

ALGEMENE SCHETS VAN EEN RATIONELE INFORMATIEVERWERKING
IN DE SOCIALE ZEKERHEID

J. VIAENE
F. ROBBEN
D. LAHAYE
J. VAN STEENBERGE

Verhandeling bekroond met de
prijs van de Data Stat Stichting

ALGEMENE SCHETS VAN EEN RATIONELE INFORMATIEVERWERKING IN DE SOCIALE ZEKERHEID *

Deze studie is het resultaat van een veldonderzoek dat gedurende anderhalf jaar door drie juristen en een medicus werd uitgevoerd. Bedoeling was na te kijken in hoeverre een rationele informatieverwerking in de schoot van de actuele sociale zekerheid mogelijk is, zonder te raken aan de bevoegdheid of de organisatie van de instellingen en zonder over te gaan tot een harmonisatie van de sociale wetgeving. Dergelijke hervormingen zijn ongetwijfeld dringend nodig, maar we wensen aan te tonen dat er zelfs binnen de bestaande chaos enorme verbeteringen kunnen optreden, wanneer wordt afgestapt van de verouderde wijze van inzamelen, opslaan en behandelen van informatie.

De theoretische basis voor het onderzoek is reeds opgenomen in onze doctorale proefschriften van 1975-76, waarin we tot de conclusie kwamen dat zuiver technische hervormingen heel wat kunnen bijdragen tot de redding van de sociale zekerheid (1)

Wij vatten in het eerste hoofdstuk dit theoretisch uitgangspunt samen en zetten uiteen op welke wijze tot een verdieping ervan kan worden gekomen. In het tweede hoofdstuk wordt het onderzoek ingezet met het aanleggen van een inventaris van de behoeften aan informatie die de sociale zekerheidsinstellingen hebben, om vervolgens, in een derde hoofdstuk, de wijze te onderzoeken waarop aan deze behoeften in de huidige omstandigheden wordt voldaan. Daarna kan in een vierde hoofdstuk een voorstel tot verbetering worden geformuleerd, waarvan de voordelen in het laatste hoofdstuk zullen worden aangetoond. De onderzoeksresultaten worden zo gebald mogelijk voorgesteld.

* Op 22 november 1985, werd door de Data-Stat-Stichting een prijs van 200.000 F toegekend aan de professoren D. LAHAYE, K.U.Leuven, J. VAN STEENBERGE, U.I.Antwerpen, J. VIAENE, K.U.Leuven en lic. jur. F. ROBBEN, K.U.Leuven voor de studie "Algemene schets van een rationele informatieverwerking in de sociale zekerheid". De publicatie ervan werd toevertrouwd aan het Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid.

Het veldonderzoek in deze studie werd uitgevoerd door lic. jur. F. ROBBEN (Instituut sociaal zekerheidsrecht, K.U.L.) en de leiding was in handen van Dr. jur. J. VIAENE (Afdeling Arbeids- en Verzekeringsgeneeskunde, K.U.L.). De studie werd afgesloten op 1 juni 1985.

De jury was samengesteld uit de Professoren R. BLANPAIN (K.U.L.), voorzitter, G. DE BROECK (K.U.L.), H. DELEECK (U.I.A.) en H. GLEJSER (V.U.B.) en de heer M. MEERSCHAUT, Administrateur-generaal R.S.Z.

1. VAN STEENBERGE, J., LAHAYE, D. en VIAENE, J., Schade aan de mens, Antwerpen-Amsterdam, Maarten Kluwer's Internationale Uitgeversmaatschappij, 1975-76.

