



De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in 2009

INHOUD

- 2 Arbeidsmarkt
- 3 Herstructurering / Arbeidsorganisatie
- 4 Anti-crisismaatregelen
- 6 Sociaal overleg
- 8 Kwaliteit van het werk
- 10 Doeltreffendheid van de wet
- 11 Strijd tegen de sociale fraude / Diversiteit en non-discriminatie
- 12 Internationaal
- 13 Personeel en Budget
- 14 Communicatie en ICT
- 15 Organisatie van de FOD
- 16 De FOD en zijn gebruikers



FOD Werkgelegenheid
Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
www.werk.belgie.be

VOORWOORD

Net op het moment dat ik werd verzocht dit stuk te schrijven, verschenen de laatste economische vooruitzichten van de OESO. Deze kwamen als geroepen. Volgens de experts van die organisatie zou België er met veel groter succes dan andere westerse landen in geslaagd zijn de gevolgen van de crisis te beperken, waarbij onder meer het ontslag van 60.000 werknemers werd vermeden. Dit is een duidelijke bevestiging van het feit dat de anti-crisismaatregelen waaraan de FOD Werkgelegenheid bijzondere aandacht heeft geschonken in 2009 en die in dit verslag nogmaals worden toegelicht, terecht waren.

Door deze maatregelen worden tevens de taken van een federale overheidsdienst veel duidelijker. De bekendste taak bestaat er ongetwijfeld in erop toe te zien dat de beslissingen van de politieke overheid doeltreffend worden uitgevoerd. Een andere en even belangrijke taak bestaat erin bij te dragen tot de analyse van de sociale, economische en politieke problemen en tot de voorbereiding van de meest geschikte strategieën om de uitdaging - namelijk de oplossing van deze problemen - aan te gaan. Daar het ging om de uitvoering van anti-crisismaatregelen, heeft de FOD Werkgelegenheid de grote middelen ingezet en zelfs een nieuwe dienst opgericht. Daar het ging om analyses, heeft de FOD zowel een bijdrage geleverd bij het ontwerp van de maatregelen als bij de follow-up en de evaluatie ervan.

De FOD was in 2009 echter niet uitsluitend actief in de strijd tegen de negatieve gevolgen van de crisis. Zoals dit

verslag uitvoerig aantoont, kregen de traditionele activiteiten van het departement ook voortdurend aandacht. Dit kwam tot uiting in de bijsturing of de ontwikkeling van reglementeringen, en bleek uit initiatieven die werden genomen op het vlak van studie, evaluatie of informatie. Dit jaarverslag heeft tot doel de aandacht te vestigen op de meest symbolische acties en beslissingen van het afgelopen jaar, zonder daarom te uitvoerig in te gaan op de activiteiten die werden verwezenlijkt door de diensten en de goedgekeurde normen.

In verband met het welzijn op het werk neemt het verslag, naast de talrijke inspectiecampagnes of initiatieven op gebied van opleiding, sensibilisering en communicatie, een aantal nieuwe thema's zoals de nanotechnologieën en REACH onder de loep.

De activiteiten op gebied van het sociaal overleg piekten als men kijkt naar het recordaantal vergaderingen van de paritaire comités en het aantal akten die op de griffie van de AD Collectieve Arbeidsbetrekkingen werden neergelegd. We maakten ook kennis met een nieuw instrument dat de koopkracht van de werknemers in stand moet houden en dat aansluit bij de doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling: de ecocheques.

Naast de afronding van de werkzaamheden met betrekking tot het wetboek van sociaal strafrecht, werden nieuwe werkinstrumenten ontwikkeld op gebied van het toezicht op onze regelgevingen: het e-PV bijvoorbeeld zal het mogelijk maken om de rechtszekerheid van het proces en de kwaliteit van de samenwerking tussen alle betrokken partijen te versterken: de inspectiediensten, arbeidsauditoraten en administraties. Een

ander voorbeeld is de uitbouw van een kennisnetwerk door de AD Toezicht op de Sociale Wetten dat het opsporen van inbreuken vergemakkelijkt.

In globo heeft het departement zijn inspanningen voortgezet op vlak van informatie: het wil een sterke dynamiek ontwikkelen om zijn gebruikers optimaal te informeren, zowel de politieke besluitvormers, de sociaal-economische verantwoordelijken als de actoren die rechtstreeks bij de arbeidsmarkt zijn betrokken. Voorbeelden hiervan zijn legio: een nieuw informatieportaal over herstructureringen, een nieuwe gegevensbank om de informatie te beheren op het stuk van het collectief ontslag, de toekenning van het label Anysurfer aan de website van de FOD, een belangrijke aanvulling van de website die specifiek is gewijd aan welzijn op het werk en een steeds toenemend aantal brochures.

Hoewel op internationaal vlak de voorbereiding van het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie al heel wat tijd in beslag nam, hebben de diensten van de FOD zeer actief deelgenomen aan de werkzaamheden van de IAO die hebben geleid tot een Wereldpact voor de Werkgelegenheid: dat was ook het geval voor onze bijdrage aan de werkzaamheden van andere internationale instanties zoals de Raad van Europa.

Tenslotte wil ik zeker wijzen op de vooruitgang die werd geboekt op het vlak van de interne werking van de FOD. In weerwil van de moeilijkheden die eigen zijn aan de vermindering van de budgettaire middelen en aan de verandering van het boekhoudsysteem (Fedcom), bleven het personeel en de diensten van de FOD ook doorwerken aan de uitbouw van vernieuwende initiatieven (nieuw



intranet met sterke interactieve functies, opstart van een twintigtal projecten gericht op de ontwikkeling van een uitgesproken beleid voor kennisbeheer, uitbouw van telewerk, invoering van een integratieparcours...).

Ik dank al mijn medewerkers voor de geleverde inspanningen en ik hoop dat het lezen van het verslag 2009 uw belangstelling wegdraagt en dat u begrijpt wat ons departement in het afgelopen jaar heeft verwezenlijkt. Zoals ieder jaar zal ik al uw opmerkingen en suggesties onder de loep nemen. In dat verband zou ik het op prijs stellen om even aandacht te besteden aan het evaluatieformulier dat bij dit verslag is gevoegd.

Pierre-Paul Maeter, Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

NU ONDERZOEKEN, MORGEN BESLISSEN

Het voorbereiden, bevorderen en uitvoeren van beleidslijnen vereist een goede kennis van de realiteit op het terrein en een zekere anticipatie op de evolutie in de toekomst. Deze rol is toebedeeld aan de Directie van de studies, statistiek en evaluatie van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van

De FOD Werkgelegenheid werkt vaak samen met externe partners, vooral universiteiten, voor de uitvoering van studies over zeer specifieke thema's. In 2009 heeft onze FOD twee studies laten uitvoeren; de resultaten hiervan werden bezorgd aan de opdrachtgever, de Directie van de studies, statistiek en evaluatie van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt.

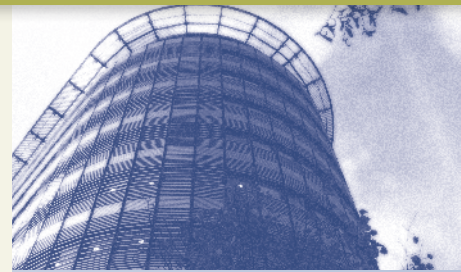
De eerste studie heeft betrekking op «de aanvaarding en de perceptie van het Belgische systeem van de dienstencheques», met bijzondere aandacht voor het verband dat men kan leggen tussen de dienstencheques en de strijd tegen zwartwerk. Tot op heden waren er slechts weinig cijfers beschikbaar omtrent de perceptie van zwartwerk. Het was niet duidelijk wat voor de mensen aanvaardbaar of strafbaar was en welke redenen ingeroepen kunnen worden om zwartwerk te rechtvaardigen. Deze

studie verstrekt cijfermateriaal over dit fenomeen. De cijfers bevestigen enigszins wat de specialisten ter zake reeds vermoedden: de sectoren waarin zwartwerk zich het meest voordoet zijn de bouwnijverheid (24,3%), het huishoudelijk werk (23%), bij tuinwerken (18,5%) en in de horeca (13,1%). De cijfers die voortvloeien uit de studie maken het ook mogelijk met zekerheid te stellen dat de dienstencheques er daadwerkelijk in zijn geslaagd zwarte banen in het witte circuit te brengen. Ze tonen echter ook aan dat velen dienstencheques en zwartwerk combineren.

De tweede studie concentreert zich op de impact van de maatregelen voor de werkgelegenheid in termen van duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Het gaat om het vervolg van een studie die werd uitgevoerd in 2004. Dit onderzoek vergelijkt de situatie op de arbeidsmarkt van de personen die een

beroep konden doen op maatregelen voor de werkgelegenheid en personen die dit niet konden doen. Dit maakt het mogelijk een klassment op te maken van de maatregelen in functie van hun gevolgen voor de integratie in de werkgelegenheid op lange termijn. Volgens de studie zijn de meest doeltreffende maatregelen diegene met een permanent effect op de werkgelegenheid, zoals de GECO-maatregelen (gesubsidieerde contractuele personeelsleden: een deel van de kosten van een werknemer binnen een lokale overheid wordt gesubsidieerd gedurende de hele loopbaan). Op lange termijn stelt men ook vast dat de maatregelen die doelen op de jongeren minder impact hebben dan dezelfde maatregelen die bedoeld zijn voor andere leeftijdscategorieën. Ten slotte hebben de plannen voor de lastenvermindering voor de KMO's voor hun eerste aanwervingen ook een vrij

grote impact en creëren deze betrekkelijk stabiele banen. De studie toont echter niet aan of deze maatregelen doeltreffend zijn qua kosten en baten. Ten slotte vermelden we nog dat de realisatie van deze studies mogelijk was dank zij de steun van de Europese Commissie die een aantal studies heeft gesubsidieerd. De FOD Werkgelegenheid bezorgt hierover telkens een synthese van de verkregen resultaten aan de Commissie. De Europese financiering maakt de evaluatie mogelijk van de nationale beleidslijnen in het kader van de Europese Werkgelegenheidsstrategie. De realisatie van een derde studie over het verband tussen de leeflonen en de werkloosheidsuitkeringen was mogelijk dank zij deze financiering. De resultaten ervan worden verwacht in de loop van 2010.



Alternerend leren en werken: zoektocht naar een statuut

In 2009 werd er gewerkt aan de vereenvoudiging van het systeem van het alternerend leren en werken. Dit stelsel biedt een jongere de mogelijkheid deeltijds school te lopen en deeltijds te worden tewerkgesteld bij een erkende werkgever. Door de transparantie van het systeem zoveel mogelijk te verhogen, wordt geprobeerd het systeem aantrekkelijker te maken voor jongeren en werkgevers. Er wordt gepoogd om het systeem te stimuleren door de uitwerking van een duidelijke sociale zekerheidsregeling, de creatie van een uniform minimumstatuut en een verbetering van het "industriële leerlingenwezen".

Uitwerken van een sociale zekerheidsregeling

Momenteel zijn er grote verschillen tussen de contracten die worden afgesloten tussen leerling en werkgever. Het soort contract is nu afhankelijk van de instantie die de jongere aan het contract helpt (Syntra of de Centra voor deeltijds onderwijs). Eénzelfde statuut binnen de sociale zekerheid leidt tot een betere behandeling van leerlingen.

Vastleggen van uniform minimumcontract

Op dit moment bestaan er zes tot acht soorten opleidingscontracten die onderling erg verschillen als het gaat over de arbeidsvoorwaarden, de verloning en de uitvoeringsvoorwaarden. Deze verschillen zouden moeten worden weggewerkt worden door een "federale sokkel" uit te werken, waaraan elke vorm van contract moet voldoen. Let op, dit is geen eenheidscontract, maar een minimumcontract waaraan nog zaken toegevoegd kunnen worden door de sectoren of door de bevoegde regionale instanties.

Verbeteren van het "industriële leerlingenwezen"

Het systeem werkt nu nog op basis van een principebeslissing van een paritair comité. Enkel een werkgever die tot een sector behoort waar een paritair leercomité werd opgericht, kan jongeren een "industriële leercontract" aanbieden. Het is de bedoeling om dit systeem om te keren, zodat iedereen overeenkomsten kan sluiten voor elke opleiding die overeenkomstig de onderwijsreglementering kan aangeboden worden. Er wordt een standaardstelsel uitgewerkt dat kan worden aangevuld door de sectoren. De sectorale systemen die al bestaan kunnen verder blijven functioneren. Daarnaast zal er een opening worden gecreëerd voor de rest van de sectoren én voor de overheid die alles in goede banen moet leiden.

Eens de Nationale Arbeidsraad (NAR) een advies klaar heeft, kan de wetgeving omtrent de sociale zekerheid en het minimumstatuut definitief worden uitgewerkt. Op het moment dat de eerste en de tweede werf worden afgerond, wordt het wetsontwerp voor de wijziging van het systeem van het "industriële leerlingenwezen" ingediend bij de NAR. De verwachting is dat vanaf het schooljaar 2011-2012 gestart kan worden met een nieuw statuut voor het alternerend leren en werken.

De eerste evaluatie van het Generatiepact is geen onverdeeld succes

"Kan beter": dit is kort gezegd het resultaat van een eerste officieuze balans van het Generatiepact die werd opgemaakt in september 2009. Het Generatiepact werd gesloten in 2005 en had tot doel België te helpen bij het inhalen van de achterstand op de buurlanden op vlak van de werkgelegenheidsgraad

van oudere werknemers. Dit moest gebeuren aan de hand van aanpassingen op het vlak van het einde van de loopbaan, het brugpensioenstelsel, enz. Op het vlak van de bewustmaking lijkt het Pact zijn doel te hebben bereikt: iedereen weet nu dat hij of zij onvermijdelijk langer zal moeten werken.

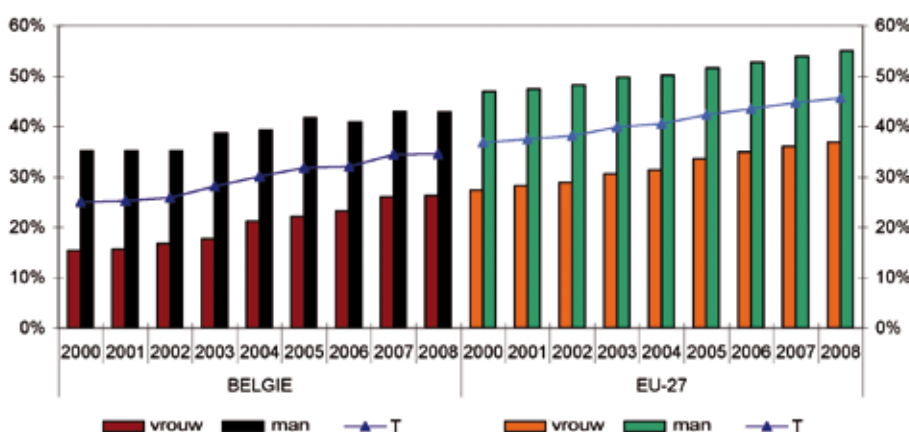
Het principe van de begeleiding in geval van herstructurering is ook tot iedereen doorgedrongen: eerst en vooral moet de betrokken persoon worden begeleid en moet men trachten een andere baan voor hem of haar te vinden. Het brugpensioen is een laatste toevlucht. Het tijdskrediet aan het einde van de loopbaan heeft ook een positieve impact gehad in het debat.

De daling van het aantal bruggepensioneerden vanaf 58 jaar is echter nog niet bereikt. Terwijl dit nochtans de belangrijkste doelstelling van het Generatiepact was! In 2008 en 2009 werden een aantal maatregelen genomen die de toegang tot het brugpensioen bemoeilijkten. Maar er moet dus nog wat geduld aan de dag worden gelegd om de gevolgen van deze maatregelen in te schatten. In 2010

zou er een publiciteitscampagne in de kranten moeten worden gevoerd die tot doel heeft het imago van oudere werknemers te verbeteren; van deze campagne worden ook positieve gevolgen verwacht.

Ondanks de bemoedigende resultaten blijft het Generatiepact op dit moment enigszins een mislukking. Het bereikte immers zijn voornaamste doelstelling niet. België liep de achterstand op het Europese gemiddelde inzake de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers niet in (zie grafiek hiernaast). In 2011 wordt het Generatiepact voor het eerst officieel geëvalueerd door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid en daarna door de sociale partners. Dit zal een goede gelegenheid zijn om het bij te sturen, indien nodig.

Werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers



Werk? Daar zijn papieren voor nodig!

In 2009 konden mensen die zonder papieren in België verbleven, gebruik maken van een uitzonderlijke regularisatieprocedure tussen 15 september en 15 december. De regering voerde deze uitzonderlijke regularisatie door na een lang politiek debat en verscheidene protestacties zoals hongerstakingen door mensen zonder papieren, het klimmen op hefkransen enz.

De regularisatie was mogelijk op basis van verscheidene criteria, waaronder werk. Er kon ook een aanvraag tot regularisatie ingediend worden op basis van andere criteria, zoals bijvoorbeeld het doorlopen van een onredelijk lange asielprocedure of bepaalde dringende humanitaire situaties. De FOD Werkgelegenheid werd, in samenwerking met de andere betrokken besturen, belast met het invoeren van de procedure van regularisatie door werk. Voor de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt nam de voorbereiding van deze regularisatieprocedure enorm veel tijd en organisatie in beslag: opmaak van het koninklijk besluit, contact met de gewesten, de dienst Vreemdelingenzaken, de politieke besluitvormers,...

Het resultaat van deze werkzaamheden is een vrij ingewikkelde procedure, die mensen de mogelijkheid bood om een aanvraag in te dienen op basis van verschillende criteria bij de gemeente waar zij verbleven. "Een combinatie van deze criteria bood de kandidaten de gelegenheid om hun kans op een regularisatie te vergroten" legt Anne Zimmerman, attachée bij de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt uit. "Wat het criterium 'werkgelegenheid' betreft, moest de aanvrager kunnen aantonen dat hij of zij ten minste sinds 31 maart 2007 op Belgisch grondgebied verblijft en een kopie van een arbeidsovereenkomst kunnen voorleggen die werd verkregen bij een werkgever."

De aanvragen die werden ingediend bij de gemeente, moesten worden doorgestuurd naar de dienst Vreemdelingenzaken. Wanneer bleek dat het enige element



voor regularisatie het criterium "werk" was, bracht Vreemdelingenzaken de aanvrager hiervan per aangetekend schrijven op de hoogte. Op basis van dit schrijven werd een aanvraag tot arbeidsvergunning ingediend bij de bevoegde gewestelijke autoriteiten. Van zodra de arbeidsvergunning werd verkregen, werd de verblijfsvergunning verstuurd door Vreemdelingenzaken.

"Dit criterium 'werkgelegenheid' heeft niet veel succes gehad», voegt Anne Zimmerman eraan toe, "omdat het vrij lastig was om eraan te voldoen en ook omdat het slechts de mogelijkheid bood een verblijfs- en een arbeidsvergunning van één jaar te verkrijgen."

TER INFORMATIE VAN HET PUBLIEK: ALLEN SAMEN SURFEN NAAR WWW.HERSTRUCTURERINGEN.BE

Het is normaal dat een herstructurering heel wat vragen met zich meebrengt. De onzekerheid die vaak met zo'n dramatische gebeurtenis gepaard gaat, wordt ook veroorzaakt door een gebrek aan informatie van de werknemers en hun vertegenwoordigers en soms zelfs van de werkgevers zelf!



In antwoord hierop en in het kader van de economische crisis die de bedrijven in 2008 en 2009 hard heeft getroffen, had de minister van Werk gevraagd om een website op te zetten met gespecialiseerde informatie over herstructureringen. Het voordeel van deze site is dat hij de informatie bundelt die gewoonlijk op verschillende sites beschikbaar is. Met het oog op herkenbaarheid moest dit initiatief de nodige aandacht krijgen en daarom kreeg de site de domeinnaam www.herstructureringen.be.

Zo gezegd, zo gedaan? Niet echt, nee. De moeilijkheid bij het lanceren van deze website school niet in een gebrek aan bereidheid maar wel in het feit dat de herstructureringen een bevoegdheidsdomein zijn waarbij meerdere administraties, waaronder de FOD Werkgelegenheid, betrokken zijn. Gelet op de ernst van de crisis was niettemin spoed geboden.

