

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in 2010

INHOUD

- 2 Kwaliteit van het werk
- 4 Arbeidsmarkt
- 5 Arbeidsorganisatie
- 6 Sociaal overleg
- 7 Strijd tegen de sociale fraude / Diversiteit en non-discriminatie
- 8 Belgisch voorzitterschap
- 10 Belgisch voorzitterschap / Internationaal
- 11 Personeel
- 12 Budget / ICT
- 13 Bestuur van de FOD
- 14 Communicatie
- 15 De FOD en zijn gebruikers



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

VOORWOORD

Aan het einde van 2010 hebben we opnieuw kunnen vaststellen hoe bijzonder ons landje is. Terwijl critici van onze instellingen scherpe commentaar gaven over de moeilijkheden die werden ondervonden om ons land een regering met volle bevoegdheid te geven, leverden de Europese waarnemers België een uitstekend rapport voor het voorzitterschap van de Europese Unie dat ons land gedurende zes maanden heeft waargenomen. Hoewel dit heel paradoxaal kan lijken, getuigt deze dubbele vaststelling van het onaangetaste vermogen van onze instellingen om uitdagingen aan te gaan in moeilijke omstandigheden.

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is één van deze instellingen die reeds geruime tijd op één lijn zat met het Europees voorzitterschap. 2010 heeft de FOD ertoe gebracht om nog meer middelen te mobiliseren, zowel in de laatste rechte lijn van de voorbereidingen als tijdens het eigenlijke voorzitterschap gedurende de tweede helft van het jaar. Alle initiatieven die werden georganiseerd om vorm te geven aan het voorzitterschap rustten op minutieuze voorbereidende werkzaamheden.

Het kwam er niet alleen op aan om toezicht te houden op de goede praktische organisatie van de evenementen, er moest ook gezorgd worden voor de animatie ervan en voor solide uitgangspunten voor de besprekingen. Over het geheel moest worden onderhandeld met talloze Europese en nationale partners. Er moest gewaakt worden over het goede verloop van de evenementen, met naleving van de vastgelegde sche-

ma's, maar met alle soepelheid die vereist is om in te spelen op onverwachte zaken die inherent zijn aan elke vergadering die de delegaties van 27 landen bijeenbrengt! Tenslotte moest de uitwerking van politieke conclusies worden mogelijk gemaakt, want enkel aan de hand hiervan kon het bereiken van de doelstellingen worden gemeten.

De centrale bladzijden van dit rapport behandelen in grote lijnen de belangrijkste evenementen van het sociale gedeelte van het voorzitterschap en geven de conclusies weer die er vandaag kunnen worden uitgetrokken. De vooruitgang die werd geboekt moet worden onderstreept: hoewel deze weinig spectaculair is gebleken, bevat ze belangrijke kiemen voor de toekomst van het sociale Europa.

Op het binnenlands tewerkstellingsfront stellen we vast dat België bijzonder goed weerstand heeft geboden aan de schokken van de crisis, dankzij een gevarieerd aanbod van maatregelen die gunstige gevolgen blijven teweegbrengen. In het vorige jaarverslag hebben we hier ruim aandacht aan besteed. Wat de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers betreft, blijft ons land daarentegen één van de minder schitterende leerlingen van de Europese klas. Deze situatie is meer en meer zorgwekkend aangezien we steeds meer worden geconfronteerd met de demografische uitdaging.

Om deze uitdaging met succes aan te gaan, moeten we van de ouderen verkrijgen dat zij hun effectieve terugtrekking uit het actieve leven uitstellen. Dit gebeurt met name door een verbetering van de kwaliteit van de tewerkstelling: dit is de doelstelling van ons Ervaringsfonds en in ruimere zin van al onze administraties die talloze ondersteu-

ningsmaatregelen hebben uitgewerkt. Deze zijn voor het grootste deel nog miskend. In 2010 zijn we dan ook stilaan begonnen met de sensibilisering hieromtrent. Deze zou zich moeten ontplooiën in grootschalige campagnes om ons op één lijn te brengen met Europa dat heeft beslist om van 2012 "het Europees jaar van de actieve veroudering" te maken.

De demografische uitdaging bestaat ook zeer concreet in onze organisatie, die wordt geconfronteerd met de geleidelijke pensionering van de babyboomers, de generatie die nog het meest aanwezig is in onze diensten. Zij zullen slechts voor een klein deel vervangen worden omwille van de gezamenlijke impact van de toenemende besparingsmaatregelen en de schaarste aan competenties op de arbeidsmarkt.

Om het essentiële van onze taken te kunnen blijven uitvoeren en al onze gebruikers de dienstverlening te geven die zij mogen verwachten, moet het behoud van de noodzakelijke competenties en kennis worden gewaarborgd. Daarom heb ik binnenshuis de lancering aangemoedigd van een ambitieus plan inzake kennisbeheer, met projecten die gewijd zijn aan de identificatie van strategische en kritische kennis en aan de overdracht ervan.

Meer in het algemeen werd het jaar 2010 benut om onze interne werking gevoelig te verbeteren. Voor een groot gedeelte zal deze verbetering voortvloeien uit een ontzuiling van de diensten en de constante aanmoediging om transversale projecten te ontwikkelen ten voordele van onze gebruikers. Het is in deze geest dat de diensten van de FOD de verschillende anti-crisismaatregelen hebben uitgewerkt en dat



onze administraties hun werkzaamheden in het domein van de actieve veroudering gaan voortzetten.

Het is eveneens de geest waarin de werkzaamheden hebben plaatsgevonden van alle actoren van de FOD die werden verzocht om deel te nemen aan de uitwerking van een geïntegreerd managementplan. Dit plan zal als basis dienen voor de bestuurs-overeenkomst die de FOD zou moeten sluiten met zijn volgende voorgedijminister. De werkzaamheden die aan de gang zijn, hebben begin 2010 trouwens geleid tot de nieuwe identiteitsverklaring van de FOD.

Zoals ieder jaar wens ik ook al mijn medewerkers te danken voor alle inspanningen die zij hebben gedaan. Ik wens ten eerste dat het lezen van dit rapport u van deze inspanningen op de hoogte brengt en vooral uw belangstelling opwekt. Om deze jaarlijkse oefening te verbeteren en beter aan uw verwachtingen te beantwoorden zal ik graag al uw eventuele opmerkingen en suggesties ontvangen.

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

PSYCHOSOCIALE BELASTING OP HET WERK: TIJD VOOR EEN BALANS



In 2007 werd de wetgeving rond de preventie van de arbeidsgerelateerde psychosociale belasting, waaronder geweld, pesterijen en ongewenste seksuele intimidatie op het werk, aanzienlijk gewijzigd. Nu, drie jaar later, is het tijd voor een balans op basis van een universitaire studie.

November 2010, de Belgische arbeidswereld reageert verontwaardigd: twee werknemers van de onderneming «MacTac» uit Zinnik werden door hun collega's zwaar gepest. De media storten zich op de zaak, de publieke opinie werd gevormd, allen zijn het erover eens dat dergelijk gedrag onaanvaardbaar is. Trouwens, net om dit soort van uitpattingen te voorkomen werd in 2007 de wet over het welzijn van de werknemers van 1996 gewijzigd en werd ook een koninklijk besluit uitgevaardigd waarbij het begrip «psychosociale belasting op het werk» werd geïntroduceerd.

November 2010, de Belgische arbeidswereld reageert verontwaardigd: twee werknemers van de onderneming «MacTac» uit Zinnik werden door hun collega's zwaar gepest. De media storten zich op de zaak, de publieke opinie werd gevormd, allen zijn het erover eens dat dergelijk gedrag onaanvaardbaar is. Trouwens, net om dit soort van uitpattingen te voorkomen werd in 2007 de wet over het welzijn van de werknemers van 1996 gewijzigd en werd ook een koninklijk besluit uitgevaardigd waarbij het begrip «psychosociale belasting op het werk» werd geïntroduceerd.

Het resultaat van het onderzoek kan worden geraadpleegd op de site van de FOD Werkgelegenheid, www.werk.belgie.be, onder de rubriek Publicaties. De conclusies ervan moeten dienen als basis voor de besprekingen in de parlementaire commissie aangaande pesterijen, opgericht naar aanleiding van de zaak «MacTac». Bovendien moeten ze aan de basis liggen van concrete verwezenlijkingen, zoals het opzetten van ad hoc instrumenten, het opstarten van sensibiliserings- en voorlichtingsacties of zelfs een wetswijziging indien dit nodig zou zijn.

Onderhoudswerkzaamheden: veiligheid staat centraal

Het onderhouden van arbeidsplaatsen is van essentieel belang voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. Onderhoudswerkzaamheden omvatten echter een aantal niet te verwaarlozen risico's: in België is zowat 1/4 van de dodelijke ongevallen op de werkplaats toe te schrijven aan een gebrek aan veilig onderhoud. In het licht van deze alarmerende vaststelling heeft de FOD Werkgelegenheid op 25 oktober 2010, in het kader van de Europese week voor veiligheid en gezondheid op het werk, een symposium georganiseerd rond veilige onderhoudswerkzaamheden. Het symposium sloot aan bij de informaticacampagne 2010-2011 van het Europees Agentschap voor gezondheid en veiligheid op het werk met als titel: «Een gezonde werkplek: goed voor jou en voor de zaak». Alle betrokken actoren kwamen hier samen om een balans op te maken van de huidige situatie in België op gebied van veilig onderhoud, en om aanbevelingen en ervaringen uit te wisselen.

De FOD op het salon de l'éducation in Namen

Met doeltreffende preventie kan niet vroeg genoeg worden begonnen, dus best al van op de schoolbanken. Daarom besloot de FOD Werkgelegenheid de sfeer op te snuiven van het onderwijsmilieu op het salon de l'éducation in Namen, van 20 tot 24 oktober 2010. Het was de derde keer dat de FOD aan dit evenement deelnam. Tal van brochures van de FOD Werkgelegenheid werden uitgedeeld aan leerkrachten en toekomstige leerkrachten om hen te sensibiliseren voor het aspect veiligheid op de werkplek: de risicopreventie per beroepssector, de specifieke risico's, de psychosociale risico's en de musculo-skeletale aandoeningen.

Agressiepreventie: ook in de overheidsdiensten

Op 9 december 2010 organiseerden de FOD Werkgelegenheid en de FOD Personeel en Organisatie samen

een studiedag over de preventie van agressie in de overheidsdiensten. Ook ambtenaren worden immers geconfronteerd met agressieve gebruikers. De studiedag die georganiseerd werd voor preventieadviseurs, HR verantwoordelijken en de sociale partners uit de overheidsdiensten, bood de gelegenheid om een doelgroep te bereiken die zich tot op heden weinig bewust was van het probleem. Het overtuigende experiment is ontgensprekelijk voor herhaling vatbaar.

Nederlandstalige focus op het motiveren van de werknemers en de communicatie...

Het motiveren van de werknemers is een kapitaal gegeven: motivatie staat ten dele garant voor het welzijn van de werknemers en van het bedrijf in het algemeen. Motivatie en communicatie voor meer welzijn op de werkvloer stonden dus centraal op het Nederlandse taalstalige interprovinciale congres 2010 van de provinciale comités ter bevordering van de arbeid. Communicatiestrategieën, participatief management en werkgroepen boden de aanwezige preventieadviseurs, werkgevers en werknemers de gelegenheid om nieuwe competenties voor meer welzijn op het werk te verwerven.

... en Franstalige focus op de dienstencheques

Jaar in jaar uit blijven de dienstencheques in de belangstelling: tegenover 504 erkende bedrijven in 2004 zijn er nu reeds meer dan 4000. De arbeidsvoorwaarden in deze sector zijn echter niet steeds ideaal: heel wat ongevallen, grote psychosociale belasting, niet-gereguleerde toegang tot een beroep... De provinciale comités ter bevordering van de arbeid hadden daarom besloten om hun Franstalige interprovinciale congres 2010 te wijden aan dienstencheques zonder risico's. Meer dan 150 bedrijfsleiders, werknemers en preventieadviseurs hebben op die manier meer vernomen over de specifieke wettelijke aspecten voor de sector, de psychosociale risico's en de meest voorkomende musculo-skeletale aandoeningen, de beschikbare preventie-instrumenten en goede praktijken.

19.000 Belgische werknemers lijden aan burn-out

Ongeveer 19.000 werknemers, of 1% van de Belgische beroepsbevolking zou kampen met burn-out of met een onbehagen dat tot burn-out kan leiden. Dit is gebleken uit een universitaire studie over de prevalentie van burn-out in de Belgische beroepsbevolking, uitgevoerd in 2010 op vraag van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD Werkgelegenheid. De bedoeling was het verschijnsel beter te omschrijven en te begrijpen en er de omvang van te meten, inzonderheid door bij het diagnosticeren van burn-out de arbeidsgeneesheren en de huisartsen gebruik te laten maken van een symptomatische.



De psychosociale belasting op het werk, factor van ongevallen

De psychosociale belasting op het werk zou een invloed hebben op de arbeidsongevallen. De arbeidsinspecteurs vermoeden dit al lang en het is op hun vraag dat daaromtrent een door de FOD Werkgelegenheid betaalde universitaire studie werd uitgevoerd. De resultaten van die studie tonen een onomstotelijk verband aan tussen de psychosociale belasting en arbeidsongevallen. Het onderzoek heeft het mogelijk gemaakt om een checklist uit te werken waarin bij ongevallen op het werk met de psychosociale belasting rekening wordt gehouden.

Preventieadviseurs en vertrouwenspersonen: een brug met Québec

Op 17 juni 2010 werd een studiedag georganiseerd voor de preventieadviseurs en vertrouwenspersonen. Op deze studiedag was een onderzoekster uit Québec uitgenodigd. Zij was in België aanwezig om de bestaande wetgeving en instrumenten te leren kennen en om bepaalde ideeën over te nemen in Québec. Vooral het gebruik van «vertrouwenspersonen», wat specifiek is voor België, heeft veel indruk gemaakt bij de onderzoekster.

Verbeterde normen voor de VOV/QFT

Om de ondernemingen te helpen zich een beeld te vormen van hoe hun werknemers zichzelf percipiëren en hoe zij het evenwicht beleven tussen hun karakteristieken en de eisen waaraan zij moeten beantwoorden, stelt de FOD Werkgelegenheid de VOV/QFT ter beschikking, een vragenlijst over 'werkbaarheid'. In 2010, werd deze vragenlijst verbeterd in samenwerking met de Belgische Beroepsvereniging voor Arbeidsgeneesheren, de BBAG. Geneesheren-vrijwilligers van deze beroepsvereniging hebben deze vragenlijst voorgelegd aan een aantal werknemers. In totaal werden 927 vragenlijsten terugbezorgd en onderzocht. Dit experiment liet toe de referentienormen en -waarden van de vragenlijst te verbeteren. De ondernemingen die er gebruik van maken kunnen aan de hand van opgestelde normen beter inschatten waar hun onderneming zich bevindt op het vlak van de verschillende dimensies die in de vragenlijst werden opgenomen: arbeidstempo en -volume, repetitieve handelingen, intentie op korte termijn in de onderneming te blijven... De bedoeling is om de operatie om de twee jaar te herhalen, met een steekproef verruimd tot alle sectoren en alle soorten ondernemingen.

Drie campagnes met één doel: preventie van arbeidsongevallen

De campagnes van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk volgen elkaar op. Deze campagnes zijn telkens verschillend omdat de domeinen waar in een sensibilisering nodig is zo uiteenlopend zijn. Het aantal arbeidsongevallen is nog steeds zeer talrijk en ook al vertonen sommige sectoren meer risico's dan andere (bouw, uitwendsector...), het is belangrijk dat er sensibilisering en voorlichting bestaat voor alle sectoren. In 2010 werden er drie campagnes gevoerd. De eerste richtte zich op de werknemers uit de houtsector, vooral voor de werknemers die actief zijn in de houtbewerking waarbij zaagmachines worden gehanteerd. Een fout gebruik van deze machines kan tot ernstige ongevallen leiden. De inspecteurs hebben in de betrokken ondernemingen de klemtoon vooral gelegd op de preventie.

De tweede campagne die van begin april tot eind mei is gevoerd, richtte zich vooral op één bepaalde sector uit de bouwindustrie. Het ging om een campagne bedoeld voor de openbare opdrachtgevers, met name de gemeenten, de OCMW's of andere overheidsinstellingen. Zij geven vaak opdracht tot bouw- en/of renovatiewerken, enz. Bij dergelijke opdrachten wordt vaak een beroep gedaan op onderaannemers. Het is dan ook moeilijk om alles wat in de praktijk gebeurt te controleren. Het is belangrijk dat de openbare opdrachtgevers op de hoogte zijn van de welzijnswetgeving en ze moeten nagaan of deze wetgeving ook op hun bouwerven wordt toegepast.

De derde en laatste campagne werd georganiseerd in het kader van het SLIC (Senior Labour Inspectors Committee). In dit comité zetelen de leidinggevende arbeidsinspecteurs van de EU. De campagne in het kader van het SLIC wordt om de twee jaar in alle EU-lidstaten gelijktijdig (september-oktober) georganiseerd. De campagne 2010 had betrekking op het gebruik van chemische agentia. In België werd het werk van de inspecteurs toegespitst op het gebruik van chemische producten in carrosseriebedrijven.

IDENTITEITSVERKLARING VAN DE FOD WERKGELEGENHEID - UITTREKSEL

«Wij maken werk van uw werk!»

En wij? Wij zijn de personeelsleden van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In de relatie tussen werkgevers en werknemers spelen wij de rol van scheidsrechter. Bovendien creëren we het kader dat noodzakelijk is voor het goede verloop van alles wat met arbeid en werkgelegenheid te maken heeft.

Elke dag werken we mee aan het voorbereiden, het uitvoeren, het bevorderen en het controleren van het beleid van de collectieve en de individuele arbeidsbetrekkingen, het welzijn op het werk, de werkgelegenheid en de gelijkheid en diversiteit op het werk.

Vlaamse Gezinszorg en de FOD Werkgelegenheid: een samenwerking die de oudere werknemers ten goede komt

De problematiek van de oudere werknemers is in België brandend actueel. De FOD Werkgelegenheid heeft daarom besloten om bedrijven te ondersteunen die projecten ontwikkelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en –mogelijkheden voor de 45+’ers. In 2007 lanceerde het Ervaringsfonds van de FOD samenwerkingsprotocollen met de sectoren, die de bedrijven die deze projecten opzetten moesten ondersteunen. Het eerste samenwerkingsprotocol werd gesloten met de Vlaamse Gezinszorg en de Vlaamse verzorgingssector. De laatste subsidieaanvragen in het kader van dit protocol werden in 2010 goedgekeurd: tijd dus om een eerste balans op te maken.

zijn achter hun bedrijven. In het geval van de Vlaamse Gezinszorg was de ervaring dermate overtuigend, waarschijnlijk doordat een werknemer uit de sector exclusief instond voor de begeleiding van het samenwerkingsprotocol.