HOOFDSTUK I - DE THEORETISCHE GRONDSLAG EN DE METHODE VAN HET ONDERZOEK

1. DE THEORETISCHE GRONDSLAG

Op het einde van ons derde boek over de "Schade aan de mens" (2) formuleerden we enkele belangrijke middelen om tot een hervorming van de sociale zekerheid te komen. Eén daarvan noemden we de "technische harmonisatie" (p. 665-667). We waren van mening dat er tussen bepaalde aanverwante regimes een hogere graad van harmonisatie kan bereikt worden door het aanbrengen van zuiver technische verbeteringen, die niet aan de gevestigde structuren of belangen raken, zodat ze relatief gemakkelijk kunnen verwezenlijkt worden. Bij wijze van voorbeeld trokken we de aandacht op bepaalde mogelijkheden om de informatieverwerking omtrent de "refertelonen", "basislonen" of "restlonen" op een dergelijke wijze te laten verlopen dat veel moeilijkheden in het gebruik ervan verdwijnen. Aan deze begrippen werd na 1976, nog heel wat onderzoek gewijd (3). We gaan ervan uit dat deze literatuur gekend is en herhalen hier slechts hetgeen absoluut noodzakelijk is voor een goed begrip van onderhavige studie.

Overal waar aan vergoeding van loonverlies wordt gedaan, bestaan er regels om het loon op te sporen dat vóór het ontstaan van de schade werd verdiend (4). De bedoeling is steeds dezelfde : het inkomen te berekenen dat de getroffene in de toekomst zal derven en dat derhalve als basis zal dienen voor de toekenning van vergoedingen. Er moet bijgevolg een onderscheid worden gemaakt tussen het historische referteloon, zoals het in de archieven van de werkgever is opgenomen, en het van deze gegevens afgeleide basisloon, zoals de wetgever het wil berekend zien.

-
2. VIAENE, J., Schade aan de mens. Deel 3 : Evaluatie van de gezondheidsschade, Antwerpen-Amsterdam, Maarten Kluwer's Internationale Uitgeversonderneming, 1976.
 3. Voor de samenvatting hiervan en de belangrijkste bibliografie :
VIAENE, J., VAN STEENBERGE, J., LAHAYE, D., "Een begrippenkader voor de hervorming van de sociale zekerheid", Sociaalrechtelijke Kronieken, 1983, nr. 2 en 3.
 4. VIAENE, J., o.c., 665.

Bij de administratieve uitvoering van de wettelijke bepalingen leggen de sociaalrechtelijke regimes echter nooit een dergelijk onderscheid aan. Toch is het opzoeken van de historische gegevens een heel andere taak dan het interpreteren, aanvullen en verwerken van deze gegevens met het oog op het vaststellen van het gederfde arbeidsinkomen. Omdat beide problemen niet duidelijk uit elkaar worden gehouden, ontstaan er ernstige moeilijkheden. Zo worden de werkgevers niet enkel belast met het opzoeken van de historische feiten, zoals ze in hun boeken zijn opgetekend, maar dikwijls schuift men hen ongemerkt ook een deel van de interpretatie en van de verwerking van de gegevens toe. Vaak moeten ze overgaan tot een herschikking van hun gegevens in het licht van instructies en kwalificaties die hen werden toegestuurd en waarin hen om een beoordeling wordt gevraagd die eigenlijk niet tot hun taak en bevoegdheid hoort. Deze beoordelingen geven overigens steevast aanleiding tot misverstanden en fouten, zodat elke instelling bij het ontvangen van de informatie, het werk nog eens moet overdoen.

Een beter inzicht in de functie van de opgevraagde looninformatie leidt vanzelf tot de goede oplossing. Het is evident dat de opdrachten van de werkgevers en van de sociale zekerheidsinstellingen duidelijker uit elkaar moeten worden gehaald. De eerstgenoemde kan redelijkerwijze slechts om de opzoeking en de mededeling van de historische data worden verzocht, in de vorm waarin hij ze verzameld heeft ; tot een vervalsing van zijn archieven of tot het mededelen van details waarover hij zelf niet beschikt, kan men hem niet dwingen. Anderzijds horen de interpretatie en de verwerking van de medegedeelde loongegevens duidelijk tot exclusieve bevoegdheid van de instellingen van sociale zekerheid, die zich van deze taak zelf moeten kwijten. De vermenging van beide taken moet vermeden worden, want daar ligt een enorme bron van verwarring, fouten en overbodige controles.

