



# De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in 2011

## INHOUD

- 2 Kwaliteit van het werk
- 4 Arbeidsorganisatie
- 6 Internationaal
- 8 Internationaal / Doeltreffendheid van de wet
- 9 Doeltreffendheid van de wet
- 10 Sociaal overleg
- 11 Bestuur van de FOD
- 12 ICT
- 13 Budget en Kennismanagement
- 14 Personeel
- 15 De Fod en zijn gebruikers



FOD Werkgelegenheid  
Arbeid en Sociaal Overleg  
Ernest Blerotstraat 1  
1070 Brussel  
[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

## VOORWOORD

Tal van observatoren, onder wie ook buitenlandse, hebben beklemtoond dat België de crisis goed heeft opgevangen. Het feit dat ons land goed weerstaan heeft aan de verhoging van de werkloosheid in Europa bevestigt deze observaties. In weerwil van de lopende zaken heeft de regering zich de nodige middelen verschafte om de uitdagingen van de crisis het hoofd te bieden en de sturing van het land op zich genomen. Zij is erin geslaagd deze doelstelling te realiseren met behulp van een administratief apparaat dat alles in het werk heeft gesteld om de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen.

In de eerste plaats heeft onze FOD zich beijverd om in deze omstandigheden de optimale werking van de federale Staat te waarborgen, met name door de doelgerichtheid en de controle-instrumenten van de sociale inspectiediensten te verbeteren, en door de begeleiding van de sectorale sociale dialoog in de paritaire comités bij het uitblijven van een interprofessioneel akkoord. De sociale gesprekspartners hebben bijvoorbeeld een screening doorgevoerd van het alternerend leren, de opleidingsinspanningen in de bedrijven, en de rechten van de werknemers bij de overdracht van hun ondernemingen onder gerechtelijk gezag in het kader van de wet op de continuïteit van de ondernemingen.

Op het vlak van de controle-instrumenten hebben wij de partnerschappen met onze buitenlandse collega's versterkt. Op gebied van toezicht maakt een Europees

systeem voor de multilaterale uitwisseling van informatie het mogelijk om beter toezicht uit te oefenen op de detachering tussen de Lidstaten. Er is ook een interessant project voor opleiding en uitwisseling van goede praktijken tussen de Europese arbeidsinspecteurs dat gedeeltelijk tegemoet komt aan een oude eis van onze inspectiediensten.

Daarnaast heeft de FOD met de IAO in het kader van de sociale dialoog een partnerschap opgezet met de Maghreblanden opdat de Arabische lente ook effect zou hebben op de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers en op de sociale democratie.

In de tweede plaats heeft de activiteit op gebied van regelgeving, hoewel sterk beperkt door de politieke context, uitbreiding genomen op internationaal niveau, zowel bij de IAO als in het kader van de Europese wetgeving (verdrag inzake huisarbeid, richtlijn inzake uitzendarbeid, blue card...).

Ten derde is de FOD blijven anticiperen op de evolutie van de arbeidsbetrekkingen en op de toekomstige behoeften op de arbeidsmarkt, en hebben we op die manier onze taak vervuld als adviseur en inspirator van het politieke besluitvormingsproces. In dat verband hebben we een reeks bestaande beleidslijnen en toekomstgerichte studies geanalyseerd en geëvalueerd. Wat betreft de thema's die in 2011 aan bod kwamen, wijs ik onder andere op de terugkeer in het arbeidsproces na langdurige afwezigheid, de arbeidsvoorwaarden in de call centers, leeftijdsmanagement in de ondernemingen, interne communicatie in tijden van verandering, en het profiel

van de werknemers tewerkgesteld in de sector van de dienstencheques.

Op het domein van de studies heeft de FOD een interessante overeenkomst gesloten met Franse en Nederlandse instellingen voor de uitwisseling van onderzoeksresultaten over de psychosociale risico's en musculo-skeletale aandoeningen.

Zoals men kan vaststellen zijn de uitwisseling en partnerschappen met andere Europese en internationale instellingen accenten die naar voor komen in de meeste van onze activiteiten en die we verder willen ontwikkelen.

Bovendien blijven, zoals overvloedig blijkt uit dit jaarverslag, het sensibiliseren en informeren van onze verschillende doelgroepen prioritair in de activiteiten van onze diensten op al hun actierreinen.

Met de eedaflegging op 6 december 2011 zette de nieuwe regering een punt achter de langste politieke crisis in de hedendaagse Europese geschiedenis. Het regeringsakkoord omvat naast een omvangrijk institutioneel hoofdstuk een ambitieus socio-economisch programma dat doelt op een hervorming van de arbeidsmarkt en op een specifiek beleid om de uitdagingen van de vergrijzing aan te gaan.

In dat verband draaien de werkzaamheden ter ondersteuning van de uitvoering van de politieke beslissingen in het departement weer op volle toeren.

Ten vierde: in 2011 hebben we onze inspanningen met het oog op een betere interne werking van ons departement



voortgezet. Tal van informatiseringsprojecten ondersteunen dit permanent bijsturingproces. Ik denk hierbij bijvoorbeeld aan het elektronisch pv of aan de toepassing voor registratie van de sociale verkiezingen.

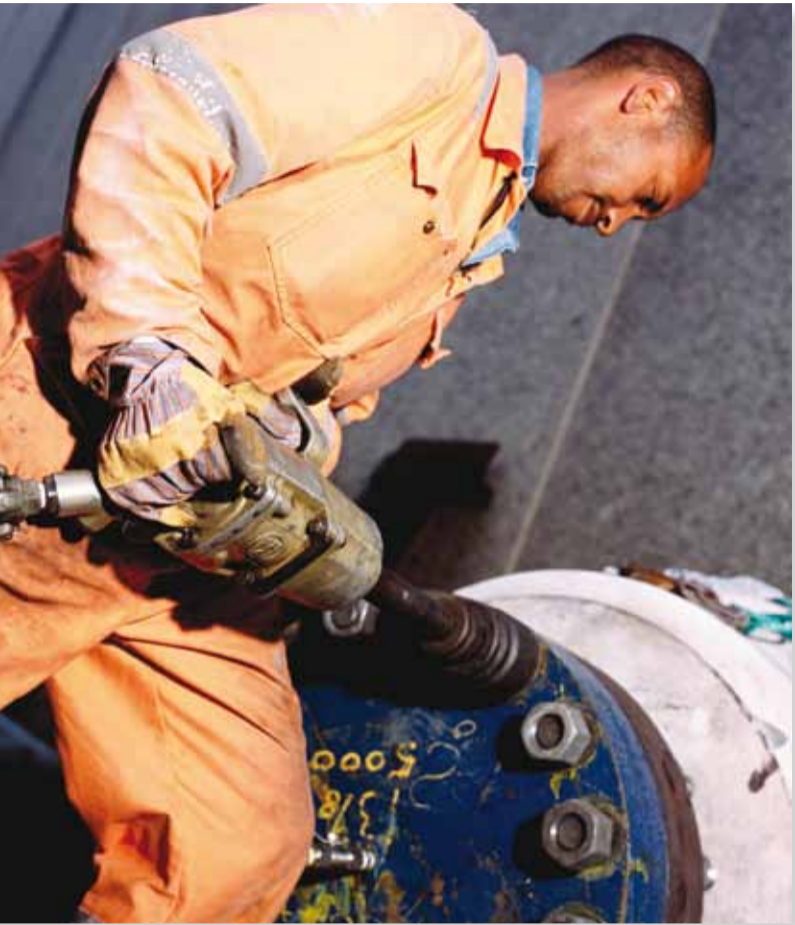
Het geïntegreerd managementplan van de FOD werd op ruime schaal verspreid en intern besproken. Dit document legt 12 strategische doelstellingen vast, opgesplitst in 57 grote operationele doelstellingen voor de periode 2011-2014.

Tot slot, en zoals ieder jaar, sta ik erop al mijn medewerkers te danken voor alle geleverde inspanningen. Ik hoop van harte dat u bij het lezen de impact ervan zult inschatten en dat het uw interesse wegdraagt. Om deze jaarlijkse oefening bij te sturen en beter aan uw verwachtingen tegemoet te komen, zal ik al uw opmerkingen en suggesties aandachtig onder de loep nemen.

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

## De resultaten van de enquête van Dublin over de arbeidsomstandigheden zijn bekend

Iedere vijf jaar organiseert de Europese Stichting tot verbetering van de arbeidsomstandigheden een grote enquête (de enquête van Dublin). Deze enquête wordt persoonlijk afgenomen en telt ongeveer 200 vragen.



Via deze enquête worden duizend gegevens per land vergaard. In 2010 heeft België betaald om over 4000 gegevens te beschikken in plaats van over 1000. "De bedoeling hiervan was om te kunnen beschikken over een betere steekproef" verklaart Alain Piette, attaché bij de Directie Ervaringsfonds. "Zo kunnen we veel verder gaan en gegevens aan elkaar toetsen."

In 2011 werd een offerteaanvraag gelanceerd om een tweede analyse van al deze gegevens uit te voeren. Er werd een eerste verslag overhandigd aan de FOD Werkgelegenheid. De resultaten zullen worden voorgesteld tijdens een studiedag die is gewijd aan de enquête van Dublin in de loop van september 2012.

De eerste resultaten tonen aan dat de kans op werk van goede kwaliteit en het risico op werk van slechte kwaliteit niet gelijk verdeeld is over de actieve bevolking. Het geslacht, het beroep, de sector en de omvang van de onderneming zijn belangrijke factoren voor de kwaliteit van de werkgelegenheid. Tegelijk stelt men vast dat een verschillend type van kwaliteit van werk een andere impact heeft op de gezondheid. Meer in het bijzonder wordt "het evenwichtige voltijdse werk" gekoppeld aan goede resultaten. Een belangrijke factor voor de kwaliteit van het werk op het vlak van beroepsrisico's voor de gezondheid schuilt in een veilige werkplaats. Het geweld en het ongewenste gedrag zijn een tweede element dat leidt tot zeer negatieve gevolgen voor de gezondheid.

## Seminarie van de Europese Herstructureringsmonitor

Om het fenomeen van de herstructureringen en de impact ervan op het arbeidsmilieu te begrijpen hebben de Universiteit de Liège, de Katholieke Universiteit Leuven, de Université libre de Bruxelles en de Université Catholique de Louvain-la-Neuve samen de Herstructureringsmonitor in België opgericht. Deze monitor heeft verscheidene doelstellingen.

De monitor wil vooreerst de onderzoekswerkzaamheden over het thema van de herstructureringen verzamelen en dynamiseren. Het wil dit fenomeen ook beter begrijpen binnen de interactie tussen de gewestelijke niveaus en het federale niveau. Daarnaast wil het een netwerk van onderzoekers en socio-economische actoren oprichten en hun onderzoekservaringen en -resultaten met elkaar confronteren. Tenslotte heeft de Monitor tot doel problemen bij het onderzoek aan te

kaarten en de resultaten van de onderzoeken te valoriseren bij de betrokken partijen.

De FOD Werkgelegenheid heeft in 2011 een seminarie over deze Herstructureringsmonitor georganiseerd. De specialisten van de FOD Werkgelegenheid hebben tijdens dit seminarie de statistieken van de collectieve ontslagen voorgesteld. Vertegenwoordigers van de KUL hebben de resultaten toegelicht van het project van de Europese sociale partners "Gemeenschappelijke studie over de herstructurering in de Europese Unie". De onderneming Claeys & Engels heeft verteld over haar praktische ervaring met het gedrag van de sociale gesprekspartners bij herstructureringen. Een groot deel van de dag werd gewijd aan besprekingen en debatten.

## Europees colloquium over de nieuwe arbeidsomstandigheden

Eind maart 2011 hebben de Europese Vereniging voor de Bevordering van de Gezondheid en de Belgische afdeling van de Europese Club voor de Gezondheid respectievelijk hun 40ste en 30ste verjaardag gevierd.

Ter gelegenheid hiervan werd een Europees colloquium over de nieuwe arbeidsomstandigheden georganiseerd bij de FOD Werkgelegenheid. De maatschappelijke veranderingen brengen een evolutie in de arbeidsomstandigheden teweeg, wat dan weer leidt tot nieuwe risico's voor de werknemer die in kaart moeten worden gebracht als men voor een aangepaste bescherming wil zorgen.

Gedurende twee dagen hebben academici, artsen, actoren uit het verenigingsleven, preventieadviseurs, HR-verantwoordelijken, enz. deze maatschappelijke evoluties in het algemeen en de arbeidsomstandigheden in het bijzonder besproken. Dit colloquium bood de gelegenheid om goede praktijken uit te wisselen. "We zullen het Franse idee ont-

houden om een opleidingsmodule over de sensibilisering inzake beroepsrisico's op te nemen in het lessenpakket van de managementscholen" legt Nicole Dery, adviseur-generaal van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, uit. "De doelstelling bestaat erin de veiligheid en de gezondheid te integreren op strategisch en operationeel vlak binnen de ondernemingen."



## Welzijn op het werk: ook voor uitzendkrachten

In 2011 trad een nieuw Koninklijk Besluit in werking dat enkele verplichtingen vastlegt en verfijnt om het welzijn op het werk van uitzendkrachten te waarborgen.

Er wordt een model van werkpostfiche opgesteld dat de informatieuitwisseling en de relatie tussen de werkgever en het uitzendbureau moet versterken. De onthaalverplichtingen worden strikter en de verplichtingen over het gezondheidstoezicht van het uitzendbureau en de werkgever zijn beter afgelijnd.

Daarnaast bestaat sinds 2011 de mogelijkheid voor een interimbureau om beroep te doen op meerdere externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. De oprichting van een centrale gegevensbank voor elke uitzendkracht die aan het gezondheidstoezicht is onderworpen wordt ook voorzien in het KB. Er werden er ook wijzigingen aangebracht voor de organisatie van de kosten voor het uitvoeren van deze nieuwe maatregelen.

Tenslotte bevat het KB nog enkele verbodsbepalingen om uitzendkrachten aan te werven wegens de aard van de werkzaamheden of wegens een fout in de werkpostfiche.

## Hoe intern communiceren in tijden van verandering?

Wanneer zich een belangrijke verandering aandient binnen een onderneming (herstructurering, fusie, verandering in de organisatie, ...) gebeurt het vaak dat de werknemers zelf de laatste zijn die hiervan op de hoogte worden gebracht!

Anderzijds is het voor de directie niet altijd evident om goed te communiceren naar het personeel over de voortgang van de procedure. Slecht nieuws is steeds moeilijker te brengen dan goed nieuws. Hoe kan men in dat geval waken over het welzijn van de werknemers? Op welke manier moet men zich richten tot de werknemers die moeten vertrekken? En tot diegenen die blijven?

In 2011 heeft de FOD Werkgelegenheid door CECOM (centre d'études de la communication) en onderzoekers van LAS-

CO (laboratoire d'analyse des systèmes de communication des organisations) van de UCL een onderzoek laten uitvoeren naar de interne communicatie in tijden van verandering. Er werden 33 interviews afgenomen op het terrein met personen die een sleutelrol hebben gespeeld in de communicatie binnen een onderneming in herstructurering, (zowel leden van de bedrijfsleiding, van de vakbond en van de communicatiedienst). De onderzoekers hebben getracht de aandacht te vestigen op de grote fasen van de communicatie bij herstructureringen, de kanalen en de sleutelactoren, .... De nadruk werd gelegd op de intervenanten en niet op de werknemers. De onderzoekers hebben de manier onderzocht waarop over de verandering werd gecommuniceerd. Er zal een document worden gepubliceerd met de vaststellingen en de aanbevelingen van deze studie.



## België werkt samen met Frankrijk en Nederland rond het probleem van de psychosociale risico's

België beschikt niet over een onderzoekscentrum zoals sommige van onze buurlanden. Het aantal Belgische universitaire onderzoekers dat werk verricht over psychosociale risico's is al beperkt, maar het aantal Belgische onderzoekers dat actief is op het vlak van musculoskeletale aandoeningen, ligt nog veel lager.



"Binnen de FOD Werkgelegenheid zijn wij onderzoeksbeheerders die onze projecten toevertrouwen aan universiteiten of onderzoekscentra", zegt Alain Piette, attaché bij de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid en verantwoordelijke van de Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsvoorwaarden (DIOVAR).

"In Frankrijk bestaan er daadwerkelijk instituten zoals het INRS (l'Institut national de recherche et de sécurité) of ANACT (l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), naast verscheidene ARACT (agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail), waarvan er één te Rijsel is gevestigd en die veel onderzoek verrichten".

Met het oog op samenwerking heeft de FOD Werkgelegenheid in 2011 met deze Franse instellingen een overeenkomst getekend voor de uitwisseling van onderzoeksresultaten op het vlak van psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen. Er werd beslist dat de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid en vertegenwoordigers van deze instellingen elkaar twee keer per jaar ontmoeten. "Dit zal meer zichtbaarheid verlenen aan onze verwezenlijkingen en aan het feit dat onze bureaus deze zaken ook bestuderen", zegt Alain Piette. "We bespreken onze acties, de reglementering, enz.". De eerste vergaderingen hadden plaats in juni 2011 en hebben goede resultaten opgeleverd. Nederland heeft zich ook bij de groep gevoegd. Onderzoekers van TNO zijn in 2011 ook naar België gekomen om de resultaten van hun onderzoek voor te stellen.

## Studiedagen over het welzijn op het werk in 2011

### Ergonomie

De studiedag over ergonomie had tot doel aan te tonen dat dit begrip niet uitsluitend de musculoskeletale aandoeningen en het beeldschermwerk dekt. Ergonomie is een globale en participatieve aanpak die tot doel heeft de arbeidsomstandigheden te verbeteren en aan te passen op basis van de echte activiteit van het werk. In de ondernemingen heerst echter nog een zeer beperkte visie van de ergonomie. De FOD Werkgelegenheid wijdt elk jaar verscheidene studiedagen aan het thema ergonomie. Sinds kort worden deze studiedagen ook elders in het land georganiseerd. In 2011 werd er, naast een dag in Brussel, ook een dag in Charleroi georganiseerd.

### Preventie van musculoskeletale aandoeningen

Elke jaar organiseert de FOD Werkgelegenheid een aantal opleidingen over de preventie van musculoskeletale aandoeningen. Telkens wordt de aandacht gevestigd op één of twee verschillende sectoren. In 2011 werd gekozen voor de sectoren van de grootdistributie en het transport. Elke sector krijgt een eigen opleiding voor opleiders (zowel de managers, ploegbazen, preventieadviseurs), of er wordt een dag voor de werknemers georganiseerd.

### Sensibilisering van managers rond relationele moeilijkheden

In 2011 heeft de AD Humanisering van de Arbeid tweemaal vier sensibiliseringsdagen rond relationele moeilijkheden voor managers georganiseerd. Ze hadden tot doel de managers, de HR-verantwoordelijken en bedrijfspsychologen te sensibiliseren voor het probleem van de relationele moeilijkheden op het werk en hen te wapenen om dit soort situaties aan te pakken. Fenomenen zoals ongewenst gedrag, bedrijfsconflicten en geweld zijn niet zo zeldzaam in het werkmilieu. Dergelijke situaties richten veel schade aan, zowel voor de personen als voor de ondernemingen. De FOD Werkgelegenheid heeft van deze dagen met een participatieve aanpak gebruik gemaakt om de gids voor wie beroepsmatig tussenkomt en wordt geconfronteerd met conflicten en grensoverschrijdend gedrag op het werk, samen met een gids die hulp biedt om situaties van relationele moeilijkheden op het werk te herkennen, voor te stellen. "De boodschap die we wilden overbrengen, is dat wanneer er zich een conflict voordoet, dit over het algemeen niets te maken heeft met het karakter van de betrokkenen", legt Véronique Crutzen, attachée bij de AD Humanisering van de Arbeid, uit. "De conflicten doen zich in een bredere context voor. De arbeidssituatie en de arbeidsomstandigheden die eigen zijn aan de organisatie, moeten geanalyseerd worden. Een onderneming is een systeem dat soms slecht kan functioneren. De managers zelf worden niet gespaard van relationele moeilijkheden, integendeel: vaak zitten ze tussen hamer en aambeel".