Een ander element waarmee rekening moet worden gehouden is de tijd die nodig is om de werknemer op het terrein te bereiken. In de eerste plaats is er tijd nodig voor opleiding en sensibilisering. Dit is een lang proces binnen de bedrijven, dat door de sector wordt ondersteund. In dit geval zorgde de ononderbroken betrokkenheid van de Vlaamse Gezinszorg ervoor dat het protocol vruchten afwierp. De balans van dit eerste experiment toont heel duidelijk aan hoe doeltreffend de samenwerkingen met de oudere werknemers zijn talrijk. Voorwaarde is dat de sector die bij het protocol is betrokken het spel meespeelt en zijn deel van de overeenkomst nakomt. Er valt nu af te wachten of de andere sectoren even goede leerlingen worden als de Vlaamse Gezinszorg!

Harmonisering van de verslagen van de DPBW

De door de Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (DPBW) gebruikte modelverslagen om de toestand in de bedrijven te rapporteren, dateren van meer dan 20 jaar terug. Bovendien bestaat er geen eenheidsmodel meer en ook geen geïnformaliseerde versie van die verslagen. Hierdoor is de vergelijking en de exploitatie van de verzamelde gegevens haast onmogelijk. De FOD Werkgelegenheid is in 2010 gestart met het ontwerp van een modelverslag voor alle DPBW. De FOD is dan ook met onderzoek begonnen om te bepalen welke indicatoren in die verslagen moeten worden gepresenteerd. Twee soorten indicatoren zijn hieruit naar voren gekomen: de prestatie-indicatoren en de (beroepsrisicorelateerde) epidemiologische indicatoren.

De BeSWIC-site krijgt nieuwe modules



...Gezondheidstoezicht...

Er komt ook een tweede module over het gezondheidstoezicht op de site. Deze wordt officieel gepubliceerd in 2011. Geneesheren-specialisten van de Gentse Universiteit hebben er aan meegewerkt. Ongeveer 160, op feiten gebaseerde, goede praktijken (evidence based) worden er aan toegevoegd en ondervverdeeld in diverse categorieën.

...en trillingen...

Problemen met trillingen komen op de arbeidsvloer vaker voor dan gedacht. De BeSWIC-site omvat dan ook een gedeelte dat gewijd is aan trillingen. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen trillingen van het lichaam en trillingen van de handen/armen. De informatie die zich in dat gedeelte bevindt is intern samengesteld op basis van de kennis en de competenties van personeelsleden van het huis.

Verder...

wordt er op de BeSWIC-site een gedeelte gewijd aan Respect op het werk (www.respectophetwerk.be). Hier wordt ingegaan op 'psychosociale risico's' en op fiches met lessen uit arbeidsongevallen. Deze laatste zijn ook terug te vinden op de website www.werk.belgie.be.

De site Respect op het Werk wordt vernieuwd en er worden ook fiches in het Engels in opgenomen.

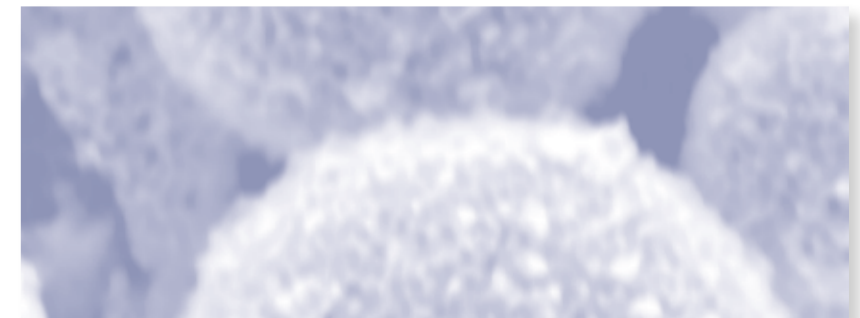
De inspecteurs die met een ernstig ongeval te maken krijgen, dat 'nuttig' zou kunnen zijn (omdat er lessen uit kunnen worden getrokken), worden gevraagd een multidisciplinaire synthesefiche op te stellen. De bedoeling is binnenkort te beschikken over enkele tientallen fiches per jaar, die regelmatig op de site worden gepubliceerd.

NANODEELTJES: MINIRISICO'S OF MAXIVREES?

Textiel, voedingssector, cosmetica, medische sector... de nanodeeltjes zijn overal aanwezig! Ze worden gezien als symbool van technologische vooruitgang, maar ze gaan ook gepaard met heel wat angsten: welke risico's lopen de werknemers die ermee worden geconfronteerd? Er is weinig informatie beschikbaar om deze vraag te beantwoorden. Maar dit heeft de FOD Werkgelegenheid niet tegengehouden om zich over dit probleem te buigen in 2010.

De nanodeeltjes zijn enorm klein en hebben indrukwekkende eigenschappen. Het wetenschappelijk en technologisch onderzoek naar deze deeltjes is in volle expansie. Geleidelijk aan maken nanodeeltjes zich meester van talloze arbeidsplaatsen. Ze worden zowel vrijwillig gefabriceerd door de mens voor verschillende toepassingen, maar vaak zijn ze onvrijwillig het gevolg van menselijke uitvindingen zoals uitlaatgassen van auto - of vliegtuigmotoren. Maar wie nieuwe technologieën zegt, zegt nieuwe potentiële risico's. Hoe kunnen we met zekerheid weten of deze nanodeeltjes, die onzichtbaar zijn voor het blote oog, onschadelijk zijn?

Er gaan meer en meer stemmen op over de mogelijke schadelijke gevolgen van de nanodeeltjes voor de gezondheid. Als fysieke of chemische stoffen moeten de nanodeeltjes overigens in rekening worden genomen door de werkgevers in hun analyse van de beroepsrisico's, bepaald door het koninklijk besluit van 11 maart 2002 betreffende de bescherming van de gezondheid en van de veiligheid van de werknemers tegen de risico's die verbonden zijn aan chemische stoffen op de arbeidsplaats. Maar door de aard van deze deeltjes, is dit een enorme uitdaging: hoe aan preventie doen wanneer er geen enkel



meetinstrument bestaat dat aangepast is aan de nanodeeltjes? Bovendien is er geen enkele wetenschappelijk bepaalde maximumdrempel en zijn er geen enkele gegevens over de schadelijke gevolgen van de nanodeeltjes. Deskundigen weten nog steeds niet of er rekening gehouden moet worden met de concentratie, de omvang of het oppervlak van deze deeltjes.

De FOD Werkgelegenheid is zich ervan bewust dat er veel op het spel staat voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en heeft besloten om zich grondig over dit probleem te buigen. De Algemene Directie Humanisering van de Arbeid en de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk werken nauw samen rond dit thema. De eerste heeft aandacht voor de evoluties van de literatuur over het onderwerp, de resultaten van onderzoeken, de goede praktijken ontwikkeld in de ondernemingen en de adviezen overhandigd door de Belgische of buitenlandse bevoegde instellingen. De tweede specialiseert zich door middel van zijn laboratorium voor industriële toxicologie in de analyse van de nanodeeltjes. Het laboratorium heeft recent diverse geavanceerde instrumenten verworven die de meting van deze deeltjes mogelijk maakt.

In februari 2010 hebben zij samen een colloquium georganiseerd dat gewijd was aan de stand van zaken in verband met de nanotechnologieën en de gezondheid op de arbeidsplaats. Het was de bedoeling om de betrokken werkgevers, werknemers en preventieadviseurs zo goed mogelijk te informeren over de risico's van de nanodeeltjes, de toepassing van de wetgeving, en de optimale bescherming van de werknemers, ondanks de huidige lacunes rond deze risico's. Het voorzorgsprincipe dat bepaalt dat men geen stof gebruikt zolang men de risico's die eraan verbon-

den zijn niet kent, is immers onrealistisch geworden: tegenwoordig worden de nanomaterialen in zoveel domeinen van het dagelijks leven gebruikt (textiel, voeding, cosmetica, geneeskunde...) dat het als het ware onmogelijk is om deze te voorkomen.

En het is moeilijk om hun alomtegenwoordigheid juist te meten. Er bestaat geen enkele wettelijke verplichting voor de werkgevers om het gebruik van nanodeeltjes aan te geven. Bijgevolg zijn de bestaande databanken zeer onvolledig en maken zij het niet mogelijk voor de FOD Werkgelegenheid om een optimale controle uit te oefenen. Maar de FOD hoopt binnenkort te beschikken over een formidabel werkinstrument op dit gebied: een exhaustief Europees register van de nanodeeltjes! Een workshop werd overigens gewijd aan de opspoorbaarheid van de nanotechnologieën op Europees niveau tijdens het Belgisch Voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie, op 14 september, in aanwezigheid van de federale minister van Milieu en van Bescherming van de consumenten Paul Magnette.

De FOD Werkgelegenheid is zelf actief op Europees niveau, als lid van de Government Interest Group, het Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats. Deze groep bestudeert de mogelijkheid om een geharmoniseerde databank in te voeren van de nanodeeltjes op Europees niveau. Zijn ambitie bestaat erin om, op termijn, de integratie mogelijk te maken van de nanotechnologieën in de Europese wetgeving, en preventie-instrumenten en inventarissen van goede praktijken te ontwikkelen. Voor het zover is, zullen we een enorme bril moeten opzetten om de nanodeeltjes in het oog te houden...

AANPAK VAN WERKLOOSHEID BIJ JONGEREN: HET WIN-WINPLAN

De FOD Werkgelegenheid lanceerde op 18 januari 2010 op initiatief van de minister van Werk de campagne: «Win-win aanwerkingsplan: iedereen wint erbij!». Deze campagne werd in samenwerking met de RVA uitgewerkt in het kader van de nieuwe anti-crisismaatregelen die in werking zijn sinds januari 2010. Gedurende enkele weken werd het win-winplan via verschillende media aan het publiek bekend gemaakt. De campagne richt zich zowel op werknemers als werkgevers. Het doel is langdurig werkzoekenden opnieuw aan het werk te krijgen.

Dit win-win aanwerkingsplan bestaat uit uitzonderlijke voordelen voor deze langdurig werkzoekenden tijdens de crisisperiode. Het plan richt zich op drie doelgroepen: werkzoekenden jonger dan 26 jaar, de oudere werkzoekenden van minimum 50 jaar oud en de langdurig werklozen die minimum 1 tot maximum 2 jaar werkzoekend zijn. De doelstelling is hun zoektocht naar werk te vergemakkelijken door de kost van hun aanwerving drastisch te verlagen via een activering van de werkloosheidsuitkering.

Tijdelijke uitbreiding van het Activaplan

Tom Parys, adviseur bij de Afdeling van het doelgroepenbeleid van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt legt het ontstaan van deze maatregel uit: «Het win-winplan is een tijdelijke uitbreiding van het Activaplan. Dit Activa tewerkstellingsplan werd in 2002 ingevoerd en heeft als doel de aanwerving van langdurig werkzoekenden te bevorderen. Dit activaplan zorgt ervoor dat langdurig werkzoekenden met een «werkkaart» gemakkelijker opnieuw aan werk kunnen geraken. Het biedt de werkgever een tegemoetkoming in de vorm van een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen indien ze een langdurig werkzoekende aanwerven. Is de werkzoekende ook nog volledig uitkeringsgerechtigd werkloos, dan komt daar een tussenkomst van de RVA bovenop in de vorm van een geactiveerde werkloosheidsuitkering («de werkuitkering»). De werkgever mag die aftrekken van het netto uit te betalen loon van de werknemer. Deze werkuitkering bedraagt 500 euro per maand voor een voltijdse werknemer.»

Het win-win aanwerkingsplan

Het win-win aanwerkingsplan breidt vanaf 2010 dit Activaplan uit door voor bepaalde werkzoekenden de werkuitkering op te trekken tot 750 euro. Vooral voor jongeren tot 26 jaar zorgt dit win-winplan voor een gevoelige ondersteuning. Voor een laaggeschoolde jongere volstaat drie maanden als werkzoekende om voor de maatregel in aanmerking te komen. Jongeren met hoogstens een diploma van secundair onderwijs komen in aanmerking indien ze zes maanden werkzoekend zijn. Het bedrag van de werkuitkering loopt op tot respectievelijk 1.100 en 1.000 euro per maand. Deze jongeren komen in aanmerking voor de werkuitkering zelfs indien ze geen volledige uitkeringsgerechtigde werkloze zijn op het ogenblik van aanwerving.

Tom Parys merkt hierbij nog op dat deze maatregel maar een tijdelijke maatregel is. «Werknemers die aangenomen zijn in 2010 krijgen gedurende 2 jaar de werkuitkering. Werknemers die in 2011 in dienst zijn getreden ontvangen de uitkering nog gedurende 1 jaar. Maar het oorspronkelijke Activaplan blijft wel nog bestaan.»

HET WIN-WIN AANWERVINGSPLAN:
DE RVA BETAALT 1.000 TOT 1.100 EURO VAN HET MAANDLOON!!

Paul 53 jaar
EX-WERKZOEKENDIE DIE VOORDEEL HAALT UIT HET WIN-WIN AANWERVINGSPLAN

Daniël 26 jaar
WERKGEVER DIE VOORDEEL HAALT UIT HET WIN-WIN AANWERVINGSPLAN

Zowel werkgevers als werkzoekenden winnen bij het Win-Win Aanwerkingsplan.

Bent u werkzoekende en 50 jaar en ouder of jonger dan 26? Of bent u werkgever? (fysiek persoon, zelfstandige, bedrijf, vzw, gemeente, ...) Ontdek het Win-Win Aanwerkingsplan van de federale overheid en de uitzonderlijke voordelen op de loonkost die u zullen helpen om personeel aan te werven of een job te vinden.

CATEGORIËN VAN WERKZOEKENDEN	INGESCHREVEN SINDS	DEEL VAN HET LOON DAT DE FEDERALE OVERHEID BETAALT
Jonger dan 26 jaar zonder diploma hoger secundair onderwijs	3 maanden	1.100 euro per maand gedurende 24 maanden
Jonger dan 26 jaar met maximaal een diploma hoger secundair onderwijs	6 maanden	1.000 euro per maand gedurende 24 maanden
50 jaar of ouder	6 maanden	1.000 euro per maand gedurende 24 maanden

ALLE INFO OP WWW.WINWINPLAN.BE

HET WIN-WIN AANWERVINGSPLAN, IEDEREEN WINT ERBIJ!

Alle leeftijden aan het werk, dat werkt!

In het najaar van 2010 lanceerde de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een korte sensibiliseringscampagne over het behoud van oudere werknemers in een onderneming. Met de slogan «Alle leeftijden aan het werk, dat werkt!» werd de nadruk gelegd op het feit dat zowel jongere als oudere werknemers belangrijk zijn voor de goede werking in een organisatie.

Om oudere werknemers aan te moedigen om aan de slag te blijven of om terug te keren naar de werkvloer, bestaan er verschillende maatregelen. Voor deze campagne werd een nieuwe brochure uitgegeven die al deze maatregelen aan de hand van duidelijke voorbeelden uitlegt. Er werd niet alleen aandacht besteed aan de maatregelen die bestaan om 55-plussers aan te moedigen terug aan de slag te gaan of om de voorzetting van hun beroepsactiviteiten te vereenvoudigen. Er werd ook uitgelegd wat de impact van een langere loopbaan is op het pensioen en wat de voordelen voor de werknemer zijn die een oudere

werknemer in dienst neemt. Samen met de brochure werd een website gelanceerd waar de federale maatregelen nog uitgebreider aan bod komen.

De lancering van de brochure en de website werd kracht bijgezet door een affiecampagne in enkele grote steden in België. Deze affiches waren zichtbaar in een groot aantal bussen, trams en metrostellen. Als campagnebeeld werd gekozen voor een tekening van een oudere werknemer en een jonger ogende werknemster.

Het campagnebeeld verscheen ook op 'Zenith', de beurs voor de actieve 50-plusser. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg was daar aanwezig om vragen over de verschillende werkgelegenheidsmaatregelen te beantwoorden en om de brochure uit te delen aan geïnteresseerden.



Het probleem van de duur van de werktijd van de geneesheren is eindelijk geregeld

Het heeft uiteindelijk meer dan tien jaar in beslag genomen om een oplossing te vinden voor het juridisch steekspel rond de duur van de werktijd van de geneesheren. Het duurde zolang vooraleer het aantal arbeidsuren van artsen eindelijk duidelijk werd vastgelegd op papier en zo de situatie voor zowel de werknemers zelf als de werkgevers, maar ook de patiënten verbeterd werd.

Een terugblik op een verhaal dat begon in 1993. Het was algemeen bekend dat de geneesheren en de geneesheren-specialisten in opleiding te kampen hadden met onmogelijke uurroosters. In 1993 verschijnt een Europese Richtlijn die betrekking heeft op alle werknemers met uitzondering van de geneesheren-specialisten in opleiding.

«Tot op dat moment sloot de Belgische wetgeving de geneesheren uit van de wet over de arbeidsduur, omdat zij zelf hun uurroosters bepaalden» legt Laura Ballarin, adviseur bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, uit.

Maar de Europese Commissie was het niet eens met deze uitzondering. De enige mogelijke uitzondering inzake de arbeidsduur was voor de geneesheren-specialisten in opleiding. In 2000 had een herziening van de richtlijn rechtstreeks betrekking op de geneesheren-specialisten in opleiding. Het probleem van de arbeidsduur stelde zich dus voortaan zowel voor de geneesheren als voor de geneesheren-specialisten in opleiding.

«We hebben vele onderhandelingspogingen ondernomen, omdat de sector van de gezondheidszorg iets wilde wat iedereen ten goede kwam», vertelt Laura Ballarin. «Minder werkuren betekent echter ook dat er minder dokters beschikbaar zijn. En dan hebben we het nog niet over het probleem van de numerus clausus en de beperkte middelen in de ziekenhuissector.»

De geneesheren-specialisten in opleiding zijn over het algemeen inderdaad veel van wacht. Ze worden minder betaald dan de afgestudeerde geneesheren-specialisten. De richtlijn zou dus leiden tot enorme kosten voor de ziekenhuizen.