Vanzelfsprekend vergt een dergelijke opvatting een heel andere wijze van omgaan met loon- en arbeidstijdgegevens tussen de werkgevers en de sociale zekerheidsinstellingen. Hierover schreef schreven we reeds in 1976 het volgende : "In plaats van uit verschillende hoeken met verschillende formulieren aan dezelfde werkgever verschillende inlichtingen te vragen omtrent het historische referteloon van dezelfde werknemer, zou steeds dezelfde informatie op dezelfde wijze kunnen ingewonnen worden. De loonadministratie van de werkgever

zou veel minder omslachtig worden en bijgevolg kosten besparen. De vereenvoudiging zou kunnen afgestemd worden op een gedetailleerde aangifte van de lonen aan de R.S.Z., alwaar deze informatie in een computer kan opgeslagen worden. De opvraging én de berekening van het referteloon en het daaruit volgende basisloon zou dan centraal bij de R.S.Z. kunnen gebeuren, zelfs door middel van vlugge on-linetechnieken, zodat de werkgevers na enige tijd zelfs helemaal zouden kunnen ontslagen worden om refertelonen mede te delen telkens een werknemer ziek, gekwetst of werkloos wordt. De éénmalige aangifte van het verdiende loon bij een modern uitgerust R.S.Z. zou bovendien de hele sector van het loonverlies ontlasten van vele tijdrovende en ingewikkelde berekeningen, die nu in zovele burelen op zoveel verschillende wijzen gebeuren. Meteen zou er ook een einde komen aan het ergerlijke feit dat over het historisch referteloon - dat nochtans een vaststaand gegeven is - op diverse wijzen wordt geoordeeld en beslist" (5).

Het zijn deze ideeën die we verder willen uitdiepen, niet langer op een theoretische basis, maar aan de hand van een onderzoek naar de concrete situatie zoals ze zich in het veld voordoet. De studie wordt niet beperkt tot de inlichtingen omtrent de loonsituatie - die in 1975-76 overigens slechts als voorbeeld werden behandeld - maar tot alle gegevens waaraan in de sociale zekerheid een algemene behoefte bestaat. Niet enkel de werkgever is immers het slachtoffer van overbodige opvragingen, de burger in het algemeen ondergaat een met de jaren toenemende informatiedruk. Bovendien is de technische harmonisatie van de opvraging der loongegevens onmogelijk te verwezenlijken als ze niet samengaat met een gelijkaardige operatie op het vlak van de inlichtingen omtrent de identiteit, de familie en de professionele loopbaan van de sociaal verzekerde.

5. VIAENE, J., o.c., 666.

2. DE METHODE

De inlichtingen die de instellingen van sociale zekerheid inzamelen kunnen grosso modo worden ingedeeld in "algemene" en "specifieke gegevens". Onder de eerste verstaan we de data die onontbeerlijk zijn voor de goede werking van meerdere instellingen, zodat de opvraging in de huidige omstandigheden ook meer dan éénmaal gebeurt. Onze studie laat zich in principe enkel met deze algemene informatiebehoefte in. De inzameling en verwerking van de specifieke gegevens, die niemand anders kan gebruiken dan de éne instelling die ze opvraagt, is een probleem dat afzonderlijk moet worden bekeken. Het gaat meestal om gedetailleerde informatie die in de betrokken instelling ook vaak eenmalig wordt gebruikt, zoals de omstandigheden van een ongeval, de oorzaken van een aandoening, enz. We nemen de specifieke gegevens in een beknopte vorm in onze inventaris op, teneinde aan de lezer te laten zien wat tussen de instellingen gemeenschappelijk is en wat niet. Maar verder komen ze niet ter sprake.

