acte, ou passé ce délai par le directeur général de la direction générale endéans le mois suivant la période de deux mois précitée. L'approbation consiste en un contrôle formel et marginal. Au cours du printemps 2011, la procédure d'approbation des plans a subi un certain nombre de modifications afin d'améliorer cette procédure. Ces changements ont d'une part pour conséquence la possibilité de corriger un certain nombre de fautes dans les actes d'adhésion, mais augmentent d'autre part la charge de travail du fonctionnaire précité. Après sept ans d'application, l'on doit constater que le nombre des actes d'adhésion introduits a plus que doublé, 80% de ces actes d'adhésion sont traités par le fonctionnaire précité : les commissions paritaires traitent les 20% restants. En raison du succès de ce système, la procédure actuelle existante doit être modifiée. Une série de propositions sera, à cet effet, introduite en 2015. En raison du succès de ce système, la procédure actuelle existante doit être modifiée. Une série de propositions sera, à cet

effet, introduite en 2015.

	2008	2009		2013	2014	
Toetredings-akten	2 348	2 614		4 617	5 160	Actes d'adhésion
CAO's	1 086	919		1 591	1 893	CCT
Totaal	3 434	3 533		6 208	7 053	Total

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

8. De algemene beleidsnota van 17 november 2014 voorziet in een vermindering van het aantal paritaire comités en in een modernisering van het landschap van de paritaire comités. De harmonisering van het arbeiders- en bediendenstatuut zal een impact hebben op de paritaire comités daar er geen sprake meer zal zijn van paritaire (sub)comités uitsluitend bevoegd voor de arbeiders of voor de bedienden maar uitsluitend gemengde paritaire (sub)comités bevoegd voor de werknemers in het algemeen.

De reorganisatie van de paritaire comités is een werk van lange adem waarbij niet uitsluitend de problemen in verband met de bepaling van de bevoegdheidsgebieden moeten worden opgelost (bepaalde PC's voor arbeiders hebben geen tegenhanger voor de bedienden en omgekeerd), maar tevens in verband met de samenstelling (kandidatuur van nieuwe organisaties, herstructurering van bestaande organisaties, probleem m.b.t. de structuur van de vakorganisaties, enz.) alsook wat betreft de schikkingen die worden getroffen door de paritaire comités (CAO's, FBZ, pensioenfondsen, enz.).

Om het landschap van de paritaire comités te harmoniseren en te vereenvoudigen belooft de beleidsnota de nodige technische ondersteuning vanwege de administratie aan de sociale partners. Om deze belofte waar te maken is bijkomend personeel nodig.

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

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

8. La note de politique générale du 17 novembre 2014 prévoit une réduction et une modernisation du paysage des commissions paritaires. En particulier, l'harmonisation des statuts ouvriers-employés va avoir un impact sur les commissions paritaires, puisqu'il ne devrait plus y avoir de (sous-)commissions paritaires compétentes uniquement pour des ouvriers ou pour des employés, mais seulement des (sous-) commissions paritaires mixtes compétentes pour les travailleurs en général.

Cette refonte du paysage des commissions paritaires est un travail de longue haleine, qui nécessitera de résoudre des problèmes non seulement au niveau de la rédaction des champs de compétence (certaines CP pour ouvriers n'ont pas d'équivalent pour les employés et vice-versa), mais également au niveau de la composition (candidature de nouvelles organisations, restructuration d'organisations existantes, problème de la structure des syndicats, etc.) et au niveau des dispositions prises par les commissions paritaires (CCT, FSE, fonds de pensions, etc.).

Ce travail d'harmonisation et de simplification du paysage des commissions paritaires, pour lequel la note de politique générale promet tout le soutien technique nécessaire de l'administration aux partenaires sociaux, aura un impact sur les besoins en personnel nécessaire pour assurer ce soutien.

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

Bestaansmiddelenprogramma 51/0

Activiteit 01: Personeel

Programme de subsistance 51/0

Activité 01: Personnel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 27 april 2015

Effectifs (unités physiques) – situation au 27 avril 2015

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	58	A
B	33	B
C	21	C
D	9	D
Totaal	122	Total

Uitgaven (in duizend euro)							Dépenses (en milliers d'euro)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2014	2015	2016		Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	6 067	6 251	6 129		Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	6 067	6 251	6 129		Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	856	1 143	1 120		Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	856	1 143	1 120		Liquidations	
Totaal		Vastleggingen	6 923	7 394	7 249		Engagements	Totaux
		Vereffeningen	6 923	7 394	7 249		Liquidations	

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

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

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

Activiteit 02: Werkingskosten

BA 23 51 0 2 12.11.01

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	124	148	126	123	121	118	Engagements
Vereffeningen	96	150	128	125	123	120	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

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

BA 23 51 0 2 12.11.99

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	46	43	42	41	40	40	Engagements
Vereffeningen	46	43	42	41	40	40	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.99

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

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

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

Activité 02: Frais de fonctionnement

AB 23 51 0 2 12.11.01

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

AB 23 51 0 2 12.11.99

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

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

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

BA 23 51 0 2 12.12.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van de gebouwen.

AB 23 51 0 2 12.12.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	27	25	25	25	24	24	Engagements
Vereffeningen	24	25	25	25	24	24	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

Note explicative:

Voir justification globale :

BA 12.12.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van de gebouwen.

AB 12.12.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.

BA 23 51 0 2 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel.

AB 23 51 0 2 74.10.01

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

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

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

Note explicative:

Voir justification globale :

BA 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel.

AB 74.10.01

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

Activiteitenprogramma 51/1 Sociaal overleg en sociale bemiddeling

Programme d'activités 51/1 Concertation et conciliation sociales

Nagestreefde doelstelling:

Objectifs poursuivis :

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

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 :

- 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

- 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

- internationale rechtsorde ;
- Intern beheer en interne logistiek.

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

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3 453	3 276	3 217	3 180	3 116	3 054	Engagements
Vereffeningen	3 453	3 276	3 217	3 180	3 116	3 054	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 parastatale van 36% naar 38% waarop eveneens een besparing van 2% werd toegepast.

Die uitsplitsing komt niet tegemoet aan onze reële behoeften inzake personeelsuitgaven, die worden geschat op € 2.993.120. Het tekort zal gecompenseerd moeten worden door eigen inkomsten eensdeels en op de werkingskosten anderdeels.

Die uitsplitsing vormt dus een administratief antwoord om de FOD in staat te stellen zijn verantwoording 2016 in te dienen.

- international ;
- La gestion et la logistique internes.

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

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

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

Note explicative:

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

Il est à noter que la ventilation ci-dessous est basée sur la dotation calculée selon les critères de la circulaire, y compris la correction pour l'augmentation de la cotisation pension Pool des parastataux qui passe de 36% à 378%, et à laquelle a également été appliqué l'économie de 2%.

Cette ventilation ne correspond pas à nos besoins réels en dépenses de personnel, lesquels sont estimés à 2.993.120€. Le déficit devra être compensé par des recettes propres d'une part et sur les frais de fonctionnement d'autre part.

Cette ventilation constitue donc une réponse administrative pour permettre au SPF d'introduire sa justification 2016.

Personeelsuitgaven

Dépenses de personnel

2016		
Kostenraming	Evaluation des coûts	
2 869 800 EUR		
ORGANIEK KADER		CADRE ORGANIQUE
<u>Bezoldigingen (ESR-code 11.11)</u>	<u>1 701 599,81</u>	<u>Rémunérations (SEC-code 11.11)</u>
<u>Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)</u>	<u>242 377,27</u>	<u>Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)</u>
Competentietoelagen	19 331,65	Allocations de compétence
Haardstandplaatstoelagen Fietsvergoeding Vergoeding simultaanvertaling	3 926,15	Allocations de foyer de résidence Indemnité vélo All. Traduction simultanée
Vakantiegelden	112 549,69	Pécules de vacances
Eindejaarstoelagen	68 942,97	Allocations de fin d'année
Bijdrage Fonds vakbondspremie	1 369,00	Cotisation Fonds prime syndicale
Tegemoetkoming abbon. Openbaar vervoer	36 257,81	Intervention abbon. Transport en commun
<u>Tegemoetkoming kosten maaltijdcheques (ESR-code 11.40)</u>	<u>33 235,00</u>	<u>Intervention chèques-repas (SEC-code 11.40)</u>
<u>Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)</u>	<u>834 209,99</u>	<u>Cotisations sociales (SEC-code 11.20)</u>
Patronale R.S.Z.-bijdragen.	273 815,66	Cotisations patronales O.N.S.S
Pensioenbijdrage N.A. (art. 12, wet 28. 4'58)	549 852,33	Cotisations pension C.N.T. (art 12, loi 28. 4'58)
Verzekering arbeidsongevallen	10 542,00	Assurance accidents du travail
Kinderbijslagen	0	Allocations familiales
<u>Directe toelagen (ESR-code 11.31)</u>	<u>0</u>	<u>Allocations directes (SEC-code 11.31)</u>
WERKLIEDENPERSONEEL		PERSONNEL OUVRIER
<u>Bezoldigingen (ESR-code 11.11)</u>	<u>22 629,72</u>	<u>Rémunérations (SEC-code 11.11)</u>
<u>Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)</u>	<u>4 531,74</u>	<u>Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)</u>
Haard- of standplaatstoelagen	463,20	Allocations de foyer ou de résidence
Vakantiegelden	1 531,77	Pécules de vacances
Eindejaarstoelagen	1 283,22	Allocations 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>Tegemoetkoming kosten maaltijdcheques (ESR-code 11.40)</u>	<u>765,00</u>	<u>Intervention chèques-repas (SEC-code 11.40)</u>
<u>Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)</u>	<u>8 891,47</u>	<u>Cotisations sociales (SEC-code 11.20)</u>
Patronale R.S.Z.-bijdragen	8 406,21	Cotisations patronales O.N.S.S.
Verzekering arbeidsongevallen	485,26	Assurance accidents du travail
<u>Sociale Dienst (ESR-code 11.40)</u>	<u>21 560,00</u>	<u>Service social (SEC-code 11.40)</u>

*Werkingsuitgaven**Dépenses de fonctionnement*

2016		
347 200 EUR		
Algemene werkingsuitgaven (ESR-code 12.11)	217 580,00	Dépenses de fonctionnement (SEC-code 12.11)
Allerhande werkingsuitgaven (SEC-code 12.11)	81 600,00	Dépenses de fonctionnement diverses (SEC-code 12.11)
Investerings (74)	48 020,00	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" en het instaan, met onder meer het Belgisch focaal point van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, voor het behoud en de ontwikkeling van netwerken voor samenwerking en uitwisseling van informatie inzake het welzijn op het werk om een optimalisering van de resultaten van de gedane acties mogelijk te maken ;
- De organisatie van de uitvoering, de bevordering en de valorisatie van wetenschappelijke studies en onderzoeken uitgevoerd door de universiteiten met betrekking tot het welzijn op het werk.

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

De Afdeling Normen staat in voor de eerste

**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 responsabilité, avec entre autres le point focal belge de l'agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail, de la continuité et du développement des réseaux pour la collaboration et l'échange d'informations sur le bien-être au travail 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

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

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

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

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

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

De Afdeling Promotie staat in voor de derde

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

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

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

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

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

La Division Promotion est responsable de la troisième

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 Gedragscommunicatie en het Belgisch Focaal Point van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk.

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

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

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

Deze afdeling beheert in het bijzonder projecten met betrekking op de musculoskeletale aandoeningen en op de psychosociale risico's. In dit kader worden over deze onderwerpen campagnes gevoerd, informatie verworven en verspreid, gebeurt er onderzoek en worden er beleidsvoorbereidende werkzaamheden georganiseerd. De wetgeving in verband met de psychosociale risico's is recent gewijzigd, de afdeling zal hierop inspelen en haar sensibilisering toespitsen op acties over informatieverstrekking rond deze gewijzigde regelgeving.

De Afdeling is ook belast met de administratieve en inhoudelijke ondersteuning van het Belgisch Focaal 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, wordt het budget in 2016 voornamelijk gebruikt voor de herinrichting van de demonstratiewerkplaats elektriciteit met de robotstand en van de demonstratiestand persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) en voor het

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 notamment des projets concernant les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux. Pour cela, des campagnes sont menées en la matière, de l'information, de la communication et de la recherche se réalisent à ce sujet et des travaux préparatoires à la décision politique sont organisés. La législation relative aux risques psychosociaux a été récemment modifiée, la division y réagira et orientera sa sensibilisation sur les actions portant sur l'information concernant cette réglementation modifiée.

La 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 et à l'intégration dans le bâtiment principal du SPF ETCS dans le courant de 2015, ce budget est utilisé pour le réaménagement de l'atelier de démonstration électricité, y compris le stand robotique et le stand de démonstration des moyens de protection individuels (MPI) ainsi que pour

actualiseren van het demonstratiemateriaal.

Daarnaast wordt er in de demonstratiewerkplaats elektriciteit met een robotstand voor bezoekers in functie van hun kennisniveau en deskundigheid geleide bezoeken georganiseerd waarbij reglementaire /theoretische toelichting aangevuld wordt met demonstraties, alsook worden er toelichtingen en demonstraties gegeven rond het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. 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 wellicht binnenkort met de Franstalige gemeenschap). Deze samenwerking zorgt voor een multiplicatoreffect van de werking.

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

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

Context en aandachtspunten voor 2016

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

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

l'actualisation du matériel.

Ensuite, des visites guidées sont organisées dans l'atelier de démonstration électricité et robotique pour les visiteurs en fonction de leurs connaissances et expertise pendant lesquelles des explications réglementaires théoriques et des démonstrations ont lieu sur le travail en sécurité dans le domaine de l'électricité et de la robotique. L'utilisation des moyens de protection individuels est 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 probablement d'ici peu 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.

Contexte et priorités pour 2016

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

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

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 (OIRA) werd met verschillende sectoren uitgewerkt (kapper, hout) of is in ontwikkeling (bouw, horeca).

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

Bij de opstelling van wetgeving en de uitwerking van maatregelen in het kader van het welzijn op het werk zal er samengewerkt worden met onder meer het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten en RIZIV.

Zo werd er in de schoot van de NAR een platform opgericht betreffende 'return to work'.

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

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

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

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 (OIRA) a été élaboré avec différents secteurs (coiffeur, bois) ou est en cours d'élaboration (construction, Horeca).

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

Pour la rédaction de la réglementation et la prise de mesures dans le cadre du bien-être au travail, la collaboration, entre autres, avec le Fonds des accidents du travail, le Fonds des maladies professionnelles et l'INAMI est optimisée.

Au sein du CNT une plate-forme a été créée concernant le retour au travail.

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

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

Travailler à un travail de qualité contribue à l'augmentation de l'employabilité, cela signifie la capacité des hommes et des femmes à trouver leur place sur le marché du travail. On pense ici entre autres aux personnes avec une employabilité réduite due à un accident de travail, une maladie physique ou mentale imputable totalement ou en partie au travail ou à l'âge. L'évolution démographique a par ailleurs pour 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 sur des projets de collaboration avec l'INAMI et avec le FMP qui doivent ensuite être poursuivis avec une plus grande intensité dans les années à venir. Depuis la crise économique, les problèmes causés par la restructuration viennent

herstructurering, geënt (verhoogde aandacht voor heroriëntering, permanente bijscholing en psychosociale 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 hersitueren in een meer systematisch perspectief.

Het werkprogramma, meerjarig opgevat, voorziet ook de aanpak van de risico's veroorzaakt door chemische en kankerverwekkende agentia. Doorheen haar volledige werking zal de Algemene directie zich richten naar de prioritaire doelgroepen zoals jonge werknemers, werknemers met een 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 (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 2016 wordt de welzijnsdocumentatie voor de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in de overlegorganen, de preventieadviseurs en HR-verantwoordelijken verder verspreid en zal ook de website BeSWIC verder uitgebouwd worden als kenniscentrum over welzijn op het werk. De verzameling en ter beschikkingstelling van good practices gesteund op een risicoanalyse, participatie en multidisciplinariteit is er een element van. De BeSWICsite zal vernieuwd worden 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

s'ajouter à cette donnée (attention accrue pour la réorientation, le recyclage permanent et les risques psychosociaux occasionnés par l'incertitude et la flexibilité souhaitée chez les travailleurs). Le concept d'employabilité, un des éléments de la stratégie de Lisbonne a le mérite de resituer la politique de prévention en matière de sécurité et de santé au travail et la politique d'emploi dans une perspective plus systémique.

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

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

En 2016, la documentation sur le bien-être continuera à être diffusée auprès des représentants des employeurs et des travailleurs dans les organes de concertation, des conseillers en prévention, des responsables RH. Le 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 sera revu 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

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 zullen in 2016 geanalyseerd worden 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.

Een actieonderzoek gevoerd in de bedrijven in 2016 zal toelaten de hefbomen en de belemmeringen te definiëren voor het invoeren van een preventiestrategie voor psychosociale risico's zoals voorzien in de nieuwe reglementering van 2014.

De tool VOW/QFT, ontwikkeld door DIOVA om de werkbaarheid te meten (Workability), laat toe data van verschillende sectoren te verzamelen om referentienormen op te stellen

Onderzoeken betreffende de werkhervatting, gevoerd in 2015 en 2016, zullen toelaten de blokkerende en favoriserende factoren voor een professionele herintreding beter te begrijpen. Deze onderzoeken zullen ook de bestaande samenwerking tussen de verschillende instellingen (RIZIV, FBZ, FAO, 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 zeer kleine ondernemingen.

De OIRA-tool, voorgesteld door het Europees agentschap Bilbao werd in België het eerst ontwikkeld voor de kapper- en de houtsector. Hij zal ontwikkeld worden voor de bouw- en horecasector. In de toekomst zouden andere sectoren volgen.

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

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 seront 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.

Une recherche action au sein des entreprises permettra en 2016 de déterminer les freins et les leviers à la mise en place d'une stratégie de prévention des RPS telle que le demande la nouvelle législation de 2014.

L'outil développé par DIRACT pour mesurer les facultés de travail (Workability), le VOW/QFT, permet de recueillir des données dans différents secteurs afin de constituer des normes de références.

En 2015 et 2016, des recherches concernant le retour au travail permettront de mieux comprendre les facteurs bloquants et les facteurs favorisant la réinsertion professionnelle. Elles permettront en outre de continuer à favoriser la collaboration entre différentes institutions (INAMI, SPF santé, FMP, FAT...) 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.

L'outil OIRA, proposé par l'agence européenne de Bilbao, a été développé en premier en Belgique pour les secteurs de la coiffure et du bois. Il sera développé pour le secteur de la construction et pour le secteur HORECA. D'autres secteurs devraient suivre dans le futur.

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 permet d'obtenir des résultats plus précis mais surtout favorise la sensibilisation de ces acteurs à la prévention des

actoren voor de preventie van professionele risico's.

In 2016 zal een enquête over het welzijn gerealiseerd worden bij de verantwoordelijken van de KMO's en van de zeer kleine ondernemingen en de invloed hiervan op het welzijn van hun werknemers. Naast de sociale impact zal de enquête ook de economische impact van slechte arbeidsomstandigheden aantonen.

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 verrat zit.

Bestaansmiddelenprogramma 52/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 27 april 2015

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A	31	A
B	12	B
C	9	C
D	5	D
Totaal	57	Total

Uitgaven (in duizend euro)			Dépenses (en milliers d'euros)				
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2014	2015	2016	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	3 100	2 663	2 610	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	3 100	2 663	2 610	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	570	548	537	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	570	548	537	Liquidations	
Totaal		Vastleggingen	3 670	3 211	3 147	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	3 670	3 211	3 147	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

risques professionnels.

En 2016, une enquête sera réalisée sur le bien-être des responsables de PME/TPE et de l'impact de celui-ci sur le bien-être de leurs travailleurs. Outre l'impact social, l'enquête montrera aussi l'impact économique de mauvaises conditions de travail.

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 27 avril 2015

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

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

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire.

Activiteit 02: Werkingskosten**BA 23 52 0 2 12.11.01**

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	10	14	14	14	13	13	Engagements
Vereffeningen	9	14	14	14	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.

BA 23 52 0 2 12.11.99

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	7	12	6	6	6	6	Engagements
Vereffeningen	7	12	6	6	6	6	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.99

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

Activité 02: Frais de fonctionnement**AB 23 52 0 2 12.11.01**

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

AB 23 52 0 2 12.11.99

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

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

Activiteit 03: Andere uitgaven met betrekking tot de directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden**BA 23 52 0 3 12.11.01**

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	6	13	10	10	10	9	Engagements
Vereffeningen	4	13	10	10	10	9	Liquidations

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

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

Activité 03: Autres dépenses relatives à la direction de recherche pour l'amélioration des conditions de travail**AB 23 52 0 3 12.11.01**

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

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

Activiteit 04: Uitgaven van de modelwerkplaats

BA 23 52 0 4 12.11.20

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	110	55	49	48	47	46	Engagements
Vereffeningen	91	55	49	48	47	46	Liquidations

Verklarende nota :

Na de verhuis uit de WTC-III en de integratie in de hoofdlokalen van de FOD WASO in de loop van 2015, wordt het gevraagde krediet voornamelijk gebruikt voor de herinrichting van de demonstratiewerkplaats elektriciteit met de robotstand en van de demonstratiestand persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's), voor het actualiseren van het demonstratie- en opleidingsmateriaal (documentatie voor lessen en tools), voor de aankoop van gereedschappen voor de demonstratiewerkplaats elektriciteit met robotstand 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. Het budget wordt tevens gebruikt om een beroep te kunnen doen op experts.

Activiteitenprogramma 52/1
Controle, reglementering en aanmoediging van het welzijn op het werk

Nagestreefde doelstelling:

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

Genderdimensie:

Voor de basisallocaties 1211.23, 1211.26, 1211.27 en 1211.29, die betrekking hebben op onderzoek of

Activité 04: Dépenses de l'atelier modèle

AB 23 52 0 4 12.11.20

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

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, y compris le stand robotique 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, robotique et moyens de protection individuels afin de renouveler la gamme des démonstrations, de l'élargir et de pouvoir la déplacer ; la transformation de machines ; à l'achat de petits outils, à l'entretien et à la surveillance des ateliers et laboratoires. Le budget est utilisé pour faire appel à des experts.

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

Objectifs poursuivis :

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

Dimension Genre:

Pour les allocations de base 1211.23, 1211.26, 1211.27 et 1211.29, qui concernent des recherches ou

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 worden (richtlijnen) of meer in rekening worden genomen voor herstel/vergoeding ;
4. dat minder aandacht wordt besteed aan onderzoeksdomeinen die vrouwen raken wat miskennis/vervalsing van de verschillen man/vrouw en specifieke problemen voor vrouwen met zich meebrengt ;
5. dat de deelname van vrouwen op elk reflexie- en beslissingsniveau beperkt is .

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

1. het opleggen van de dimensie mannen/vrouwen in alle onderzoekswerkzaamheden, zowel in statistische werkzaamheden als in reflexiegroepen van het type focusgroepen (integratie van art.4 van de wet van 13/02/2007 in de lastenboeken);
2. een partnerschap met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen dat vertegenwoordigd is in de begeleidings- en opvolgingscomités van de projecten en onderzoek ;
3. een keuze van te behandelen thema's gericht op de risico's die meer in het bijzonder de vrouwen treffen, wat het geval is voor stress en musculoskeletale aandoeningen van de bovenste ledematen ;

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 souvent plus réglementés (directives) ou mieux pris en compte au niveau de leur réparation/indemnisation ;
4. qu'une attention moindre est apportée aux domaines de recherche touchant les femmes ce qui entraîne une méconnaissance/occultation des différences homme/femme et des problèmes spécifiques aux femmes ;
5. que la participation des femmes à tous les niveaux de réflexion et de décision est limitée.

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

1. l'imposition de la dimension homme/femme dans tous les travaux de recherche, tant dans les travaux statistiques que dans les groupes de réflexion de type focus-groups (intégration de l'art. 4 de la loi du 13/02/2007 dans les cahiers des charges) ;
2. un partenariat avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui est présent dans les comités d'accompagnement et de suivi des projets et recherches ;
3. un choix des thèmes traités centré sur des risques qui touchent plus particulièrement les femmes ce qui est le cas pour le stress et les troubles musculosquelettiques des membres supérieurs ;

4. 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 (onder meer OCMW);
8. op het niveau van de vorm, aandacht voor de praktische adviezen van de genderchecklist.

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

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

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 52 1 0 12.11.23

Functionele werkingsuitgaven van de Algemene Directie Humanisering van de arbeid.

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	219	261	256	251	246	241	Engagements
Vereffeningen	164	261	257	252	247	242	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

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

Pour l'allocation de base 52 10 33.00 18, 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 média pour que le nombre des élues dans les organes de concertation soit proportionnel à leur nombre dans la population totale des entreprises.

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

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 52 1 0 12.11.23

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

Note explicative :

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

- Informer les différents acteurs de l'entreprise sur les matières susceptibles d'améliorer les conditions de bien-être des travailleurs et, en particulier, sur les méthodes d'analyse des

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 onderzoeksweld uitlokken, aanmoedigen en coördineren;
- De toekenning verzekeren van eervolle onderscheidingen aan werknemers met een lange beroepsloopbaan of aan personen die blij hebben gegeven van sociale toewijding.

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 en herdruk van brochures, naargelang de evolutie van de regelgeving.	50 000,00		4. Edition de publications, telles que la série SOBANE, mise à jour et réimpression de brochures suivant l'évolution de la législation.
B.	Bezinning, studie en markt- en terreinverkenning over thema's in het domein van de arbeid en van de evolutie ervan : colloquia, internationaal symposium.		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.		21 000,00	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 2000-2006 en van de supplementaire kosten met in het bijzonder de niet-betoelaagbare kosten voor de projecten 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 2000-2006 et des coûts supplémentaires et en particulier des coûts non-éligibles pour les projets de la programmation 2007-2013.

TOTAAL 1		246 000,00	TOTAL 1	
ERETEKENS			SERVICES DE L'HOMMAGE AU TRAVAIL	
A.	Diploma's	5 000,00	A.	Diplômes
B.	Eretekens en huldepenningen	5 000,00	B.	Décorations et plaquettes
TOTAAL 2		10 000,00	TOTAL 2	
ALGEMEEN TOTAAL		256 000,00	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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	9	5	5	5	5	Engagements
Vereffeningen	-	9	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 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

Note explicative :

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

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

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

Il faut pour cela que le travail ne détériore pas leur santé physique et/ou mentale et leur apporte la

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 informatieverbreiding 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 ontwikkeling van preventie- of sensibiliseringstools ;
- 3) verspreiding van de tools via de passende kanalen, publieke mediacampagnes inbegrepen

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

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 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.

BA 23 52 1 0 12.11.27

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	202	193	189	185	182	178	Engagements
Vereffeningen	239	194	190	186	182	179	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 12.11.28

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

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

Verklarende nota :

BA 23 52 1 0 12.11.29

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	88	83	81	79	78	76	Engagements
Vereffeningen	88	84	82	80	79	77	Liquidations

Verklarende nota :

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

AB 23 52 1 0 12.11.27

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

Note explicative :

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

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

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 12.11.28

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

Note explicative :

AB 23 52 1 0 12.11.29

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

Note explicative :

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

vernieuwd in 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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	-	4	4	4	4	4	Engagements
Vereffeningen	-	4	4	4	4	4	Liquidations

Verklarende nota :

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

De Prijs van de Hoge Raad wordt jaarlijks uitgereikt aan een initiatief of een 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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	16	17	14	14	13	13	Engagements
Vereffeningen	16	17	14	14	13	13	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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	704	705	699	685	671	658	Engagements
Vereffeningen	1 349	704	698	684	670	657	Liquidations

Verklarende nota :

en 2009, et renouvelée en 2014.

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 chaque année à une initiative ou une étude/mémoire de licence dont l'objet concerne le thème retenu par l'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au travail (Bilbao) comme thème de la Semaine européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail.