### Preventie van zelfmoord in de onderneming

Zelfmoord op het werk, men weet dat het bestaat maar er wordt niet of weinig over gesproken. "Het onderwerp is in zekere zin nog een taboe in België" stelt Véronique Crutzen vast. "We wilden over dit onderwerp een onderzoek voeren maar we stuitten vlug op een gebrek aan indicatoren die specifiek gebonden waren aan het werk. Het oorzakelijk verband tussen het werk en de zelfmoord is immers niet altijd evident om vast te stellen." licht Véronique Crutzen toe. In 2011 organiseerde de AD Humanisering van de Arbeid twee sensibiliseringsdagen omtrent zelfmoordpreventie. "Het thema was zwaar maar het raakt iedereen. Er was veel emotie gedurende deze twee dagen."

### Relationeel welzijn in de overheidsdiensten

Men denkt - ten onrechte - dat de ambtenaren als werknemers meer bevoorrecht zijn dan anderen, dat ze minder onderhevig zijn aan stress, enz. Dat is echter zonder de mensen gerekend die contact hebben met een publiek dat niet steeds tevreden is met de administratie: klachten, verbaal of soms fysiek geweld ... het is niet altijd rozengeur en maneschijn. Om dit fenomeen beter te begrijpen en te vatten, heeft de FOD Werkgelegenheid in samenwerking met de FOD Personeel en Organisatie een studiedag georganiseerd over het relationele welzijn in de overheidsdiensten.

## Onderzoek over de terugkeer naar het werk na een langdurige afwezigheid

**Na een langdurige afwezigheid is het voor een werknemer niet gemakkelijk om terug aan de slag te gaan. Voor een werkgever is het ook niet evident om het hoofd te bieden aan de langdurige afwezigheid van een medewerker. Rond deze problematiek bestaan wetten, maar deze zijn weinig bekend en hebben betrekking op verschillende bevoegdheden (werk, sociale zekerheid...)**

Om het onderwerp beter te bevatten heeft de FOD Werkgelegenheid een onderzoek op touw gezet over de terugkeer naar het werk na een langdurige afwezigheid. De ULG en de KUL hebben meegewerkt aan de uitvoering ervan.

De doelstelling van dit onderzoek bestond erin het systeem en de instanties te analyseren die de herinschakeling in

het beroepsleven regelen teneinde de schadelijke gevolgen zoveel mogelijk te beperken, zowel voor de werknemer zelf als voor zijn werkgever, zijn collega's en de omgeving. Het onderzoek heeft het mogelijk gemaakt om een inventaris op te maken van de reglementering die van kracht is in België, om de rollen te bepalen van de sleutelfiguren en de te volgen procedures uit te klaren. De ULG en de KUL hebben eveneens een inventaris opgemaakt van de bestaande praktijken en van de initiatieven en goede praktijken die in België en in de Europese landen bestaan. Er werden eveneens aanbevelingen uitgebracht. Het onderzoek heeft erop gewezen dat er talloze remmen bestaan op dit gebied en dat de betrokken actoren niet volledig op de hoogte zijn van het proces. De resultaten van dit onderzoek werden voorgesteld tijdens twee colloquia die werden georganiseerd door de FOD Werkgelegenheid.

## Hefwerktuigen, onderhoudswerken en lasrook: de aandachtspunten van de campagnes 2011 van Toezicht Welzijn op het Werk

In 2011 hebben de personeelsleden van de Afdeling Toezicht Welzijn op het Werk beslist om tijdens hun inspectiecampagnes heel in het bijzonder te letten op drie aandachtspunten: hefwerktuigen, onderhoudswerken en lasrook.



De inspecteurs hebben hun toezicht en hun sensibiliseringsacties gedurende drie maanden bijzonder gericht op deze sectoren. Het aantal arbeidsongevallen blijft in Europa immers hoog. Sensibilisering en voorlichting blijven de beste middelen ter bestrijding van ongevallen.

De eerste campagne had betrekking op het verhuur en gebruik van hefstoel-

len voor personen zoals hoogwerkers, transport- en werkplatforms. Deze toestellen worden vaak op de werkplek gebruikt, vooral op bouwerven. De campagne had tot doel na te gaan of deze toestellen reglementair voldoende veiligheidswaarborgen boden.

De tweede campagne had betrekking op de ondernemingen die voor onderhoudswerkzaamheden een beroep

doen op onderaannemers en op onderhoudsfirma's zelf. Vaak wordt het onderhoud slechts uitgevoerd door defect materiaal of na een ongeval. Dergelijke manier van werken bevat grote risico's van onvoorbereide interventies bij noodgevallen met het op dat moment beschikbare personeel en materieel. Bij de onderhoudswerkzaamheden zijn vele beroeps categorieën betrokken.

De derde campagne had betrekking op lasrook. Heel wat bedrijven krijgen af te rekenen met vrijkomende lasdampen die gevaar kunnen opleveren voor de gezondheid van de werknemers. Vaak bevatten zij gevaarlijke agentia die bij inademing astma, chronische bronchitis, neurologische aandoeningen verwant aan de ziekte van Parkinson, zware vergiftigingen of zelfs kanker kunnen veroorzaken. De campagne had dan ook tot doel de werkgevers te wijzen op het belang van een gedegen analyse van de diverse risico's verbonden aan laswerkzaamheden met daarbij aansluitend een lijst van aanbevolen beschermingsmaatregelen voornamelijk tegen chemische en kankerverwekkende agentia.

## Campagne rond risico's van kwarts in de bouwsector

In 2010 introduceerde de NAVB (Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en hygiëne in het Bouwbedrijf) in samenwerking met de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk de campagne 'Kwartsstof'. Het doel van deze campagne is het sensibiliseren van de bouwsector voor de gevaren van kwartsstof en ervoor zorgen dat bouwvakkers minder worden blootgesteld aan kwarts.

Kwarts is één van de meest voorkomende stoffen op aarde. Het komt voor in de meeste natuurlijke gesteenten. Door in steenachtige materialen te zagen, boren of slijpen, komt inadembaar kwartsstof vrij, dat bestaat uit uiterst kleine onoplosbare stofdeeltjes, die bij onvoldoende bescherming diep doordringen in de longen. Daardoor raakt het longweefsel beschadigd en ontstaan kortademigheid en een gevoel van benauwdheid. Andere symptomen zijn hoesten en pijn in de borst. De gezondheidsproblemen die kwarts kunnen veroorzaken, zijn zeker bij de oudere bevolking zeer goed gekend: irritatie van de luchtwegen, longaandoeningen en kanker.

De campagne 'kwartsstof' in de bouwsector bestaat uit 2 fasen: een preventieve fase en een handhavingfase. De eerste, preventieve fase werd in 2011 uitgevoerd. De adviseurs van het NAVB waarschuwden de bouwsector, werkgevers en werknemers ten eerste voor de risico's van kwartsstof. Daarnaast gaven ze ook advies voor de aanpak van kwartsstof.

De handhavingfase zal vanaf 2012 door de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk uitgevoerd worden. Tijdens deze repressieve fase gaan de inspecteurs na bij ieder bouwplaatsbezoek of aangepaste arbeidsmiddelen worden gebruikt en dit bij vijf specifieke werkzaamheden die veel

op bouwplaatsen voorkomen en waarbij veel kwartsstof vrijkomt. Deze vijf activiteiten zijn: het verzagen van kwartshoudende materialen, het slijpen van kwartshoudende materialen, het droog polieren van beton, het vlak schuren van kwartshoudende materialen en het droog reinigen van de werkplek. Als bij deze werkzaamheden wordt vastgesteld dat geen aangepaste machines worden gebruikt, wordt er door de inspecteurs van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, naargelang de ernst van de inbreuk, een waarschuwing gegeven, de werkzaamheden stopgezet of een proces verbaal van vaststelling van overtreding opgemaakt (op basis van het sociaal strafwetboek).

In januari 2012 werden in totaal 953 werkgevers op bouwplaatsen gecontroleerd. 189 werkgevers voerden één of meerdere van de bovenstaande activiteiten uit. De resultaten zijn samengevat in onderstaande tabel. Slechts 73 van de werkgevers waren in orde op het vlak van beveiliging tegen kwartsstof.

Januari 2012			
Activiteit	In orde	Niet in orde	Totaal
Verzagen van kwartshoudende materialen	50	74	124
Slijpen van kwartshoudende materialen	11	42	53
Droog polieren van beton	0	1	1
Vlak schuren van kwartshoudende materialen	0	0	0
Droog reinigen van de werkplek	12	21	33
<b>Totaal</b>	<b>73</b>	<b>138</b>	<b>211</b>

## Verschillende studies over welzijn op het werk afgerond in 2011

**De Algemene Directie Humanisering van de Arbeid verricht regelmatig onderzoek naar onderwerpen die verband houden met het welzijn op het werk. In 2011 zijn verschillende studies uitgevoerd en werden de eerste resultaten bekendgemaakt**

### Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Deze thematiek wordt met de dag belangrijker, gelet op de uitdaging van de vergrijzing van de bevolking en dus ook de vergrijzing op het werk. De behoefte aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid in de onderneming wordt steeds duidelijker. Dit leeftijdsbewust personeelsbeleid vergt echter een diepgaande bezinning over de waarden, de normen en de cultuur van de onderneming. De factor "leeftijd" koppelen aan het beleid en de praktijken op vlak van human resources, moet noodzakelijkerwijs gepaard gaan met een mentaliteitsverandering en een betere integratie van de diverse werkende generaties.

Het onderzoek in 2011 over dit thema is ingegaan op de definitie van het begrip "leeftijdsbewust personeelsbeleid". De bestaande praktijken werden opgelijst.

Naar aanleiding van dit onderzoeksproject werd voor de HR-managers en -verantwoordelijken een bewustmakingsgids over het onderwerp gepubliceerd.

De gids is beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid.

### De arbeidsomstandigheden in de callcenters

In 2011 heeft de FOD Werkgelegenheid een onderzoek gefinancierd dat gewijd was aan de arbeidsomstandigheden in de callcenters. De werknemers in deze ondernemingen moeten immers werken onder omstandigheden die vaak veel stress veroorzaken: arbeidsuren, agressieve reacties van de opgebeldde personen, prestatiedruk, enz.

Het onderzoek dat werd uitgevoerd was zowel kwantitatief als kwalitatief. Het heeft meer licht geworpen op het fenomeen van het lijden op het werk van deze werknemers. Er werden aanbevelingen gedaan ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in die ondernemingen en er wordt een preventiedocument voorzien.

## Kleine vooruitgang rond het eenheidsstatuut bedienden/arbeiders

In het jaar 2011 werd een kleine vooruitgang geboekt wat betreft de harmonisering van de statuten arbeider-bediende. Een wet van 12 april 2011 heeft een nieuw systeem ingevoerd voor de opzegging voor de bedienden en de arbeiders. Een arrest van het Grondwettelijk Hof legt echter op om de statuten arbeider-bediende tegen uiterlijk 8 juli 2013 volledig te harmoniseren. De weg die nog moet worden afgelegd is enorm!

“Deze harmonisering die gewenst is door het Grondwettelijk Hof betreft niet alleen de duur van de opzeggingstermijn” preciseert Bernard Lantin, adviseur bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, “maar ook de proefperiode, het gewaarborgd loon...”

De uit te voeren aanpassingen hebben betrekking op materies die vallen onder de bevoegdheid van de FOD maar ook onder andere departementen of instellingen. “De betrokken domeinen zijn zo gevarieerd als de sociale zekerheid, de jaarlijkse vakantie, de vakbondsstructuur, de samenstelling van de paritaire comités, enz.”, voegt Bernard Lantin toe.

De structuur van de paritaire comités varieert naargelang ze betrekking hebben op de arbeiders of de bedienden. “De komende veranderingen zullen dan ook enorm zijn”.

### Reeds twintig jaar

Het probleem van de harmonisering van de statuten is niet recent. Er wordt al ten minste 20 jaar over gesproken. In 1993 had het Grondwettelijk Hof reeds een arrest uitgebracht waarin werd gewezen op de noodzaak om de twee statuten te harmoniseren.

“De aanpassing die in 2011 is gebeurd voor de duur van de opzeggingstermijn is een vooruitgang in die zin”, aldus Bernard Lantin. “Maar het Grondwettelijk Hof heeft geoordeeld dat dit niet volstond om het behoud van een gedifferentieerd stelsel te rechtvaardigen.”

Als er niets wordt gedaan vóór juli 2013 zouden serieuze problemen kunnen ontstaan. “De Staat zou kunnen verantwoordelijk worden gesteld door arbeiders die werden ontslagen zolang de discriminatie niet is opgehouden”, verduidelijkt Bernard Lantin. “En dat is wat wij te allen prijze willen voorkomen”.

## Erkenning van de gemeenten als toeristisch centrum en zondagarbeid: nieuwe reglementering

In 2011 werden een vijftigtal gemeenten erkend als toeristisch centrum. Deze erkenning maakt het voor de kleinhandel en kapsalons gevestigd in deze toeristische centra mogelijk om personeel te werk te stellen op zondag.

Tot in 2007 werden een zeventigtal gemeenten of delen van gemeenten erkend door de opeenvolgende ministers van Werk, op basis van een reglementering die dateert van 1966.

In 2007 werd de reglementering (criteria en procedure om te worden erkend) gewijzigd.

Voortaan worden de aanvraagdossiers voor nieuwe erkenning of voor vernieuwing van de erkenning geanalyseerd door de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen. Zij worden vervolgens voorgelegd aan de minister van Werk die, op basis van het rapport opgesteld door de AD IAB, de gemeente al dan niet zal erkennen als toeristisch centrum. Deze erkenning door de minister van Werk mag niet worden verward met de erkenning die kan worden verstrekt door de minister van Economie, die het voor de kleinhandel gevestigd in de toeristische centra mogelijk maakt om de handel open te houden op zondag.

Het hierboven vermelde koninklijk besluit van 2007 bepaalt dat de gemeenten die werden erkend op basis van de oude reglementering van 1966 binnen een termijn van vier jaar – namelijk vóór juli 2011, een aanvraag moesten indienen tot vernieuwing van hun erkenning. (Hetzelfde geldt overigens voor de toekomst: om de vier jaar



zullen de gemeenten die zijn erkend als toeristisch centrum en die hun erkenning wensen te behouden de vernieuwing van hun erkenning moeten aanvragen en een dossier met alle bewijsstukken indienen bij de administratie.)

In de loop van het eerste kwartaal 2011 hebben vrijwel alle gemeenten die vroeger erkend waren dus opnieuw een dossier ingediend bij de administratie. Dit dossier moest alle informatie bevatten en de bewijsstukken die hun toeristisch karakter aantonen.

Het doel van de reglementering is niet om het voor de winkels die open zijn op zondag mogelijk te maken om een hogere omzet te halen, maar wel om het mogelijk te maken dat de winkels die rechtstreeks of hoofdzakelijk afhankelijk zijn van het toerisme hun activiteiten kunnen uitoefenen op zondag, een typische dag met een grote toeloop van toeristen.

De Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen heeft alle ingediende dossiers nauwkeurig onderzocht om een beslissing te kunnen nemen voor

elk van de gemeenten. “Dit heeft enorm veel werk teweeggebracht”, aldus Marie-Noël Dinant, attachée bij de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen. “Er waren zeer veel nazichten te doen, er moesten verschillende bronnen worden gevonden om de argumenten van de gemeenten te valideren, er moest worden gezorgd voor een gelijke behandeling van de aanvragen ingediend door de gemeenten van geheel het land”.

Het was immers helemaal niet gemakkelijk om nazichten te doen op basis van identieke criteria voor sterk verschillende gemeenten en waarvoor deze criteria niet altijd relevant waren.

In totaal hebben een vijftigtal gemeenten een vernieuwing verkregen van hun erkenning of een nieuwe erkenning van hun statuut van toeristisch centrum.

De gemeenten van wie de aanvraag tot vernieuwing van erkenning werd geweigerd, beschikken over een overgangstermijn van vier jaar in de loop waarvan de erkenning die hen destijds werd toegekend geldig blijft.

## Dienstencheques: analyse van de werknemers in het stelsel

In 2011 lanceerde de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een onderzoek naar de werknemers die in het stelsel van de dienstencheques tewerkgesteld waren. De analyse is een onderdeel van een belangrijke evaluatie van het systeem. Het profiel van de werknemers werd onder de loep genomen om na te kunnen gaan of de dienstencheques hun doelstellingen niet voorbij schieten.



Het vernieuwende aan deze verkennende studie is dat de werknemers gevolgd worden per kwartaal. Virginie Vaes van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt voerde het onderzoek. “Met de beschikbare gegevens kon ik voor elke persoon die tussen 2004 en 2009 tewerkgesteld was per kwartaal nagaan wat de arbeidsmarktsituatie was tot 2 jaar voor hun tewerkstelling in het stelsel en tot 3 jaar na hun tewerkstelling. Zo kon de loopbaan van de werknemers in kaart worden gebracht.”

Voor deze studie werden gegevens uit de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid gebruikt. Uit deze dataset konden, naast het profiel van de werknemers, ook het socio-economisch statuut, het aantal gepresteerde uren, het aantal voltijdse equivalenten, arbeidsregime, sector, de lonen en de bijdrageverminderingen worden gedestilleerd.

Er kwam een duidelijk profiel van de typische dienstenchequewerknemer naar voren. Virginie Vaes: “Hoewel er de laatste jaren een lichte stijging van het aantal mannen was, was toch duidelijk dat het merendeel van de dienstenchequewerknemers vrouwen zijn. In de beginjaren waren vooral werknemers jonger dan 40 jaar in het stelsel tewerkgesteld, maar in de laatste jaren voelen steeds meer oudere werknemers zich aangetrokken tot het stelsel.”

Ook het loopbaanpad van de gemiddelde dienstenchequewerknemer werd duidelijk na de analyse. “Ongeveer de helft komt uit wat wij “inactiviteit” noemen. Dat wil zeggen dat ze niet ingeschreven waren als werkzoekenden. Dit zou erop kunnen wijzen dat ze voor de invoering van het stelsel hun werk in het zwart deden. De rest had voor hun tewerkstelling een andere job of komt uit de werkloosheid. Deze resultaten waren een beetje voorspelbaar, maar het is enkel door studies als deze dat onze vermoedens geverifieerd kunnen worden”, aldus Virginie Vaes.

Deze analyse van het stelsel van de dienstencheques is slechts een verkennende studie met het gebruik van de gegevens uit de Kruispuntbank. Op termijn kan er misschien meer uit dezelfde data worden gehaald. Het is in elk geval de bedoeling dat er nog andere trends worden ontdekt. Het volledige rapport van de analyse kan gedownload worden op [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

## Activering van de uitkeringen: Win-win in 2011

Om de aanwerving van doelgroepwerknemers te ondersteunen, wordt de loonkost voor de werkgever al enkele jaren verlaagd. Daarbij worden meestal twee technieken gebruikt. Enerzijds de vermindering van de te betalen patronale bijdragen voor de sociale zekerheid en anderzijds de activering van uitkeringen. Bij deze laatste techniek blijft de werknemer tijdens de aanvangsfase van zijn job maandelijks een uitkering genieten ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De werkgever moet dan het saldo bijdragen tot het normale loon voor de uitgeoefende job. De combinatie van beide technieken wordt onder andere gebruikt om de aanwerving van langdurig werkzoekenden te bevorderen.