De formulieren, die de instellingen van sociale zekerheid ter invulling aan de burger toesturen, geven een goed beeld van de behoeften aan informatie die in elk organisme bestaan. Wij hebben deze bronnen ingezameld en bestudeerd. Om na te kijken aan de hand van welke documenten de werkgever aan deze behoeften beantwoordt, hebben we enkele personeelsdiensten van grote ondernemingen bezocht. Bovendien werd aan alle erkende sociale secretariaten uit het Vlaamse land om mededeling gevraagd van het model van individuele rekening dat zij gebruiken om loonaangiften te doen. De meesten hebben aan dit verzoek gevolg gegeven.

De wijze waarop de genoemde documenten worden gebruikt hebben we vervolgens onderzocht door een systematische bevraging, zowel van de vraagsteller als van de informant. De interviews werden afgenomen van de personen die ons door de directie als terzake bevoegd werden aangewezen. Voor wat betreft de instellingen van sociale zekerheid waren dit :

- de heren MOORKENS en SEGHERS, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
- de heren BOGAERTS en NECHELPUT, Maatschappij voor de Mechanografie ter toepassing van de Sociale Wetten
- de heer DEPOORTERE, Fonds voor Arbeidsongevallen.

- de heren BOURDON en GERLACHE, Fonds voor Beroepsziekten
- de heer RICHEZ, Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie
- de heer CORNELIS, Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers
- de heer WAYENBERGH, Algemene Spaar- en Lijfrentekas
- de heer SCHOLLEN, Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
- mevrouw SYMOENS en de heer STEGER, Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
- de heer BIESEMANS, Landsbond der Christelijke Mutualiteiten

Onze informanten uit de genoemde ondernemingen, sociale secretariaten en instellingen van sociale zekerheid zijn we oprecht dankbaar om de hulp die ze ons hebben gegeven.

Van in den beginne hebben we bepaalde basisopties genomen met betrekking tot de te volgen werkwijze en hebben we ons een aantal inhoudelijke beperkingen opgelegd.

Wat betreft de te volgen onderzoeksmethode werd om te beginnen afgezien van de idee via een enquête te peilen naar de mate waarin de werkgevers of verzekerden zich overbelast voelen door de sociale zekerheidsinstellingen. Dit zou immers een studie van subjectieve opinies geïmpliceerd hebben, waarvoor wij de geëigende opleiding missen. Wij verkozen objectief na te gaan of de sociale zekerheidsinstellingen al dan niet in overdreven mate informatie aan de burgers opvragen. Het opstellen van de inventaris was in eerste instantie daarop gericht. Hij diende natuurlijk ook om een verbetering van het informatiesysteem op te zoeken.

Daar de bestudeerde problematiek tot hiertoe grotendeels braakliggend terrein is, was gebiedsafbakening noodzakelijk. Het domein van het empirisch onderzoek werd daarom op driedubbele wijze beperkt. Vooreerst werd enkel het sociale zekerheidsstelsel der werknemers onderzocht. De situatie van de zelfstandigen en van de overheidsambtenaren werd niet nader geanalyseerd. Verder werd binnen de werknemerscategorie alleen ingegaan op de zogenaamde "normale" werknemers : voor bijzondere categorieën als binnenschippers, mijnwerkers, enz. hadden we geen oog. Bovendien werd enkel aandacht besteed aan de onderscheiden sociale zekerheidssectoren voorzover ze inkomensvervangende uitkeringen verstrekken

met uitsluiting van de zogenaamde minimumvoorzieningen. Duidelijkheidshalve sommen we hier de zeven onderzochte takken op : arbeidsongevallen, beroepsziekten, jaarlijkse vakantie, kinderbijslag, pensioenen, werkloosheid en ziekte- en invaliditeit. Uiteraard werd zowel de bijdrage- als uitkeringszijde in ogenschouw genomen.

Verder onderzochten we enkel deze informatiestromen die tot doel hebben aan de instellingen de gegevens ter beschikking te stellen die noodzakelijk zijn ter berekening van de bijdragen respectievelijk de uitkeringen. Relaties gecreëerd met als enig doel cumul of misbruiken tegen te gaan, vallen principieel buiten het bestek van deze studie.