Europees beroep

Dit dossier heeft zo lang aangesleept tot dat de Europese Commissie een beroep heeft ingediend tegen België, dat de richtlijn nog steeds niet had omgezet in zijn wetgeving. «Er kwam uiteindelijk een compromis uit de bus; de geneesheren bleven uitgesloten van het toepassingsveld van de wet over de arbeidsduur en men gaf de Koning de macht om de arbeidsduur van de geneesheren te regelen» legt Laura Ballarin uit. «Er kwamen twee koninklijke besluiten tot stand; het ene legde een arbeidsduur van 48 uur per week vast en parallel hiermee een tweede koninklijk besluit dat de wachturen, die beschouwd werden als non-actieve of «slapende» uren, neutraliseerde. Het eerste koninklijk besluit werd gepubliceerd in het Staatsblad, maar nog vooraleer het tweede kon worden gepubliceerd, is de regering Verhofstadt I gevallen. We schrijven 2003»

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen heeft dus geduldig gewacht op de samenstelling van de nieuwe regering om dit tweede besluit te laten publiceren. Maar intussen had het Europees Hof van Justitie het arrest in de zaak Jaeger geveld; dit arrest bepaalde dat de «wachturen» op de werkplaats absoluut moesten worden beschouwd als werkuren. Het werd dus onmogelijk het tweede koninklijk besluit ter ondertekening voor te leggen aan de Koning.

Omdat het compromis niet werd nageleefd, hebben de universitaire ziekenhuizen bij de Raad van State een beroep ingediend om het koninklijk besluit dat de arbeidsduur van de geneesheren vastlegde op 48 uur per week, nietig te laten verklaren wegens een vormfout. Dit besluit was conform de richtlijn, maar stelde de ziekenhuizen voor een probleem wat de wachten betreft. Omwille van deze nietigverklaring ging de situatie terug naar af.

Indertijd was België niet het enige land met moeilijkheden inzake de arbeidstijd van de geneesheren, meer bepaald wat het probleem van de wachten betreft. De Europese Commissie heeft dus een procedure ingeleid om de richtlijn te wijzigen die net tot doel had deze problematiek op te lossen. Ze heeft in 2004 een voorstel gedaan, waarover vijf jaar werd gediscussieerd! Intussen werd door de Commissie een moratorium ingesteld op de vervolging tegen de landen die de richtlijn overtraden.

De wijziging van de richtlijn was een mislukking

In 2009 stelde men vast dat deze wijziging op een mislukking was uitgeleden. «De Commissie heeft dan beslist de landen te vervolgen die de richtlijn hadden overtreden, te beginnen met de landen waartegen klachten bij de Commissie waren binnengelopen. België was één van deze landen», herinnert Laura Ballarin zich. «We hebben dan snel opnieuw alle actoren van de sector bijeengebracht. Het werden lange en zeer harde onderhandelingen, maar we zijn tot een evenwichtige akkoordtekst gekomen.»

De geneesheren hebben voortaan een wekelijkse gemiddelde arbeidsduur van 48 uur, te verdelen over 13 weken met een maximum van 60 uren per week. Na elke prestatie van ten minste 12 uur wordt voorzien in een minimum rustpauze van 12 uur. Het probleem van de wachten werd geregeld door, onder zeer stikte voorwaarden, toestemming te geven voor een bijkomende tijd van 12 uur bovenop de voorziene uren, hetgeen werd toegestaan door de richtlijn. Deze uren kunnen weliswaar enorm lijken, toch zijn ze een sociale vooruitgang voor de betrokken werknemers en bieden ze tegelijk de mogelijkheid om de continuïteit van de zorgverstrekking voor de patiënten te waarborgen. Dit akkoord heeft geleid tot de wet van 12 december 2010 die in werking is getreden op 1 februari 2011.

Binnen de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen had niemand dit nog voor mogelijk gehouden.

COLLECTIEF ONTSLAG IN 2010: JUISTE CIJFERS DANKZIJ DATABANK HERSTRUCTURERINGEN

Dankzij de databank voor informatiebeheer bij collectief ontslag kon in 2010 voor het eerst een volledig overzicht worden gemaakt van alle ondernemingen die overgegaan zijn tot collectief ontslag. Op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werden de statistieken en de grafieken om de drie maanden gepubliceerd. Na afloop van 2010 werd er ook een jaaroverzicht gepubliceerd.

Wanneer we deze gegevens bekijken, merken we dat er afgelopen jaar 106 bedrijven of onderdelen van een bedrijf, collectief ontslag aankondigden.

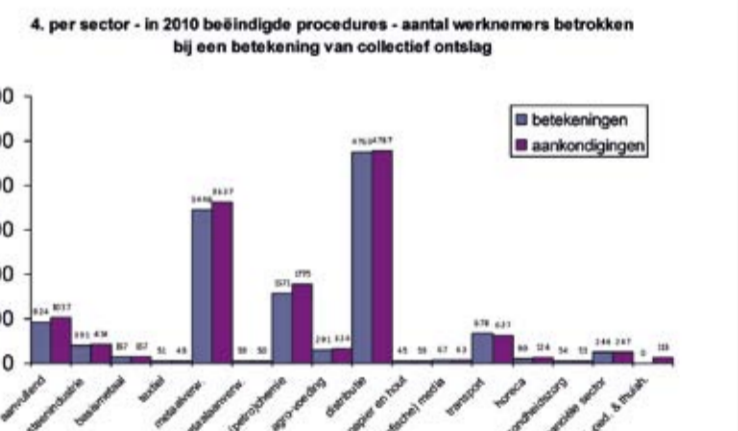
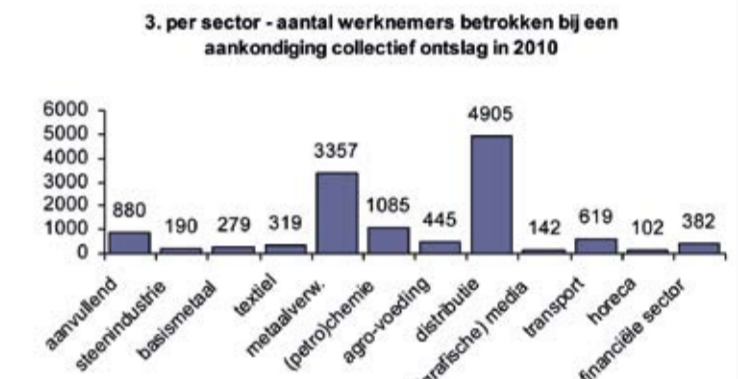
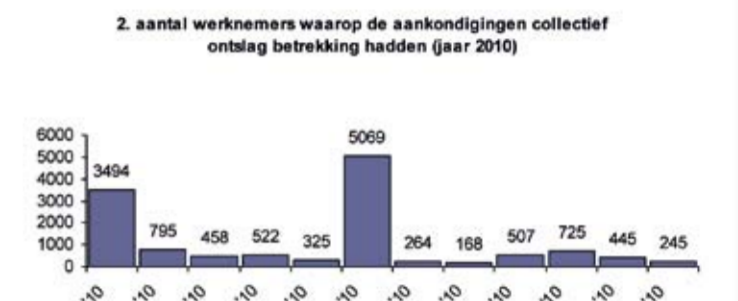
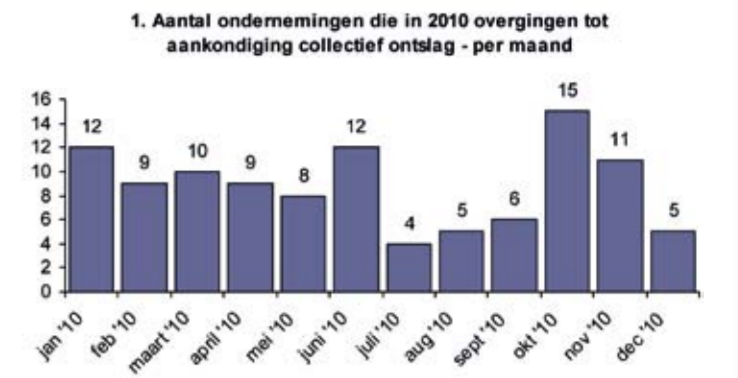
Het aantal aankondigingen piekt in de maand oktober, na een eerder rustige periode in de maanden juli, augustus en september. Blijkbaar wordt er in de meeste bedrijven gewacht tot na de vakantie om de procedure voor collectief ontslag op te starten.

In totaal waren er 13.017 werknemers betrokken bij deze ontslagen. In januari en juni werden er aanzienlijk meer werknemers het slachtoffer van herstructureringen of faillissement. De oorzaak van deze piek zijn twee bedrijven die in deze maanden collectief ontslag aankondigden: General Motors Belgium NV en Carrefour Belgium NV. Telkens ging het om meer dan 2500 werknemers.

Uit de statistieken bleek ook dat de distributiesector in 2010 het meeste betrokken werknemers telde. In 2009 was de metaalverwerkende sector nog koploper in dit lijstje; deze sector blijft echter in 2010 op één na het grootste aantal betrokken werknemers tellen.

Voor en na de informatie- en raadplegingsprocedure

Nadat de werkgever collectief ontslag heeft aangekondigd volgt een de informatie- en raadplegingsprocedure. De werknemersvertegenwoordigers krijgen dan de kans om vragen te stellen, opmerkingen te maken en voorstellen te doen om de gevolgen van de ontslagen te verzachten. Van de oorspronkelijk 13.547 werknemers betrokken bij een aankondiging bleven er na de informatie- en raadplegingsprocedure nog 12.862 over. De laatste grafiek biedt een overzicht per sector van het aantal werknemers dat betrokken was bij de aankondiging van het collectief ontslag vergeleken met het aantal werknemers dat na de informatie- en raadplegingsprocedure nog betrokken waren.



Europese richtlijn over moederschapsbescherming: een zware dobber!



Voor de Afdeling van de reglementering van Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen stond het najaar van 2010 in het teken van de uitbreiding van de Europese regelgeving rond het moederschapsverlof. België wou het Europese voorzitterschap aangrijpen om vooruitgang te boeken in dit dossier. Samen met de permanente vertegenwoordiging startte de dienst bilaterale onderhandelingen met de lidstaten op. Aan de hand van een vragenlijst werd er voor elke lidstaat een stand van zaken over het moeder- en ouderschapsverlof opgesteld. Er werd verder ook gepolst naar de wensen van elk land.

Maar voordat er echte vooruitgang kon worden geboekt, doorkruiste het Europees parlement de plannen. Op 20 oktober 2010 keurden de betrokken parlementairen 77 amendementen goed. Enkele daarvan gingen veel verder dan wat de Europese commissie in haar eigen initieel voorstel voor ogen had. Er werd een moederschapsverlof van 20 weken goedgekeurd en de moeder zou recht hebben op een vergoeding gelijk aan haar volledig loon. Dit viel niet in goede aarde bij de lidstaten die zich onder meer vragen stelden bij de budgettaire impact van deze beslissing.

De Europese ministers van Werk beslisten daarop om zoveel mogelijk vast te houden aan het initieel voorstel van de commissie. In dat voorstel is er sprake van 18 weken moederschapsverlof en is het behoud van het volledig loon een streefdoel, maar geen verplichting. De moeder heeft volgens dit voorstel recht op een uitkering die minstens op het zelfde niveau ligt als de ziekte-uitkering. Omdat natuurlijk niet voorbij kan worden gegaan aan de beslissingen van het parlement werd er beslist om tijdens het Hongaarse Voorzitterschap de 77 betrokken amendementen één voor één te onderzoeken op hun haalbaarheid. Het spreekt voor zich dat de uitbreiding van de Europese regelgeving voor het moederschapsverlof hierdoor opnieuw vertraging oploopt.

Wordt ongetwijfeld vervolgd in 2011...

SOCIALE BEMIDDELING, EEN VAK APART

Afgelopen jaar ging de nieuwe selectieprocedure voor de aanwerving van de sociaal bemiddelaars van start. Het aantal sociaal bemiddelaars voor de private sector werd opnieuw aangevuld tot 20 nadat hun aantal, ondermeer door een aantal pensioneringen, gedaald was tot een onhoudbare 16.



De job van de sociaal bemiddelaar is een vak apart. Het takenpakket evolueerde sterk in de loop der jaren. In 1919 was sociale bemiddeling nog een neventaak van een sociaal inspecteur. Pas na WOII werden er voor het eerst twee bemiddelaars aangeduid, maar van een specifiek statuut was toen nog geen sprake. In de jaren '60 werd dit korps uitgebreid tot zes bemiddelaars. Toen in 1969 de toenmalige «Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen» (inmiddels een volwaardige Algemene Directie) werd opgericht naar aanleiding van de CAO-wet van '68, kregen de sociaal bemiddelaars een apart statuut dat afweek van de andere ambtenaren op het gebied van werving.

De laatste benoemingen dateerden van de jaren '90. Toen droeg de minister van Werk deze benoemingen nog rechtstreeks voor. Dit systeem van primo-nominaties werd in 2009 gewijzigd om het in overeenstemming te brengen met de Copernicushervormingen. Tegelijk werd de selectieprocedure gemoderniseerd en geobjectiveerd.

De selectie verloopt nu in twee fasen. Na een screening van de cv's van de kandidaten door Selor volgt een schriftelijke bekwaamheidstest. Daarna volgt een mondelinge proef voor een jury samengesteld uit voormalige sociaal bemiddelaars en vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties. De jury werd vergezeten door een selectieverantwoordelijke van Selor. Achteraf wordt een vergelijkende rangschikking opgesteld. Bij de benoemingen moet de minister die respecteren.

Het Belgisch model van sociale bemiddeling als voorbeeld

Veel landen benijden ons omdat er een professioneel korps van sociaal bemiddelaars gratis ter beschikking staat van werkgevers en werknemers. Het Belgisch systeem staat vaak model vanwege de pragmatische benadering van het sociaal overleg. De bemiddelaar treedt immers niet alleen op bij conflicten. Zijn job begint in de eerste plaats bij conflictpreventie. Als voorzitter van een paritair comité bouwt hij een vertrouwensrelatie op met de sociale partners. Zo kunnen bepaalde situaties op voorhand worden ontijdend. De preventie of oplossing van latere conflicten begint eigenlijk al bij het sluiten van een CAO.

Een sociaal bemiddelaar is immers geen scheidsrechter. In een conflictsituatie kan hij niet beslissen over het gelijk van één partij. Hij moet in de eerste plaats de sociale partners proberen te verzoenen zonder verplichtingen aan hen op te leggen. Dit kan op verschillende manieren, door zelf voorstellen te doen of door de partners tot een consensus te laten komen. De Belgische bemiddelaar heeft in verzoeningsvergaderingen naar aanleiding van een sociaal conflict een groot voordeel: als voorzitter van het paritair comité kent hij de onderhandelaars en hun specifieke gevoeligheden. Van de 400 tot 500 officiële verzoeningsvergaderingen die per jaar worden gehouden, wordt het merendeel dan ook met een goed resultaat afgesloten.

Sociaal bemiddelaars voor de overheidssector: eindelijk!

Op 19 april 2010 werd binnen het Gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten een protocolakkoord afgesloten om een cel van sociaal bemiddelaars in de overheidssector op te richten. Er werd beslist om vier bemiddelaars aan te stellen voor de publieke sector. Zij zullen worden aangehecht aan het korps van sociaal bemiddelaars van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Dit akkoord geldt enkel voor de overheidsdiensten en -instellingen die afhangen van Comité A. De autonome overheidsbedrijven (NMBS, De Post, ...) vallen hier niet onder.

Voor het eerst werd de weg ingeslagen van een echte sociale bemiddeling door een onpartijdige instantie die kan optreden bij sociale conflicten in de publieke sector. Naast pure conflictbemiddeling moeten de bemiddelaars ook de vergaderingen van het overlegcomité bijwonen en voorbereiden.

De functie van sociaal bemiddelaar in de openbare sector vertoont raakpunten met de private sector, maar toch zijn

er een aantal verschillen. De sociaal bemiddelaar is in tegenstelling tot zijn tegenhanger in de private sector geen voorzitter van het overlegcomité; hopelijk kan dit wel in de toekomst. De aard van de conflicten verschilt in de publieke en de private sector. De rol en de expertise van de bemiddelaar is van groot belang.

Daarom werd er aparte procedure opgesteld om vier sociaal bemiddelaars voor de overheidssector aan te werven.

De selectie is ondertussen goedgekeurd, de functieomschrijving werd ingebracht in de federale cartografie en de contacten met Selor zijn gelegd. In 2011 kan de procedure van start gaan. Dit besluit is een nieuwe mijlpaal in de versterking van het Belgisch model van sociaal overleg. Hopelijk volgen de autonome overheidsbedrijven deze evolutie en kunnen er ooit ook sociaal bemiddelaars voor deze sector worden aangesteld.

Deze stap kan een fundamentele aanzet zijn naar normaal volwassen sociaal overleg in de overheidssector.

IDENTITEITSVERKLARING VAN DE FOD WERKGELEGENHEID - UITTREKSEL

We werken altijd met deze vier prioriteiten in gedachten:

Werkgelegenheid

We dragen bij tot de goede werking van de arbeidsmarkt en het bevorderen van de werkgelegenheid.

Kwaliteit van de arbeid

We ontwikkelen het beleid van het welzijn op het werk en de humanisering van de arbeid. Dit gaat samen met de bestrijding van de sociale fraude en de illegale arbeid.

Sociale dialoog

We moedigen de sociale dialoog aan op elk niveau en we proberen sociale conflicten te voorkomen. Indien nodig treden we op als bemiddelaar.

Een sociaal Europa

Op internationaal niveau nemen we deel aan de uitdieping van een sociaal Europa en aan de ontwikkeling van samenwerkingsverbanden met andere landen.

De collectieve arbeidsovereenkomsten volgen het ritme van het sociaal overleg



Naast vele honderden ondernemings-CAO's werden in 2010 521 sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten neergelegd bij de Directie van de griffie en van de algemeen verbindend verklaring van de cao's. In vergelijking met 2009, waarin 1.379 CAO's van dit type werden neergelegd, was 2010 een relatief kalm jaar. Dat heeft alles te maken met de tweejaarlijkse cyclus van het sociaal overleg. De cyclus begint bij het afsluiten van het interprofessioneel akkoord of, indien de sociale partners niet tot een akkoord komen zoals eind 2010 het geval was, bij de uitvoeringsbesluiten van de regering. Daarna schieten de paritaire comités in actie en worden er CAO's afgesloten per sector. Nadien wordt nog een groot aan-

tal ondernemings-CAO's gesloten, veelal in uitvoering van de sectorale overeenkomsten. Vanaf 2011 verwachten alle diensten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen zich aan meer dan een verdubbeling van de werklust. Het is een beleidsoptie om elke CAO waarvoor algemeen verbindend verklaring gevraagd wordt, binnen de zes maanden na de afsluiting algemeen verbindend verklaard te hebben. Hiervoor is een heel team verantwoordelijk, van registratie van de cao's, over de controle op de inhoudelijke en juridische conformiteit, tekstverwerking tot controle van de ontwerpen van koninklijke besluiten en drukproeven van het Belgisch Staatsblad.