"Er werd meteen gestart met een werkgroep" verklaart Bernard Lantin, adviseur bij de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen, *Collectieve Arbeidsbetrekkingen en Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid* en *vertegenwoordigd, samen met de Kruispunt-*

bank van de ondernemingen, de RVA en de gewesten (het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap). Iedereen was er dus bij". De Kruispuntbank van de ondernemingen werd aangewezen om het project te sturen. Over de inhoud van de site werd druk gediscussieerd en gedebatteerd. Moest hij complete en uitgebreide informatie bevatten met het risico dat er overlappingen zouden ontstaan met de bestaande informatie op de sites van de betrokken administraties? Of stelde men zich tevreden met algemene informatie met verwijzing naar de bevoegde instellingen voor meer details? "Uiteindelijk werd voor de tweede mogelijkheid geopteerd" verduidelijkt Bernard Lantin. "De site www.herstructureringen.be fungeert in zekere zin als toegangspoort". Herstructureringen.be richt zich niet uitsluitend tot juristen maar ook tot de burgers die van ver of nabij bij een herstructurering betrokken zijn en die meer willen weten over de voorschriften die van kracht zijn, over hun rechten of over de stappen die ze moeten ondernemen om een uitkering te krijgen, enz.

De FOD Werkgelegenheid heeft dan een navigatiestructuur voorgesteld, namelijk het systeem met trefwoorden en verwijzingen naar de bevoegde instelling. De verschillende

diensten hebben de inhoud dan samengesteld in functie van hun respectievelijke bevoegdheden. "Ik voeg er toch aan toe dat de inhoud voor 95% werd geleverd door onze FOD. Een aantal personeelsleden van het departement hebben hier heel wat van hun werktijd ingestoken", voegt Bernard Lantin eraan toe.

De website werd tenslotte gelanceerd op 1 augustus 2009. De eerste maand na de opstart telde hij 43.134 bezoekers (25.000 bezoekers in september 2009 en 20.000 bezoekers in oktober 2009). De vaakst geraadpleegde pagina's hielden verband met het collectief ontslag, de tewerkstellingscellen, het brugpensioen, de permanente informatie en de bedrijfsluitingen.



Nieuwe databank voor informatiebeheer bij collectief ontslag

Sinds juni 2009 beschikt de FOD Werkgelegenheid over gedetailleerde, globale en actuele informatie over de collectieve ontslagen in België.

Werkgevers die overgaan tot collectief ontslag zijn vanaf dan verplicht om een kopie van de aankondiging van collectief ontslag naar de FOD Werkgelegenheid te sturen. Na deze aankondiging volgt de informatie- en raadplegingsprocedure waarbij de werknemersvertegenwoordigers de kans krijgen om vragen te stellen, opmerkingen te maken en voorstellen te doen om de gevolgen van de ontslagen te verzachten. Nadien moet de werkgever een exemplaar van de betekening -het al dan niet aangepaste voorstel- weer overmaken aan de FOD Werkgelegenheid.

Voor deze procedure werd een uniek contactpunt opgericht bij de FOD Werkgelegenheid. De betrokken werkgever hoeft de aankondiging en de betekening dus maar één keer door te sturen, de FOD zorgt zelf voor de verspreiding van de documenten naar andere interne en externe betrokkenen.

De gegevens die het contactpunt ontvangt, worden verwerkt door de Cel Inspraakorganen van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen. Een speciaal ontworpen databank biedt een zicht op het aantal collectieve ontslagen in België. Bovendien kan de globale invloed van collectief ontslag op de tewerkstelling nagegaan worden, de gevolgen van een informatie- en raadplegingsprocedure kunnen zichtbaar gemaakt worden en het is mogelijk om in kaart te brengen in welke sectoren, welk gewest en welke provincies de meeste collectieve ontslagen vallen.

Het overzicht van alle ondernemingen die overgaan tot collectief ontslag wordt elke dag doorgestuurd naar de beleidscel van de minister, interne algemene directies, de RVA, het departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid, en enkele universitaire onderzoekers. Deze gegevens worden onder meer gebruikt om voordelen toe te kennen die gepaard gaan met de verplichte oprichting van een tewerkstellingscel. Zonder deze notificatie kan de betrokken werkgever niet worden erkend als werkgever in herstructurering.

Ondertussen, in Europa...

Dankzij de nieuwe databank herstructureringen kan er nu ook informatie over collectieve ontslagen verstuurd worden naar Eurofound. De "task force restructuring" van de Europese Commissie is al enkele jaren belast met het in kaart brengen van de veranderingen die voortvloeien uit de globalisering van de economie en uit het creëren van de eenheidsmarkt binnen de Europese unie.

Het beschikken over statistische gegevens is cruciaal om het fenomeen van herstructureringen in Europa te kunnen begrijpen. De gegevens hebben betrekking op de omvang van de herstructurering en in het bijzonder op de impact op werkgelegenheid, per land en per sector van activiteiten.

De Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden in Dublin beschikt sinds enkele jaren over een waarnemingspost die herstructureringen opvolgt (European Restructuring Monitor). Bij gebrek aan andere bronnen gebruikte de stichting tot nu toe de aankondigingen in de nationale pers van de verschillende lidstaten. Deze werkwijze is natuurlijk niet echt objectief. Daarom ging de Stichting op zoek naar een nieuw monitoringsysteem, dat toelaat de resultaten tussen de lidstaten te vergelijken.

Het nieuwe systeem moet identiek zijn voor alle lidstaten en moet rechtstreeks verband houden met de herstructureringen. Het zou een waardevolle indicator kunnen vormen van de herstructureringen en de werkgelegenheidmarkt in Europa.

België was, in tegenstelling tot de meeste andere lidstaten, tot voor kort niet in staat deze informatie te verstrekken omdat de aankondiging tot collectief ontslag plaatsvond op het niveau van de subregionale tewerkstellingsdiensten. Nu de kennisgeving, sinds juni 2009, plaatsvindt op het niveau van de Federale Overheid kunnen we aan deze driemaandelijkse vraag naar informatie over collectieve ontslagen voldoen.

Sleutelen aan het ouder- en moederschapsverlof

Het ouderschapsverlof werd in 2009 gewijzigd op twee punten. Enerzijds werd de leeftijdsgrens verhoogd en anderzijds werden de regels rond de berekening van de verbrekingsvergoeding gewijzigd. Vanaf 1 april 2009 kan het ouderschapsverlof opgenomen worden tot het kind twaalf jaar wordt. Voordien lag de leeftijdsgrens op zes jaar. Deze verhoging verruimt de periode waarin het verlof kan worden opgenomen zodat de werknemer meer flexibiliteit krijgt.

De berekening van de verbrekingsvergoeding bij ontslag van een werknemer tijdens een loopbaanvermindering in het kader van ouderschapsverlof gebeurde vroeger op basis van het verminderde loon, dat is nu niet langer het geval. Werknemers die het ouderschapsverlof opnemen in de vorm van een halftijdse of 4/5de-regeling hebben bij ontslag zonder opzeggingstermijn en zonder dringende reden voortaan recht op een verbrekingsvergoeding die berekend is op basis van het loon dat de werknemer zou verdienen hebben indien hij geen ouderschapsverlof zou hebben genomen.

Het moederschapsverlof onderging twee wijzigingen. Een bevallen werknemster kan nu, onder bepaalde voorwaarden, de laatste twee weken van haar moederschapsverlof omzetten in verlofdagen van postnatale rust. Op die manier kan ze geleidelijk aan het werk hervatten. Deze dagen moeten worden opgenomen binnen de acht weken nadat de moeder terug is begonnen werken.

Er gebeurde ook een wijziging aan de aanvangsdatum van het postnataal verlof. Het moederschapsverlof wordt met 1 dag verlengd voor werknemers die nog hebben gewerkt op de dag van de bevalling.

Deze kleine verwezenlijkingen dragen bij tot een beter evenwicht tussen de privé- en de werksfeer.



EUROPA KIJKT NAUWLETTEND TOE OP DE ANTI-CRISISMAATREGELEN

In 2009 trof een omvangrijke economische crisis alle landen van de wereld, met ernstige gevolgen voor de arbeidsmarkt. De Europese Unie werd daarbij niet gespaard. Hoewel sommige landen van de Unie het er betrekkelijk goed vanaf hebben gebracht, hebben andere bijzonder veel schade opgelopen. Europa heeft de mechanismen die de 27 lidstaten invoerden om de crisis het hoofd te bieden, nauwlettend gevolgd en heeft de verscheidene maatregelen geëvalueerd. België heeft zich al bij al goed weten te redden.

Economische crisis, recessie, werkloosheid: deze fenomenen wierpen een schaduw op het jaar 2009 en richtten in sommige gevallen grote schade aan. Op Europees niveau hebben vooral de nieuwe lidstaten ernstig geleden onder de situatie. In een aantal van deze landen was de impact zo groot dat de respectieve regeringen verplicht waren hun openbare uitgaven met 10% van hun BBP terug te schroeven! In vergelijking met dergelijke rampzalige scenario's heeft België weinig averij opgelopen (zie grafiek onderaan).

De Europese Unie heeft zeer snel interesse getoond voor de crisismaatregelen inzake werkgelegenheid die elke staat heeft genomen om te trachten de stijging van de werkloosheid af te remmen. Naast de interesse voor de inspanningen van de lidstaten om een antwoord te vinden op hun acute problemen heeft Europa ook aandacht besteed aan de lange termijngevolgen van de beleidslinies die werden ingevoerd. Men kan drie grote strekkingen onderscheiden binnen deze maatregelen: het behoud van de bestaande arbeidsplaatsen en de creatie van banen ten gunste van de meest kwetsbare werknemers; de versterking van de competenties; de intensievere begeleiding van de werklozen en de steun voor de inkomens van de gezinnen.

Voor het behoud van de bestaande arbeidsplaatsen hebben vele Europese landen maatregelen voor economische werkloosheid ingevoerd. Deze vermijden ontslagen en bieden de mogelijkheid om competenties binnen de ondernemingen te houden. Dit is noodzakelijk is om de ondernemingen weer op het goede spoor te krijgen wanneer de crisis ten einde loopt. In België betekende dit concreet een verhoging van de uitkering voor economische werkloosheid van de arbeiders en de invoering van de economische werkloosheid voor bedienden (zie pagina hiernaast). Europa waarschuwt echter dat deze maatregelen de herstructureringen die nodig zijn voor de toekomst van de ondernemingen niet mogen vertragen.

De arbeidscreatie ten gunste van de meest kwetsbare werknemers was een evidentie, omdat deze werknemers de eerste slachtoffers van de crisis waren. Daarom werden doelgerichte beleidslinies rond werkgelegenheid ingevoerd voor jongeren, laaggeschoolde werknemers en werknemers van vreemde origine... Dat kwam in sommige gevallen neer op ondersteuning van de inkomens van deze doelgroepen. In ons land heeft de minister van Werk het Win-winplan op touw gezet om de aanwerving van deze doelgroepen te vergemakkelijken. Dit plan werd opgesteld eind 2009 en in de praktijk gebracht in 2010.

De versterking van de competenties van de werknemers is vanzelfsprekend noodzakelijk voor de toekomst van de arbeidsmarkt en om de toekomstige economische groei te steunen. Hiertoe is natuurlijk een doeltreffend opleidings- en onderwijssysteem nodig, een systeem dat dus de vroegtijdige uitval uit het onderwijssysteem beperkt en dat de bijwerking van de competenties van de werknemers aan de hand van permanente opleiding aanmoedigt... Op dit vlak beschikt België reeds over een aantal troeven, zoals het betaald educatief verlof.

De begeleiding van werklozen blijft een belangrijk element in het werkgelegenheidsbeleid, ondanks het gebrek aan netto banencreatie. De bewegingen naar en de verschuivingen binnen de werkgelegenheid maken immers deel uit van het economische leven. In deze context heeft de Belgische minister van Werk het begeleidingsplan voor werklozen die worden opgevolgd door de RVA, verdedigd. Wat de steun aan de inkomens van gezinnen betreft, is het Belgische systeem van werkloosheidsuitkeringen reeds betrekkelijk doeltreffend, wat het overigens mogelijk heeft gemaakt het aspect "inkomens" in crisistijd beter te beheren dan sommige van ons buurlanden.

Alle beleidslinies die werden uitgevoerd in de 27 Lidstaten, werden in de loop van 2009 geëvalueerd op basis van een vragenlijst die werd verstuurd door de Europese Commissie en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Deze evaluatie heeft geleid tot een ernstige waarschuwing: de landen worden aangemaand waakzaam te zijn wat betreft hun timing inzake het einde van de crisis. De werkgelegenheid moet voldoende lang worden gesteund zonder de noodzakelijke aanpassingen uit te stellen met het risico dat het overheidstekort onrustbarend toeneemt. Een waarschuwing die niet steeds ernstig wordt genomen.



Onuitgegeven statistieken om de crisis nauwlettend te volgen

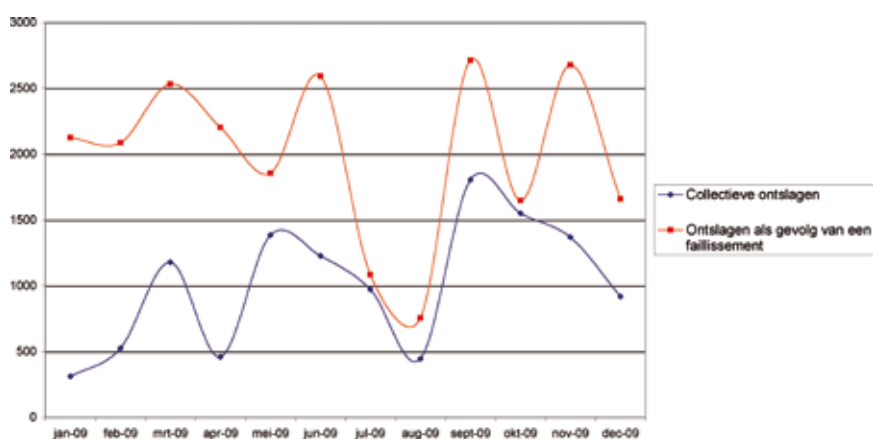
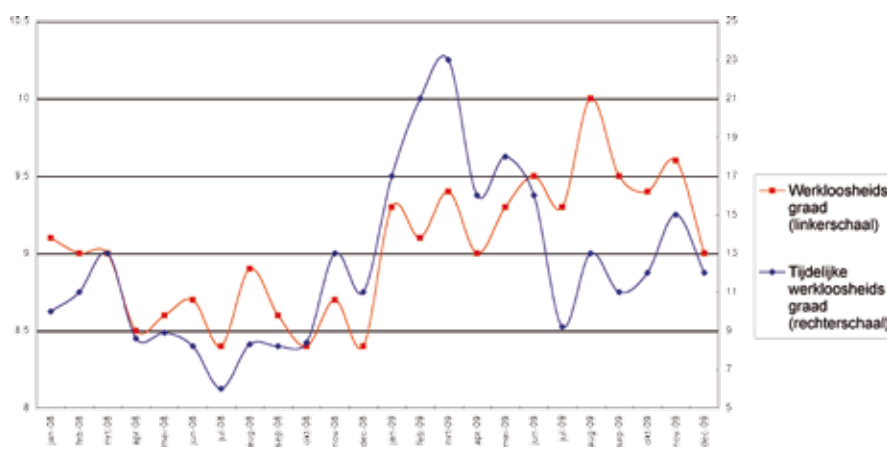
Om de situatie op de arbeidsmarkt nauwlettend te kunnen volgen, worden elke

maand een aantal gegevens die snel beschikbaar zijn verzameld en voorge-

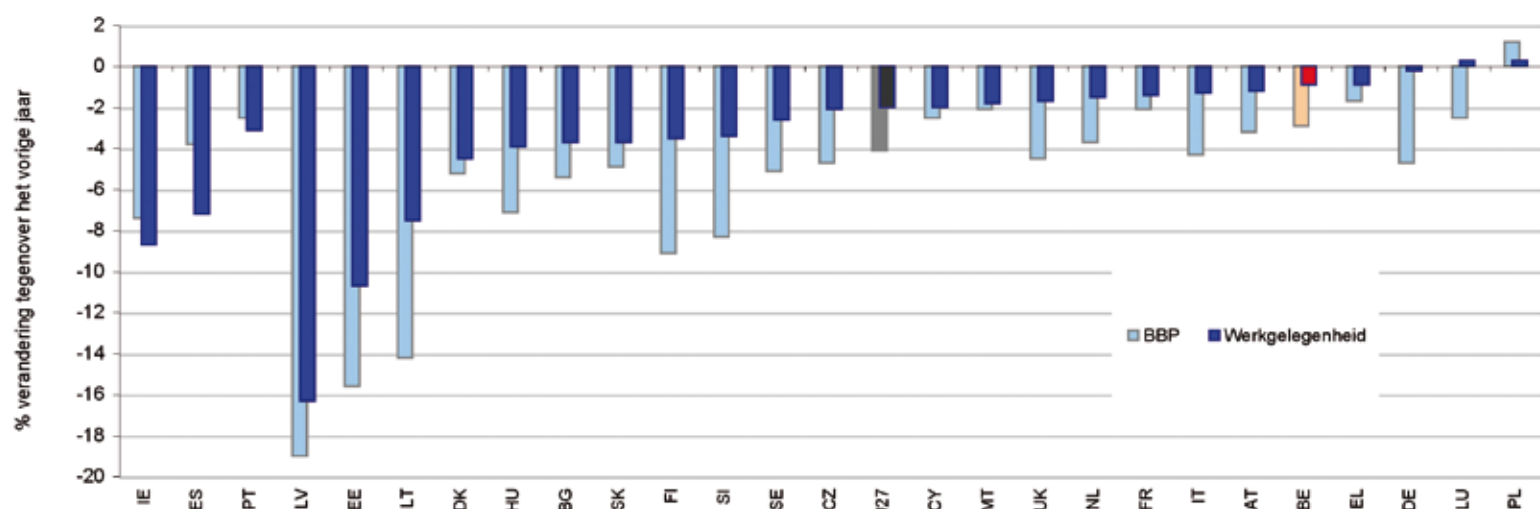
steld door de FOD Werkgelegenheid. Het zijn vaak gegevens die afkomstig zijn uit administratieve bronnen, al dan niet gecombineerd met (soms voorlopige) informatie die afkomstig is van enquêtes.

Met de economische crisis voor ogen heeft de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt nieuwe maandelijkse statistieken ontworpen. Deze worden voorgesteld in de vorm van tabellen en grafieken (zie grafieken hiernaast) die worden aangevuld met enkele pagina's commentaar. Deze statistieken hebben zowel betrekking op de werkloosheid als op de werkgelegenheid, de vacatures of de herstructureringen: het is een vorm van crisismonitoring.

De FOD Werkgelegenheid biedt statistische gegevens over collectieve ontslagen. De FOD berekent deze onuitgegeven statistieken zelf. Ze zijn beschikbaar op de site van de FOD Werkgelegenheid, www.werk.belgie.be, module Statistieken > Korte termijnindicatoren arbeidsmarkt. Het is mogelijk om zich te abonneren op de maandelijkse informatiebrief van deze indicatoren.



BBP en werkgelegenheid, 3e kwartaal 2008 - 3e kwartaal 2009



Bron: Europese Commissie op basis van Eurostat, nationale rekeningen. Niet-seizoensgezuiverde gegevens.

Een nieuwe directie binnen de FOD om de ondernemingen in moeilijkheden te begeleiden

In 2009 werden nieuwe bepalingen ingevoerd en een nieuwe directie opgericht om ondernemingen in herstructurering te begeleiden. De omvang van de crisis rechtvaardigde deze middelen.

De nieuwe bepalingen die in 2009 in werking zijn getreden, zijn tweërlei. De eerste bepaling heeft het begrip "onderneming in herstructurering" uitgebreid, de tweede had betrekking op de bevoegdheden van de Adviescommissie Bruggensioen. Deze Commissie werd eerder opgericht binnen de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen. Naast het verstrekken van adviezen over bruggensioenen is het haar taak om aan de minister van Werk advies te geven over de duur van de herstructureringsperiode die wordt toegekend aan bepaalde ondernemingen wanneer ze collectief ontslag aankondigen. Daarnaast dient de commissie ook advies te geven over de voorgestelde initiatieven inzake outplacement. De FOD Werkgelegenheid neemt het voorzitterschap van deze Commissie waar. In 2009 heeft de Commissie Bruggensioen op deze manier 91 ondernemingen in herstructurering en 18 ondernemingen in moeilijkheden erkend.