Op de technische problemen verbonden aan de elektronische informatieverwerking tenslotte werd niet in detail ingegaan. De auteurs, die met de wereld van de informatica vertrouwd zijn, geven er zich rekenschap van dat er op dit gebied heel wat hindernissen te overwinnen vallen. Maar deze zijn niet onoverkomelijk en bovendien worden ze met de dag kleiner. Er is in elk geval geen reden om zich door deze moeilijkheden nog langer te laten afschrikken. Een moderne manier van informatieverwerking kan, rekening houdend met de huidige evolutie onmogelijk ongestraft worden uitgesteld.

HOOFDSTUK II - SCHETS DER INFORMATIEBEHOEFTE DER ONDERSCHIEDEN SOCIALE ZEKERHEIDSINSTELLINGEN.

Alvorens over te gaan tot een onderzoek naar de wijze waarop voor het ogenblik de informatiestroom verloopt, moest eerst de inventaris worden opgemaakt van de informatiebehoefte. Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de gegevens die in het kader van de sociale zekerheidswetgeving nodig zijn voor de berekening van de rechten van de verzekerden, en die aldus grosso modo als vraagstelling in de formulieren van de diverse instellingen zijn opgenomen.

1. RIJKSREGISTER EN DE SOCIALE DATABANK VAN HET MINISTERIE VAN SOCIALE VOORZORG : OPLOSSING VAN DE IDENTIFICATIEPROBLEMEN

Alhoewel het Rijksregister en de Sociale databank van het Ministerie van sociale Voorzorg slechts in een embrionair stadium verkeren, betrekken we deze belangrijke instrumenten toch in de inventaris van de behoeften. Zonder de inzet van deze hulpmiddelen is immers geen enkele rationalisatie mogelijk. De computer bij het Ministerie van Sociale Voorzorg moet een verbindend en coördinerend element zijn tussen de reeds bestaande (en nog op te richten) perifere databanken van de sociale zekerheidsinstellingen (6).

6. Over de oprichting, doel, voor- en nadelen van deze sociale databank, zie :
 - MAATSCHAPPIJ VOOR DE MECHANOGRAFIE TER TOEPASSING VAN DE SOCIALE WETTEN, Een bank voor sociale gegevens. Toepasbaarheidsonderzoek, Brussel, 1975, 96 p.
 - NATIONALE ARBEIDSRAAD, Advies nr. 513 : vereenvoudiging van de sociale zekerheidsregelingen van de werknemers. Oprichting van een bank voor sociale gegevens, Brussel, 27 februari 1976, 8 p.
 - X., "Vereenvoudiging van sociale zekerheidsgegevens van de werknemers - oprichting van een bank voor sociale gegevens", B.T.S.Z., 1976, 574-579.
 - VLABRIC, Project sociale databank. Studie in het kader van het nationaal onderzoeksprogramma in de sociale wetenschappen, Leuven, 1978, 265 p. + 10 bijlagen.
 - VLABRIC, Project sociale databank. Rapportering van de tweede fase : bundel 1, Leuven, 1978, 98 p.
 - DEHAENE, J.L., Voorstellen van de Minister van Sociale Zaken tot hervorming van de sociale zekerheid, Brussel, 1983, 234 sq.
 - DEHAENE, J.L., Ontwerp van wet betreffende de oprichting van een openbare sociale gegevensbank, Brussel, 1983.
 - DELEECK, H., Doelmatigheid van de sociale zekerheid, U.I.A., 1984.
 - KONINKLIJKE COMMISSIE BELAST MET DE CODIFICERING, DE HARMONISERING EN DE VEREENVOUDIGING VAN DE WETGEVING BETREFFENDE DE SOCIALE ZEKERHEID IN HET KADER VAN DE ALGEMENE HERVORMING VAN DIE WETGEVING, Voorontwerp van wetboek sociale zekerheid, Parl. St., Senaat, 1984-85, nr. 953 (deel III).