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 :

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 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 2016 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)

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

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

Suite à chaque élection sociale, les organisations représentatives des travailleurs mettent sur pied des cycles de formation pluriannuels pour donner aux nouveaux élus les compétences nécessaires pour remplir au mieux leur fonction. Ces cycles de formation seront poursuivis en 2016 ; 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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	570	499	491	482	473	463	Engagements
Vereffeningen	570	499	491	482	473	463	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>	421 000	405 500	15 000		<u>Dépenses de personnel et de l'administration générale.</u>
1. Uitgaven voor algemeen beheer Verplaatsings-, verblijfs- en representatiekosten van de Voorzitter, de Commissarissen-generaal der Regering, Directiecomité en directie	7 000	4 500	2 000		1. Dépenses d'administration générale Frais de déplacement, de séjour et de représentation du Président, des commissaires généraux du Gouvernement, Comité de direction et direction
2. Personeelsuitgaven Wedden, weddeschaal- en index-verhogingen, eindejaar toelage, vakantiegeld, vervoer, werkgeversbijdragen voor sociale en groepsverzekering, wettelijke verplichtingen, vergoedingen-vorming	414 000	401 000	13 000		2. Dépenses de personnel Traitements, augmentations barémiques et dues à la hausse de l'index, allocation de fin d'année, pécule de vacances, transport, contributions patronales aux assurances sociales et assurances groupes, obligations légales, indemnités-formations.
<u>Huisvesting – communicatie – bureelmateriaal</u>	86 000	82 500	3 000		<u>Logement – communication – frais de bureau</u>
1. Bureaunkosten Telefoon en locatie centrale. Bureelbenodigheden.	3 500 5 000	3 500 3 500	 1 000		1. Frais de bureau Téléphone et location de centrale. Fourniture de bureau
2. Frankering	5 000	3 000	2 000		2. Affranchissement
3. Verbruiks- en onderhoudsuitgaven : Huur (gebouw, garages, onroerende voorheffing, taksen, verzekeringen...) Onderhoud en kleine herstellingen, verwarming	71 000 1 500	71 000 1 500			3. Dépenses de consommation et d'entretien : Loyer (bâtiment, garages, assurances foncier, taxes, assurances...) Entretien et petites réparations, chauffage
<u>Informatica en infrastructuur</u>	6 000	3 000	3 000		<u>Informatique et infrastructure</u>
<u>Uitgaven verbonden aan de hoofdopdracht</u>	991 209	-----	156 000	835 209	<u>Dépenses liées à la mission principale</u>
1. Technische en vakkundige proeven Voorbereiding, onderzoeken, drukkosten der reglementen, inschrijvingsformulieren, verplaatsingskosten personeel,	13 000	-----	13 000	-----	1. Epreuves techniques et professionnelles Préparation, enquêtes, impression de règlements, fiches d'inscription, frais de personnel, réunions comités et jurys

vergaderingen comités en jury					
Tegenwaarde der verplaatsingskosten van juryleden, prestatiegeld en verblijfskosten	207 347	----	----	207 347	Contre-valeur des frais de déplacement des membres du jury, des prestations et frais de séjour.
Tegenwaarde der wedden en lonen betaald aan de kandidaten die aan de proeven deelnemen, alsmede hun verplaatsingskosten	496 459	----	----	496 459	Contre-valeur des salaires payés aux candidats se présentant aux épreuves et frais de déplacement de ceux-ci
2. Plechtigheden					2. Cérémonies
Huurgeld lokalen, drukkosten, technische bijstand, onthaal, versiering, transport...	23 000	----	23 000	----	Location des salles, frais d'impression, assistance technique, accueil, décoration, transport...
Tegenwaarde der verplaatsingskosten der vereremerken en familieleden die aan de nationale plechtigheden deelnemen, premies, enz.	131 403	----	----	131 403	Contre-valeur des frais de voyage des décorés et des membres de leur famille assistant aux cérémonies nationales, primes, etc.
3. Eretekens en diploma's					3. Insignes et diplômes
Aankoop van eretekens, schrijven, diploma's, calligrafie en verzendingskosten, enz...	120 000	----	120 000	----	Acquisition des insignes d'honneur, des écrins, des diplômes, calligraphie et expédition de ceux-ci
<u>Promoting en publicaties</u>	14 000	-----	14 000		<u>Promoting et publications</u>
<u>Algemene totalen</u>	1 518 209	491 000	191 000	835 209	<u>Totaux généraux</u>

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 27 april 2015

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 27 avril 2015

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A		A

B		B
C		C
D		D
Totaal	0	Total

Uitgaven (in duizend euro)								Dépenses (en milliers d'euros)
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2014	2015	2016	Sc		Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	297	80	-	Engagements		Statutaire
		Vereffeningen	297	80	-	Liquidations		
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	293	90	-	Engagements		Non-
		Vereffeningen	293	90	-	Liquidations		statutaire
Totalen		Vastleggingen	590	170	-	Engagements		Totaux
		Vereffeningen	590	170	-	Liquidations		

Werkingskosten

(in duizend euro)

Frais de fonctionnement

(en milliers d'euros)

BA/AB.	Aard	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature
12.11.01.1	Erelonen			-	-	-	-	Honoraires
12.11.01.2	Aankopen			-	-	-	-	Achats
12.11.01.3	Energie			-	-	-	-	Energie
12.11.01.4	Informatica			-	-	-	-	Informatique
12.11.01.5	Vergoedingen			-	-	-	-	Indemnités
Fb 3 0 12.11.01	Totalen	7	5	-	-	-	-	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	8	5	-	-	-	-	Totaux
fb 3 0 12.11.04	Informatica			-	-	-	-	Informatique
fc 3 0 12.11.04	Informatica			-	-	-	-	Informatique
fb 3 0 12.11.99	Vergoedingen	17	5	-	-	-	-	Indemnité
fc 3 0 12.11.99	Vergoedingen	17	5	-	-	-	-	Indemnité
fb 3 0 74.22.01	Uitrusting			-	-	-	-	Equipement
fc 3 0 74.22.01	Uitrusting			-	-	-	-	Equipement
fb 3 0 74.22.04	Uitrusting info			-	-	-	-	Equipement informatique
fc 3 0 74.22.04	Uitrusting info			-	-	-	-	Equipement informatique
				-	-	-	-	
Algemene Totalen	fb	24	10	-	-	-	-	Totaux
	fc	25	10					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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2 562	1 079	-	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	2 113	737	-	-	-	-	-	Liquidations

Aantal ingediende toelageaanvragen per jaar :

2005 : 41

Nombre de demandes de subventions introduites par année :

2005 : 41

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

Ondertekende samenwerkingsprotocollen :

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

Activiteitenprogramma 52/4
Hoge raad voor 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,

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

Protocoles de collaboration :

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

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

Objectifs poursuivis :

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

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

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

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

Il est également associé aux activités du point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, notamment en donnant un avis sur la

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 27 april 2015

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 27 avril 2015

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	2014	2015	2016	Sc	Statut
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	57	59	58	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	57	59	58	Liquidations	
Totaal		Vastleggingen	57	59	58	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	57	59	58	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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	7	9	8	8	8	8	Engagements
Vereffeningen	6	9	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

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.

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

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.

Activiteitenprogramma 52/5 Sociale verkiezingen

BA 23 52 5 0 12.11.24

Bestendige uitgaven met betrekking tot de sociale verkiezingen

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

Verklarende nota :

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

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

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

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

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

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.

Programme d'activités 52/5 Les élections sociales

AB 23 52 5 0 12.11.24

Dépenses permanentes relatives aux élections sociales

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

Note explicative :

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

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

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

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

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

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

Toegewezen opdrachten :

Algemene missies

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

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

Het inspectiekorps wordt zodanig ingezet dat er een voldoende gespreide aandacht is voor de diverse domeinen binnen het welzijnsgebeuren in functie van maatschappelijke accenten.

Zo komen stilaan de disciplines arbeidshygiëne, psychosociale belasting de laatste jaren meer aan bod als aanvulling op de arbeidsveiligheid en gezondheid van de werknemers. Sinds 2014 wordt er tijdens opleiding en inspectieacties meer aandacht besteed aan de ergonomische aspecten van de arbeid ter voorkoming van musculoskeletale aandoeningen.

Door het oprichten van een specifieke kennisdirectie voor welzijnsbeleid en –organisatie wordt gestreefd naar betere en uniformere werking van deze preventiestructuren in de ondernemingen en instellingen.

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 managementsysteem dat ook gericht is op de implementatie van het welzijn bij het werk en op de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

**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 parfois répressives.

Le corps d'inspection a été conçu de façon à accorder une attention suffisamment échelonnée aux différents domaines actuels du bien-être en fonction des accents sociaux.

Avec, pour conséquence que, petit à petit, les aspects relatifs à l'hygiène du travail et à la charge psychosociale ont pris ces derniers temps une certaine importance comme complément à la santé et à la sécurité des travailleurs. Depuis 2014, on consacrera plus d'attention pendant les formations et les actions aux aspects ergonomiques du travail en prévention des troubles musculosquelettiques.

La création d'une direction de connaissances spécifiques pour la politique et l'organisation du bien-être vise à un meilleur, et plus uniforme, fonctionnement des structures de prévention dans les entreprises et les institutions.

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

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

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

Contrôle du bien-être au travail

- Promouvoir au sein des entreprises un système de management qui est aussi orienté sur l'implémentation du bien-être au travail et sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Het stimuleren van de interne samenwerking tussen de bedrijfsleiding en de comités voor de preventie en bescherming alsook van de zelfredzaamheid binnen de onderneming. • Het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de advisering van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. • Het afdwingen van specifieke en structurele maatregelen om de herhaling van ernstige en zware ongevallen (context Seveso) te vermijden. • Het doelmatig uitselecteren van meldingen op basis van uniforme criteria en behandeling van klachten. • Het maken van significante sectorprofielen teneinde de intermediaire organisatie en sectorale overlegorganen te betrekken bij het propageren van het welzijnsbeleid binnen de onderneming. • Bijdragen tot de attitudevorming van de toekomstige werknemers, kaderleden en directieleden door een intensief toezicht op de onderwijsinstellingen en de opleidingsinstituten. • Het opzetten van een adequaat vormingsprogramma voor alle medewerkers. • Gezien het nationaal contactcenter niet realiseerbaar is omwille van de budgettaire beperkingen zullen de regionale inspectiediensten optimaal uitgebouwd worden om uniform en efficiënt als contactpunten te fungeren. • Systematische modernisering van de ondersteunende tools. • Streven naar een maximale kennisdeling tussen alle medewerkers van alle niveaus en naar het publiek via de diverse kennisdirecties en meewerken aan de uitbouw van alle moderne informatiekkanalen. | <ul style="list-style-type: none"> • Stimuler la collaboration en interne entre la direction de l'entreprise et les comités de prévention et de protection et aussi les facultés d'autodéfense dans l'entreprise. • Veiller et promouvoir la qualité des avis des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail. • Imposer des mesures spécifiques et structurelles pour éviter la répétition d'accidents graves et majeurs (contexte Seveso). • La sélection efficace des déclarations sur base des critères uniformes et le traitement des plaintes. • Dresser des profils de secteurs significatifs afin d'associer les organisations intermédiaires et les organes de concertation sectoriels lors de la propagation de la politique du bien-être dans l'entreprise. • Contribuer à forger l'attitude des futurs travailleurs, cadres et membres de la direction par un contrôle intensif sur les établissements d'enseignement et les instituts de formation. • Mettre en place un programme de formation adéquat pour tous les collaborateurs. • Etant donné que le centre de contact national n'est pas réalisable en raison des contraintes budgétaires, les services d'inspection régionaux seront développés de manière optimale afin d'agir de manière uniforme et efficace comme point de contact. • Moderniser de façon systématique les logiciels. • Tendre à un partage de connaissances maximal entre collaborateurs de tous niveaux et vers le public via les différentes directions de la division et collaborer au développement de tous les canaux informatiques modernes. |
|---|---|

Specifieke opdracht van het laboratorium

Het uitvoeren van metingen en analyses in de ondernemingen in verband met de blootstelling van werknemers aan chemische (en soms fysische) agentia. De Algemene Directie beschikt hiervoor over een laboratorium voor industriële toxicologie. Het laboratorium wordt tevens ingeschakeld in het onderzoek naar alle chemische risico's van chronische aard.

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.

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.
- 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.

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

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

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

Missions spécifiques

La Direction générale donne son avis pour :

- Des demandes d'agrément et de prolongation d'agrément des services externes pour la prévention et la protection au travail, prépare ces avis en vue de les soumettre à la commission de suivi et contrôle le fonctionnement de ces services pendant leur période d'agrément.
- Des dossiers dans le cadre de la loi du 13 juillet 1999 concernant la médecine de contrôle.
- Des demandes d'agrément de laboratoires de toxicologie, d'enleveurs d'amiante et des organisations chargées de la formation de secouristes.
- Des demandes d'autorisation pour l'utilisation contrôlée de certaines substances dangereuses et pour celles visées par la loi du 14 avril 1999 relative aux garanties que ces substances et préparations doivent offrir en matière de sécurité et de santé des travailleurs en vue de leur bien-être (responsabilités des fournisseurs).
- Des demandes d'agrément des services externes pour le contrôle technique sur les lieux de travail.
- La demande d'agrément de l'établissement chargé de la formation complémentaire pour conseillers en prévention et coordinateurs sécurité et santé.

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

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

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

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

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

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

De doelstellingen van dit programma kaderen binnen de toepassing van de zogenaamde Seveso II-richtlijn van 9 december 1996 en van het samenwerkingsakkoord van 21 juni 1999 met de Gewesten, dat de omzetting regelt van deze richtlijn in Belgisch recht. Deze richtlijn beoogt de preventie van zware industriële ongevallen met gevaarlijke stoffen en de beperking van de mogelijke gevolgen ervan, teneinde hoge niveaus van bescherming te waarborgen tegen dit soort rampen.

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

Deze preventieopdrachten zijn :

- Het onderzoeken van de veiligheidsrapporten en het behandelen van de kennisgevingen die door de betrokken bedrijven moeten worden ingediend.
- Het organiseren van een geschikt inspectiesysteem voor de inrichtingen met risico's van zware ongevallen dat beantwoordt aan de vereisten voorgeschreven bij art. 18 van de Europese richtlijn 96/82/EG van 9 december 1996 (de "Seveso II"-richtlijn).
- Het uitvoeren van geplande en systematische inspecties in de betrokken bedrijven, die gericht zijn op de preventiesystemen van technische, organisatorische en

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

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

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

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

Les objectifs de ce programme cadrent au sein de l'application de la directive dite Seveso II du 9 décembre 1996 et de l'accord de coopération du 21 juin 1999 avec les Régions, qui règle la transposition de cette directive en droit belge. Cette directive vise la prévention d'accidents industriels majeurs avec des substances dangereuses et la limitation de leurs éventuelles conséquences, afin de garantir des niveaux élevés de protection contre ce genre de catastrophes.

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

Ces missions de prévention sont :

- Examiner les rapports de sécurité et traiter les notifications que les entreprises concernées doivent introduire.
- Organiser un système d'inspection approprié pour les établissements présentant des risques d'accidents majeurs qui répond aux exigences prescrites par l'art. 18 de la directive Européenne 96/82/CE du 9 décembre 1996 (directive "Seveso II").
- Effectuer des inspections planifiées et systématiques dans les entreprises en question, axées sur les systèmes de prévention de type technique organisateur et

bedrijfskundige aard, om na te gaan of de exploitanten de nodige veiligheidsmaatregelen hebben getroffen.

- Het coördineren van de betrokken inspectieteams die samengesteld zijn uit ambtenaren van de verschillende bevoegde federale en gewestelijke inspectiediensten.
- Het organiseren van een permanente overlegstructuur tussen de verschillende bevoegde Belgische overheidsdiensten, teneinde een coherente toepassing te kunnen verzekeren van de richtlijn in het ganse land.
- Het onderzoeken van eventuele zware ongevallen en het rapporteren van de onderzoeksresultaten aan de Europese commissie.
- Het initiëren en opvolgen van externe projecten voor het oplossen van specifieke inspectieproblemen die zich kunnen stellen bij het onderzoek van zware ongevallen en van complexe preventiesystemen.
- Het organiseren van het contactpunt tussen de bevoegde Belgische autoriteiten en de Europese Commissie en andere internationale organisaties omtrent materies die verband houden met het toezicht op de preventie van zware chemische ongevallen.
- Het organiseren van de interne crisis-cel en van de verbinding met het crisiscentrum van de regering voor het beheersen van belangrijke noodsituaties.

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

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 cellule de crise interne et la liaison avec le centre de crise du gouvernement pour la maîtrise des états d'alerte graves.

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

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'entreprise
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	Onderzoek van prioritaire	Nombre d'affaires	Examen des dossiers

afgehandeld binnen de tijd versus totaal aantal afgehandeld	dossiers (klachten, ernstige ongevallen,...)	prioritaires traitées à temps par rapport au nombre total d'affaires traitées	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 Samenwerkings-commissie - Rapportage aan de Europese Commissie en andere instanties	Coordination du lien de coopération des autorités belges compétentes	- Rapports des réunions de la Commission de coopération - Rapport à la Commission européenne et autres instances
Vertegenwoordiging van de dienst in commissies, werkgroepen, e.d.	Rapporteringen van de vertegenwoordiging	Représentation du service dans des commissions, groupes de travail entre autres	Rapport de représentation
Organisatie van een interne crisiscel voor het beheer van eventuele crisissituaties	Deelname aan overlegvergaderingen en oefeningen van het Crisiscentrum	Organisation d'une cellule de crise interne pour la gestion des éventuelles situations de crise	Participation aux réunions de concertation et aux exercices du Centre de crise
Opstarten en opvolging van innovatie- en verbeteringsprojecten	Opvolging van elk project	Démarrage et suivi de projets d'innovation et d'amélioration	Suivi de chaque projet

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

- Aantal systematische onderzoeken van de preventiesystemen in de Seveso-bedrijven, zoals voorgeschreven bij art. 18 van de Seveso II-richtlijn: 511 in 2012, 469 in 2013, 492 in 2014.
- Sedert 2004 worden in de jaarlijkse inspectieplanning inspecties opgenomen die gericht zijn op de werkomstandigheden van contractoren in de chemische industrie.
- Eén van de belangrijkste opdrachten van de afdeling houdt verband met het organiseren en uitvoeren van veiligheidsinspecties in de Seveso-bedrijven volgens de vereisten die zijn opgelegd in art. 18 van de "Seveso II"-richtlijn. Zo moeten deze inspecties een planmatig en systematisch onderzoek omvatten van de systemen die binnen de inrichting worden gebruikt, zowel de systemen van technische aard als deze van organisatorische en bedrijfskundige aard. Om aan deze vereisten te voldoen worden jaarlijks diverse projecten opgestart voor het ontwikkelen van nieuwe inspectiemethodes en het verbeteren van de bestaande inspectietechnieken.
- In 2008 werd gestart met de publicatie van een nieuwe reeks "lessen uit ongevallen".

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

- Nombre d'enquêtes systématiques des systèmes de prévention dans les entreprises Seveso, comme prescrit à l'art. 18 de la directive Seveso II : 511 en 2012, 469 en 2013, 492 en 2014.
- Depuis 2004 le plan annuel d'inspection reprend les inspections orientées vers les conditions de travail des contractants dans l'industrie chimique.
- Une des principales missions de la division est liée à l'organisation et l'exécution des inspections de sécurité dans les entreprises Seveso selon les exigences fixées à l'art. 18 de la directive "Seveso II". Ainsi ces inspections doivent comprendre une enquête planifiée et systématique des systèmes utilisés au sein de l'établissement, aussi bien les systèmes de nature technique que ceux relatifs à l'organisation et à la gestion. Pour satisfaire à ces exigences, divers projets sont initiés chaque année, pour le développement de nouvelles méthodes d'inspection et pour l'amélioration des techniques d'inspection existantes.
- En 2008, on a démarré la publication d'une nouvelle série "leçons des accidents".

De bedoeling is om voor een beperkte selectie van procesongevallen, die door de Afdeling van het toezicht op chemische risico's onderzocht werden, de belangrijkste lessen te verspreiden en om alzo bij te dragen tot de preventie van gelijkaardige ongevallen.

L'objectif consiste à diffuser, pour une sélection restreinte d'accidents de processus, examinés par la Division du contrôle des risques chimiques, des leçons et à contribuer ainsi à la prévention d'accidents similaires.

Bestaansmiddelenprogramma 54/0

Programme de subsistance 54/0

Activiteit 01: Personeel

Activité 01: Personnel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 27 april 2015

Effectifs (unités physiques) – situation au 27 avril 2015

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	89	A
B	57	B
C	37	C
D	19	D
Totaal	203	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2014	2015	2016	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen Vereffeningen	10 659 10 659	11 274 11 274	11 343 11 343	Engagements Liquidations	Statutaire
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen Vereffeningen	341 341	304 304	298 298	Engagements Liquidations	Non-statutaire
Totalen		Vastleggingen Vereffeningen	11 000 11 000	11 578 11 578	11 641 11 641	Engagements Liquidations	Totaux

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	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature
0 2 12.11.01	c	Werkingskosten	340	357	347	340	333	327	Frais de fonct.
0 2 12.11.01	b	Werkingskosten	268	360	350	343	336	329	Frais de fonct.
0 2 12.11.99	c	Forfait, vergoed.	1 222	1 200	1 206	1 182	1 158	1 135	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.99	b	Forfait, vergoed.	1 222	1 200	1 207	1 183	1 159	1 136	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.07	c	Inrichting	-	12	7	7	7	7	Installation
0 2 12.11.07	b	Inrichting	-	12	7	7	7	7	Installation
0 2 12.12.01	c	Huurgelden	182	297	293	287	281	276	Frais loyers
0 2 12.12.01	b	Huurgelden	182	297	293	287	281	276	Frais loyers
0 2 74.10.01	c	Rollend materieel	-	-	-	-	-	-	Matériel roulant
0 2 74.10.01	b	Rollend materieel	-	-	-	-	-	-	Matériel roulant
0 2 74.22.01	c	Uitrusting	6	26	20	19	19	18	Equipement
0 2 74.22.01	b	Uitrusting	6	27	21	20	20	19	Equipement
Algemene totalen c			1 750	1 892	1 873	1 835	1 798	1 763	c Totaux généraux
b			1 678	1 896	1 878	1 840	1 803	1 767	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 ;

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 12.11.20**

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

AB 12.11.01

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 des services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Activité 03 : Autres dépenses de subsistance**AB 23 54 0 3 12.11.20**

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	59	67	66	65	63	62	Engagements
Vereffeningen	62	67	66	65	63	62	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 ...) ;
- lijkijng apparatuur ;
- Elektronische reserveonderdelen ;
- Papier ;
- Onderhoudscontracten voor de apparaten ;
- Onderhoud laboratoriummaterieel ;
- Organisatie kwaliteitscontrole van erkende laboratoria.

Note explicative :

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

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

BA 23 54 0 3 12.11.32

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

AB 23 54 0 3 12.11.32

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1	1	1	1	1	1	Engagements
Vereffeningen	0	1	1	1	1	1	Liquidations

Verklarende nota :

Jaarlijks terugkerende uitgaven inherent aan de vernietiging van giftig afval.

Note explicative :

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

Activiteitenprogramma 54/3

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

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).

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren :

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

54/30 Bestaansmiddelen

Personeel

54/30 Subsistance

Personnel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 27 april 2015

Effectifs (unités physiques) – situation au 27 avril 2015

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

Uitgaven (in duizend euro)								Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2014	2015	2016	Sc		Statut	
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	1 414	1 392	1 430	Engagements		Statutaire	
		Vereffeningen	1 414	1 392	1 430	Liquidations			
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	107	161	158	Engagements		Non-statutaire	
		Vereffeningen	107	161	158	Liquidations			
Totalen		Vastleggingen	1 521	1 553	1 588	Engagements		Totaux	
		Vereffeningen	1 521	1 553	1 588	Liquidations			

Verklarende nota:
zie globale verantwoording:

Note explicative :
voir justification globale :

Werkingskosten

Frais de fonctionnement

(in duizend euro)

(en milliers d'euros)

BA/ A.B.	Aard	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature
12.11.01.1	Erelonen							Honoraires
12.11.01.2	Aankopen							Achats
12.11.01.3	Energie							Energie
12.11.01.4	Informatica							Informatique
12.11.01.5	Vergoedingen							Indemnités
Fb 3 0 12.11.01	Totalen	40	140	208	205	202	199	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	44	138	208	205	202	199	Totaux
fb 30 1211.04	Informatica	39	27	29	29	28	28	Informatique
fc 30 1211.04	Informatica	36	27	29	29	28	28	Informatique
fb 30 1211.99	Vergoedingen	108	108	110	108	106	104	Indemnités
fc 30 1211.99	Vergoedingen	108	107	110	108	106	104	Indemnités
fb 30 7422.01	Uitrusting	5	14	27	27	26	26	Equipement
fc 30 7422.01	Uitrusting	0	14	27	27	26	26	Equipement
fb 30 7422.04	Uitrusting informatica	2	21	38	38	38	37	Equipement info
fc 30 7422.04	Uitrusting informatica	2	21	38	38	38	37	Equipement info
Algemene totalen	Fb	194	310	412	407	400	394	Totaux généraux
	Fc	190	307	412	407	400	394	

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, mobilfoon en faxtoestellen, bureelaankopen, onderhoud fotokopieermachines, fax, externe audits van het inspectiesysteem;
- Toelagen voor de organisatie van de wachtdienst en voor prestaties buiten de normale uurroosters.

BA 23 54 3 0 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica.

Note explicative :

AB 23 54 3 0 12.11.01

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

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

AB 23 54 3 0 12.11.04

Dépenses de fonctionnement relatives à l'informatique.

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

BA 23 54 3 0 12.11.99

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

BA 23 54 3 0 74.22.01

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

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

BA 23 54 3 0 74.22.04

Investeringsuitgaven inzake de informatica.

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

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

AB 23 54 3 0 12.11.99

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

AB 23 54 3 0 74.22.01

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

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

AB 23 54 3 0 74.22.04

Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

- Achat de P.C portables et d'imprimantes pour les ingénieurs.
- Extension du réseau interne avec des PC's.

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

Toegewezen opdrachten :

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

Door de zesde staatshervorming werd op 1 juli 2014 een groot deel van de bevoegdheden van de algemene directie geregionaliseerd. Het ging onder meer over het industrieel leerlingewezen en de beroepsinlevingsovereenkomst, het betaald educatief verlof en het stelsel van de dienstencheques,... De federale overheid enerzijds en de gewesten en de gemeenschappen anderzijds sloten een protocol waardoor de FOD deze materies gedurende negen maanden bleef uitvoeren. Met de personeelsoverdracht op 1 april 2015 kwam een einde aan deze overgangperiode.

Sinds 1 januari 2015 zijn alle verbintenissen, vastleggingen en vereffeningen met betrekking tot de overgedragen materies genomen door de FOD WASO namens de bevoegde ministers en bevoegde gemeenschaps- of gewestinstellingen ten laste van de begroting van de bevoegde gemeenschap of het bevoegde gewest. Dit geldt eveneens voor de daaraan verbonden beheerskosten, zoals de personeelskosten en de werkingskosten. De kosten die de FOD WASO nog droeg tijdens de eerste maanden van 2015 werden aangerekend op de dotaties aan de gewesten.

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, tonen en arbeidsduur en op de studie en analyse van het Belgische Federale en het Europees werkgelegenheidsbeleid.

De Afdeling werkt op Belgisch en op Europees niveau mee aan de ontwikkeling van het statistisch instrumentarium in verband met werkgelegenheid, werkloosheid, lonen en arbeidsduur. Daarnaast staat ze in voor de opmaak en de verdere ontwikkeling van statistieken met betrekking tot de actieve bevolking en de index van de conventionele lonen en de conventionele arbeidsduur. Verder wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een databank waarin alle

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

Missions assignées:

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

Depuis le 1er juillet 2014 une grande partie des compétences de la direction ont été régionalisées. Il s'agissait entre autres du contrat d'apprentissage en entreprise et de la convention d'immersion professionnelle, du congé éducation payé et du système des titres-services,... L'état fédéral d'une part et les régions et les communautés d'autre part ont conclu un Protocole par lequel le SPF continuerait d'effectuer ces matières pendant neuf mois. Le 1er avril 2015, cette phase de transition se terminait par le transfert du personnel.