Parallel hiermee beheert de FOD Werkgelegenheid het secretariaat van de «Commissie Ondernemingsplannen». Om hulpmaatregelen te kunnen genieten die werden genomen in het kader van de crisis, zoals de individuele en tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties, de gehele of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst, enz. moeten ondernemingen ondernemingsplannen indienen bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen. Deze ondernemingsplannen moeten worden onderzocht en goedgekeurd door deze Commissie. Tussen juli 2009 en december 2009 heeft de Commissie Ondernemingsplannen 10 keer vergaderd. Er werden 942 ondernemingsplannen ingediend bij de griffie. 826 van deze plannen werden goedgekeurd (de overige werden geweigerd of zonder voorwerp verklaard).

De uitvoering van deze crisismaatregelen heeft de FOD dus heel wat meer werk bezorgd. Daarom werd een geheel nieuwe directie opgericht binnen de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen. Deze nieuwe directie draagt de naam «Directie van de begeleiding van ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering». In 2009 hebben tien personen voor deze directie gewerkt aan de voorbereiding van de dossiers, de contacten met de ondernemingen, de digitalisering en de invoer van de dossiers in e-workspace, de voorbereiding van de dossiers, zowel voor de Adviescommissie Bruggensioen als voor de Commissie Ondernemingsplannen, de communicatie van de beslissingen van de Commissie Ondernemingsplannen aan de werkgevers en de evaluatie van de ondernemingsplannen voor de Nationale Arbeidsraad en de Commissie Ondernemingsplannen.



De economische werkloosheid bij arbeiders kende een hoogtepunt in 2009!

In 2009 is de economische werkloosheid bij arbeiders uit zijn voegen gebarsten als rechtstreeks gevolg van de crisis.

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen heeft in haar dagelijkse werkzaamheden vastgesteld dat het aantal koninklijke besluiten over de economische werkloosheid van arbeiders in 2009 sterk is toegenomen. Het ging van 37 besluiten in 2005, over 26 in 2007 naar 107 besluiten voor 2009! Dit cijfer geeft wel geen exact beeld van het aantal arbeiders dat hierbij betrokken is, aangezien een koninklijk besluit zowel voor 3 als voor 3.000 personen kan gelden.

De bedrijven die met conjuncturele economische moeilijkheden kampen, kunnen voor hun arbeiders een beroep doen op het systeem van economische werkloosheid. Ze kunnen opteren voor een schorsing of voor een vermindering van hun prestaties. Voor de toepassing van de economische werkloosheid moet er een koninklijk besluit worden opgesteld. Dit valt onder de bevoegdheid van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen. In 2009 waren het hoofdzakelijk aanvragen voor afwijking voor verlenging die de dienst heeft behandeld. "De eerste aanvragen voor de toekenning van een afwijking van het systeem zijn vanaf eind 2008 binnengelopen" verklaart Bernard Limpach, attaché bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen. "Ze houden rechtstreeks verband met de crisis. Bovendien hebben we vastgesteld dat deze aanvragen meer en meer betrekking hadden op een hoe langer hoe specifiekere toepassingsgebied en niet langer op een sector in het algemeen. Het zijn dus delen van sectoren, bedrijven met specifieke activiteiten waarop deze besluiten van toepassing zijn".

Het is voornamelijk de sector van de metaal-, machine- en de elektrische bouw die het zwaarst getroffen werd, waardoor ook de onderaannemers en verwante activiteiten (ijzer- en staalindustrie, recuperatie van metaal en metaalhandel) met moeilijkheden te kampen kregen. "We hebben de indruk dat de economische moeilijkheden de richting inslaan van een structurele tendens ook al zijn er maatregelen inzake economische werkloosheid om hulp te bieden bij conjuncturele problemen, zoals nu het geval is door de crisis. Het risico op herstructureringen is reëel na de verlengingen van periodes van economische werkloosheid", stelt Bernard Limpach vast.

DE ANTI-CRISISMAATREGELLEN: EEN BATTERIJ OPLOSSINGEN VOOR EEN RESOLUTE AANPAK VAN HET PROBLEEM

Gelet op de omvang van de economische crisis diende er krachtadig te worden opgetreden. De maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid die in 2009 werden ingevoerd houden verband met verschillende aspecten van de problematiek.



Aangezien de economische crisis voor heel wat bedrijven leidde tot een vermindering van het beschikbaar arbeidsvolume, heeft de regering zich tot doel gesteld om tijdelijk het volume van beschikbare arbeidskrachten te verminderen om ontslagen te voorkomen. Dat gebeurde onder meer door de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, het crisistijdscrediet en de economische werkloosheid voor bedienden. Deze maatregelen werden ingevoerd bij de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis en gelden logischerwijze voor een bepaalde periode. Een eerste termijn werd vastgesteld op 31 december 2009. De geldigheidsduur werd nadien verlengd tot 30 juni 2010. Om van deze maatregelen te kunnen genieten moet de werkgever worden beschouwd als zijnde in moeilijkheden en gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of door een goedgekeurd ondernemingsplan.

Anderzijds nam het aantal herstructureringen toe. Daarbij was het meer dan ooit belangrijk dat de slachtoffers niet aan hun lot werden overgelaten. Er werden dus nieuwe regelgevingen uitgevaardigd over het actief beheer van de herstructureringen met het oog op de best mogelijke begeleiding voor elke werknemer op zoek naar een nieuwe baan. Het gaat hierbij om de verplichte oprichting van tewerkstellingscellen, de inschakelingsvergoeding en de verminderingsschaak "herstructureringen".

Het crisistijdscrediet

De individuele en tijdelijke vermindering van de prestaties of "crisistijdscrediet" is een conventionele vermindering met 1/5de of de helft van de prestaties van een voltijdse werknemer. Deze vermindering wordt aanvankelijk voorgesteld door de werkgever wiens bedrijf in moeilijkheden zit en wordt door de werknemer al dan niet aanvaard. Bij akkoord van de werknemer moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld. De werknemer ontvangt dan een uitkering van de RVA. Een dergelijke vermindering geldt voor een verlengbare periode van één tot zes maanden.

De economische werkloosheid voor bedienden

De werkgever beslist over de tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, de zogenaamde "economische werkloosheid voor bedienden". Hij kan beslissen tot de volledige schorsing van de

uitvoering van de arbeidsovereenkomst van zijn bedienden of hij kan een arbeidsregeling van beperkte duur invoeren. Deze moet vanzelfsprekend gerechtvaardigd worden door economische redenen ten gevolge van de crisis. Men spreekt hier over de "economische werkloosheid voor bedienden" omdat de omkadering van het stelsel gebaseerd is op de regeling voor economische werkloosheid voor arbeiders.

De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur

Tot 30 juni 2010 kan een werkgever de wekelijkse arbeidsduur van zijn werknemers -of van een specifieke categorie van de werknemers- verminderen met een vierde of een vijfde. De werkgever heeft dan recht op een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen. Voor de werknemers moet de werkgever een looncompensatie voorzien die minstens drie vierden van het bedrag van de forfaitaire vermindering van de socialezekerheidsbijdragen bedraagt. De vermindering van socialezekerheidsbijdragen kan enkel worden toegekend indien de vermindering van de arbeidsduur wordt ingevoerd door een CAO op ondernemingsvlak af te sluiten.

De tewerkstellingscellen

Elke werkgever die collectief ontslag aankondigt was al verplicht om een tewerkstellingscel op te richten. De belangrijkste taak van de tewerkstellingscel is het aanbieden van outplacement aan iedere ingeschreven 45-plusser. Deze werknemers worden aangemoedigd om actief deel te nemen aan de herplaatsingsinitiatieven van de werkgever. Er geldt sinds 6 april 2009 een nieuwe regeling voor "werkgevers in herstructurering". Werknemers jonger dan 45 jaar kunnen zich ook inschrijven. De minimum inschrijvingsduur hangt af van de leeftijd van de werknemer. 45-plussers moeten minstens zes maanden ingeschreven zijn in de tewerkstellingscel, anderen minstens drie maanden. Bovendien moet elke werkgever die vanaf 6 april 2009 collectief ontslag aankondigt de werknemers waarvan het contract van bepaalde duur of de arbeidsovereenkomst voor interimarbeid niet verlengd wordt, ook uitnodigen om zich in te schrijven in de tewerkstellingscel. Minstens één jaar ononderbroken anciënniteit bij de werkgever is wel een voorwaarde. Gedurende de periode dat de werknemer ingeschreven is bij de tewerkstellingscel, is hij verplicht ieder aanbod tot outplacement te aanvaarden en moet hij er ook actief aan meewerken. Kandidaat-bruggensioeneerden moeten dus

eerst actief meewerken aan hun herplaatsing vooraleer zij kunnen terugvalen op bruggensioenen.

De inschakelingsvergoeding

Elke werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur die in de tewerkstellingscel is ingeschreven, heeft recht op een inschakelingsvergoeding. Deze vergoeding is gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding of verbrekingsvergoeding, maar wordt maandelijks uitbetaald. De inschakelingsvergoeding wordt zes of drie maanden lang uitbetaald, afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. 45-plussers hebben recht op 6 maanden, ontslagen werknemers jonger dan 45 op drie maanden. Zelfs als de werknemer onmiddellijk werk vindt bij een nieuwe werkgever moet de inschakelingsvergoeding uitbetaald worden.

De verminderingsschaak "Herstructureringen"

Bij de inschrijving in de tewerkstellingscel krijgen de werknemers een verminderingsschaak "herstructureringen" van de RVA, die geldig is vanaf de datum van de aankondiging van het collectief ontslag tot twaalf maanden na de inschrijving bij de tewerkstellingscel. Aan de kaart zijn verschillende voordelen verbonden voor de werknemer die nieuw werk vindt, de nieuwe werkgever en voor de werkgever in herstructurering. Werknemers die een job vinden bij een nieuwe werkgever, krijgen een vermindering van de persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid. Een werkgever die iemand in het bezit van de kaart aanwerft, geniet van een doelgroepvermindering van de patronale bijdragen. En de werkgever in herstructurering kan een gedeeltelijke terugbetaling van de outplacementkosten bekomen.

Wat bij een faillissement? Iedereen die zich inschrijft in een tewerkstellingscel krijgt dus een tewerkstellingskaart. Maar bij een faillissement kan er geen tewerkstellingscel worden opgericht. Het gevolg was dat deze werknemers in de kou bleven staan. Dankzij de nieuwe wet van 19 juni 2009 hebben werknemers die ontslagen worden als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening van de onderneming, ook recht op een herstructureringskaart. De herstructureringskaart voor werknemers uit ondernemingen in faling is geldig voor zes maanden.

RECORDJAAR VOOR DE VERGADERINGEN VAN DE PARITAIRE COMITÉS

2009 was een absoluut recordjaar voor het aantal vergaderingen van paritaire comités (PC). Met 1.980 vergaderingen in één jaar tijd bereikt de stijgende evolutie een voorlopig hoogtepunt. Niet alleen het aantal vergaderingen steeg de afgelopen jaren, ook de aard van de vergaderingen verandert. Bovendien worden de behandelde onderwerpen steeds ingewikkelder. Tot een tweetal jaar geleden zorgde dit samen met een tekort aan personeel voor een verhoogde werkdruk en bijgevolg een achterstand bij de administratie.

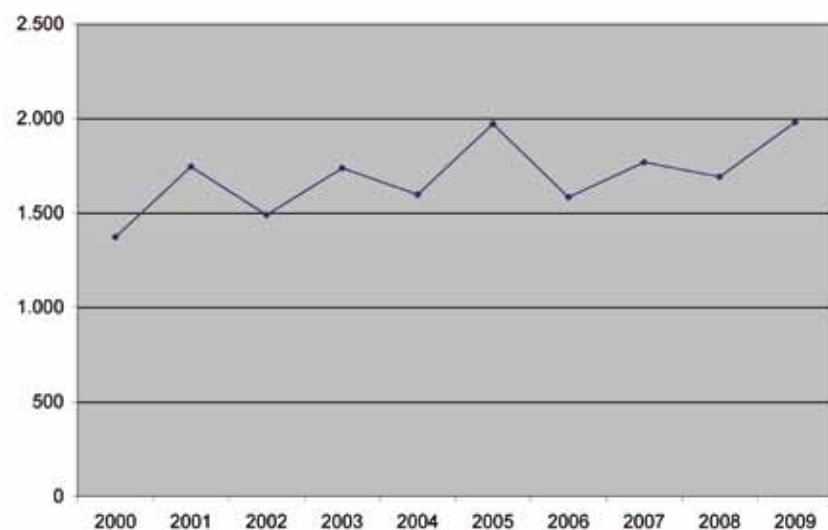
Vanaf het begin van de jaren '70 tot de jaren '80 bepaalde elke sector voor zichzelf de duur van de loonovereenkomsten. Na een periode van regeringsvolmachten in de jaren '80, is er sprake van een heropleving. Vanaf het einde van dit decennium profileert de regering zich, via wetten en werkgelegenheidsprogramma's, meer en meer als derde partner in het sociaal overleg. Om de twee jaar wordt het kader waarbinnen het sectoraal sociaal overleg moet plaatsvinden, op nationaal vlak vastgelegd in een interprofessioneel akkoord. Gewoonlijk worden de sectorale onderhandelingen

pas opgestart na het bereiken van dit akkoord. Dit resulteert in een tweejaarlijkse overlegronde in alle sectoren. Het verschil tussen de pare en de onpare jaren in de cyclus uit zich in het aantal en de aard van de vergaderingen. Sinds de jaren '90 is er sprake van een constante stijging van het aantal vergaderingen.

Gevolgen voor de administratie

Doordat het aantal vergaderingen sterk gebonden is aan de conjunctuur loopt de Directie van het secretariaat van de paritaire comités bij een plotse

stijging in een onpaar jaar snel achter de feiten aan. De voorzitter en de secretaris van elk PC zijn ambtenaren. Hoe meer vergaderingen, hoe meer voorzitters en secretarissen er dus nodig zijn. Dit zijn echter zeer specifieke beroepen. In elke sector geldt een andere manier van werken, zijn er andere gevoeligheden, tradities, contactpersonen, enz. Het sociaal overleg wordt steeds complexer. Dit betekent dat de administratie mee moet evolveren. Het is echter niet vanzelfsprekend om snel in te spelen op de veranderende werklust.



Aantal vergaderingen vanaf de jaren '90

Licht aan het eind van de tunnel

Er werden sinds 1999 al drie specifieke examens georganiseerd voor de functie van secretaris van paritair comité. Met succes, want de voorgaande jaren werden er verschillende nieuwe personeelsleden aangeworven. Dankzij de invoering van een HR-project is het aantal secretarissen van paritair comité (technisch deskundigen) ondertussen geëvolueerd van minder dan 20 full time equivalenten (FTE) naar bijna 22 FTE.

Anti-crisismaatregelen en bonusplannen zorgen voor grote toename van neergelegde akten

Na de bonusplannen in 2008 werd de Directie van de griffie en van de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de 2e helft van 2009 geconfronteerd met de ondernemingsplannen die werden ingediend naar aanleiding van de anti-crisismaatregelen.

De weerkerende bonusplannen, de anti-crisismaatregelen en het feit dat de onpare jaren piekjaren zijn voor sectorale overeenkomsten, hebben er voor gezorgd dat in 2009 in totaal 11.400 akten werden neergelegd ter griffie. In vergelijking met de gemiddeldes van 2001 tot 2007 was dit 2 keer zoveel dan normaal.

In 2009 blijft het systeem van de niet-reccurente resultaatsgebonden verloning, gekend als de bonusplannen, een relatief succes bij werkgevers kennen. Het voorbije jaar werden 3.574 dossiers in verband met de bonusplannen neergelegd ter griffie.

De ondernemingsplannen zorgden ook voor een extra stijging en voor extra werkdruk voor de administratie. Er werden in totaal 1939 dossiers neergelegd.

Luc Van Der Meeren (adviseur bij de Directie van de griffie en van de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten): "Zowel de bonusplannen als de anti-crisismaatregelen moesten kort na de beslissing om ze in te voeren worden verwerkt. Daardoor moesten er op zeer korte termijn nieuwe procedures worden ontwikkeld. Het aanwerven van de nodige mankracht heeft even geduurd maar wordt uiteindelijk gerealiseerd."

Wat de toekomst betreft blijft het koffiedik kijken wat er gaat gebeuren met de anti-crisismaatregelen. De niet-reccurente resultaatsgebonden verloning blijkt, ondanks de officiële naam, toch van recurrende aard te zijn. Er staan mogelijk nieuwe zaken op stapel. De openbaarheid van bestuur zorgt voor bijkomende uitdagingen en werklust voor de Directie van de griffie en van de algemeen verbindend verklaring van de CAO's. En misschien komen er opnieuw andere maatregelen met een administratieve impact."



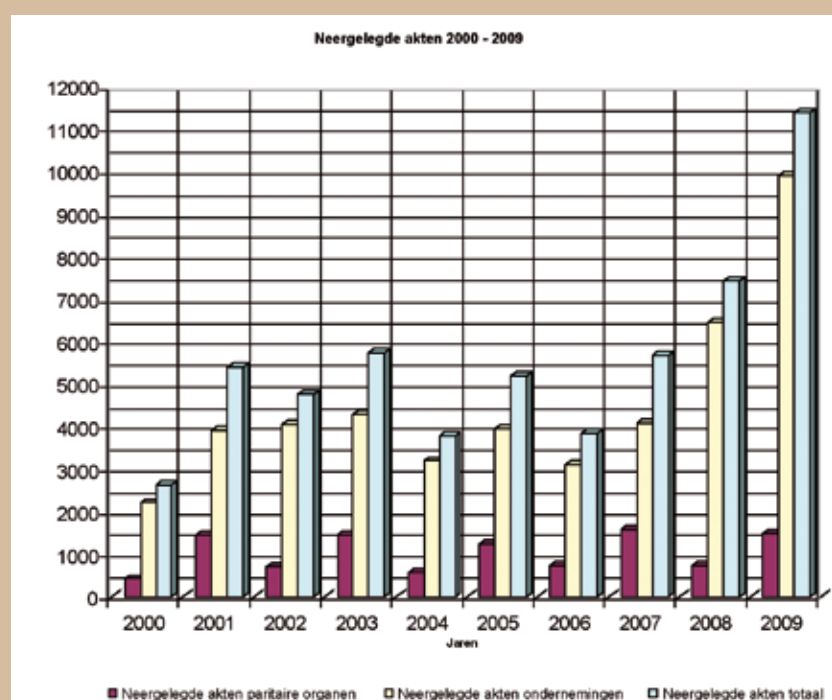
Aanpassing van de paritaire subcomités 315 voor de handelsluchtvaart

In 2001 legde Sabena de boeken neer, waardoor het paritair subcomité 315.01 dat aan Sabena was gewijd, geen bestaansreden meer had. De ondernemingen die voortvloeien uit Sabena, bestaan echter nog steeds (Sabena Flight Academy, Sabena Technics, Snecma). Het was dus belangrijk om iets te behouden voor de betrokken werknemers. In 2009 werd uiteindelijk een oplossing gevonden met de wijziging van het paritair subcomité 315.01. Het paritair subcomité 315.01 "technisch onderhoud, bijstand en opleiding in de luchtvaartsector" omvat de ondernemingen die voortvloeien uit Sabena. Het subcomité nr. 315.02 heeft nog steeds betrekking op de luchtvaartmaatschappijen. Het paritair subcomité nr. 315.03 ten slotte dekt het beheer van privé-luchthavens zoals Brussels Airport Company.

Objectieve criteria inzake representativiteit zijn eindelijk vastgelegd in de wet

De Internationale Arbeidsorganisatie vroeg er al meer dan 20 jaar om en sinds 31 december 2009 is het zover. België heeft eindelijk duidelijk omschreven objectieve criteria inzake representativiteit voor de werknemersorganisaties opgenomen in de organieke wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad (NAR). De wet van 31 december 2009 heeft ook de samenstelling van de NAR gewijzigd: de werkgevers van de non-profitsector worden voortaan aanvaard als effectieve leden. Voordien was alleen de profitsector vertegenwoordigd en sinds 1995 was de non-profitsector een geassocieerd lid. Deze veranderingen hebben ook de werking van de NAR gewijzigd. Tot op heden gold de regel van de unanimité, voortaan is voor een collectieve arbeidsovereenkomst van de NAR het akkoord nodig van 90% van de vertegenwoordigers van de werknemers en 90% van de vertegenwoordigers van de werkgevers. De wijzigingen van de NAR hebben een sneeuwbal effect. Eerst en vooral in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, daar de samenstelling hiervan een afspiegeling is van diegene van de NAR. Vervolgens in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en in de wetgeving over de paritaire comités, aangezien de organisaties die daarin zitten hebben afhankelijk zijn van de criteria inzake representativiteit. Tenslotte is er nog een effect in de wetgeving op de sociale verkiezingen, want de criteria inzake representativiteit spelen ook daar een rol.