In crisisperiodes, zoals in de periode 2009-2010, verloopt de reactie van de werkgever op de crisis meestal in bepaalde fasen. Er wordt niet meer aangeworven, het contract van tijdelijke werknemers en uitzendkrachten wordt niet vernieuwd, de werknemers in dienst gaan over naar minder uren via bijvoorbeeld de invoering van tijdelijke werkloosheid om economische redenen. En als dat alles nog niet volstaat, wordt overgegaan tot ontslag. De werkzoekenden en de afgestudeerde jongeren zijn de eerste slachtoffers van een dergelijke crisis, want er komen weinig of geen jobs meer vrij.

Om te vermijden dat werkzoekenden het slachtoffer worden van een langdurige inactiviteit, werd tijdens de crisis het Win-win activeringsplan gelanceerd. Dit plan is een versterkte vorm van het al langer bestaande Activa-plan. Deze versterking bedroeg niet enkel de verhoging van de maandelijks activering van de RVA-uitkering (die steeg van het normale tarief van 500 € per maand tot maximaal 1.100 € per maand), maar ook een verkorting van de vereiste werkloosheidsduur om als werknemer in aanmerking te komen voor aanwerving via dit plan. Deze werkloosheidsduur varieerde in functie van leeftijd en opleidingsniveau. Dit was het kortst (drie maanden) voor jongeren zonder diploma van het secundair onderwijs.

Alle werkgevers van de private sector konden tijdens de crisis van de maatregel gebruik maken. Onderstaande tabel geeft een schematisch overzicht van de voordelen van het win-win activeringsplan. Deze maatregel gold voor aanwervingen tot eind 2011.

Jaar	RSZ-bijdragevermindering (gemiddeld aantal VTE in 4 <sup>e</sup> kwartaal)	Kost RSZ bijdragevermindering in duizend € op jaarbasis	RVA-activering (gemiddeld aantal personen)	Kost RVA-activering op jaarbasis in duizend €
2007	43.075	155.539	47.459	228.244
2008	45.175	165.885	50.357	243.725
2009	39.299	145.684	45.822	222.273
2010	51.495	163.527	57.827	354.111
2011	55.835	205.034	85.991	629.351

VTE = voltijdse equivalenten

In de loop van 2010 en 2011 werden in totaal 114.893 arbeidsovereenkomsten gesloten in het kader van het Win-win aanwervingsplan. 62 % van de overeenkomsten betrof jongeren van minder dan 26 jaar waarvan 47.940 zonder diploma secundair onderwijs en 23.266 met diploma secundair onderwijs. Het plan was minder succesvol voor de aanwerving van 50-plussers. Daar was het aantal afgesloten arbeidsovereenkomsten beperkt tot 13.602.

De maatregel had natuurlijk ook belangrijke budgettaire consequenties. De uitgaven voor het Activa-plan (met inbegrip van Win-win) stegen van 158 miljoen in 2009 (vóór Win-win) naar 287,5 miljoen € in 2010 en 564 miljoen € in 2011.

Het blijft echter onmogelijk om uit te maken hoeveel van die arbeidsovereenkomsten er gekomen zijn dankzij Win-win. Voor een deel gaat het om een dead-weight effect. Een ander nadeel is het verdringingseffect eigen aan elke doelgroepmaatregel. De aanwerving van werknemers die aan de voorwaarden voldoen wordt bevorderd, waardoor diegenen die niet aan de voorwaarden voldoen (als ze bijvoorbeeld nog niet lang genoeg werkloos zijn) het extra moeilijk krijgen om een job te vinden. Maar globaal is het werkgelegenheidseffect natuurlijk positief, wat geldt voor elke loonkostverlagende maatregel.

## Vereenvoudiging van het systeem van alternerend leren

In België behoren ongeveer 30.000 jongeren tot het systeem van alternerend leren. Met de term "alternerend leren" worden de opleidingssystemen bedoeld waarin de betrokken cursisten afwisselend op school en op de werkvloer professionele vaardigheden aanleren.



Sinds 2008 is in België een dynamiek aan de gang rond het statuut van jongeren bij alternerend leren. In Wallonië werd een vereenvoudiging van het contract doorgevoerd voor jongeren in het kader van 'deeltijdse leerplicht praktijkopleiding'. Er ontstond een samenwerkingsakkoord tussen de cursist en de werkgever, namelijk het 'contrat unique d'alternance'. Hierdoor werd het mogelijk om alle problemen met betrekking tot ziekte en verloven te regelen met de werkgever. Ondertussen werd in 2009 in Vlaanderen ook nagedacht over de vereenvoudiging van het systeem van alternerend leren.

Toenmalige Ministers van Werk en Sociale zekerheid Joelle Milquet en Laurette Onkelinx dienden een adviesaanvraag in bij de FOD Werkgelegenheid en de FOD Sociale Zekerheid. Er moest een situatieschets opgesteld worden van het aantal jongeren die onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht en welke mogelijkheden er bestaan tot de vereenvoudiging van het statuut. Er werd een nota opgemaakt met deze officiële adviesaanvraag en dit werd overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad. Samen met de Centrale Raad van het Bedrijfs-

leven en de sociale partners werd een onderzoek gedaan en een advies opgesteld.

De initiële vraag hierbij was: Hoe behandelen we jongeren op een eenvoudige manier voor de onderwerping, de bijdragenregeling en de rechten bij alternerend leren? De sociale partners hebben de discussie uitgebreid naar de problematiek rond het contract tussen de werkgever en de werknemer en de minimumvereisten hiervoor bij alternerend leren.

Tijdens deze adviesrondes zorgde ook de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor een technische ondersteuning, samen met de FOD Sociale Zekerheid. Dit leidde tot een goede onderlinge samenwerking tussen de adviesinstanties bij het opstellen van het uiteindelijke advies.

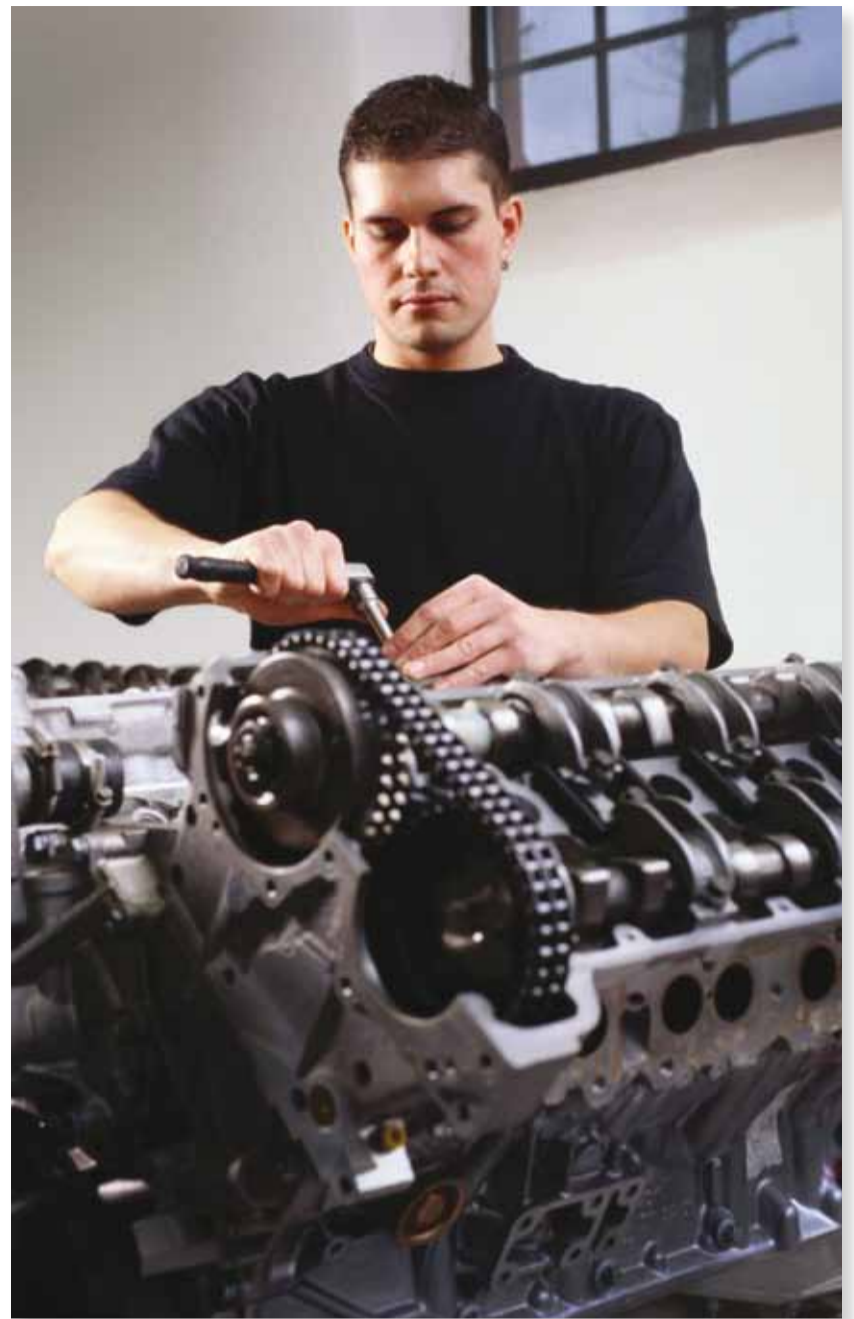
In mei 2011 werd het 'eenheidsstatuut' of het 'sokkelstatuut' afgewerkt. De NAR diende dit advies bij de ministers in en hieruit werd in 2011 een werkgroep opgericht om dit alles uit te werken.

De uitwerking van het opgelegde advies bracht enkele problemen met zich mee.

Ten eerste was de integrale uitvoering van het advies een moeilijkheid. Er werden onmiddellijk praktische vragen gesteld over het contract zoals 'Wie kan dit contract afsluiten?', 'Hoe lang duurt dit contract?', 'Wat zijn de vormvereisten?',...

Ten tweede stelt het probleem rond de bevoegdheden een probleem. Welke overheid is bevoegd en zal de kost hiervan dragen? En hoe zit het met regeling rond sociale zekerheid? Ook de federale overheid zal dus bevoegd worden en de kost moeten dragen.

Ten slotte staat in het teken van de staatshervorming de bevoegdheid 'industriële leerlingwezen' op de lijst van de over te dragen bevoegdheden. Dit vormt een groot deel van de doelgroep rond alternerend leren en zal dus ook een aantal praktische moeilijkheden met zich meebrengen.



### Overdracht onder gerechtelijk gezag: het lot van de werknemers komt in handen van de sociale partners

De wetgeving over de continuïteit van de ondernemingen biedt aan de ondernemers in financiële moeilijkheden een reeks mogelijkheden en instrumenten waarmee zij hun onderneming kunnen redden en het faillissement vermijden.

De wet van 31 januari 2009 heeft de wet over het gerechtelijk concordat vervangen omdat deze niet afdoende was. De nieuwe wet heeft als titel "wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen".

"Deze wet heeft een reële sociale impact", verklaart Bernard Lantin, adviseur bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen. "Op het einde van de procedure, kan de onderneming eventueel worden overgedragen onder gerechtelijk gezag. De vraag die rijst is dan: wat zijn de rechten van de werknemers in het kader van dit soort overdracht?"

De wet over de continuïteit van de ondernemingen bepaalt dat de Nationale Arbeidsraad regels aanneemt omtrent deze zaak. Dit is gebeurd met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 102 die werd aangenomen in oktober 2011 door de sociale partners. "Dit is een stap voorwaarts, maar deze CAO is nog niet van kracht", preciseert Bernard Lantin. Er zijn aanpassingen van de wetgeving noodzakelijk om deze inwerkingtreding mogelijk te maken.

## Verhoogde druk voor opleidingsinspanningen

**Tijdens het IPA-akkoord van 2007-2008 engageerden de sociale partners zich om meer aandacht te gaan schenken aan kennis en opleidingen. Hierin waren ze van oordeel dat vorming een verantwoordelijkheid is van zowel de werkgever als de werknemer. In overeenstemming met het Generatiepact van 2005 worden de private sectoren nu geresponsabiliseerd om inspanningen te leveren voor voldoende opleidingen voor hun werknemers.**

Er werd afgesproken dat alle werkgevers samen 1,9% van de loonmassa moeten investeren in opleidingen. Alle paritaire comités moeten hiervoor een CAO sluiten waarin een verhoging van de opleidingsinspanningen is voorzien. Om een voldoende verhoging van de opleidingsinspanning te realiseren werden twee doelstellingen vooropgesteld. De CAO moet aangeven dat de sector ten minste aan één van deze twee doelstellingen voldoet. Ofwel moet de sector de opleidingsinspanningen jaarlijks met 0,1% van de totale jaarlijkse loonmassa verhogen. Ofwel moet de sector de participatiegraad aan opleidingen jaarlijks verhogen met 5%.

Deze globale opleidingsinspanningen worden beoordeeld op basis van een technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Als "sector die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseert" wordt beschouwd de sector die geen CAO conform de voorwaarden heeft neergelegd. Bij niet naleving volgt een sanctiëring, namelijk de inning van een bijkomende werkgeversbijdrage van 0,05% door de RSZ. Deze wordt doorgestort naar het stelsel van het Betaald Educatief Verlof.

Het is bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg dat de CAO's inzake bijkomende opleidingsinspanningen moeten neergelegd worden en dit uiterlijk op 1 september van het jaar waarin de CAO in werking treedt. Tweemaal per jaar legt de FOD Werkgelegenheid een lijst voor aan de NAR (Nationale Arbeidsraad) en de CRB. De positieve lijst, of de lijst van de sectoren die een CAO conform de regelgeving hebben neergelegd, wordt telkens op 1 oktober bezorgd ter informatie. Daarnaast wordt de lijst van sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseerden, de zogenaamde negatieve lijst, jaarlijks op 1 juni ingediend bij de NAR en CRB voor advies. Uiterlijk op 31 december van dat jaar maken de NAR en de CRB hun gezamenlijk advies over aan de Minister van Werk. Op basis van dit advies stelt de minister de definitieve lijst van de sectoren

met onvoldoende opleidingsinspanningen vast bij ministerieel besluit. De lijst wordt dan overgedragen aan de RSZ voor de inning van de bijdrage.

In november 2011 werd het rapport voor de opleidingsinspanningen in 2010 vrijgegeven. Het resultaat was dat 1,61% van de loonmassa van alle werkgevers in opleidingen werd geïnvesteerd. Dit moest 1,9% zijn, dus de norm werd niet nageleefd. In 2008 werd 1,68% behaald, in 2009 1,59%.

De sanctiëring van de sectoren voor de niet naleving van de norm zorgt voor enkele problemen. Bepaalde bedrijven leefden de norm wel na terwijl de sector van deze bedrijven geen CAO had afgesloten waarin bijkomende opleidingsinspanningen werden voorzien. Hierdoor moesten deze bedrijven toch de bijdrage betalen. Een tweede probleem is dat de boete voor de niet-naleving vaak lager is dan de kost voor de opleidingsinspanning zelf, wat de inspanningen niet altijd ten goede komen.

Naar aanleiding van deze problemen heeft het regeerakkoord van december 2011 veranderingen aan het systeem voorzien. De bijdragen zouden opgetrokken worden van 0,05 naar 0,15%. Daarnaast zou er achteraf gecontroleerd worden of de CAO's nageleefd zijn. Ten slotte zouden de individuele werkgevers kunnen ontsnappen aan de sanctie als blijkt dat ze toch voldoende inspanningen hebben geleverd.



# Uitzendkrachten beter beschermd

Op 19 november 2008 werd de Europese richtlijn 2008/104/EG over uitzendarbeid aangenomen, waaraan de EU-lidstaten uiterlijk op 5 december 2011 moesten voldoen.

De Richtlijn voorziet in een aantal bepalingen die betrekking hebben op de bescherming van uitzendkrachten (artikelen 5 t.e.m. 10). Ze bevat ook een verplichting tot de heroverweging van nationale verbodsbepalingen en beperkingen op de inzet van uitzendkrachten (artikel 4). Voor deze laatste verplichting moesten de lidstaten een verslag bezorgen aan de Europese Commissie over de resultaten van de heroverweging die zij in samenspraak met de sociale partners moesten uitvoeren.

Chris Vanlaere van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen stelde het Belgisch verslag voor de Europese Commissie samen: "Bij het

opstellen van dit document moesten onder andere heel wat sectorale CAO's worden gescreend. In een aantal sectoren bestonden er meningsverschillen over de draagwijdte van sommige bepalingen. Wat de werkgevers als een verbod of beperking op uitzendarbeid zien, werd door de vakbonden niet altijd op dezelfde manier bekeken. Voor deze tegenstellingen is het afwachten geblazen. De verschillende standpunten werden opgenomen in het verslag en de Europese Commissie zal zich in de toekomst hier mogelijks nader over uitspreken."

Het verslag werd in december 2011 overgemaakt aan de Commissie. Tegelijk werd een wetsontwerp opgesteld dat omzetting gaf aan een beperkt aantal punten uit de richtlijn die nog niet in de Belgische uitzendarbeidswetgeving waren voorzien. Het gaat om drietal bepalingen:

- een bepaling die garandeert dat de regels die bij de gebruiker gelden op het vlak van de bestrijding van discriminatie, de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de moederschapsbescherming en de bescherming van zogende moeders, mee in acht moeten worden genomen ten aanzien van de uitzendkrachten die bij die gebruiker worden tewerkgesteld;
- een bepaling die voorziet in de verplichting om uitzendkrachten in te lichten over de vacatures bij de gebruiker;
- een bepaling die garandeert dat uitzendkrachten, op dezelfde manier als de vaste werknemers, toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten die aanwezig zijn in de onderneming van de gebruiker, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen kan worden gerechtvaardigd.



## Europa 2020 en economische governance: verhoogde druk op de FOD Werkgelegenheid

In 2010 werd de Strategie Europa 2020 op poten gezet. Een belangrijke doelstelling van deze strategie is de Europese werkgelegenheidsgraad voor de 20- tot 64-jarigen, die in 2010 69% bedroeg, op te trekken tot ten minste 75% in 2020. Deze Europese doelstelling werd vervolgens omgezet in een nationale doelstelling voor België, namelijk een werkgelegenheidsgraad van 73,2% tegen 2020.



In april werd het 'Nationaal Hervormingsprogramma 2011' voor België ingediend bij de Europese Commissie. Dat hervormingsprogramma bevat de prioritaire acties die ons land gaat ondernemen in het kader van Europa 2020. Hierin werd de doelstelling van een werkgelegenheidsgraad van 73,2% tegen 2020 bevestigd. Daarnaast werden ook subdoelstellingen opgesteld rond de tewerkstelling van ouderen, vrouwen, jongeren en migranten. Deze ambitieuze doelstellingen verhogen uiteraard de druk op het Belgische werkgelegenheidsbeleid.

Als reactie op het hervormingsprogramma kwam in juni 2011 een voorstel van de Europese Commissie met aanbevelingen voor België. Deze aanbevelingen hebben betrekking op het verlagen van de effectieve uittredeleeftijd, de loonvorming, de verschuiving van de belastingsdruk van arbeid naar andere basissen en de verbetering van de efficiëntie van de actieve arbeidsmaatregelen. De aanbevelingen werden door de Raad van ministers overgenomen en België moet in 2012 aan de Commissie uitleggen hoe ze in de praktijk werden gebracht.

De Europese Lidstaten stelden ondertussen ook samen het 'Pact voor de Euro Plus' op. Dit pact bestaat uit concrete maatregelen en beloften van alle lidstaten, die in het systeem van Europa 2020 worden opgenomen.

De Lidstaten worden bovendien ook onderworpen aan 'economische governance'. Aan de hand van een scorebord gaat de Europese Commissie controleren of ze hun economie op het goede spoor houden. Daarbij worden onder meer de evolutie van het exportaandeel, de loonkosten en de werkloosheid opgevolgd. Als het scorebord op problemen duidt, dan kan een grondig onderzoek volgen. Dat kan vervolgens tot bijkomende aanbevelingen leiden, waaraan later zelfs sancties kunnen worden verbonden. Omdat deze nieuwe strategie (soms het "Six Pack" genoemd naar de zes regelgevende teksten die aan de basis liggen) verbonden is met Europa 2020 krijgen de Europese aanbevelingen in de toekomst dus mogelijk een nog sterker dwingend karakter.