Depuis le 1er janvier 2015 tous les engagements budgétaires et juridiques ainsi que toutes les liquidations concernant les matières transférées, pris par le SPF ETCS au nom des ministres compétents, et des organismes communautaires ou régionaux compétents sont à charge du budget de la communauté ou de la région compétente. Ceci vaut également pour les frais de gestion y afférents, tels que les frais de personnel et les frais de fonctionnement. Les frais que le SPF ETCS a payés pendant les premiers mois de 2015 ont été imputés sur les dotations aux régions.

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

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.

b. Cel beleidsondersteuning werkgelegenheid en arbeidsmarkt

Eenzijds is de cel beleidsondersteuning werkgelegenheid en arbeidsmarkt verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering met betrekking tot het algemeen werkgelegenheidsbeleid, anderzijds behoren ook gerichte maatregelen tot het takenpakket van de cel.

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

Hiernaast volgt de cel 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 cel informatie geeft, is de structurele bijdragevermindering. Specifieke groepen van werkgevers uit de non-profitsector kunnen dan weer rekenen op de sociale Maribel, de cel staat onder meer in voor de controle op de

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 fédérale belge et européenne et l'analyse des mesures spécifiques s'y rapportant. En outre, la division exerce également une fonction horizontale d'appui aux différentes administrations du département. Enfin, elle est associée à l'activité d'institutions internationales, 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 plurianuel 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. Cellule soutien logistique emploi et marché du travail

D'une part, la cellule soutien stratégique emploi et marché du travail 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 cellule.

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

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

verschillende fondsen, de regelgeving en de berekening van de dotatieverdeling.

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

Ten slotte 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 cel 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, ...).

c. Cel economische migratie

Ook inzake economische migratie heeft de zesde staatshervorming een belangrijke impact op de bevoegdheden die federaal gebleven zijn. De echte economische migratie, inzonderheid de regelgeving op de arbeidskaarten A en B, is gewestbevoegdheid geworden: de gewesten, die vroeger enkel bevoegd waren voor de toepassing van de federale regelgeving, zijn nu zelf bevoegd voor de regelgeving, met daaraan verbonden eveneens het toezicht (inspectie) en de handhaving (sancties en administratieve geldboetes).

Federaal blijft evenwel 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.

fonds, de la législation et du calcul de la répartition des dotations.

En outre, il existe encore des matières spécifiques qui relèvent de la cellule soutien stratégique emploi et marché du travail. 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 cellule 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.

Enfin, 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 cellule 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,...).

c. Cellule migration économique

Sur la migration économique, la sixième réforme d'état a également eu un impact important sur les compétences qui sont restées fédérales. La migration économique pure, en particulier pour la législation concernant les permis de travail A et B, est devenue une compétence régionale : les régions, qui étaient autrefois seulement responsables pour l'application de la législation fédérale, sont maintenant compétentes pour la législation, avec le contrôle (inspection) et le maintien (sanctions et amendes administratives) qui y sont liés.

Le fédéral reste quand même responsable pour déterminer l'accès au marché d'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.

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.

56/1 Afdeling van de internationale zaken

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

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

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

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

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 supplémentaire 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 seulement 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 tous les partis concernés (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 rapports étroit avec la formalisation ultérieure des groupements nécessaires, entre autres la rédaction des accords de coopération.

56/1 Division des affaires internationales

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

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

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

La division réalise ensuite le travail de synthèse et de mise au point des propositions, positions et textes et elle le répercute vers les organisations supranationales et internationales. Des membres de la division assistent aux conférences, conseils, groupes de travail, commissions et autres réunions organisées par ces organisations. La division intervient également,

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, Euromed) of Asia (ASEM):

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

56/2 Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen

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

De Directie van de administratieve geldboeten is belast met de vervolging van werkgevers die inbreuken plegen op de arbeidswetgeving, door middel van de oplegging van administratieve geldboeten. Deze vervolging gebeurt overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

Om deze opdracht zo efficiënt mogelijk uit te voeren streeft deze directie ernaar te komen tot een volledig elektronisch dossier. Sinds 3 april 2006 is de databank GINAA operationeel (Geïntegreerde 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 strafvervolging elektronisch

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, Euromed) 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.

56/2 Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux

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

La Direction des amendes administratives est chargée de la poursuite, par voie d'une amende administrative, des employeurs qui commettent une infraction à la législation du travail. Cette poursuite se fait conformément au Code pénal social.

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

Actuellement, il est examiné avec le SPF Justice comment intégrer les notifications de renonciation aux

in de databank GINAA kunnen worden ingebracht.

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

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

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

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

poursuites pénales dans la banque de données GINAA.

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

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

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

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

advocaten van het departement aan te passen. Vanaf 2014 dient echter rekening gehouden te worden met de invoering van 21% BTW op de erelonen van de advocaten.

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

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

De bibliotheek van het departement heeft een tweevoudige opdracht :

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

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

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

De tweede opdracht, het fungeren als wetenschappe-

l'abonnement des avocats du département. Depuis 2014, on doit tenir compte de l'introduction de 21 % de TVA sur les honoraires d'avocats.

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

L'activité principale de la Direction de la documentation est la gestion de la bibliothèque du département.

La bibliothèque du département a une double mission :

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

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

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

La deuxième mission, la gestion de la bibliothèque

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

Bestaansmiddelenprogramma 56/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 27 april 2015

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	14	A
B	0	B
C	1	C
D	1	D
Totaal	17	Total

Dépenses (en milliers d'euros)							Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA A.B – PA B.A.	Sc	2014	2015	2016		Sc	Statuut
Statutaire	01 11.00.03	Engagements	2 273	1 113	422		Vastleggingen	Statutair
		Liquidations	2 273	1 113	422		Vereffeningen	
Non-statutaire	01 11.00.04	Engagements	932	434	210		Vastleggingen	Niet-statutair
		Liquidations	932	434	209		Liquidation	
Totaux		Engagements	3 205	1 547	632		Engagements	Totaal
		Liquidations	3 205	1 547	631		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 56 0 2 12.11.01

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

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

Programme de subsistance 56/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 27 avril 2015

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	14	A
B	0	B
C	1	C
D	1	D
Totaal	17	Total

Dépenses (en milliers d'euros)							Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA A.B – PA B.A.	Sc	2014	2015	2016		Sc	Statuut
Statutaire	01 11.00.03	Engagements	2 273	1 113	422		Vastleggingen	Statutair
		Liquidations	2 273	1 113	422		Vereffeningen	
Non-statutaire	01 11.00.04	Engagements	932	434	210		Vastleggingen	Niet-statutair
		Liquidations	932	434	209		Liquidation	
Totaux		Engagements	3 205	1 547	632		Engagements	Totaal
		Liquidations	3 205	1 547	631		Liquidations	

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

Activité 02: Frais de fonctionnement

AB 23 56 0 2 12.11.01

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	10	36	18	18	17	17	Engagements
Vereffeningen	8	36	18	18	17	17	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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3	1	3	3	3	3	Engagements
Vereffeningen	3	1	3	3	3	3	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.

BA 23 56 0 2 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel.

AB 23 56 0 2 74.10.01

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

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

Verklarende nota:
Zie globale verantwoording:

Note explicative:
Voir justification globale :

BA 74.10.01

Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel.

AB 74.10.01

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

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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	11	6	15	15	14	14	Engagements
Vereffeningen	8	6	15	15	14	14	Liquidations

Verklarende nota :

Note explicative :

Het krediet toegekend aan de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid is bestemd :

- Enerzijds om de uitgaven te dekken inherent aan de betaling van de zitpenningen aan de leden en experts alsook de terugbetaling van hun verplaatsingskosten ;
- Anderzijds om de werkingskosten te dekken eigen aan het secretariaat van de Raad, o.a., de kosten voor het drukken van talrijke en omvangrijke documenten (met inbegrip van het jaarlijks verslag en de adviezen), de verzendingskosten van deze documenten, de receptiekosten aangezien de vergaderingen meestal 's avonds plaatsvinden, de kosten voor vertolken en vertalen door een externe dienst wanneer de eigen vertaaldienst in de onmogelijkheid verkeert om de zitting bij te wonen

Activiteitenprogramma 56/1
Internationale samenwerking

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 56 1 0 12.11.22

Bilaterale en multilaterale sociale samenwerking

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	156	199	170	167	163	160	Engagements
Vereffeningen	147	200	171	168	164	161	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.

Le crédit alloué au Conseil supérieur de l'Emploi est destiné :

- D'une part, à couvrir le paiement des jetons de présence des membres et des experts ainsi que le remboursement de leurs frais de parcours ;
- D'autre part, à couvrir les frais de fonctionnement même du secrétariat du Conseil, e.a., les frais d'impression des nombreux et volumineux documents (y compris du rapport annuel et des avis), les frais d'expédition de ces documents, les frais de réception, étant donné que les séances se tiennent le plus souvent en soirée, les frais d'interprétation et de traduction par un service extérieur, dans le cas où leur propre service de traduction se trouve dans l'incapacité d'assister à la séance.

Programme d'activités 56/1
Collaboration internationale

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 56 1 0 12.11.22

Collaboration sociale bilatérale et multilatérale

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	156	199	170	167	163	160	Engagements
Vereffeningen	147	200	171	168	164	161	Liquidations

Note explicative:

A la base des crédits destinés à la collaboration sociale bilatérale ou multilatérale figurent entre autres les Accords et Déclarations communes signés par le Ministre de l'Emploi et le Ministre du Travail de pays tiers.

Il s'agit de crédits pour :

- Des échanges d'expériences et expertises entre les administrations du travail et les partenaires sociaux de pays partenaires en vue d'accroître les connaissances, les capacités et l'expertise dans les questions d'emploi, de travail et de dialogue social ;
- Une collaboration en vue de mieux gérer les flux migratoires ;
- La participation à des programmes de l'Organisation Internationale du Travail, du Conseil de l'Europe ou d'autres organisations internationales qui interviennent en appui de la coopération bilatérale ou lui donnent une

Vooruitzichten voor 2016:

- 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 bevassing 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 27 april 2015.

valeur ajoutée.

Prévisions pour 2016 :

- 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 27 avril 2015.

Niveau		Niveau
Managers	0	Managers
A	46	A
B	3	B
C	7	C
D	8	D
Totaal	64	Total

Uitgaven (in duizend euro)						Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2014	2015	2016	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen Vereffeningen	2 315 2 315	2 181 2 181	2 137 2 137	Engagements Liquidations	Statutaire
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen Vereffeningen	889 889	1 124 1 123	1 102 1 101	Engagements Liquidations	Non-statutaire
Totalen		Vastleggingen Vereffeningen	3 204 3 204	3 305 3 304	3 239 3 238	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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	546	602	591	579	568	556	Engagements
Vereffeningen	545	602	591	579	568	556	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 56 2 0 12.11.99

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

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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	5	6	6	6	6	6	Engagements
Vereffeningen	5	6	6	6	6	6	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

AB 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.

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

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	403	388	388	380	373	365	Engagements
Vereffeningen	393	388	388	380	373	365	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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	91	58	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	88	58	-	-	-	-	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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	166	12	-	-	-	-	Engagements
Vereffeningen	136	12	-	-	-	-	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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(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)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(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.

AB 23 56 2 3 12.11.04

Frais divers de fonctionnement relatifs à l'informatique.

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	401	482	375	368	360	353	Engagements
Vereffeningen	401	482	375	368	360	353	Liquidations

Verklarende nota:

Note explicative:

Op 1 maart 2011 werd overgegaan tot de in productiestelling van fase 1 van het project e-PV. Het gestandaardiseerd en geïnformatiseerd PV, zal op korte termijn toelaten dat zowel door de verschillende administraties als door de arbeidsauditoraten heel vlug zal kunnen worden beschikt over adequate informatie, wat de rechten van de verdediging en de behandeling inzake de follow-up van de PV's, zal optimaliseren.

Au 1er mars 2011, il a été procédé à la mise en production de la phase 1 du projet e-PV. Le PV standardisé et informatisé permettra à court terme, aussi bien aux différentes administrations qu'aux auditorats du travail, de pouvoir disposer très vite de l'information adéquate, ce qui optimisera les droits de la défense et le traitement relatif au follow-up des PV.

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

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

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 nu verder gewerkt aan de gegevensconsultatie en de realisatie van de benodigde gegevensstromen naar de betrokken instellingen.

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

De voorbereidingen met het oog op het elektronisch overmaken van het e-PV naar de arbeidsauditoraten en voor het realiseren van het e-bericht (de elektronische gegevensstroom van de arbeidsauditoraten naar de diensten bevoegd voor het opleggen van administratieve geldboeten voor het meedelen van het al dan niet instellen van strafvervolgning) zijn volop bezig opdat deze toepassingen in de loop van 2016 operationeel kunnen worden.

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

interdit, les allocations indûment payées pourront être récupérées, les paiements ultérieurs des allocations indues arrêtés, et le droit à l'allocation des intéressés éventuellement suspendu pour le futur.

On travaille maintenant à la consultation des données et à la réalisation des flux de données nécessaires pour les institutions concernées.

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

Les travaux préparatoires en vue de permettre la transmission électronique de l'e-PV aux auditorats du travail et ceux effectués par la réalisation de l'e-avis (le flux électronique de données des auditorats de travail vers les services compétents pour infliger des amendes administratives et communiquant s'il y a poursuite pénale ou non) sont pleinement en cours afin que ces applications soient opérationnelles en 2016.

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

Activiteitenprogramma 56/3 Bruggensioenen

Nagestreefde doelstelling:

- Toekenning van een subsidie voor de betaling van bijzondere bruggensioenen ;
- Toekenning van de aanvullende vergoedingen aan de bruggepensioneerden van de douane- en expeditiekantoren ;
- Toekenning van aanvullende uitkeringen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bruggepensioneerden van de sector van de koopvaardij.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 56 30 42.40.10

Toelage inzake bijzondere bruggensioenen.

Programme d'activités 56/3 Prépensions

Objectifs poursuivis :

- Octroi d'un subside pour le paiement des prépensions spéciales ;
- Octroi d'indemnités complémentaires aux prépensionnés des agences en douane et bureaux d'expédition ;
- Allocations complémentaires allouées au Fonds de Sécurité d'existence pour les prépensionnés du secteur de la marine marchande.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 56 30 42.40.10

Subvention en matière de prépensions spéciales.

(in duizend euro)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1 104	1 200	1 160	1 044	940	845	Engagements
Vereffeningen	1 104	1 200	1 160	1 044	940	845	Liquidations

Verklarende nota :

Dit krediet is bestemd om aan de Rijksdienst voor Pensioenen een gedeelte terug te betalen van de lasten betaald door dit organisme en met betrekking tot de brugpensioenen van oudere invalide werklozen voor wat het aanvullend gedeelte van deze brugpensioenen betreft.

Activiteitenprogramma 56/8
Financiële tegemoetkomingen aan de gewesten en de Duitstalige gemeenschap

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

BA 23 56 8 0 45.23.01

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

Note explicative :

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

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

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

AB 23 56 8 0 45.23.01

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

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

Verklarende nota :

BA 23 56 8 0 45.31.01

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

Note explicative :

AB 23 56 8 0 45.31.01

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

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

Verklarende nota :

Note explicative :

**ORGANISATIEAFDELING 57:
ALGEMENE DIRECTIE TOEZICHT OP DE SOCIALE
WETTEN**

Toegewezen opdrachten :

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg stelt momenteel 304 sociaal inspecteurs en controleurs te werk en een honderdtal administratieve personeelsleden.

Zij is belast met het toezicht op de naleving van de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten in meer dan 240 000 ondernemingen.

Haar twee essentiële opdrachten zijn :

- Informeren en advies verstrekken aan de werknemers, de werkgevers en de beroepsorganisaties over deze wetgeving. De 36 directies, verdeeld in 24 regionale kantoren, ontvangen ongeveer 150 000 telefonische oproepen en 30 000 bezoekers per jaar ; het contactcenter Oost- en West-Vlaanderen heeft in 2013 meer dan 1.600 emails en 5.500 telefonische oproepen beantwoord inzake vragen over de reglementering en in 2014 meer dan 2.300 emails en 6.600 telefonische oproepen ;
- 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 2014, 32 037 opgelegde onderzoeken (klachten van werknemers of werkgevers, onderzoeksopdrachten van de rechterlijke macht, verzoeken om toelating of advies,...) behandeld.

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

In 1993, werd zij door de autoriteiten gevraagd om, in samenwerking met de andere betrokken diensten en meer in het bijzonder de inspecties van de Federale overheidsdienst Sociale Zekerheid, de RSZ en de RVA, de strijd tegen de sociale fraude op te drijven. De sociale fraude bereikt de laatste jaren onrustwekkende hoogten.

Deze praktijken brengen niet alleen de financiering van het stelsel van sociale zekerheid in gevaar, maar zijn ook een vorm van oneerlijke concurrentie ten opzichte van de werkgevers die de reglementering wel

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

Missions assignées:

La Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale occupe aujourd'hui 304 inspecteurs et contrôleurs sociaux et une centaine d'agents administratifs.

Elle est chargée de surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives dans plus de 240 000 entreprises.

Ses deux missions essentielles sont :

- D'informer et de conseiller les travailleurs, les employeurs et les organisations professionnelles au sujet de ces réglementations. Les 36 directions, réparties en 24 bureaux régionaux, reçoivent environ 150 000 communications téléphoniques et 30 000 visiteurs par an ; le contactcenter de Flandres orientales et occidentales a répondu à plus de 1.600 e-mails et 5.500 appels téléphoniques concernant la réglementation en 2013 et plus de 2.300 e-mails et 6.600 appels téléphoniques en 2014 ;
- 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 2014, à 32 037 enquêtes qui lui sont demandées (plaintes de travailleurs, devoirs pour les autorités judiciaires, demandes d'autorisation ou d'avis, ...).

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

En 1993, elle a été invitée par les autorités à renforcer la lutte contre la fraude en matière sociale, en collaboration avec les autres services concernés et en particulier avec les services d'inspection du SPF Sécurité sociale, de l'O.N.S.S. et de l'O.N.Em.

La fraude en matière sociale a pris ces dernières années une ampleur inquiétante.

Non seulement ces pratiques mettent en péril le financement même du système de sécurité sociale, mais elles constituent une concurrence déloyale à l'égard des employeurs qui respectent la réglementation.

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, ...).

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 Devlies en nu Tommelein inzake de strijd tegen de sociale en fiscale fraude, alsook sedert 2006 met de SIOD ; sedert 2010 geconsolideerd in het sociaal strafwetboek;
- Het bedrag van de boetes voor zware inbreuken werd gevoelig verhoogd om het ontradend effect te bevorderen, niet alleen ten opzichte van de overtreders maar ook ten opzichte van alle werkgevers.

De balans inzake de activiteiten van het toezicht van

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, ...).

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 collège du secrétaire d'état Devlies, et maintenant Tommelein, pour la lutte contre la fraude sociale et fiscale, ainsi que depuis 2006 avec le SIRS, consolidé depuis 2010 dans le code pénal social;
- Le montant des sanctions pour les infractions graves a été sensiblement augmenté de manière à exercer un effet dissuasif, non seulement à l'égard des contrevenants, mais aussi à l'égard de l'ensemble des employeurs.

Le bilan de l'activité du Contrôle des lois sociales dans

de sociale wetten in dit domein is de volgende :

ce domaine est le suivant :

Aantal gecontroleerde inrichtingen :

Nombres d'établissements contrôlés :

<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>
14 500	14 639	14 602	14 426	14 200	14 908	12 093

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

(environ 75 % de ces établissements appartiennent aux secteurs de la construction, de l'horeca, du nettoyage, de l'horticulture, du transport, du commerce de détail et de la confection).

Ingevolge deze controles werden de volgende onregelmatigheden vastgesteld :

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

	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>	
Vreemde arbeidskrachten	656	617	788	651	741	958	656	Main d'oeuvre étrangère
Sociale documenten	5 487	893	5 694	4 901	4 867	4 867	5 477	Documents sociaux
Deeltijdse arbeid	2 772	2 403	2 712	2 487	2 446	2 769	2 824	Temps partiels

In de loop van deze jaren, heeft het Toezicht op de sociale wetten haar gewone controleopdracht verder uitgeoefend. De voornaamste resultaten van haar activiteit in dit domein zijn de volgende:

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

	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2013</u>	
Aantal onderzoeken	36 946	34 609	35 086	32 588	32 544	32 868	32 037	Nombre d'enquêtes
Waarvan x klachten	8 919	13 758	13 754	7 649	7 854	7 532	7 612	Dont x plaintes
Aantal vastgestelde Onregelmatigheden	34 762	36 944	36 713	35 246	37 966	41 710	42 733	Nombre d'irrégularités constatées
Aantal regularisaties	21 062	22 940	22 706	22 840	25 087	27 017	25 547	Nombre de régularisation
Geregulariseerde Bedragen (in duizend euro)	29 606	29 126	28 587	36 137	39 619	44 060	61 819	Montants régularisés (en milliers d'euros)
Processen-verbaal	6 468	6 721	7 050	6 061	6 503	7 445	7 664	Procès-verbaux

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

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

Les régularisations concernent essentiellement le paiement d'arriérés de salaires, de sursalaires pour heures supplémentaires, et le respect des minima fixés par les conventions collectives.

Ces suppléments versés aux travailleurs entraînent le paiement de cotisations sociales et fiscales supplémentaires ; celles-ci peuvent être estimées à 60 % des montants régularisés.

In 2015 zal het Toezicht op de Sociale Wetten verder deelnemen aan de strijd tegen de sociale fraude door zijn samenwerking met de SIOD op te voeren. Het programma zal ook bijdragen tot de uitvoering van het actieplan van B. Tommelein, Staatssecretaris ter bestrijding van fraude. Dit plan werd goedgekeurd door de regering op 3 april 2015.

En 2015, le contrôle des lois sociales continue à participer à la lutte contre la fraude sociale en intensifiant sa collaboration avec le SIRS. Il contribuera aussi à l'exécution du nouveau plan d'action de B. Tommelein, Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude. Ce plan a été approuvé par le gouvernement le 3 avril 2015.

De inspecteurs kregen als onderrichting het aantal controles in 2015 op hetzelfde niveau door te voeren als de voorgaande jaren. De dienst zal ongetwijfeld genoodzaakt zijn om het toezicht op de overuren en de recuperatie ervan te verstrakken teneinde de beschikbare arbeid over zoveel mogelijk werknemers te verdelen.

Projecten 2016

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten werd belast om een speciale inspanning te leveren om de realisatie van de doelstellingen van de Regering, in haar zorg om de tewerkstelling te bevorderen en in haar strijd tegen de sociale fraude, te helpen verwezenlijken. De bekomen resultaten zijn bijzonder bemoedigend en er kan geen sprake van zijn de komende jaren de inspanning te verminderen.

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

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

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten zet haar inspanningen verder om actief deel te nemen aan de controle van de transportsector en om zijn assistentie verder te verlenen aan de RVA bij de controle van de dienstenchequesbedrijven en de tewerkstelling van clandestiene werknemers. In 2015, naast de uitvoering van het Plan Tommelein, zal TSW zijn actie in de controle van het vervoersector versterken. De aankoop in 2010 van gespecialiseerde apparatuur en computerprogramma's voor de controle op de digitale tachograaf was strikt noodzakelijk. In 2015 zullen de updates van de SOLID5 licenties verder gezet moeten worden, alsook de aanschaf van 4 bijkomende Dbox2 apparaten om vervalsingen en arbeidsuren op te sporen.

De Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten zet haar promotietaak verder met de partnershipovereenkomsten om samen met de sociale partners van een activiteitensector (bouw, bewakingsdiensten, schoonmaak, vleesverwerking,...)

Les inspecteurs ont pour instruction de poursuivre les contrôles en 2015 au même rythme que les années précédentes. Le service sera sans doute amené à renforcer également la surveillance en ce qui concerne les heures supplémentaires et à veiller à leur récupération de manière à répartir le travail disponible entre le plus grand nombre possible de travailleurs.

Projets 2016

La Direction générale Contrôle des lois sociales a été chargée de fournir un effort tout particulier pour aider à la réalisation des objectifs du Gouvernement dans son souci de promouvoir l'emploi et de lutter contre la fraude sociale. Les résultats obtenus sont particulièrement encourageants et il n'est pas question de relâcher l'effort dans les années à venir.

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

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

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 l'emploi des travailleurs clandestins. En 2015, en plus de l'exécution du Plan Tommelein, elle accentuera 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 jour pour les licences de SOLID5 devront être prolongées en 2015, ainsi que l'acquisition de 4 appareils Dbox2 supplémentaires afin de pouvoir détecter les fraudes et heures de travail.

La direction générale du contrôle des lois sociales poursuit sa mission de promotion des conventions de partenariat qui associe les partenaires sociaux d'un secteur d'activité (construction, gardiennage, nettoyage, transformation de la viande....) et divers

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. 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 Tommelein in zijn actieplan 2015 om het aantal en de doeltreffendheid van de controles in het kader van de arrondissementale cellen te verhogen.

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

In 2016, moet een belangrijk budget voorzien worden voor het terugkerend onderhoud van het materiaal en de opvolging van de elektronische PV (project "e-pv"). Het e-PV is nu algemeen en moet een grotere kwaliteit en een betere opvolging van de vastgestelde inbreuken toelaten.

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

Teneinde haar kerntaken nog efficiënter toe te splitsen op de twee pijlers, de bestrijding van de sociale fraude enerzijds en de bescherming van de werknemers anderzijds, zoekt TSW een vijfjaren toekomstplan te onderzoeken om via structuurwijzigingen van de dienst, aangepast lokaal management van de regio's en specialisaties, betere en uniforme resultaten te behalen en de jaarlijkse doelstellingen minstens te handhaven ondanks de pensioenuitstroom van bekwaam inspectiepersoneel. Dergelijke reorganisatie kan wel binnen de budgettaire posten bepaalde verschuivingen teweegbrengen, bijvoorbeeld qua bezetting van de posten van niveau A, maar zou op het totaalbudget geen meeruitgaven meebrengen.

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

- Behoud van het contactcenter opgericht door TSW
- Strijd tegen de verboden terbeschikkingstelling

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 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 Tommelein dans son plan d'action 2015 pour augmenter le nombre et l'efficacité des contrôles menés dans le cadre des cellules d'arrondissement.

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

En 2016, il faudra prévoir un budget important pour l'entretien récurrent du matériel et le suivi du PV électronique ("e-pv"). Cet e-PV est maintenant généralisé et doit permettre une plus grande qualité et un meilleur suivi des infractions constatées.

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

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

L'accent sera mis en 2016 sur les projets dans les domaines suivants :

- Maintien du contactcenter lancé par CLS
- Lutte contre la mise à disposition illégale

- 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 stages
- Uitvoering van het actieplan Tommelein van strijd tegen de sociale fraude, inbegrepen op het gebied van sociale dumping

Opleiding

De algemene directie van de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten heeft sinds enkele jaren een vormingsprogramma ingevoerd, zowel voor de basis- als voor de voortgezette vorming. Hiermee willen zij het niveau van de vaardigheden van de inspecteurs op niveau houden. De bedoeling is dat deze ambtenaren zich kunnen bijscholen in het kader van hun specifieke controlewerk: de evolutie van de te controleren reglementering, het gebruik van informatica die ter beschikking wordt gesteld, verbetering van de contacten met het publiek, enz.

Technische initiatieopleidingen (intern)

- Onthaal, opleiding en peterschap van sociaal controleurs (8 NL en 9 FR).