Overzicht van neergelegde akten 2000 - 2009



Grensoverschrijdende fusie en participatie van de werknemers: de werkzaamheden worden voortgezet

De Europese richtlijn 2005/56/EG behandelt de grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen. De participatie van de werknemers binnen dit type vennootschappen bleek een moeilijk te regelen materie. Alle landen dienden deze richtlijn om te zetten en de participatie te organiseren. In België heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen deze taak op zich genomen. De sociale partners waren betrokken bij het vastleggen van het systeem dat ging worden toegepast. Daartoe werd in 2008 een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO nr. 94) gesloten. Aangezien een aantal vraagstukken niet via deze CAO konden worden opgelost, heeft de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen twee wetsontwerpen uitgewerkt met de omkaderingsbepalingen die nodig zijn voor deze CAO. Beide wetten werden op 19 juni 2009 in het Staatsblad gepubliceerd.

Herziening van de Europese ondernemingsraad goedgekeurd

De Europese ondernemingsraad is een overlegorgaan dat is samengesteld uit de werknemersvertegenwoordigers van de verschillende landen waar een bedrijf een zetel heeft. Dit orgaan heeft zijn zetel in één van de landen van de Unie en is belast met de behandeling van sociale en tewerkstellingsvraagstukken van grensoverschrijdende aard. In 2008 ging een herziening van de werking van de Europese ondernemingsraad van start en de herziene richtlijn (2009/38/EG) werd op 6 mei 2009 aangenomen. De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen heeft deelgenomen en neemt nog steeds deel aan de besprekingsvergaderingen over de omzetting van de richtlijn. Deze vergaderingen vinden plaats op twee niveaus: enerzijds op het niveau van de Europese Commissie waar nationale experts debatteren over de manier om de richtlijn om te zetten en anderzijds op het niveau van de Nationale Arbeidsraad met het oog op goedkeuring van de collectieve arbeidsovereenkomst die de richtlijn in kwestie omzet. Deze CAO zal aangevuld worden met twee wetteksten.

GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK: DISCRIMINATIE IN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Door de uitvoering van een Europese kaderrichtlijn (2000/78/EG) werden in 2009 alle sectoren verplicht om leeftijdsgebonden loonschalen te veranderen in leeftijdsneutrale barema's. De leeftijd van een werknemer is geen geldig criterium meer om te bepalen in welke loonschaal een werknemer zit. In de meeste sectoren worden nu loonschalen op basis van "ervaringscriteria" gebruikt. Het aantal jaren dat iemand actief is op de arbeidsmarkt wordt als criterium gebruikt. Periodes van werkloosheid, ziekte, studie, enz. worden gelijkgesteld met levenservaring. Deze "gelijkgestelde periodes" moeten per sector gerechtvaardigd en gemotiveerd worden. Daarna worden ze gecontroleerd op hun wettelijkheid door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

Syndicale overtuiging

Sinds 30 december 2009 is syndicale overtuiging een beschermd criterium in de anti-discriminatiewet. Dit betekent dat "syndicale overtuiging" volgens dezelfde regels wordt beoordeeld als andere criteria in de wet, zoals leeftijd, geslacht, geloofsovertuiging, enz. Elk onderscheid in behandeling tussen gesyndiceerde en niet-gesyndiceerde werknemers en tussen de vakbonden onderling moet kunnen gemotiveerd worden. Zoniet kan het een verboden discriminatie uitmaken.

Volgens de heersende rechtspraak en doctrine kunnen voordelen die voorbehouden worden aan vakbondsleden gerechtvaardigd worden op voorwaarde dat het bedrag in verhouding staat tot de inspanningen van het lid en zijn organisatie aan de sociaal-economische ontwikkeling. Een normale syndicale premie blijft dus geoorloofd.

Een nieuw voordeel voor de werknemers: de ecocheques

Wat hebben tuingerei, een roetfilter voor wagens en een spaarlamp gemeen? Antwoord: al deze artikelen kunnen voortaan worden aangekocht met ecocheques! De ecocheques werden ingevoerd in 2009 in het kader van het interprofessioneel akkoord 2009-2010. De sociale partners hadden beslist een onderhandelingsverloop van maximum 250€ netto per werknemer in te voeren. De doelstelling van deze maatregel bestond erin de koopkracht van de werknemers te vrijwaren, zonder daarom de lasten voor de werkgevers te verhogen. De sociale partners wensten tevens een toegevoegde waarde en een sensibilisering op milieuvlak te bewerkstelligen. Deze twee doelstellingen werden verenigd in de invoering van de ecocheques.

In 2009 hebben de werknemers uit de sectoren waarin de paritaire comités dit hebben bepaald voor 125€ aan ecocheques ontvangen met een geldigheidsduur van twee jaar. Deze cheques zijn geen verplichting voor alle werkgevers: slechts 49 van de 172 bestaande paritaire comités hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die voorziet in de toekenning van dit voordeel; 35 van deze 49 paritaire comités bieden de werkgevers de mogelijkheid een ander voordeel van gelijke waarde toe te kennen. In de loop van het jaar 2009 hebben ongeveer 60.000 werkgevers ecocheques besteld voor 850.000 werknemers, voor een totaal bedrag van 60 000 000 €; 5% van deze ecocheques werd reeds gebruikt. Twee ondernemingen uit de privésector, Accor services en Sodexo, werden belast met de uitgifte van deze cheques, die uitsluitend geldig zijn bij de handelaars die zijn aangesloten bij deze ondernemingen.

Om te waarborgen dat de ecocheques die worden toegekend aan de werknemers daadwerkelijk worden gebruikt voor de aankoop van ecologische producten, heeft de Nationale Arbeidsraad in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van 20 februari 2009 de lijst bepaald van diensten en voorwerpen die met deze cheques kunnen worden aangekocht. De Nationale Arbeidsraad zal deze lijst jaarlijks onderwerpen aan een evaluatie; onder meer de vakbondsorganisaties, de werkgeversorganisaties en de FOD Werkgelegenheid kunnen opmerkingen formuleren in het kader van deze evaluatie. De eerste evaluatie is gepland tegen eind 2010.



Lessen trekken uit sociale verkiezingen van 2008 met oog op betere organisatie van verkiezingen 2012

2008 stond grotendeels in het teken van de organisatie van de sociale verkiezingen. De resultaten hiervan werden in 2009 geëvalueerd. Bij de sociale verkiezingen waren meer dan 6.500 bedrijven en anderhalf miljoen werknemers betrokken. Een organisatie van dergelijke omvang vergt heel wat voorbereiding. Achteraf wordt er ook heel wat bijgestuurd.

Op de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen worden nu al de verkiezingen van 2012 voorbereid. Hiervoor wordt de werking van de verkiezingen van 2008 geëvalueerd. "Er werd een tweeledige evaluatie doorgevoerd" verklaart Marie-Noël Dinant, attaché bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen. "Het eerste deel betrof de evaluatie van het informaticasysteem dat werd ingevoerd voor de verkiezingen van 2008 en het tweede deel hield een evaluatie in van de regelgeving,

de wetten en besluiten dus". Dankzij de evaluatie kon een reeks voorstellen worden geformuleerd voor technische verbeteringen aan het informaticasysteem dat gebruikt werd voor de codering en reglementaire bijstellingen. Deze kunnen voor de volgende verkiezingen achter de hand worden gehouden. De reglementaire bijstellingen houden verband met bepaalde artikelen van wetten of koninklijke besluiten die voor interpretatie vatbaar zijn of die moeten worden aangepast om conform te zijn voor het informaticasysteem dat voor de sociale verkiezingen werd ontwikkeld. Het resultaat van de reglementaire evaluatie is opgenomen in een document van een vijftiental pagina's dat aan de Nationale Arbeidsraad werd bezorgd. Daar worden verschillende vergaderingen opgezet met de sociale partners om de wettelijke en reglementaire wijzigingen te bespreken die moeten worden doorgevoerd.



NATIONALE STRATEGIE INZAKE WELZIJN OP HET WERK

In 2008 stelde de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012 voor. De Europese strategie over dit onderwerp werd hiervoor als inspiratie gebruikt. De nota over de nationale strategie werd voorbereid door de diensten van de administratie (de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid en de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk) in samenwerking met de beleidscel van de minister van Werk.

Het definitief document werd door de minister aan de regering voorgesteld en vervolgens in 2009 naar de Nationale Arbeidsraad gestuurd. Die laatste bracht in mei 2009 zijn advies uit, waarbij op een aantal wijzigingen werd aangedrongen. Dat verzoek werd onder de loep genomen

en de wijzigingen aan het document zullen indien nodig in de komende maanden worden aangebracht.

De traagheid bij de uitwerking en validatie van het document heeft evenwel niet verhindert dat de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid en de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk vooruitgang boekten bij de realisatie van de doelstellingen die in het kader van de strategie werden vastgesteld. Het gaat om een hele reeks doelstellingen die mikken op éénzelfde doel: de vermindering van het aantal arbeidsongevallen tegen 2012. In die optiek werden verschillende projecten opgestart, zoals het versterken van de efficiëntie van de preventiediensten en hun acties, het versterken van de preventie van arbeidsongevallen in de sectoren met nieuwe risico's en in de KMO's, en het versterken van de preventie van beroepsziekten met name de muskulo-skeletale aandoeningen en stress op het werk. Er werden ook projecten opgestart voor het bevorderen van gedragsveranderingen en van een preventiecultuur, om het hoofd te kunnen bieden aan nieuwe risico's, om de samenhang van de beleidskoersen te versterken op gebied van preventie, om het welzijn op het werk te versterken via het opzetten van een permanent evaluatiesysteem, voor de versoepeling van de professionele herinschikking van arbeidsongeschikte werknemers, voor het voeren van inspectiecampagnes (zie hieronder), het evalueren van de systemen voor de aangifte van sociale risico's en voor het vereenvoudigen van de reglementering en het organiseren van een nationale enquête inzake welzijn op het werk.

Een aantal van die projecten is in 2009 goed gevorderd: het koninklijk besluit van 19 mei 2009 maakt reeds betere controles mogelijk van de prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, de geplande preventiecampagnes werden gerealiseerd, er werden studiedagen georganiseerd en verschillende brochures verspreid, ...



De inspectiecampagnes van het welzijn op het werk: een breed palet

Elk jaar opnieuw draaien de inspectiecampagnes van het Toezicht op het Welzijn op het Werk rond nieuwe thema's. Sector per sector focust de inspectiedienst op de kleine en grote bedrijven, privé of openbaar. De campagnes in 2009 hadden betrekking op de sector van de garages, de uitzendsector, de vastgoedsector en de afwerking in de bouwsector. Tenslotte was er een algemene campagne rond het gevaar van trillingen.

Het hoofddoel van deze inspectiecampagnes is niet repressie maar preventie. Dat bevestigt Serge Carabin, adviseur-generaal van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. "De inspecteurs krijgen eerst een opleiding die is toegespitst op de kenmerken van de sector waarop de campagne doelt. Vervolgens worden informatieve en sensibiliserende documenten naar alle bedrijven van de sector gezonden zodat ze op de hoogte worden gebracht van de campagne. Dat geeft hen ook de tijd om zich, indien nodig, aan te passen. Daarna begeven de inspecteurs zich op het terrein om controles uit te voeren. Een controle betekent niet noodzakelijk dat er sprake is van inbreuken en dat er PV's worden opgesteld. De inspecteurs spitsen zich eerst en vooral toe op het preventieve aspect en verstrekken adviezen. De beslissing om een PV op te stellen of om de activiteiten stil te leggen, hangt af van de aard en de ernst van de inbreuk".

Wat de resultaten betreft stellen we vast dat er 973 inspectiebezoeken in het kader van de sensibiliseringscampagnes hebben plaatsgevonden en dat er bijna 500 vaststellingen van inbreuken werden opgesteld naar aanleiding van die bezoeken. Er werden zowat 7.000 informatie- en preventiebrochures verspreid. Deze campagnes sluiten aan bij het nationaal strategisch plan 2008-2012 dat werd opgesteld in uitvoering van de Europese strategie 2007-2012. Het doel ervan bestaat erin acties door te voeren om het aantal arbeidsongevallen te verminderen met 25% en het aantal beroepsziekten substantieel te verlagen.



Nanotechnologie: waakzaamheid is geboden

Tal van sectoren zijn getuige van een nooit geziene hoogconjunctuur dankzij nieuwe technologieën en meer in het bijzonder de nanotechnologie. Maar de kenmerken van de nanomaterialen kunnen nieuwe risico's inhouden voor de gezondheid, de veiligheid en het milieu. Het contactoppervlak van de nanodeeltjes, die extreem klein zijn, is relatief groot in verhouding tot hun volume. Dat maakt hen bijzonder reactief. De klassieke methodes om substanties te klasseren op basis van hun gevaarlijke kenmerken kunnen daarom niet worden toegepast.

Momenteel bestaat er geen enkele methode om het beroepsrisico en de blootstelling aan nanodeeltjes in de lucht op eenduidige wijze te meten. Door een gebrek aan precieze informatie om de schadelijkheid in kaart te brengen is in geen enkele wet bepaald hoeveel de maximumconcentratie van nanodeeltjes in de lucht mag bedragen. Er kan evenwel niet worden bevestigd dat deze deeltjes onschadelijk zijn. Daarom heeft de FOD Werkgelegenheid het thema in 2009 onder de loep genomen. De leden van de Directie van het laboratorium voor industriële toxicologie van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk hebben in verschillende bedrijven metingen uitgevoerd; in een plasticfabriek, in een fotokopieerlokaal van een administratie, bij KMO's in nanotechnologie... Het doel bestaat erin om op termijn na te gaan of de bedrijven erin slagen hun nanodeeltjes te beheren via de klassieke preventiemethodes. Die methodes blijven essentieel omdat werknemers de eersten zijn die aan nanodeeltjes worden blootgesteld via werktuigen die nanodeeltjes kunnen bevatten zoals filters, stofzuigers en maskers.

Om tot een echt doeltreffend preventieniveau te komen zal de grootste uitdaging van de komende jaren erin bestaan om meetmateriaal uit te werken dat is aangepast aan de nanodeeltjes. Een ander aandachtspunt wordt ongetwijfeld de standaardisering: er moet op Europees niveau gezorgd worden voor een unieke aanvaardbare norm voor de deeltjes.

DIOVAR heeft in 2009 een reeks onderzoeken gelanceerd

In het kader van zijn opdrachten financiert de FOD Werkgelegenheid geregeld onderzoeken, onder meer op gebied van welzijn op het werk. Zo heeft de Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsvoorwaarden (DIOVAR) van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid in 2009 onderzoeksprojecten ondersteund. Het ging hierbij om een studie over het verband tussen het welzijn op het werk en de prestaties van de organisatie. Dit overzicht van vakliteratuur, dat werd samengesteld door een team van de Katholieke Universiteit Leuven, heeft het mogelijk gemaakt om een aantal pistes inzake welzijn op het werk uit te werken. Twee andere onderzoeken, waarvan de resultaten begin 2010 werden verwacht, houden verband met de studie naar de financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en met de ontwikkeling van nieuwe modellen van jaarverslagen voor de interne, externe en gemeenschappelijke preventiediensten.

De Directie heeft ook de evaluatie gefinancierd van het Ervaringsfonds van de FOD Werkgelegenheid, dat 5 jaar bestaat. De evaluatoren waren vol lof over de opgezette structuur, procedures en netwerken. Ze merkten wel op dat er nog een aantal zwakke punten waren op het niveau van de interne organisatie van het Fonds en zijn omgeving. De aanbevelingen die voortvloeiden uit de evaluatie werden aan de minister van Werk bezorgd.

Eén van de onderzoeken heeft tenslotte geleid tot de validatie, door de ULB, van de vragenlijst over werkbaarheid die het Ervaringsfonds heeft uitgewerkt. Dit meetinstrument maakt het mogelijk om na te gaan hoe een werknemer het evenwicht tussen zijn eigen kenmerken en de eisen waarmee hij wordt geconfronteerd ervaart en beleeft. Deze vragenlijst, die gratis ter beschikking van de bedrijven staat, helpt hen bij het uitwerken van concrete projecten voor een betere werksituatie van de oudere werknemers.

Opleidingen voor de inspecteurs voor welzijn op het werk in het kader van REACH

De Europese verordening REACH over de registratie, de evaluatie, de autorisatie en restrictie van chemische stoffen, die in werking trad op 1 juni 2007, verplicht de industrie om de risico's van chemische producten te evalueren en te beheren en om de gebruikers ervan adequate informatie op gebied van veiligheid te verstrekken. De inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid moeten voortaan aandacht aan dit aspect besteden. Om hun taak in goede banen te leiden hebben ze in 2009 specifieke opleidingen gekregen.

Samenwerkingsprotocollen van de demonstratiewerkplaatsen...

De demonstratiewerkplaatsen voor veilig werken van de FOD Werkgelegenheid ondertekenden in 2009 een samenwerkingsovereenkomst met de FOREM, in navolging van de overeenkomst met de VDAB in 2008. De personeelsleden van de FOREM zullen in de werkplaatsen een opleiding krijgen die ze er vervolgens zelf zullen geven, in de eerste plaats aan FOREM-stagiairs maar ook aan het publiek van de werkplaatsen. Er werd nog een andere samenwerkingsovereenkomst gesloten met de FOD Justitie. Het technisch personeel van deze FOD zal voortaan worden opgeleid en erkend in de demonstratiewerkplaatsen.

...en van het Ervaringsfonds

Het Ervaringsfonds van zijn kant heeft in 2009 samenwerkingsovereenkomsten gesloten met de bouwsector en de beschutte werkplaatsen. Die akkoorden voorzien in de financiële ondersteuning van sensibiliseringsacties en de ontwikkeling van instrumenten of methodes inzake diagnostiek die doelen op het verbeteren van de situatie van oudere werknemers.



Inter-netwerkdag voor de psychosociale preventieadviseurs en de vertrouwenspersonen

De psychosociale preventieadviseurs en de vertrouwenspersonen spelen een sleutelrol op gebied van welzijn op het werk. Deze functies, die in 2003 bij wet in het leven werden geroepen, zijn echter tamelijk recent en worden dus geregeld geconfronteerd met volkomen nieuwe problemen en vraagstukken. Daarom heeft de FOD Werkgelegenheid een aantal jaren geleden met de hulp van het Europees Sociaal Fonds netwerken uitgebouwd waardoor ze kunnen samenkomen en mekaar wederzijds kunnen ondersteunen. Het netwerk Boréal biedt de preventieadviseurs de mogelijkheid om goede praktijken en ervaringen op het terrein uit te wisselen en om adviezen te delen. Het netwerk Horizon biedt de vertrouwenspersonen dezelfde mogelijkheden.

Een keer per jaar wordt een inter-netwerkdag georganiseerd zodat alle groepen ideeën kunnen uitwisselen over een specifiek thema. De bijeenkomst van november 2009 behandelde de praktijk van hun functie. Om hun denkoefeningen te stofferen konden de deelnemers rekenen op de aanwezigheid van Christophe Dejours, een Franse psychiater en psycho-analist en stichter van de psychodynamiek van de arbeid. Als auteur van werken over de problematiek van zelfmoord op het werk heeft hij het gehad over de golf van zelfmoorden die France Télécom trof in 2008 en 2009. Hij heeft ook gewezen op de noodzaak van het creëren van de functie van preventieadviseur, de noodzaak om het conflict opnieuw eerder toe te spitsen op de aandachtspunten (arbeid en productie) in plaats van op personen en is ingegaan op de last van de geïndividualiseerde evaluatie van de prestaties en de totaalqualiteit op de werknemers.

De besluiten en vaststellingen van deze studiedag bieden de preventieadviseurs en de vertrouwenspersonen de kans om een beter inzicht te verwerven in de praktische kant van hun functie. Zij zullen ook worden gebruikt in het kader van de evaluatie van de wet van 2007 over de psychosociale belasting die in de loop van 2010 zou moeten worden uitgevoerd.

Een studiedag over ergonomie voor de niet-ergonomen...