Het minimum aan gegevens dat elke sociale zekerheidsinstelling nodig heeft teneinde haar taak te kunnen verrichten omvat steeds de identificatie van de persoon waarop de rest van de data betrekking heeft. De identificerende gegevens zijn als het ware de grootste gemene deler van de behoeften der onderscheiden instanties. Daarom wordt reeds geruime tijd de idee geopperd deze informatie centraal te bewaren en ze, naargelang de behoeften, ter beschikking te stellen van de verschillende diensten. In het voorontwerp van wetboek van sociale zekerheid van de "Koninklijke Commissie belast met de codificering, de harmonisering en de vereenvoudiging van de wetgeving betreffende de Sociale Zekerheid in het kader van de algemene hervorming van die wetgeving" wordt deze idee overgenomen (7). Er wordt voorgesteld de openbare en meewerkende instellingen te verplichten het identificatienummer, waaronder de gerechtigde in het Rijksregister bekend is, te gebruiken zowel in de interne als in de externe betrekkingen. Nergens wordt evenwel inhoudelijk gespecificeerd welke informatie onder dat nummer beschikbaar moet zijn. Zonder aanspraak te willen maken op volledigheid, mag gezegd dat volgende gegevens een dergelijk algemeen karakter hebben dat zij door geen enkele instelling van sociale zekerheid kunnen gemist worden :

- naam, voornaam
- geboorteplaats en -datum
- geslacht
- nationaliteit
- adres
- overlijdensplaats en -datum
- beroep
- familietoestand, in historisch perspectief en met verwijzing naar de gezinsleden (zo mogelijk via hun identificatienummer, anders via meer specifieke identificatiegegevens)
- verwijzing naar ziekenfonds
- verwijzing naar vakantiekas
- verwijzing naar kinderbijslagfonds
- verwijzing naar arbeidsongevallenverzekeraar

7. Zie boek I, titel VI, hoofdstuk IV, afdeling I van het Voorontwerp van wetboek, Parl. St., Senaat, 1984-85, nr. 953 (deel III).

- verwijzing naar vakbond
- de identificatie van de werkgever waarbij de betrokkene is tewerkgesteld (zo mogelijk via identificatienummer, anders via meer specifieke gegevens ; het verdient aanbeveling niet enkel de actuele situatie op te slaan, doch voor de toekomst de hele beroepsloopbaan van de betrokkene te bewaren)
- sociaalrechtelijke toestand (arbeidsongeschikt, gepensioneerd, werkloos, enz. ; de dynamiek moet worden bijgehouden)
- rekeningnummer (post - bank)

Met het oog op de mededeling aan derden mag het Rijksregister - dat overigens een databank van algemeen nut is, zodat de instelling niet alleen ten dienste staat van de sociale zekerheid - echter alleen maar de volgende gegevens opnemen uit het bevolkingsregister (8) :

- naam, voornamen
- geboorteplaats en -datum
- het geslacht
- de nationaliteit
- de hoofdverblijfplaats
- de plaats en datum van overlijden
- het beroep
- de burgerlijke staat
- de samenstelling van het gezin

Dit is niet genoeg om de sociale zekerheid een goede kans op automatisatie te geven. De bij art. 18 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid van de werknemers (9) opgerichte sociale databank van het Ministerie van Sociale Voorzorg zal derhalve het instrument moeten worden, waarmee voor de noodzakelijke aanvulling wordt gezorgd, ondermeer dank zij een goede samenwerking met de perifere databanken van de instellingen van sociale zekerheid. De algemene identificatiegegevens waarover het

8. Zie artikel 3 van de wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen, B.S., 21 april 1984, 5247.
 9. B.S., 2 juli 1981.

Rijksregister niet beschikt kunnen door deze sociale databank worden ingezameld - hetzij rechtstreeks aan de bron, hetzij langs de perifere databanken (cf. infra) - en ter beschikking van het hele net worden gesteld.