Samenwerkingsakkoord officieel bekrachtigd

Op 22 oktober 2010 werd het samenwerkingsakkoord tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (CGKR) en de Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten (TSW) officieel bekrachtigd. De sociaal inspecteurs van TSW zijn al sinds 2008 de enige instantie die bevoegd is voor het toezicht op de naleving van de anticrismewet en van de federale anti-discriminatie wetten. Om deze taak goed te kunnen uitvoeren wordt al enkele jaren een beroep gedaan op de expertise van het CGKR. Het akkoord van 22 oktober 2010 is het logische gevolg van deze samenwerking.

In het akkoord engageren beide partijen zich tot het maken van praktische werkafspraken voor de behandeling van klachten over discriminatie op de werkvloer. De knowhow van de experts van het CGKR biedt een belangrijke meerwaarde aan de inspecteurs van TSW. De inspecteurs zijn het immers niet gewend om discriminatiezaken te behandelen. Dankzij de samenwerking hebben ze toegang tot achtergrondinformatie, bijkomend advies en richtlijnen over de manier waarop bewijselementen gedetecteerd kunnen worden.

Dankzij het samenwerkingsakkoord worden goed onderbouwde klachten die bij het CGKR terechtkomen, doorgestuurd naar de inspectiedienst. De dienst kan een onderzoek voeren bij de werkgevers en belangrijke bewijselementen verzamelen. De resultaten worden, in samenspraak met de slachtoffers, overgemaakt aan het CGKR dat de slachtoffers kan begeleiden en indien nodig kan verdedigen.

Doordat het opsporingswerk van de inspecteurs verschilt van de werkwijze die ze normaal hanteren, diende er ook een specifieke opleiding werden ontwikkeld. Hiervoor wordt een beroep gedaan op de vormingsdienst van het CGKR.

Het streefdoel van de samenwerking tussen het CGKR en het TSW is om elke vorm van discriminatie op de werkvloer zoveel mogelijk op te lossen zonder tussenkomst van een rechtbank. Sensibiliseren van overtreders en hen aanzetten om maatregelen te nemen die discriminatie voorkomen en diversiteit bevorderen, genieten de voorkeur. De hardere aanpak is bestemd voor de flagrante gevallen en de hardnekkige recidivisten.



Het Sociaal Strafwetboek ziet eindelijk het licht!

In totaal tien jaar heeft het geduurd om het sociaal strafrecht te hervormen. Na vele maanden voorbereidende werkzaamheden werden de wetsontwerpen in mei 2010 net vóór de ontbinding van de Kamers eindelijk gestemd!

Het sociaal strafwetboek luidt een revolutie in voor de practica van het sociaal recht, maar ook voor de rechtsonderhorigen. Eén van de doelstellingen bij het opstellen van het sociaal strafwetboek was er een leesbare, samenhangende en volledige tekst van te maken. Het opzet is de rechtszekerheid van de rechtsonderhorigen te verbeteren en alle beoefenaars van het sociaal strafrecht te helpen. Deze harmonisering in het sociaal strafrecht verhoogt de doeltreffendheid ervan. Thans bestaan er immers uiteenlopende minimum- en maximumbedragen voor de geldboetes (zowel voor de strafrechtelijke als voor de administratieve boetes).

«Het sociaal strafwetboek bestaat uit twee boeken», aldus Murielle Fabrot, attachée bij de Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen. «Het eerste boek bevat de regels die gelden op vlak van de preventie, de vaststelling en de vervolging van inbreuken en de betuigeling ervan in het algemeen; het tweede boek is een inventaris van de inbreuken op het sociaal strafrecht die door het wetboek worden bestraft».

Maar deze hervorming heeft pas écht zin door artikel 101. «Dat is een sleutelartikel omdat het de sanctieniveaus bevat. Het is onderverdeeld in vier categorieën: niveau 1 is het laagste sanctieniveau (uitsluitend een administratieve geldboete) en niveau 4 is het hoogste sanctieniveau (het enige niveau waar ook een gevangenisstraf aan vast zit)». Voor diverse artikels van het op 1 juli 2011 van kracht geworden sociaal strafwetboek moeten door de Koning nog uitvoeringsmaatregelen worden genomen.

HET EPV IS IN 2010 EEN REALITEIT GEWORDEN

Geleidelijk aan krijgt het elektronisch proces-verbaal vorm. In 2010 zijn belangrijke stappen gezet in de tenuitvoerlegging ervan.



Méer dan 800 personen in de vier betrokken diensten opgeleid, een opleidingshandboek uitgegeven, een helpdesk ingesteld, tal van juridische werkvergaderingen rond de nieuwe begrippen, de aanpassing van de diverse wetgevingen en het opstarten van de epv-applicatie georganiseerd... Dat alles en nog veel meer is in 2010 gerealiseerd voor de lancering van het project elektronisch proces-verbaal (epv).

Ter herinnering, het elektronisch proces-verbaal geldt thans voor vier inspectiediensten (het Toezicht op de Sociale Wetten, de Sociale inspectie, de RSZ en de Inspectie van de RVA), voor de Directie van de administratieve geldboeten en de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst. Tot heden werkten alle inspectiediensten met hun eigen modellen van papieren proces-verbaal. Die uiteenlopende modellen worden geleidelijk vervangen door een uniek elektronisch PV, waardoor de sociale inbreuken sneller en beter kunnen worden vervolgd.

De bedoeling is dat in de loop van de komende jaren alle inspectiediensten zich van dat systeem gaan bedienen. Diverse diensten hebben daar zich reeds toe verbonden, zoals het Toezicht op het Welzijn op het Werk, het RIZIV, de sociale inspectiediensten van het Waals Gewest en van het Brussels Hoofdstedelijk gewest, enz.

Verbetering van de codering van de gegevens van het PV in GINAA

Aan de basis van het epv-project ligt GINAA, de databank van de administratieve geldboeten. Het bevat alle inlichtingen over de instellingen (auditoraat, procureur des konings, inspecties), de omschrijving en de codificatie van de inbreuken in het sociaal strafrecht, en inlichtingen over de processen-verbaal op vlak van arbeidswetgeving opgesteld door alle sociale inspectiediensten in België. GINAA laat een volledige opvolging toe van een dossier vanuit een administratief standpunt. Maar de databank GINAA vereist een manuele codering van de PV's. Door de overvloed aan formulieren, de redactieproblemen met de inbreuken, de opvolging en de werkwijze... is die codering moeilijk geworden en is het een bron van fouten. Zogauw er echter een element ontbreekt is de kans dat wordt afgezien van strafvordering echter groter. Toch bedraagt de seponeringsgraad van de PV's gemiddeld slechts 29 à 30 %. Dat is een duidelijk beter resultaat dan de seponeringsgraad in het gewone strafrecht, die gemiddeld 70 à 75 % bedraagt.

Er bestond dus een wil om de procedure van de administratieve geldboetes te moderniseren, het coderingswerk te reduceren en tegelijkertijd het proces-verbaal te vereenvoudigen. Vandaar de lancering van het epv-project. Van in den beginne werd beslist het project tijdens de opstartfase te beperken tot vier inspectiediensten (de federale sociale inspecties) omdat die al samenwerkten in de arrondissementen rond gemeenschappelijk eindelijk. De timing van die modernisering klopt alvast, aangezien die samenvalt met de redactie van het sociaal strafwetboek.

Een moderne en beveiligde applicatie

De epv-applicatie is innovierend vanuit het standpunt van de beveiliging van de gegevens (er wordt gebruik gemaakt van de e-ID bij het begin en op het einde van de codering van het proces-verbaal) en omwille van de terbeschikkingstelling van elke dienst van de lijst van de bijgewerkte inbreuken. Ook worden de inbreuken gerangschikt volgens de gebruiksfrequentie, wat het werk van de gebruiker veel gemakkelijkt.

Het elektronisch document werd gestructureerd om er de leesbaarheid van te verhogen. De applicatie genereert kwaliteitsgegevens door inlichtingen te halen uit authentieke bronnen (KBO, GINAA, Rijksregister).

In 2011 gaan meer inspecteurs het systeem gebruiken. Ook statistieken over het aantal processen-verbaal, het soort inbreuken enz., zullen beschikbaar zijn.

VOORZITTERSCHAP VAN DE EU: BELGIUM, TEN POINTS!

Van 1 juli tot 31 december 2010 heeft België het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie waargenomen. Iedereen is het erover eens dat dit voorzitterschap een succes was. Onder Belgische leiding werden talloze dossiers tot een goed einde gebracht. Werkgelegenheid blijft niet achter: er werd veel vooruitgang geboekt om de rol van de werkgelegenheid in het Europees beleid inzake groei en competitiviteit te versterken en een passend antwoord klaar te hebben voor de uitdagingen van morgen.

Het was de twaalfde keer dat België de teugels van Europa gedurende een semester in handen had als voorzitter van de Raad van de Europese Unie van 1 juli tot 31 december 2010. Om de zes maanden, volgens een bilijk rotatiesysteem, neemt een lidstaat de leiding en krijgt de gelegenheid om zijn stempel op de besprekingen te drukken. Voor België dateerde de vorige opportuniteit van 2001 en het vormde toen een voorbeeldig antecedent, door het opstellen van de Verklaring van Laken, de grondsteen van het Europees grondwettelijk verdrag. De verwachtingen waren dus hoog voor 2010 en de vrees was voelbaar: het ontbreken van een federale regering met volledige bevoegdheden en het onmiskenbaar negatieve politiek klimaat lieten het schrikbeeld van nieuwe verkiezingen boven het hoofd hangen. Talloze waarnemers vreesden dat de Belgische federale actualiteit het Belgisch voorzitterschap naar de achtergrond zouden dringen, en dat geen enkele merkbaar vooruitgang zou mogelijk zijn.

Maar België, een overtuigd Europees land en zich bewust van wat er op het spel stond, is de uitdaging aangegaan. En iedereen is het erover eens dat het Belgisch voorzitterschap editie 2010 een succes was. De oprichting van de Europese dienst voor externe actie van Catherine Ashton, het aannemen van de begroting 2011, de invoering van het Europese semester, de oprichting van nieuwe financiële controle-instanties, de lancering van het Europees burgerinitiatief, ... Dit zijn slechts enkele van de grote successen van dit voorzitterschap. Sommigen hebben echter een veeleer magere oogst betreurd inzake sociaal Europa, vooral in dit Europees jaar van strijd tegen armoede en sociale uitsluiting. Hoewel de concrete verworvenheden over deze thema's effectief weinig talrijk zijn, heeft het Belgisch voorzitterschap het mogelijk gemaakt om de centrale plaats van de werkgelegenheid en dan vooral het beleid inzake groei en concurrentiebeleid te herbevestigen.

Dit was de belangrijkste doelstelling van het Belgisch voorzitterschap inzake werkgelegenheid en deze werd ruimschoots vervuld. De Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Gezondheid en Consumenten (EPSCO) heeft verschillende besluiten aangenomen die de rol versterken van de Europese werkgelegenheidsstrategie binnen het economische beleid. Zo werd een nieuw opvolgingsinstrument voor de arbeidsmarkten en de tewerkstellingsdoelstellingen van de Lidstaten op poten gezet. De dimensie «werkgelegenheid» van de Europa 2020-strategie werd eveneens geconsolideerd, met de nadruk op de antwoorden die moeten worden gegeven op de nieuwe uitdagingen: de groene (ecologische) en witte (gezondheid en diensten aan personen) banen en flexicurity. Er moet ook benadrukt worden dat

de kwaliteit van de arbeid en de dimensie 'gezondheid en veiligheid op het werk' expliciet voorkomen in de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten. Tenslotte werden voorstellen bekrachtigd om de internationale dimensie van het Europees werkgelegenheidsbeleid beter te integreren.

Naast deze globale vooruitgang werden, dankzij de verschillende thematische evenementen die werden georganiseerd gedurende heel dit semester, successen geboekt op verschillende onderdelen van het werkgelegenheidsbeleid. Al deze evenementen werden, in samenwerking met de Europese Commissie, op poten gezet door de verschillende algemene directies van de FOD Werkgelegenheid. Geen spanningen werden gespaard om het hoofd te bieden aan de extra werklast die dit tweewegbeleid bracht. Zij waren immers al sinds 2009 betrokken bij de voorbereiding van het Belgisch voorzitterschap.

Tijdens de week van het welzijn op het werk, die gehouden werd van 22 tot 26 november, werden de resultaten voorgesteld van de Europese enquête over de arbeidsomstandigheden. Zo kon een globaal beeld worden opgemaakt van de arbeidsomstandigheden op Europees niveau. Herstructurerings- en sociale risico's die zij tweewegbrengen, en de dualiteit van de arbeidswereld met de precieze arbeid werden bestudeerd. De lidstaten hebben een aanzet gedaan tot betere samenwerking inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten. Er werden aanbevelingen gedaan om de arbeidsmarkt te vergroenen en het scheppen van groene banen te begunstigen. Hiervoor werd een reeks indicatoren voorgesteld. De noodzaak van een betere coördinatie voor de preventie van de risico's in de Seveso-industrieën werd eveneens herbevestigd.

Deze niet-exhaustieve lijst toont goed aan dat de successen van het Belgisch voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie zich ook uitbreiden tot het thema 'werkgelegenheid', zelfs al lijkt de impact minder groot dan in andere domeinen. De belangrijkste vooruitgang situeert zich echter niet in deze lijst van verworvenheden. De grootste overwinning die we onder ogen moeten zien is ongetwijfeld de herpositionering van de werkgelegenheid in de kern van de Europese politiek. Hoewel dit op het eerste gezicht weinig concreet lijkt, vormt deze vooruitgang nochtans een onontbeerlijke mijlpaal voor de toekomst. Er wordt immers gewaarborgd dat de sociale dimensie voortaan in het centrum van de belangstelling zal staan. Zeg dus nooit dat de balans van een voorzitterschap inzake werkgelegenheid eerder negatief is ...

Betere arbeidsomstandigheden om langer te kunnen werken

De verlenging van de arbeidsduur staat al jarenlang centraal in alle debatten op Europees niveau. Een aantal regeringen hebben besloten om de wettelijke pensioenleeftijd uit te stellen. Maar is er geen positievere aanpak mogelijk? Wat als de arbeidsomstandigheden dusdanig konden verbeterd en aangepast worden om werknemers de mogelijkheid en de motivatie te geven om langer te werken? Deze invalshoek wou de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid afdichten door in het kader van het Belgisch voorzitterschap een colloquium te organiseren met als thema «Langer werken via betere arbeidsomstandigheden en nieuwe wijzen van arbeids- en carrièreorganisatie».

De conferentie die plaatsvond op 16 en 17 november verwelkomde 250 deelnemers uit diverse domeinen: de overheid, de academische wereld, de sociale partners, de 27 Europese Lidstaten maar ook de internationale instellingen. Zij waren de eersten die inzage kregen in de resultaten van de vijfde enquête over de arbeidsomstandigheden in Europa, opgezet door de European Dublin Foundation tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden (Eurofund - zie artikel hieronder). Aan de hand van die resultaten kon een overzicht worden gemaakt van de arbeidsomstandigheden in de Europese landen, waarbij duidelijk werd dat de arbeidstijd in de EU de neiging tot verkorten vertoont. Andere studies die op de conferentie werden voorgesteld bewijzen het opduiken van atypische arbeidsvormen en werkroosters: deeltijdse arbeidsovereenkomsten, flexibilisering en concentratie van de arbeid.

Op basis van deze vaststellingen hebben de deelnemers aan de conferentie de mogelijke gevolgen voor de kwaliteit van de arbeid bestudeerd. Aan de hand van een reeks workshops in verband met de combinatie beroeps- en privéleven, voortgezette opleiding, sociale innovatie, de uitbouw van «vol te houden loopbanen», de problematiek van de psychosociale risico's, niet-permanente arbeid, onveiligheid en mobiliteit, werd nagegaan welke strategieën voortaan moeten worden uitgetekend om de verlenging van de loopbaan te realiseren.

Het virtueel verhogen van de pensioenleeftijd of het uit de arbeidsmarkt doen stappen van werknemers vanaf 50 jaar via brugpensioenen of tijdskrediet, is geen oplossing voor de demografische uitdaging. De omzetting via het pensioen en vooral het verlagen van de pensioenleeftijd vereist een bewustwording en een denkoefening over de volledige beroepsloopbaan. Dit is één van de voornaamste conclusies van deze conferentie waarop ook werd gewezen op de grenzen van de financiële stimuli binnen dit domein. Werknemers die een leeftijd bereiken waarop de financiële druk lager wordt (afbetaalde leningen, kinderen die uit het huis zijn), zijn minder gevoelig voor dit argument. Het moet dus mogelijk zijn hen te kunnen garanderen dat het mogelijk is om hun beroepsactiviteit voort te zetten op een manier die aansluit bij hun behoeften en vaardigheden, en dat deze keuze hen ten goede zal komen. De conferentie heeft het mogelijk gemaakt de nationale en Europese politieke besluitvormers te sensibiliseren voor de problematiek van de verbetering van de arbeidsomstandigheden, de verlenging van de beroepsloopbaan opdat de toekomstige beleidskoersen en -acties met deze elementen rekening zullen houden.

WELZIJN OP HET WERK, EEN WEEK LANG TROEF

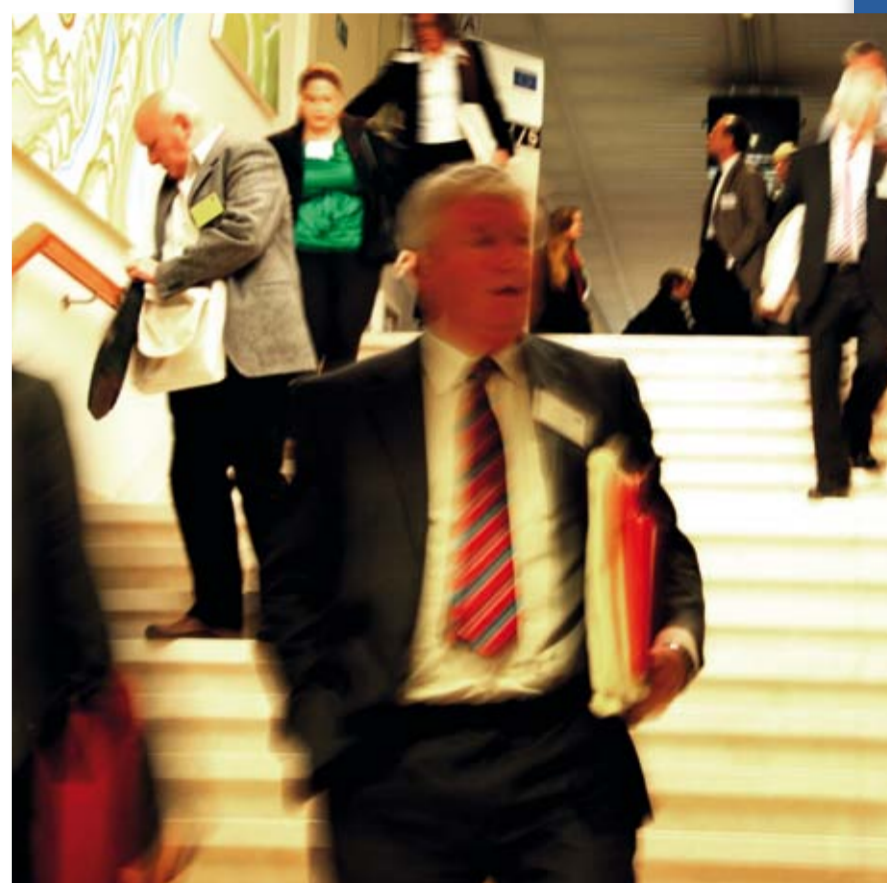
De arbeidsmarkt is volop in beweging: vergrijzing, herstructurerings, precarisering, flexicurity... Vanuit deze context is het belangrijk om aandacht te besteden aan het welzijn op het werk. Om die problematiek in de verf te zetten heeft de FOD Werkgelegenheid tijdens het Belgisch EU-voorzitterschap van 22 tot 26 november een week rond welzijn op het werk georganiseerd. Vijf dagen lang werd deze thematiek tijdens diverse conferenties, vergaderingen en fora vanuit diverse hoeken belicht.