## De Internationale Arbeidsorganisatie houdt meer rekening met het huispersoneel

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) heeft in juni 2011 een internationaal verdrag aangenomen over het huispersoneel. Dit verdrag is om verschillende redenen van kapitaal belang. In de eerste plaats heeft het een niet onbelangrijke sociale dimensie op een moment dat men veeleer de excessen van de globalisering schijnt te verkiezen boven de solidariteit. Het verdrag heeft betrekking op tientallen miljoenen dienstboden over de hele wereld. Nu zijn zij meestal de "vergeten werknemers." Bovendien verleent het verdrag een echte rechtspositie aan die personen met wie de politici tot nu toe zelden rekening hielden. De meeste van hen hadden geen arbeidsovereenkomst waardoor zij niet in aanmerking kwamen voor een reeks internationale verdragen inzake arbeidsrecht. Vanaf nu worden ze beschermd door een internationaal juridisch instrument.

Veel van deze werknemers worden onderbetaald, werken eindeloze uren, zijn slecht gehuisvest, worden mishandeld, enz. ... Het IAO-verdrag voert het beginsel in van een gewaarborgde gelijke behandeling zoals de andere werknemers in het land.

De tekst van het verdrag stond al meer dan één jaar ter discussie. Het werd aangenomen ter gelegenheid van de 100ste vergadering van de IAO, de oudste VN-instelling die vertegenwoordigers van regeringen, werkgevers en werknemers verenigt.

"De Belgische delegatie heeft bij de voorbereiding van dit dossier belangrijk werk verricht", zegt François Vandamme, adviseur-generaal bij de Afdeling Internationale Zaken. "De NGO's en de vakbonden hebben een grote bijdrage geleverd."

België heeft zich alvast voorgenomen om de tekst te ratificeren. "Het is zelfs opgenomen in de algemene beleidsverklaring van de Regering Di Rupo", aldus François Vandamme. "Dit is vrij zeldzaam en verdient te worden benadrukt."

De Nationale Arbeidsraad moet nog een advies uitbrengen over de tekst voordat die in een wetsontwerp wordt omgezet.

"Het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) hecht groot belang aan de bekrachtiging door de ondertekenende landen," zegt François Vandamme. "Het zet er diverse landen aan toe om het verdrag te ratificeren, wat niet verplicht is en wat soms veel veranderingen in de wetgeving vergt. België moet beslist het goede voorbeeld geven."



De directeur-generaal van de IAO, Juan Somavia, feliciteert Manuela Tomei, directrice van de afdeling "Arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid" van de IAO.

## Internationaal seminarie bij de FOD Werkgelegenheid over de systemen van rapportering rond de toepassing van de internationale verdragen over sociale rechten

De Afdeling van de Internationale Zaken van de FOD Werkgelegenheid heeft op 15 december 2011 een internationaal seminarie georganiseerd over de systemen van rapportering rond de toepassing van de internationale verdragen m.b.t. de sociale rechten, nu en in de toekomst.

De FOD Werkgelegenheid bracht verschillende vertegenwoordigers van de diverse toezichtsystemen op de internationale verdragen (het Europees Sociaal Handvest, het Internationaal Arbeidsbureau en de VN-comités) samen met academische experts en vertegenwoordigers van de sociale partners.

Tijdens het seminarie bleek dat de rapportering door de lidstaten aan de internationale organisaties steeds meer en voornamelijk administratief werk vergt.

Ook de relevantie van deze rapporten werd in twijfel getrokken, want het leidt tot de daling van de politieke betekenis van de verdragen. Het risico is echter groot dat de werking van de verschillende toezichtsystemen en de bevordering van de toepassing van de sociale rechten daardoor worden verzwakt.

De deelnemers bogen zich over de manier waarop de systemen voor de verslaggeving konden worden verbeterd door ze te vereenvoudigen en er gelijktijdig een grotere politieke betekenis aan te geven.

De avond voor het seminarie organiseerde de FOD Werkgelegenheid een vergadering om ervaringen uit te wisselen over de administratieve verslaggeving met vertegenwoordigers van andere landen. Zo kon men al enkele hypothesen toetsen die op het seminarie aan bod zouden komen. België, Polen, Bulgarije, Frankrijk en Nederland waren vertegenwoordigd.

Het seminarie werd afgesloten door professor Olivier De Schutter, bijzondere VN-verslaggever over het alimentatierecht.

# Internal Market Information Systeem: informatie uitwisseling rond detachering tussen Europese lidstaten



Philippe Vanden Broeck

Het IMI of Internal Market Information System is een beveiligd internetplatform waarvan alle Europese lidstaten gebruik kunnen maken voor de uitwisseling van informatie rond detachering en arbeidsvoorwaarden. Dit systeem is sinds juni 2011 in werking en ook de FOD Werkgelegenheid maakt hiervan gebruik.

Een werkgever waarvan de maatschappelijke zetel is gevestigd buiten het Belgisch grondgebied kan werknemers tijdelijk naar België uitsenden met het oog op het verhogen van arbeidsprestaties. In dit geval spreekt men van detachering en is de werkgever ertoe gehouden een geheel van sociaalrechtelijke regels na te leven die van toepassing zijn in het land van ontvangst, samen met de richtlijn die hierover aangenomen is op Europees niveau.

Soms krijgt de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid vragen rond de arbeidsvoorwaarden die in het land van ontvangst van toepassing zijn voor de werknemers. Anderzijds heeft de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten veel controledossiers waarbij behoefte is aan informatie uit het buitenland. De Richtlijn 96/71/EG over de detachering zorgde in het verleden voor heel wat problemen qua informatiedoorstroming tussen de verschillende Europese lidstaten. Om dit probleem op te lossen belaste de Europese Commissie de werkgroep van experts uit alle lidstaten met het ontwikkelen van de architectuur van een gemeenschappelijk platform die de uitwisseling van deze informatie tussen de lidstaten zou vergemakkelijken.

Philippe Vanden Broeck van de AD Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) maakte deel uit van deze werkgroep: "Al snel werd gedacht aan het IMI systeem, een informatieplatform voor uitwisseling tussen de lidstaten die in de pijplijn zat voor de diploma's en de dienstenrichtlijn. Op basis van dit gepland systeem werd voor de uitwisseling van informatie rond detachering een gelijkaardig platform opgericht."

In juni 2011 werd het systeem operationeel en ging de testfase van start.

"Nu was het de bedoeling dat voor iedere lidstaat de bevoegde overheden zich gingen bekendmaken in het systeem. Voor België werden twee bevoegde overheden aangeduid, namelijk de Algemene Directie Toezicht op Sociale Wetten en de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen. Deze laatste dienst functioneert als verbindingsbureau. Voor praktische en controle aspecten fungeert TSW als bevoegde overheid. De buitenlandse partners kunnen dan automatisch kiezen en bij de juiste instantie terecht komen voor hun vragen." Hoe werkt dit IMI systeem nu concreet? In het zeer flexibele online programma is er een lijst van 100 standaardvragen, die automatisch door het systeem vertaald worden in alle EU

talen.. Deze "requests" peilen naar de identificatie van werkgevers en gedetacheerde werknemers, arbeidsvoorwaarden, authenticiteit van documenten, activiteiten en vestiging in het land van herkomst, vergunningen, enz. Heel dit proces van vraag en antwoord verloopt via het IMI systeem. De Europese Commissie stimuleert het gebruik van IMI. Er worden statistieken opgemaakt over de requests en de snelheid waarmee lidstaten hun binnenkomende vragen beantwoorden. Dit zorgt voor een extra druk op de lidstaten.

Het IMI systeem kent tot nu toe heel wat succes, vooral bij landen zoals België en Frankrijk, die grote afnemers zijn van gedetacheerde werknemers. Landen uit Oost-Europa zoals Polen, Roemenië,... krijgen op hun beurt de meeste vragen toegestuurd. Door het grote succes van dit uitwisselings-systeem op vlak van detachering heeft de Europese Commissie een lijst opgesteld met andere mogelijke toepassingsgebieden voor dit systeem. Het uiteindelijke doel is om het IMI te doen uitgroeien tot hét grote, vaste Europese platform voor informatie-uitwisseling tussen overheden voor tal van wetgevende domeinen.

## Het project Eurodetachering: een Europese school voor goede praktijken voor de inspecteurs van het Toezicht op de Sociale Wetten en het Welzijn op het Werk



Het project Eurodetachering diende om de Europese arbeidsinspecteurs op te leiden en goede praktijken uit te laten wisselen op vlak van de detachering van werknemers. De arbeidsinspecteurs uit verschillende landen van de Europese Unie worden meer en meer geconfronteerd met het probleem van de detachering van werknemers en fraude. Dit gaat gepaard met de regelgeving i.v.m. het vrij verkeer van werknemers binnen Europa (Dienstenrichtlijn). Het project Eurodetachering werd opgericht om de inspecteurs hierbij te helpen.

Het project Eurodetachering werd opgericht door het INTEFP, het Frans Instituut voor de Arbeid, Werkgelegenheid en Beropsopleiding.

De financiering voor de organisatie van het project werd gedaan door Europa.

Het idee dat aan de grondslag lag van het project Eurodetachering was de arbeidsinspecteurs van de deelnemende landen de kans te geven elkaar te ontmoeten om goede praktijken uit te wisselen en de doeltreffendheid van het communautair recht ten aanzien van de gedetacheerde werknemers te versterken. Indirect heeft dit project het mogelijk gemaakt een dynamiek van samenwerking en uitwisseling tussen de landen te genereren door de realisatie van een informeel netwerk van inspecteurs.

Vijf Belgische inspecteurs werden aangewezen om deel te nemen aan het project: vier inspecteurs van het Toezicht op de Sociale Wetten, als onderdeel van de cel "netwerken" gespecialiseerd in het toezicht op buitenlandse ondernemingen, en een inspectrice van het Toezicht op het

Welzijn op het Werk, gespecialiseerd in het toezicht op de bouwplaatsen. "Zij waren het meest aangewezen om deel te nemen aan dit project, omdat het toezicht op gedetacheerde werknemers een groot deel van hun werk vertegenwoordigt", aldus nog Damien Delatour, adviseur bij de AD Toezicht op de sociale wetten.

Naast België hebben ook Frankrijk, Spanje, Luxemburg, Polen en Portugal inspecteurs afgevaardigd om aan dit project deel te nemen.

De opleiding en de uitwisselingen verliepen in drie modules: een eerste theoretische module in Madrid, waar de inspecteurs kennis konden maken en zich verdiepen in de verschillende sociaaleconomische aspecten die verband houden met het fenomeen van de detachering van werknemers. De tweede module bestond uit een periode van "onderdompeling" in een deelnemend land. Een inspecteur van elk land is gedurende een paar dagen polshoogte gaan nemen in elk van de betrokken landen. België heeft een delegatie van vijf buitenlandse inspecteurs gedurende een week opgevangen. Op het programma stonden: uitwisseling van ervaringen, bezoeken aan bouwplaatsen... "We zijn ons bewust geworden van de verschillen qua organisatie en qua gevoeligheden voor bepaalde materies in de verschillende landen", aldus nog Damien Delatour.

De derde module werd georganiseerd in Wroclaw in Polen. Alle inspecteurs kregen er een debriefing over wat ze gedurende het verblijf hadden opgestoken. "Ze hebben ook samen nagedacht over hoe de samenwerking tussen de inspectiediensten van de verschillende landen kon worden verbeterd," zegt Damien Delatour. "Tijdens dit verblijf hebben zij ook een "pedagogische kit" voorbereid waarin een reeks van goede praktijken waren opgenomen die zo ruim mogelijk zouden moeten worden verspreid." Dit lespakket heeft de vorm gekregen van een meertalige website, die bestaat uit een deel voor het groot publiek en een deel voorbehouden voor de inspecteurs, waar ze hun coördinaten, modellen van documenten, enz. kunnen uitwisselen.

De website werd in december 2011 tijdens een afsluitende programmavergadering van het Economisch en Sociaal Comité voorgesteld in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de Europese Commissie en van de Arbeidsadministraties van tal van Europese landen, de Europese sociale partners en, natuurlijk, vertegenwoordigers van de deelnemende landen. De site ontving meer dan 12.000 bezoekers in drie maanden. "Hij beantwoordt aan een reële behoefte," aldus nog een tevreden Damien Delatour

<http://www.eurodetachment-travail.eu/>

## De FOD Werkgelegenheid is verbonden met de OESO

De OESO (de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) is een internationale organisatie die regeringen helpt bij het vinden van antwoorden op economische, sociale en beleidskwesties die opduiken door de evolutie van de samenleving. De OESO werkt samen met de regeringen van de 34 geïndustrialiseerde landen die lid zijn van de organisatie, om te begrijpen wat de motor is van de veranderingen op economisch, sociaal en milieuvlak. De OESO voert analyses uit en formuleert aanbevelingen over deze thema's.

De politieke leiding van de instelling is in handen van de Ministerraad van de landen van de OESO (deze stemt over de budgetten en stelt het werkprogramma op).

### "De FOD Werkgelegenheid werkt geregeld samen met de OESO"

**André Simon, adviseur-generaal bij de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt:**

"De FOD Werkgelegenheid werkt geregeld samen met de OESO. België wordt binnen de OESO vertegenwoordigd door verscheidene leden van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt. Binnen het ELSA-comité (dat sociale en werkgelegenheidsvraagstukken behandelt) vindt men drie werkgroepen: Werkgelegenheidsperspectieven, Migratie en Sociaal Beleid. Ambtenaren van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt zetelen in de twee eerste groepen. De FOD Sociale Zekerheid neemt deel aan de derde werkgroep. De thema's die worden behandeld, houden rechtstreeks verband met onze bevoegdheden. Het is dus een zeer interessant werk voor ons."

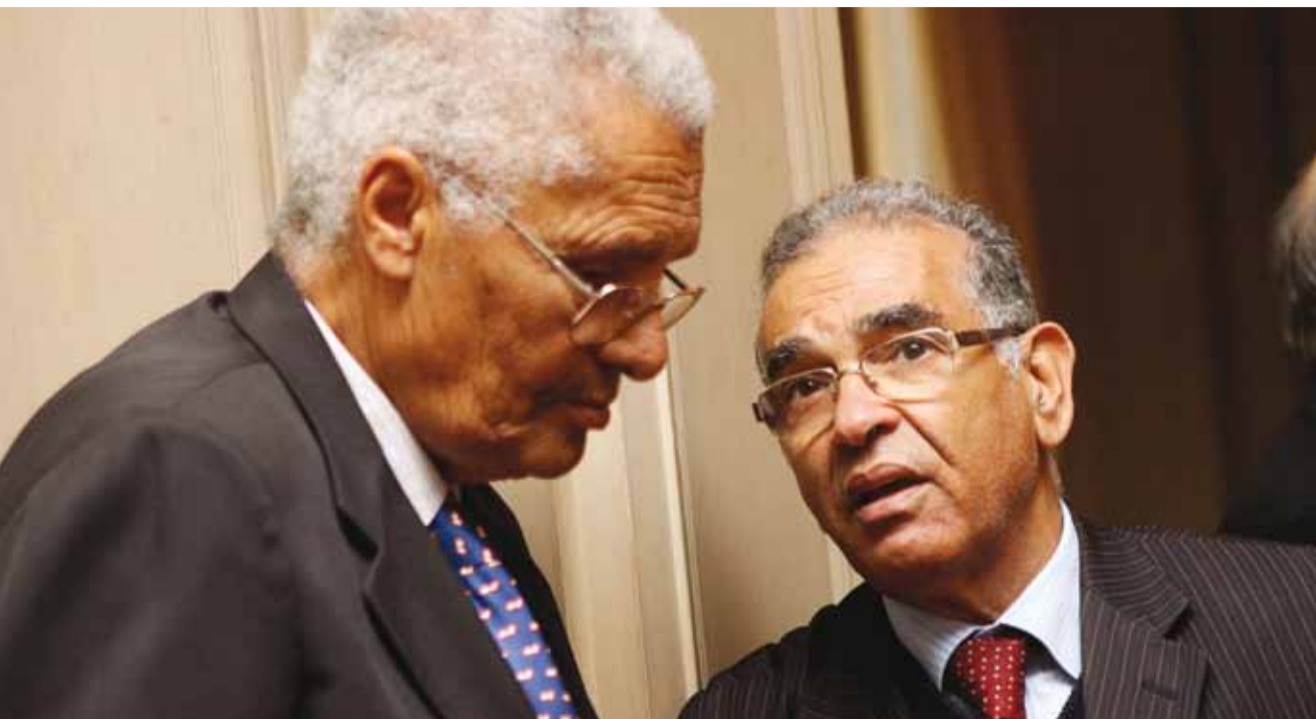
"Binnen het ELSA-comité bespreekt men bijvoorbeeld een hele reeks problemen op vlak van werkgelegenheid en de bevoegdheden die daarmee verband houden. We beschikken over ons eigen onderzoek rond de werkgelegenheid van jongeren, de integratie van migranten op de arbeidsmarkt,... In het kader van dit onderzoek stuurt de OESO experts naar de lidstaten en publiceert vervolgens een verslag met een reeks algemene aanbevelingen. Sommige landen reddden zich beter dan andere. We maken vergelijkingen, voeren metingen uit. Deze aanpak is vooral analytisch, maar zo beschikken we over zeer ontwikkelde technische documenten. Het belang van deze oefening bestaat erin de landen te vergelijken en de goede praktijken over te nemen om ze beter te verspreiden."



André Simon

## Partnershipproject rond sociale dialoog tussen België en drie Maghreb-landen

In mei 2011 heeft het Internationaal Arbeidsbureau (IAB), via het Departement Beroep- en Arbeidsrelaties, de Belgische regering aangesproken om technische en financiële bijstand te leveren aan een partnershipproject met betrekking tot de sociale dialoog met drie Maghreb-landen namelijk: Algerije, Marokko en Tunesië.



Tripartiete delegaties van Algerije, Marokko, Tunesië, België en het IAB hebben deelgenomen aan dit project.

Op basis van eerder geslaagde samenwerkingservaringen met België (zoals het PRODIAP-project ter bevordering van de sociale dialoog in Franstalig Afrika en de projecten rond de werkgelegenheid en de sociale dialoog in Zuidoost-Europa) heeft het IAB het voorstel van deze partnershipbenadering met de Maghreb-landen gelanceerd.

België is in samenwerking met de sociale partners op de roep van het IAB ingegaan.

Dit samenwerkingsakkoord moet er voor zorgen dat de betrokken instellingen versterkt worden. Bovendien moet zo ook de inspraak van de betrokkenen bij de sociale dialoog versterkt worden en moet er overleg kunnen gepleegd worden rond de grote uitdagingen van het werkgelegenheids- en het sociaal beleid in Algerije, Marokko en Tunesië.

Dit partnership omvat zowel nationale als subregionale activiteiten. De inhoud van de activiteiten wordt gemeenschappelijk afgesproken. Tussen 26 september en 6 december 2011 werden reeds een aantal overlegvergaderingen georganiseerd met de verschillende partners. De vertegenwoordigers van het IAB en van de Belgische regering stelden de

doelstellingen van het partnership op vlak van de sociale dialoog en de diverse scenario's voor de tenuitvoerlegging daarvan toen voor.

De vertegenwoordigers van de drie Maghreb-landen hebben eveneens hun behoeften gespecificeerd omtrent de versterking van de instellingen van de sociale dialoog en de thematische prioriteiten die zij behandeld willen zien tijdens het partnership.