Ergonomie is nog een steeds een vrij onbekend begrip: velen denken dat het beperkt blijft tot ergonomische accessoires (stoel, hamer,...), terwijl het gaat om een globale discipline die het werk en alle verschillende aspecten ervan voor ogen heeft op fysiek, psychosociaal en organisatorisch vlak. Om de preventieadviseurs beter te kunnen sensibiliseren over het belang van een globale ergonomische aanpak tegen risico's, heeft de FOD Werkgelegenheid op 4 juni 2009 een studiedag georganiseerd die gewijd was aan ergonomie als preventie. Dit initiatief oogstte succes en zal dus worden herhaald in 2010.

... opleidingen over de preventie van musculo-skelettaire aandoeningen ...

In 2009 heeft onze FOD talrijke activiteiten georganiseerd over de preventie van musculo-skelettaire aandoeningen. Er werden opleidingen gegeven aan leraars lichamelijke opvoeding, vooral in scholen voor technisch en beroeps onderwijs; voor hen wordt momenteel een gids samengesteld. Er werden ook opleidingen voorgesteld aan schoonmaaksters, thuishelpers, verzorgingspersoneel en personeel van crèches, aansluitend op de activiteiten die de vorige jaren werden gevoerd.

... en opleidingen over crisiscommunicatie in spoeddiensten.

De sector van de ziekenhuizen en de spoeddiensten wordt regelmatig geconfronteerd met geweld. Om het personeel van deze sector te helpen hiermee om te gaan, heeft de FOD Werkgelegenheid in 2009 over dit thema een stage van 5 dagen georganiseerd, verdeeld over verscheidene weken. Aan de hand van uiteenzettingen en workshops voor de praktische toepassing konden de deelnemers ontdekken welke gedragingen schrik opwekken, welke gebaren redding brengen zonder schade toe te brengen aan de fysieke integriteit van de andere, welke methodes een onrustig persoon -en de persoon die de reden van zijn onrust is- tot rust kunnen brengen. De opleiding was gebaseerd op een ethologische aanpak van de menselijke relaties en werd begeleid door een expert in gevechtscunsten.

Internationaal colloquium over nieuwe en opduikende risico's

NEW OSH ERA, het Europese netwerk voor onderzoek op het vlak van welzijn, heeft eind oktober 2009 zijn eerste Forum over de nieuwe en opduikende risico's georganiseerd. Dit internationaal colloquium bracht de betrokken Europese onderzoekers en ministers in Brussel samen en werd georganiseerd door de Belgische vertegenwoordiger van New Osh Era en door de FOD Werkgelegenheid. Op die manier kregen de deelnemers de gelegenheid te praten over de dynamiek tussen de wetgeving en de realiteit op het terrein. Dankzij dit forum werden tevens een aantal gezamenlijke onderzoeken gestart tussen verscheidene landen van de Europese Unie.



Studiemiddag over de luchtverontreiniging

Dagelijks worden vele werknemers blootgesteld aan de vervuiling in de stad: op straat, in garages,... Tot op heden



heeft het welzijn op het werk zich echter geconcentreerd op de aspecten binnen een onderneming. Om na te denken over deze risico's waarop de werkgever weinig vat heeft, organiseerde de FOD Werkgelegenheid in november 2009 een studiemiddag over de gevolgen van stadsvervuiling voor de gezondheid en de preventiemaatregelen. Deze vergadering bood de gelegenheid na te denken over de situaties waarin de werkgever een preventieve rol kan spelen.

Deelname aan de Secura-beurs

Voor de zevende opeenvolgende keer heeft de FOD Werkgelegenheid in 2009 deelgenomen aan de tweemaaljaarlijkse Secura-beurs over veiligheid en gezondheid op het werk. Er werden verscheidene diensten van de FOD Werkgelegenheid voorgesteld, waaronder het Ervaringsfonds en de demonstratiewerkplaatsen voor veilig werken,... Er werden talrijke brochures verdeeld onder de bezoekers en 300 personen namen deel aan de wedstrijd voor de risicoanalyse van onze FOD die werd georganiseerd in het kader van de campagne van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk. De 3 winnaars kregen elk een GPS.

Nieuwe stand voor de persoonlijke beschermingsmiddelen voor de demonstratiewerkplaatsen

Op gebied van de risicopreventie voor werknemers zijn persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) essentiële instrumenten. Daarom hebben de demonstratiewerkplaatsen voor veilig werken van de FOD Werkgelegenheid in december 2009 een gloednieuwe stand van PBM's geopend. Voortaan kunnen de bezoekers van de werkplaatsen zich vertrouwd maken met de verschillende types handschoenen (handbescherming), maskers (adembescherming), schoenen (voetbescherming) alsook helmen en harnassen (tegen vallen van hoogte).

Met deze nieuwe stand kunnen de demonstratiewerkplaatsen de reglementering omtrent de PBM's verduidelijken aan hun publiek, toelichting verstrekken bij de algemene preventiebeginselen voor de aankoop van PBM's en een overzicht geven van de PBM's die op de markt beschikbaar zijn. Ze kunnen ook in volstrekte veiligheid en zonder last voor de gebruiker uitleg geven bij het gebruik ervan, een antwoord geven op vragen die geregeld worden gesteld in verband met het gebruik van PBM's en hun opleidingen op gebied van hout, metaal of elektriciteit vervolledigen met inbegrip van een onderdeel PBM's. Dit project kon worden uitgewerkt dankzij de samenwerking met de vzw Febelsafe, de federatie van fabrikanten en distributeurs van persoonlijke beschermingsmiddelen, die de modelwerkplaatsen een representatief assortiment van persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking heeft gesteld.

Europese Week: aandacht voor inventarisatie en evaluatie van beroepsgebonden risico's



Elk jaar is de Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk een belangrijke afspraak voor de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid. Zo ook in 2009. Er werden talrijke acties opgezet door de FOD Werkgelegenheid over het thema van de inventarisatie en de evaluatie van de beroepsgebonden risico's. Gedurende het hele jaar 2009 werden er activiteiten georganiseerd: een wedstrijd tijdens de Secura-beurs (zie artikel hieronder), samenwerkingsprojecten met de provinciale comités voor de organisatie van een interprovinciaal congres over het welzijn op het werk, informatievergaderingen in de demonstratiewerkplaatsen en verscheidene workshops.

Het orgelpunt was echter ongetwijfeld het internationaal symposium over de goede praktijken dat op 26 oktober 2009 in Brussel werd georganiseerd en waarop deelnemers uit België, maar ook Frankrijk, het Groothertogdom Luxemburg en Nederland elkaar ontmoetten. Dit symposium bood elk land de kans om de eigen verwezenlijkingen inzake inventarisatie en evaluatie van beroepsgebonden risico's tijdens het afgelopen jaar voor te stellen. De aanwezige landen stelden tevens hun goede praktijken ter zake voor. Het symposium werd afgesloten met de uitreiking van de Prijs van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en de voorstelling van de nieuwe campagne 2010-2011 over de veiligheid en de gezondheid op het werk: "Het veilig uitvoeren van onderhoudswerk."

Bijzondere aandacht voor preventie rond alcohol en drugs

Sinds 1 april 2009 verplicht een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) de privé-ondernemingen een preventiebeleid inzake alcohol en drugs op de werkvloer te voeren. De ondernemingen hadden tot 1 april 2010 de tijd om zich te schikken naar de bepalingen van de wetgeving. Om ze hierbij te helpen, heeft de FOD Werkgelegenheid op 1 oktober 2009 een informatiedag georganiseerd die vooral gericht was tot de werkgevers, de sociale partners, de preventieadviseurs, de arbeidsgeneesheren en de inspecteurs. De doelstelling van deze informatievergadering bestond erin de grote lijnen van de CAO, en de vragen en de juridische problemen die kunnen optreden, voor



te stellen. Tijdens deze informatievergadering kwamen tevens enkele concrete voorbeelden van de uitwerking en de toepassing van een preventiebeleid ter sprake.

Deze informatiedag mikte oorspronkelijk op ongeveer 140 deelnemers, maar werd al snel het slachtoffer van zijn eigen succes, aangezien meer dan 600 personen zich inschreven! De FOD Werkgelegenheid was dus genoodzaakt de informatiedag te organiseren op de Heizel en niet in de eigen lokalen, zoals voorzien. Om te kunnen voldoen aan de vraag werden bijkomende dagen georganiseerd door de provinciale comités die over heel België als tussenpersonen fungeerden. De interesse die dit thema teweeg bracht, was tekenend: de problematiek rond alcohol en drugs op de werkvloer zal de komende jaren één van de centrale thema's worden inzake welzijn op het werk. De FOD Werkgelegenheid zal overigens nieuw pedagogisch materiaal ter zake vervaardigen: naast informatievergaderingen zal een verzameling van praktische tips en affiches uitgegeven worden. De Nationale Arbeidsraad van zijn kant stelt reeds een publicatie over het thema ter beschikking. Deze publicatie kan gratis worden geraadpleegd op de website van de NAR: www.nar.be.

HET SOCIAAL STRAFWETBOEK ZIT IN DE LAATSTE RECHTE LIJN

Na negen jaar waarin voorbereidend werk werd geleverd, zit het sociaal strafwetboek in 2009 in de laatste rechte lijn. Als alles naar wens verloopt, ziet de officiële publicatie ervan het licht in 2010. Dit wetboek moet de juridische hoeksteen worden in de strijd tegen de sociale fraude, de inbreuken en het misbruik op het vlak van arbeidsrecht en sociale zekerheid.

"Het project voor de hervorming van het sociaal strafwetboek werd in 1999 gelanceerd, onder het ministerschap van Laurette Onkelinx," verduidelijkt Jackie Van Damme, adviseur-generaal bij de Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen van de FOD Werkgelegenheid. "De Commissie voor de hervorming van het sociaal strafwetboek werd op haar beurt opgericht in 2000". Sindsdien werd er veel vergaderd en gediscussieerd om te trachten een beetje samenhang in deze hele wetgeving te brengen. Deze vergaderingen werden bijgewoond door specialisten van de drie grote besturen die bij dit project betrokken zijn: Werkgelegenheid, Sociale Zekerheid en Justitie.

Het sociaal strafwetboek koestert immers de ambitie alle bepalingen inzake toezicht, macht van de sociale inspecteurs, procedures en straffen betreffende arbeidsrecht en sociale zekerheid te bundelen. "Sedert de eerste wetten inzake sociaal recht bestaan er vele strafbepalingen. De administratieve geldboeten bestaan sedert 1971. Er zijn zoveel uiteenlopende bepalingen dat de samenhang zoek is", licht Jackie Van Damme toe. "Soms bestaan er bijvoorbeeld 40 verschillende marges van bedragen voor strafrechtelijke inbreuken zonder enige objectieve rechtvaardiging voor deze verschillen".

Het sociaal strafwetboek zal een coherent geheel vormen en zal op die manier de taak van de inspecteurs, de arbeidsauditoren, de rechtbanken, enz. aanzienlijk vergemakkelijken. Dankzij dit wetboek zullen ook gerechtelijke dwalingen worden vermeden en zullen de dossiers veel sneller kunnen worden behandeld. In tweede instantie zal dit uniform sociaal strafwetboek de informatisering vergemakkelijken gedurende de gehele behandeling van het dossier, van bij het verslag tot de ontvangst van de boete.

Een tekst die een hele weg heeft afgelegd

In 2009 werd in het Parlement, meer bepaald in de Commissie Sociale Zaken en de Commissie Justitie, gedebatteerd over het wetsontwerp van het sociaal strafwetboek. De Commissie Sociale Zaken heeft de Nationale Arbeidsraad om een advies verzocht om te weten of de regering de aanbevelingen goed had opgevolgd. In de herfst heeft de Commissie Justitie dan in plenaire vergadering gedebatteerd over de tekst. De stemming vond plaats op 3 december 2009, maar 15 oppositieleden hebben gevraagd dat het ontwerp ook zou worden besproken in de Senaat. "Er stelde zich een probleem inzake de verdeling van het bedrag dat wordt geïnd via de administratieve boetes", legt Jackie Van Damme uit. "De ene groep wilde dat dit geld zou worden gestort aan de RSZ, de andere wilde dat dit geld in de Schatkist zou worden gestort volgens het beginsel van de universaliteit van de middelen". Eind 2009 bevond de tekst zich in de Commissie Justitie van de Senaat. "Maar we hebben goede hoop dat de tekst eindelijk zal worden goedgekeurd in de lente van 2010."



Nieuwe sociale rechters: voor een termijn van 5 jaar

Om de vijf jaar begint het werk opnieuw op basis van hetzelfde stramen. Of toch bijna. De vernieuwing van het mandaat van de raadsheren en rechters in sociale zaken van de vijf Arbeidshoven en 21 Arbeidsrechtbanken die ons land telt, gebeurt om de vijf jaar. De laatste vernieuwing ging in 2009 en wordt in 2010 voortgezet.

De FOD Werkgelegenheid - en in het bijzonder de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen - is bevoegd voor het benoemen en ontslaan van de raadsheren en rechters in sociale zaken. "De kandidaten die benoemd moeten worden als raadsheren en rechters in sociale zaken worden voorgesteld door de vakorganisaties voor wat betreft de raadsheren en rechters in sociale zaken "bedienden" en "arbeiders", en door het VBO voor wat betreft de raadsheren en rechters sociale zaken "werkgevers", verklaart Christine Cornelis, attaché bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen. "Wij winnen dan het advies in van de gerechtelijke overheden die de registers, diploma's, de taal en dergelijke checken. Bij een positief advies stellen wij een benoemingsbesluit op".

De huidige vernieuwing betreft 197 mandaten van raadsheren in sociale zaken uit hoofde van de werkgevers en 505 mandaten van rechters in sociale zaken uit hoofde van de werkgevers. Voor de arbeiders zijn er respectievelijk 106 mandaten die worden toegekend voor de raadsheren en 278 mandaten voor de rechters. Voor de bedienden worden deze mandaten toegekend voor 113 raadsheren en 277 rechters.

In totaal gaat het dus om 416 benoemingen van raadsheren in sociale zaken en 1060 benoemingen van rechters in sociale zaken. Deze hernieuwing brengt dus heel wat werk met zich. Twee personen werken gedurende meerdere weken voltijds aan de benoemingen. "Een koninklijk benoemingsbesluit bij de hernieuwing van de mandaten van raadsheren en rechters sociale zaken heeft betrekking op meerdere personen" verduidelijkt Christine Cornelis. Tussen deze vijfjaarlijkse periodes van intense arbeid bestaat het werk in het opvolgen van de ontslagen en het waarborgen van vervangingsbenoemingen.

Ter herinnering, de raadsheren en rechters in sociale zaken zijn bevoegd voor alle geschillen op gebied van arbeidsovereenkomsten en arbeidswetgeving bij de arbeidsrechtbanken. Zij voeren deze taak bijna belangeloos uit naast hun hoofdactiviteit.

Administratieve boetes opgelegd aan meer dan 3000 bedrijven in 2009

Ondernemingen die zich niet aan de regels houden, kunnen na een controle van de inspectie een boete opgelegd krijgen. In 75% van de gevallen is het niet nodig dat de werkgever voor de correctionele rechtbank verschijnt. Naargelang de aard van de overtreding wordt het dossier dan doorgestuurd naar de Directie van de administratieve geldboeten.

De juristen van deze dienst bestuderen de PV's en beslissen om ofwel een administratieve geldboete te vragen, ofwel om het dossier zonder gevolg te klasseren.

In 2009 werkten zij 4.800 dossiers af; voor 70% hiervan werd een administratieve geldboete opgelegd, 30% werd zonder gevolg geklasseerd. Voor 3.031 ondernemingen werd er beslist om een administratieve geldboete op te leggen. Dit is het vierde hoogste resultaat dat ooit werd behaald (zie grafiek hiernaast). Er werden boetes opgelegd voor een bedrag van 3,9 miljoen euro, de ontvangsten bedroegen 2,9 miljoen euro.

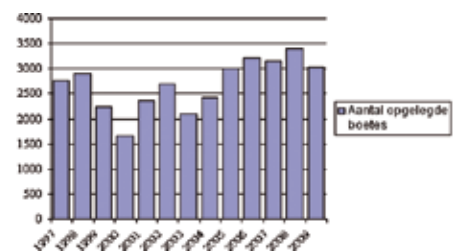


Foto: Pascal Vyncke, Senioren.Nel.be

HET E-PV KOMT ERAAN!

Een belangrijke evolutie in de strijd tegen de sociale fraude is de ontwikkeling van het e-PV. Het e-PV is een elektronisch, uniform model voor een proces-verbaal (PV) tot vaststelling van inbreuken in het domein van het sociaal strafrecht. Het uniforme model zal leiden tot beter leesbare PV's, kwalitatief vollediger PV's en dus tot meer rechtszekerheid voor de betrokken partijen. Een goed opgesteld PV heeft immers meer kans op een goede opvolging! Bovendien zal alles opgeslagen worden in een centrale databank. De bevoegde instellingen zullen deze gegevens kunnen aanwenden in hun strijd tegen de sociale fraude.



De weg naar een elektronisch opgesteld proces-verbaal

Meer dan tien jaar geleden, in 1999, werd er beslist dat er werk moest gemaakt worden van een betere samenwerking tussen alle actoren in het sociaal strafrecht. Al de verschillende schakels - waaronder éérentwintig arbeidsauditoriaten, achttien verschillende inspectiediensten, de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD Werkgelegenheid, enz. - zouden beter moeten kunnen samenwerken.

Naar aanleiding van deze intentieverklaring werd er beslist om een gezamenlijk project op te starten met als doel de invoering van een elektronisch model voor een proces-verbaal dat gekoppeld is aan een databank.

De eerste stap in dit project was de uitwerking van een uniform model voor het PV. Gedurende drie jaar werd er met de vertegenwoordigers van de sociale inspectiediensten en van de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD Werkgelegenheid gewerkt aan een type-formulier. Verschillende aspecten zoals de juridische nauwkeurigheid, de lay-out, de leesbaarheid, de rechten van de verdediging, enz. werden nauwgezet in het oog gehouden.

Daarna moest het model gevalideerd worden door de arbeidsauditeurs. In deze fase werd er gezocht naar eenzelfde structuur voor het nummer van het PV. Doordat er zoveel verschillende schakels gebruik zullen maken van e-PV, bleek de zoektocht naar een uniforme code voor alle inbreuken geen eenvoudige opgave. Elke dienst heeft immers zijn manier om nummers toe te kennen. Uiteindelijk werd er beslist om het PV hetzelfde systeem van nummering toe te kennen als bij de politie.

In 2007 ging het pilootproject van start. Deze haalbaarheidsstudie diende vooral om beleidsverantwoordelijken te overtuigen van de noodzakelijkheid van het project en om de nodige fondsen te krijgen. Alle taken werden verdeeld over vijf werkgroepen. De ICT-werkgroep regelt de technische kant van de zaak. De communicatiewerkgroep voorziet in een permanente communicatiestructuur zodat iedereen op de hoogte blijft van de nieuwe ontwikkelingen

van het project. Omdat de elektronische identiteitskaart (e-ID) gebruikt zal worden voor de toegang tot de toepassing en voor de elektronische handtekening voor de ondertekening van het PV werd een juridische werkgroep opgericht die de omschakeling naar het digitaal kader voor de ondertekening en de werking van de achterliggende databank regelt. Er is ook een werkgroep die instaat voor de opleiding van ongeveer 800 gebruikers van het e-PV. Om het overzicht te behouden werd er een overkoepelende stuurgroep opgericht waarin de kabinetten van de bevoegde ministers, de voorzitters van de verschillende FOD's en de verschillende werkgroepen vertegenwoordigd zijn.

Kick-off in 2009

Vorig jaar werd het budget gevonden om van start te gaan. Het project e-PV wordt gerealiseerd in uitvoering van het Actieplan voor de fraudebestrijding 2008-2009 van de Staatssecretaris voor fraudebestrijding. Het is de bedoeling dat de realisatie van het e-PV in verschillende fasen gebeurt. Eerst wordt de centrale databank gecreëerd en het elektronisch model uitgewerkt, zodat de definitieve PV's automatisch aangewend kunnen worden in de databank van de Directie van de administratieve geldboeten. In deze eerste fase zijn enkel de Directie van de administratieve geldboeten en de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, de inspectie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen, de Sociale inspectie en de inspectie van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid betrokken. Deze fase werd in 2009 afgesloten. De vooropgestelde doelstellingen werden gehaald. De applicatie zou in de loop van 2010 in productie kunnen gaan.