Van 22 tot 24 november hebben experts van de 27 lidstaten deelgenomen aan een conferentie op hoog niveau rond het thema «Investeren in welzijn op het werk: de psychosociale risico's in tijden van herstructurerings». Leden van internationale instellingen, sociale partners, academici, professionals op vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, in totaal 280 deelnemers, hebben aan de conferentie deelgenomen. De resultaten van verschillende studies en van onderzoek rond de psychosociale risico's en de weerslag van herstructurerings op de gezondheid van de werknemers werden er voorgesteld en besproken in diverse workshops. Deze workshops gingen over het akkoord van de Europese sociale partners over arbeidsgerelateerde stress en over de rol van de overheid op dat vlak. Hierdoor werd het mogelijk om aan de hand van cijfers aan te tonen welke reële impact een herstructurering heeft op de gezondheid van al wie er het slachtoffer van wordt en wat de betekenis hiervan is voor de sociale dialoog en vooral voor de implementering van de Europese richtlijnen op lokaal niveau. Tijdens de conferentie werd duidelijk dat de psychosociale risico's even ernstig moeten worden genomen als andere risico's inzake veiligheid en gezondheid op het werk en dat zij niet als een luxe mogen worden beschouwd, maar dat in elke lidstaat via de arbeidsinspectie aangepast toezicht moet worden ingesteld. Alle conclusies uit deze conferentie zouden door de Europese Commissie worden opgenomen in de aanbevelingen aan de lidstaten op het vlak van veiligheid en gezondheid.

De op de arbeidsmarkt steeds toenemende dualiteit verontrecht de professionals op het vlak van veiligheid en gezondheid. De Comitévergadering van hoge functionarissen van de Arbeidsinspectie (Senior Labour Inspector Committee, SLIC), onder Belgisch Voorzitterschap, was op 22 en 23 november dus gewijd aan de «Gezondheid en Veiligheid in een duale wereld». De arbeidsmarkt is immers steeds vaker opgedeeld in jobs met goede voorwaarden enerzijds en precieze arbeid anderzijds. Dit leidt tot sociale ongelijkheid op het gebied van de gezondheid. Na een uitgebreide poëtische inleiding rond het thema arbeid hebben de SLIC-leden het gebrek aan overeenstemming tussen de huidige Europese reglementering en de huidige situatie geëvalueerd. Onderaanemingen, schijnzelfstandigen, gedetacheerde werknemers, seizoenarbeiders, ... het is niet uitgesloten dat deze voorbeelden kunnen leiden tot precieze arbeid. Vooral deze types van jobs werden onderzocht door de deelnemers van de vergadering, die was samengesteld uit vertegenwoordigers van de arbeidsinspecties van alle Lidstaten. Samen met de sociale partners hebben zij vervolgens de specifieke situatie onderzocht in sectoren zoals de schoonmaak en de bouw.

Het probleem van de precieze arbeid wordt bekeken vanuit de invalshoek van de veiligheid en de gezondheid op het werk, maar de naleving van de sociale wetgeving blijft er

natuurlijk onlosmakelijk mee verbonden. Op het Belgische niveau werken de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk en de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten steeds meer samen rond deze thematiek. De Belgische inspecteurs hebben bovendien van deze vergadering gebruik gemaakt om de DIMONA en LIMOSA instrumenten, twee nuttige gegevensbestanden die gebruikt worden door beide algemene directies, voor te stellen onder grote bewondering van hun Europese homologen. De Belgische inspecteurs hadden als doel onder hun voorzitterschap de problematiek van de precieze arbeid duurzaam te verankeren in de Europese agenda van de SLIC. In de toekomst zou de SLIC direct willen tussenkomen bij de uitwerking van de Europese regelgeving om de thematiek van de precieze arbeid stroomopwaarts beter te integreren.



De werkgelegenheid staat centraal in de Europa 2020-strategie

Op 5 en 6 oktober is het Werkgelegenheidscomité (EMCO) op informele wijze samengekomen. Het Werkgelegenheidscomité bestaat uit experts inzake het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid die de Europese Lidstaten vertegenwoordigen. Het comité speelt een essentiële rol in de uitwerking en de opvolging van de implementatie van de Europese Werkgelegenheidsstrategie. Zij bereiden onder andere de gesprekken voor van de Raad met betrekking tot deze strategie. In 2010 had dit Comité een essentiële taak: de eindversie opstellen van de werkgelegenheidsrichtsnoeren van de Europa 2020-strategie voor Groei en Werkgelegenheid. Deze strategie werd op het einde van het eerste trimester van 2010 uitgewerkt ter vervanging van de Strategie van Lissabon. Gedurende het Belgisch Voorzitterschap werd in het Comité vaak over de «governance» van de strategie gedebatteerd.

Wie een nieuwe rol zegt, zegt meteen ook nieuwe verantwoordelijkheden: de ministers van Werk hebben zich er dan ook toe verbonden de vastgestelde problemen duidelijker te benoemen en op Europees vlak betere analyse- en toezichtinstrumenten voor de arbeidsmarkt uit te werken. Deze instrumenten moeten het vooral mogelijk maken jaarlijks specifieke Europese aanbevelingen over de arbeidsmarkt te formuleren. Die aanbevelingen zouden de lidstaten er moeten bij helpen om hun eigen werkgelegenheidsdoelstellingen te halen. Deze doelstellingen streven één hoofddoel na: de Europese Unie ertoe in staat te stellen de ambitieuze taak van de Europa 2020-strategie te realiseren, namelijk de Europese werkgelegenheidsgraad, die in 2010 voor de leeftijdscategorie van de 20- tot 64-jarigen, 69% bedroeg, op te trekken tot ten minste 75% in 2020.

Eén van de gesprekstema's had betrekking op de relatieve positie van de Europese ministers van Financiën en van Werk en Sociale Zaken: de richtsnoeren omvatten immers zowel economische als werkgelegenheidsfacetten. Het was dan ook belangrijk een evenwicht te vinden tussen beide polen: economische beslissingen hebben ook onvermijdelijk een weerslag op de werkgelegenheid en omgekeerd. De Europese ministers van Werk hebben de gesprekken aangegegrepen om te herbevestigen dat zij een echte rol willen blijven spelen op het Europese toneel. Hierbij verwijzen ze naar hun toegevoegde waarde voor de Europa 2020-strategie en hun competenties in dienst van de Europese Raad (de Staatshoofden en de Regeringsleiders) en van de Europese Unie. Dit standpunt werd ook gedeeld door de Europese Commissie.



De arbeidsmarkt kleurt alsmar groener!

Eén van de grote aandachtspunten op het vlak van de competitiviteit van de Europese economie in de wereld is ongetwijfeld de strijd tegen de klimaatverandering en de overgang naar een groenere economie. Deze veranderingen hebben belangrijke gevolgen voor de arbeidsmarkt. Sommige beroepen zullen verdwijnen of veranderen, terwijl er andere, groenere jobs zullen ontstaan. Deze evolutie is nu al terug te zien in de werkgelegenheidsrichtsnoeren van de Europa 2020-strategie.

Het is dan ook logisch dat de thematiek rond groene jobs door het Belgisch Voorzitterschap naar voor is geschoven als centraal thema voor de Ministerconferentie van 28 en 29 september in Terhulpen. De conferentie had als titel «Groene Jobs aanmoedigen: een belangrijke en noodzakelijke hefboom voor een succesvolle overgang naar een CO₂-arme economie». Op deze conferentie waren deelnemers aanwezig uit de Europese lidstaten maar ook uit internationale instellingen zoals de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling in Europa, het Internationaal Arbeidsbureau en CEDEFOP, het Europees Centrum voor de Ontwikkeling van de Beroepsopleiding.

Gedurende twee dagen hebben de deelnemers gediscussieerd over de evolutie binnen een aantal specifieke sectoren die geconfronteerd worden met klimaatverandering, zoals de bouwsector, de energiesector en de transportsector. Daarnaast werd er gedebatteerd over de kwalitatieve transacties naar groene jobs en aangepaste opleidingen voor de nieuwe te verwerven competenties.

Paralleel daarmee heeft het Werkgelegenheidscomité begin 2010 een werkgroep opgezet rond de relatie milieu en werkgelegenheid. Deze werkgroep heeft een verslag gepubliceerd dat als basis diende voor een advies van het Comité. In dat verslag worden een aantal indicatoren opgesomd die de opvolging mogelijk moeten maken van het 'vergroeningsbeleid' van de arbeidsmarkt. Ook werden een aantal aanbevelingen verstrekt die betrekking hebben op het werkgelegenheidsbeleid. Ze benadrukken de noodzakelijke begeleiding van de vergroening van het werk door de nodige aanpassingen zo vlot mogelijk te laten verlopen, bijvoorbeeld via opleiding van specialisten. Het verslag, het advies en de resultaten van de Ministerconferentie dienden als aanzet voor de besprekingen van de Europese Raad van de ministers van Werk en Sociale Zaken van december 2010.

Op vlak van groene jobs speelt België dan wel geen voortrekkersrol, zoals Duitsland of Spanje die er massaal in hebben geïnvesteerd, maar behoort het wel tot de Europese middenmoot. De Ministerconferentie was voor België in ieder geval een verplichte 'vergroeningsoefening'. Ten gevolge van de plotse sluiting van de Belgische vliegelden op 28 september geraakten sommige sprekers niet in Terhulpen. Maar zij hebben van de nood een (groene) deugd gemaakt en hun toespraak dan via videoconferentie gehouden...



De Europese arbeidsomstandigheden onder de loep

Al twintig jaar voert de Europese Stichting van Dublin tot verbetering van de arbeidsomstandigheden in Europa: de European Working Conditions Survey (EWCS). In 2010 werd de 5de editie van deze enquête gevoerd van januari tot juni. De resultaten van de EWCS werden voor het eerst bekendgemaakt op een colloquium van de FOD Werkgelegenheid in het kader van het Belgisch Voorzitterschap (zie artikel hierboven). Daarbij werd een overzicht gegeven van de arbeidsomstandigheden in Europa en hoe die in de loop van de laatste 20 jaar zijn geëvolueerd.

In de praktijk werden de resultaten van deze enquête omgezet in een interactieve kaart van Europa, de «survey map». De kaart toont de prevalentie van problemen in bepaalde landen, waarbij de percentages van de antwoorden op de verschillende vragen worden overgenomen, de zogenaamde oorspronkelijke gegevens.

De enquête gebeurt op basis van een steekproef bij 1000 werknemers in elk land: voor de editie van 2010 wou België voor zichzelf een meer representatieve steekproef om een finere analyse van de gegevens mogelijk te maken. Zo werd een speciaal budget vrijgemaakt om de steekproef uit te breiden tot 4000 werknemers. De Belgische gegevens moesten vervolgens grondiger worden onderzocht via een doorgedreven secundaire kwantitatieve analyse d.m.v. een kruising van de gegevens. Deze gegevens zijn voor de FOD een geweldig werktuig en kunnen door alle algemene directies worden gebruikt voor latere studies.

Link naar de «survey map» op de website van Eurofound: www.eurofound.europa.eu, rubriek Surveys > Survey Mapping Tool > SMT EWCS 2010 (ook beschikbaar in het Frans en het Nederlands).



HET SEVESO-COMITÉ: DE HAVEN VAN GENT IN DE KIJKER!

Twee keer per jaar vergadert het Seveso-comité van overheden die bevoegd zijn voor de implementatie van de Seveso-richtlijn. Deze vergaderingen zijn gewijd aan de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken. Het is de bedoeling om ervaringen, moeilijkheden en goede praktijken uit te wisselen. Het Seveso-comité is samengesteld uit de bevoegde vertegenwoordigers van de 27 lidstaten en uit de Europese Commissie. Het Comité komt samen in de lidstaat die het Europees Voorzitterschap bekleedt. De Comitévergadering van 13, 14 en 15 oktober 2010 vond dus plaats op Belgisch grondgebied, namelijk in Gent.

De keuze van de vergaderplek is niet onbeduidend: Gent is immers de tweede stad van ons land wat de concentratie van Seveso-bedrijven betreft, net na Antwerpen. Deze laatste stad mocht trouwens de comitévergadering in 2001 verwelkomen. De plaats waar de vergadering wordt gehouden is bijzonder belangrijk omdat er traditioneel een bezoek aan een Seveso-bedrijf op het programma staat. In 2010, heeft de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk, de co-organisator van de conferentie samen met de andere bevoegde federale en regionale besturen, ervoor gekozen het Gentse havenbedrijf 'Port Company' aan haar collega's voor te stellen, samen met de Gentse installaties van Arcelor Mittal Belgium. Dit bezoek werd erg gesmaakt door de deelnemers van de vergadering die ook met de haven in haar geheel konden kennismaken. Naast de ondernemingen die er zijn gevestigd, hebben de haven zelf en de gouverneur hun beschikbare middelen in het kader van de bestrijding van noodsituaties kunnen voorstellen.

Naast dit praktijkgericht bezoek, werden tijdens de comitévergadering talrijke theoretische besprekingen gehouden. De vertegenwoordigers van een aantal lidstaten hebben namelijk voorbeelden gegeven van samenwerking tussen inspectiediensten en van coördinatie tussen bevoegde overheden. Uit deze lezingen blijkt dat de subsidiariteit van de lidstaten noodzakelijk is bij de uitvoering van de Seveso-richtlijn. Ook samenwerking is onontbeerlijk om een geïntegreerde en samenhangende aanpak van de risico's wat betreft veiligheid en milieu mogelijk te maken. De technische subgroep van het Seveso-Comité gaat dan ook een handleiding met aanbevelingen inzake goede praktijken over het onderwerp uitwerken, waardoor meteen een inventaris kan worden gemaakt van de Europese praktijken op dat domein.



Decent werk, AIDS en technische samenwerking, de internationale actiethema's van de FOD

In 2010 heeft de FOD zich verder ingezet voor decore arbeid voor het huispersoneel. Deze problematiek vormde trouwens één van de centrale thema's op de in juni georganiseerde Internationale Arbeidsconferentie. Hierop werd voor het eerst gediscussieerd over de uitwerking van een Verdrag over decore arbeid voor het huispersoneel, een discussie die door de FOD Werkgelegenheid reeds was voorbereid op een colloquium in april 2009. Het Verdrag is bedoeld om de arbeidsrechten en de sociale bescherming van het huispersoneel te versterken. Deze toekomstige norm betekent wereldwijd een enorme opsteker voor het huispersoneel, waardoor deze vergeten categorie werknemers eindelijk krijgt wat ze verdient.

Maar dit was niet het enige hoogtepunt van de Internationale Arbeidsconferentie. Een ander sleutelmoment vormde

ongetwijfeld de aanneming van een aanbeveling over HIV/Aids. Deze norm is het eerste internationaal goedgekeurd rechtsinstrument dat tot doel heeft de bijdrage van de arbeidswereld inzake toegang tot preventie, behandeling, steun en begeleiding op het vlak van HIV/Aids. Deze aanbeveling omvat ook bepalingen over preventieprogramma's en non-discriminatiemaatregelen op nationaal niveau.

De FOD Werkgelegenheid heeft in 2010 ook deelgenomen aan de activiteiten van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Zo heeft het in september in Genève deelgenomen aan de jaarlijkse Gemengde Commissie België-IAO rond de technische samenwerking van het Internationale Arbeidsbureau (IAB), gesteund door België. In deze ongeveer 25 leden tellende Commissie zitten ambtenaren van het IAB bevoegd inzake

technische co-operatie, sociale partners, vertegenwoordigers van de Belgische technische samenwerking en van de Gewesten en de FOD Werkgelegenheid.

Tijdens deze vergadering heeft België bevestigd dat het niet langer direct de PRODIAF- (versterking van de sociale dialoog in Afrika) en STEP-programma's (sociale bescherming) zal financieren. Hoewel deze programma's reeds meer dan 10 jaar tot de tevredenheid van de betrokken partijen functioneren, geeft de Belgische technische samenwerking er in de toekomst immers de voorkeur aan een globale storting te verrichten aan het bijzonder extrabudgettair Fonds van het IAB om de diverse programma's op een soepelere wijze te steunen. Het IAB heeft zich ertoe verbonden om de in verband met die programma's 'getrokken lessen' in haar lopende activiteiten te integreren.

Werkgelegenheidsbeleid: de Europese grenzen overschrijden

Tijdens het Belgisch voorzitterschap van de EU stond – naast de activiteiten georganiseerd door de FOD die hoofdzakelijk toegespitst waren op de andere lidstaten – ook de externe dimensie van het Europese werkgelegenheidsbeleid centraal.

Zo vond in oktober een Internationaal Forum rond waardig werk plaats. Er werd een analyse gemaakt van bepaalde ontwikkelingen van het economische beleid en van de sociale dimensie van de mondialisering. Er werd ook een denkoefening gehouden over de doelstellingen die de EU de volgende jaren zou kunnen bevorderen, zowel via de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) als via de grote dialogen en akkoorden inzake handel en partnerschap met andere landen of politieke wereldblokken. Op het Forum werd de klemtoon gelegd op het evenwicht tussen de economische, sociale en werkgelegenheidsbeleidkoersen op internationaal niveau. Daarnaast werd ook het belang erkend van de jeugdwerkloosheid in verschillende delen van de wereld. Ook werd ervan uitgegaan dat een nieuw aandachtspunt inzake samenwerking schuilt in het uitbouwen van een economie die minder op consumptie van energiebronnen en minder CO2-uitstoot is afgestemd. Deze laatste evolutie zal evenwel niet noodzakelijk in de kaart spelen van meer waardig werk.