Wanneer in het vervolg over "identificatiegegevens" wordt gesproken, bedoelen we bijgevolg niet enkel de summiere inlichtingen waarover het Rijksregister beschikt, maar het geheel van identificerende data waarover alle sociale databanken dienen te beschikken om behoorlijk te kunnen functioneren.

2. RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID (R.S.Z.)

Ter uitvoering van de berekening en inning van de sociale zekerheidsbijdragen, de hoofdopdracht van de R.S.Z., behoeft deze instelling, per werknemer en per calculatieperiode, volgende gegevens :

- identificatie van de personen (werkgever, werknemer) waarop de ingezamelde gegevens betrekking hebben, best door een eenvoudige verwijzing naar een identificatienummer
- arbeids- en bezoldigingsstelsel
- geleverde arbeidsprestaties
- brutobezoldiging van de prestaties
- perioden van inactiviteit en reden van inactiviteit
- bedrag van andere door de werkgever aan de werknemer uitgekeerde vergoedingen (in geld of in natura) dan het arbeidsloon, en hun berekeningswijze.

Bovendien dient voor berekeningsdoeleinden per onderneming gespecificeerd :

- hoeveel personen er tewerkgesteld zijn, uitgesplitst per categorie van werknemers (handarbeiders, bedienden, leerlingen, ...)
- in welke sector de onderneming werkzaam is.

Tenslotte zijn voor statistische doeleinden per onderneming vereist :

- regionale specificaties
- specificaties met betrekking tot de in de onderneming uitgeoefende activiteit.

3. SECTOR ARBEIDSONGEVALLEN

Ter vergoeding van een slachtoffer (of zijn verwanten) van een arbeidsongeval, dienen gegevens van verschillende aard bekend te zijn :

- specificaties met betrekking tot het ongeval
 - ° aard van het ongeval (op het werk - op de weg naar/van het werk)
 - ° tijdstip en plaats van het ongeval
 - ° omstandigheden van het ongeval
 - ° materiële oorzaken van het ongeval
 - ° identificatiegegevens van eventuele aansprakelijken
 - ° de verzekeringsinstelling en polisnummer van eventuele aansprakelijken
 - ° identificatiegegevens van eventuele getuigen

- specificaties met betrekking tot het slachtoffer en eventuele andere rechthebbenden
 - ° identificatie van het slachtoffer, best door een eenvoudige verwijzing naar het identificatienummer
 - ° arbeids- en bezoldingsstelsel gedurende de referteperiode
 - ° gedurende de referteperiode geleverde arbeidsprestaties
 - ° brutoloon voor deze prestaties
 - ° periodes van inactiviteit gedurende de referteperiode, en reden van de inactiviteit
 - ° bedrag van andere gedurende de referteperiode door de werkgever aan de werknemer uitgekeerde vergoedingen (in geld of in natura) dan het arbeidsloon, en hun berekeningswijze
 - ° duur van normale tewerkstelling van de getroffen op de dag van het ongeval
 - ° bij overlijden van het slachtoffer ten gevolge van het ongeval, de identificatiegegevens betreffende de uitkeringsgerechtigde nabestaanden, zo mogelijk via hun identificatienummer, anders via meer specifieke identificatiegegevens, en de vermelding van de verwantschap met het slachtoffer

- specificaties met betrekking tot de gevolgen van het ongeval
 - ° duur en aard van de inactiviteit ten gevolge van het ongeval

- ° verstrekte geneeskundige zorgen
 - ° geneeskundig verslag
- eventueel, ter vervollediging van het referteloon van het slachtoffer, specificaties met betrekking tot verdiensten van soortgelijke werknemers, die best worden geselecteerd aan de hand van de databank waarin de identificatiegegevens zijn opgeslagen.