Technische opleidingen (intern)

- Controle van 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 dumpingspraktijken ;
- Toepassing van nieuwe reglementeringen (hoofdelijke aansprakelijkheid, aanwezigheidsregistratie, Europese regelgeving zoals bv. de sanctierichtlijn);
- Uitdieping van de zoekmogelijkheden in de nieuwe informaticaprogramma's voor de inspecteurs (Inquest, Mercator, Alcedo) en aanleren van het gebruik van bestaande programma's aan administratieve medewerkers (Dolsis);
- Opstellen van verslagen ter bepaling van het paritair comité - opfrissing en uitdieping van de principes (20 FR of naargelang de

- 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 illégaux
- Exécution du plan d'action Tommelein de lutte contre la fraude sociale, y compris en matière de dumping social

Formation

La direction générale du contrôle des lois sociales a établi depuis déjà quelques années un programme de formation, tant initiale que continue, visant à faire acquérir et maintenir à niveau les compétences des inspecteurs et développer celles-ci dans le cadre de l'évolution du contexte de leur activités particulières de contrôle : évolution de la réglementation à appliquer, des outils informatiques mis à disposition, amélioration de la qualité du contact avec le public, etc.

Formations initiales techniques (internes)

- Accueil, formation et tutorat des stagiaires inspecteurs sociaux (8 NL et 9 FR).

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 (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 (Inquest, Mercator, Alcedo) et apprentissage de l'utilisation des programmes actuels pour le personnel administratif (Dolsis);
- Rédaction des rapports de détermination de la commission paritaire – rappels et approfondissement des principes (20 FR ou

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 of naargelang de inschrijvingen) ;
- Methodiek en onderzoekstechnieken: harmonisering van de werkwijzen van de sociaal controleurs en de verhoging van de efficiëntie van de controles op het terrein (30 FR of naargelang de inschrijvingen) ;
- Arbeidsduur (volgens inschrijvingen) : actualiseren van de juridische kennis van een uitgebreid arsenaal van wetten, KB's en jurisprudentie ;
- Basisbegrippen van de economische wetgeving (begrippen, soorten vennootschappen, verantwoordelijkheid van de diverse organen, WCO-reglementering, KBO, enz) ;
- Economische en financiële wetgeving (: actualiseren van de kennis op financieel gebied voor de leden van de cel bedrijfsorganisatie.
Geraamde kost : 4 dagen tegen marktprijs (750 EUR/dag) = 3 000 EUR.)

Generieke opleidingen :

Vrijwillige deelneming, interne middelen of OFO

- Verbetering van de competenties in bureautica (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.

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;

selon les inscriptions) en collaboration avec la direction générale des relations collectives de travail;

- Contrat de travail – approfondissement de thèmes liés à l'actualité (statut unique, contrats de travail spécifiques (par exemple étudiants.) (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 FR ou selon les inscriptions) ;
- Durée du travail (selon les inscriptions) : mise à jour des connaissances juridiques d'un arsenal conséquent (lois, AR et jurisprudence) ;
- Compréhension de base de la réglementation financière (concepts, types de sociétés, responsabilité des différents organes, réglementation WCO, BCE, etc) ;
- Législation économique et financière : mise à jour des connaissances en matière financière pour les membres de la cellule organisation professionnelle.
Coût estimé : 4 jours, au prix du marché (750 EUR/jour) = 3 000 EUR.)

Formations génériques continues :

Participation sur base volontaire, ressources internes ou IFA

- Amélioration des compétences bureautiques (Excel, Word, etc) utilisables dans le cadre des missions de contrôle, sous forme de formation "e-learning";vu l'expérience peu satisfaisante de la formation prestée par l'IFA, une autre forme d'enseignement sera recherchée (par exemple via les formations gratuites du FOREM)
- Faire face aux situations d'agression et d'intimidation.

Autres formations :

- Formation du personnel administratif des directions régionales
 - Par rapport à des matières auxquelles ils peuvent être rencontrés lors de contacts avec le public : règlement de travail, bases des contrats de travail, etc. ;

- Balanced scorecard;
- Dolsis.
- Ontvangst van buitenlandse stagedoende arbeidsinspecteurs of arbeidsinspecteurs in het kader van de internationale samenwerking. Opleiding en informatie over het Belgische systeem van arbeidsinspectie en de belangrijkste bijzonderheden van het arbeidsrecht in België, de controlemethodieken die worden gebruikt en de deontologie van de arbeidsinspectie in België, aanwezigheid bij een controle op het terrein.

De algemene directie betreurt de huidige budgettaire beperking. Er is geen budget voor specifieke opleidingen met externe specialisten-opleiders (bv. verhoortechniek, koppelbaaspraktijken, misbruiken in de vennootschapswetgeving). Het blijft voor de inspectie behelpen met de vrijwilligers die ter beschikking zijn.

Dienstencheques

Het huidige stelsel van dienstencheques werd ingevoerd door de wet van 20 juli 2001 ter bevordering van de buurtdiensten en –banen.

In het kader van de jobcreatie werd een systeem opgezet waardoor particulieren via erkende dienstenchequebedrijven goedkope (gesubsidieerde) arbeidskrachten kunnen tewerkstellen in een vijftal specifieke sectoren.

De controle op de dienstenchequebedrijven werd in eerste instantie uitsluitend door de RVA uitgevoerd. Dit lag aan het feit dat het secretariaat van de commissie die de erkenning uitreikt door de RVA werd uitgeoefend. Ook de andere sociale inspectiediensten (TSW, SI, RSZ) hadden controlebevoegdheid, maar oefenden deze niet uit.

Vanaf einde 2008 werd, op vraag van staatssecretaris DEVLIES de controle door alle inspectiediensten geactiveerd. Hiertoe werd binnen TSW in elke directie een specialist aangeduid die de controles moet uitvoeren, en dit in samenwerking met de andere inspectiediensten.

Een opleiding van ½ dag werd door alle specialisten gevolgd.

In 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 minder dienstenchequebedrijven

- Balanced scorecard;
- Dolsis.

- Accueil d'élèves-stagiaires inspecteurs du travail ou d'inspecteurs du travail étrangers dans le cadre de la collaboration internationale. Formation et information sur le système belge d'inspection du travail et les principales particularités du droit du travail en Belgique, ainsi que sur les méthodologies de contrôles mises en œuvre et la déontologie de l'inspection du travail en Belgique, accompagnement en contrôle sur le terrain.

La Direction générale regrette l'actuelle limitation budgétaire. Il n'est prévu aucun budget pour des formations spécifiques avec des formateurs externes (par exemple : techniques d'interrogatoire, fraude à la loi sur les sociétés). La seule solution restante pour l'inspection est de faire appel à des volontaires disponibles.

Titres-services

La loi du 20 juillet 2001 a institué le système actuel de titres-services afin de promouvoir les services et emplois de proximité.

Dans le cadre de la création d'emploi, les particuliers peuvent ainsi faire appel via une entreprise de titres-services reconnue à de la main-d'œuvre bon marché (subsidie) afin de réaliser des travaux dans cinq secteurs spécifiques.

Le contrôle des entreprises de titres-services a tout d'abord été réalisé par l'ONem. Ceci était dû au fait que le secrétariat de la commission qui délivre les reconnaissances était assuré par l'ONem. Les autres services d'inspection (CLS, IS, ONSS) disposaient également de cette compétence de contrôle, mais ne l'exerçaient pas.

Depuis la fin 2008, à la demande expresse du secrétaire d'état DEVLIES, le contrôle par tous les services d'inspection a été réactivé. A partir de là, un spécialiste a été désigné dans chaque direction, et doit effectuer ces contrôles en collaboration avec les autres services d'inspection.

Une formation d'un demi-jour a été suivie par tous ces spécialistes.

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

gecontroleerd, 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€ door starende dienstenchequebedrijven te laten betalen.

Deze waarborg heeft een preventief afschrikwekkend effect voor onvermogen of malafide starters.

In 2015 zal het aantal controles op dienstcheque 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 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. Wegens de talrijke voordelen die de digitale informatiesnelweg biedt, wordt de uitgebreide interne documentatie op papier (opgebouwd sedert de jaren 70) gedeeltelijk verlaten. De vrijgekomen manuren worden ingezet in andere meer toekomstgerichte digitale informatietaken of ter vervanging van uittreders in de buiten directies.

Sedert 2009 werden voor de ganse FOD Kennismanagement werkgroepen en projecten ingericht. TSW neemt daar uitvoerig aan deel met het oog op haar moderniseringsproject. Het proefproject van TSW voor een contactcenter voor vragen van het publiek in de provincie West-Vlaanderen (met eigen personeel op vrijwillige basis via een gedeeltelijke 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.

en 2014 a diminué (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€ pour démarrer une nouvelle entreprise de titres-service.

Cette garantie a un effet préventif repoussant pour les débutants insolvable ou véreux.

Le nombre de contrôle d'entreprise de titres-service par le CLS va sans aucun doute chuter en 2015 car la loi en vigueur a été régionalisée (depuis 1.4.2015).

Cependant le CLS va continuer à effectuer des contrôles de par ses compétences 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). 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. Du fait du grand nombre d'avantages que représente la transmission d'information par voie électronique, l'abondante documentation interne sur papier (constituée depuis les années 70) est partiellement abandonnée. Les heures de travail ainsi dégagées sont réaffectées à des activités informatiques plus orientées vers l'avenir ou pour remplacer les départs dans les directions extérieures.

Des groupes de travail et de projets ont été mis en place pour l'ensemble du SPF depuis 2009. Le CLS y participe activement dans le cadre de son projet de modernisation. Le projet pilote de contact center, mis sur pied par le CLS pour les questions du public dans la province de Flandre occidentale (avec son propre personnel, sur base volontaire via une modification de fonction partielle), est en place depuis un an et a été élargi à la Flandre orientale et au Contrôle du Bien-être à partir du 1^{er} mai 2012. Ce contactcenter fournit les bases nécessaires à l'élaboration d'un contact center au niveau national en 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. 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-site van de sociale zekerheid die inmiddels binnen het kader van het e-government ontwikkeld werd, kunnen werkgevers aangiften verrichten. In 2009, werd de ganse programmatie van het Dimona systeem herzien. Dit in functie van de nieuwe technologieën Web. Deze 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

Un autre volet du programme de gestion des connaissances a pour ambition de regrouper toute la documentation interne dans un système de gestion documentaire, basé sur un logiciel open source, avec le soutien de l'ICT. Un autre grand thème est le transfert de connaissances senior-junior.

Le CLS contribue grandement au développement et à la mise à niveau du portail documentaire du SPF, un système de recherche de toutes les sources d'informations nécessaires au sein du SPF, via un portail sur l'intranet. Ceci est possible en utilisant les frais fixes encore existants et les possibilités de l'intranet du SPF. Les formations, se déroulant sous forme de workshops d'utilisateurs du SPF, seront prévues avec le soutien d'experts du CLS.

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

Dans le cadre de l'e-government et de la modernisation de la sécurité sociale, les trois grands piliers sont constitués. Il s'agit de la généralisation du système DIMONA (= déclaration immédiate de l'emploi par laquelle le début et la fin d'une relation de travail sont transmises à l'O.N.S.S. par voie électronique), l'introduction de la déclaration multifonctionnelle (DMFA) – (une déclaration électronique des salaires unique à l'O.N.S.S.), ainsi que la déclaration des risques sociaux (DRS) – (accidents de travail, maladie, chômage).

Le champ d'application de DIMONA est, depuis le 1^{er} janvier 2003, élargi à pratiquement tous les employeurs et travailleurs. DIMONA forme aussi la pierre d'angle des deux autres piliers. Via le portail de la sécurité sociale, qui a été constitué dans le cadre de l'e-government, les employeurs peuvent introduire ces déclarations. En 2009, toute la programmation du système Dimona a été revue en fonction des nouvelles technologies Web. Ces technologies à la base de plusieurs applications nécessitent des mises à jour régulières – adaptations technologiques et aux différentes législations, élargissement du champ d'application Dimona. Des améliorations du système sont apportées régulièrement afin de suivre l'évolution sociale et pour répondre aux exigences du gouvernement.

Le personnel de contrôle de la Direction générale Contrôle des lois sociales qui est équipé depuis 1999 d'ordinateurs portables, de téléphones mobiles (GSM) et des programmes adaptés, peut contrôler si les employeurs des secteurs qui tombent dans le champ d'application de DIMONA ont bien transmis à

degelijk via elektronische communicatie aan de R.S.Z. melding hebben gemaakt van indiensttredingen, uitdiensttredingen, wijzigingen en annuleringen.

Via het extranet van de sociale zekerheid heeft de inspectie ook een beveiligde toegang tot de databanken van DIMONA, het Rijksregister van natuurlijke personen, de DMFA, het werkgeversrepertorium van de R.S.Z. en de werkmeldingen. Dit laatste is een geïntegreerde toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid via de welke aangiften en raadplegingen kunnen gebeuren met betrekking tot bepaalde werken die niet alleen aan de R.S.Z. moeten worden gemeld (in het kader van artikel 30 bis van de sociale zekerheidswetgeving), maar ook aan de dienst Toezicht op het Welzijn (veiligheidscoördinatie – asbestverwijdering – zandstraalwerken). Momenteel wordt deze toepassing gemoderniseerd en ze zal worden aangevuld met de lijst van de werknemers op het bouwterrein.

Omdat deze moderniseringsprojecten eveneens een administratieve vereenvoudiging tot gevolg hebben (in het bijzonder de afschaffing van het bijhouden van de belangrijkste sociale documenten zoals voorzien door het koninklijk besluit van 23 oktober 1978), zullen de inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten voortaan de opsporing (bijvoorbeeld inzake zwartwerk) bijna uitsluitend met behulp van deze technologie uitvoeren. Ook met het oog op de naleving van andere reglementeringen spelen deze toepassingen en raadplegingsmogelijkheden een steeds belangrijkere rol.

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

De inspecteurs worden momenteel uitgerust met GSM en ADSL lijnen. Deze systemen hebben het mogelijk gemaakt om de begroting in evenwicht te houden en een exact provisioneel systeem te hebben. De kosten zijn vaste kosten geworden. Het gaat dus om een zeker voordeel voor de begroting en de controle van de uitgaven.

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

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

l'O.N.S.S., par communication électronique, les entrées en service, les départs, les modifications et les annulations.

Via l'extranet de la sécurité sociale, ils ont ainsi un accès protégé aux banques de données de DIMONA, au Registre national des personnes physiques, au répertoire des employeurs de l'O.N.S.S. et aux déclarations de travail. Il s'agit d'un accès intégré au portail de la sécurité sociale où peuvent se faire les déclarations et les consultations pour certains travaux qui ne doivent pas être signalés uniquement à l'O.N.S.S. (dans le cadre de l'article 30 bis de la réglementation de la sécurité sociale) mais aussi à l'Inspection du bien-être (coordination de la sécurité – élimination de l'amiante – travaux de sablage).

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

Du fait que ces projets de modernisation sont liés à la simplification administrative (en particulier, à la suppression de la tenue d'importants documents sociaux tel que prévu par l'Arrêté royal du 23 octobre 1978), les inspecteurs de la Direction générale Contrôle des lois sociales font leurs recherches (par exemple en matière de travail au noir) en majeure partie par ces moyens informatiques. Ces applications et les possibilités de consultation jouent un rôle très important dans le suivi des autres réglementations.

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

Les inspecteurs sont actuellement équipés de GSM et de lignes ADSL. Ces systèmes ont permis de passer à la maîtrise du budget et à un système prévisionnel exact. Les coûts sont devenus fixes. Il s'agit donc d'un avantage certain pour le budget et le contrôle des dépenses.

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

La nouvelle Dimona améliore encore le contrôle et les adaptations de la réglementation (par exemple en ce qui concerne le travail des étudiants), tout en simplifiant les règles et en assurant une meilleure protection du travailleur.

De inspecties coördineren de controleactiviteiten via het programma GENESIS dat van een specifieke begroting voor zijn ontwikkeling heeft kunnen genieten. Vanaf 2015 zullen de inspecties het programma Dolsis gebruiken in plaats van Genesis. Dolsis werd op punt gesteld met technologie die werd gebruikt in Genesis en het gebruik van één enkel programma zal zorgen voor besparingen omwille van schaalvergroting. Met Dolsis zullen verschillende andere diensten dan de inspecties beschikken over een performant werktuig voor de integratie van sociale databases.

De informaticamiddelen van de inspecteurs moeten aangepast worden (de draagbare computers en het materiaal voor de communicatie). Dit materiaal heeft een levensduur van ongeveer drie jaar. Deze termijn wordt door de garantie gedekt. Echter, een technische opvolging en verschillende ingrepen die niet veel kosten kunnen de levensduur van dit materiaal verlengen, tot een periode van vijf jaar voor de computers. Niettemin stelt men defecten vast waarvan de kosten voor reparatie te aanzienlijk zijn ten opzichte van de restwaarde. Dit is het geval voor de GSM's. Het is gunstiger om het materiaal te vervangen dan om het te herstellen.

Door de meldingsplicht van de buitenlandse werknemers en de gedetacheerde zelfstandigen die naar België komen (regeringsbesluit van 28/4/2006 – LIMOSA-), zullen de opsporingsprogramma's naar fraude aangepast moeten worden en analisten opgeleid moeten worden. De kruising van datagegevens zal belangrijke financiële gevolgen meebrengen in zoverre er een opsporing van de georganiseerde fraude kan gebeuren (buitenlandse werknemers die op Belgisch grondgebied sinds jaren, zogenaamd gedetacheerd zijn, gerechtigd zijn op uitkeringen van werkloosheid of ziekteverzekering, buitenlanders tewerkgesteld en niet aangegeven op de bouwerven). De kruising van datagegevens zal het eveneens mogelijk maken om gerichte locaties te vinden waar de sociale inspecteurs de fraude zullen kunnen ontdekken.

Het is dus primordiaal, om een goede rentabiliteit van de controles te behalen, dat de informaticamiddelen ter beschikking van de sociale inspecteurs worden gesteld. De gerichte controleplaatsen vermijden tijdverspilling en verlagen de kosten van de acties.

Om deze reden nemen de sociaal inspecteurs deel aan acties die gebruik maken van hulpmiddelen als OASIS (opsporing van fraude in de sociale zekerheid) en aan het op punt stellen van opsporingstechnieken voor Limosa en Genesis. Over het algemeen beschikt onze inspectie over goede informaticahulpmiddelen.

Les inspections coordonnent les activités de contrôle via le programme GENESIS qui a bénéficié d'un budget particulier pour son développement. En 2015, les inspections vont utiliser le programme Dolsis qui remplace Genesis. Dolsis a été mis au point avec la technologie utilisée dans Genesis et l'utilisation d'un seul programme va favoriser des économies d'échelle. En effet, avec Dolsis de nombreux autres services que les inspections disposent d'un outil performant d'intégration des bases de données sociales.

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 des diverses interventions à moindre coût prolongent la vie de ce matériel, jusqu'à une période de cinq ans pour les ordinateurs. On constate cependant des pannes dont les coûts de réparation deviennent trop importants par rapport à la valeur résiduelle. C'est le cas des GSM. Il est plus avantageux de remplacer le matériel que de le réparer.

En raison de la déclaration obligatoire des travailleurs étrangers et des indépendants détachés vers la Belgique (décision gouvernementale du 28/4/2006 – LIMOSA-), les programmes de détection de la fraude doivent être adaptés et des analystes formés. Le croisement de données aura des retombées financières importantes dans la mesure où il y aura une détection des fraudes organisées (travailleurs étrangers qui sont sur le territoire belge depuis de années, soi-disant détachés, bénéficiaires d'allocations de chômage ou maladie, étrangers mis au travail et non déclarés sur des chantiers). Ce croisement de données permettra aussi de cibler les chantiers où les inspecteurs sociaux pourront découvrir la fraude.

Il est donc primordial, pour une bonne rentabilité des contrôles, que les moyens informatiques soient à la disposition des inspecteurs sociaux car le ciblage évite les pertes de temps et diminue le coût des interventions.

C'est la raison pour laquelle les inspecteurs sociaux participent à des actions menées avec des outils comme OASIS (détection de la fraude en sécurité sociale) et à la mise au point des techniques de recherche aussi bien dans Limosa que dans Genesis. D'une manière générale, notre inspection dispose de

De investeringen hierin moeten worden volgehouden om de efficiëntie van de controles te verbeteren en de kosten te verminderen, zowel voor de inspectie als voor de werkgever die wordt gecontroleerd.

De Regering heeft een balanced scorecard opgelegd aan de inspecties. Er is echter geen toestemming gegeven om het nodige hulpmiddel aan te kopen, dat beantwoordt aan de eisen hiervan. Eind 2008 hebben wij geprofiteerd van bepaalde investeringen in de informatica-infrastructuur om in samenspraak met het ICT dit hulpmiddel op te starten. De ontwikkeling is gebeurd door gebruikt te maken van modules die deel uitmaken van de nieuwe versie van het SAS programma. Het gaat echter niet om onderdelen die een snelle ontwikkeling toelaten van de balanced score card. Er moet dus nog veel werk gebeuren. De ingebruikstelling is effectief sinds oktober 2011. 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.

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 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 overheidsdiensten en meer bepaald tussen de bevoegde arbeidsinspecties, voor de materies die door deze richtlijn beoogd worden, alsook de kosteloze uitwisseling van informatie binnen de kortste termijnen.

In mei 2003 werd een protocol van administratieve samenwerking gesloten tussen het Ministerie van sociale zaken, arbeid en solidariteit, het Ministerie van landbouw, voeding, visvangst en agrarische

bons outils en informatique. Les investissements dans ceux-ci doivent donc être soutenus pour augmenter l'efficacité des contrôles, diminuer leur coût, aussi bien pour l'inspection que pour l'employeur contrôlé.

Le Gouvernement a imposé un balanced scorecard aux inspections. Toutefois, il n'a pas accepté l'achat de l'outil nécessaire pour répondre à ses exigences. Fin 2008, en profitant de certains investissements dans l'infrastructure informatique, nous avons décidé en accord avec le CTI de mettre en oeuvre un tel outil. Le développement est basé sur l'utilisation de modules inclus dans la nouvelle version du programme SAS. Toutefois, il ne s'agit pas d'éléments qui permettent le développement rapide du balanced scorecard ; ce travail est donc plus long. Il est entré en production en octobre 2011. En 2014 et 2015, la programmation est 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.

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 du respect de la Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des 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 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

aangelegenheden, het Ministerie van uitrusting, vervoer, toerisme en zeeaanlegenheden van de Franse Republiek en de Belgische Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met betrekking tot de strijd tegen het zwartwerk.

Dit protocol ondersteunt de samenwerking tussen Belgische en Franse inspectiediensten in de grensstreek. TSW draagt de kosten van het secretariaat dat ter administratieve ondersteuning werd opgericht.

Bovendien zijn er 6 vergaderingen per jaar waaraan een delegatie van beide lidstaten deelneemt.

Op 11 oktober 2007 werd een samenwerkingsakkoord afgesloten tussen TSW en de PIP (Poolse arbeidsinspectie) met het oog op de optimalisering van de informatie uitwisseling tussen de inspectiediensten van de lidstaten, zoals voorzien in de EU richtlijn 96/71. Deze informatie uitwisseling maakt deel uit van de maatregelen die de lidstaten nemen om de werknemers die in het kader van het vrij verkeer van diensten gedetacheerd worden beter te beschermen en de deloyale concurrentie van dienstverleners met de eigen ondernemingen en tussen dienstverleners onderling tegen te gaan.

Eenzelfde akkoord werd in 2008 met Luxemburg en in 2009 met Portugal afgesloten. Een samenwerkingsakkoord werd afgesloten tussen de ministers van Arbeid van België en Roemenië op 10 december 2013.

In het kader van elk van deze akkoorden wordt minstens eenmaal per jaar een ontmoeting georganiseerd tussen delegaties van de betrokken inspectiediensten. Het gaat meestal over een drietal dagen met verschillende werkateliers op het programma die bijdragen tot de betere kennis van elkaars wettelijk kader en werkmethoden. De reis- en verblijfskosten zijn ten laste van de bezoekende delegatie. De ontvangende lidstaat organiseert en bekostigt de vergaderingen, de lokale verplaatsingen en de maaltijden. In het raam van het akkoord met Luxemburg worden gemeenschappelijke controles uitgevoerd door inspecteurs van beide landen rond de grens regio Belgo-Luxemburg.

De samenwerkingsakkoorden beogen de administratieve bijstand 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.

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.

Un accord de collaboration a été conclu le 11 octobre 2007 entre le CLS et le PIP (Inspection du travail polonaise) dans le but d'optimiser l'échange d'information entre les services d'inspection des pays participants, comme prévu par la directive européenne 96/71. Cet échange d'information fait partie des dispositions prises par les états membres afin de mieux protéger les travailleurs détachés dans le cadre de la libre circulation des services et afin de lutter contre la concurrence déloyale entre les prestataires de service et les entreprises mêmes ainsi que mutuellement entre prestataires de service.

Un même accord a été conclu en 2008 avec le Luxembourg et en 2009 avec le Portugal. 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 l'application de l'indispensable échange d'information nécessaire pour pouvoir faire respecter la directive 96/71.

In deze richtlijn staat het volgende principe centraal : elke onderneming gevestigd in een lidstaat die bepaalde diensten verricht en die in dit verband werknemers te beschikking stelt aan een andere lidstaat, moet de in de lidstaat van ontvangst geldende minimumregels respecteren en dit, ongeacht de toepasselijke wet inzake de arbeidsverhoudingen.

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

Sedert de aanvang van LIMOSA werden reeds meer dan 600.000 LIMOSA meldingen gedaan voor betaalde werknemers die aan de verplichting onderworpen waren.

De controle van deze buitenlandse ondernemingen vraagt niet enkel inzet van extramuren voor de controle en bijkomende opleiding voor de inspecteurs, maar er moet ook in stijgende mate beroep worden gedaan op tolken en vertalers vanwege de taaldiversiteit van deze werkgevers.

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

Rekening houdend met de uitbreidingsproces van de Europese Unie, is het evident dat om te kunnen voldoen aan deze nieuwe opdracht inzake de internationale samenwerking door bemiddeling van een verbindingsbureau, het noodzakelijk zal zijn om ofwel gekwalificeerd personeel aan te werven ofwel het mogelijk te maken voor de bestaande personeelsleden zich de vereiste kwalificaties eigen te maken. 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 de nieuwe onderzoeksmogelijkheden en bijkomende informatieverplichtingen. Deze richtlijn heeft een grote impact op de controlemethodes en de werklust van TSW die nog complexer en arbeidsintensiever worden.

Daarnaast moet TSW waken over het respect en de

Le principe qui est au cœur de cette directive est le suivant : toute entreprise établie dans un Etat membre qui agit en tant que prestataire de services et qui détache des travailleurs à cet effet dans un autre Etat membre doit respecter un ensemble de règles impératives minimales en vigueur dans ce pays d'accueil et ce, quelle que soit la loi applicable aux relations de travail.

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

Depuis l'entrée en vigueur de LIMOSA, plus de 600.000 déclarations pour des travailleurs salariés soumis à cette obligation ont été réalisées.

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

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

Il est évident, compte tenu du processus d'élargissement de l'Union européenne, que pour répondre à cette nouvelle mission de coopération transnationale par la création d'un bureau de liaison, il sera nécessaire, soit d'engager du personnel qualifié, soit de permettre au personnel en poste d'acquérir les qualifications imposées par cette tâche. La directive d'exécution dénommée directive 2014/64/EU du Parlement Européen 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 de 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 intensives.

En outre, le CLS doit veiller, dans un contexte du

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 800.000€ (via de toepassing checkin@work)

Inderdaad het Toezicht op de Sociale Wetten zal bovenop de huidige controleopdrachten het hoofd moeten kunnen bieden aan een diversiteit van vragen om informatie in verschillende talen betreffende de arbeidsvoorwaarden in België (CAO, barema's, arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten, enz....) en dit vanwege de nieuwe lidstaten, de werkgevers- en vakorganisaties, alsook vanwege particulieren van de nieuwe lidstaten.

De Inspectiedienst Toezicht op de sociale wetten zal de specialisatie met betrekking tot de controle-technieken "Buitenlandse ondernemingen" verder moeten verfijnen en alle partners intern en extern aan de dienst moet begeleiden om optimaal de kennisoverdracht te bereiken.