In november vond vervolgens de tweede vergadering plaats van de ministers van Werkgelegenheid van het partnerschap Euromed/Unie voor het Middellandse Zeegebied.

Tijdens deze gelegenheid werd de relevantie bevestigd van de conclusies van de eerste vergadering rond tewerkstelling, in het bijzonder rond de tewerkstelling van jongeren, de beroepsopleiding en de beleidskoersen voor sociale bescherming. Daarnaast werd het programma voor concrete acties, die moeten worden uitgebouwd via partnerships tussen promotorlanden van beide zijden, uitgebreid en werd de start van het Forum van sociale partners toegejuicht.

Tenslotte vond half december in Nederland de derde vergadering van de ministers van Werkgelegenheid van de EU en Azië plaats (partnership ASEM) op basis van een mandaat van de Top van regeringsleiders en staatshoofden in oktober te Brussel. De aandachtspunten waren vooral het tewerkstellingsbeleid in de context van de economische crisis en het belang van een sokkel voor sociale bescherming, wat de grondslag is van de internationale Sociale Agenda in 2011. De twee landengroepen hebben erop gewezen hoe belangrijk het is om de sociale gevolgen van nieuwe economische crisissen te voorkomen. Ook de sociale partners zijn samengekomen in het kader van het voorbereidend Forum.

Al deze evenementen boden de gelegenheid om een aantal politieke boodschappen te bevestigen, die werden voorgesteld door de minister van Werk als conclusies van het Belgische voorzitterschap over de externe dimensie van het sociale en het tewerkstellingsbeleid op de EPSCO Raad van 6 december.

Website bundelt alle info rond evenementen



De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg organiseerde in het kader van het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie verschillende evenementen. Om alle informatie die hier rond verscheen te verzamelen werd een speciale website gecreëerd.

De website www.werk.eutrio.be werd gebouwd rond hetzelfde principe als de gewone website van de FOD Werkgelegenheid. Voor elk van de 18 evenementen waar de FOD bij betrokken was, werd een informatiepagina met algemene informatie over elk evenement gecreëerd. Hier konden de uitgenodigden terecht voor algemene informatie over het evenement zoals het programma, de locatie, een contactpersoon en de inschrijvingsvoorwaarden. Achteraf konden de deelnemers de presentaties van de sprekers downloaden en enkele foto's van de lezingen, vergaderingen en uitstappen bekijken.

EEN FACELIFT VOOR DE STAGES VAN DE AMBTENAREN VAN NIVEAU A

In 2008 werd de stageformule voor de nieuwe federale ambtenaren in een nieuw kleedje gestopt. De FOD Werkgelegenheid heeft van de gelegenheid gebruik gemaakt om van de nood een deugd te maken en alles te hervormen. In 2010 werden de eerste nieuwe stages voor niveau A gevolgd.

Wie durft nog beweren dat de overheid niet meegaat met haar tijd? Zo werd de proefperiode die elk personeelslid van de overheid moet doorlopen vóór hij of zij statutair kan worden benoemd, de zogenaamde stage, helemaal vernieuwd. In 2008 is een besluit uitgevaardigd waarin de stageformule helemaal werd omgevormd. In plaats van het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid, OFO, zal voortaan elke overheidsdienst de ambtenarenstages zelf organiseren en begeleiden vanaf de opleiding tot het onvermijdelijke eindwerk.

Het gaat niet om een louter symbolische verandering. De reorganisatie vergt ook vele praktische aanpassingen. In de eerste plaats zal de werking van de stafdiensten Personeel en Organisatie van de FOD's veranderen. «Bij de FOD Werkgelegenheid zijn we in 2010 begonnen met een volledige reorganisatie van de stages voor de ambtenaren van niveau A, want deze stages zijn het meest volledig en omvatten de meeste wettelijke verplichtingen» aldus Christine Préhat, van de Stafdienst P&O. «Maar de stages voor de overige niveaus komen ook aan de beurt». In de FOD Werkgelegenheid loopt deze evolutie parallel met het uitwerken van een geïntegreerd managementplan voor de instelling, waarin wordt gestreefd naar gemotiveerd en performant personeel.

Concreet gaat het om drie grote veranderingen. Ten eerste speelt de Directeur P&O van de instelling voortaan een centrale rol in het leiden, organiseren en opvolgen van de stages. Voordien was de directeur-generaal van OFO daarvoor verantwoordelijk. Ten tweede zorgt de FOD voortaan zelf voor de volledige stage en gebeurt dit niet langer door het OFO. Tot slot wordt het opleidingstraject van de ambtenaren voor elke FOD specifiek en wordt daarbij een beroep gedaan op interne lesgevers. Dit is het geval in de FOD Werkgelegenheid.

Dit alles heeft zo z'n voordelen: door deze differentiatie worden de stages zowel voor de deelnemers als voor de FOD zelf nuttig. De begeleiding en de opvolging van de stagiairs verloopt ook beter en van naderbij. Bovendien heeft de FOD Werkgelegenheid een allesomvattende voorlichtingsbrochure samengesteld voor de stagiairs. Er zijn intern nieuwe formulieren ontwikkeld waarmee het stageverloop professioneler kan worden opgevolgd. Omwille van de openbaarheid en de doorzichtigheid staan alle documenten on-line op het intranet, waardoor de informatie voor iedereen toegankelijker wordt.

In de stafdiensten P&O zijn de taken herverdeeld onder de personeelsleden belast met personeelsontwikkeling. Om zeker te zijn dat voor de nodige begeleiding wordt gezorgd, zijn twee personeelsleden aangeduid voor de begeleiding van de stagiairs. Deze aanspreekpunten zorgen voor voldoende nabijheid en kwaliteit bij de informatieverspreiding, aangezien ze uit eerste hand komt. Omdat de hele stage intern verloopt kan de FOD zijn eigen eisen stellen ten aanzien van de nieuwkomers. De 8 tot 13 opleidingsdagen kregen aldus gestalte en behandelden enkele concrete aandachtspunten van de instelling: communicatie, participatief management, duurzame ontwikkeling.

Om alle nieuwkomers vertrouwd te maken met hun nieuwe werkomgeving, biedt de FOD Werkgelegenheid hen een intern integratietraject aan. Gedurende drie dagen krijgen zij de kans meer te weten te komen over de instelling, de samenstellende entiteiten en de uitgevoerde opdrachten. En om de nieuwkomers niet al te zeer van elkaar te vervreemden, biedt OFO de stagiairs van alle FOD's een integratietraject van zes dagen aan. De FOD Werkgelegenheid maakt hiervan gebruik: alle nieuwe personeelsleden van niveau A en B die voor het eerst kennismaken met de federale administratie worden ingeschreven voor dit traject. Dit is een uitstekende gelegenheid om kennis te maken met collega's van andere besturen, om ervaringen uit te wisselen en om vanaf het begin van de loopbaan een uitgebreid netwerk aan contactpersonen op te bouwen...



Nieuw plan voor competentie-ontwikkeling voor de FOD

De Stafdienst Personeel en Organisatie heeft in 2010 werk gemaakt van een competentie-ontwikkelingsplan voor de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Hierin staat hoe de competentie-ontwikkeling van de personeelsleden de komende jaren moet evolueren. De planning bevat ook alle opleidingen die door het Directiecomité als prioritair werden aangeduid. Hierbij hoort eveneens een actieplan dat het programma vastlegt van de opleidingen die in de FOD zullen georganiseerd worden.

Deze opleidingen kunnen gericht zijn op specifieke doelgroepen ('Participatief management' of 'Inleiding tot het Kennisbeheer') maar er worden ook opleidingen ingericht die openstaan voor alle personeelsleden ('Gesprekstafels Frans' voor Nederlandstaligen en 'Gesprekstafels Nederlands' voor Franstaligen). Per opleiding werd een pedagogische fiche uitgewerkt waarin de inhoud en de doelstellingen van de opleiding worden uitgelegd.

Het doel van dit actieplan is de interne kennisoverdracht via ervaren personeelsleden te optimaliseren. Op die manier blijven de lesgevers achteraf aanspreekbaar en hoeft de kennisoverdracht niet te stoppen als de lessenreeks afgelopen is.

Het vooruitziend banen- en competentiebeheer: een uitdaging en een noodzaak in de komende jaren

De aan de overheidsdiensten opgelegde budgettaire beperkingen leiden ertoe dat de natuurlijke afvloeiing van personeelsleden van de FOD in de loop van de komende jaren niet meer zal kunnen worden opgevangen. Uit de leeftijds piramide blijkt dat 25% van de personeelsleden van de FOD binnen 5 jaar met pensioen vertrekt. Bij de Algemene Directies Toezicht op de Sociale Wetten en Toezicht op het Welzijn op het Werk gaat het zelfs om 35% en 47% in de komende 7 jaar.

De uitdaging waarmee de FOD Werkgelegenheid geconfronteerd wordt om de nodige competentie en kennis aan boord te houden is dan ook enorm. Het is daarom dat de Stafdienst P&O samen met de FOD Personeel en Organisatie een project heeft opgezet rond een «vooruitziend banen- en competentiebeheer». De bedoeling is dat er een instrument komt dat het mogelijk maakt om de behoeften van de FOD inzake beroepen/functies en banen te identificeren.

Eén van de eerste zaken die daarbij moesten gebeuren was een dat er een functiekadaster werd samengesteld. Hierbij werd uitgegaan van de federale functiecartografie. Vrij snel moest de Stafdienst P&O vaststellen dat de beschikbare functiebeschrijvingen in de cartografie niet alle gevallen dekken die in onze diensten vertegenwoordigd waren. De Stafdienst P&O is dan samen met de betrokken diensten die beschrijvingen gaan vervolledigen. In totaal telde onze FOD zowat 300 functies, waarvan er een dertigtal niet voorkwamen in de cartografie. Dit werk heeft uiteindelijk geleid tot een cartografie «as is».

De volgende oefening bestond erin een cartografie «to be» samen te stellen. Bij die vooruitziende oefening werd niet enkel uitgegaan van de doelstellingen van de diensten maar ook van een prognose over hoe die banen gaan evolueren. Tot slot hoefden deze gegevens enkel nog te worden gekruist in een instrument dat het mogelijk maakte op elk moment het verschil weer te geven tussen de toestand «AS IS» en de toestand «TO BE». Er is dan door de Stafdienst Informatie- en Communicatietechnologieën een applicatie in die zin ontwikkeld. Nu ondersteunt het vooruitziend banen- en competentiebeheer reeds diverse processen van het human resources beleid van de FOD, zoals de uitwerking van een personeelsplan of van een competentie-ontwikkelingsplan.

Statistieken van het personeel

Verdeling mannen/vrouwen, statutair/contractueel op 01.01.11						
Niveau	Geslacht				Totaal	
	Mannen		Vrouwen		Statuut	
	CONTRACTUEEL	STATUTAIR	CONTRACTUEEL	STATUTAIR	CONTRACTUEEL	STATUTAIR
A	31	208	44	148	75	356
B	11	197	23	181	34	378
C	21	66	55	105	76	171
D	28	49	142	86	170	135
N	.	1	.	.	.	1
N-1	.	6	.	.	.	6
S	.	1	.	1	.	2
Totaal	91	528	264	521	355	1049

Leeftijdspiramide: verdeling per niveau op 01.01.11											
Niveau	Leeftijd							Totaal			
	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55		56-60	61-65	>65
A	11	34	56	53	47	46	56	82	45	1	431
B	5	36	46	69	65	51	62	59	19		412
C	4	15	17	15	28	28	68	48	23	1	247
D	1	6	10	20	32	50	84	76	25	1	305
N								1			1
N-1					1		2	1	2		6
S						1	1				2
Totaal	21	91	129	157	173	176	273	267	114	3	1404

Onderschrift

- Niveau S: directeur van de stafdienst.
- Niveau N en N-1: voorzitter en directeurs-generaal
- 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.

FEDCOM HEEFT EEN HELE REEKS VERANDERINGEN TEWEEGGEBRACHT

1 januari 2010 was een langverwachte en tegelijk gevreesde datum bij de FOD Werkgelegenheid, want op die dag werd het boekhoudkundig systeem FedCom ingevoerd.

«We vermoeden al dat de invoering van het FedCom-programma een grote verandering binnen het departement te weeg zou brengen», legt Paule Merckx, Adviseur-generaal binnen de Directie van de begroting en de boekhouding bij de Stafdienst Budget en Beheerscontrole, uit. «En dat was ook het geval.»

Even ter herinnering: FedCom is een programma dat het gebruik van een uniform boekhoudkundig systeem binnen de federale administratie als doel heeft. Elke nieuwe gebruiker van dit programma werd geconfronteerd met een aantal uitdagingen en nieuwigheden die moeten worden opgenomen in het dagelijkse werk: de databank van de begunstigen wordt voortaan beheerd door het centrale team van FedCom bij de FOD Budget en Beheerscontrole, de verscheidene taken van de FedCom-gebruikers, de procedures, de opmaak van de bestelbonnen door de FedCom-beheerders in de diensten, de opmaak van de bestelbonnen door de directie van de aankoop en de logistiek.

Maar reeds lang vóór de beslissende datum van de inwerkingtreding van het systeem hadden de teams een enorm werk verricht opdat alles tijdig klaar zou zijn.

«Vanaf 19 januari 2010 werden de eerste bestelbonnen ter goedkeuring voorgelegd aan de ordonnatoren die verantwoordelijk zijn voor de vastleggingen», vertelt Paule Merckx. «De eerste facturen, schuldvorderingen en maandelijkse kostenstaten volgden onmiddellijk. Zodra deze geregistreerd waren in FedCom, werden ze betaald door de Schatkist. Alles werkte goed. In het begin ten minste.»

Al snel werden de eerste lacunes vastgesteld

De dienst stelde zeer snel vast dat enkele lacunes op organisatorisch vlak de goede werking van FedCom vertraagde.

«Er werden verscheidene vergaderingen gehouden met de Directie van de aankoop en de logistiek om te trachten oplossingen te vinden om de stukken sneller te laten circuleren, de kwaliteit van de documenten te verbeteren, een doeltreffend archief op te bouwen, te zorgen voor een goede samenwerking met de overheden die instaan voor de controle (Rekenhof, ...), enz», voegt Lutgarde Van Cauwenberg, Adviseur binnen Stafdienst Budget en Beheerscontrole, eraan toe.

Het beheer van de kostenstaten bleek ook zeer snel een bijzonder zware activiteit binnen FedCom. Hier werd een oplossing voor gevonden: deze activiteit werd sedert begin 2011 toevertrouwd aan de Centrale Dienst voor de Vaste Uitgaven.

Het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid heeft er ook op aangedrongen dat er een performant systeem zou worden ingevoerd voor de informatie en voor de follow-up van de besteding van het budget. «In dit kader hebben de leden van de Stafdienst Budget en Beheerscontrole bijkomende opleidingen verstrekt aan de directeurs-generaal of hun afgevaardigden voor wat het beheer van hun eigen kredieten betreft,» licht Lutgarde Van Cauwenberg toe.

Uiteindelijk is FEDCOM de gigantische werf gebleken die te verwachten was. Maar er zijn al heel wat evoluties geweest en het systeem zal de komende maanden blijven veranderen. Nieuwe instellingen zullen toetreden en FEDCOM zal ook verbeterd worden als gevolg van de ondervonden moeilijkheden en de opmerkingen van de gebruikers (FOD, Rekenhof enz.).

DOBECOM draait voortaan op Alfresco: opluchting voor de collectieve arbeidsbetrekkingen

In 2009 werd de Directie van het beheer van de paritaire comités geconfronteerd met een groot probleem: de firma die instond voor het beheer van het platform van de documentaire database over de paritaire comités kondigde immers aan dat ze haar werkzaamheden stopzette. Al snel rees de vraag wat nu moest gebeuren ingeval van technische storingen! De documentaire database was immers heel belangrijk voor de dienst bij het bepalen van het bevoegde paritair comité voor de ondernemingen. Gelet op de grote complexiteit van de bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités en de voortdurende evolutie van de activiteiten van de ondernemingen, stond deze databank garant voor uniformiteit in de antwoorden om alle werkgevers van eenzelfde sector op dezelfde manier te behandelen en oneerlijke concurrentie te voorkomen. Tot voor een paar jaar werkte de Directie van het beheer van de paritaire comités met papieren documenten. Toen werd DOBECOM (voor Documentation/Bevoegdheid Compétence) ingevoerd, dat draaide op het platform Matias. In het licht van die uitdaging vond de ICT-dienst een oplossing in het Alfresco systeem. Het project bestaat erin de toepassingen van de FOD geleidelijk in dit platform te integreren. Gelet op de prioriteit van DOBECOM, werd dit het pilootproject. De nieuwe versie van DOBECOM onder Alfresco werd in 2010 opgestart tot grote opluchting van de medewerkers van de Directie van het beheer van de paritaire comités. Voortaan beschikken ze over een databank met identieke zoekvelden maar ook met grotere mogelijkheden voor het coderen. De nieuwe versie is tevens veel gebruikersvriendelijker.

IDENTITEITSVERKLARING VAN DE FOD WERKGELEGENHEID - UITTREKSEL

We zijn een sociale overheidsdienst en dit uit zich in onze dagelijkse werking. Onze activiteiten staan resoluut in het teken van onze gebruikers.

We realiseren onze missie dankzij een open geest voor verandering, een wisselwerking met onze gebruikers, een efficiënt middelenbeheer en een transparante werking.

Binnen onze FOD hechten we veel belang aan de ontwikkeling en de waardering van al onze medewerkers. Onze kernwaarden zijn respect, integriteit en teamspirit. In ons personeelsbeleid dragen we diversiteit hoog in het vaandel en zorgen we ervoor dat iedereen de taak vervult die het best aansluit bij zijn of haar competenties. Dialoog en zin voor initiatief dragen bij tot onze doeltreffende werking.

Tot slot waarborgen we, dankzij onze ervaring, knowhow en gerichte communicatie, de continuïteit van het federale werkgelegenheidsbeleid.

De ICT zet in op Java

De Stafdienst Informatie- en Communicatietechnologieën heeft ervoor gekozen om voortaan een hele reeks applicaties te ontwikkelen op basis van de open-source-technologie Java. Hiervoor werd een beroep gedaan op externe deskundigen. Zij kwamen het team versterken zodat er een competentiepool in Java ontwikkeld kon worden. De komst van deze nieuwe krachten in de FOD Werkgelegenheid heeft het mogelijk gemaakt een nieuwe dynamiek te lanceren in de opvolging van de interne projecten en het opstellen van de procedures.