Tot slot hebben de diverse partijen van het partnership van de vergaderingen gebruik gemaakt om hun bereidheid tot samenwerking voor het welslagen van dit nieuw soort partnership te herbevestigen. Ze benadrukten dat dit samenwerkingsverband hét instrument is voor de uitwisseling van goede praktijken op vlak van de sociale dialoog en van de regionale samenwerking tussen landen aan beide kanten van de Middellandse Zee en het IAB.

Op 7 en 8 december 2011 werd in het Egmontpaleis een conferentie georganiseerd rond de lancering van het partnership. Dit was trouwens de eerste opdracht van Monica de Coninck als nieuwe Minister van Werk.

## De Blue card wordt de toegangspoort tot de Europese arbeidsmarkt voor hoogopgeleide werknemers



Hoe kan de Europese arbeidsmarkt toegankelijk worden gemaakt voor hoogopgeleide werknemers met het oog op de concurrentie van de Aziatische en Amerikaanse markt? De Europese richtlijn over de Blue card wilde een antwoord geven op deze vraag. De Blue card is het Europese equivalent van de Amerikaanse Green card.

"De Blue card is een verblijfsdocument dat de houder ervan de mogelijkheid biedt te kunnen werken", verklaart Anne Zimmermann, attachée bij de

Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt. "Men vindt hierin de idee van de gecombineerde vergunning terug".

Concreet wordt sinds de lente van 2012 vooral een systeem met twee ingangen toegepast. Een werkgever die een hoogopgeleide (niet-Europese) buitenlandse werknemer wil aanwerven, moet bij de gewestelijke overheid een voorlopige aanvraag tot tewerkstelling indienen. "Op die manier behouden we de bevoegdheden van de gewesten en

haalt men niet alles door elkaar voordat het gecombineerde loket wordt opgericht" (zie artikel hiernaast), legt Anne Zimmermann uit. Parallel hiermee moet de werknemer zijn Blue card aanvragen bij de Dienst Vreemdelingenzaken.

### De huidige Belgische voorwaarden zijn soepeler

Om aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een Blue card te voldoen, moet men in het bezit zijn van een diploma hoger onderwijs (ten minste gelijk aan een bachelor), moet men een werkaanbieding met een loon hoger dan 49.995€ bruto/jaar kunnen voorleggen en een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van een duur van één jaar of langer hebben getekend.

"In België bestond reeds een systeem voor de toekenning van een arbeidskaart aan de hoogopgeleide werknemers sinds 1999", voegt Anne Zimmermann eraan toe. "En de voorwaarden van dat systeem zijn soepeler dan diegene die zijn opgenomen in de Europese richtlijn. Het vereiste bruto jaarloon bedraagt bijvoorbeeld slechts +/- 37.000€. Er is evenmin een diplomaverreichte en er moet geen voorafgaand marktonderzoek gebeuren. De twee systemen zullen in de toekomst naast elkaar blijven bestaan".

## Marokkaanse delegatie uit textielsector op bezoek

Voor de Directie van het secretariaat van de paritaire comités van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen begon 2011 met een bezoek van een delegatie van Marokkaanse sociale partners uit de textielsector. De vertegenwoordigers van het "Comité Paritaire Textile Habillement marocain" (CPTHM) wensten meer te weten te komen over hoe het sociaal overleg in deze sector verloopt in België.

Het Belgisch stelsel van sociaal overleg wordt vaak als voorbeeld gebruikt in de rest van de wereld. De Marokkaanse delegatie legde via de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) contact met Harry Bocksteins en Kim Meeus van de Directie van het secretariaat van de paritaire comités: "De mensen van het CPTHM wilden de sociale partners ontmoeten en inspiratie opdoen voor de organisatie van het sociaal overleg in Marokko. Ginds bestaan wel vormen van sociaal overleg, maar deze staan nog in de kinderschoenen. De delegatie werd op 26 januari ontvangen in de gebouwen van onze FOD. We hebben getracht zo goed mogelijk uit te leggen hoe onze overheid het sociaal overleg organiseert en ondersteunt en hoe de sociale partners daar hun rol in spelen."

Er werd samen met vertegenwoordigers van de vakbonden en de werkgeversorganisaties een programma opgesteld, gespreid over 2 dagen. De eerste dag vond plaats in onze lokalen, waar Andreina Marredda van de Directie van de analyse en evaluatie van de CAO's, een uiteenzetting heeft verzorgd over de historiek van het sociaal overleg in België en over de organisatie van dit overleg op de drie niveaus: interprofessioneel, sectoraal en op het vlak van de onderneming. Specifieke aandacht werd besteed aan het sectoraal overleg. Andreina Marredda: "Ik heb zowel in het algemeen als specifiek voor de sector uitgelegd hoe een paritair comité wordt samengesteld, hoe er gewerkt wordt, welke rol van de overheid en de sociale partners hierin spelen en wat de verschillende niveaus en invalshoeken zijn."

Na de lunch, in aanwezigheid van de voorzitter van het paritair comité van de textielsector, ontmoette de delegatie enkele leden van dit paritair comité. De sociale partners kwamen aan het woord om hun visie te verduidelijken.

Op de tweede dag stond er een busreis naar het opleidingscentrum voor de textielsector te Gent op het programma (Cobot). Er volgde een uitgebreide rondleiding en er werd een voorbeeldopleiding gegeven aan de Marokkaanse delegatie.

Na het bezoek werden onze FOD en zijn medewerkers uitgebreid bedankt voor het organiseren van een bezoek dat als zeer boeiend en leerrijk werd beschouwd.



Kim Meeus

## De Bulgaarse en Roemeense werknemers moeten nog even wachten op vrije toegang tot de Belgische arbeidsmarkt

Bulgarije en Roemenië zijn op 1 januari 2007 tot de Europese Unie toegetreten. Net zoals voor elke nieuwe toetreding bestaan er overgangsperiodes vooraleer de grenzen volledig worden geopend en dus het vrije verkeer van de werknemers wordt ingevoerd.

Na een eerste overgangsperiode van twee jaar en een tweede periode van drie jaar heeft de Belgische overheid beslist het verbod op de vrije toegang tot de arbeidsmarkt op 1 januari 2012 met een laatste periode van twee jaar te verlengen.

### Verblijfsvergunning en arbeidskaart: Europa legt de eengemaakte vergunning op tegen 2013

In december 2011 werd een nieuwe Europese richtlijn goedgekeurd. Ze verplicht de lidstaten een gecombineerde vergunning uit te reiken (één en dezelfde vergunning voor het verblijf en het werk). Deze gecombineerde vergunning moet worden ingevoerd tegen december 2013. Op dit moment staan de twee vergunningen in België los van elkaar. De verblijfsvergunning valt onder de bevoegdheid van het federale niveau, de arbeidskaart valt zowel onder de bevoegdheid van de federale overheid (reglementering) als van de gewesten (uitreiking). Deze richtlijn zal vele veranderingen aanbrengen in de Belgische wetgeving en zal normaal gezien leiden tot de oprichting van een uniek loket voor de uitreiking van een eengemaakt document.



## Administratieve geldboetes worden leesbaarder!

Het is niet altijd gemakkelijk om het administratieve jargon te begrijpen bij het ontvangen van een brief van een bepaalde instelling.

De Afdeling van de juridische studiën was zich hiervan bewust. De meeste modellen van beslissingen over administratieve geldboetes die de dienst tot nu toe gebruikte, dateerden nog uit de jaren '70 van vorige eeuw, met formules zoals "Gezien.... Overwegende dat, ...."

De dienst heeft van de invoering van een nieuw geautomatiseerd systeem gekoppeld aan het ePV (zie artikel hieronder) gebruik gemaakt om de lay-out en de formulering van de beslissingen over de administratieve geldboetes te herzien. "Dit is de leesbaarheid en de kwaliteit van al onze beslissin-

gen ten goede gekomen", zegt Jackie Van Damme, Adviseur-generaal van de Afdeling van de juridische studiën.

De informatisering van de dienst heeft het in de loop der tijd mogelijk gemaakt de beslissingen automatisch te genereren. De structuur en het taalgebruik ervan zijn thans veel verbeterd, wat een voordeel is voor de ontvanger.

De beslissingen worden elektronisch aangemaakt. "In de nabije toekomst stappen we over naar fase II", kondigt Jackie Van Damme aan. "Met andere woorden, de beslissingen worden dan ook elektronisch verzonden naar de betrokken autoriteiten: de arbeidsauditeur, de inspecteur en, op termijn, ook naar de onderneming zelf."

## Het Sociaal Strafwetboek ondanks de regeringscrisis toch tijdig in werking getreden!



Indra Brisart van het SIOD en Jackie Van Damme van de FOD Werkgelegenheid

Jackie Van Damme, adviseur-generaal van de afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen: "De wetten met betrekking tot het sociaal strafwetboek werden een half uur vóór de ontbinding van de kamers gestemd, vóór de verkiezingen van juni 2010. De wet had de werkelijke datum van inwerkingtreding van het sociaal strafwetboek vastgesteld op 1 juli 2011. Maar om dat mogelijk te maken, moesten nog een aantal van de koninklijk uitvoeringsbesluiten worden genomen. Wat we niet konden voorzien was dat de periode van lopende zaken zo lang zou duren! Een Adviesraad voor het Sociaal Strafrecht moest worden samengesteld. Dit veronderstelde echter dat de leden ervan wer-

den benoemd door de Ministerraad, iets wat normaal niet kan tijdens een periode van lopende zaken. De toenmalige Minister van Justitie vroeg zich zelfs af of de inwerkingtreding ervan niet moest worden uitgesteld. Maar dat zou een enorm juridisch vacuüm hebben veroorzaakt met een ontelbaar aantal mogelijkheden voor het instellen van beroep tot gevolg.

Uiteindelijk heeft Minister Stefaan Declercq, begin mei 2011, gezegd: "We gaan van start. Anders brengen we al het werk dat werd gedaan in de afgelopen 10 jaar in gevaar." Maar de tijd begon te dringen. Gelukkig had de administratie niet stil gezeten tijdens deze periode van lopende zaken. De meeste van de teksten voor de konink-

lijke besluiten waren klaar. De Adviesraad is er uiteindelijk ook gekomen. Ze kwam één keer samen om advies te geven over deze teksten. Het Sociaal Strafwetboek is dus uiteindelijk in werking kunnen treden op de datum zoals gepland.

### Het Sociaal Strafwetboek in het kort

Het Sociaal Strafwetboek is in 1999 ontstaan uit hetzelfde initiatief dat ook het ePV initieerde. Het betrof een project ter modernisering van de administratie. Tot voor kort zaten de verschillende wetten en regelgevingen met betrekking tot het sociaal strafrecht verspreid over verschillende wetgevingen: de sociale zekerheid, het arbeidsrecht, het sociaal strafrecht. Hierin ontbrak elke samenhang. En het was zeer moeilijk voor een beoefenaar van het sociaal strafrecht om daaruit wijs te geraken. Het ontwerp voor een Sociaal Strafwetboek was bedoeld om alles samen te brengen in één enkel document, door de teksten te harmoniseren en eens en voor altijd de schaal van straffen voor inbreuken op het sociaal strafrecht te bepalen.

De wetten over het nieuwe Sociaal Strafwetboek werden in het parlement in juni 2010 goedgekeurd.

## Het ePV is operationeel sinds maart 2011

Het ePV is een ander groot project dat de Afdeling van de juridische studiën al geruime tijd bezighoudt. Het werd opgestart in dezelfde periode als het Sociaal Strafwetboek en het zal ook zowat tien jaar hebben gevegd om het concreet af te ronden.

Het ePV is werking getreden in maart 2011. "Na de operationele fase zijn we begonnen met het luik opleiding en communicatie", zegt Jackie Van Damme, Adviseur-generaal bij de Afdeling van de juridische studiën, documentatie en geschillen. "Alle betrokken instellingen, alsook Justitie en de administraties zitten in de werkgroepen rond deze twee thema's." De overstap van het papieren tijdperk naar het digitale tijdperk heeft immers een belangrijke wijziging meegebracht in de manier van werken. "Je kunt het vergelijken met de overgang van de typemachine naar computer", voegt Jackie Van Damme daaraan toe. "Dit is de reden waarom opleidingen onontbeerlijk waren."

Zo werd een theoretische opleiding verstrekt aan ongeveer 1.000 personeelsleden van de betrokken inspecties (Toezicht op de Sociale Wetten, de Sociale Zekerheid, de RVA en de RSZ).

"Er werd een Nederlandstalig en een Franstalig handboek samengesteld", licht Jackie Van Damme toe. "En er werd ook een interactieve e-learning tool ontwikkeld."

De groep communicatie redigeert geregeld nieuwsbrieven die ze aan de leden bezorgt. "Via deze nieuwsbrief blijven ze op de hoogte van wijzigingen aan het systeem. Dat is een pluspunt."

Ondanks enkele kleine kinderziektes is het ePV product thans operationeel. Er zijn echter enkele verbeteringen gepland. "We zouden de user interface en de gedrukte versie van bepaalde documenten meer gebruiksvriendelijk willen maken", aldus Jackie Van Damme.

In de toekomst is het ook de bedoeling om verder te gaan op vlak van de digitalisering. Vandaag zijn 87% van de binnenkomende PV's elektronisch: "Er zijn nog diensten die papier gebruiken", zegt Jackie Van Damme. "We werken eraan om deze diensten te integreren in het elektronische systeem. Het doel is dat zowel inkomende als uitgaande stromen allemaal digitaal gaan verlopen."



## Inspecteurs van Toezicht op de Sociale Wetten sluiten partnerships met verschillende sectoren in de strijd tegen de fraude

Fraudebestrijding is één van de taken van de inspecteurs van het Toezicht op de Sociale Wetten. Maar dit is niet altijd even vanzelfsprekend. Gebrek aan informatie en aan tijd vormen vaak een barrière. Sinds een aantal jaren ontwikkelt de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten partnerships met zeer specifieke sectoren om fraude en misbruik op een efficiëntere manier te bestrijden. In 2011 zijn twee sectoren toegetreden tot een dergelijk partnerschap: de bouwsector op het nationaal vlak en de voedingssector (vleesverwerking).



Michael Aseglio, Directeur-generaal van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten:

"In 2011 vroeg de Voorzitter van het Directiecomité van de FOD, ons om in de paritaire comités nogmaals de aandacht te vestigen op de betekenis van deze partnerships. Op nationaal vlak heeft dit geleid tot een vooruitgang bij de bouwsector (de overeenkomsten bestaan al in verschillende provincies, maar blijven beperkt) en bij de voedingsnijverheid, in het bijzonder bij de vleesverwerking. De protocollereenkomsten zijn begin 2012 ondertekend, maar al het voorbereidende werk vond plaats in 2011.

Deze partnerships bestonden al in andere "risicosectoren", zoals de schoonmaak of de bewakingsdiensten en worden nog uitgebreid.

Zij bieden het voordeel van een grotere betrokkenheid van de drie partners: de werkgeversorganisaties, de vakbonden en de inspectiediensten, en zijn zo doeltreffender.

De protocollen zijn eenvoudige teksten met duidelijke verbintenissen vanwege de ondertekenaars en met specifieke doelstellingen.

Ze maken een eenvoudigere uitwisseling van relevante informatie mogelijk, zoals wanneer een onderneming prijzen hanteert die ver beneden het gemiddelde van de sector liggen en zo mogelijk op sociale fraude wijzen. Ze maken het ook mogelijk alle partners beter te sensibiliseren en voor te lichten.

Toch hebben deze protocollen ook hun beperkingen, want ondanks een jaarlijkse evaluatie maken zij het niet mogelijk om de reglementering te veranderen. Ze kunnen de basis vormen voor een aanpassing door bijvoorbeeld de aandacht te vestigen op een bepaald type van fraude. Maar daar blijft het bij.

Men mag de partners ook geen valse hoop geven. Het is niet omdat men met hen een protocol ondertekent dat men 100% van de tijd van onze inspecteurs aan die sector moet besteden. Men moet realistisch blijven. Maar ze zorgen er wel voor dat beter werk geleverd wordt door meer en een gericht toezicht uit te oefenen. Dus blijven we ze in de toekomst verder ontwikkelen."





Albert Van Nuffel

## De loonnorm 2011-2012

Het Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2011-2012 zorgde voor heel wat ophef. De federale regering legde in 2011 een loonnorm van 0% vast, wat tot heel wat problemen en conflicten leidde, ook voor de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Het beginsel van de loonnorm werd vastgelegd in de wet van 26 juli 1996. De loonnorm bepaalt de maximumgrens voor de evolutie van de lonen voor de duur van het Interprofessioneel akkoord (IPA), namelijk twee jaar. Reden voor de toepassing van deze norm in 2011-2012 is de verslechterde concurrentiepositie van de Belgische economie. De naleving van de loonnorm moet zorgen voor de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Binnen de context van het Interprofessioneel akkoord stellen de sociale gesprekspartners een loonnorm vast die een maximale grens bepaalt voor de evolutie van de loonkosten. Van 1999 tot 2010 was de norm indicatief, waardoor de sociale partners zelf verantwoordelijk waren voor het respecteren van de norm.

Maar de periode 2011-2012 vormt een uitzondering. Nadat de sociale partners er niet in slaagden om tot een Interprofessioneel akkoord voor 2011-2012 te komen, nam de federale regering het heft in handen. De regering zorgde op 25 maart 2011 voor de uitvoering van een bemiddelingsvoorstel met betrekking tot het IPA 2011-2012. De loonnorm voor 2011 werd vastgelegd op 0% en voor 2012 op 0.3% via een Koninklijk Besluit. Dit heeft belangrijke juridische gevolgen, aangezien een Koninklijk Besluit een veel repressiever juridisch instrument is dan het IPA.

Albert Van Nuffel, Attaché bij de Directie van de analyse en de evaluatie van de CAO's van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen: *"Het is de Directie van de analyse en de evaluatie van de CAO's van de FOD Werkgelegenheid die instaat voor de controle op de wettigheid van de CAO's waarvoor de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd. Hierdoor worden we ook geconfronteerd met de naleving door die CAO's van de via wet en KB bindende loonnorm. De vastgestelde loonnorm van 0% voor 2011 en de controle erop zorgde voor conflicten met bepaalde sectoren. De niet-naleving van deze loonnorm door individuele werkgevers kan een boete en/of een strafrechtelijke vervolging opleveren. Door de talrijke CAO's die onze dienst op hun wettigheid moet controleren, vormt het toezicht op de correcte naleving van de loonnorm door de CAO's een zeer complexe opdracht."*

### Griffie overstelpt met bonusplannen

In 2011 werd de Directie van de griffie en van de algemeen verbindend verklaring van de CAO's overstelpt met bonusplannen. De kerntaak van de dienst, namelijk het registreren van CAO's, komt zo in het gedrang. De oorzaak van dit probleem zit in de verhouding tussen het aantal CAO's en de bonusplannen. Deze verhouding is de laatste jaren scheefgegroeid.

Werkgevers kunnen hun werknemers sinds enkele jaren belonen met de zogenaamde niet-recurrente resultaatgebonden voordelen. Dit systeem laat toe om bonussen toe te kennen op een belastingvriendelijke manier én met lagere RSZ-bijdrage. Een pure win-win situatie voor werkgever en werknemer dus. Jammer genoeg geldt dat niet voor de RSZ- en belastingontvangsten noch voor de Directie van de griffie en van de algemeen verbindend verklaring van de CAO's.

Het toekennen van deze bonussen wordt veelal via toetredingsaktes geregeld. Deze moeten worden neergelegd en geregistreerd bij de griffie. Vanaf 2008 is het aantal toetredingsaktes dat de griffie behandelt gestegen met bijna 50%. De stijging is toe te schrijven aan de hogere mate van inburgering van het systeem. Waar in de beginjaren enkel grote ondernemingen toetredingsaktes indienden, stappen nu ook KMO's en zelfs sportclubs in het systeem. Ondanks een verdere informatisering en vereenvoudiging van de administratieve procedure en pogingen om het personeel effectief op peil te houden, leidde de stijging van het aantal dossiers in 2011 tot een achterstand van 4 maanden. De directie weet wat haar te wachten staat in 2012!