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 2012-2013 daarenboven, heeft het Toezicht op de sociale wetten deelgenomen aan een Europees vormingsprogramma voor sociaal inspecteurs gericht op de controle van de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers (website, kit controlemethodologie, ...). Dit programma zal verder gezet worden in 2014 met de medewerking van de sociale partners uit de bouwsector.

Sedert begin 2011 kunnen deze inspecteurs gebruik

travail transfrontalier, à l'application de :

- La direction 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 modifiant la loi sur la protection du salaire et a créé depuis la mi-2014 des nouvelles obligations et de nouveaux moyens de contrôle pour CLS

Dans le secteur des travaux immobiliers, le contrôle devra être fait des chantiers de plus de 800.000€ via l'enregistrement électronique des présences (application checkin@work)

En effet, le Contrôle des lois sociales, en plus de ses missions de contrôle, devra faire face à une multitude de demandes d'informations concernant les conditions de travail en Belgique (CTT, barèmes, durée de travail, contrats de travail, etc....) émanant des nouveaux pays membres, d'organisations patronales ou syndicales ou encore de particuliers, et ce dans plusieurs langues.

Le service d'Inspection de Contrôle des lois sociales devra affiner les méthodes de contrôle applicables aux "entreprises étrangères", et tous les partenaires tant internes qu'externes au service devront être soutenus pour atteindre une transmission optimale des expertises.

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, en 2012-2013, le Contrôle des lois sociales a participé à un programme européen de formation d'inspecteurs du travail centrée sur le contrôle des conditions de travail des travailleurs détachés (web site, kit de méthodologie de contrôle,...). Ce programme sera normalement poursuivi en 2014 en y ajoutant la collaboration des partenaires sociaux du secteur de la construction.

Depuis début 2011 les inspecteurs peuvent faire

maken van het door de Europese Commissie geïnstalleerde communicatieplatform : 'I.M.I.' (International Market Information System) de detachingsrichtlijn 96/71/EG. Deze communicatiemiddelen vragen heel wat manuren vanwege voormeld netwerk aangezien de stroom aan contacten aanzienlijk zal toenemen, wat ook de bedoeling is van de Europese Commissie (betere samenwerking tussen de nationale toezichtoverheden).

In de komende maanden van 2015 en 2016 zullen nieuwe maatregelen genomen worden 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 staatsecretaris voor de bestrijding van de sociale fraude. Sommige van deze maatregelen vergen reeds een aanpassing van het personeelseffectief om het hoofd te kunnen bieden aan de nieuwe controle opdrachten.

De transportsector

De Algemene directie Toezicht op de sociale wetten werd vanaf september 1998 belast met de versterking van de controles omtrent het goederenvervoer op de weg. Deze controles worden nog steeds o.a. uitgevoerd in samenwerking met de Algemene Directie van het vervoer te land van de Fod Mobiliteit en Vervoer, alsook met de provinciale verzetseenheden van de Federale politie en met de lokale politiediensten.

Een actieplan (november 2001) werd opgemaakt tussen meerdere sociale inspectiediensten en voornoemde diensten teneinde in de toekomst op gestructureerde wijze in de vervoersector de oneerlijke concurrentie te bestrijden en de verkeersveiligheid te verhogen.

Inhoudelijk wordt het actieplan, de bij het protocol opgelegde basis, voortdurend bijgewerkt inzake de uitwisseling van de opgedane ervaringen tijdens de voorbije periode, het opmaken van een vademecum van de soorten inbreuken en fraudes en het uitwerken van een eenvormige controlemethodologie voor alle controleurs op de weg.

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

Om ten volle operationeel te kunnen zijn, is het noodzakelijk de dienst te voorzien van meer materiële

usage de la plate-forme de communication mise en place par la Commission européenne, 'I.M.I.' (international Market Information System), dans le but d'appliquer et de maintenir la directive 96/71/EG relative au détachement des travailleurs. Ce moyen de communication requiert pas mal d'heures de travail, vu que ce réseau va augmenter du fait du flux considérable entre contacts, ce qui est également le but de la Commission européenne (meilleure collaboration entre les autorités nationales chargées de la surveillance).

Dans les prochains mois 2015 et 2016, de nouvelles mesures seront 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 sociales. Certaines de ces mesures impliqueront une adaptation des effectifs de personnel afin de pouvoir répondre aux nouveaux contrôles commandés.

Le secteur du transport

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

Les principaux services d'inspection sociale et les services précités ont fixé un plan d'action (novembre 2001) pour, dans l'avenir et de façon structurée, combattre la concurrence déloyale et augmenter la sécurité dans le secteur du transport.

Sur base des contrôles faits précédemment, ce plan d'action, basé sur le protocole et constamment mis à jour, prévoit de communiquer les expériences acquises par exemple via un vade-mecum reprenant les types d'infractions et les fraudes ainsi qu'une méthodologie uniforme de contrôle pour tous les contrôleurs sur le terrain.

La base de données a été mise à jour pour tous les services de contrôle intéressés et, on insistera pour disposer d'une connexion permanente avec les autres pays membres de l'Union Européenne.

Pour être pleinement opérationnel, il est nécessaire d'équiper ce service de moyens en matériel informa-

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 2016 vier extra exemplaren Phelect digisave vereist (kleine aflees, toestellen om te allen tijde de werktijden van de chauffeurs te kunnen opladen). Deze kleine toestellen alleen brengen jaarlijks méér dan 3Mj€ 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 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

tique 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 maintenues. Par la suite il sera nécessaire d'acquérir, en 2016, quatre exemplaires supplémentaires du Phelect 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 conventions collectives de travail.

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

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

Depuis 2013 une partie supplémentaire de l'activité de la cellule transport a visé toutes les enquêtes nécessaires pour les recherches des constructions illégales à l'étranger et les démanteler. Il s'agit des succursales délocalisées fictives, qui ne sont que des entreprises boîte aux lettres. Ceci fait l'objet du plan

“sociale dumping” van de vorige en de huidige regering. De grote investering aan inzet, tijd, opsporingen en contacten met het buitenland, vergen een absoluut op peil houden van het personeelbestand van de cel vervoer met een minimum van 10 personen.

Voor 2016 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.

Maritieme arbeid

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

Het verdrag is inmiddels in 2013 in voege getreden van zodra 33 landen aansloten bij de Internationale arbeidsorganisatie de ratificatie gedaan hebben. De ratificatie door België gebeurde op 20 augustus 2013. De wetten tot uitvoering van het verdrag doorlopen momenteel nog de parlementaire weg en een ontwerp besluit tot regeling van de klachtenprocedure aan boord van het schip is klaar.

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.

Voor het eerst in de geschiedenis zullen alle zeeschepen aan dezelfde normen en controles onderworpen worden.

Voor de schepen van de nationale vlag moeten conformiteitsverklaringen en arbeidsbewijzen door de overheid van de Vlaggestaat afgeleverd worden. Voor België gaat het om een 400 zeeschepen die voorwerp zullen zijn van controles tussen eind 2012, 2013 en volgende jaren (de zogenaamde “Flagstate controle”). Deze certificaten volgen het schip overal ter wereld waar het vaart. Bij het aandoen van vreemde havens worden deze documenten gecontroleerd door de buitenlandse autoriteiten (“Port State controle”) en eventueel controle opmerkingen in een register/logboek ingeschreven. Daarnaast moeten klachtenprocedures worden uitgewerkt op alle

d'action « dumping social » des gouvernements précédent et actuel. L'investissement important de temps, moyens, recherches et contacts avec l'étranger, nécessitent un maintien absolu de l'effectif de la cellule transport sur un minimum de 10 personnes.

En 2016, il reste important qu'un programme de formation soit donné avec, et pour tous, les partenaires du plan d'action, ainsi qu'avec les partenaires européens : les frais de personnel (déplacements, séjours, ...) et les frais de fonctionnement (location de salles, ...), sont estimés à 30 000 EUR.

Travail maritime

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

La convention est entre-temps entrée en vigueur à partir du moment où 33 États membres de l'Organisation internationale du Travail l'ont ratifiée. La Belgique a ratifié cette convention le 20 août 2013. Les lois d'application du traité suivent pour le moment le parcours parlementaire et un projet d'arrêté pour réglementer la procédure à bord du navire est prêt.

La loi d'exécution et de contrôle de l'application de la Convention du travail maritime 2006 du 13 juin a été publiée dans le M.B. le 11.07.2014.

Pour la première fois dans l'histoire, tous les marins seront soumis aux mêmes normes et contrôles.

Pour les navires de la flotte nationale, des déclarations de conformité et des certificats de travail doivent être délivrés par l'autorité compétente de l'Etat du pavillon. Pour la Belgique, il s'agira de 400 marins qui devront faire l'objet de contrôles fin 2012, 2013 et les années suivantes (*Flagstate controle*). Ces certificats suivent le navire partout dans le monde quel que soit le lieu où il navigue. A l'arrivée dans des ports étrangers, ces documents sont contrôlés par les autorités étrangères (*Port state controle*) et les éventuelles remarques résultant du contrôle sont inscrites dans un registre/livre de bord. A côté de cela, des procédures doivent être prévues sur tous les navires pour

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

TSW, voor wie dit een totaal nieuwe bijkomende bevoegdheid en opdracht is, ziet zich 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 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

l'enregistrement de plaintes des marins, et ces plaintes doivent pouvoir être remises aux autorités portuaires locales dans le monde entier. Pour la Belgique, toutes les tâches précitées (délivrance des certificats pour les navires battant pavillon belge, intervention dans les plaintes, contrôles des navires sous pavillon étranger dans les ports belges) sont réparties entre le Contrôle des lois sociales (aspect sociaux), le Contrôle du Bien-être au travail (sécurité au travail) et le SPF mobilité (contrôles techniques sur les navires). Un protocole de collaboration entre ces différents services 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 et lors de la délivrance des certificats), soit 400 jours de contrôle par inspecteur, à multiplier par 2.

Le CLS, pour lequel il s'agit d'une compétence et de tâches supplémentaires et absolument nouvelles, se voit obligé de créer une cellule spécialisée ad hoc d'inspecteurs du travail (5 à 6), dont les membres devront desservir les grands ports du pays. Ces inspecteurs devront être repris dans le plan de personnel.

Les premiers contrôles-test dans le cadre de pré-certification sont maintenant effectués.

La traite des êtres humains

L'article 9 de la loi du 13 avril 1995 contient des dispositions en vue de la répression de la traite des êtres humains et de la pornographie infantile. Une de ces dispositions prévoit en effet qu'une action en cessation peut être introduite auprès du tribunal de première instance par le Ministre de l'Emploi et du Travail, s'il y a constat d'infractions liées à la traite des êtres humains et à la pornographie infantile.

De ce point de départ, les Ministres de l'Emploi et du Travail et des Affaires sociales ont décidé d'unir leurs forces et de développer des actions communes. De ceci résultait en mai 2001 un protocole de coopération en matière de traite des êtres humains, conclu entre l'Inspection sociale du Ministère des Affaires sociales (devenue Inspection sociale du SPF Sécurité sociale) et la Direction générale du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Par

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 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 2008 voor de eerste maal werden opgericht. Deze preventieve actie bevordert

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 réviseurs, ainsi que sur le fonctionnement du conseil d'entreprise européen.

Sur demande, les inspecteurs participent également aux réunions du conseil d'entreprise.

L'accent est mis sur le contrôle des conseils d'entreprises et des comités nouvellement installés après les élections sociales de mai 2008. Cette activité préventive stimule la concertation sociale au sein

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 2016 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.

57/1 Sociale inlichtingen en opsporingsdienst

De strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude is een prioriteit voor de federale Regering, gelet op de omvang van de "ondergrondse" economie in ons land.

De Europese Commissie van haar kant dringt aan op de noodzaak tot uitwerking van een doelgerichte globale strategie met het oog op het voeren van een gecoördineerde actie met de andere Europese landen om de strijd aan te gaan tegen de illegale arbeid en de sociale fraude die zich eveneens op internationaal niveau ontwikkelt.

De oprichting van een permanente structuur voor de coördinatie van de verschillende acties gevoerd door de sociale inspectiediensten en van de strijd tegen het zwartwerk en de sociale fraude is onmisbaar gebleken.

Om aan deze vraag in eerste instantie te beantwoorden heeft de wet van 3 mei 2003 (BS 10/06/2003) de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, het Federaal Coördinatiecomité en de Arrondissementscellen opgericht.

In tweede instantie heeft de Regering beslist, door middel van de programmawet van 27 december 2006 (BS 28/12/2006), de door de wet van 3 mei 2003 opgerichte organen te hervormen. De bepalingen vermeld in de programmawet van 27 december 2006 werden geïntegreerd in het Sociaal Strafwetboek (in werking getreden op 1 juli 2011).

De structuren werden diepgaand gewijzigd:

- De benoeming van vertegenwoordigers van de sociale partners binnen de Algemene Raad en

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 2016, 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.

57/1 Services d'information et de recherche sociale

La lutte contre le travail illégal et la fraude sociale est une priorité du gouvernement fédéral étant donné la place importante occupée par l'économie "souterraine" dans notre pays.

La Commission européenne de son côté insiste sur la nécessité d'élaborer une stratégie globale ciblée en vue de mener une action coordonnée avec les autres pays européens afin de lutter contre le travail illégal et la fraude sociale qui se développent également au niveau international.

La création d'une structure permanente de coordination des différentes actions menées par les services d'inspection sociale et du travail contre le travail au noir et la fraude sociale s'est avérée indispensable.

Dans un premier temps, pour répondre à cette demande, la loi du 3 mai 2003 (MB 10/06/2003) a institué le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, le comité fédéral de Coordination et les Cellules d'arrondissement.

Dans un second temps, le gouvernement a décidé de réformer les organes mis en place par la loi du 3 mai 2003 ce qui a été fait par la loi-programme du 27 décembre 2006 (MB 28/12/2006). Les dispositions reprises dans la loi-programme du 27 décembre 2006 ont été intégrées dans le Code pénal social (entré en vigueur le 1er juillet 2011).

Les structures ont été modifiées en profondeur :

- La nomination des représentants des partenaires sociaux au sein de l'Assemblée

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 zullen waargenomen worden door een directeur-generaal (van een van de in de GRI vertegenwoordigde inspectiediensten volgens een beurtrol die bepaald is in het Sociaal Strafwetboek).
- De oprichting van een Beheerscomité waarin vertegenwoordigd zijn : de voornoemde directeur-generaal, de leidende ambtenaren 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.

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

Realisaties

Op institutioneel niveau

De Algemene Raad van de Partners

In de loop van de jaren 2005 tot 2013 (tot 28 februari) hebben 11 vergaderingen plaats gehad. De Algemene Raad is een adviesorgaan en denktank geworden omtrent de uitwerking van richtlijnen in het kader van de strijd tegen de sociale fraude en de illegale arbeid; Tijdens deze vergaderingen werden volgende doelstellingen ontvouwd :

- Voorbereiden, volgen en evalueren van de partnerschapsovereenkomsten gesloten tussen de bevoegde ministers en de sociale partners.
- Zijn advies geven aangaande het actieplan van de SIOD.
- Samenwerkingsakkoorden voorbereiden met de gewesten en gemeenschappen omtrent hun medewerking binnen de 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

générale et notamment de représentants 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).
- La création d'un Comité de Direction où sont représentés : le directeur général précité, des dirigeants des quatre services d'inspection à savoir, l'Inspection sociale, le Contrôle des lois sociales, l'Inspection de l'ONSS et l'Inspection de l'ONEM, le représentant du Collège des Procureurs généraux, les représentants des Administrateurs généraux de FAMIFED, de l'INAMI, de l'ONP et de l'INASTI.

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

Réalisations

Au niveau institutionnel

L'Assemblée générale des partenaires

Au cours des années 2005 à 2013 (jusqu'au 28 février), 11 réunions ont eu lieu. L'Assemblée générale est devenue un organe de réflexion et d'avis sur la mise en œuvre des lignes directrices dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal. Au cours des réunions, les objectifs suivants ont pu être dégagés :

- Préparer, suivre et évaluer les conventions de partenariat conclues entre les ministres compétents et les partenaires sociaux.
- Donner son avis sur le plan d'action du SIRS.
- Préparer les protocoles d'accord avec les Communautés et Régions concernant leur participation dans les cellules d'arrondissement.
- Prendre connaissance et valider le rapport d'activités annuel relatif à la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal.

La Commission de partenariat

Diverses réunions ont eu lieu et ont permis de déterminer les procédures à mettre en œuvre pour con-

sluiten van partnerschapsakkoorden, tot het opstellen van een kaderovereenkomst en tot de organisatie van een studiedag omtrent partnerschapsovereenkomsten als instrument voor de strijd tegen het zwartwerk.

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

Het Federaal aansturingsBureau

Het Federaal Bureau, geleid door het Directiecomité, heeft sinds het jaar 2006 een strategisch en een operationeel plan uitgewerkt. Wat het jaar 2015 betreft, werd een strategisch plan en een actieplan inzake de strijd tegen de sociale bijdragefraude en illegale tewerkstelling uitgewerkt. Deze actieplannen werden goedgekeurd door de Ministerraad op 3 april 2015 en geïntegreerd in het plan Tommelein "Actie plan 2015 Strijd tegen de sociale fraude en sociale dumping – Prioritaire acties."

Met ingang van juli 2012 werd een nieuwe opdracht aan het Directiecomité toevertrouwd, namelijk het advies uitbrengen aangaande de specifieke criteria, voorgesteld door bepaalde activiteitssectoren met het oog op het bepalen van de aard van de arbeidsrelatie die een werknemer en zijn onderneming verbindt (strijd tegen de schijnzelfstandigheid). Tot op heden werden meer dan 12 adviezen uitgebracht.

Het Directiecomité heeft zich verbonden tot het ontwikkelen van een Balanced Scorecard dat de opvolging toelaat van de gemeenschappelijke acties uitgevoerd door de Inspectiediensten en de Arrondissementscellen.

Verder heeft de goedkeuring van het koninklijk besluit van 16 december 2008 (B.S. van 15 januari 2009), het Federaal Bureau in staat gesteld te functioneren dank zij medewerkers, die gedetacheerd worden door de verschillende FOD's en OISZ die lid zijn van het Directiecomité.

Het strategisch Comité voor de strijd tegen de sociale dumping

Het actieplan voor de strijd tegen de sociale dumping, dat eind november 2013 door de Ministerraad werd goedgekeurd, heeft een nieuwe structuur opgericht, namelijk het strategisch Comité voor de strijd tegen de sociale dumping, waarin, naast de verantwoordelijken van de 4 inspectiediensten (TSW, SI, RSZ, RVA), ook

clure une convention de partenariat, de rédiger une convention-cadre, et d'organiser une journée d'étude concernant les conventions de partenariat en tant qu'instrument de lutte contre le travail au noir.

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

Le Bureau fédéral d'orientation

Le Bureau fédéral, géré par le Comité de Direction, a élaboré un plan stratégique et un plan opérationnel depuis l'année 2006. En ce qui concerne l'année 2015, un plan stratégique et un plan d'action de lutte contre la fraude aux cotisations sociales et le travail illégal, ont été élaborés. Ces plans d'action ont été approuvés par le Conseil des Ministres le 3 avril 2015 et ont été intégrés dans le plan Tommelein « Plan d'action 2015 de lutte contre la fraude sociales et le dumping social – Actions prioritaires. »

Depuis juillet 2012, une nouvelle mission a été confiée au Comité de direction, à savoir émettre un avis au sujet de critères spécifiques proposés par certains secteurs d'activité en vue de déterminer la nature de la relation de travail qui lie un travailleur et son entreprise (lutte contre la fausse indépendance). Plus de 12 avis ont été émis à ce jour.

Le Comité de Direction s'est également attaché à développer un Balanced Scorecard permettant le suivi des actions communes réalisées par les Services d'inspection et les Cellules d'arrondissement.

De plus, l'adoption de l'arrêté royal du 16 décembre 2008 (M.B. du 15 janvier 2009), a permis au Bureau fédéral de fonctionner grâce aux collaborateurs détachés par les différents SPF et IPSS membres du Comité de direction.

Le Comité stratégique de lutte contre le dumping social

Le plan d'action de lutte contre le dumping social approuvé en Conseil des Ministres de fin novembre 2013, crée une nouvelle structure : le Comité stratégique de lutte contre le dumping social dans lequel siègent, outre les responsables des 4 services d'inspection (CLS, IS, ONSS, ONEm), des

vertegenwoordigers zetelen van de 4 strategische cellen en een vertegenwoordiger van het College van Procureurs-generaal. Het comité wordt voorgezeten door de Directeur van de SIOD.

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

De kosten voor de vertaling van deze formulieren in 12 vreemde talen en de kosten voor de bij de controles "sociale dumping" aanwezige beëdigde vertalers, worden door de SIOD ten laste genomen.

De modernisering van de arrondissementscellen

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

De SIOD verzorgt een specifieke maandelijkse feedback ten aanzien van de strategische cellen voor wat betreft de 1.500 controles "sociale dumping".

Op het niveau van de projecten

Het op punt stellen van een gestructureerd netwerk met de Arbeidsauditoriaten.

Sinds juni 2006, heeft het Federaal Oriëntatiebureau een communicatienetwerk opgezet met de Arbeidsauditeurs die de arrondissementscellen voorzitten. Een algemene vergadering met alle Arbeidsauditeurs wordt minstens eenmaal per jaar georganiseerd, waardoor een stevige basis kon gevestigd worden voor wat betreft de samenwerking tussen de Administraties en de Arbeidsauditoraten.

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,

représentants de 4 cellules stratégiques et un représentant du Collège des procureurs généraux. Il est présidé par le Directeur du SIRS.

Le SIRS suit, à cet égard, le travail des cellules d'arrondissement qui doivent procéder à 1.500 contrôles dumping social, en 2014. Pour ce faire le SIRS a élaboré (en concertation avec toutes les parties concernées) une méthodologie de contrôle particulière et des formulaires spécifiques.

Les frais de traduction de ces formulaires en 12 langues étrangères ainsi les frais de traducteurs jurés présents, lors des contrôles « dumping social » sont pris en charge par le SIRS.

La modernisation des cellules d'arrondissement

Depuis avril 2007, les coordinateurs du SIRS servent de courroie de transmission entre les cellules d'arrondissement et le Bureau fédéral d'orientation. Ils participent régulièrement aux réunions des cellules d'arrondissement et font remonter les besoins, problèmes et difficultés rencontrés sur le terrain. Ceci permet une meilleure adéquation entre les objectifs des plans opérationnels élaborés par le Bureau fédéral d'orientation et les nouveaux phénomènes de fraude. Une communication régulière des résultats des enquêtes en commun est faite au niveau des cellules d'arrondissement.

Le SIRS assure un feedback mensuel spécifique, auprès des cellules stratégiques, en ce qui concerne les 1.500 contrôles « dumping social ».

Au niveau des projets

Mise en place d'un réseau structuré avec les Auditorats du travail.

Depuis juin 2006, le Bureau fédéral d'orientation a mis en place un réseau de communication avec les Auditeurs du travail qui président les cellules d'arrondissement. Une réunion générale avec tous les Auditeurs du travail, organisée au moins une fois par an, a permis de créer une base solide de collaboration entre les Administrations et les Auditorats du travail.

Formation

L'entrée en vigueur du Code pénal social qui supprime la loi du 16 novembre 1972, concernant l'inspection du travail, a nécessité d'organiser des formations qui ont été assurées par le SIRS au sujet des nouvelles

noodzakelijk gemaakt, en dit aangaande de nieuwe bevoegdheden van de sociaal inspecteurs, maar ook aangaande de problemen die het Sociaal Strafwetboek stelt, zoals het beginsel "non bis in idem", de gevolgen van het arrest SALDUZ en het arrest van het Grondwettelijk Hof aangaande de verhoren.

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

Bovendien werden in januari en februari 2014 specifieke opleidingen inzake sociale dumping georganiseerd voor meer dan 500 sociaal controleurs en inspecteurs.

Anderzijds zijn ook tal van opleidingen verzekerd ten behoeve van verschillende actoren, betrokken bij de strijd tegen de sociale fraude (vb: syndicale organisaties, de beroepsorganisaties van werkgevers, ...). Bovendien heeft de ondertekening van de protocollen met de AOIF/AFER geleid tot de organisatie van regelmatige opleidingen ten behoeve van enerzijds de ambtenaren van de fiscale administratie en anderzijds de sociaal inspecteurs en controleurs van de verschillende inspectiediensten.

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

Tenslotte maakt de oprichting van een nieuwe database, die het online invoeren van de resultaten van alle arrondissementscellen mogelijk maakt, het organiseren van opleidingen noodzakelijk, bedoeld voor alle secretarissen van de cellen evenals voor de Arbeidsauditeurs die eveneens toegang hebben tot deze database.

Internationale samenwerking

De informatie-uitwisseling en de werkmethodes die moeten leiden tot een effectieve samenwerking tussen de inspectiediensten van de Europese lidstaten is meer dan ooit noodzakelijk sedert de uitbreiding van de Europese Unie op 1 mei 2004.

Het Federaal Aansturingsbureau is het aangewezen contactpunt tussen de verschillende landen.

Twee samenwerkingsakkoorden inzake sociale zekerheid werden afgesloten met Frankrijk en Nederland. Deze bevinden zich momenteel in de implementatiefase. Een derde akkoord met Luxemburg wordt binnenkort ondertekend.

compétences des inspecteurs sociaux, mais aussi des problèmes posés par ce Code pénal social, tels que le principe du « non bis in idem », les conséquences de l'arrêt SALDUZ et de l'arrêt de la Cour constitutionnelle au sujet des auditions.

Des formations spécifiques concernant la détection de faux documents d'identité et la recherche des données informatiques lors de contrôles ont été organisées en 2013 et sont poursuivies en 2014.

De plus, des formations spécifiques pour plus de 500 contrôleurs et inspecteurs sociaux ont été organisées, en janvier et février 2014, concernant la lutte contre le dumping social.

D'autre part, de nombreuses formations sont également assurées à destination des différents acteurs concernés par la lutte contre la fraude sociale (exemples : organisations syndicales, organisations professionnelles d'employeurs, ...). En plus, la signature des protocoles avec l'ISI/BBI et l'AFER/AOIF a entraîné l'organisation de formations régulières entre, d'une part, les fonctionnaires de l'administration fiscale et, d'autre part, les inspecteurs et contrôleurs sociaux des divers services d'inspection.

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

Enfin, la création d'une nouvelle base de données permettant un encodage en ligne des résultats de toutes les cellules d'arrondissement, nécessite d'organiser des formations continues à tous les secrétaires des cellules ainsi qu'aux Auditeurs du travail qui ont également accès à cette base de données.

Collaboration internationale

L'échange d'informations et de méthodes de travail en vue d'arriver à une collaboration effective entre les services d'inspection des pays de l'Union européenne est plus que jamais nécessaire depuis l'élargissement de l'Union européenne au 1^{er} mai 2004.

Le Bureau fédéral d'orientation est le lieu privilégié de contacts entre les différents pays.

Deux accords de coopération en matière de sécurité sociale ont été signés avec la France et les Pays-Bas et sont actuellement, en cours d'implémentation. Un troisième accord, avec le Luxembourg, est en passe d'être signé.

Er werden eveneens administratieve samenwerkingsakkoorden afgesloten met Polen en Luxemburg.

Het Federaal Oriëntatiebureau neemt actief deel aan de uitwerking van een Europees netwerk voor de strijd tegen zwartwerk.

Samenwerkingsakkoorden

Op het niveau van de SIOD werden samenwerkingsprotocollen ondertekend. Het betreft met name het samenwerkingsprotocol tussen enerzijds de inspectiediensten (sociale en van werk) en anderzijds de BBI en fiscale administratie (AOIF/AFER). Deze twee protocollen maken een gestructureerde uitwisseling van dossiers tussen de sociale en fiscale administraties mogelijk. In maart 2014 werden op initiatief van de SIOD twee addenda ondertekend bij het oorspronkelijke protocol van de BBI. Deze addenda zullen een betere samenwerking mogelijk maken op informaticavlak (beslaglegging op elektronische gegevens bij controles) en op het vlak van informatie-uitwisseling inzake sociale dumping (waarin de SIOD een centrale rol speelt).