In een tweede fase zullen andere partners, zoals de Gewestelijke inspectiediensten, het RIZIV, de Rijksdienst voor Pensioenen, en anderen aangesproken worden. Het is de bedoeling dat zij ook medewerkers leveren om toe te treden tot de verschillende werkgroepen. In de derde fase wordt er gewerkt aan het elektronisch overmaken van het e-PV aan justitie.

ICT is ook betrokken bij het e-PV-project

De totstandkoming van de elektronische verslagen, die het werk van de arbeidsinspecteurs enorm vergemakkelijken, heeft veel tijd en inspanningen gevegd van de Stafdienst Informatie- en Communicatietechnologieën. Tot op heden bracht de Directie van de administratieve geldboeten een papieren versie van de verslagen in het programma GINAA in. Met het e-PV zal alles elektronisch en dadelijk worden ingevoerd. "De encoding zal op een identieke manier gebeuren voor alle inspectiediensten (RSZ, FOD Sociale Zekerheid, FOD Werkgelegenheid, ...)", legt Nicole Decheneux van de Stafdienst ICT uit. In 2009 kreeg SMALS, een vzw die de Staat helpt bij de ontwikkeling van het programma voor e-government voor de sociale sector en de sector van de gezondheidszorgen, de opdracht de toepassing voor het e-PV te schrijven. De FOD Werkgelegenheid, die de toepassing GINAA heeft ontworpen en die nu aan de basis ligt van het project e-PV, heeft SMALS alle nodige parameters bezorgd om de uniforme applicatie voor de invoer van documenten te ontwerpen. Het uitwisselingsformaat werd bepaald en de soorten inhoud (lijst van de inbreuken, onderdelen van een verslag, de arrondissementen ...) werden bezorgd aan SMALS. Eind 2009 heeft de Stafdienst ICT het e-PV-project laten proefdraaien. Eind 2009 heeft de Stafdienst ICT het dagelijks verzenden van de gegevens getest; het invoeren van de gegevens in e-PV werd uitgetest door de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.



Opbouw van kennisnetwerk voor onderzoek naar discriminatie door werkgevers

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) van de FOD Werkgelegenheid is sinds eind 2008 belast met het toezicht op de naleving van de drie federale anti-discriminatie-wetten van 10 mei 2007. De dienst ging in 2009 de uitdaging aan om een methodiek verder uit te werken om discriminatie door werkgevers op te kunnen sporen en aan te pakken. Dat dit nodig is blijkt uit een studie van het Agentschap van de Europese Unie voor de Grondrechten waarin aangetoond wordt dat België het op één na meest discriminerende land van Europa is.

De wetgeving biedt geen vast strafmaat aan dat de bevoegdheden en de mogelijke sancties in het onderzoek naar discriminatie vastlegt. Het opsporingswerk van de inspecteurs verschilt grondig van de werkwijze die gewoonlijk gehanteerd wordt voor een onderzoek naar andere aspecten van het arbeidsrecht. Er moet immers op zoek gegaan worden naar dieper liggende fenomenen die uiting zijn van de bedrijfscultuur en er moet gepeild worden naar afspraken die gemaakt worden en de realiteit die schuilgaat achter bepaalde toegepaste praktijken. Geen enkel bedrijf wordt graag bestempeld als discriminerend of racistisch, de zaken worden vaak verbloemd of verborgen gehouden. Een opleiding waarin een specifieke methodiek wordt ontwikkeld voor de opsporing van discriminatie is daarom noodzakelijk. Hiervoor wordt een beroep gedaan op de expertise van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR).

De opleiding voor de inspecteurs is gericht op de ontwikkeling van een discriminatie-kennis-

netwerk. Per regio werden een aantal inspecteurs aangeduid die gespecialiseerd zijn in het behandelen van discriminatieklachten. Het CGKR biedt de inspecteurs achtergrondinformatie bij individuele cases over de betrokken personen en bedrijven en het geeft advies over de manier waarop bewijselementen gedetecteerd kunnen worden.

De klemtoon in het onderzoek naar discriminatie op de werkvloer ligt in eerste instantie op het proberen rechtzetten van de ongelijke behandeling wanneer er sprake van discriminatie blijkt te zijn. Indien nodig worden aan de slachtoffers de nodige middelen aangereikt om naar de arbeidsrechtbank te stappen. Het slachtoffer moet dus in het slechtste geval zelf het initiatief nemen, maar hij kan zijn vordering steunen op een omstandig feitenverslag en hij kan het bewijsmateriaal gebruiken dat werd verzameld door de inspecteur. Enkel in extreme gevallen wordt een proces verbaal opgesteld en wordt de zaak voor de rechter gebracht.

De samenwerking met het CGKR verloopt zonder afbreuk te doen aan de autonomie en de bevoegdheden van de inspectie of van het centrum met de voeten te treden. Ze beperkt zich bovendien niet tot een gemeenschappelijke vormingsdienst; het CGKR brengt ondersteuning aan, biedt advies en juridische ondersteuning, er is ook sprake van gegevensuitwisseling voor zover de klagers of de aangevers hier toestemming voor hebben gegeven. In de loop van 2010 wordt een samenwerkingsovereenkomst ondertekend waarin de samenwerking tussen beide partijen officieel bekrachtigd wordt.

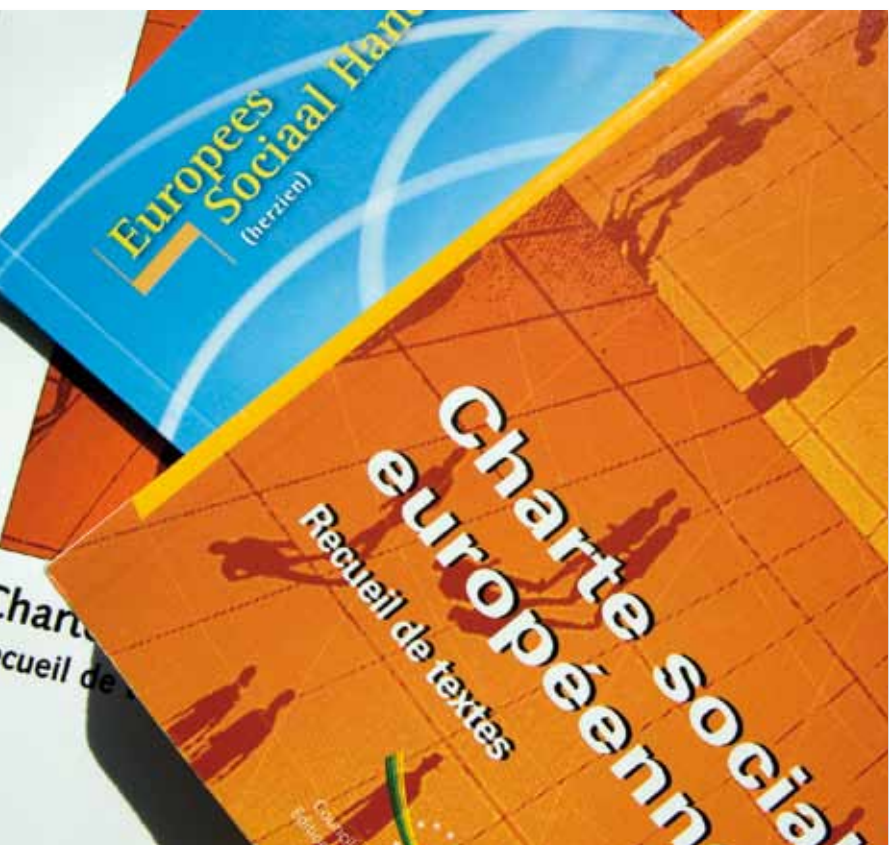


EEN "WERELD JOBS PACT" ALS ANTWOORD OP DE CRISIS

Net zoals elk jaar heeft een Belgische tripartiete delegatie (vertegenwoordigers van vakbonden, werkgevers en federale en gewestregeringen) in juni deelgenomen aan de jaarlijkse conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). De editie 2009 van deze topontmoeting werd heel bijzonder omdat er een "Wereld Jobs Pact" werd gesloten. Met het oog op de omvang van de economische en financiële crisis en de grote gevolgen ervan op het vlak van werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden, hebben de leden van de IAO immers beslist om gebruik te maken van de jaarlijkse conferentie om een actieplan op te maken dat deze fenomenen moet afremmen.

Het "Wereld Jobs Pact" bevat een reeks voorstellen en richtlijnen om op een geïntegreerde en doeltreffende wijze de strijd aan te gaan tegen de gevolgen van de crisis en koerstert de ambitie om de financiële markten ten dienste van de reële economie te stellen en de reële economie ten dienste van de mens. Het Pact beveelt de uitvoering aan van een globale en coherente economische en sociale strategie tussen de instellingen, schuift de groene banen naar voren, vestigt de aandacht op de werknemers als slachtoffers van de crisis en herinnert aan het belang van de sociale dialoog. Dit zijn allemaal elementen die de Belgische delegatie vurig heeft verdedigd bij de IAO bij de opmaak van het Pact.

Naast de huidige crisis heeft het "Wereld Jobs Pact", dat unaniem werd goedgekeurd door de regeringen en werknemers- en werkgeversorganisaties van de landen die lid zijn van de IAO, tot doel te verhinderen dat zulke situaties, met al de schade die ze berokkenen, zich nog voordoen in de toekomst. Volgens de laatste schattingen van de IAO zou de crisis tegen eind 2010 50 miljoen werklozen en 200 miljoen bijkomende armen in de wereld tot gevolg hebben.



Europees Sociaal Handvest: in dialoog met de Raad van Europa

Het Europees Sociaal Handvest is een charter uit 1961 dat de rechten van de mens regelt op sociaal vlak. Het Handvest werd naar aanleiding van verschillende maatschappelijke evoluties in de jaren '90 van de vorige eeuw ingrijpend geactualiseerd en bijgewerkt. In 2004 bekrachtigde België deze herziene versie van het handvest.

Een lidstaat is echter niet verplicht om het volledige verdrag integraal te accepteren. Het land kan dus enkel de artikels bekrachtigen die belangrijk voor hem lijken en waaraan het juridisch kan beantwoorden. De Raad van Europa wil wel landen stimuleren om zoveel mogelijk artikels te ratificeren. Daarom wordt er om de vijf jaar een seminarie georganiseerd om elk land apart te overtuigen om zoveel mogelijk artikels te bekrachtigen. Elk land verantwoordt in een dialoog met het secretariaat van de Raad van Europa en enkele onafhankelijke experts van het expertencomité waarom het bepaalde artikels niet heeft

bekrachtigd. Samen wordt er nagegaan wat er alsnog kan geratificeerd worden.

Begin 2009, vijf jaar na de bekrachtiging van het herziene Europees Sociaal Handvest werd dit seminarie voor het eerst georganiseerd in België. De FOD's Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Buitenlandse zaken en de gewesten en gemeenschappen onderzochten samen met de Raad van Europa en de onafhankelijke experts de artikels die in 2004 niet konden bekrachtigd worden.

Er werd vastgesteld dat onze wetgeving op meerdere vlakken aanzienlijk was vooruitgegaan zodat verschillende artikels nu wel kunnen worden goedgekeurd. Het betreft onder meer bepalingen in verband met het recht op waardigheid op het werk, het recht van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid op het gebied van gelijke kansen en ontslagbescherming en het recht van werknemersvertegenwoordigers op bescherming in de onderneming en de middelen die hen hiervoor moeten worden toegekend.

Ria Schoofs, Attaché bij de afdeling van internationale zaken

"Het Belgische Voorzitterschap van de Europese Unie vergt heel wat werk. Sinds begin 2009 is de Afdeling van de internationale zaken van de FOD Werkgelegenheid vooral bezig geweest met de coördinatie en de voorbereiding van de evenementen voor het Belgische voorzitterschap. Onze dienst is het centrale contactpunt: wij zorgen ervoor dat iedereen de juiste informatie krijgt, zodat de organisatie van elk evenement vlekkeloos kan verlopen."



Het afgelopen jaar hebben we ons vooral toegespitst op het opstellen van de kalender van de evenementen. Dit was een hele klus. Gedurende het voorzitterschap worden er, naast een aantal verplichte activiteiten, immers tal van conferenties georganiseerd waarbij de FOD Werkgelegenheid zijn prioriteiten naar voor kan schuiven. Er wordt gereflecteerd rond een aantal thema's zoals, green jobs, flexicurity, nieuwe vormen van werktijdorganisatie, herstructureeringen, stress op het werk, enz.

Hoewel deze prioriteiten moeten kaderen binnen het trio-voorzitterschap met Spanje en Hongarije, en de steun krijgen van de Europese commissie, kan de minister van Werk haar eigen accenten leggen.

Na het vastleggen van de thema's, konden we beginnen aan het inpassen van elk evenement in de kalender. Doordat het Belgisch voorzitterschap in de tweede helft van het jaar valt, zitten we met een redelijk zware agenda. Tijdens de zomervakantie vallen de Europese activiteiten stil. Daarom vinden bijna alle veertien evenementen plaats in de laatste vier maanden van het jaar."

Op zoek naar aantrekkelijke locaties

"We hebben heel vroeg beslist om voor de logistieke ondersteuning een beroep te doen op een evenementenbureau. Anders zou het onmogelijk zijn om de organisatie rond te krijgen. In de zomer van 2009 zijn we wel al samen met de organiserende directies op zoek gegaan naar geschikte locaties waar de vergaderingen plaats kunnen vinden. Hierbij stonden we voor een grote uitdaging. De locaties moeten niet alleen groot genoeg zijn en over de juiste infrastructuur beschikken voor het organiseren van een evenement, ze moeten ook aantrekkelijk genoeg zijn om experts -die door de aanwezigheid van de Europese instellingen sowieso al veel in Brussel vertoeven- naar België te lokken. Op die manier is het moeilijk concurreren met een land als Spanje. Een conferentie op een eiland als Mallorca kunnen wij niet aanbieden. Maar het is onze taak om door een combinatie van een ijzersterke inhoud en een attractieve locatie interessante deelnemers aan te trekken. Ik hoop dat de evenementen die de FOD Werkgelegenheid zal organiseren deze onweerstaanbare combinatie zullen kunnen aanbieden en dat het Belgische voorzitterschap voor onze thema's een succes zal zijn."



Toezicht op het welzijn op het werk in Europa

Voor de goede werking van de inspectiediensten voor het toezicht op het welzijn op het werk, zijn een snelle uitwisseling van informatie en samenwerkingsakkoorden met andere arbeidsinspectiediensten onontbeerlijk.

Knowledge Sharing Site

Om de informatie-uitwisseling vlotter te laten verlopen wordt er sinds begin 2009 gebruik gemaakt van het Europese KSS-project (knowledge sharing site). Dit is een website die gebruikt wordt om vragen te stellen over de manier waarop welzijnsonderwerpen aangepakt worden in andere lidstaten van de EU. In sommige gevallen werd het ook gebruikt om andere inspectiediensten te waarschuwen voor gevaarlijke machines of producten die gebruikt worden op de werkvloer. De Senior Labour Inspectors Committee heeft het KSS-project opgericht in 2007. De Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk bouwde een nieuwe structuur uit, stelde een leidraad op punt en verzorgde de opleidingen van de coördinatoren.

Samenwerkingsakkoorden

Begin 2009 werden de eerste contacten gelegd met de Luxemburgse collega's van de arbeidsinspectiedienst. Tot nu toe heeft de samenwerking in het kader van het protocol enkel geleid tot een wederzijdse voorstelling van de werking en de organisatie van de inspecties voor het welzijn op het werk.

Naar aanleiding van het akkoord met de Poolse arbeidsinspectie werd het Toezicht op het Welzijn op het Werk ingelicht over drie klachten van Poolse werknemers waarbij een Belgische werkgever betrokken was. Het ging over het niet ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Colloquia om de 90ste verjaardag van de Internationale Arbeidsorganisatie te vieren

De FOD Werkgelegenheid heeft in 2009 twee colloquia georganiseerd over thema's die behandeld worden door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Op 23 april zette één van de colloquia de IAO in de bloemetjes voor haar 90ste verjaardag. Naar aanleiding hiervan heeft onze FOD, samen met een aantal academische gastsprekers, de huidige opdrachten, uitdagingen en invloed van de IAO toegelicht aan een publiek dat gespecialiseerd is in het sociaal en werkgelegenheidsbeleid. De sociale regulatie, de internationale arbeidsnormen en de politieke invloed van de IAO kwamen aan bod. Tot slot hebben de sociale partners er hun vertrouwen bevestigd in de "tripartite-aanpak" van de IAO, waardoor er zowel in een ruimere wereldcontext als heel concreet overleg kan worden gepleegd over de uitdagingen in de arbeidswereld.

Op 14 april werd er een colloquium georganiseerd over waardig werk voor huispersoneel. Het werk van huispersoneel wordt vaak ondergewaardeerd, gebeurt vaak informeel en het huispersoneel wordt in de meeste regio's ter wereld niet waardig behandeld. In België zijn over dit onderwerp al verschillende bepalingen van kracht, zoals de dienstencheques, die dienen om deze vaak niet-officiële sector van de arbeidsmarkt te saneren. België wenst die praktijk ruimer verspreid te zien. Tijdens dit colloquium hebben een aantal van de Belgische betrokkenen bij deze problematiek diverse acties en uitdagingen in dit domein geschetst. Zij zijn daarbij ook uitgegaan van een aantal buitenlandse contexten. De slotbeschouwingen van het colloquium werd geuit door de Minister van Werk, die alle hoop vestigde op de aanneming van een nieuwe internationale arbeidsnorm rond waardig werk ten behoeve van huispersoneel.

De FOD Werkgelegenheid heeft een netwerk P&O-correspondenten gecreëerd

Correspondenten van de Stafdienst Personeel en Organisatie (P&O) in alle algemene directies en horizontale diensten? Dit was de wens van de directrice van de dienst, Pascale Cadiat, bij haar aankomst op de FOD Werkgelegenheid in 2008. Het "netwerk P&O" werd gelanceerd in 2009. De doelstelling van dit netwerk van correspondenten bestaat erin informatie uit te wisselen tussen de dienst P&O en de verschillende algemene directies: deze correspondenten werden gevraagd om samen na te denken over P&O-thema's binnen het departement en over projecten die aan de gang zijn of die gepland zijn. Tijdens vergaderingen kunnen zij hun standpunt over het personeelsbeleid uitdrukken en voorstellen doen om dit te verbeteren. Zij krijgen ook informatie over de regelgeving. Het was ook via dit netwerk dat een samenwerking in het kader van de selecties werd opgericht. De personeelsbezetting van de dienst P&O was ontoereikend om alle aanwervingen te kunnen doen. Daarom werd een beroep gedaan op de medewerking van de diensten en dus van de correspondenten. Deze laatste hebben een opleiding gevolgd om hun rol in de selectieprocedures zo goed mogelijk te vervullen. De samenwerking met deze correspondenten voor de aanwervingen werd eind 2009 beëindigd. P&O heeft de organisatie van de selecties volledig op zich genomen met een versterkte ploeg. De ervaring met de correspondenten werd echter als zeer positief beoordeeld. Het netwerk zal blijven functioneren in 2010.

Telewerk krijgt vaste voet op de FOD Werkgelegenheid

Sinds april 2007 is telewerk toegestaan op de FOD Werkgelegenheid. Behalve de voorwaarden bepaald door het koninklijk besluit tot organisatie van telewerk in de federale administratie, is telewerk enkel toegankelijk voor de personeelsleden van de FOD wanneer het wordt uitgevoerd in het kader van een collectief project dat door de dienst werd opgezet en ter goedkeuring aan het Directiecomité werd voorgelegd. Eind 2009 waren er 59 personeelsleden die van het stelsel konden genieten en één tot drie dagen per week thuis mogen werken. "Vijf nieuwe collectieve projecten inzake telewerk werden in 2009 goedgekeurd" verklaart Marthe Lucas, attaché bij de Stafdienst Personeel en Organisatie. "Daarbij zijn drie diensten en in totaal 19 medewerkers betrokken". In weerwil van die nieuwe projecten blijft het aantal telewerkers stabiel. Dat betekent dat bepaalde personen er om de een of andere reden de voorkeur aan hebben gegeven om opnieuw voltijds op kantoor te werken.

In 2009 heeft het Directiecomité het systeem geëvalueerd en besloten om het duurzamer te maken. Een nieuwe dienstnota bevestigt het principe waarbij telewerk een win-win situatie moet genereren voor de werknemer en voor de FOD. De praktische modaliteiten voor de invoering en de uitvoering van telewerk in de diensten worden verduidelijkt.