# Sociale verkiezingen organiseren: een parcours van verscheidene maanden!

2012 is een verkiezingsjaar. En niet alleen voor de gemeenten. Alle ondernemingen met meer dan 50 (of 100) werknemers organiseren de sociale verkiezingen. De AD Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid staat in voor de goede organisatie van deze verkiezingen.

Van 7 tot 20 mei 2012 worden de werknemers opgeroepen om te stemmen in de ondernemingen om hun vertegenwoordigers te kiezen in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk. De sociale verkiezingen hebben betrekking op de ondernemingen die 50 (of 100) werknemers en meer tewerkstellen. Dit zijn 6.830 ondernemingen voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van de werknemers in het comité voor preventie en bescherming op het werk en 3.610 ondernemingen voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad.

De verkiezingen vinden plaats in mei, maar de verkiezingsprocedure heeft een totale duur van 150 dagen. Vanaf het begin van de maand december 2011 zijn de ondernemingen gestart met verschillende interne mededelingen aan hun werknemers, maar ook

met externe mededelingen, zowel aan representatieve werknemersorganisaties als aan de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen.

Dit impliceerde dus voor de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen de verwezenlijking van talloze taken in 2011.

Het ging vooral om het opstellen van de wettelijke teksten die om de vier jaar worden bijgewerkt na voorgelegd geweest te zijn aan de sociale partners.

Daarbij kwam ook het opstellen van de verschillende verklarende teksten en modellen van documenten die moesten worden ingevoegd in een specifieke module van de website gewijd aan de sociale verkiezingen. Verder werden er informatievergaderingen voor het publiek georganiseerd.

De informaticatoepassing – essentieel communicatiemiddel tussen de ondernemingen, de AD Individuele Arbeids-

betrekkingen en de representatieve werknemersorganisaties – moest eveneens worden bijgewerkt en nieuwe functionaliteiten werden eraan toegevoegd. Deze informaticatoepassing, die voor het eerst werd ontwikkeld ter gelegenheid van de sociale verkiezingen van 2008, biedt grote voordelen: de verkorting van de termijnen in de mededeling van de informatie, de afschaffing van de aangetekende zendingen en dus een gevoelige kostenbesparing voor de ondernemingen, een veel efficiëntere opvolging van de naleving van de procedures in de ondernemingen, en – op het einde van de stemoperaties – de realisatie van betrouwbare en nuttige statistieken zowel op het niveau van de ondernemingen als voor het sociaal overleg in het algemeen. Deze statistieken worden overigens gebruikt voor de vertegenwoordiging van de sociale rechters in de arbeidsrechtbanken.

## De snor als symbool van de campagne voor de sociale verkiezingen 2012

De sociale verkiezingen hebben om de vier jaar plaats en telkens lanceert de FOD Werkgelegenheid een sensibiliseringscampagne om de werknemers ertoe aan te zetten zich kandidaat te stellen op de lijsten van de verschillende vakbonden.

De campagne 2011 (voor de verkiezingen van mei 2012) heeft de aandacht gevestigd op de vrouwen met als slogan "Een snor is niet verplicht!".

Waarom vrouwen? Een studie die werd uitgevoerd in opdracht van de FOD Werkgelegenheid om een stand van zaken op te maken van de evolutie van de sociale verkiezingen van 1950 tot 2008, heeft aangetoond dat de waarschijnlijkheid dat een vrouw zich kandidaat stelt slechts 52% (voor de ondernemingsraden) of 55% (voor de comités voor preventie en bescherming op het werk) bedraagt van de waarschijnlijkheid dat een man zich kandidaat stelt.

Het aantal kandidates is sterk gestegen sinds 1975, maar het aantal werkneemsters is nog veel meer gestegen over dezelfde periode.

De waarschijnlijkheid dat een vrouw zich kandidaat stelt, wordt vooral positief beïnvloed door het grote aantal en de grote verhouding van werkneemsters in de onderneming en door de aanwezigheid van vele kandidaten per voorzien mandaat.

Vele vrouwen aarzelen om zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen om typische redenen ("ik heb geen tijd", "Ik ben bang dat ik het niet begrijp", "Wat kan ik inbrengen?" ...)

De aanwezigheid van vrouwen in overlegorganen zorgt ervoor dat de problemen mede vanuit een vrouwelijk standpunt worden besproken. Vrouwen zorgen ook voor een gunstige behandeling van specifieke problemen van werkneemsters, zoals bijvoorbeeld het evenwicht werk-gezin, de stress, zwaar werk, de organisatie van de onderneming, het tijdskrediet, ...

Het leek dus belangrijk een groot aantal vrouwen ertoe aan te zetten zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen.

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ligt

aan de basis van de campagne "Een snor is niet verplicht!" die verspreid werd via de Belgische media en op het internet.

De campagne van de FOD Werkgelegenheid werd gevoerd tijdens de maand december 2011 via affiches die werden verstuurd aan ondernemingen, via advertenties in tijdschriften en bijlagen in de krant Metro.

De nieuwigheid voor deze editie was ontegensprekelijk de Facebookpagina die voor de gelegenheid werd geopend. Hiermee werden werkneemsters (en ook de werknemers!) ertoe aangezet om bij wijze van humoristische toets een snor op hun profielfoto aan te brengen en deze foto te delen met hun contactpersonen. Op de facebookpagina stond natuurlijk de slogan van de campagne: "Een snor is niet verplicht!".



# De FOD Werkgelegenheid heeft een Geïntegreerd Managementplan

In juni 2011 heeft het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid de definitieve versie goedgekeurd van een geïntegreerd managementplan voor de periode 2011-2014. Dit document is het resultaat van vele maanden werk, nadenken en overleg over de bestaansredenen, de werkwijze en de toekomst van het departement.

Dit managementplan, dat werd uitgewerkt door alle verantwoordelijken, bepaalt de strategische visie van de FOD Werkgelegenheid, maar stelt tevens het werkprogramma voor de komende jaren op. Het biedt een overzicht van de strategische en operationele doelstellingen voor de hele FOD. Het is dus niet onderverdeeld per administratie, maar per doelstelling. Be-doeling is verder te gaan dan de dienstlogica en onze projecten zoveel mogelijk in te passen in een transversale logica. Het plan wordt opgesplitst in twaalf strategische doelstellingen, waarvan elk wordt onderverdeeld in een reeks operationele doelstellingen.

De eerste doelstelling die wordt beschreven in het plan, is **het proactief inspelen op de politieke besluitvorming**. Hiertoe moeten de diensten van de FOD Werkgelegenheid informatie en gegevens verzamelen, studies en enquêtes uitvoeren, een hele reeks goede praktijken toepassen en ook het huidige beleid evalueren.

De tweede doelstelling bestaat erin **bij te dragen tot een kwaliteitsvolle sociale regelgeving**. De nationale regelgeving op dit vlak moet worden uitgewerkt en opgevolgd, maar er moet ook worden meegewerkt aan de coördinatie en de vereenvoudiging van de regelgeving. De diensten moeten het recht ook verklaren en interpreteren en de Europese en internationale normen omzetten. Ten slotte moeten de juridische diensten de normen verdedigen bij de nationale en internationale rechtbanken.

Doelstelling drie bestaat erin **de uitvoering van de normen efficiënt te ondersteunen**. De administratieve behandeling van de sociale wetgeving moet tijdig en correct gebeuren en de preventiecultuur in de ondernemingen moet worden bevorderd.

Doelstelling vier heeft betrekking op de **inspectiediensten die een doeltreffend toezicht en handhavingsbeleid moeten voeren**. Concreet moeten ze streven naar een optimale kwaliteit van de toezichtprocessen en moeten ze de toezichtactiviteiten doeltreffend organiseren. Parallel wordt de diensten verzocht een goede samenwerking in de strijd tegen de sociale fraude en het illegale werk te ontwikkelen en tegelijk de economische en financiële informatie aan de ondernemingsraden te waarborgen. De personeelsleden van het welzijn moeten toezien op de kwaliteit van de externe diensten, de acties inzake chemische risico's coördineren en de activiteiten van het labo voor industriële toxicologie ontwikkelen.

Tot slot wordt voorzien in de administratieve opvolging van de sociaalrechtelijke inbreuken en de benoeming van de sociale magistraten in de arbeidsrechtbanken.

De vijfde doelstelling bestaat uit **het begeleiden en moderniseren van het sociaal overleg**. De diensten moeten de sociale verkiezingen voorbereiden, de formele en juridische kwaliteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten verbeteren en de algemeen verbindendverklaring ervan versnellen. Het bevoegde paritair comité moet snel bepaald worden en de werking van de interprofessionele en sectorale sociale overlegorganen moet optimaal zijn. Ten slotte moet gezorgd worden voor goede collectieve onderhandelingen.

De zesde doelstelling van de FOD Werkgelegenheid is **de bevordering van een sociaal model op Europese en internationaal vlak**, dat wil zeggen bijdragen tot het uitwerken van Europese en internationale normen, bijdragen tot de internationale controlesystemen inzake arbeidsnormen, deelnemen aan de activiteiten van de Europese en internationale organisaties en ten slotte partnerships of samenwerkingsverbanden met partnerlanden ontwikkelen.

De zevende doelstelling is **de ontwikkeling van een professionele en proactieve communicatie**. De FOD Werkgelegenheid verbindt zich er toe informatie over de regelgevingen en de maatregelen te verstrekken. Op gebied van de actuele problematieken in de bevoegdheidsdomeinen van de FOD worden de verschillende doelgroepen gesensibiliseerd en aangestuurd. Ten slotte verbindt de FOD zich ertoe op het vlak van de communicatie en informatie samen te werken met alle instanties die actief zijn op de domeinen van de FOD.

Doelstelling acht bestaat erin **te beschikken over bekwaam personeel om tegemoet te komen aan de noden van de klanten van de FOD**. Hiertoe moeten de menselijke middelen en het daarvoor toegewezen budget optimaal worden gepland, maar moet er ook worden nagedacht over de manier waarop talenten kunnen worden aangetrokken en behouden en tegelijk de ontwikkeling van competenties bij alle medewerkers wordt gewaarborgd. Er wordt voorzien in de invoering van een systeem van kennismanagement. De FOD Werkgelegenheid verbindt zich ertoe een cultuur te ontwikkelen die de diversiteit en de verantwoordelijkheid bevordert en tegelijk een interne en doeltreffende communicatie opzet. De doelstelling bestaat erin het welzijn op het werk van de medewerkers te verbeteren.

Doelstelling negen bestaat erin **een kwaliteitsvolle gebruikersgerichte dienstverlening aan te bieden**. Hiertoe moeten de gebruikers verder worden ingelicht over de bevoegdheden en de dienstverlening van de FOD, moet er worden toegezien op de beschikbaarheid, de toegankelijkheid en de kwaliteit van de diensten en producten. Daarnaast wordt ook voorzien in de systematische evaluatie van de dienstverlening en het aanbod van de FOD.

De tiende doelstelling bestaat erin **de risico's van de organisatie te beheersen**. Er zal een systeem van interne beheersing en een interne audit worden opgezet. De aansprakelijkheid voor fouten van sociale partners moet worden beperkt.

Doelstelling elf wil **de middelen doeltreffend en doelmatig beheeren**. Er wordt voorzien in de ontwikkeling van de monitoring van de financiële stromen, het efficiëntere beheer van aankoop en logistiek, het betere beheer van de informaticaprojecten en het toegankelijker maken van de informatica. Er zal ook een catalogus op vlak van informatica-service worden opgesteld en tegelijk zal de infrastructuur worden geconsolideerd en de continuïteit ervan worden gewaarborgd.

Er wordt eveneens gepland de verschillende aspecten van duurzame ontwikkeling te integreren en de juridische dienstverlening te herdefiniëren en te optimaliseren.

Ten slotte heeft de twaalfde en laatste doelstelling tot doel **bij te dragen tot het ontwikkelen van een eGovernment**. Er moet een infrastructuur worden opgebouwd voor de elektronische gegevensuitwisseling met de externe gebruikers. De beheersmiddelen van de inspectiediensten moeten worden gecentraliseerd en ten slotte moeten de procedures rond administratieve geldboeten gedigitaliseerd worden.

Dit grootse plan moet rond zijn tegen eind 2014. Het zal tevens een belangrijk referentiedocument zijn, wanneer de onderhandeling over een beheersovereenkomst tussen de FOD en de Minister van Werk van start gaat.

## Het directiecomité in 2011

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 2011 hebben 19 vergaderingen van het Directiecomité plaatsgevonden.



## Resultaten van de tweede editie van de personeelsenquête !

In 2010 heeft de FOD Werkgelegenheid een nieuwe enquête gehouden bij het personeel. Het ging om de tweede uitgave van dit soort enquête binnen het departement (de eerste heeft plaatsgevonden in 2008). De resultaten werden aan het personeel bekendgemaakt in de loop van 2011.

Concreet heeft de enquête plaatsgevonden in oktober 2010. De FOD Personeel en Organisatie heeft het technische gedeelte ervan beheerd. In totaal werden 1.362 uitnodigingen om deel te nemen verzonden. 644 personen hebben de moeite gedaan om te antwoorden, dit is een totaal van 47% van geheel het personeelsbestand.

De vragenlijst van 2010 was verschillend van die van 2008. Bij de 1ste editie had een werkgroep binnen de FOD Werkgelegenheid de vragenlijst opgesteld. Sindsdien beschikt de FOD P&O over een gestandaardiseerde vragenlijst, met gevalideerde vraaggebieden. Deze vragenlijst heeft een groot voordeel: hij werd reeds vele malen getest en voorgelegd aan andere federale instanties. Hij maakt het dus mogelijk om tegelijk te kunnen vergelijken met de resultaten van 2008 en positie te kunnen nemen ten opzichte van andere overheidsdiensten.

Verscheidene grote domeinen werden onderzocht bij deze editie: jobinhoud, arbeidsomgeving, loopbaanmogelijkheden, organisatiecultuur, relatie met de rechtstreekse hiër-

archie, de communicatie, erkenning, responsabilisering, leadership en interpersoonlijke relaties.

Over het algemeen lijken de personeelsleden van de FOD tevreden over hun werk. 1/4 van de ondervraagde personen zijn overigens helemaal tevreden.

We onthouden dat het vertrouwensniveau in de toekomstige acties is gedaald, dat men meer steun verwacht van de ondersteunende diensten, dat de interne administratieve procedures te zwaar zijn, dat de mensen meer erkenning zouden willen voor hun werk en dat de voordelen verbonden aan de functie onvoldoende of zelfs bedreigd zijn. We vermelden ook het probleem van het loon dat niet overeenstemt met de uitgevoerde taken, de niet opgevolgde functiegesprekken, de interne steun die ontbreekt en de onduidelijkheid rond de bevorderingen. En wat te zeggen over het luisteren naar de medewerkers en hun betrokkenheid, en het nakomen van de verantwoordelijkheden van de chef ?

Op 25 oktober 2011 werd een bezinningsdag georganiseerd binnen het departement. Een zestigtal personeelsleden hebben deelgenomen aan de workshops die hebben geleid tot pistes voor verbetering en voorstellen tot acties.

Eind 2011 heeft het Directiecomité zich over deze voorstellen gebogen en heeft deze vertaald in een lijst van prioritaire acties voor verbetering die zullen worden uitgevoerd in de loop van het jaar 2012.

## Een nieuwe minister van Werk in 2011 !

Op 6 december 2011 heeft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een nieuwe minister gekregen: Monica De Coninck. Ze was voor velen toch een verrassende keuze in de nieuwe regeringsploeg. Als minister van Werk volgt ze Joëlle Milquet op, die de ministerpost bekleedde van 2008 tot eind 2011.

Monica De Coninck is van SP.A signatuur en was tot haar aanstelling als minister van Werk OCMW-voorzitster in Antwerpen. Ze is dus goed vertrouwd met sociale aangelegenheden.

Van bij haar aantrede is Monica De Coninck begonnen met de voorbereiding van haar werkgelegenheidsplan, één van de hoekstenen van het relanceplan van de regering Di Rupo. Lastenverlaging voor laaggeschoolde jongeren en oudere werknemers, financieringsfonds voor brugpensioenen, creatie van 10.000 stageplaatsen in ondernemingen gedurende de twaalf maanden beroepsinschakeling... het zijn enkele krachtlijnen van het plan. Deze maatregelen zullen de komende maanden uitgevoerd worden.



Monica De Coninck, Minister van Werk

## Een nieuwe SAS-module voor de statistieken van het Toezicht op de Sociale Wetten

De ICT-dienst heeft de aanvraag van het Toezicht op de Sociale Wetten om over bijgewerkte statistieken van de bezoeken van de inspecteurs te kunnen beschikken, bestudeerd. Tot nu toe werden deze statistieken handmatig, via een codering in een Excel-bestand, verkregen. In 2011 heeft de ICT-stafdienst een aanvulling op het SAS-systeem geïnstalleerd om aan de vraag van de inspectiedienst te kunnen voldoen. De SAS-ontwikkelingscel maakte er werk van. Het resultaat? Een toepassing waarin de meest recente gegevens van de bezoeken van inspecteurs zitten opgeslagen wat het mogelijk maakt om gemakkelijk eenvoudige statistische analyses uit te voeren over verschillende categorieën (toezicht, opvolging, sluiting, enz.)

## Sociale verkiezingen konden weer rekenen op de staf-dienst ICT!

Bij de vorige sociale verkiezingen (2008) werd een webplatform ontwikkeld voor het coderen van de resultaten van de sociale verkiezingen. Dit platform is uiteraard hergebruikt bij de voorbereiding van de sociale verkiezingen van 2012. Het bevat extra functies die zijn ontwikkeld door de stafdienst ICT van de FOD Werkgelegenheid. Er werd een beheersplatform voor mails aan toegevoegd. Dit maakt het voor diverse betrokken personen en diensten (de FOD Werkgelegenheid, de ondernemingen, de sociale partners, de vakbonden) mogelijk om er berichten op te posten en af te halen. Voeger werden deze berichten in vele exemplaren verstuurd via de Post. Dit platform heeft een enorme tijds- en geldbesparing mogelijk gemaakt.

## Mercator en Quaestor voor de inspectiediensten

Binnenkort krijgen de inspectiediensten van het Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) en het Welzijn op het Werk (TWW) twee nieuwe toepassingen: Mercator en Quaestor.

Mercator is een interne database waarin de FOD werkgeversgegevens opslaat die rechtstreeks van de Kruispuntbank van Ondernemingen komen: historiek activiteiten, enz. en die aldus gemakkelijk raadpleegbaar worden voor de inspecteurs van de FOD Werkgelegenheid. De databank Mercator wordt rechtstreeks beheerd door de ICT-stafdienst. Ze zal ook worden verrijkt met informatie van andere bronnen, zoals van de RSZ. Dit zal het werk van de inspecteurs aanzienlijk vergemakkelijken.

Het ontwerp en de functionele aspecten werden ontwikkeld in 2011. Mercator wordt operationeel in 2012. Een consultatie-interface van de gegevens wordt ook ontwikkeld in 2012. Quaestor daarentegen is een herautomatiseringsproject van inspectiediensten van het Toezicht op de Sociale Wetten en Welzijn op het Werk, dat hen ertoe in staat moet stellen om al hun activiteiten op een geïntegreerde manier te beheren: de dossiers, de inspecties, de agenda's en de prestaties en om in Mercator correcties en aanvullingen aan te brengen.

## De Citrix-applicaties werden gemigreerd naar het intranet van de FOD Werkgelegenheid

Citrix was lange tijd de interface voor het coderen van gegevens van verschillende applicaties gebruikt door de FOD Werkgelegenheid. Deze interface was echter gedateerd en volledig achterhaald. De Stafdienst ICT heeft ervoor gezorgd dat deze oudere, nog onder Citrix draaiende applicaties, naar het intranet werden verplaatst. Het werk werd uitgevoerd in verschillende stappen. In 2011 maakten de applicaties 'Betaald Educatief Verlof', 'Eervolle Onderscheidingen', 'Inforco', de Paritaire Comités en 'reservatie van vergaderzalen' al de grote sprong.