Het tweede protocol betreft de samenwerking tussen de inspectiediensten van de deelstaten en de inspectiediensten van de federale entiteiten. Dit protocol werd ondertekend door alle bevoegde ministers (federaal, gemeenschappen, gewesten). Tot op heden werd het goedgekeurd door het federaal Parlement en door het Vlaams Parlement.

De uitvoering van deze verschillende protocollen veroorzaakt een toename van het werk, en vereist ten gevolge daarvan, ook nieuwe middelen.

Oprichting van een gemengde cel voor ondersteuning

Er werd onder de vleugels van de SIOD een samenwerkingsprotocol ondertekend met de federale politie, met het oog op het oprichten van een gemengde cel (inspectiediensten/federale politie), om door middel van datamining en risicoanalyse snel ernstige en georganiseerde fraude op te sporen.

De uitvoering van dit protocol veroorzaakt een toename van het werk, en vereist ten gevolge daarvan, ook voldoende werkingsmiddelen.

e-pv

Als projectleider (samen met de Dienst van de

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

Le Bureau fédéral d'orientation participe activement à la création d'un réseau européen de lutte contre le travail au noir.

Protocoles de collaboration

Des protocoles de collaboration ont été signés au niveau du SIRS. Il s'agit, notamment, du protocole de collaboration entre les Services d'inspection (sociale et du travail), d'une part, et de l'ISI et l'Administration fiscale (AFER/AOIF), d'autre part. Ces deux protocoles permettent un échange structuré de dossiers entre les Administrations fiscales et sociales. Deux addenda, à l'initiative du SIRS, ont été signés, en mars 2014, au protocole initial de l'ISI. Ces addenda permettront une meilleure collaboration sur le plan informatique (saisie de données électroniques lors des contrôles) et en matière d'échange d'informations en matière de dumping social (où le SIRS joue un rôle central).

Le second protocole concerne la collaboration entre les Services d'inspection des entités fédérées avec les Services d'inspection des entités fédérales. Ce protocole a été signé par tous les Ministres compétents (Fédéral, Régions, Communautés). Il a été approuvé, à ce jour, par le Parlement fédéral et le Parlement flamand.

L'exécution de ces différents protocoles nécessite un surcroît de travail et par voie de conséquence des moyens de fonctionnement suffisants.

Création d'une cellule mixte de soutien

Un protocole de collaboration a été signé sous l'égide du SIRS avec la police fédérale en vue de créer une cellule mixte (Services d'inspection/Police fédérale) en vue de détecter rapidement aux moyens de datamining et d'analyses de risques, la fraude sociale grave et organisée.

L'exécution de ce protocole nécessite un surcroît de travail et par voie de conséquence des moyens de fonctionnement suffisants.

e-pv

Le SIRS soutient en tant que chef de projet (avec le

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.

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.

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.

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.

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 arrondissementscellen 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 arrondissementscellen. Nieuwe ontwikkelingen werden in 2012 en 2013 tot stand gebracht om over meer gedetailleerde statistieken te beschikken.

Bestaansmiddelenprogramma 57/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 27 april 2015

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	53	A
B	274	B
C	53	C
D	23	D
Totaal	404	Total

Uitgaven (in duizend euro)			Dépenses (en milliers d'euros)				
Statuut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2014	2015	2016	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	19 174	19 536	19 147	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	19 174	19 536	19 147	Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	648	690	676	Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	648	690	676	Liquidations	
Totalen		Vastleggingen	19 822	20 226	19 823	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	19 822	20 226	19 823	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.

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.

Programme de subsistance 57/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 27 avril 2015

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	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature
0 2 12.11.01	c	Werkingskosten	733	825	803	787	771	756	Frais de fonct.
0 2 12.11.01	b	Werkingskosten	707	828	806	790	774	759	Frais de fonct.
0 2 12.11.99	c	Forfait. vergoed.	1 961	1 800	1 896	1 858	1 821	1 785	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.99	b	Forfait. vergoed.	1 961	1 805	1 902	1 864	1 827	1 790	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.07	c	Inrichting	6	29	10	10	10	9	Installation
0 2 12.11.07	b	Inrichting	6	29	10	10	10	9	Installation
0 2 12.12.01	c	Huurgelden	141	214	191	187	183	180	Frais loyers
0 2 12.12.01	b	Huurgelden	133	214	191	187	183	180	Frais loyers
0 2 74.10.01	c	Rollend materieel	-	-	-	-	-	-	Matériel roulant
0 2 74.10.01	b	Rollend materieel	-	-	-	-	-	-	Matériel roulant
0 2 74.22.01	c	Uitrusting	13	16	18	17	17	17	Equipement
0 2 74.22.01	b	Uitrusting	14	17	19	18	18	18	Equipement
Algemene totalen			c	2 854	2 884	2 918	2 859	2 802	2 747
			b	2 821	2 893	2 928	2 869	2 812	2 756

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.

Activiteitenprogramma 57/1
Sociale inlichtingen en opsporingsdienst

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

Nagestreefde doelstelling:

Een interdepartementale structuur ontwerpen voor de strijd tegen de sociale fraude (organisatie en evaluatie van de controles en de gevolgen, gegevensbanken en

Objectifs poursuivis :

Créer une structure interdépartementale pour coordonner la lutte contre la fraude sociale (organisation et évaluation des contrôles et des suites, banques de

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 27 april 2015

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 27 avril 2015

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	2014	2015	2016	Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	129	520	510	Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	129	520	510	Liquidations	
Totaal		Vastleggingen	129	520	510	Engagements	Totaux
		Vereffeningen	129	520	510	Liquidations	

Verklarende nota :
zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

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

Werkingskosten

Note explicative :
voir justification globale :

AB 11.00.03

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

Frais de fonctionnement

BA / AB		Aard	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature
1 0 12.11.01	c	Werkingskosten	39	54	53	52	51	50	Frais de fonct.
1 0 12.11.01	b	Werkingskosten	44	54	53	52	51	50	Frais de fonct.
1 0 12.11.99	c	Forfait. vergoed.	-	1	1	1	1	1	Indemn. Forfait.
1 0 12.11.99	b	Forfait. vergoed.	-	1	1	1	1	1	Indemn. Forfait.
1 0 74.22.01	c	Uitrusting	-	-	0	0	0	0	Equipement
1 0 74.22.01	b	Uitrusting	-	-	0	0	0	0	Equipement
Algemene totalen			c	39	55	54	53	52	51
			b	44	55	54	53	52	51

Verklarende nota :
Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

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

Note explicative :
Voir justification globale :

AB 12.11.01

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

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.

**ORGANISATIEAFDELING 59:
ALGEMENE DIRECTIE INDIVIDUELE
ARBEIDSBETREKKINGEN**

Toegewezen opdrachten :

De materies die worden behandeld door de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen omvatten de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen en de inspraakorganen, met inbegrip van de arbeidsgerechten en de beroepsverenigingen. De algemene opdracht van deze directie is de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake individuele arbeidsbetrekkingen.

Om deze taken te vervullen is de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen in twee delen opgesplitst: enerzijds de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen, anderzijds de Afdeling van de inspraakorganen, de arbeidsgerechten en de beroepsverenigingen.

1. De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen verzorgt de voorbereiding en de uitwerking van de normen en interpreteert en evalueert deze normen. Deze Afdeling houdt zich ook bezig met de voorbereiding van die normen op Europees en internationaal niveau en de omzettingsproblematiek van de Europese en internationale normen in Belgisch recht.

Deze activiteit beslaat volgende rechtsgebieden uit het individueel arbeidsrecht:

- De regelgeving op de arbeidsovereenkomsten: arbeiders, bedienden, studenten, huisarbeiders, telewerkers, handelsvertegenwoordigers, betaalde sportbeoefenaars, binnenschippers, zeelieden en zeevissers, uitzendarbeiders, PWA, dienstencheques... ;
- De regelgeving op de arbeidsorganisatie: 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

**DIVISION ORGANIQUE 59:
DIRECTION GENERALE DES RELATIONS
INDIVIDUELLES DU TRAVAIL**

Missions assignées:

Les matières traitées par la Direction générale Relations individuelles du travail concernent la réglementation des relations individuelles du travail ainsi que la réglementation relative aux organes de participation, en ce compris les juridictions du travail et les unions professionnelles. La mission principale de cette direction consiste à préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de relations individuelles du travail.

Pour ce faire, la Direction générale Relations individuelles du travail est subdivisée en deux entités: la Division de la réglementation des relations individuelles du travail d'une part, et la Division des organes de participation, des juridictions du travail et des unions professionnelles, d'autre part.

1. La Division de la réglementation des relations individuelles du travail est chargée de préparer et d'élaborer les normes ainsi que d'interpréter et d'évaluer ces normes. La Division s'occupe aussi de la préparation des normes au niveau européen et international et de la problématique de la transposition des normes européennes et internationales en droit belge.

Cette activité couvre les domaines suivants du droit individuel du travail:

- La réglementation sur les contrats de travail: les ouvriers, les employés, les étudiants, les travailleurs à domicile, les télétravailleurs, les représentants de commerce, les sportifs rémunérés, les bateliers, les marins, les pêcheurs, les travailleurs intérimaires, les ALE, les titres-services... ;
- La réglementation sur l'organisation du travail: la durée du travail en ce compris la réduction collective de la durée du travail, le repos du dimanche, le travail de nuit, les pauses et intervalles de repos, le travail des enfants et des jeunes, les jours fériés, le règlement de travail, les documents sociaux, la protection de la rémunération, la protection de la maternité (sauf la réglementation du bien-être au travail), la mise à disposition de

werknemers... ;

- De regelgeving op de herstructurering van ondernemingen: de sluiting van ondernemingen, het collectief ontslag, de overdracht van ondernemingen, outplacement....
- De regelgeving op verloven: de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, het palliatief verlof, het ouderschapsverlof, het zorgverlof voor een zwaar ziek gezinslid, het adoptieverlof, het vaderschapsverlof, het pleegzorgverlof, het politiek verlof... .

Deze Afdeling bevat eveneens het verbindingsbureau dat moet worden opgericht op basis van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en dat informatie geeft over de toepasselijke wetgeving ingeval van grensoverschrijdende tewerkstelling in België en dat buitenlandse werkgevers doorverwijst naar de bevoegde diensten.

2. De Afdeling van de Inspraakorganen en de arbeidsgerechten

Deze Afdeling verzorgt de voorbereiding en de uitwerking van de normen inzake de informatie en consultatie van werknemers en interpreteert en evalueert deze normen. Aan de betrokken instanties en autoriteiten en aan de burger wordt eveneens informatie gegeven over voornoemde onderwerpen.

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.

travailleurs... ;

- La réglementation sur les restructurations d'entreprises: la fermeture d'entreprises, les licenciements collectifs, la cession d'entreprise, l'outplacement....
- La réglementation sur les congés: l'interruption de carrière et le crédit-temps, le congé pour soins palliatifs, le congé parental, le congé pour maladie grave d'un membre du ménage, le congé d'adoption, le congé de paternité, le congé d'accueil, le congé politique... .

Cette Division abrite en son sein le bureau de liaison institué sur base de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Ce dernier donne des informations sur le droit applicable en cas de détachement en Belgique et renvoie les employeurs étrangers auprès des services compétents le cas échéant.

2. La Division des Organes de participation et des Juridictions du travail

Cette Division est chargée de préparer et d'élaborer les normes en matière d'information et de consultation des travailleurs ainsi que de l'interprétation et l'évaluation de ces normes. Elle informe également les organismes et autorités concernés et le citoyen sur les sujets susvisés.

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.

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.

Voor 1 november 2014 zal de Cel 1.539 dossiers van hernieuwing van mandaten van sociale rechters en raadsheren behandeld hebben (telkens 5 jaar benoemd).

De inwerkingtreding op 1 april 2014 van de wet van 1 december 2013 tot hervorming van de gerechtelijke arrondissementen en tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op een grotere mobiliteit van de leden van de rechterlijke orde, heeft enkele moeilijkheden met zich meegebracht bij de hernieuwing van de mandaten die aanleiding gegeven hebben tot een toename van het werk.

Bovendien zet de Cel de installatie van het nieuw informaticaprogramma voort.

In de loop van het jaar 2015 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

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.

Pour le 1^{er} novembre 2014, la Cellule aura traité 1.539 dossiers de renouvellement de mandats de juges et conseillers sociaux (nommés tous les 5 ans).

L'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014 de la loi du 1^{er} décembre 2013, portant réforme des arrondissements judiciaires et modifiant le Code judiciaire en vue de renforcer la mobilité des membres de l'ordre judiciaire, a entraîné quelques difficultés dans le renouvellement des mandats qui ont donné lieu à un accroissement de travail.

Par ailleurs, la Cellule poursuit l'implémentation du nouveau programme informatique.

Au cours de l'année 2015, 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.

hierbij.

In 2014 heeft de Algemene Directie 74 wets- en reglementaire ontwerpen opgesteld.

De Algemene Directie heeft overigens 37 parlementaire vragen behandeld (Kamer: 29 en Senaat: 8).

Bovendien heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen tevens een informatieopdracht, zowel algemeen als individueel. Zo is zij belast om inlichtingen te verstrekken aan het publiek in zijn geheel (via website, publicatie van brochures, het geven van uiteenzettingen aan buitenlandse delegaties of diverse organisaties: syndicale en patronale organisaties, vakverenigingen van rechtspractici sociaal recht, magistraten, ..). Daarnaast beantwoordt zij ook individuele vragen, zowel mondeling als schriftelijk, die worden gesteld door burgers, publieke administraties, sociaal secretariaten,...

Specifieke opdrachten :

1. Terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten – Verbindingsbureau.

Op 24 september 1996 heeft de Raad van Ministers van de Europese Unie de richtlijn aangenomen betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

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;

En 2014, la Direction générale a rédigé 74 projets de textes légaux et réglementaires.

La Direction générale a par ailleurs traité 37 questions parlementaires (Chambre: 29 et Sénat: 8).

Par ailleurs, la Direction générale Relations individuelles du travail a également une mission d'information, tantôt générale, tantôt individuelle. Ainsi, elle est chargée de fournir des informations destinées au public dans son ensemble (via le web, la publication de brochures, la réalisation d'exposés à l'attention de délégations étrangères ou d'organisations diverses: organisations syndicales, patronales, associations de juristes praticiens du droit social, magistrats...). Elle répond également aux questions individuelles, qu'elles soient écrites ou orales, émanant des citoyens, d'administrations publiques, de secrétariats sociaux,...

Missions spécifiques:

1. Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services – Bureau de liaison.

En date du 24 septembre 1996, le Conseil des Ministres de l'Union européenne a adopté la directive concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

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;

- Een samenwerking moet voorzien tussen de overheidsinstanties die overeenkomstig de nationale wetgeving bevoegd zijn voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Deze samenwerking bestaat vooral in het beantwoorden van gemotiveerde verzoeken van die overheidsinstanties om nadere inlichtingen over transnationale terbeschikkingstelling van werknemers, inclusief over kennelijke gevallen van misbruik of vermoedelijke gevallen van onwettige transnationale activiteiten;
- Passende maatregelen moet nemen opdat de informatie betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden algemeen toegankelijk is.

In dit verband werd de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen aangeduid als verbindingsbureau voor België, zonder dat haar bijkomende middelen werden toegekend. Haar rol bestaat erin, enerzijds, buitenlandse werkgevers en gedetacheerde werknemers te informeren omtrent de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn in geval van detachering naar België en, anderzijds, door te verwijzen naar de bevoegde overheden wat betreft andere vragen om informatie die niet betrekking hebben op materies die onder haar bevoegdheid vallen (veiligheid, gezondheid en hygiëne op het werk, jaarlijkse vakantie,...). Deze Algemene Directie is eveneens het contactpunt voor de buitenlandse openbare administraties die een samenwerking verlangen met de Belgische administraties.

Deze informatieopdracht toevertrouwd aan het verbindingsbureau wordt eveneens verzekerd in geval van detacheringen vanuit derde landen naar België.

In het kader van deze opdracht heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, in samenwerking met andere diensten, een bijzondere module uitgewerkt die precieze informatie bevat over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn in België, bestemd voor buitenlandse werkgevers en werknemers. Deze module werd opgesteld in drie talen (Nederlands, Frans, Engels), en is beschikbaar via de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zij wordt regelmatig geactualiseerd.

Bovendien legt de Commissie eveneens de klemtoon op de verbetering van de toegang tot informatie omtrent de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn ingeval van detachering en op een formeel en systematisch proces van identificatie en uitwisseling van goede praktijken op het vlak van

- Prévoir une coopération entre les administrations publiques qui sont compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi. Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces administrations publiques relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales;
- Prendre les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi soient généralement accessibles.

Dans ce cadre, la Direction générale Relations individuelles du travail a été désignée comme bureau de liaison pour la Belgique, sans qu'il lui soit octroyé de moyens supplémentaires. Son rôle est, d'une part d'informer les entreprises étrangères et les travailleurs détachés sur les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables en cas de détachement en Belgique et, d'autre part, de transmettre aux autorités compétentes les autres demandes d'information qui ne concernent pas des matières relevant de sa compétence (sécurité, santé et hygiène au travail, vacances annuelles, ...). Cette Direction générale est également le point de contact pour les administrations publiques étrangères qui souhaitent une collaboration avec les administrations belges.

Cette mission d'information confiée au bureau de liaison est également assurée en cas de détachements effectués à partir d'Etats tiers à l'union européenne vers la Belgique.

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.

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.

Een nieuwe 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.).

Ze moet uiterlijk op 18 juni 2016 zijn omgezet.

Deze richtlijn heeft tot doel de toepassing te versterken van bepaalde principes die worden ingesteld door richtlijn 96/71/EG aangaande de detachering van werknemers.

Zij wijzigt op geen enkel punt de richtlijn 96/71/EG zelf, die aldus integraal van toepassing blijft zoals voorheen.

De belangrijkste punten die door deze nieuwe richtlijn 2014/67/EU worden aangeraakt vindt u hieronder.

- Het bepalen van het waarachtig karakter van een detachering.
- Een betere toegang tot informatie.

Richtlijn 2014/67/EU stelt een algemeen principe

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.

Une nouvelle 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.).

Elle doit être transposée au plus tard pour le 18 juin 2016.

Une telle directive vise à renforcer l'application de certains principes prévus par la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs.

Autrement dit, elle ne modifie en rien la directive 96/71/CE qui reste donc intégralement d'application.

Les grands thèmes abordés par cette nouvelle directive 2014/67/UE sont énoncés ci-après.

- La détermination du caractère véritable du détachement.
- Un renforcement de l'accès à l'information.

La directive 2014/67/UE prévoit un principe général

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.

Deze richtlijn bepaalt dat de informatie m.b.t. deze arbeidsvoorwaarden gratis en breed toegankelijk moet zijn, op een duidelijke, transparante en volledige manier.

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.

- 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.

Deze bijstand dient in hoofdzaak te verlopen via het Europees elektronisch systeem voor de uitwisseling van informatie IMI, dat wordt geregeld door de Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening", zie hierna).

- Een omkadering van de nationale controlemaatregelen en inspectie-bevoegdheden.

- De verdediging van de rechten en arbeidsvoorwaarden die, naargelang het geval, voortvloeien uit de richtlijnen 96/71/EG en 2014/67/EU.

- De instelling van een regime van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen.

In dat kader legt de richtlijn 2014/67/EU de instelling van dergelijk regime op in het kader van de relatie tussen directe onderaannemers in een onderaannemingsketen, voor wat de bouwwerkzaamheden betreft bedoeld in de bijlage van de richtlijn 96/71/EG.

- De instelling van een Europees grensoverschrijdend handhavingssysteem van administratieve sancties en boeten.

d'accès à l'information relativement aux droits et obligations des employeurs détachant des travailleurs et de ces derniers, notamment en ce qui concerne les conditions de travail applicables en cas de détachement.

A cet égard, cette directive prévoit que les informations concernant ces conditions doivent ainsi être diffusées largement et gratuitement d'une manière claire, transparente et complète.

Compte tenu de ce qui précède, les conditions de travail de l'Etat d'accueil, dont l'employeur détachant du personnel dans cet Etat n'aurait pas pu avoir connaissance, ne pourraient donc être imposées à cet employeur.

- 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.

Elle doit se faire essentiellement par le biais du système électronique européen d'échange d'information du marché intérieur IMI, réglementé par le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI», v. ci-après).

- Un encadrement des instruments de contrôles nationaux et des pouvoirs d'inspections.

- La défense des droits et conditions de travail découlant, selon le cas, des directives 96/71/CE et 2014/67/UE.

- La mise en place d'un régime de responsabilité solidaire salariale.

A cet égard, la directive 2014/67/UE prévoit la mise en place d'un tel régime en ce qui concerne la relation de sous-traitance directe dans une chaîne de sous-traitance pour les activités de construction au sens de l'annexe de la directive 96/71/CE.

- La mise en place d'un système européen d'exécution transfrontalière des sanctions et des amendes administratives.

In het kader van het proces van omzetting van de nieuwe Richtlijn 2014/67/EU, heeft de Commissie formeel een expertengroep "TREND" opgericht waarin de vertegenwoordiging van België verzekerd wordt door de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen.

Deze expertengroep "TREND" werd gecreëerd om aan de lidstaten tijdens de overgangsfase een technische ondersteuning te bieden die met name tot doel heeft de moeilijkheden te verduidelijken met betrekking tot de sleutelbepalingen van de handavingsrichtlijn.

De eerste van de 10 vergaderingen van deze expertengroep vond plaats op 2 december 2014 en de andere vergaderingen zullen plaatsvinden tijdens een periode die zich uitstrekt tot midden april 2016.

Een dergelijke expertengroep "TREND" vervangt niet het comité van experts inzake detachering van werknemers dat reeds bestaat, maar is daarmee complementair.

Op Belgisch niveau heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, op vraag van de Beleidscel, een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers opgesteld die de onderwerpen hierboven vermeld, uitwerkt.

De sociale partners zullen moeten worden geconsulteerd met betrekking tot dergelijk ontwerp dat dus voor advies zal worden overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad.

De Adviesraad van het sociaal strafrecht zal eveneens worden geconsulteerd over de materie.

Bovendien heeft de Europese Commissie ook reeds meermaals het belang onderstreept van de rol van het verbindingsbureau.

In dat kader werd het elektronische systeem van informatie-uitwisseling door de nieuwe richtlijn 2014/67/EU tot het gebied van detachering van werknemers officieel uitgebreid.

De gebruikers van dit systeem zijn voornamelijk het verbindingsbureau en de inspectiediensten van de Lidstaten.

De procedure van uitvoering van dergelijk elektronisch systeem van informatie-uitwisseling heeft geresulteerd

Dans le cadre du processus de transposition de la Directive 2014/67/UE, la Commission a également institué formellement un Groupe d'experts «TREND» au sein duquel la représentation de la Belgique est assurée par la Direction générale Relations individuelles du travail.

Ce groupe d'experts "TREND" a été créé aux fins de fournir aux Etats membres, durant la période transition, une assistance technique ayant notamment pour objet la clarification des difficultés en ce qui concerne les dispositions-clés de la directive d'exécution.

La première des 10 réunions de ce Groupe d'experts a eu lieu le 2 décembre 2014 et les autres auront lieu durant une période s'étendant jusqu'à la mi-avril 2016.

Un tel Groupe d'experts "TREND" ne remplace pas le comité d'experts en matière de détachement de travailleurs déjà existant mais est complémentaire par rapport à celui-ci.

Au niveau belge, à la demande de la Cellule stratégique, la Direction générale Relations individuelles du Travail a rédigé un avant-projet de loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs et qui met en œuvre les thèmes énoncés ci-avant.

Les partenaires sociaux devront être consultés relativement à pareil projet de texte qui sera donc soumis pour avis au Conseil national du travail.

Par ailleurs, le Conseil consultatif du droit pénal social sera également consulté en la matière.

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 d'échange électronique d'échanges d'informations entre Etats membres IMI a été étendu officiellement par la nouvelle directive 2014/67/UE au domaine du détachement de travailleurs.

Les utilisateurs de ce système sont essentiellement le bureau de liaison et les services d'inspection des Etats membres.

La procédure de mise en œuvre de pareil système électronique d'échange d'informations a abouti à la

tot het opstellen van een lijst met veelgestelde vragen “FAQ” (open of gesloten vragen), die in de toekomst uitgebreid zal worden.

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 worden. Derhalve moeten bijkomende middelen worden voorzien, zowel op het vlak van gespecialiseerd personeel als op het vlak van functioneringsmiddelen.

2. Verloven

Een belangrijk deel van de bevoegdheden van de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen houdt verband met diverse verlofregelingen voor de werknemer. Het gaat hier om rechten die de werknemer ten aanzien van zijn werkgever kan invoeren om hetzij verlof te nemen hetzij om zijn overeengekomen arbeidsregeling tijdelijk aan te passen wanneer hij voldoet aan een aantal voorwaarden. Het gaat onder meer om 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

rédaction d'une liste de questions types “questions fréquemment posées” (ouvertes ou fermées), qui sera augmentée dans l'avenir.

La Direction générale Relations individuelles du travail, par le biais de son bureau de liaison, est l'un des deux services du SPF désignés pour répondre directement aux questions posées sur base de cette liste par les utilisateurs du système d'échange et pour assurer la transmission des questions concernant d'autres départements.

La gestion de cet outil vient s'ajouter à la mission d'information remplie concrètement par le bureau de liaison, notamment à l'égard des employeurs étrangers détachant du personnel en Belgique.

En plus de sa fonction de bureau de liaison, la Direction générale est amenée également à traiter les demandes d'information concernant des situations ne constituant pas un détachement de travailleurs au sens de la directive 96/71/CE mais impliquant la mise en œuvre en droit du travail des règles de droit international privé, à savoir, la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ainsi que le nouveau Règlement (CE) n° 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) et applicable à partir du 18 décembre 2009.

Le bureau de liaison voit donc ses tâches élargies. Dès lors, des moyens supplémentaires, tant en personnel spécialisé qu'en matériel, doivent être prévus.

2. 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 co-mères, 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

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.

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, 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 voorstellen tot wijziging van de "Moederschapsrichtlijn" (richtlijn 92/85/EEG) die de afgelopen jaren werden gelanceerd verder op te volgen.

Er is 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. Ingevolge de ingrijpende wijzigingen van het stelsel van uitkeringen zullen de sociale partners bovendien zelf ook genooddacht zijn om hun cao nr. 103 rond het tijdskrediet aan te passen. Ook in dat verband zal deze directie de nodige technische ondersteuning moeten geven.

3. De uitzendarbeid

reglementations en matière de congé ont été établies afin de réaliser un meilleur équilibre entre la famille et le travail ou, plus généralement, entre période de travail et période hors travail. De cette manière, on stimule par ailleurs la participation des femmes au marché du travail. Les réglementations en matière de congés jouent également un rôle dans le débat sur l'allongement de la carrière.

Aussi la réglementation spécifique de la protection de la maternité relève de la compétence de cette direction.

La réglementation du congé politique pour les travailleurs occupés par le secteur privé y est également gérée.

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, etc.), ce service est constamment appelé à réfléchir sur diverses adaptations à apporter à ces réglementations et à réaliser ce travail d'adaptation (élaboration de textes législatifs, et/ou réglementaires). Dans ce dernier cadre, cette direction doit assurer le suivi des travaux menés au niveau européen et international (OIT) Il faut ainsi continuer à assurer le suivi des différentes propositions de modification de la «directive maternité» (Directive 92/85/CEE) qui ont été lancées ces dernières années.

Par ailleurs, un vaste chantier est en cours. 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 notre direction générale. Suite aux modifications intervenues au niveau du régime des allocations, les partenaires sociaux devront par ailleurs adapter leur CCT n° 103 relative au crédit-temps. Notre direction devra également fournir un soutien technique dans ce cadre.