Onthaal van nieuwe medewerkers

De FOD werkgelegenheid hecht veel belang aan een goede begeleiding van nieuwe medewerkers. Een snelle integratie van een nieuwkomer is een goede zaak voor zowel de dienst waar hij of zij in terecht komt als voor het personeelslid. Daarom organiseert de Stafdienst Personeel en Organisatie sinds 2009 opnieuw elke maand een onthaaldag voor de nieuwe personeelsleden. Deze verplichte infodag vindt elke maand plaats ten laatste tien dagen na de indiensttreding. In de presentatie wordt er uitleg gegeven over het organigram en de opdrachten van de FOD, de identiteitsverklaring, de website en het intranet, de mogelijke opleidingen, het personeelsbeleid en het loopbaanverloop. Ook de werking van de sociale dienst, de interne dienst voor preventie en bescherming, de personeelsvereniging, de verschillende voordelen waarvan het personeelslid kan genieten,... komen aan bod. De begeleiding van de nieuwkomers stopt echter niet bij de onthaaldag. In 2010 wordt de onthaaldag opgevolgd door een integratieparcours waar nog dieper wordt ingegaan op de werking van de FOD. Het doel van de onthaaldag en het integratietraject is dat elke nieuwkomer een duidelijk beeld krijgt van de thema's die behandeld worden en de manier waarop elke dienst werkt, zodat hij zo snel mogelijk zijn weg terugvindt binnen de administratie.

WERVING EN SELECTIE IN 2009: HET WERK ZIT ER NOG NIET OP!

Het jaar 2009 zal de Stafdienst Personeel en Organisatie van de FOD Werkgelegenheid nog lang heugen.

De reden daarvoor schuilt niet in het aantal wervingen die dat jaar werden verricht, cijfermatig was het immers een gemiddeld jaar, maar in het aantal wervingen dat moest worden verricht tijdens eenzelfde periode!

De Stafdienst P&O heeft 65 aanwervingen georganiseerd of meegeorganiseerd in 2009 en op 31 december waren er nog 67 te verrichten! Men kan geen ijzer met handen breken. Het vooropgestelde aantal aanwervingen voor 2009 werd bijgevolg niet gerealiseerd. Bij gebrek aan personeel... maar ook aan tijd. Het netwerk van P&O-correspondenten in de verschillende administraties (zie hiernaast) heeft ongetwijfeld gezorgd voor een sneller verloop van de procedure maar volstond niet om het vooropgestelde werk voor 2009 in te halen.

"Er zijn verschillende redenen die aan de basis liggen voor dit uitzonderlijk aantal aanwervingen" verklaart Guy Michils, adviseur bij de Directie van de selectie en de loopbaan van de Stafdienst P&O. "In de eerste plaats werd het departement geconfronteerd met een hoop extra werk in het kader van het herstelplan als gevolg van de huidige economische crisis". De regering wees het departement een aantal bijkomende taken toe. Om die te kunnen uitvoeren moesten er nieuwe medewerkers in dienst worden genomen. "In de context van het nakende voorzitterschap van de Europese Unie bereidt de FOD een aantal vergaderingen en evenementen voor op gebied van werkgelegenheid. Die aanpak rechtvaardigde de indienstname van

verschillende personen om het bijkomend werk uit te voeren", vervolgt Guy Michils. In het kader van de economische crisis en het herstelplan en van de organisatie van het Europees voorzitterschap, kreeg het departement een bijzonder budget dat het mogelijk maakt om deze nieuwe medewerkers in dienst te nemen.

De leeftijds piramide maakt budgetten vrij

De derde factor die de grote toename van het aantal aanwervingen verklaart, is de leeftijds piramide van de FOD Werkgelegenheid. Het departement gaat al jaren de uitdaging aan om medewerkers die



met pensioen gaan te vervangen. "Een groot deel van onze personeelsleden zijn 50 jaar en ouder" verduidelijkt Guy Michils. "Die mensen gaan in de komende jaren met pensioen. Dit werd in 2009 al zichtbaar". De laatste jaren telden we zowat 60 tot 70 natuurlijke afvloeiingen, nu staan we voor een cyclus van 3 à 5 jaar waar jaarlijks ongeveer dubbel zoveel medewerkers zullen vertrekken! "Er moet echter wel rekening mee worden gehouden dat als er 100 mensen met pensioen gaan of het departement voor de één of andere reden verlaten, er geen 100 nieuwe werknemers in dienst zullen worden genomen" aldus Guy Michils. "De budgettaire beperkingen hebben onvermijdelijk een invloed op het personeelsbestand. In 2009 werd evenwel niet geraakt aan de personeelsomvang. Dat zal in 2010 echter niet meer het geval zijn". Dat belette niet dat door die afvloeiingen budget kon worden vrijgemaakt dat niet noodzakelijk zal worden gebruikt om onmiddellijk iemand te vervangen. "Wij vervangen in functie van de behoeften en de competenties en niet volgens de vergelijking dat één vertrek gelijk is aan één vervanging".

Cijfers in detail

Op 67 aanwervingen in 2009 tellen we 18 statutaire medewerkers, aangeworven via Selor, 13 statutairen via mobiliteit, 25 contractuelen en 7 startbanen. Qua bevorderingen heeft de dienst 23 bevorderingsprocedures voor niveau A uitgevoerd en 6 examens voor overgang naar een hoger niveau (2 naar niveau A, 3 naar niveau B en 1 naar niveau C).

Leeftijds piramide: verdeling per niveau op 01.01.10											
Niveau	Leeftijd										Totaal
	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	>65	
A	12	38	55	53	39	45	61	77	41	1	422
B	6	40	45	64	73	47	61	60	18	.	414
C	6	15	14	22	31	34	61	51	23	1	258
D	1	8	9	21	37	53	89	76	18	1	313
N	/	/	/	/	/	/	/	1	/	/	1
N-1	/	/	/	/	1	/	2	2	1	/	6
S	/	/	/	/	/	1	1	/	/	/	2
Totaal	25	101	123	160	181	180	275	267	101	3	1416

Onderschrift

- Niveau S: directeur van de stafdienst.
 Niveau N1 et N: mandatarissen.
 Niveau A: personen die beschikken over een universitair diploma (Master of licentiaat of gelijkgesteld)
 Niveau B: personen die beschikken over een diploma van het hoger onderwijs van het korte type (Bachelor) of een kandidaatsdiploma.
 Niveau C: personen die beschikken over een diploma van hoger secundair onderwijs.
 Niveau D: personen die niet beschikken over een diploma van hoger secundair onderwijs.

Een nieuw boekhoudsysteem voor de FOD Werkgelegenheid: FEDCOM

In 2009 vond op de FOD Werkgelegenheid een kleine revolutie plaats: op 1 december werd FEDCOM, de nieuwe boekhoudsoftware, operationeel. Dit nieuwe systeem waarmee op termijn alle federale administraties zullen worden uitgerust, zal het mogelijk maken om te evolueren naar een modernere boekhouding die eerder op transacties is toegespitst en niet langer op een kasboekhouding.

2007 en 2008 stonden al grotendeels in het teken van de invoering van dit project maar in 2009 ging de bal pas echt goed aan het rollen! De volledige omvang van het nieuwe systeem werd duidelijk dankzij de verschillende testfasen. Hierdoor konden de laatste onvolkomenheden worden bijgestuurd. Het was immers essentieel dat de software volledig werd afgestemd op de specifieke kenmerken van de FOD en zodat het mogelijk is om de volledige boekhouding te beheren. De diverse gebruikers van FEDCOM werden vervolgens opgeleid voor hun nieuwe taak: aankoper, ordonnateur, beheerder,... Er moest op een nieuwe manier omgegaan worden met bestelaanvragen en bestelbonnen en het vroeg tijd om te leren werken met een niet altijd even eenvoudige software! Ook de organisatie van de interne boekhouding en de verschillende procedures moesten grotendeels worden herzien.

Tenslotte kon, door de maandenlange voorbereidingen, succesvol op het FEDCOM systeem worden overgestapt: het gros van de betrokken gebruikers zijn daadwerkelijk op 1 december 2009 met de toepassing begonnen werken. De anderen volgden een paar maanden later, begin 2010. Op het eind van het jaar zal een eerste balans worden opgemaakt waarvan iedereen hoopt dat die positief is, gelet op de energie die in het project werd gestoken.

Verdeling Mannen/Vrouwen, statutair/contractueel op 01.01.10						
Niveau	Geslacht				Totaal	
	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	Statuut	Statuut	Statuut	Statuut	Statuut	Statuut
	CONTRACTUEEL	STATUTAIRE	CONTRACTUEEL	STATUTAIRE	CONTRACTUEEL	STATUTAIRE
A	36	200	47	139	83	339
B	14	203	26	171	40	374
C	22	70	55	111	77	181
D	33	46	143	91	176	137
N	/	1	/	/	/	1
N-1	/	6	/	/	/	6
S	/	1	/	1	/	2
Totaal	105	527	271	513	376	1040

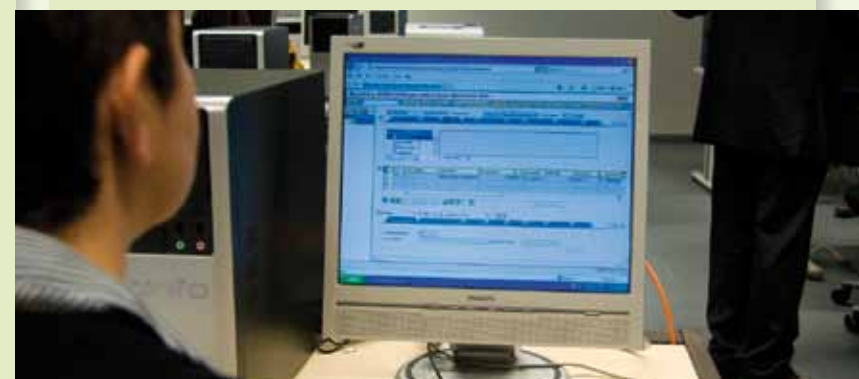
Het budget van de FOD van 2005 tot 2009

IN DUIZENDEN EUROS					
Jaar	2005	2006	2007	2008	2009
Personeelsuitgaven	59.495	59.174	58.886	62.302	65.969
Werkingsuitgaven	16.976	15.355	14.437	16.913	16.764
Subsidies	21.799	18.983	18.064	20.115	20.222
Trekkingsrechten van de Gewesten	485.809	485.809	485.809	485.809	485.809
Studies	18	55	118	39	72
Europees Sociaal Fonds	17.127	10.552	128	0	0
TOTAAL	601.224	589.928	577.442	585.178	588.836

Het personeelsbestand van de FOD

Jaar	2005	2006	2007	2008	2009
Aantal personen	1.483	1.465	1.412	1.409	1.416
Personeelsuitgaven in duizenden euros	59.495	59.174	58.886	62.302	65.969

De kredieten voor de personeelsuitgaven stegen tussen 2008 en 2009. De verklaring hiervoor schuilt in de indienstneming van personeel in het kader van de herstelplannen en de voorbereiding van het Belgisch Europees Voorzitterschap tijdens de tweede helft van 2010.



DE FOD WERKGELEGENHEID HEEFT EEN NIEUW INTRANET

De technologie evolueert en de middelen die ter beschikking worden gesteld van de personeelsleden evolueren mee! De personeelsleden van de FOD Werkgelegenheid konden eind 2009 kennis maken met een gloednieuw intranet!



Het spiksplinternieuwe intranet van de FOD Werkgelegenheid werd voorgesteld op 10 december 2009, naar aanleiding van de Dag van de FOD. De personeelsleden kregen een zakje suikerbonen aange-

boden, samen met het geboortekaartje van de boreling. Hij heeft een 2.0-signatuur en het is verbazend wat hij op zo'n jonge leeftijd al kan.

Dit intranet heeft alles om te bekoren: groenblauwe kleuren op een witte achtergrond, een duidelijke en verfijnde lay-out en uiteraard tal van interactieve functies.

De lancering van het nieuwe intranet werd al enkele maanden voordien aangekondigd. De evolutie van het project werd geleidelijk aan onthuld in Intralight, een tweewekelijkse nieuwsbrief, die werd bezorgd aan alle personeelsleden. Deze papieren nieuwsbrief kondigde aan dat de digitale versie in aantocht was, maar bevatte daarnaast ook een reeks artikels over de voortgang van andere projecten binnen de FOD. In zekere zin was Intralight dus een intranet vóór het nieuwe Intranet!

Een achterhaalde Intrasite

Het oude intranet, de Intrasite, was al een tijdje achterhaald, zowel op inhoudelijk als op technologisch vlak. Samen met elke dienst die betrokken is bij het inhoudelijk luik van het intranet werd nagedacht over welke informatie op het nieuwe intranet moest gepubliceerd worden. Op die manier werd de informeringsbehoefte in kaart gebracht.

Een gebruikersgroep, die werd samengesteld uit vrijwilligers van het departement, gaf zijn mening over het project op verschillende tijd-

stippen tijdens de ontwikkeling van het intranet. Zo werd duidelijk wat de informatiebehoefte van de gebruikers was. Dit panel deed ook dienst als testgroep toen de demoversie online werd gezet.

Daarnaast werkte de projectgroep samen met de webfirma aan de functionele analyse. Er werd vastgelegd welke functionaliteiten het intranet allemaal moest bevatten en alle schermen werden uitgewerkt in wireframes. Daarna kon de grafische studio aan de slag om op basis daarvan het design te ontwerpen. Ook inhoudelijk was er heel wat te doen: sommige teksten van het oude intranet werden herschreven en nieuwe teksten werden opgesteld. Tenslotte werden al die teksten ingepast in een gloednieuwe navigatiestructuur op basis van 7 thema's.

Het resultaat van maanden werk werd begin december officieel onthuld. De reacties bleven niet uit. Gelukkig maar, want de voornaamste doelstelling van het nieuwe intranet bestaat er net in de interactiviteit aan te moedigen. Deze interactiviteit wordt voortaan mogelijk via het systeem van reacties: onder elke pagina kan de bezoeker een reactie plaatsen die zichtbaar is voor iedereen. Deze interactiviteit uit zich ook via forums, blogs, zoekertjes, een evenementenkalender,...

Een CMS om het geheel te beheren

Achter het zichtbare gedeelte van dit nieuwe medium schuilt een hele wereld van codes en ingewikkelde programmeringen... Voortaan kunnen zij echter makkelijk worden beheerd. Voor het beheer van het intranet heeft de Stafdienst ICT gekozen voor een CMS (Content Management Systeem) van het type "open source" met de naam Drupal. Deze software is voor de beheerders en redacteurs van het intranet gebruiksvriendelijk, zonder al te veel programmeringen en functioneert op basis van een MySQL-databank; de ontwikkeling ervan kon worden gerealiseerd in samenwerking met de webfirma Amplexor.

Logistieke ondersteuning voor telewerkers

De invoering van telewerk in de FOD Werkgelegenheid moet leiden tot een win-win-situatie. Voor de werknemer is er de betere afstemming van werk en privéleven en voor de FOD is er een meerwaarde in de vorm van een betere werking van de organisatie. Daarom kunnen bepaalde categorieën van personeelsleden ervoor kiezen om één of meerdere dagen per week van thuis uit werken. De Stafdienst ICT zorgt ervoor dat elke thuiswerker over de nodige infrastructuur kan beschikken om vanop een andere locatie te kunnen werken. De dienst zorgt voor een laptop en een printer. Via een "Virtual Private Network", kortweg VPN, wordt toegang tot het interne netwerk van de FOD verschaft. De Stafdienst ICT moet er ook voor zorgen dat er voldaan wordt aan de strenge beveiligingsnormen. Om verbinding te kunnen maken met het interne netwerk, moet elke laptop op de juiste manier geconfigureerd worden. Een deel van de telewerkers moet zich om veiligheidsredenen al inloggen via zijn elektronische identiteitskaart. Het is de bedoeling dat in de nabije toekomst iedereen zich gaat aanmelden via de e-id. Verder wordt er ook ondersteuning voorzien voor de thuiswerkers met computerproblemen. In uitzonderlijke gevallen komt de dienst zelfs naar de personeelsleden toe om de problemen verhelpen. De Stafdienst ICT probeert bovendien van bij het begin zoveel mogelijk instructies aan de telewerkers te geven om ze optimaal te leren werken met hun apparatuur.

ICT-helptesk: naar een efficiëntere dienstverlening

In 2009 heeft de Stafdienst ICT van de FOD Werkgelegenheid werk gemaakt van een verbetering van de informatica-helptesk. Vanaf 2009 wordt er een betere dienstverlening aangeboden aan de interne computergebruikers via een nieuwe, gebruiksvriendelijke elektronische applicatie. Elke computergebruiker kan met vragen en problemen over zijn hard- en software terecht bij een gecentraliseerde helptesk. In een nieuwe intranettoepassing kan hij vragen stellen, problemen melden of een aanvraag indienen voor de verbetering van zijn apparatuur. Aan de hand van een link die automatisch wordt gestuurd naar de mailbox van de gebruiker, kan deze opvolgen door wie en op welke manier zijn aanvraag behandeld wordt.

De Stafdienst ICT wil met dit nieuwe systeem een open en vlotte communicatie werkstellingen. Dankzij de oprichting van dit centrale contactpunt wordt de ICT-gebruiker sneller geholpen, kunnen de problemen beter beheerd en opgevolgd worden en wordt er een permanentie binnen de diensturen gewaarborgd.

De website van de FOD kreeg het AnySurfer-label

Een openbaar bestuur moet zo toegankelijk mogelijk zijn voor iedereen. En deze toegankelijkheid verloopt ook via de website. Verschillende parlementsliden hebben reeds vragen gesteld over de toegankelijkheid van websites en de overheidsdiensten aangemoedigd om hun website aan te passen. De FOD Werkgelegenheid is vanuit de optiek van gebruiksvriendelijkheid dan ook de uitdaging aangegaan om het label AnySurfer te verkrijgen. Dit label is een kwaliteitswaarborg die wordt toegekend aan de websites die voor zoveel mogelijk mensen toegankelijk zijn, ook voor personen met een handicap. De websites met een label zijn dus toegankelijk voor iedereen, maar kunnen ook worden gebruikt op mobiele toestellen met een kleiner scherm. De sites kunnen worden gelezen door alle surfers en scores beter als verwijzingsitem bij zoekmotoren zoals Google. Maar ze zijn vooral aangepast aan de verschillende manieren om op het net te surfen: geluid kan immers niet worden

waargenomen door doven, visuele en grafische elementen kunnen niet altijd worden gelezen door blinden en slechtzienden, enz.

De FOD Werkgelegenheid heeft systematisch alle pagina's van zijn website aangepast, zodat ze beter toegankelijk zijn voor alle gebruikers. Gelukkig was deze mogelijkheid tot aanpassing voorzien in het lastenboek bij de lancering van de nieuwe website van het departement. Het gebruikte CMS-systeem (voor het beheer van de inhoud van de website) bood reeds de mogelijkheid om te voldoen aan een aantal criteria, maar er moesten toch een aantal technische aanpassingen worden aangebracht: het aanbieden van een alternatieve versie voor de beelden in de vorm van tekst, de vereenvoudiging van de tabellen, lijsten en formulieren, enz.

De FOD Werkgelegenheid heeft zijn doel bereikt: het label werd op 15 juli 2009 toegekend! Sindsdien prijkt het logo van het label AnySurfer op de pagina's van de website.



Communicatie over welzijn op het werk

Een belangrijk onderdeel van de taak van de diensten voor het Toezicht op het Welzijn op het Werk en de Humanisering van de Arbeid is het toegankelijk maken van de informatie via verschillende media. Afgelopen jaar werd er verder gewerkt aan de uitbouw van de website www.beswic.be en aan de bekendmaking ervan. Het doel van deze site is om het Belgisch kenniscentrum te zijn voor alle informatie over welzijn op het werk.

BeSWIC is een onderdeel van de Europese website van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk. Het letterwoord staat voor "Belgian Safe Work Information Center". De uitbouw van de portaal-site gebeurt in samenwerking met zoveel mogelijk partners in het domein van de preventie en van het welzijn op het werk. Prevent is één van deze partners. De organisatie werd in 2009 betrokken bij het project om de inhoud voor de rubrieken over ergonomie en opleidingen omtrent welzijn op het werk te actualiseren. In het kader van de vernieuwde module "opleiding" wordt ook een databank uitgewerkt met alle opleidingsinstituten en hun aanbod. Verder werd op de homepagina een kalender uitgebouwd met alle activiteiten die te maken hebben met Welzijn op het werk, zowel deze georganiseerd door de FOD Werkgelegenheid als evenementen die worden aangeleverd door de partners.