## Wifi netwerk voor bezoekers van de FOD

Sinds april 2011 kunnen externe bezoekers van de FOD surfen via een extern draadloos netwerk op de eerste verdieping en een aantal specifieke plaatsen op de andere verdiepingen van de FOD. Hierdoor wordt het interne netwerk van de FOD beter beveiligd.

Dit project werd gelanceerd door de Stafdienst Informatie- en Communicatietechnologieën in 2009. De installatie van deze Wifi, de antennes en de controllers vond plaats in 2010. Daarop volgde een testfase en sinds april 2011 kon men uiteindelijk dit draadloos netwerk op het eerste verdiep aan de bezoekers aanbieden. Op de andere verdiepingen is deze Wifi op enkele plaatsen ook al beschikbaar, zoals op het tweede verdiep (Seveso), het zevende verdiep (bij de ICT dienst) en sinds kort ook in de vergaderzalen op het achtste en negende verdiep.

Voordien konden externe bezoekers met een paswoord op het algemeen draadloos netwerk van de FOD. Door de nieuwe Wifi verbinding wordt het interne netwerk gescheiden van dit externe netwerk. Het Wifi netwerk van de FOD bestaat nu dus uit twee verschillende netwerken.

Het eerst netwerk, INT-WASO-ETCS, is het interne netwerk. Dit netwerk is bedoeld voor de laptops die eigendom zijn van de FOD. Het tweede netwerk, FOD\_WASO-SPF\_ETCS, is het externe netwerk. Dit tweede netwerk is bedoeld voor externe toestellen die niet tot onze FOD behoren. Dit kunnen externe laptops van bezoekers, smartphones of tablets zijn. Deze toestellen worden niet beheerd door onze ICT dienst en kunnen dus onveilig zijn. Het interne netwerk kan dus niet geïnfecteerd worden door malware op deze toestellen.

## ePV bekroond op de Agoria eGov Awards

De applicatie ePV werd op 1 december 2011 op de Agoria eGov Awards bekroond met een eGov Award voor Rentabiliteit. De prijs, uitgereikt door de Federatie van de Technologische Nijverheid, vormt een erkenning van het belang van het werken met een volledig geautomatiseerde toepassing in de dagelijkse strijd tegen de sociale fraude.

De overige winnaars van deze eGov Awards waren de website Student @ work van de RSZ (eGov Award voor het Beste Ontwerp), de Warmtefoto van de Stad Gent (eGov Award voor Gebruiksvriendelijkheid), de portaal-site Trafiroute van de Waalse Overheidsdienst (eGov Award voor Creativiteit) en de toepassing van eBirth van FEDICT (eGov Award voor Beste Samenwerking).

## ICT: virtualisatie van de servers van de FOD

**In 2009 ging de Stafdienst Informatie- en Communicatietechnologieën van start met het VMWare project. Dit leidde tot een volledige virtualisatie van de servers in 2011. Alle ICT toepassingen van de FOD draaien op verscheidene virtuele servers, die op hun beurt op 4 fysieke VMWare servers draaien.**

Vòòr 2009 hadden de meeste ICT toepassingen van de FOD een aparte server nodig. Dit zorgde voor een belasting van een vijftigtal grote servers. Later evolueerden deze servers naar kleinere modellen.

Tijdens de periode 2009-2011 werden al deze fysieke servers van de FOD gevirtualiseerd. Door middel van virtualisatie kunnen meerdere virtuele machines (VMs) op éénzelfde fysieke machine draaien.

In 2011 werd het aantal servers gereduceerd tot 4 VMWare servers. Door de virtuele opslag van alle gegevens in een SAN (Storage Area Network), is het mogelijk om al de data te gaan centraliseren. De VMWare en de SAN werken dus nauw samen.

De installatie van de VMWare servers zorgt voor enkele grote voordelen. Gilbert Deridder, attaché bij de Directie van de infrastructuur en projecten van de Stafdienst ICT: "Het beperkte aantal servers zorgt in de eerste plaats voor heel wat besparing van ruimte. De 4 servers zijn veel compacter dan voordien. Ten tweede wordt er minder stroom en energie verbruikt en is de warmteproductie gedaald, waardoor er minder koeling nodig is. Op ecologisch vlak is dit natuurlijk ook een stap vooruit. Ten derde zorgen de compacte servers voor minder onderhoud. Het laatste en grootste voordeel is de continuïteit van de geleverde service. Wanneer één VMWare server uitvalt, dan worden de virtuele servers onmiddellijk opgestart op een nieuwe VMWare server."

## De site van Sobane is voortaan geïntegreerd in de website van de FOD Werkgelegenheid

Tot voor kort was de website van Sobane (over de strategie voor het beheer van de beroepsrisico's) een volledig onafhankelijke website. In 2011 werd deze site geïntegreerd in de website van de FOD Werkgelegenheid. Zo kan de inhoud van de Sobane-website, die tot dan werd beheerd door één enkele persoon, doeltreffender worden beheerd en wordt er meer zichtbaarheid gegeven aan de informatie over de Sobane-strategie. De links bevinden zich op de homepage en de bestelling van de publicaties is verbonden aan de bestelling van de andere publicaties van de FOD Werkgelegenheid. "We hebben de lay-out van de Sobane-website en de rangschikking van de informatie ook helemaal herwerkt. De links zijn verzameld in verschillende categorieën die duidelijk zijn voor de personen die betrokken zijn bij de preventie van beroepsrisico's. Het was een enorm werk, maar het vergemakkelijkt de zoektocht naar informatie enorm", verklaart Alain Piette, attaché bij de Directie van het Ervaringsfonds.



## De website "Respect op het werk" werd geüpdatet

De website [www.respectophetwerk.be](http://www.respectophetwerk.be) bestaat nu al enkele jaren. In 2010 werd een overeenkomst gesloten met een firma om een update uit te voeren. De navigatie en de lay-out werden helemaal herzien. De thema's die aan bod komen op de site en over de psychosociale risico's in hun geheel werden aangevuld en er werden links gelegd naar de website van de FOD Werkgelegenheid. Men vindt er ook meer links naar onderzoeken en publicaties (van de FOD of van andere instellingen).

## De FOD Werkgelegenheid ontvangt een nominatie voor de EMAS-Awards

De FOD Werkgelegenheid maakte deel uit van de Belgische genomineerden voor de Europese EMAS-prijzen 2011 in de categorie "Grote openbare diensten".

EMAS is een label dat werd ingevoerd door de Europese Commissie voor een performant milieumanagementsysteem. De instelling die het EMAS-label verkrijgt heeft zich ertoe verbonden om haar milieuprestaties te verbeteren en haar inspanningen voortdurend voort te zetten. De FOD Werkgelegenheid ontving het label in 2010.

De EMAS Awards worden elk jaar georganiseerd door de Europese Commissie. De prijs heeft als doel om de instellingen te belonen die een voortreffelijk niveau hebben bereikt op het gebied van milieubewustzijn via het EMAS-certificaat.

Voor de prijzen 2011 werd de nadruk gelegd op de verbintenis van de betrokken partijen, met inbegrip van de werknemers, voor de voortdurende verbetering van de milieuprestaties.

De FOD Werkgelegenheid werd niet begunstigd met een award bij de officiële uitreiking van de prijzen in Polen in november 2011. Toch onderstreept deze nominatie de inspanningen die werden gedaan door het departement en alle personeelsleden om de milieuprestaties van de instelling te verbeteren.



## Directie van de begroting en de boekhouding: ... en de uitdagingen blijven voortduren!

De FOD Werkgelegenheid heeft de technische uitdagingen rond het Fedcomproject (boekhoudsysteem op federaal niveau, geïntroduceerd in 2010) met een bevredigend resultaat doorstaan. Fedcom is een wettelijke noodzaak die het departement een aantal zaken oplegt.

Er moet immers worden beantwoord aan de volgende eisen:

- De Europese wetgeving over de klassering van de nationale rekeningen volgens het stelsel van de Europese rekeningen;
- De Belgische wetgeving inzake algemene Rijkscomptabiliteit steunend op de wet van 22 mei 2003 houdende de organisatie van de begroting en de Rijkscomptabiliteit.

Lutgarde Van Cauwenberg, adviseur bij de Directie van de begroting en de boekhouding: *"Het is deze wet die de basis vormt voor een begrotingsboekhouding, maar ook voor een dubbele boekhouding. Vooral dit aspect dubbele boekhouding was voor mijn team een grote uitdaging in 2011. En deze uitdaging duurt nog steeds verder. Daar waar bij de registratie van het aankoopproces het vooral een technische aangelegenheid betrof, werden wij nu opeens geconfronteerd met grootboekrekeningen, balansrekeningen, periodieke afsluiting, jaarafsluiting, uitvoeringsrekening van de begroting, kostenplaatsen, kostensoorten, ... En dit niet alleen vanuit een technisch oogpunt, maar ook en vooral vanuit een inhoudelijk perspectief. Het was een grote inspanning, vooral voor de begrotingspecialisten, om deze kennis in zich op te nemen."*

In 2011 werd er ook veel belang gehecht aan de samenwerking met de Directie van de organisatiebeheersing. Zo werd onder andere het aankoopproces - facturatie, met als doelproces 'het tijdig en correct betalen van facturen' geanalyseerd. De uitdaging bestond en bestaat er natuurlijk in de hieruit resulterende verbeterpunten in de praktijk te brengen, rekening houdende met de organisatorische aspecten inherent aan een optimale werkwijze geplaatst in een Fedcom-applicatie.

In het kader van de interne controle werden bepaalde Fedcomtransacties, onder andere de transactie Migo, de driepuntscontrole eigen aan de aankoopcyclus, in samenwerking met de Directie van de aankoop en de logistiek, uitgewerkt.

Nu alle FOD's en POD's toegetreden zijn tot het project Fedcom, bestaat er natuurlijk de wens tot een uniforme werkwijze op federaal niveau. De Federal Accountant Group heeft dan ook in zijn gebruikersgroep van 4 april 2012 zijn nieuwe werkwijze meegedeeld. Er zal vooral projectmatig worden gewerkt via ad hoc werkgroepen: van analyse tot realisatie, tot testen, tot opleiding en uiteindelijk tot de go-live. De Directie van de boekhouding en de begroting hoopt als piloot haar inbreng en medewerking te kunnen verlenen aan bepaalde projecten, zoals e-budgetting, de beheersrekening, analytische boekhouding. Het project "elektronische facturatie" blijkt reeds een start te hebben genomen.

Fedcom vormt dus een continue uitdaging voor de Directie van de begroting en boekhouding.



Lutgarde Van Cauwenberg

## Parlementaire vragen in digitaal archief

2011 was een sleuteljaar voor de ontwikkeling van het documentbeheersysteem voor de parlementaire vragen. Het proefproject voor het beheer van de vragen ging eindelijk echt van start. Na een lange maar noodzakelijke analysefase werd er gewerkt aan de concrete ontwikkeling en de implementatie van het systeem.



Chris Vanlaere

Het project kadert in het kennismanagement-programma van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Er werd gekozen om te werken met Alfresco, een open-source programma dat toelaat om documenten te beheren en te delen onder collega's van dezelfde en verschillende diensten.

Chris Vanlaere, projectleider voor de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen: *"Het proefproject rond de parlementaire vragen werd gekozen omdat de documentaire behoefte binnen onze dienst zeer groot is. Bij de beantwoording van een parlementaire vraag, moet worden nagegaan of ooit al een gelijkaardige vraag werd gesteld. De standpunten die de FOD inneemt moeten immers op een consequente manier gereproduceerd kunnen worden. Een goed functionerende zoekmotor die in een 20.000-tal documenten gericht kan zoeken is dus van cruciaal belang. Zo kan er veel tijd worden bespaard."*

In de eerste fase van het project werd nagegaan welke metadata gebruikt moesten worden en hoe een zoeking gestructureerd kon worden. Al snel doken enkele problemen op. De tweetalige omgeving maakt het opzoeken op kernwoorden moeilijk. Eéntalige documenten worden niet gevonden bij een zoekopdracht in een andere taal. Daarom werd de wetgeving waarvoor de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen bevoegd is, gecodeerd. *"Aan elk document wordt nu een code toegekend die het juridisch onderwerp weergeeft waarover het antwoord handelt. Verder kunnen er zoekingen worden gedaan op de tekstinhoud, het jaartal, de omschrijving van vraag en antwoord, de vraagsteller en de parlementaire instantie van waaruit de vraag werd gesteld"*, verduidelijkt Chris Vanlaere.

De parlementaire vragen worden niet alleen gearchiveerd binnen het systeem, ze worden ook in Alfresco beheerd. Alle medewerkers kunnen op elk

moment zien in welke status een document zich bevindt en weten dus voor elk dossier wat de stand van zaken is.

De belangrijkste stap moet echter nog komen. *"Alles zit goed in elkaar, maar toch wordt zoals in elk systeem een zekere discipline verwacht van de gebruikers. De geplande opleiding voor de medewerkers, een 20-tal juristen en het administratief personeel, zal dus zeer belangrijk zijn"*, aldus Chris Vanlaere.

Alle parlementaire vragen van 2005 tot 2007 zitten momenteel al in het systeem, de vragen van 2008 tot nu en de documenten van vóór 2005 worden in de loop van 2012 in het systeem ingevoerd. Aansluitend daarop wordt de opleiding voor de medewerkers voorzien en zal het systeem in gebruik worden genomen door de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen.

## De Directie van de organisatiebeheersing boekte in 2011 heel wat vooruitgang!

Begin 2010 werd de Directie van de organisatiebeheersing als onderdeel van de Stafdienst Budget en Beheerscontrole opgericht in de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze directie staat het management bij in de uitwerking van de verschillende processen binnen de FOD, evenals in de identificatie en evaluatie van de risico's bij de dagelijkse activiteiten. Onder leiding van Jan Morre, stafdirecteur, heeft Jeroen Coosemans de weg geëffend voor de ontwikkeling van interne controle van de FOD, onder meer door de uitwerking van verschillende concepten en tools om dit doel te bereiken.

In 2011 werd door de Directie van de organisatiebeheersing al heel wat vooruitgang geboekt, met een aantal praktische verwezenlijkingen als gevolg. Ten eerste werden enkele belangrijke processen bij de Directie van de begroting en de boekhouding uitgetekend, waarbij de personeelsleden van deze directie nauw betrokken werden. Tijdens de eerste helft van 2011 werd het intern proces van de toelagen en dotaties volledig herbekeken. Hierbij werden enkele risico's gedetecteerd. Dit proces werd volledig afgerond en leidde tot een kwalitatieve verbetering van de dienstverlening. Daarnaast werd het facturatieproces voor een groot deel uitgewerkt. Ook hier werd het proces uitgetekend, de risico's geïdentificeerd en geëvalueerd. Meerdere maatregelen werden opgesomd om de werking van de Stafdienst Budget en Beheerscontrole te verbeteren. Het management neemt nu initiatieven om deze stap voor stap in te voeren. Tot slot werd het proces van de schuldvorderingen aangevat, waarbij al de procesflow en grootste risico's werden uitgetekend. Dit proces moet in 2012 nog verder uitgediept en ontwikkeld worden.

Ten tweede werd in 2011 bijzondere medewerking verleend aan de opmaak van het geïntegreerd managementplan en actieplan. De Stafdienst Budget en Beheerscontrole heeft op het vlak van een geuniformiseerde opmaak van het geïntegreerd managementplan als voorbeeld gediend voor de andere diensten.

Ten derde maakte de Directie van de organisatiebeheersing eind 2011 een jaarverslag op in samenwerking met alle Algemene Directies en diensten van de FOD. Het jaarverslag geeft een overzicht van de verschillende activiteiten van deze entiteiten op het gebied van interne controle weer.

Ten slotte is de Directie van de organisatiebeheersing aanwezig in allerlei interne en externe organen. Zo maakt men sinds 2011 deel uit van het federale netwerk rond interne controle waarbinnen gediscussieerd wordt en informatie uitgewisseld. Daarnaast heeft de directie sinds mei 2011 op regelmatige basis deelgenomen aan vergaderingen binnen de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid met het oog op de ondersteuning bij het uitwerken en verbeteren van de processen en het kwaliteitsmanagementsysteem. In september 2011 nam de directie ook deel aan het KM-netwerk. Ze heeft in deze context onder meer meegewerkt aan het uitwerken van een plan van aanpak voor de kennisoverdracht van strategische kennisdomeinen binnen de Stafdienst Budget en Beheerscontrole.

Het budget van de FOD van 2007 tot 2011 (in duizenden euros)					
Jaar	2007	2008	2009	2010	2011
Personeelsuitgaven	58.886	62.302	65.969	65.916	65.431
Werkingsuitgaven	14.437	16.913	16.764	20.346	17.597
Subsidies	18.064	20.115	20.222	23.016	22.471
Trekkingsrechten van de Gewesten	485.809	485.809	485.809	485.809	485.809
Studies	118	39	72	196	151
Europees Sociaal Fonds	128	0	0	297	913
TOTAAL	577.442	585.178	588.836	595.579	592.372

# DISCOVERY DAY:

## Voorstelling van de FOD aan het personeel!

Op 21 november 2011 werd de Discovery Day georganiseerd in de FOD. Het was de eerste keer dat personeelsleden de mogelijkheid kregen om alle diensten van de FOD te ontdekken. En deze dag ging niet onopgemerkt voorbij. De opkomst was groot en de reacties positief!



Uit het overleg gevoerd op het Directiecomité over de relaties tussen de horizontale en verticale diensten, bleek dat het kennisgebrek over de diensten van de FOD een belangrijk aandachtspunt was. Om dit probleem te verhelpen stelde de Stafdienst Personeel en Organisatie voor om een speciale dag te organiseren waarop alle informatie over de administraties en diensten van de FOD zou aangeboden worden aan de personeelsleden.

Deze speciale dag kreeg uiteindelijk de naam 'Discovery Day' en vond plaats op maandag 21 november 2011. Alle personeelsleden van de FOD, zowel van het hoofdbestuur als van de externe directies, waren uitgenodigd.

Iedere dienst van de FOD stelde zichzelf op een originele manier voor aan de collega's. De lokalen en gangen van de eerste verdieping werden omgevormd tot informatiestands. Daar kreeg men de gelegenheid om met andere collega's te discussiëren, brochures in te kijken, video's en PowerPointpresentaties te volgen en zelfs deel te nemen aan enkele interactieve en leerrijke spelletjes.

Daarnaast kregen de personeelsleden uitzonderlijk de mogelijkheid om bepaalde locaties van de FOD te ontdekken. In het gebouw WTCII aan het Noordstation organiseerde de Algemene Directie van de Humanisering van de Arbeid een bezoek aan de modelwerkplaats waar opleidingen over veilig werken gegeven worden. Samen met de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk werd hier ook een bezoek aan het laboratorium voor Industriële Toxicologie georganiseerd. In het hoofdgebouw was het mogelijk deel te nemen aan geleide bezoeken en demonstraties. De Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen organiseerde een informatief bezoek aan de bibliotheek. De drukkerij stelde zijn deuren open voor het publiek. De Directie van de aankoop en de logistiek organiseerde een kennismaking met het werk van de schoonmaaksters en de telefonistes van de FOD.

De Discovery Day was een groot succes. De kennis rond de werking van de verschillende diensten is bijgeschreefd en iedere dienst heeft een uitzonderlijke mogelijkheid gehad om zijn werk aan de andere diensten van de FOD voor te stellen.

## Dag van de mobiliteit: allen met de fiets!

Op 22 september 2011 nam de FOD Werkgelegenheid deel aan de dag van de mobiliteit "Naar het werk zonder auto!" georganiseerd door Brussel Mobiliteit. De personeelsleden werden verzocht om de wagen thuis te laten om zich naar het werk te begeven met behulp van duurzame verplaatsingsmiddelen: te voet, met de fiets, met het openbaar vervoer ...