Documentatiebeheer van de FOD: Alfresco als hoofdkeuze

De FOD is bezig om zijn documentatiebeleid volledig te herzien. Daarom is zich een volwaardig systeem voor documentatiebeheer vereist. De Stafdienst informatie- en communicatietechnologieën heeft zijn keuze laten vallen op Alfresco na dit te hebben getest in twee pilootprojecten, het ene binnen de eigen dienst, het andere voor de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (DOBECOM, zie artikel hierboven). Deze keuze werd gevalideerd door het Directiecomité omdat het gaat om open source software die reeds gebruikt wordt door andere federale overheidsdiensten, bijvoorbeeld door de e-communities die werden ingevoerd voor alle interdepartementale projecten en netwerken.

Meeting en Interpretatie: vergaderingen on line beheren!

Het is onmogelijk om zich een beeld te vormen van het aantal vergaderingen dat dagelijks op een administratie kan plaatsvinden. Om te vermijden dat eenzelfde vergaderzaal niet tegelijk door twee diensten zou worden geclaimd, moest er een praktische oplossing worden uitgedokterd. De toepassing Meeting bestaat dan ook al een aantal jaar. Via die toepassing kan rechtstreeks via het intranet een vergaderzaal gereserveerd worden. In de loop van 2010 heeft de ICT-dienst de Meeting toepassing vernieuwd. Er zijn een aantal nieuwe opties toegevoegd (meer keuze qua catering, een ander systeem voor facturatie, enzovoort) en een aantal andere werden vereenvoudigd. Het was de bedoeling om het werk van de Stafdienst Budget- en beheerscontrole en de Directie van de aankopen en de logistiek

te vergemakkelijken. De toepassing is rechtstreeks toegankelijk via het intranet. Sinds kort is ze ook rechtstreeks gelinkt aan een nieuwe toepassing nl. Interpretatie. Zoals de naam aangeeft dient deze toepassing voor het reserveren van tolken voor een vergadering. Als federale overheidsdienst organiseert de FOD vergaderingen waarvoor de deelnemers beurtelings Frans of Nederlands spreken. Opdat eenieder duidelijk zou begrijpen wat er op die vergadering wordt gezegd kunnen de organisatoren van deze vergaderingen een beroep doen op de tolken van de FOD. De nieuwe toepassing maakt het makkelijker om de aanvragen te coderen en garandeert dat ze door de Directie van de vertalingen worden behandeld.

Kennismanagement: bepaling van de strategische kennisdomeinen

In 2010 werden in het kader van het kennismanagement binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg verschillende werkgroepen opgestart. Eén van deze projectgroepen had als taak om de strategische kennisdomeinen voor de FOD af te bakenen en ze te onderscheiden van minder vitale kennis. Er werd ook nagegaan welke van deze kennis kritiek is omdat ze zeer specifiek is of omdat ze enkel te vinden is bij een beperkt aantal mensen.

De activiteiten van deze werkgroep zijn een eerste –en zeer belangrijke stap– in het proces van kennisbeheer. Ze helpen om het risico op onherstel-

baar verlies van kennis te verminderen en de continuïteit van de werking van de FOD en zijn projecten te verzekeren. Het eindresultaat is een inventaris van kennisdomeinen waarvoor men binnen de FOD zo snel mogelijk een proces van kennisoverdracht moet opstarten. De output van deze projectgroep en het verslag van de projectleider werden in september besproken in het Directiecomité.

Naar aanleiding van deze resultaten werd beslist om per administratie en voor de hele FOD een plan van aanpak op te stellen. Kennisoverdracht kan namelijk op verschillende manieren

gebeuren en het is niet omdat een bepaalde aanpak werkt voor de ene dienst dat ze ook zal werken voor een andere. Voor het opstellen van het plan van aanpak zal een nieuwe KM-projectgroep worden opgericht. Deze moet nagaan welke aanpak het meest geschikt is per dienst en in de hele FOD. Gelijktijdig wordt een tweede groep opgericht die zal uittesten hoe de kennisoverdracht tussen senioren en junioren in de FOD kan worden georganiseerd.

Oprichting van de Directie van de organisatiebeheersing



maatregelen en procedures omvat die toelaten om de risico's van de interne processen te beheersen om zo de organisatiedoelstellingen te bereiken. «Interne controle is een ruim begrip waarover heel wat misverstanden bestaan. Het gaat namelijk niet om een interne inspectie waarbij de uitvoering van de taken gecontroleerd wordt. Interne controle moet er voor zorgen dat de doelstellingen van een organisatie bereikt worden. In die zin is het beter om te spreken over organisatiebeheersing als synoniem voor interne controle.»

In het plan van aanpak, dat in september 2010 werd voorgesteld aan het Directiecomité, werd een vaste werkmethode uitgewerkt om een organisatiebeheersingssysteem binnen elke Algemene Directie en Stafdienst in te voeren.

Het is de bedoeling om de grote processen die aan de basis van de goede werking van de organisatie liggen, neer te schrijven, de risico's te identificeren en de maatregelen op te sommen die deze risico's kunnen voorkomen of inperken. Het resultaat van dit proces moet uitmonden in boordtabellen die een overzicht bieden over de activiteiten die uitgevoerd worden binnen elke dienst. Vanaf het moment dat de boordtabel bestaat, wordt organisatiebeheer een continu proces waarbij activiteiten worden opgevolgd.

Voor de uitvoering van dit plan van aanpak werd er een intern netwerk van correspondenten voor organisatiebeheersing opgesteld. Elke Algemene Directie en Stafdienst heeft een afgevaardigde die deel uitmaakt van dit netwerk.

Op het einde van het jaar werd een jaarverslag opgesteld in samenwerking met de correspondenten. Dit jaarverslag is een eerste eikpunt in het proces. De verschillende elementen van organisatiebeheersing die al bestaan in de verschillende diensten werden hierin opgenomen. Het jaarverslag is een opsomming van de risico's en een beschrijving van hoe ze worden aangepakt en hoe ze worden opgevolgd. Het is een vertrekpunt voor de verdere uitbouw van een organisatiebeheersingssysteem binnen de organisatie.

Een nieuwe opiniepeiling bij het personeel: 2de editie!

Het was beloofd en het is ook gebeurd. Sinds de organisatie van de eerste opiniepeiling bij het personeel was beslist deze steekproef op geregelde basis te houden. De tweede peiling werd bij het begin van de herfst 2010 gehouden onder de personeelsleden van de FOD Werkgelegenheid. De vragenlijst was opgebouwd rond verschillende thema's zoals werkinhoud, werkomgeving, erkenning, loopbaan, communicatie, cultuur van de organisatie, enzovoort.

De FOD Personeel en Organisatie stond in voor de technische kant van de opiniepeiling. Ook voor de eerste enquête had de FOD Werkgelegenheid op hen een beroep gedaan. Ditmaal had de FOD P&O voorgesteld om een standaard vragenlijst te gebruiken die ook al door andere federale instellingen werd gehanteerd. De beschikbare lijst die betrouwbaar is en reeds meerdere malen werd uitgetest, bood ook het voordeel van een benchmark die een directe vergelijking met de resultaten van andere federale diensten mogelijk maakte.

Iets minder dan 50% van de personeelsleden van de FOD Werkgelegenheid hebben aan de peiling deelgenomen wat betekent dat deze resultaten als significant kunnen worden beschouwd.

Alle resultaten van deze tweede peiling zullen in de loop van 2011 worden geanalyseerd en aan de personeelsleden worden meegedeeld. Het doel bestaat erin de projecten en prioritaire bijsturingssacties zoals vastgelegd na de eerste enquête voort te zetten en indien nodig af te stemmen op de nieuwe resultaten. Naar gelang van de behoeften kunnen ook nieuwe projecten en acties opgezet worden.

De integriteit van de personeelsleden van de FOD Werkgelegenheid werd getest

De FOD Werkgelegenheid was de drijvende kracht achter de organisatie van een peiling naar de integriteit op het werk van de federale personeelsleden. Deze wetenschappelijke studie wordt gestuurd door de vorsers van de KU Leuven. Het was de doelstelling om alle personeelsleden van de federale administratie aan deze peiling te laten deelnemen. Doel van de peiling bestaat erin om bij het grote publiek een beter beeld van de administratie te creëren. Via de vragen konden de personeelsleden hun mening geven over hun werkomgeving, hun leidinggevenden, eventuele problematische ethische situaties en over de maatregelen die de FOD neemt op gebied van integriteit.

De resultaten van deze grote peiling worden bekendgemaakt wanneer gepild is bij alle federale personeelsleden. De bekendmaking van de resultaten door de KU Leuven zal gebeuren in de loop van 2011.

DE FOD WERKGELEGENHEID HEEFT EEN NIEUWE IDENTITEITSVERKLARING

“Wij maken werk van uw werk!”

En wij? Wij zijn de personeelsleden van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In de relatie tussen werkgevers en werknemers spelen wij de rol van scheidsrechter. (...).

Met die woorden begint de nieuwe identiteitsverklaring van de FOD Werkgelegenheid. Deze werd in het najaar van 2010 aan het personeel voorgesteld. De herschreven versie van dit verzameldocument kwam er na een in de loop van 2008 gehouden opinieonderzoek onder het personeel. De eerste identiteitsverklaring was er gekomen in 1992. Jaren lang gaf zij een perfecte synthese van de opdrachten en de ambities van wat toen nog het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid heette. Maar in de loop van de jongste twintig jaar zijn de zaken behoorlijk geëvolueerd: De Copernicushervormingen, de groeiende informatisering, de wijzigingen in de arbeidsmarkt, enzovoort.

Uitgaande van de resultaten van het opinieonderzoek en van de waarden die er als prioriteit in werden omschreven is er een nieuwe versie van de identiteitsverklaring opgesteld. In de meeste diensten werden bezinningsvergaderingen georganiseerd om de nieuwe identiteitsverklaring te bespreken. De opmerkingen en de commentaren die er werden geformuleerd werden aan de Directie van de communicatie bezorgd, en dienden als inspiratie voor de aangepaste tekst. Na validering en een laatste aanpassing door het Directiecomité werd de eindversie aan de personeelsleden voorgelegd. Deze identiteitsverklaring vat voor de komende jaren de bestaansredenen en de opdrachten van de FOD samen.

IDENTITEITSVERKLARING VAN DE FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

“Wij maken werk van uw werk!”

En wij? Wij zijn de personeelsleden van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In de relatie tussen werkgevers en werknemers spelen wij de rol van scheidsrechter. Bovendien creëren we het kader dat noodzakelijk is voor het goede verloop van alles wat met arbeid en werkgelegenheid te maken heeft.

Elke dag werken we mee aan het voorbereiden, het uitvoeren, het bevorderen en het controleren van het beleid van de collectieve en de individuele arbeidsbetrekkingen, het welzijn op het werk, de werkgelegenheid en de gelijkheid en diversiteit op het werk.

We werken altijd met deze vier prioriteiten in gedachten:

Werkgelegenheid

We dragen bij tot de goede werking van de arbeidsmarkt en het bevorderen van de werkgelegenheid.

Kwaliteit van de arbeid

We ontwikkelen het beleid van het welzijn op het werk en de humanisering van de arbeid. Dit gaat samen met de bestrijding van de sociale fraude en de illegale arbeid.

Sociale dialoog

We moedigen de sociale dialoog aan op elk niveau en we proberen sociale conflicten te voorkomen. Indien nodig treden we op als bemiddelaar.

Een sociaal Europa

Op internationaal niveau nemen we deel aan de uitdieping van een sociaal Europa en aan de ontwikkeling van samenwerkingsverbanden met andere landen.

We zijn een sociale overheidsdienst en dit uit zich in onze dagelijkse werking. Onze activiteiten staan resoluut in het teken van onze gebruikers.

We realiseren onze missie dankzij een open geest voor verandering, een wisselwerking met onze gebruikers, een efficiënt middelenbeheer en een transparante werking.

Binnen onze FOD hechten we veel belang aan de ontwikkeling en de waardering van al onze medewerkers. Onze kernwaarden zijn respect, integriteit en teamspirit. In ons personeelsbeleid dragen we diversiteit hoog in het vaandel en zorgen we ervoor dat iedereen de taak vervult die het best aansluit bij zijn of haar competenties. Dialoog en zin voor initiatief dragen bij tot onze doeltreffende werking.

Tot slot waarborgen we, dankzij onze ervaring, knowhow en gerichte communicatie, de continuïteit van het federale werkgelegenheidsbeleid.



De leden van het Directiecomité bij de uitreiking van de erebrieven in december 2010

HET DIRECTIECOMITÉ IN 2010

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 2010 hebben 18 vergaderingen van het Directiecomité plaatsgevonden. Het Directiecomité heeft ook een paar keer vergaderd met de directeur van de Beleidsafdeling van de minister van Werk om een stand van zaken te maken van de prioritaire geachte dossiers. Het Directiecomité vergadert soms ook om individuele dossiers van personeelsleden te onderzoeken.

PRIJS BESTE INTRANET 2010: AND THE WINNER IS... DE FOD WERKGELEGENHEID!!

In 2010 werd het intranet van de FOD Werkgelegenheid 2 keer bekrond tot «Beste intranet 2010». We kregen deze prijzen van de Belgische Vereniging voor Interne Communicatie en van de Association belge de la communication interne. Onze FOD liet de intranetten van kleppers als de VRT, Belgacom en Luminus achter zich!



Beide jury's waren vooral onder de indruk van het feit dat er met een beperkt budget en op vrij korte termijn zo'n goede resultaat bereikt werden. Ook de duidelijke navigatiestructuur, de goede zoekmotor en de interactieve mogelijkheden, werden bejubeld.

In slechts 5 maanden tijd en met een klein budget werd in 2009 een nieuw intranet-start genomen. Doordat er met een beperkt budget moest gewerkt worden, werd beslist om voor een deel van het werk een firma in te huren en om voor de rest zelf de handen uit de mouwen te steken. Zo werden zowel het design als de navigatiestructuur binnenshuis ontwikkeld.

Het intranet van de FOD Werkgelegenheid werd volledig volgens de 2.0 filosofie opgevat. Er is een forum, het is mogelijk om te bloggen, er kan gereageerd worden op alle berichten en je kan evenementen aan de kalender van de FOD toevoegen. Het intranet kent geen censuur, maar het posten van anonieme berichtjes is onmogelijk.

Inhoudelijk is er ruimte voor werkgerelateerde inhoud zoals personeelsinformatie, formulieren, een 'who's who' applicatie en nieuwsitems. Maar er is ook ruimte voor niet-werkgerelateerde onderwerpen. Hierin komen verjaardagen, zoekertjes, activiteiten van de personeelsvereniging en de vakbonden aan bod. Sandy Deseure, attaché bij de Directie van de communicatie: «We hebben vooraf bij alle horizontale diensten van de FOD Werkgelegenheid een rondvraag georganiseerd om te weten welke informatie volgens hen noodzakelijk was. Daarnaast konden we ook rekenen op een gebruikersgroep». Op die manier werd erover gewaakt dat het nieuwe intranet zowel de informeringsbehoefte van de horizontale diensten en het management als de informatiebehoefte van de gebruikers vervult.

Terwijl vroeger alle informatie per administratie gerangschikt stond, is nu alles per thema terug te vinden. Er werd geopteerd voor 7 hoofdthema's, met telkens maximaal 7 subthema's. Dankzij de doormat-navigatie is de informatie snel toegankelijk. Belangrijk is ook dat er op paginiveau naar een andere taal kan overschakeld worden.

Wat de technologie betreft, ging de voorkeur uit naar open source software. «We kozen voor open source en meer bepaald voor Drupal 6. Drupal is uiterst gebruiksvriendelijk en bovendien flexibel. Achteraf nog een module aan het intranet toevoegen is kinderspel», licht Sandy Deseure deze keuze toe.

Het nieuwe intranet is gemaakt om te blijven evolueren: «De medewerkers van de Directie van de communicatie zien de prijzen als een mooie bekroning van de geleverde werk en vooral als een boost om het intranet steeds beter te maken», besluit Sandy Deseure.

De FOD Werkgelegenheid sleept het EMAS-label in de wacht!

Na jarenlange inspanningen en engagement viel met Nieuwjaar het goede nieuws uit de bus: de FOD WASO is voortaan de trotse bezitter van het EMAS-label! Dit befaamde Europese label beloont de organisaties die een systeem voor eco-management en -beheer hebben opgezet (Eco-Management and Audit Scheme). In die context werd de FOD onderworpen aan een strenge audit door een gespecialiseerd bedrijf en dit na maanden voorbereiding. Het label erkent in de eerste plaats de inspanningen die alle personeelsleden hebben geleverd met het oog op een beter milieubeleid binnen het departement. Dagelijkse handelingen zoals minder printen, het dopen van de lichten bij het verlaten van het gebouw en het zo snel mogelijk melden van lekkende kranen maakten deze besparingen mogelijk.

Het spreekt vanzelf dat alle betrokkenen met een klein feestje werden bedankt voor hun inzet en betrokkenheid. De FOD heeft zijn personeelsleden aldus uitgenodigd voor een receptie in het teken van bio- en biologische producten waarop alle personeelsleden een mini-zonnebloem kregen bij wijze van attentie. Deze lichtgevende bloem is voor de FOD immers uitgegroeid tot hét EMAS-embleem. De bloem op de affiches en folders verwijst naar alle adviezen en goede praktijken die dagelijks moeten worden toegepast. Maar dit wil niet zeggen dat er op de lauweren gerust kan worden: het EMAS label is geen blijvende beloning! Het label wordt toegekend voor een termijn van drie jaar, daarna moet het opnieuw verdiend worden. De belangrijkste doelstelling van EMAS is continue verbetering: het volstaat niet om zijn best te doen, er moet steeds beter worden gedaan...

De FOD Werkgelegenheid gaat rugklachten te lijf!

Eén van de taken van de FOD Werkgelegenheid is het waken over het welzijn van alle werknemers, dus ook over dat van de eigen personeelsleden. Ter gelegenheid van de Werelddag voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk op 28 april 2010, besloot de FOD zijn personeelsleden te sensibiliseren voor één van de grootste kwalen van de eeuw namelijk rugpijn. Een ergonomische kwam waardevolle tips geven over de ideale werkhouding. Bureaubedienden brengen heel wat uren zittend door en het is dus zeer belangrijk om een correcte houding aan te nemen indien men gezond wil blijven en rugklachten wil voorkomen.