3. Le travail intérimaire

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

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

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

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

Beide dossiers zullen in de loop van 2015 verdere opvolging behoeven wat betreft hun tenuitvoerlegging.

Zo heeft de Europese Commissie een evaluatierapport uitgebracht met betrekking tot de omzetting door de lidstaten van de richtlijn uitzendarbeid. Deze evaluatie en de bespreking van eventuele wijzigingen aan de richtlijn zullen in de loop van 2015 aanleiding geven tot verdere vergaderingen van de door de Commissie opgerichte expertenwerkgroep inzake uitzendarbeid, waarin de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zitting heeft namens België.

Wat de modernisering betreft van de nationale wetgeving inzake uitzendarbeid, zullen er in de loop van 2015 bijkomende vergaderingen plaatsvinden van de Commissie Tijdelijke Arbeid van de Nationale Arbeidsraad, teneinde verdere uitwerking te geven aan het advies nr. 1.807. Met name zal in dit verband nader worden onderzocht onder welke voorwaarden een afschaffing kan worden ingevoerd van de 48-uren regel voor het afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zal gevraagd worden om haar medewerking te verlenen aan deze oefening.

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

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

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

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

Ces deux dossiers nécessiteront des développements complémentaires au cours de l'année 2015 en ce qui concerne les mesures d'exécution.

En effet, la Commission européenne a rendu son rapport d'évaluation concernant la transposition par les Etats membres de la directive travail intérimaire. Cette évaluation et la discussion sur les éventuelles adaptations à effectuer à la directive donneront lieu, en 2015, à d'autres réunions du groupe d'experts sur les matières du travail intérimaire, groupe mis sur pied par la Commission et dans lequel siège la Direction générale Relations individuelles du travail.

En ce qui concerne la modernisation de la législation nationale sur le travail intérimaire, d'autres réunions auront lieu en 2015, au sein de la Commission travail temporaire du Conseil national du Travail, ceci afin de poursuivre l'exécution de l'avis n° 1.807. Dans le cadre de ces réunions, seront notamment étudiées les conditions dans lesquelles la suppression de la règle des 48 heures pour la conclusion des contrats de travail intérimaire peut être réalisée. La collaboration de la Direction générale Relations individuelles du travail sera sollicitée pour cet exercice.

Verder zal in de loop van 2015, op vraag van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen ook haar medewerking verlenen aan het uitwerken via KB van een aantal bijzondere bepalingen op het vlak van de toepassing van de feestdagenwetgeving op de uitzendkrachten.

Tot slot zal in de loop van 2015 de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen ook geconsulteerd worden bij de uitwerking van de bepalingen die in het regeerakkoord zijn opgenomen m.b.t. de uitzendarbeid in overheidsdiensten en –bedrijven.

4. Arbeidsduur

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

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

Dit deel betreft:

- De verhoging van de interne grens van de arbeidsduur in het kader van de overschrijdingen van de normale grenzen van de arbeidsduur;
- De verhoging van het jaarlijkse quotum van de overuren die, op vraag van de werknemer, niet ingehaald moeten worden;
- Het principe van een enkel onderhandelingsniveau voor het invoeren van de annualisering van de arbeidstijd.

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

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

En outre, dans le courant de l'année 2015, la Direction générale Relations individuelles du Travail apportera également sa collaboration – à la demande de la Commission paritaire sur le travail intérimaire – via l'élaboration d'un AR relatif à une série de dispositions particulières à adopter dans le cadre de l'application aux travailleurs intérimaires de la législation sur les jours fériés.

Enfin, dans le courant de l'année 2015, la Direction générale Relations individuelles du Travail sera consultée lors de la mise en œuvre des dispositions de l'accord gouvernemental concernant le travail intérimaire dans les services publics et les entreprises publiques.

4. Durée du travail

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

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

Ce volet concerne:

- L'augmentation de la limite interne de la durée du travail dans le cadre des dépassements des limites normales de la durée du travail;
- L'augmentation du quota annuel d'heures supplémentaires qui ne doivent pas, à la demande du travailleur, être récupérées;
- Le principe du niveau unique de négociation pour la mise en œuvre de l'annualisation du temps de travail.

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

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

Andere luiken van dit akkoord over de modernisering van het arbeidsrecht hadden betrekking op de de glijdende uurroosters en de deeltijdse arbeid. Het dossier werd verzonden naar de Nationale Arbeidsraad. De vergaderingen van de Commissie Individuele Arbeidsverhoudingen van de Nationale Arbeidsraad verliepen aan een ritme dat werd volgehouden tot begin 2014 en hiervoor werd een beroep gedaan op een bepaald aantal medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen.

Het luik van de glijdende uurroosters was dicht bij een akkoord waarbij een collectieve arbeidsovereenkomst voorgeschreven werd, de door de onderneming te respecteren bakens in het kader van de invoering van dit type van glijdende uurroosters vastgesteld werden, en de wijzigingen aan de arbeidswetgeving.

Helaas is er een blokkering opgetreden en werden de besprekingen over beide luiken, de glijdende uurroosters en de deeltijdse arbeid, onderbroken in afwachting van een signaal van de groep van tien.

De voltooiing van deze luiken zou evenwel moeten volgen aangezien dit punt opgenomen is in het Regeerakkoord.

5. Loonbescherming

In het kader van het «Actieplan van het College voor de Strijd tegen de Fiscale en Sociale Fraude 2012-2013», werd destijds door de heer Staatssecretaris Crombez het plan opgevat om een algemeen verbod op de uitbetaling van loon in cash in te voeren.

Dergelijk verbod zou zich dienen te vertalen in een wijziging van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Onder de huidige stand van de regelgeving immers, bestaan er twee modaliteiten van loonuitbetaling (zijnde van hand tot hand, dan wel giraal). De beslissing over deze modaliteiten van uitbetaling van het loon voor werknemers tewerkgesteld in de privésector wordt genomen door de ondernemingsraad (of bij ontstentenis, door de vakbondsafvaardiging en werkgever, ofwel door de meerderheid van de werknemers). Blijft een beslissing uit, dan kan de uitbetaling in giraal geld enkel gebeuren met schriftelijke toestemming van de werknemers. Bij gebreke daaraan dient de uitbetaling verplicht te gebeuren van hand tot hand. Voor werknemers tewerkgesteld in de openbare sector, gebeurt de uitbetaling van het loon in giraal geld mits schriftelijke toestemming van de werknemers.

D'autres volets de cet accord sur la modernisation du droit du travail portaient sur les horaires flottants et le travail à temps partiel. Le dossier a été transmis au Conseil national du travail. Les réunions de la Commission des relations individuelles du Conseil national du travail se sont déroulées à un rythme soutenu jusqu'au début de l'année 2014 mobilisant un certain nombre de collaborateurs de la Direction générale Relations individuelles du travail.

Le volet des horaires flottants était proche d'un accord prévoyant une convention collective de travail, fixant les balises à respecter par l'entreprise dans le cadre de l'introduction de ce type d'horaires flottants, et des modifications à la législation sur le travail.

Malheureusement, un blocage est intervenu et les discussions sur les deux volets, horaires flottants et travail à temps partiel sont interrompues, dans l'attente d'un signal du groupe des dix.

La finalisation de ces volets devrait néanmoins se poursuivre puisque ce point figure dans l'accord du Gouvernement.

5. Protection de la rémunération

Dans le cadre du «Plan d'action du Collège pour la lutte contre la Fraude sociale et fiscale 2012-2013», le Secrétaire d'Etat de l'époque, Crombez, a décidé d'un plan visant à interdire le paiement de la rémunération en cash.

Une telle interdiction devrait se traduire dans une modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Dans l'état actuel de la réglementation, il existe en effet deux modalités pour le paiement de la rémunération (soit de la main à la main, soit par virement). La décision concernant ces modalités de paiement (de la main à la main ou monnaie scripturale) de la rémunération des travailleurs occupés dans le secteur privé est prise par le conseil d'entreprise (ou, à défaut, par la délégation syndicale ou encore, par la majorité des travailleurs et l'employeur). En l'absence de décision, le paiement de la rémunération en monnaie scripturale peut uniquement avoir lieu moyennant le consentement écrit des travailleurs. A défaut d'un tel accord, le paiement doit obligatoirement s'effectuer de la main à la main. Pour les travailleurs occupés dans le secteur public, le paiement de la rémunération s'effectue en monnaie scripturale moyennant l'accord

De voormalige Minister van Werk mevrouw De Coninck verzocht de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad in dit kader om advies. Deze sociale partners verenigden zich in de loop van het jaar 2014 meermaals binnen de Commissie Individuele Arbeidsrelaties om deze kwestie te bespreken.

Op aanzet van de huidige Minister van Werk de heer Peeters, werden de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad verdergezet in april 2015. Tijdens deze werkzaamheden is gebleken dat een loutere en volledige afschaffing van de mogelijkheid tot uitbetaling van loon van hand tot hand, niet aangewezen en te ongenueanceerd zou zijn.

De medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen nemen als onafhankelijk expert deel aan de vergaderingen van de Nationale Arbeidsraad.

Voor zover de besprekingen ook zullen leiden tot een advies van de Nationale Arbeidsraad, zal de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, ingevolge de instructies van de Minister van Werk, de nodige voorbereidingen treffen met het oog op een wijziging van de regelgeving (wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, en zo nodig andere).

6. *Inspraakorganen en sociale verkiezingen*

6.1. Voorbereidingen van de sociale verkiezingen 2016: wetgevend werk en omkadering van de verkiezingsprocedure in de ondernemingen

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

De laatste sociale verkiezingen, dewelke plaats vonden in 2012, hadden betrekking op meer dan 6.800 ondernemingen voor de oprichting van een comité voor preventie en bescherming op het werk. In ongeveer 3.600 van deze ondernemingen werden eveneens sociale verkiezingen georganiseerd voor de oprichting van een ondernemingsraad. In termen van werknemers had dit betrekking op 1.679.000 personen.

écrit des travailleurs.

Le Ministre de l'Emploi de l'époque, Madame De Coninck a demandé aux partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail de remettre leur avis à ce sujet. Ces partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises au cours de l'année 2014 dans le cadre de la Commission des Relations individuelles de Travail afin de discuter de ces questions.

Sous l'impulsion de l'actuel Ministre de l'Emploi, Monsieur Peeters, les discussions se sont poursuivies en avril 2015 au sein du Conseil national du Travail. Il est apparu, au cours de ces travaux, qu'une suppression pure et simple de la possibilité de paiement de la rémunération de la main à la main n'est pas recommandable et doit être nuancée.

Les collaborateurs de la Direction générale des Relations individuelles du Travail participent, en qualité d'experts indépendants aux réunions du Conseil national du Travail.

Si ces discussions conduisent à la remise d'un avis par le Conseil national du Travail, la Direction générale Relations individuelles du travail effectuera les travaux nécessaires, en conformité avec les instructions données par le Ministre, afin d'introduire une modification dans la réglementation (loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et autres, si nécessaire).

6. *Organes de participation et élections sociales*

6.1. Préparation des élections sociales de 2016: travail législatif et encadrement de la procédure électorale dans les entreprises

Les élections sociales, qui ont lieu tous les 4 ans au sein des entreprises du secteur privé, visent à élire des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

Les dernières élections qui ont eu lieu en 2012 ont concerné plus de 6.800 entreprises et visaient à l'institution d'un comité pour la prévention et la protection au travail. Dans environ 3.600 des entreprises précitées, des élections sociales ont également été organisées en vue d'instituer un conseil d'entreprise. En termes de travailleurs, cela représentait 1.679.000 personnes.

6.1.1. Voorbereiding van het wetgevend luik

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

Bovenop de aspecten die de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zelf beheert, bevat de evaluatie ook een luik waarin de vonnissen en arresten die in het kader van de verkiezingsprocedure of ten gevolge van de sociale verkiezingen 2012 werden uitgesproken, worden geanalyseerd en waaruit lessen werden getrokken voor de komende sociale verkiezingen.

Deze evaluatie resulteerde in een nota die door de Minister van Werk aan de Nationale Arbeidsraad werd voorgelegd per brief van 28 mei 2013 met het oog op de voorbereiding van de volgende verkiezingsprocedure die van start zal gaan eind 2015 (de verkiezingen zelf vinden plaats in mei 2016).

Eenmaal ingediend bij de Nationale Arbeidsraad, werd de evaluatienota verscheidene keren besproken tijdens het jaren 2013 en 2014. De sociale partners deelden er hun verschillende zienswijzen over het document mee.

Tijdens deze bijeenkomsten, waren de vertegenwoordigers van de Cel Inspraakorganen aanwezig, teneinde uitleg te geven bij de verschillende punten van de nota.

Deze bijeenkomsten resulteerden in het uitbrengen van 2 adviezen door de Nationale Arbeidsraad – advies nr. 1.883 van 17 december 2013 en het advies nr. 1.919 van 25 november 2014 – op basis waarvan de regelgeving uitgewerkt kon worden.

Naast het uitvoeren van de adviezen van de Nationale Arbeidsraad, heeft het wetsontwerp, opgesteld door de algemene directie, een aanzienlijke vereenvoudiging

6.1.1. Préparation du travail législatif

L'organisation de ces élections nécessite l'adoption, tous les 4 ans, de textes légaux et réglementaires. Par ailleurs, ces élections nécessitent la mise en place d'un accompagnement administratif de la procédure électorale ainsi que la mise à disposition d'une application informatique dans laquelle les employeurs peuvent communiquer les données et résultats de ces élections. Ces différents aspects de la procédure des élections sociales, en l'occurrence les aspects légaux, réglementaires, les supports informatiques ainsi que le mode d'accompagnement des entreprises ont fait l'objet entre septembre 2012 et avril 2013 d'une évaluation fouillée de la part de la Cellule organes de participation de la Direction générale Relations individuelles du travail.

Outre les aspects gérés directement par la Direction générale Relations individuelles du travail, l'évaluation contient également un volet dans lequel sont analysés les jugements et arrêts qui ont été rendus dans le cadre de la procédure électorale ou suite à la tenue des élections sociales de 2012 et dont les enseignements sont utiles aux élections sociales à venir.

Cette évaluation a pris la forme d'une note qui a été transmise, par une lettre du 28 mai 2013 de la Ministre de l'Emploi au Conseil national du Travail, en vue de la préparation de la prochaine procédure électorale qui débutera fin 2015 (les élections ayant quant à elles lieu en mai 2016).

Une fois introduit au Conseil national du Travail, le document d'évaluation a été l'objet de plusieurs réunions au cours des années 2013 et 2014 durant lesquelles les partenaires sociaux ont émis leurs points de vue respectifs sur le document.

Durant ces réunions, les représentants de la Cellule organes de participation étaient présents afin de donner des explications sur les différents points de la note.

Ces réunions se sont soldées par la remise de deux avis par le Conseil national du Travail – l'avis n° 1.883 du 17 décembre 2013 et l'avis n° 1.919 du 25 novembre 2014 – à l'appui desquels l'élaboration de la législation a pu être effectuée.

Outre la mise en œuvre des avis du Conseil national du Travail, le projet de loi rédigé par la direction générale a pour conséquence de considérablement

van de wetgeving aangaande de sociale verkiezingen als gevolg. Vanaf de sociale verkiezingen van 2016 moeten de ondernemingen zich slechts wenden tot één enkele wettekst (in plaats van voorheen 3 verschillende) waarin ook de bepalingen opgenomen zijn die voorheen geregeld werden bij koninklijk besluit. Het beschikken over één enkele juridische bron die op chronologische wijze alle te nemen stappen binnen de verkiezingsprocedure bevat, verduidelijkt de reglementering in zijn geheel.

Tot slot, terwijl het wetsontwerp niet de verschillende fases van de verkiezingsprocedure wijzigt, voorziet het wetsontwerp wel in een doorgedreven informatisering van de procedure met als gevolg een betere begeleiding van de betrokkenen en een grotere efficiëntie van de gegevenstransfers die moeten plaatsvinden tussen de ondernemingen en de representatieve organisaties en de ondernemingen en de administratie.

6.1.2. De praktische omkadering van de organisatie van de sociale verkiezingen

Sinds de sociale verkiezingen van 2004 spant de algemene directie zich steeds meer in voor de vereenvoudiging van de verkiezingsprocedure. Voor de sociale verkiezingen van 2012 werd opnieuw een stap verder in deze vereenvoudiging gezet door te streven naar een maximale efficiëntie bij het vervullen van de verschillende formaliteiten binnen deze procedure, een vermindering van de administratieve last voor de werkgevers en een kwalitatieve databank sociale verkiezingen.

Ook voor de sociale verkiezingen 2016 zullen opnieuw stappen gezet worden in de verdere vereenvoudiging en automatisering van de procedure sociale verkiezingen. In dit streven worden een aantal aanpassingen aan de webapplicatie voorzien en het aantal standaardformulieren ter beschikking gesteld van de bij de sociale verkiezingen betrokken partijen wordt uitgebreid.

Deze geplande vereenvoudiging en automatisering ging van start in het jaar 2014 en werd verder gezet in 2015. In het kader van deze voorbereiding werden verschillende contacten gelegd met de diensten van de RSZ (in het bijzonder met Smals), de sociale partners en met de software-ontwikkelaar van de webapplicatie, zodoende de haalbaarheid, de wenselijkheid en mogelijkheden van een verdere vereenvoudiging en automatisering af te toetsen.

simplifier la législation relative aux élections sociales dès lors qu'à partir des élections sociales de 2016, les entreprises ne devront plus se référer qu'à un texte de loi unique (au lieu de trois auparavant) dans lequel sont également repris les dispositions qui, auparavant, étaient réglées par voie d'arrêté royal. Le fait de disposer d'une seule source juridique reprenant de manière chronologique toutes les étapes à mener dans le cadre de la procédure électorale clarifie la réglementation dans son ensemble.

Enfin, s'il ne modifie pas les étapes de la procédure électorale, le projet de loi prévoit une informatisation accrue de cette procédure avec pour conséquence un meilleur encadrement des acteurs et une plus grande efficacité pour tous les transferts de données qui doivent avoir lieu entre les entreprises et les organisations syndicales ainsi qu'entre les entreprises et l'administration.

6.1.2. L'encadrement pratique de l'organisation des élections sociales

Depuis les élections sociales de 2004, la Direction générale s'efforce de simplifier le plus possible la procédure électorale. En ce qui concerne les élections sociales de 2012, une nouvelle étape avait été franchie en vue de cette simplification en tentant de favoriser un remplissage le plus efficace possible des formalités administratives inhérentes à cette procédure, une réduction de la charge administrative des employeurs et une mise à disposition d'une banque de données la plus qualitative possible.

Une telle démarche en vue d'une simplification et d'une automatisation accrue de la procédure des élections sociales est également entreprise pour les élections sociales de 2016. Dans le cadre de cette démarche, un certain nombre d'adaptations sont prévues au niveau de l'application web et le nombre de formulaires standardisés mis à disposition des parties intéressées par les élections sociales est augmenté.

Ce travail de simplification et d'automatisation envisagé a débuté au cours de l'année 2014 et se poursuit en 2015. Dans ce cadre, différents contacts ont été pris avec les services de l'ONSS – en particulier avec la Smals, avec les partenaires sociaux et avec la société ayant développé le software de l'application web afin de tester la faisabilité, l'opportunité et les possibilités concrètes d'une simplification et d'une automatisation accrue.

Pratiqumnt, la simplification et l'automatisation se traduisent dans les services offerts, les applications et les documents mis à disposition dont le but est de faciliter l'organisation des élections sociales et de réduire les coûts pour les entreprises.

Extra gestandaardiseerde documenten

Bij de vorige sociale verkiezingen werden al gestandaardiseerde documenten ter beschikking gesteld van de verantwoordelijken voor de organisatie van de verkiezingen in de ondernemingen. Nieuwe modelformulieren werden ontwikkeld voor de sociale verkiezingen van 2016. Voor de ondernemingen gaat het over het document "akkoord stemming per brief". Het gebruik van standaardformulieren biedt aan de personen verantwoordelijk voor het verzenden van de informatie de zekerheid dat de informatie die ze verstrekken volledig is.

Voor de representatieve organisaties worden 3 nieuwe modelformulieren die verband houden met de mogelijkheid om kandidatenlijsten digitaal in te dienen (zie hieronder) ter beschikking gesteld vanaf de sociale verkiezingen van het jaar 2016.

Kandidatenlijsten indienen via webapplicatie

Bij de sociale verkiezingen van 2012 hadden de representatieve organisaties al toegang tot de webapplicatie. Met deze toegang kon men alle informatie ingevuld in de dossiers van de technische bedrijfseenheden consulteren en kon men individuele door ondernemingen geüploade documenten consulteren en downloaden. Echter, het was een toegang beperkt tot consultatie. Vanaf het jaar 2016 kunnen de representatieve organisaties naast het consulteren ook documenten uploaden. Het gaat hier meer specifiek over het uploaden van kandidatenlijsten, het uploaden van aanpassingen aan deze lijsten, gedeeltelijk of volledig, en ten slotte, het uploaden van mogelijke vervangingen van kandidaten die voordien geschrapt werden op de lijsten.

Teneinde deze nieuwe functionaliteiten van de webapplicatie mogelijk te maken, werden in het 2^e semester van 2014 en in 2015 verschillende vergaderingen gepland met de sociale partners en met de software ontwikkelaar.

Testen

Het uploaden van nieuwe standaardformulieren, het indienen van kandidatenlijsten via de webapplicatie en de verschillende verbeteringen aangebracht aan de webapplicatie naar aanleiding van de evaluatie van de

Pratiqumnt, la simplification et l'automatisation se traduisent dans les services offerts, les applications et les documents mis à disposition dont le but est de faciliter l'organisation des élections sociales et de réduire les coûts pour les entreprises.

Nouveaux documents standardisés

Lors des précédentes élections sociales, des documents standards avaient déjà été mis à la disposition des responsables de l'organisation des élections sociales dans les entreprises. De nouveaux modèles de formulaires ont été développés pour les élections sociales de 2016. Il s'agit pour les entreprises du document «accord sur le vote par correspondance». L'usage de formulaires standardisés offre aux personnes responsables de la délivrance de l'information, la sécurité du caractère exhaustif de l'information qu'ils communiquent.

Pour les organisations représentatives de travailleurs trois nouveaux modèles de formulaires liés à la possibilité de dépôt des listes de candidats par voie électronique (voir ci-dessous) seront offerts à partir des élections sociales de l'année 2016.

Introduction des listes de candidats via l'application web

Lors des élections sociales de l'année 2012, les organisations syndicales avaient déjà accès à l'application web. Cet accès, permettait de consulter toutes les informations reprises dans les dossiers de chacune des unités techniques d'exploitation et télécharger les documents individuels rentrés dans l'application par les entreprises. Il s'agissait toutefois d'un accès limité à la consultation. A partir de l'année 2016, les organisations représentatives de travailleurs pourront, outre la consultation, télécharger des documents. Il s'agit en particulier du téléchargement des listes de candidats, du téléchargement de ces listes s'il y a eu des modifications partielles ou totales et, enfin, du téléchargement des personnes éventuellement susceptibles de remplacer des candidats ayant été rayés des listes.

Afin de permettre la mise en œuvre de ces nouvelles fonctionnalités offertes par l'application web, diverses réunions avec les partenaires sociaux et l'entreprise chargée de développer le software ont eu lieu dans le second semestre de l'année 2014 et se poursuivent en 2015.

Tests

Le téléchargement de nouveaux documents standardisés, et l'introduction des listes de candidats via l'application web et les différentes améliorations apportées à l'application web suite à l'évaluation des

sociale verkiezingen die plaatsvond in 2012, zullen uitvoerig getest worden door de Algemene Directie en de vakbonden in het eerste semester van het jaar 2015.

Contact met de ondernemingen

Een blijvend probleem bij de organisatie van de sociale verkiezingen is het contacteren van ondernemingen die de verkiezingsprocedure moeten opstarten. Als bij de sociale verkiezingen van het jaar 2016 kandidatenlijsten ingediend en aangepast worden via de webapplicatie zal een efficiënte wijze van communicatie met de ondernemingen moeten worden opgezet.

Daarom werd besloten om, voor de eerste maal, gebruik te maken van de e-Box van de ondernemingen voor alle communicatie van de FOD naar de ondernemingen toe in het kader van de sociale verkiezingen. De e-Box is een beveiligde elektronische brievenbus, gebruikt door de instellingen van de Sociale Zekerheid voor het versturen van documenten, meldingen en andere taken naar de ondernemingen.

De e-Box heeft het voordeel een beveiligd kanaal te zijn dat toelaat om informatie rechtstreeks naar de eindbestemming te sturen.

De informatie die via de e-Box verstuurd zal worden zijn de inlogcodes voor de webapplicatie, de informatieve brochure betreffende de verkiezingsprocedure, verschillende informatieve documenten en rappels en nuttige instructies gedurende de verschillende fases van de verkiezingsprocedure.

Voor de ontwikkeling van dit nieuwe informatiekanaal zijn meerdere vergaderingen met Smals nodig. Daarnaast worden verschillende initiatieven ter sensibilisering van de ondernemingen betreffende het gebruik van de e-Box georganiseerd.

Informeren van het publiek: website en infosessies

Teneinde een zo efficiënt en soepel mogelijk verloop van de verkiezingsprocedure te garanderen werd speciale aandacht besteed aan het informeren van het publiek. Concreet betekent dit het ter beschikking stellen van een module op de website van de FOD specifiek gewijd aan de sociale verkiezingen en het organiseren van informatiesessies.

Op de module «sociale verkiezingen» op de website werden in de maand november 2014, een jaar voor de eigenlijke start van de verkiezingsprocedure in

élections sociales qui ont eu lieu en 2012 fera l'objet de multiples tests par la Direction générale et les organisations syndicales dans le courant du premier semestre de l'année 2015.

Contact avec les entreprises

Il subsiste toujours la difficulté, en période d'élections sociales, de rentrer en contact avec les entreprises qui doivent effectivement entamer la procédure électorale. Sachant que lors des élections sociales de 2016, les listes de candidats seront introduites et, le cas échéant, adaptées via l'application web, il est essentiel de trouver un moyen de communication avec les entreprises tout à fait efficace.

C'est pourquoi, pour la première fois, il a été décidé de faire usage de l'e-Box entreprise pour toutes les communications que le SPF va adresser aux entreprises dans le cadre des élections sociales. L'e-Box est une boîte aux lettres électronique sécurisée, utilisée par les institutions de la Sécurité sociale afin d'adresser des documents, informations et autres instructions aux entreprises.

L'e-Box présente l'avantage d'être un canal sécurisé qui permet d'adresser l'information directement vers son destinataire final.

Les informations qui transiteront via l'e-Box sont les codes d'accès pour se connecter à l'application web, la brochure explicative de la procédure électorale, divers documents informatifs ainsi que les rappels et instructions utiles lors du passage d'une phase de la procédure électorale à l'autre.

La mise au point de ce nouveau canal d'information implique la tenue de nombreuses réunions avec la Smals. Par ailleurs, de nombreuses initiatives de sensibilisation des entreprises à l'usage de l'e-Box sont organisées.

Information du public: webiste et formations

Afin d'assurer un déroulement le plus efficace et souple possible de la procédure électorale, une attention toute particulière est consacrée à l'information du public. Concrètement cela se traduit par la mise à disposition d'un espace sur le site internet du SPF spécifiquement consacré aux élections sociales et, d'autre part par l'organisation de séances d'information.

En ce qui concerne le website, la plateforme "élections sociales" a commencé à être alimentée par des textes d'information depuis le mois de novembre 2014, soit

december 2015, al een aantal informatieve teksten gepubliceerd. In de loop der maanden wordt deze module verrijkt met verscheidene teksten en documenten (modelformulieren, gecoördineerde wetteksten, verkiezingskalender, enz ...) ter ondersteuning van de betrokken partijen.