De komende jaren zal de samenwerking met de partners ook verder worden uitgebouwd. Daarvoor wordt in de eerste plaats gedacht aan het Fonds voor Beroepsziekten en het Fonds voor Arbeidsongevallen. Zij zouden meer betrokken moeten worden bij het publiceren van informatie op de website. Op die manier kan elke partner een rol spelen in de informatiedeling vanuit zijn specifieke invalshoek.



Het Directiecomité in 2009

Het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is samengesteld uit mandatarissen die aan het hoofd staan van de verschillende administraties. Het Directiecomité vergadert in principe minimaal tweemaal per maand om de nodige beslissingen te nemen voor de goede werking van het departement: strategische ontwikkelingen, organisatorische maatregelen, personeelsplan ... In 2009 hebben 23 vergaderingen van het Directiecomité plaatsgevonden. Het Directiecomité heeft ook een tiental keer vergaderd met de directeur van de Beleidscel van de minister van Werk om een stand van zaken te maken van de prioritair geachte dossiers en te waken over een optimale samenwerking tussen de FOD en de Beleidscel.

Het Directiecomité vergadert soms ook om individuele dossiers van personeelsleden te onderzoeken: er moet dan beslist worden over bevorderingen, het toestaan van cumulatie of over disciplinaire maatregelen... In 2009 werden tien dergelijke vergaderingen georganiseerd.



Van links naar rechts: Pascale Cadiat, directrice van de Stafdienst Personeel en Organisatie, Jan Morre, die het Directiecomité heeft vervoegd op 1 september 2009 als directeur van de Stafdienst Budget en Beheerscontrole, Guy Cox, directeur-generaal van de AD Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Paul Tousseyn, directeur-generaal van de AD Toezicht op het Welzijn op het Werk en Christian Deneve, directeur-generaal van de AD Humanisering van de Arbeid.



Van links naar rechts: Michel Aseglio, directeur-generaal van de AD Toezicht op de Sociale Wetten, Michel De Gols, directeur-generaal van de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen, Pierre-Paul Maeter, voorzitter van het Directiecomité, Gilberte Fransens, adviseur-generaal (secretaris van het Directiecomité) en Jan Vanthuyne, directeur-generaal van de AD Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt

Kennisbeheer: krachtige hefboom om de resultaten van de FOD te optimaliseren

Begin 2009 werd de beleidsnota "Kennisbeheer in de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg" voorgesteld. Deze nota geeft de richting aan waarin de FOD Werkgelegenheid wil evolueren om te komen tot een performant kennismanagement (KM). De beleidsnota vormt samen met het KM-programma de basis van het kennisbeleid van de FOD voor de komende drie tot vijf jaar.

Het is voor elke organisatie belangrijk dat ze op elk moment de kennis die ze nodig heeft kan terugvinden en kan toepassen. De FOD Werkgelegenheid zal de komende jaren te maken krijgen met een grote pensioneringsgolf. Het is belangrijk om te vermijden dat personeelsleden de deur achter zich toetrek-

ken vooraleer ze hun kennis hebben overgedragen aan de volgende generatie. Met het nieuwe KM-programma wil de FOD het kennisbeheer organiseren op een gestructureerde manier. Het is een krachtige hefboom om de resultaten van de FOD Werkgelegenheid te verbeteren.

KM-actieprogramma

Er werd een lijst van twintig projecten opgesteld. Elk project zorgt op zijn manier dat nuttige kennis bewaard, gedeeld en verspreid wordt en dat kennis die zeldzaam is of nog ontbreekt binnen de organisatie ontwikkeld kan worden. Drie van deze projecten werden in 2009 al afgerond. Er werd een nieuw intra-

ICT heeft Alfresco gekozen om zijn documenten te beheren

De Stafdienst ICT speelt uiteraard ook een rol bij de verwezenlijking van de projecten die verband houden met het kennismanagement (KM). Tot op heden gebeurde het beheer van de documenten, of beter gezegd de opslag van de documenten, via servers, aan de hand van mappen, submappen, subsubmappen, enz. Samen met het KM-project zal echter een gloednieuw systeem voor het beheer van documenten worden ingevoerd. De Stafdienst ICT heeft gekozen voor een Document Management System (DMS). Een DMS zal het mogelijk maken alle documenten die tot op heden zijn opgeslagen op de servers, voor anderen toegankelijk te maken met als grote voordelen de beschikbaarheid van hulpmiddelen als een zoekmotor en sleutelwoorden.

De gekozen DMS heet Alfresco en wordt sinds 2009 getest binnen de Stafdienst ICT. Er waren verschillende softwarepak-

ketten in de running om te voldoen aan de behoeften van de FOD. Uiteindelijk werd gekozen voor Alfresco, vooral omwille van de prijs-kwaliteitverhouding. Dit programma is een open-source (vrije software) en past dus goed in het federale ICT-beleid dat al geruime tijd de keuze van open-source software aanmoedigt. De ontwikkelingen die worden verwezenlijkt door het ene bestuur in het kader van een ICT-project, worden gedeeld en ten dienste van de andere departementen gesteld.

Na de testfase binnen de FOD Werkgelegenheid zal de Stafdienst ICT evalueren of Alfresco voldoet aan de behoeften. De migratie van de documenten zal in tweede instantie gebeuren.

MEER DAN OOI GAAT DE FOD WERKGELEGENHEID VOLUIT VOOR GROEN!

2009 stond in het teken van het ecologisch engagement van de FOD Werkgelegenheid. Enerzijds streefde de FOD het groene label EMAS na en anderzijds organiseerde hij voor zijn personeelsleden een volledige dag in het teken van de duurzame ontwikkeling op de Federale dag van de Duurzame Ontwikkeling. Dit initiatief moet niet louter als een modeverschijnsel worden bekeken maar als een echt bewustwordingsproces.

De FOD Werkgelegenheid heeft de laatste jaren initiatieven ontwikkeld met het oog op het aannemen van praktijken die in het teken staan van meer respect voor het milieu: gebruik van duurzame producten, sensibilisering van het personeel... Maar in 2009 kwam er nog een bekommernis bij. De FOD engageerde zich immers in het proces voor het verwerven van het EMAS-label, een Europees label dat organisaties belooft die een ecomanagement- en auditsysteem invoeren (Eco-Management and Audit Scheme).

Concreet moeten de organisaties die het label willen verkrijgen, voldoen aan een hele reeks wettelijke verplichtingen die zijn bepaald door het Europese EMAS-reglement. Het aanpassen van documenten, het uitwerken van procedures, de verificatie van technische installaties,... heel wat aspecten worden in aanmerking genomen om te beantwoorden aan dit label, dat trouwens veeleisender is dan een ISO-norm! Naast de technische aspecten moet de betrokken organisatie een reeks te realiseren doelstellingen vastleggen zoals een daling van de elektriciteitsrekening, een verbetering van het ventilatiesysteem, een rationalisering van het informaticapark, ... Deze moeten jaarlijks worden verbeterd om het label te behouden.

De doelstellingen worden opgenomen in de milieuverklaring en vormen een soort handvest dat alle personeelsleden moeten naleven. Sensibilisering is ook onontbeerlijk. Het is immers de bedoeling dat iedereen begrijpt dat hij of zij, op ieders niveau, bij deze problematiek is betrokken en dat er ook op de werkplaats dingen kunnen veranderen... Nadat de FOD Werkgelegenheid zijn zeven doelstellingen had vastgelegd werden de personeelsleden aangemoedigd om een reeks dagelijkse handelingen uit te voeren die inmiddels tot gewoontes zijn uitgegroeid: recto-verso printen, licht uitschakelen bij het verlaten van het bureau, de computer uitzetten bij het verlaten van het gebouw...

Na een aantal maanden van intense campagnevoering kwam een auditeur in november 2009 langs om na te kijken of de FOD Werkgelegenheid aanspraak kon maken op het label. Op enkele details na was het antwoord positief! Na verschillende lange administratieve procedures, ondermeer bij het Brussels

Instituut voor Milieubeheer, zou de FOD het bewuste label in de loop van 2010 moeten ontvangen.

Naast deze specifieke doelstelling integreert de FOD het concept duurzaamheid in zijn dagelijkse werking. Het is dus niet meer dan logisch dat er op 20 oktober werd deelgenomen aan de Federale Dag van de Duurzame Ontwikkeling die iedere federale instelling op vrijwillige basis opzette. Op het programma stonden onder meer een ontbijt met billijke producten, een seizoensgebonden kookles door een beroepskok, de berekening van de ecologische voetafdruk, een opleiding eco-driving, vertoning van de film "Home" van Yann Arthus-Bertrand... Deze dag groeide uit tot een pedagogisch en gezellig evenement dat door de deelnemers overduidelijk werd geapprecieerd. Het staat buiten kijf dat dit soort evenementen in de toekomst nog zullen plaatsvinden, tot voordeel van het personeel en de planeet!



31 nieuwe geschillen in 2009 voor de FOD Werkgelegenheid

Binnen de Directie van de geschillen van de FOD Werkgelegenheid telde men 31 nieuwe geschillendossiers voor het jaar 2009. "Dat is iets minder dan de vorige jaren," stelt Marie-Paule Urbain, adviseur bij de Directie van de geschillen, vast. "Mischien is dit te wijten aan de crisis of aan de verbetering van de kwaliteit van het werk van het departement." Deze nieuwe geschillen hebben betrekking op zeer verscheiden domeinen: prejudiciële geschillen voor het Grondwettelijk Hof inzake een zeer specifieke wetgeving, geschillen rond sociale verkiezingen, agressief gedrag tegenover inspecteurs, niet-betaalde facturen, enz.

De behandeling van deze dossiers vereist tijd en werk. Men moet rekening houden met een termijn van minimum twee jaar om een dossier te regelen. "Maar sommige dossiers slepen soms haast 10 jaar aan," legt Marie-Paule Urbain uit. "De belangrijkste reden hiervoor is de lange duur van de gerechtelijke procedures. Daarom moeten we in dossiers waarbij het erom gaat geld terug te winnen, evalueren of het bedrag in kwestie de moeite loont om een gerechtelijke actie te ondernemen".



HET BROCHURE-AANBOD VAN DE FOD GROEIT GESTAAG AAN

In 2009 werden aan de reeds goed gestoffeerde brochurecollectie van de FOD Werkgelegenheid een aantal nieuwe titels toegevoegd.

Met Preventagri werd een nieuwe reeks gecreëerd. De publicaties in deze reeks houden specifiek verband met risicopreventie in de land- en tuinbouwsector. Twee titels luidden de reeks in: "Goede veiligheidspraktijken in de landbouwsector" wil de landbouwers informeren over bepaalde punten van de wetgeving inzake welzijn op het werk, een overzicht geven van de risicosituaties op het terrein en preventiemaatregelen voorstellen. "Preventie van brand in land- en tuinbouw" werd opgesteld met het doel te sensibiliseren en informatie te verschaffen over brandpreventie in de land- en tuinbouwbedrijven.

De reeks "SOBANE-strategie" die reeds een heel aantal titels omvat over de preventie van bepaalde risico's in het beroeps milieu of over bepaalde sectoren in het bijzonder, werd aangevuld met drie nieuwe titels. Het gaat om drie nieuwe sectorale Deparis-overleggers die verband houden met de laboratoria voor scheikunde en biologie, de bakkerij-patisserie en de cafetaria's. Deze gidsen bevatten alle documenten die nuttig zijn voor de uitvoering van het eerste niveau van de strategie, het opsporen van risico's (checklist, uitnodiging voor een overlegvergadering,...).

Voortaan bestaat er ook een publicatie gewijd aan "De veiligheidscoördinatie op tijdelijke of mobiele werkplaatsen". Deze brochure maakt deel uit van de reeks Welzijn en geeft een overzicht van de vaakst gestelde vragen over de fundamentele rol inzake preventie van de veiligheidscoördinator.

De reeks Musculoskeletale aandoeningen houdt verband met de preventie van rugklachten in diverse sectoren, onder meer de ziekenhuissector. In 2009 werd een DVD "Preventie van rugklachten in de ziekenhuissector" samengesteld. Deze drager dient in de



eerste plaats om door de opleiders en adviseurs te worden gebruikt als pedagogisch instrument in de ziekenhuis-

sector. De reeks kreeg er ook een titel bij: "Behandeling van lumbago in de arbeidsgeneeskunde: aanbevelingen van goede praktijk". Deze richt zich tot de arbeidsgeneesheren en bevat bovendien een reeks aanbevelingen voor goede praktijken in verband met de behandeling van musculoskeletale aandoeningen en meer in het bijzonder lumbago.

Een nieuwe brochure stelt elementen voor om een beter inzicht te krijgen in de aandachtspunten rond ouder worden. "Hulpmiddelen om meer inzicht te krijgen in het ouder worden op het werk" maakt deel uit van de reeks Studies en onderzoeken. Het gaat om de tweede brochure rond dit thema; de eerste brochure maakte het mogelijk om via een vragenlijst de stereotypen rond ouder worden in kaart te brengen.



Toezicht op het welzijn op het werk geeft het goede voorbeeld

Op 8 december 2009 verhuisde de regionale directie Oost-Vlaanderen van het Toezicht op het Welzijn op het Werk naar een nieuw gebouw. Deze verhuis werd gezien als een kans om met een schone lei te beginnen. De dienst is zich bewust van haar voorbeeldfunctie: ook de eigen medewerkers moeten zich

goed kunnen voelen op het werk. Over elk aspect van welzijn op het werk werd nagedacht: het gebruik van de beschikbare ruimte, de inrichting van de lokalen, de veiligheid van het personeel.

De eerste voorbereidingen voor deze verhuis zijn gestart in 2007. Nadat de noden van de dienst in kaart werden gebracht, koos de Regie der Gebouwen een locatie uit. Aanvankelijk was het enthousiasme over het gebouw niet bijzonder groot. Hermine Torck, Directeur Toezicht op het Welzijn op het Werk Oost-Vlaanderen: "Bij het eerste bezoek trof ik twee smalle gangen aan met aan weerskanten gesloten kantoorlokalen. Om de bestaande ruimte om te kunnen vormen tot een open,

moderne werkruimte, liet ik op eigen initiatief de ruimte hertekenen. Voor dat plan werd er vertrokken van de gedachte dat een openbare dienst ook letterlijk open moet zijn voor haar gebruikers en de personeelsleden"

Nadat het hoofdbestuur van de FOD Werkgelegenheid erin toestemde om samen met de Regie der Gebouwen de kosten te dragen, gingen de werken van start. Dankzij enkele eenvoudige ingrepen werd er plaats gemaakt voor een informele ontmoetingsruimte, een refter waar iedereen 's middags terecht kan en een ruime, volledig uitgeruste vergaderzaal. Er werd geopteerd voor een hedendaagse, tijdloze inrichting met enkele groene kleuraccenten die energie geven en dus ook bijdragen tot een goede werksfeer.

Er werd niet alleen aan het esthetiek en gebruiksvriendelijkheid gedacht, ook het veiligheidsaspect werd niet uit het oog verloren. Hiervoor werd de preventieadviseur van de Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk geraadpleegd.

Paul Van Haecke: "Om een open gevoel te creëren is er veel glas gebruikt. Voor

de brandveiligheid is het belangrijk dat het glas brandwerend is. Maar ook zaken die op het eerste zicht details lijken, maar eigenlijk essentieel zijn voor het welzijn op het werk, werden niet over het hoofd gezien. Er werd voor gezorgd dat in elk bureau minstens één venster geopend kan worden, het vast tapijt werd vervangen en alle radiatoren zijn voorzien van een thermostaat."

Wat met het archief?

Naar aanleiding van de verhuis werd er ook beslist wat er gedaan moest worden met de archieven. In het nieuwe gebouw was er geen plaats voor al de documenten die sinds het begin van de 20ste eeuw werden verzameld. In samenspraak met het Rijksarchief werd een selectielijst opgesteld. Voor elke type archiefstuk werden criteria opgesteld voor de bewaring. Uiteindelijk werd er beslist om een groot aantal dossiers met historische waarde te verhuizen naar het Rijksarchief. De rest van het archief is mee verhuisd met de regionale directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, waar alles een plaats kreeg in het nieuwe, overzichtelijke archief.

Tevredenheidsenquête onder de gebruikers: enkele resultaten

In 2008 heeft de FOD Werkgelegenheid een grote tevredenheidsenquête gevoerd bij zijn gebruikers. De langverwachte resultaten van deze peiling werden begin 2009 bezorgd aan de leiding van de FOD. Naar aanleiding hiervan werd een hele reeks bijeenkomsten gepland over de analyse van de verkregen gegevens en de bepaling van verbeteringsprojecten.

Drie weken onderzoek, elf verschillende vragenlijsten, 13.000 uitnodigingen verstuurd, 1.134 ingevulde antwoordformulieren met als resultaat een globaal positief beeld van de FOD Werkgelegenheid bij de gebruikers: 90% van de respondenten beschouwt de FOD Werkgelegenheid als een verantwoordelijke instelling, 80% beschouwt de FOD als doeltreffend en 73% heeft geantwoord dat de FOD dynamisch tot zeer dynamisch is. Maar afgezien van deze positieve vaststellingen, moeten de resultaten genuanceerd worden: op een aantal sleuteldomeinen voor de FOD moeten inspanningen worden geleverd. Dit is in grote lijnen het besluit dat men kan trekken uit de tevredenheidsenquête van de gebruikers die in 2008 door de FOD Werkgelegenheid werd gevoerd.

De resultaten van deze enquête werden eind januari 2009 bezorgd aan het departement. Het is een document van enkele tientallen bladzijden, gevuld met tabellen en grafieken in functie van de gestelde vragen. Maar afgezien van deze cijfers en statistieken, is de les die men eruit kan trekken, interessant. Het Directiecomité van de FOD wilde dit werk niet alleen uitvoeren en dus werd al het personeel betrokken bij het proces aan de hand van vergaderingen die werden opgevat als een soort brainstorming. Iedereen kon zijn mening geven over de resultaten, de manier om deze resultaten te interpreteren en pistes voorstellen om de komende jaren verbeteringen aan te brengen. Alle verticale en horizontale diensten van het departement hebben het Directiecomité een min of meer grondige analyse bezorgd. De leden van dit Comité hebben zich daarna gebogen over de voorstellen en de analyses van de diensten. Zo werden er verscheidene projecten gedefinieerd; deze projecten zullen de komende maanden geleidelijk worden uitgevoerd.

Eén van de belangrijkste publicaties van de FOD Werkgelegenheid, "Wegwijs in de preventie van de psychosociale belasting op het werk: stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag" werd in het Engels vertaald in antwoord op de aanvragen van de andere Lidstaten van de Europese Unie.

Tenslotte zag een enigszins bijzondere serie het licht: de reeks "Het geheugen van de FOD". Deze reeks, die downloadbaar is via de website van de FOD, heeft tot doel om de gebruikers van de FOD (met name de politieke besluitvormers en de sociale partners) te informeren over getuigenissen en historische bijdragen van bepaalde personeelsleden. De eerste titel "Sluiting Renault" biedt een blik op de memoires van een sociaal bemiddelaar die de sluiting van Renault Vilvoorde zelf heeft meegemaakt.

Meer informatie over de publicaties van de FOD Werkgelegenheid vindt u op de website www.werk.belgie.be in de module Publicaties.

Verantwoordelijke uitgever:

Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

Coördinatie:

Directie van de communicatie

Redactiecomité:

Jan Baten,
Tom Bevers,
Pascale Cadiat,
Nicole Dery,
Cécile Dressen,
Jean-Luc Durieu,
Gerard Goffingsh,
Paule Merckx,
Brigitte Roefs,
Jackie Van Damme,
François Vandamme,
Piet Van Ermen,
Philippe Vanden Broeck

Redactie:

Céline Bras,
Ellen Serkeyn en
Anne-Cécile Wagner

Vertaling:

Bart Cogneau,
Anne Drossart,
Denise Goossens,
Annick Jacobs,
Jan Koeck,
Daniël Leonard,
Arnaud Minsini,
Corinne Storez

Vormgeving en foto's:

Sylvie Peeters

Druk:

Poot Printers

© FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de vervoelvoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve of pedagogische doeleinden, is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