De personeelsleden beschikken over ergonomische stoelen die eenvoudig en snel af te stellen zijn. Maar dit werktuig kan voor problemen zorgen indien het niet correct gebruikt wordt. Aan de hand van eenvoudige tips legde de ergonom uit hoe een stoel juist moet worden afgesteld. Het is belangrijk dat de benen zich in een rechte hoek bevinden, de leuningen niet te hoog staan om spanning in de schouders te voorkomen en dat de rug goed in de onderkant van de stoel gedrukt wordt voor een betere ondersteuning. Dankzij deze opleiding en de informatiefolders die werden uitgedeeld, liggen rugklachten voor de personeelsleden van de FOD definitief achter de rug!



De voedingindustrie in de belangstelling op de muren van de FOD



Een konvooi trucks, een machinebestuurder met een netje in het haar of een enorme vis uitgestrekt op het ijs, wiens opaalkleurig oog je intens aanschouwt... dit zijn slechts enkele voorbeelden van het vreemde spektakel dat de bezoekers van de FOD Werkgelegenheid tussen september en december 2010 op de muren aantroffen.

Sinds enkele jaren wil de FOD zijn inkomhal een artistieke toets geven. Dit moet zorgen voor een gezellige inkleding van het gebouw en een aangenamere sfeer voor de bezoekers. Bovendien wil de FOD hierbij beginnende artiesten een duwtje in de rug geven.

Vier nieuwe brochures over de bestrijding van rugpijn bij werknemers

Op vlak van Welzijn op het werk is de bestrijding van rugpijn en musculoskeletale aandoeningen één van de belangrijkste stokpaardjes van de FOD Werkgelegenheid. Deze aanpassingen treffen immers 8 personen op 10 in de loop van hun leven. Dit geldt voor werknemers voor alle soorten activiteiten en sectoren. Om de werknemers zo goed mogelijk te helpen om hun lichaam niet te belasten bij het uitvoeren van hun job, heeft de FOD in 2010 een nieuwe reeks publicaties voor hen uitgegeven.

Deze nieuwe publicaties worden voorgesteld in de vorm van verschillende, zeer praktische fiches, die telkens gericht zijn aan de werknemers van een specifieke sector. Deze fiches geven gedetailleerde situaties weer waarmee de werknemers dagelijks geconfronteerd worden en dit aan de hand van talloze geïllustreerde voorbeelden. Een eerste foto illustreert de fout die niet mag worden gemaakt, de houding die niet mag worden aangenomen, terwijl een tweede foto de correcte houding voorstelt, samen met uitleg.



Vier titels werden uitgegeven in 2010 met de steun van het Europees Sociaal Fonds: «Preventie van musculoskeletale aandoeningen voor het personeel uit de sector van de thuiszorg», «Preventie van musculoskeletale aandoeningen voor het personeel uit de schoonmaaksector», «Preventie van musculoskeletale aandoeningen voor het verzorgend personeel van ziekenhuizen» en «Preventie van musculoskeletale aandoeningen voor het personeel uit de sector van de kinderopvang». Andere titels zullen in de toekomst worden gepubliceerd, namelijk in verband met het keukenpersoneel, de logistieke diensten, groene ruimten en de landbouw.

Deze fiches behoren tot de subreeks «Musculoskeletale aandoeningen bij beroepen», die reeds verschillende titels omvat die gewijd zijn aan musculoskeletale aandoeningen in de bouwberoepen: bekister, betonvlechter, kraanbestuurder, enz. Deze subreeks maakt deel uit van de reeks «Musculoskeletale aandoeningen», die eveneens complexere brochures biedt die bestemd zijn voor deskundigen zoals preventieadviseurs, arbeids-geneesheren, enz. De reeks «Musculoskeletale aandoeningen», zal de komende jaren blijven uitbreiden. Het succes ervan is niet minder: deze brochures horen tot de meest gevraagde publicaties van de FOD.

U vindt deze brochures, evenals onze andere publicaties, op de website van de FOD Werkgelegenheid: www.werk.belgie.be, in de module «Publicaties».

DATABANK VOOR DE LONEN: PROJECT KRIJGT DEFINITIEVE BOOST

Meer dan 10 jaar geleden werd beslist om de minimumloonbarema's in een eenvoudig raadpleegbare databank te gieten. Dankzij deze applicatie zou het mogelijk zijn om de loonevolutie in kaart te brengen en om op relatief eenvoudige wijze te kunnen opzoeken hoeveel een werknemer in een bepaalde functie moet verdienen.

Ook de Nationale Arbeidsraad was vragende partij om de loonbarema's te verzamelen in een centrale databank om de stijgingen van de conventionele lonen beter bij te kunnen houden. De uitvoering van dit project bleek echter niet zo eenvoudig als aanvankelijk gedacht.

Pas in 2010 nam het project een definitieve vlucht vooruit. Er kwam een samenwerking tot stand tussen verschillende Algemene Directies van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Er werd afgelopen jaar een prototype ontworpen door de Directie van de analyse en de evaluatie van de CAO's in samenwerking met de Stafdienst Informatie- en Communicatietechnologieën.

Dit project sleepte enkele jaren aan omdat, naast een gebrek aan ICT-middelen, de manier waarop het minimumloon wordt bepaald zeer ingewikkeld is. De barema's worden namelijk per sector vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten. Er zijn 172 verschillende paritaire comités waarin CAO's worden afgesloten, dat wil dus zeggen dat er 172 verschillende manieren zijn om het minimumloon vast te leggen. Daarbovenop zijn er binnen elke sector zelf nog enkele parameters die gebruikt worden om het minimumloon te bepalen. Zo is het loon afhankelijk van de functieclassificatie, de anciënniteit, de arbeidsduur en de premies die eventueel kunnen worden uitgekeerd aan de werknemer. Bovendien veranderen de barema's regelmatig na een overlegende binnen

een paritair comité of na een aanpassing aan de index. Om de loonevolutie echt op de voet te kunnen volgen is het ook nodig dat de loonbarema's van enkele belangrijke werkgevers in de databank worden opgenomen. Zij hanteren namelijk eigen (hogere) barema's en beïnvloeden op die manier de loonevolutie.

Nu het prototype klaar is, is de Directie van de analyse en de evaluatie van de CAO's volop bezig met het invoeren van alle gegevens. Na een periode waarin de interne gebruikers de toepassing zullen testen, zal ze in juni 2012 operationeel zijn voor de externe gebruikers.



Burgers stappen steeds vaker naar de rechtbank

Sinds enkele jaren is er een toename in het aantal geschillen waarin de Belgische Staat wordt gedagvaard voor het Grondwettelijk Hof of voor het Europees Hof van Justitie. Deze trend zette zich door in 2010.

De rechtszaken waarin de FOD Werkgelegenheid betrokken is, betekenen een grote werklast voor verschillende administraties. Alle dagvaardingen komen eerst terecht bij de Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen. Daarna wordt er een beroep gedaan op de juristen binnen de verschillende algemene directies. Zij dienen argumenten op te stellen die de advocaten van de Belgische staat gebruiken ter verdediging.

In de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen wordt de forse stijging van het aantal klachten tegen de Belgische staat gevoeld. Alles wat met de regelgeving rond ouderschapsverlof, opzeggertijd, leeftijdsriteria op de werkvloer, deeltijdse arbeid, enz. te maken heeft, komt bij deze dienst terecht.

Chris Vanlaere (jurist bij de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen): «Er wordt steeds meer tijd gestoken in de voorbereiding, de technische en juridische analyse en het opstellen van argumenten. Ook in 2010 was de stijging van de werklast door het toenemende aantal geschillen voelbaar. Meestal worden de argumenten van de wetgever aanvaard door de rechtbank. Maar blijkbaar weerhoudt dit de burger niet om rechtszaken te blijven inspannen.»

De vragen voor het Grondwettelijk Hof gaan vaak over het al dan niet discriminatoir zijn van een bepaalde regeling of over de correcte interpretatie van de wetgeving. Vragen over het al dan niet in strijd zijn van het Belgisch recht met bepaalde Europese richtlijnen komen voor het Hof van Justitie in Luxemburg.

In de zaak Dos Santos Pahlota kwam het in oktober 2010 tot een uitspraak. De rechtbank van eerste aanleg te Antwerpen verzocht het Hof van Justitie om zich te buigen over de vraag of het vroegere Belgische vereenvoudigd stelsel op het vlak van sociale documenten voor buitenlandse dienstverleners conform is met het EU-verdrag. Een werkgever stelde in dit verband de verplichte voorafgaande verklaring tot terbeschikkingstelling en de daaraan verbonden wachtermijn van 5 werkdagen in vraag. Het Hof was van oordeel dat met deze wachtermijn een soort van administratieve vergunningsprocedure werd gecreëerd, die in strijd is met het EU-verdrag. Het vroegere systeem is ondertussen opgeheven en sinds 1 april 2007 vervangen door de elektronische LIMOSA-aangifte. Hier geldt er geen wachtermijn meer.



Federaal dorp: de federale overheidsdiensten in één geheel



Eén van de manieren waarop de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg het publiek probeert te bereiken is door aanwezig te zijn op verschillende beurzen. Zo was de FOD vorig jaar vertegenwoordigd op enkele jobbeurzen en op beurzen voor werkgevers en ondernemers. Om de campagne voor oudere werknemers kracht bij te zetten had de FOD ook een stand op Zenith, de beurs voor de actieve 50-plussers.

Tijdens deze laatste beurs maakte de FOD deel uit van het federale dorp. Catherine Bartholomé, event-coördinator bij de Directie van de communicatie: «Op deze reuzenstand werden verschillende federale overheidsdiensten gegroepeerd. Samen met de Rijksdienst voor Pensioenen, de Pensioendienst voor de Overheidssector, de FOD Financiën en het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen vormde onze stand één geheel. In totaal stonden er 75 ambtenaren ter beschikking om vragen te beantwoorden over pensioenen, belastingen, je rechten en plichten als werknemer...»

Het idee om de overheidsdiensten te groeperen is niet nieuw, maar het was de eerste keer dat het op zo'n grote schaal werd toegepast. Deze samenwerking zorgde ervoor dat de federale overheid als geheel zichtbaarder is. Maar het belangrijkste voordeel is dat alles eenvoudiger is voor het publiek. Catherine Bartholomé: «Op andere beurzen kregen we vaak vragen over belastingzaken of over de impact op het pensioen van sommige beslissingen die mensen nemen tijdens hun loopbaan. Toen konden we enkel verwijzen naar een website of een telefoonnummer geven van een andere organisatie. Doordat we deze keer deel uitmaakten van het federale dorp konden we de mensen gemak-



DE FOD WERKGELEGENHEID WIL EEN CONTACTCENTER OPSTARTEN

De resultaten van de eerste opiniepeiling bij de gebruikers van de FOD (die werd afgenomen in 2008) hebben aangetoond dat de diensten van ons departement over het algemeen positief gewaardeerd worden.

Er zijn echter nog een aantal belangrijke werkpunten. Eén daarvan is het beantwoorden van de individuele informatieaanvragen die op alle diensten van de FOD binnenkomen.

Daarom besliste het Directiecomité in 2009 om een nieuw onderzoek te voeren naar het beleid van het departement op gebied van individuele informatie. Dit onderzoek diende als voorbereiding voor de oprichting van een informatiecontactcenter van de FOD voor het brede publiek. Het informatiecentrum moet de individuele informatieaanvragen die aan de diensten van de FOD worden gericht, centraliseren en behandelen.

In 2010 werd een telling gedaan van de informatieaanvragen die binnenkomen bij de FOD. Hierbij werden alle diensten gedurende één week bevraagd over de vragen die zij ontvingen.

Uit deze telling bleek dat alle diensten op vijf dagen tijd in totaal 3.305 informatieaanvragen te verwerken kregen. De Algemene Directie van het Toezicht op de Sociale Wetten kreeg 61,2% van de aanvragen te verwerken. Zoals verwacht gebeurde het grootste aantal aanvragen via telefoon, namelijk 69% gevolgd door e-mail (13%), bezoeken aan de FOD (12%), bedrijfsbezoeken (4%) en brieven (2%). Uit de telling is ook gebleken dat in 36% van de gevallen informatie wordt aangevraagd door werkgevers, 31% van de vragen wordt gesteld door werknemers. De overige vragen werden gesteld door vertegenwoordigers van sociale secretariaten, syndicaal afgevaardigden, ...

In tweede instantie heeft een extern bureau een kwalitatieve peiling gedaan naar de telefonische bereikbaarheid en de verstrekte antwoorden op gestelde vragen.

In totaal werden tussen 11 en 18 mei 2010 4750 'mystery calls' verricht naar rato van 190 oproepen per dag (50% in het Frans en 50% in het Nederlands). 176 oproepnummers werden getest. De betrokken personen kregen een willekeurig gekozen vraag uit een lijst van 19 mogelijke vragen.

57,5% van de oproepen werd binnen de 40 seconden beantwoord, in 42,5% van de gevallen werden de oproepen niet beantwoord. Op dinsdagen en donderdagen was de respons het laagst. Daarnaast varieerde de respons op deze telefonische oproepen sterk naar gelang de dienst. Daar waar het hoofdbestuur slechts 51,6% van de oproepen beantwoord had, bedroeg dit 74,2% bij de Algemene Directie Welzijn op het Werk! Het bureau van het Toezicht op de Sociale Wetten van Brussel daarentegen beantwoordde slechts 13% van de oproepen. Voor het Franstalig algemeen oproepnummer bedroeg de responsgraad 17%.

Gemiddeld werd 72,2% van de vragen correct beantwoord (5,2% was onvol-

ledig, 1% gedeeltelijk verkeerd, 2,7% volledig verkeerd en voor 18,9% luidde het antwoord: «ik weet het niet»).

Beide peilingen hebben duidelijk aangetoond dat het huidige informatiesysteem herzien moest worden. Niettemin vormt het opzetten van een contactcenter een volledig andere manier van werken voor

het departement, wat niet eenvoudig zal zijn. Maar de bereidheid om dit enorme project tot een goed einde te brengen is sterk aanwezig, want het is een project dat volledig aansluit bij de dienstverlening van de FOD aan de bevolking.



Het Toezicht op het Welzijn op het Werk: 100% kwaliteit!



Alle regionale directies van Toezicht op het Welzijn op het Werk hebben hun kwaliteitscertificaat gehaald!

Het heeft heel wat voeten in de aarde gehad vooraleer het project finaal kon worden afgerond, maar het resultaat was de moeite waard: alle regionale directies op het Werk bezitten nu een ISO9001 kwaliteitscertificaat. De directies van Luik en Henegouwen hebben in 2010 immers de zeven overige regionale directies vervoegd die reeds eerder met een kwaliteitscertificaat waren gelauwerd. Roland Mesmacque, kwaliteitsverantwoordelijke bij de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk, vertelt er meer over.

«Deze laatste regionale directies konden natuurlijk terugvallen op de ervaring van de andere reeds eerder gelauwerde directies. Maar dit wil nog niet zeggen dat de procedures gemakkelijk zijn geweest. Elke directie had het recht om de procedures die al elders uitgevoerd werden in vraag te stellen. Op het einde van een parcours worden er natuurlijk minder procedures in vraag gesteld. Maar wat telt is het resultaat, niet de manier waarop.»

Ter herinnering, de ISO900-certificering is geen lege doos. Voor onze inspecteurs, en voor de burgers staat ISO synoniem voor kwaliteit en geloofwaardigheid. Wij wilden op Belgisch niveau de werking van onze inspectiediensten harmoniseren. Dat is nu gebeurd. Maar we mogen echter niet op onze lauweren gaan rusten. Deze certificering is niet voor eeuwig verworven: het gaat om een cyclus van permanente verbeteringen, waarbij wij geregeld worden beoordeeld. 2011 wordt een jaar waarin wij de verworvenheden van onze directies willen conso-

Verantwoordelijke uitgever:
Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

Coördinatie:
Directie van de communicatie

Redactiecomité:

Jan Baten
Tom Bevers
Véronique Crutzen
Jean-Luc Durieu
Daniel Martiny
Paule Merckx
Christian Pochet
Brigitte Roefs
Chris Vanlaere
Marie-Paule Urbain
François Vandamme
Piet Van Ermen
Philippe Vanden Broeck

Redactie:

Céline Bras
Ellen Serkeyn
Anne-Cécile Wagner

Vertaling:

Bart Cogneau
Annick Jacobs
Jan Koeck
Daniël Leonard
Arnaud Minisini
Corinne Storez
Jozef Weyn

Vormgeving:

Sylvie Peeters

Foto's:

Sylvie Peeters

Druk:

Albe De Coker

Regionale directies van het Toezicht op het Welzijn op het Werk fusioneren

In 2010 fuseerden de regionale directies van het Toezicht op het Welzijn op het Werk (TWW) van Vlaams-Brabant en Limburg. Dankzij deze fusie telt elke Vlaamse regionale directie een 40.000-tal bedrijven om te controleren.

De beslissing om beide directies samen te voegen werd al in 2007 genomen. Maar de zoektocht naar een geschikte locatie was niet eenvoudig. Er werd gezocht naar een centrale locatie die relatief gemakkelijk bereikbaar is vanuit Vlaams-Brabant en vanuit Limburg. Uiteindelijk werd er voor Diest gekozen. Deze stad ligt net in het midden tussen Bever en Kinrooi, de gemeenten die elk in het uiterste van de 2 provincies liggen.

De fusie en de verhuizing brengen verschillende veranderingen met zich mee. Pieter De Munck, directeur van de Directie Limburg - Vlaams-Brabant: «Onze afdeling telt nu bijna 40 medewerkers en is daarmee de grootste TWW-directie. Dat betekent dat we onze dienst hebben moeten herstructureren. Een werkvergadering met 30 inspecteurs houden is immers onmogelijk. Daarom hebben we het controlegebied opgesplitst in 3 regio's met elk een zelfsturende cel van inspecteurs aan het hoofd. Elke cel telt tien inspecteurs die samen problemen aanpakken. Het werk wordt verdeeld naargelang de sector en niet meer per gemeente. De inspecteurs

moeten slechts enkele dagen per maand naar kantoor komen, de rest van de tijd zijn ze op de baan. Dankzij de fusie hoef ik mijn tijd niet meer te verdelen over twee locaties en ben ik gemakkelijker bereikbaar voor mijn personeelsleden.»

Voor de 8 administratieve personeelsleden van de directies was het een hele aanpassing. De nieuwe structuur zorgde ervoor dat iedereen een nieuw takenpakket kreeg. Rita Martens, secretariaat TWW

Limburg - Vlaams-Brabant: «Het is wel even wennen voor de mensen die al langer in dienst zijn. De verandering van werkplaats was niet vanzelfsprekend. Er werd wel gezocht naar een bereikbare locatie voor beide provincies, maar Diest is niet vergelijkbaar met Leuven of Hasselt. Gelukkig draaide de mix van nieuwe collega's met ervaren medewerkers goed uit. Doordat er in de andere provincie een andere manier van werken was, kunnen we het beste uit de twee werkwijzen halen.»