De infosessies zijn gestart in april 2015. Deze sessies zijn gericht op ondernemingen en werknemersorganisaties. Op de infosessies worden zowel de regelgevende aspecten van de procedure als de webapplicatie die de FOD ter beschikking stelt en het gebruik van de e-Box ondernemingen behandeld.

6.2. *Inspiraakorganen 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 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

un an avant le début de la procédure électorale qui débute en décembre 2015. (pour se clôturer avec les élections sociales proprement dites en mai 2016). Au fil des mois, cette plateforme est enrichie avec de nombreux documents susceptibles d'aider toutes les parties prenantes (modèles de formulaires, texte de lois coordonnés, calendrier électoral, etc).

Pour ce qui a trait aux séances d'information, elles ont débuté en avril 2015. Ces séances sont destinées tant aux employeurs qu'aux organisations représentatives de travailleurs. Elles abordent aussi bien les aspects législatifs de la procédure que l'application informatique mise à disposition par le SPF ou encore l'usage de l'e-box entreprise.

6.2. *Organes de participation et la lutte contre l'écart salarial*

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a pour objectif principal de faire de l'écart salarial entre les hommes et les femmes un thème de la concertation sociale tant au niveau des secteurs qu'au niveau des entreprises.

Plus particulièrement, pour atteindre cet objectif au sein de l'entreprise, la loi impose la ventilation par sexe de nouvelles rubriques du bilan social ainsi que l'obligation pour tout employeur de plus de 50 travailleurs de dresser tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de son entreprise.

Dès son entrée en vigueur, la loi a été critiquée pour les difficultés juridiques et pratiques qu'elle engendrait et a dès lors été modifiée par une loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

En ce qui concerne l'entreprise, l'objectif de la loi est de déterminer si la politique de rémunération est neutre sur le plan du genre, et si tel n'est pas le cas, d'engager une concertation avec la délégation du personnel en vue d'y arriver.

Cette analyse de la structure de la rémunération fait l'objet d'un rapport qui doit être transmis au Conseil 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

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 activiteitensector 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 Beleidscel, zal de AD IAB dan ook meewerken aan nodige wijzigingen in de reglementering.

7. Herstructurering van ondernemingen – Ondersteunings-cel voor herstructurering van ondernemingen

7.1. De sluiting van ondernemingen

De wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen is in werking getreden op 1 april 2007.

Deze wet heeft onder andere tot doel de omzetting

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, adapté. Le cas échéant, et suivant les instructions de la Cellule stratégique, la DG RIT collaborera aussi aux modifications nécessaires dans la réglementation.

7. Restructuration d'entreprises – Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises

7.1. Fermetures d'entreprises

La loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2007.

Cette loi avait entre autres pour objet de finaliser la

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 2014 tot 31 december 2014, hebben 47 ondernemingen het voorwerp uitgemaakt van een sluiting. Hierbij waren 3.146 werknemers betrokken

7.2. Collectieve ontslagen

In het kader van de richtlijn betreffende collectieve ontslagen wenste de Europese Commissie, in samenwerking met de Dublin Foundation, vanwege de lidstaten statistische informatie te ontvangen met betrekking tot collectieve ontslagen (aantal ondernemingen en betrokken werknemers, betrokken sectoren ...).

Teneinde aan deze Europese eisen te voldoen, heeft België in zijn reglementering een mechanisme

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 2014 au 31 décembre 2014, 47 entreprises ont fait l'objet d'une fermeture. 3.146 travailleurs étaient concernés.

7.2. Licenciements collectifs

Dans le cadre de la directive sur les licenciements collectifs, la Commission européenne, en collaboration avec la Fondation de Dublin, souhaitait obtenir de la part des Etats membres une série d'informations statistiques en matière de licenciements collectifs (nombre d'entreprises et de travailleurs concernés, secteurs d'activités concernés, ...).

Afin de satisfaire aux exigences européennes, la Belgique a introduit dans sa réglementation un

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.

In de periode van januari 2014 tot en met december 2014 hebben 111 technische bedrijfseenheden een

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.

Entre janvier et décembre 2014, 111 unités techniques d'exploitation ont débuté une procédure d'information

informatie- en raadplegingsprocedure opgestart. In de periode van januari 2014 tot en met december 2014 hebben 87 technische bedrijfseenheden de informatie- en raadplegingsprocedure beëindigd. Van de oorspronkelijk 6.263 werknemers betrokken bij een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag in de 87 technische bedrijfseenheden die hun informatie- en raadplegingsprocedure in de periode van januari 2014 tot en met december 2014 hebben beëindigd, worden er na de informatie- en raadplegingsprocedure nog 5.830 werknemers geraakt door een collectief ontslag.

Gedurende dit jaar 2014, werd iets meer dan drie kwart van de informatie- en raadplegingsprocedures werd 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 driemaandelijke statistieken als op het vlak van gerichte analyses. Zo werd de impact van sluitingen en collectieve ontslagen nagegaan op de regio's en de sectoren.

Tegelijk werden de statistieken betreffende collectieve ontslagen in een algemene context van jobverlies geplaatst. Dit werd letterlijk ingevuld door de vergelijking met jobverlies te wijten aan faillissementen. De aanzet om de ruwe statistische data in ruimer verband te zien en te interpreteren zal tijdens 2015 worden uitgebreid, gelet op de interesse vanwege de pers, die ze vaak in hun publicaties opnemen maar ook uit interesse uit academische kringen.

7.3. Ondersteuningscel voor herstructurering van ondernemingen

De programmawet van 8 april 2003 heeft in de schoot van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen een ondersteuningscel opgericht, die gespecialiseerd is op het vlak van herstructurering van ondernemingen (genaamd Ondersteuningscel voor herstructurering van ondernemingen). Deze materie is bijzonder complex en moeilijk om ten volle

et de consultation. Entre janvier et décembre 2014, 87 unités techniques d'exploitation ont clôturé leur procédure d'information et de consultation. Sur les 6.263 travailleurs initialement concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif dans les 87 unités techniques d'exploitation qui ont clôturé leur procédure d'information et de consultation entre janvier et décembre 2014, 5.830 travailleurs restent, après la procédure d'information et de consultation, touchés par un licenciement collectif.

Durant cette année 2014, un peu plus des trois quarts des procédures d'information et de consultation ont été notifiées endéans les 90 jours.

L'élaboration des statistiques, une fois les données encodées, a été grandement facilitée, 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.

Parallèlement à cela, les statistiques relatives aux licenciements collectifs ont été replacées dans le contexte des pertes d'emploi, en général. Ceci s'est notamment traduit, par la comparaison avec les pertes d'emploi dues à des faillites. Cet effort de contextualisation et d'interprétation des données statistiques brutes sera davantage développé durant l'année 2015 du fait de l'intérêt qu'elles ont suscité dans la presse, mais aussi au sein du milieu académique.

7.3. Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises

La loi-programme du 8 avril 2003 a institué au sein de la Direction générale Relations individuelles du travail une cellule d'appui spécialisée (dénommée Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises) dans le domaine des restructurations d'entreprises. Cette matière, particulièrement complexe et parfois mal comprise, requiert un investissement conséquent de la

te begrijpen en vereist dan ook een consequente investering van het personeel.

Aangezien deze cel nooit enige materiële noch menselijke middelen heeft ontvangen, heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen binnen de grenzen van haar mogelijkheden de taak op zich genomen informatie te geven aan werkgevers (en tevens hun raadgevers), vakbonden en werknemers die te maken krijgen met situaties van herstructurering van hun onderneming.

Deze informatieopdracht beperkt zich niet alleen tot materies die rechtstreeks betrekking hebben op herstructureringen (overdracht van onderneming, collectief ontslag, sluiting van ondernemingen), maar heeft eveneens betrekking op maatregelen die kunnen worden gebruikt bij een herstructurering en die ook tot de bevoegdheid behoren van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen (collectieve arbeidsduurvermindering, outplacement, ...). Het gaat tevens om transversale informatie omdat de verbinding wordt gemaakt met andere instanties die in deze bevoegd zijn (de bevoegde federale administraties, de RVA, de gemeenschaps- en gewestautoriteiten, ...).

Hiertoe werden een hele reeks gespecialiseerde documenten met betrekking tot herstructureringen uitgewerkt. Deze documenten zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (collectief ontslag, overdracht van onderneming, sluiting van ondernemingen, ...).

Sinds het jaar 2011 heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen deze informatie meer uitgewerkt (economische informatie, bescherming van bepaalde beschermde werknemers, crisismaatregelen, ...). Zij heeft eveneens uitgebreid deelgenomen aan de uitwerking van de website www.herstructureringen.be in samenwerking met de Kruispuntbank.

Tijdens het hele jaar 2014 is de Algemene Directie doorgedaan 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 personeel als naar functioneringsmiddelen toe.

8. Aard van de arbeidsrelatie

De programmawet (I) van 27 december 2006 bevat

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 2014, la Direction générale a poursuivi ce travail de mise à jour de ce site.

Au cas où cette cellule d'appui devrait jouer un rôle plus actif (c'est-à-dire un rôle d'encadrement) des moyens supplémentaires, tant en personnel spécialisé qu'en matériel, doivent être prévus.

8. Nature de la relation de travail

La loi programme (I) du 27 décembre 2006 contient un

een titel XIII (Art. 328 tot 343) over de “Aard van de arbeidsrelaties”. Deze wetgeving heeft tot doel te strijden tegen fenomenen van sociale fraude. Verschillende middelen werden gecreëerd om te bepalen of een arbeidsrelatie wordt uitgeoefend onder het statuut van werknemer of zelfstandige:

De wet somt ten eerste een aantal algemene criteria op (vrijheid van organisatie van het werk, mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen, ...). Deze algemene criteria kunnen worden aangevuld door specifieke criteria eigen aan één of meerdere sectoren of beroepen. Deze specifieke criteria worden vastgelegd bij koninklijk besluit. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zorgt voor de voorbereiding en de opvolging van deze koninklijke besluiten in geval van een vraag van de betrokken sectoren.

De wet stelt vervolgens een mechanisme in van een weerlegbaar vermoeden in vier economische sectoren (werken in onroerende staat, vervoer, schoonmaak en bewaking). De wet geeft aan de Koning de bevoegdheid om de economische sectoren die geviseerd worden door het mechanisme, uit te breiden en om de wettelijke criteria in de betrokken sectoren te wijzigen of te vervangen. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zorgt voor de voorbereiding en de opvolging van deze koninklijke besluiten in geval van een vraag van de betrokken sectoren. In 2013 werden 6 koninklijke besluiten aangenomen.

De wet stelt vervolgens een administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie in. Deze commissie is samengesteld uit een Franstalige en Nederlandstalige kamer, en is bevoegd om beslissingen te nemen met betrekking tot de kwalificatie van een arbeidsrelatie. De samenstelling en werking van de commissie wordt geregeld door een koninklijk besluit van 11 februari 2013. De leden ervan zijn benoemd door een ander koninklijk besluit van dezelfde datum. Vier medewerkers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen zetelen in deze commissie (2 Franstaligen; een effectief lid en een plaatsvervangend lid – 2 Nederlandstaligen; een effectief lid en een plaatsvervangend lid).

In 2014 werden 25 beslissingen genomen. 17 dossiers werden door de Franstalige kamer behandeld en 15 door de Nederlandstalige kamer. Eind 2014 werd een aanvraag ingediend waarover begin 2015 zal beslist worden. Wat betreft de activiteitensectoren werd geen enkel dossier ingediend dat betrekking had op de zogenaamde risicosectoren, waarvoor specifieke criteria werden vastgelegd (werken in onroerende staat, bewaking, transportsector, schoonmaaksector, land- en tuinbouw). We stellen daarentegen vast dat

titre XIII (Art. 328 à 343) sur la “Nature des relations de travail”. Cette législation vise à lutter contre les phénomènes de fraude sociale. Divers outils sont créés afin de déterminer si une relation de travail s'exerce sous statut de travailleur salarié ou indépendant:

La loi énumère d'abord des critères généraux (liberté d'organisation du travail, possibilité de contrôle hiérarchique,...). Ces critères généraux peuvent être complétés par des critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs ou professions. Ces critères spécifiques sont fixés par arrêté royal. La Direction générale Relations individuelles du travail veille à la préparation et au suivi de ces arrêtés royaux en cas de demande des secteurs concernés.

La loi met ensuite en place un mécanisme de présomption réfragable dans quatre secteurs économiques (travaux immobiliers, transport, nettoyage et gardiennage). La loi donne au Roi le pouvoir d'étendre les secteurs économiques visés par le mécanisme de présomption et de modifier ou remplacer les critères légaux dans les secteurs concernés. La Direction générale Relations individuelles du travail veille à la préparation et au suivi de ces arrêtés royaux en cas de demande des secteurs concernés. En 2013, 6 arrêtés royaux ont été adoptés.

La loi instaure enfin une commission administrative de règlement de la relation de travail. Composée d'une chambre francophone et d'une chambre néerlandophone, elle est chargée de prendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail. La composition et le fonctionnement de la commission sont réglés par un arrêté royal du 11 février 2013. Ses membres ont été nommés par un autre arrêté royal du même jour. Quatre collaborateurs de la Direction générale Relations individuelles du travail siègent dans cette commission (2 francophones; un effectif et un suppléant – 2 néerlandophones; un effectif et un suppléant).

En 2014, vingt-cinq décisions ont été prises. Dix-sept dossiers ont été traités par la chambre francophone et quinze ont été traités par la chambre néerlandophone. Fin 2014, une demande a été introduite dont il sera statué début 2015. Enfin, concernant les secteurs d'activité, aucun dossier n'a été introduit à propos d'un des secteurs dits « à risque » pour lesquels des critères spécifiques ont été fixés (travaux immobiliers, gardiennage, transport, nettoyage, agriculture et horticulture). En revanche, on peut relever que 22 %

22 % van de aanvragen betrekking had op de sector van de HORECA. De andere aanvragen betroffen diverse activiteitensectoren, waaronder de geneesheer/specialisten, loterij, kansspelen en verzorging van huisdieren.

9. Werkgeversgroeperingen

Door de artikelen 186 en volgende van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen werd het systeem van werkgeversgroeperingen ingevoerd. Het is voornamelijk de bedoeling om aan de werkgevers die zich groeperen in een werkgeversgroepering, toe te staan hun behoeften aan arbeidskrachten te mutualiseren door werknemers onder elkaar te verdelen die, zonder deze maatregel, niet zouden aangeworven zijn, gelet op hun zeer punctuele behoefte aan arbeidskrachten of aan prestaties die slechts zeer weinig uren per week vertegenwoordigen. De werkgeversgroepering is de werkgever van deze werknemers. De leden van de groepering zijn de gebruikers.

Dit systeem heeft sinds zijn aanvang geen groot succes gekend, met name omwille van het feit dat dit systeem enkel werknemers betrof die opgenomen waren in de doelgroep samengesteld uit langdurig niet-werkende werkzoekenden, begunstigen van het leefloon of gerechtigden van financiële sociale bijstand. Voor het overige dienden de overeenkomsten noodzakelijkerwijs voltijds en voor onbepaalde tijd gesloten te worden.

De wet van 25 april 2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid heeft het systeem in die zin gewijzigd dat de werkgeversgroeperingen voortaan kunnen kiezen tussen de juridische vorm van «economisch samenwerkingsverband» in de zin van het Wetboek Vennootschappen en van «vereniging zonder winstoogmerk». Bovendien kunnen de groeperingen voortaan werknemers aanwerven die niet noodzakelijk deel uitmaken van de doelgroep. De werknemers kunnen overigens eveneens aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of deeltijds.

Om deze beschikking te omkaderen heeft de wet een procedure bepaald voor de behandeling van de aanvragen; het koninklijk besluit van 8 juli 2014 heeft deze procedure georganiseerd; de aanvraag moet eerst voorgelegd worden aan het advies van een paritair orgaan waarin de organisaties zetelen die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad.

des demandes visaient le secteur de l'HORECA. Les demandes restantes étaient issues de secteurs d'activité très divers, incluant les médecins/spécialistes, loteries, jeux de hasard et soins aux animaux domestiques.

9. Groupements d'employeurs

La loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses a, en ses articles 186 et suivants, mis en place le système des groupements d'employeurs. Il s'agit essentiellement de permettre à des employeurs qui se regroupent au sein d'un groupement d'employeurs de mutualiser leurs besoins de main-d'œuvre en se partageant des travailleurs qui, sans cette mesure, n'auraient pas été engagés, vu leur besoin en main-d'œuvre très ponctuel ou en prestations ne représentant que très peu d'heures par semaine. C'est le groupement d'employeurs qui est l'employeur de ces travailleurs. Les membres du groupement sont des utilisateurs.

Depuis sa création, ce système n'a pas connu un grand succès, notamment en raison du fait que ce système ne concernait que des travailleurs repris dans le groupe-cible constitué de demandeurs d'emploi de longue durée, de bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide financière. Du reste, les contrats devaient nécessairement être conclus à temps plein et à durée indéterminée.

La loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale a modifié le système en ce sens que, désormais, les groupements d'employeurs peuvent choisir entre la forme juridique de «groupement d'intérêt économique» au sens du Code des sociétés et d'«association sans but lucratif». Par ailleurs, les groupements peuvent désormais engager des travailleurs qui ne font pas nécessairement partie du groupe-cible. Du reste, les travailleurs peuvent également être engagés sous contrat de travail à durée déterminée ou à temps partiel.

Afin d'encadrer ce dispositif, la loi a prévu une procédure de traitement des demandes; l'arrêté royal du 8 juillet 2014 a organisé cette procédure; la demande doit être préalablement soumise à l'avis d'un organe paritaire au sein duquel siègent les organisations représentées au sein du Conseil National du Travail.

Dit koninklijk besluit heeft de datum van inwerkingtreding van de nieuwe wetgevende bepalingen vastgesteld en heeft, rekening houdend met het experimenteel karakter van deze bepalingen, de duur van de toepassing van de wet beperkt tot 1 juli 2015.

De Nationale Arbeidsraad heeft op 24 februari 2015 een advies uitgebracht om de geldigheidsduur van het bovenvermeld koninklijk besluit van 8 juli 2014 te verlengen tot 1 juli 2016.

Op 24 april 2015 heeft de Ministerraad ingestemd met de verlenging van deze maatregel.

In het kader van dit systeem speelt de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen een centrale rol voor zover de aanvragen moeten ingediend worden bij de Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg; de Algemene Directie Arbeidsbetrekkingen is belast met het onderzoeken van de aanvraag en het documenteren ervan om deze voor advies voor te leggen aan de Nationale Arbeidsraad. Wanneer dit advies positief is, wordt de algemene directie belast met het voorbereiden van de ministeriële beslissing.

10. Behandeling van geschillendossiers

De laatste jaren is een belangrijke stijging vastgesteld in het aantal geschillendossiers die bij de diverse gerechtelijke instanties worden aanhangig gemaakt (Hof van Justitie van de Europese Unie, Grondwettelijk Hof, Raad van State, Hof van Cassatie, gewone rechtscollages) en waarin de Belgische Staat wordt gedagvaard m.b.t. materies die tot de bevoegdheid van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen behoren.

De oorzaak van deze evolutie ligt niet bij de administratie zelf, maar moet worden gezocht in de tijdgeest en in de stijgende bereidheid bij procespartijen om alle middelen aan te wenden die hen nuttig lijken om een zaak in hun voordeel te beslechten. Zo kunnen aan een dagvaarding van de Belgische Staat politieke beweegredenen ten grondslag liggen (tegenkanting tegen bepaalde wetgeving) of kan het gaan om vertragsmanoeuvres teneinde de procesvoering te verzwaren of is het gevolg van nieuwe proceduremiddelen.

In het kader van deze geschillendossiers wordt de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen

Cet arrêté royal a fixé la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions législatives et, compte tenu du caractère expérimental de ces dispositions, limité la durée d'application de la loi au 1^{er} juillet 2015.

En date du 24 février 2015, le Conseil National du Travail a rendu un avis visant à prolonger la durée de validité de l'arrêté royal du 8 juillet 2014 précité jusqu'au 1^{er} juillet 2016.

En date du 24 avril 2015, le Conseil des ministres a également marqué son accord pour la prolongation de cette mesure.

Dans le cadre de ce système, La Direction générale Relations individuelles du travail joue un rôle central dans la mesure où les demandes doivent être introduite auprès du Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale; la Direction générale Relations individuelles du travail est chargée d'examiner la demande et de la documenter en vue de la soumettre pour avis au Conseil national du Travail. Lorsque cet avis est positif, c'est la direction générale qui est chargée de préparer la décision ministérielle.

10. Traitement des dossiers de contentieux

Au cours de ces dernières années une augmentation importante a été constatée en ce qui concerne les dossiers de contentieux qui sont pendants devant les diverses instances judiciaires (Cour de Justice de l'Union européenne, Cour constitutionnelle, Conseil d'Etat, Cour de Cassation, juridictions ordinaires) et dans lesquels l'Etat belge est cité dans le cadre des matières relevant des compétences de la Direction générale Relations individuelles du travail.

Pareille évolution n'est pas imputable à l'administration elle-même mais doit être recherchée dans la tendance et dans la pratique croissante des parties à un procès consistant à invoquer tous les moyens qui leur paraissent utiles pour obtenir gain de cause dans le litige les concernant. Ainsi, des motifs politiques peuvent être l'origine d'une citation concernant l'Etat belge (opposition à une législation déterminée) ou des manœuvres dilatoires peuvent être accomplies afin d'alourdir la procédure.

Dans le cadre des dossiers précités, il a été demandé à la Direction générale Relations individuelles du

gevraagd om technisch-inhoudelijke ondersteuning te verlenen aan de advocaten die, door bemiddeling van de Directie van de geschillen, worden aangesteld om de Belgische Staat te vertegenwoordigen.

Deze evolutie op het vlak van behandeling van geschillendossiers vraagt om extra inspanningen vanwege de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, onder meer omwille van de complexiteit van de materies, omdat in dit verband strikte tijdschema's en deadlines worden toegepast of omdat er nieuwe verhaalmiddelen werden gecreëerd.

11. 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 2014 heeft de Algemene Directie zo 1.859 schriftelijke vragen en dossiers behandeld.

Parallel hiermee investeert de Algemene Directie meer en meer in externe communicatie op collectief niveau.

Dit bestaat vooral uit de bijdrage van de Algemene Directie aan de website van het departement.

De uitwerking van deze doelstelling beoogt het geheel van onderwerpen die vallen onder de bevoegdheid van de Algemene Directie Individuele 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

travail de fournir une assistance technique (quant au contenu) aux avocats qui sont désignés, par l'intermédiaire de la Direction du Contentieux, pour assurer la défense de l'Etat belge.

Pareille évolution en matière de traitement des dossiers de contentieux exige la production d'efforts supplémentaires de la part de la Direction générale Relations individuelles du travail, en raison, notamment, de la complexité des matières, du calendrier et des délais stricts à respecter en ce domaine.

11. 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 2014, la Direction générale a traité ainsi 1.859 demandes écrites et dossiers.

Parallèlement, la Direction générale s'investit de plus en plus dans la communication externe de nature collective.

Celle-ci consiste tout d'abord en la contribution de la Direction générale au site web du département.

L'objectif mis en œuvre vise à couvrir l'ensemble des matières qui relèvent de la Direction générale 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

eveneens de omzetting doet van de teksten opgesteld door de medewerkers van de algemene directie, naar een aangepast informatiekanaal om deze dan op de website te plaatsen.

Deze doelstelling heeft al concrete resultaten opgeleverd, in die mate dat de bijdrage van de Algemene Directie, beschikbaar op de website, zowel in het Frans als in het Nederlands zo een duizendtal pagina's aan inlichtingen omvat. De toenemende uitbreiding van deze activiteit plus de bekommernis om een permanente update van de beschikbare inlichtingen te verzekeren, vraagt een steeds omvangrijkere investering in mensen en in tijd. Bij deze activiteit worden niet de modules meegerekend, ontwikkeld in antwoord op de noden van ondernemingen en burgers. Hier wordt onder meer de module sociale verkiezingen bedoeld, die ongeveer een jaar voor de sociale verkiezingen (die elke vier jaar plaatsvinden) geüpdatet wordt.

In 2014 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 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 2015 heeft de Algemene Directie het voornemen om bepaalde modules van informatie over de materies die tot haar bevoegdheid behoren, te herschrijven met het oog op een betere leesbaarheid, wat een belangrijke

travail à convertir les textes rédigés par les collaborateurs de la Direction générale en langage informatique adapté en vue de leur mise en ligne sur le site web et à assurer la gestion de ces textes.

Cet objectif a déjà présenté des résultats concrets dans la mesure où les contributions propres à la Direction générale déjà disponibles sur le site web représentent un millier de pages d'information en français et en néerlandais. Le développement croissant que représente cette activité requiert un investissement toujours plus considérable en moyens humains et en temps, renforcé par un souci de mise à jour permanent des informations disponibles. Sans compter la mise en œuvre de modules répondant aux besoins ponctuels des entreprises et citoyens. Il s'agit, par exemple du module élections sociales mis à jour durant environ une année lors de la tenue des élections sociales qui ont lieu tous les quatre ans.

En 2014, 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 règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (règlement IMI), le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, en compris le Direction générale Relations individuelles du travail, devra accentuer ses efforts 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 2015, 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,

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.

Bestaansmiddelenprogramma 59/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 27 april 2015

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	22	A
B	2	B
C	4	C
D	1	D
Totaal	30	Total

Uitgaven (in duizend euro)							Dépenses (en milliers d'euros)	
Statuut	PA B.A. – PA A.B..	Sc	2014	2015	2016		Sc	Statut
Statutair	01 11.00.03	Vastleggingen	1 512	1 211	1 187		Engagements	Statutaire
		Vereffeningen	1 512	1 211	1 187		Liquidations	
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	292	327	320		Engagements	Nion-statutaire
		Vereffeningen	292	327	320		Liquidations	
Totalen		Vastleggingen	1 804	1 538	1 507		Engagements	Totaux
		Vereffeningen	1 804	1 538	1 507		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 / AB		Aard	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Nature
0 2 12.11.01	c	Werkingskosten	2	3	2	2	2	2	Frais de fonct.
0 2 12.11.01	b	Werkingskosten	1	3	2	2	2	2	Frais de fonct.
0 2 12.11.99	c	Forfait. vergoed.	-	1	1	1	1	1	Indemn. Forfait.
0 2 12.11.99	b	Forfait. vergoed.	-	1	1	1	1	1	Indemn. Forfait.
0 2 74.22.01	c	Uitrusting	-	2	2	2	2	2	Equipement
0 2 74.22.01	b	Uitrusting	-	2	2	2	2	2	Equipement
Algemene totalen			c	2	6	5	5	5	
			b	1	6	5	5	5	

Verklarende nota :
Zie globale verantwoording :

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.

Programme de subsistance 59/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 27 avril 2015

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

Note explicative :
Voir justification globale :

BA 12.11.01

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

BA 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.

Ondersteuningscel voor de werktijdsherverdeling

Vanaf het begrotingsjaar 2012 worden de kredieten overgeheveld naar het programma 59/0

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 27 april 2015

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.

Cellule de soutien à la réorganisation du temps de travail

Depuis l'année budgétaire 2012 les crédits sont transférés au programme 59/0

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 27 avril 2015

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	2014	2015	2016		Sc	Statut
Niet-statutair	01 11.00.04	Vastleggingen	-	-	-		Engagements	Non-statutaire
		Vereffeningen	-	-	-		Liquidations	
Totaal		Vastleggingen	-	-	-		Engagements	Totaux
		Vereffeningen	-	-	-		Liquidations	

Verklarende nota :
zie globale verantwoording :

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Werkingskosten**BA 23 59 1 0 12.11.01**

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

Note explicative :
voir justification globale :

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations généralement quelconques du personnel autre que statutaire

Frais de fonctionnement**AB 23 59 1 0 12.11.01**

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

van de informatica-uitgaven.

dépenses informatiques.

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

Verklarende nota :

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.01

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

Note explicative :

Voir justification globale :

AB 12.11.01

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