Verskillende sensibiliseringsactiviteiten werden voorgesteld aan de personeelsleden: informatiestand, diverse media, fietstocht in alle veiligheid met een animator van Pro-Velo...

## Statistieken van het personeel

### ONDERSCHRIFT

**Niveau N en N-1:**  
voorzitter en directeurs-generaal

**Niveau S:**  
directeur van de stafdienst.

**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.

## Ontwikkelcirkels bij de FOD Werkgelegenheid: nog een kleine inspanning!

De Federale Overheid heeft enkele jaren geleden de ontwikkelcirkels ingevoerd. De doelstelling is om de dagelijkse werking van de organisatie te verbeteren en het Directiecomité extra middelen te geven bij de beoordeling van opdrachten.



Ze zijn een belangrijk instrument om de samenwerking tussen de personeelsleden en hun functionele diensthoofden te verbeteren. Door het gebruik van de ontwikkelcirkels krijgen de personeelsleden meer empowerment en krijgen de diensthoofden meer leidinggevende mogelijkheden. Ze dragen bij aan de ontwikkeling van de vaardigheden van de medewerkers.

Ondanks al deze positieve aspecten is het gebruik van de ontwikkelcirkels nog niet optimaal in de FOD Werkgelegenheid. De opvolging gebeurt ook niet altijd even goed. Het Directiecomité heeft dit in 2011 vastgesteld en heeft kennis genomen van de belangrijkste verschillen tussen de diensten: sommige gebruiken de ontwikkelcirkels consequent terwijl andere dat niet doen. Sommige gebruiken ze als een controlemiddel en andere meer voor de ontwikkeling van personeelsleden.

Het Directiecomité heeft gevraagd dat er een actieplan zou worden uitgewerkt en uitgevoerd om het gebruik van de ontwikkelcirkels in de diensten van de FOD Werkgelegenheid te bevorderen. Enkele acties werden gerealiseerd, bijvoorbeeld de informatie en formulieren op het intranet. Daarnaast stuurde de Voorzitter naar alle personeelsleden een e-mail waarin hij herinnerde aan de doelstellingen van de gesprekken en het belang van de kwaliteit daarvan. Tot slot werden op de 'Discovery Day' een brochure en een koffietas uitgedeeld aan iedereen. De symboliek van de koffietas was belangrijk: het is een voorwerp dat aanzet tot dialoog in een vriendschappelijke sfeer!

In de komende maanden wordt een voortgangsrapport over de ontwikkelcirkels opgesteld. Er worden ook regelmatig statistieken over gepubliceerd.

## Elektronisch beheerssysteem voor alle opleidingen

Sinds november 2011 maakt de Directie van de personeels- en organisatieontwikkeling van de Stafdienst Personeel en Organisatie gebruik van het zogenaamde 'Itma as a service systeem' voor de verzameling en het beheer van alle opleidingen van de personeelsleden van de FOD Werkgelegenheid.

Bij de zoektocht naar een online beheerssysteem voor opleidingen kwam men terecht bij het reeds bestaande Itma systeem van het OFO (Opleidingscentrum voor de Federale Overheid). Dit opleidingsbeheerssysteem verzamelt alle gegevens rond de gevolgde opleidingen bij het OFO (standaardopleidingen en gecertificeerde opleidingen) van het federaal overheidsperoneel. Een aantal medewerkers van de Stafdienst Personeel en Organisatie hadden toegang tot deze database. Zo konden alle gevolgde opleidingen van het personeel bij het OFO opgevolgd worden en de behaalde resultaten voor gecertificeerde opleidingen geraadpleegd worden. De database van het OFO is verbonden met de database van het CDVU (Centrale Dienst voor de Vaste Uitgaven van de FOD Financiën), die alle personeelsleden van de federale overheid groepeerd.

Sinds juni 2011 startte onze FOD, in samenwerking met het OFO en onder impuls van Geneviève Degives van de Stafdienst P&O, met een pilootproject voor het gebruik van het 'Itma as a service systeem' (IAAS). Hierbij wordt het Itma systeem specifiek toegepast op de FOD Werkgelegenheid en groepeerd het alle informatie rond de opleidingen gevolgd door de personeelsleden van de FOD. Het betreft hierbij zowel de bij OFO gevolgde als de intern georganiseerde opleidingen. Rudi Castelyns van de Stafdienst Personeel en Organisatie, is projectleider van het IAAS systeem:

"Sinds november 2011 is het IAAS operationeel in onze FOD. Nu kunnen wij als Stafdienst P&O zelf interne opleidingen in de database invoegen en beheren. Op deze manier kan de organisatie van de opleidingen veel efficiënter gebeuren. In de database kan men zien of cursisten al dan niet aanwezig waren op een opleiding, waar de opleidingen georganiseerd worden, enz. Bovendien worden personeelsleden vanaf nu uitgenodigd voor een opleiding via een standaardformulier dat per mail wordt verstuurd."

Dit nieuwe elektronische systeem biedt heel wat voordelen voor de organisatie van opleidingen.

"Alle praktische werkgegevens van de personeelsleden zijn beschikbaar, zoals de aanwezigheden op bepaalde dagen. Bovendien kunnen uit al deze gegevens statistieken worden getrokken. Het is dus mogelijk om een globaal overzicht weer te geven van het aantal gevolgde opleidingen van de personeelsleden. Het laatste voordeel is dat het systeem voor onze FOD gratis is. Als je dergelijk systeem zou aankopen bij een externe firma kost dit zeer veel geld", aldus Rudi Castelyns.

Deze handige tool zal tot een efficiëntere verzameling van opleidingsgegevens van onze FOD moeten leiden.

Verdeling mannen/vrouwen, statutair/contractueel op 01.01.12											
Niveau	Leeftijd										totaal
	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	>65	
A	15	40	64	54	51	47	58	78	36	1	444
B	9	37	49	72	66	53	61	55	15		417
C	8	16	17	15	31	31	80	49	20	1	268
D		7	10	21	29	45	72	68	21	1	274
N								1			1
N-1						1		3	2		6
S						1		1			2
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>162</b>	<b>177</b>	<b>178</b>	<b>271</b>	<b>255</b>	<b>94</b>	<b>3</b>	<b>1412</b>
Niveau	Geslacht				Geslacht				Totaal		
	Mannen		Vrouwen		Mannen		Vrouwen		Totaal		
	Statuut		Statuut		Statuut		Statuut		statut		
	contractueel	statuair	contractueel	statuair	contractueel	statuair	contractueel	statuair	contractueel	statuair	
A		29	209	48	158		77		367		
B		10	194	22	191		32		385		
C		19	74	53	122		72		196		
D		24	42	139	69		163		111		
N		0	1	0	0		0		1		
N-1		0	6	0	0		0		6		
S		0	1	0	1		0		2		
<b>Totaal</b>		<b>82</b>	<b>527</b>	<b>262</b>	<b>541</b>		<b>344</b>		<b>1068</b>		

## Databank CAO lonen & arbeidsduur

Op vraag van de Nationale Arbeidsraad werd enkele jaren geleden beslist om een databank op te richten met de sectorale minimumloonbarema's en het aantal uren arbeid dat er in de sectoren wordt gewerkt. Alle bruto minimumlonen uit de geregistreerde CAO's van de paritaire comités worden in deze databank verzameld. Dankzij deze tool zal het mogelijk zijn om de loonevolutie beter in kaart te brengen en kan er ook opgezocht worden hoeveel een werknemer in een bepaalde sector zou moeten verdienen. Deze databank zal bij lancering consulteerbaar zijn op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Het project heeft een moeilijke ontstaansgeschiedenis. Dat komt door de uitgebreidheid van het onderwerp (alle CAO-bepalingen die met lonen te maken hebben) en de frequente wijzigingen ervan. De realisatie van het huidige programma werd gestart in 2010. Het is de Directie van de analyse en de evaluatie van de CAO's die een prototype van de databank heeft opgesteld, in samenwerking met de Stafdienst Informatie - en Communicatietechnologiën.

In 2011 werd verder gewerkt aan dit project. Maartje Wage-mans, attaché bij de Directie van de analyse en de evaluatie

van de CAO's: "Het is echter niet eenvoudig om al deze minimumlonen te bepalen. De barema's worden namelijk per sector vastgelegd in CAO's. Daarnaast moeten de barema's ook regelmatig worden aangepast aan bijvoorbeeld de index. Al deze factoren moeten in rekening gebracht worden bij het opstellen van de databank. Naast de loonbarema's per paritair comité bevat de databank ook documenten met informatie rond de functieclassificatie, de anciënniteit, de arbeidsduur, de premies en het bevoegdheidsdomein."

Het project bestaat uit twee grote fasen. De eerste fase, die in 2010 definitief gestart werd en in 2011 verder werd uitgewerkt, bestaat uit het invoeren van alle gegevens in de databank. Het doel is om dit volledig rond te krijgen tegen begin 2013.

In de tweede fase zou men de databank willen uitbreiden met een module 'Automatische indexberekening'. Ook aan deze fase is men nog volop aan het werken. Eenmaal deze module op poten zal staan, zal de mogelijkheid bestaan om in de toekomst de lonen te gaan voorspellen.

## De Directie van het beheer van de paritaire comités in enkele cijfers



Iedereen die zich op de arbeidsmarkt heeft begeven heeft waarschijnlijk reeds horen spreken over het bestaan van de paritaire comités en het belang ervan voor de situatie van de werknemer.

Binnen de FOD Werkgelegenheid vinden we de Directie van het beheer van de paritaire comités terug. Deze dienst, die niet zo bekend is, biedt nochtans diensten aan die noodzakelijk zijn voor de goede werking van het systeem van sociaal overleg in België.

Twee belangrijke opdrachten geven het werk van deze dienst aan: de bepaling van de paritaire comités en de instelling en de samenstelling van de paritaire comités.

"Dagelijks ontvangen wij vele aanvragen over de bepaling van de bevoegde paritaire comités", verklaart Isabelle Sottiaux uit, attachée bij de Directie van het beheer van de paritaire comités. In 2011 werden meer dan een duizendtal aanvragen ingediend. Elke onderneming uit de privésector hangt effectief af van een paritair comité. "Maar het is niet altijd evident om te bepalen tot welk paritaire comité een of andere onderneming behoort. De aanvragen kunnen met name volgen op de oprichting van een nieuwe onderneming, een verandering van activiteit".

De aanvragen kunnen uitgaan van de werkgevers zelf maar vaker komen zij van de RSZ die twijfels heeft over de toepassing van een of ander paritair comité voor een welbepaalde onderneming. "Er komen ook aanvragen van de sociale secretariaten, van de vakbonden, enz."

De andere grote opdracht van de Directie van het beheer van de paritaire comités betreft de instelling en de samenstelling van de paritaire (sub)comités. De arbeidswereld evolueert constant en er ontstaan activiteiten terwijl andere in onbruik raken. De paritaire comités moeten zich aanpassen aan deze veranderingen. "Een nieuw paritair comité oprichten neemt tijd in beslag", legt Isabelle Sottiaux uit. "De procedure vraagt dat de sociale partners worden geraadpleegd, dat de eventuele bevoegdheidsconflicten worden onderzocht, dat het advies van de Raad van State wordt gevraagd, dat het koninklijk besluit wordt bekendgemaakt in het Staatsblad...". In 2011, werden een tiental koninklijke besluiten betreffende de instelling, de wijziging of de opheffing van een paritair comité bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad. "Wij houden ons eveneens bezig met de vernieuwing van de mandaten en met de vervanging van de leden in de comités", voegt ze eraan toe. "Deze taak vertegenwoordigt een groot deel van het dagelijks werk en garandeert de goede werking van het systeem".

Enkele cijfers als voorbeeld van het werk dat wordt verricht door de dienst

Bepaling bevoegd paritair comité	2011
Aanvragen tot bepaling bevoegd PC voor een werkgever	930
Aanvragen tot bepaling bevoegd PC voor een activiteit	168
Aantal adviezen betreffende het bevoegd PC	1.073

Instelling en samenstelling van de paritaire subcomités	2011
Koninklijke besluiten instelling, wijziging of opheffing P(S)C	10
Besluiten tot vernieuwing van de mandaten in de P(S)C	20
Besluiten tot vervanging van leden van de P(S)C	198

P(S)C = paritair (sub)comité

## Meer en meer burgers stappen naar rechtbank

Ook in 2011 blijft de trend zich doorzetten: steeds meer burgers stappen naar de rechtbank om de Belgische staat aan te klagen. De behandeling van deze klachten betekent een toenemende werklust voor verschillende administraties binnen de FOD. Onder andere de juristen van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen hebben dit ondervonden en dit in hoofdzaak met betrekking tot twee materies: de berekening van de verbrekingsvergoeding voor een werknemer die ontslagen wordt tijdens een loopbaanvermindering enerzijds en het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden anderzijds.

Rond de berekening van de verbrekingsvergoeding voor een werknemer die ontslagen wordt tijdens de loopbaanvermindering, werden in 2011 maar liefst zeven prejudiciële vragen aangehangig gemaakt bij het Grondwettelijk Hof. De aanleiding voor deze geschillen was het arrest Meerts van het Europees Hof van Justitie, uitgesproken in 2009. In dat arrest besliste het Hof dat de verbrekingsvergoeding van een werknemer die ontslagen wordt tijdens een loopbaanvermindering in het kader van ouderschapsverlof berekend moet worden op het loon dat de werknemer zou hebben verdiend mocht hij geen ouderschapsverlof hebben genomen en niet op het vermin-

derde, deeltijdse loon dat hij verdient tijdens het ouderschapsverlof. Hoewel die uitspraak zich beperkte tot de berekening van de verbrekingsvergoeding voor werknemers in ouderschapsverlof, bleek ze toch aanleiding te zijn voor verschillende rechtszaken. Burgers vroegen zich af of de redenering die het Europees Hof volgde in de zaak Meerts ook kon worden doorgetrokken naar de berekening van de verbrekingsvergoeding voor werknemers die ontslagen worden tijdens een loopbaanvermindering in het kader van medische bijstand of tijdskrediet.

In juli 2011 gaf het Grondwettelijk Hof op 4 van de 7 prejudiciële vragen alvast al een negatief antwoord en werd de Belgische Staat aldus in het gelijk gesteld. Volgens dit Hof is de argumentatie van het arrest Meerts gekoppeld aan de Europese richtlijn rond ouderschapsverlof en dienen de daar gemaakte conclusies niet te worden doorgetrokken naar andere vormen van loopbaanverminderingen die niet gekaderd zijn binnen die richtlijn.

Een ander verhaal geldt voor het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden. Hier trok de Belgische staat aan het kortste eind. Op 7 juli 2011 besliste het Grondwettelijk Hof in antwoord op 2 prejudiciële vragen immers o.a. dat het verschil in opzeggingstermijnen tussen arbeiders en bedienden en de verplichte carensdag voor arbeiders discriminerend is. Het Hof besliste dat er tegen 8 juli 2013 sprake moet zijn van een eenheidsstatuut.



## De FOD Werkgelegenheid stelt zich open voor kunst met drie tentoonstellingen

Drie tentoonstellingen hebben plaatsgevonden in de onthaalruimte van de FOD Werkgelegenheid in 2011. Hiermee wordt bevestigd dat deze ruimte het potentieel heeft om een plaats te worden voor ontmoeting en cultuur in het hart van Brussel.

Het jaar is in schoonheid geopend met de tentoonstelling "Cyclus" van de Belgische fotograaf Rino Noviello. Door middel van een vijftiental foto's nodigde "Cyclus" de geest uit om zich te verliezen in de materie en om te mediteren. Van grote vlakken van diverse materies heeft Rino Noviello een reeks abstracte en gekleurde werken gemaakt die werden voorgesteld aan de bezoekers van de FOD Werkgelegenheid.

De tweede expo van het jaar was de concretisering van een samenwerking met de Academie voor Schone Kunsten van Brussel. De FOD Werkgelegenheid heeft, in het kader van Parcours Design September 2011, een jonge artiest in textiel-design voorgesteld: Amandine Lamand. De textielcollectie van Amandine Lamand die werd voorgesteld op deze tentoonstelling is opgebouwd rond het idee van de zak. Deze textielstoffen zijn de verlenging van een eerste zoektocht op de architecturale volumes voor de creatie van een nieuw gamma meubeltextiel en tapijten ontwikkeld door een Belgische firma.

De derde tentoonstelling was dan weer gewijd aan de schilderkunst. "Schilderkunst natuurlijk!" heeft een uitstalraam geboden aan zes jonge artiesten schilders van de Academie voor Schone Kunsten van Brussel. Louise Peltier, Florine Merpoel, Lucie Flamant, Günther Delgeniesse, Antoine Lepoint en Pierre Maurcot hebben in deze tentoonstelling hun talent en hun visie op de wereld kunnen tonen.



## Aanwezigheid van de AD Humanisering van de Arbeid op Secura

Van 23 tot 25 maart 2011 vond Secura, de twejaarlijkse vakbeurs voor de beveiliging en veiligheid op het werk, plaats in de Heizel. De Algemene Directie Humanisering van de Arbeid was hier aanwezig met een stand en organiseerde enkele informatiesessies.

Op de informatiestand werden brochures en affiches rond Welzijn op het werk uitgedeeld en werd informatie verstrekt over bestaande, nieuwe of gewijzigde regelgeving over Welzijn op het werk.

Zo was deze informatiestand dé gelegenheid om de recent gepubliceerde nieuwe Koninklijke Besluiten rond EHBO en uitzendwerk voor te stellen aan de bezoekers. Daarnaast werd ook de nieuwe brochure rond EHBO uitgedeeld op een informatiesessie waar deze KB's werden toegelicht voor het talrijk opgekomen publiek. Ook werd de website BeSWIC (Belgian safe Work Information Center) voorgesteld, samen met de Europees Sociaal Fonds-projecten die worden gerealiseerd.

In samenwerking met het Comité Vlaams-Brabant voor de bevordering van de Arbeid werd op een workshop een DVD rond noodplanning in scholen voorgesteld aan de bezoekers.

De aanwezigheid van de informatiestand van de AD Humanisering van de Arbeid op Secura is altijd een groot succes, waar heel wat geïnteresseerde bezoekers op afkomen.



## Toezicht Welzijn op het Werk versterkt zijn kennis op het gebied van kwaliteitscertificering

Het nummer ISO9001 heeft de manier van werken van alle Regionale Directies van het Toezicht Welzijn op het Werk grondig veranderd. De acht directies hebben immers dit kwaliteitscertificaat ISO9001 ontvangen. In 2010 kregen de laatste twee directies, Luik en Henegouwen, hun certificaat.

*"2011 heeft het ons mogelijk gemaakt onze verworvenheden te versterken", aldus Roland Mesmacque, Kwaliteitsverantwoordelijke van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk. "Dat wil zeggen dat wij enige afstand hebben genomen van wat reeds gerealiseerd was. We hebben het systeem uitgediept om te zien wat goed werkte en wat moest worden aangepast. Uiteindelijk hebben wij vooral een reeks bestaande procedures die te zwaar waren vereenvoudigd en het geïnformatiseerd registratie-instrumentarium verbeterd. Zo bleek dat hetzelfde werk kon worden verricht in minder tijd en met minder middelen", aldus Roland Mesmacque.*

*"Eigenlijk gaat het om een continue cirkel van verbeteringen. Tot op vandaag zijn wij daarin geslaagd dankzij de medewerking van de directiehoofden maar ook van de inspecteurs en de administratieve personeelsleden. Alle suggesties waren welkom"*

In de komende jaren start de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk met een kwaliteitscertificering van de Afdeling van het kennisbeheer en van het hoofdbestuur.

**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:**

Susan Haeve  
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:**

Claes Printing

**© FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**

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