4. SECTOR BEROEPSZIEKTEN

Ter vergoeding van het slachtoffer (of zijn verwanten) van een beroepsziekte, dienen gegevens van verschillende aard bekend te zijn :

- specificaties met betrekking tot de beroepsziekte
 - ° begin der beroepsziekte
 - ° diagnose van de ziekte
 - ° bewijs van blootstelling aan het risico der ziekte tijdens de arbeid
- specificaties met betrekking tot het slachtoffer en eventuele andere rechthebbenden
 - ° identificatie van het slachtoffer, best door een eenvoudige verwijzing naar een identificatienummer
 - ° arbeids- en bezoldigingsstelsel gedurende de referteperiode
 - ° gedurende de referteperiode geleverde arbeidsprestaties
 - ° brutoloon voor deze prestaties
 - ° perioden van inactiviteit gedurende de referteperiode, en reden van de inactiviteit
 - ° bedrag van andere gedurende de referteperiode door de werkgever aan de werknemer uitgekeerde vergoedingen (in geld of in natura) dan het arbeidsloon, en hun berekeningswijze
 - ° bij overlijden van het slachtoffer ten gevolge van de beroepsziekte, de identificatiegegevens betreffende de uitkeringsgerechtigde nabestaanden, zo mogelijk via hun identificatienummer, anders via meer specifieke identificatiegegevens, en de vermelding van de verwantschap met het slachtoffer

- specificaties met betrekking tot de gevolgen van de beroepsziekte
 - ° duur en aard van de inactiviteit ten gevolge van de beroepsziekte
 - ° verstrekte geneeskundige zorgen
 - ° geneeskundig verslag
- eventueel, ter vervollediging van het referteloon van het slachtoffer, specificaties met betrekking tot verdiensten van soortgelijke werknemers, die best worden geselecteerd aan de hand van de databank waarin de identificatiegegevens zijn opgeslagen.

5. SECTOR GEZINSBIJSLAG

Voor de uitkering van de gezinsbijslag zijn volgende gegevens vereist :

- identificatie van de rechthebbende, zijnde de persoon die door zijn of haar arbeid of bijzondere toestand het recht op gezinsbijslag opent, best door een eenvoudige verwijzing naar een identificatienummer
- indien de rechthebbende uit hoofde van arbeidsprestaties recht op gezinsbijslag opent, per maand
 - ° het arbeidsstelsel der rechthebbende
 - ° de arbeidsprestaties der rechthebbende
 - ° de periodes van inactiviteit van de rechthebbende en de reden van deze inactiviteit
- indien de rechthebbende zich in een bijzondere situatie bevindt, die zonder de vereiste van tewerkstelling recht geeft op gezinsbijslag, de omschrijving van deze situatie
- de feitelijke gezinstoestand van de rechthebbende
- de identificatiegegevens van de rechtgevende kinderen, zo mogelijk via hun identificatienummer, anders via meer specifieke identificatiegegevens
- de graad van verwantschap tussen de rechthebbende en de rechtgevende kinderen

6. SECTOR JAARLIJKSE VAKANTIE

Ter berekening van het vakantiegeld der handarbeiders zijn per werknemer en per jaar volgende gegevens vereist :

- identificatie van de rechthebbende, best door een eenvoudige verwijzing naar een identificatienummer
- bedrijfssector waarin de rechthebbende is tewerkgesteld
- arbeids- en bezoldigingsstelsel
- geleverde arbeidsprestaties
- bruto-bezoldiging van deze prestaties
- perioden van inactiviteit en reden van inactiviteit
- bedrag van andere door de werkgever aan de werknemer uitgekeerde vergoedingen (in geld of in natura) dan het arbeidsloon, en hun berekeningswijze

7. SECTOR PENSIOENEN

Voor de uitkering van een rustpensioen zijn volgende gegevens vereist :

- de identificatie van de rechthebbende, best door een eenvoudige verwijzing naar een identificatienummer
- de actuele gezinstoestand van de gepensioneerde
- een nauwkeurige weergave van de beroepsloopbaan van de gepensioneerde, met de vermelding, per jaar, van de geleverde arbeidsprestaties, de perioden van inactiviteit en de reden van de inactiviteit
- de gedurende deze beroepsloopbaan vanaf 1955 aan sociale zekerheidsbijdragen onderworpen arbeidsverdiensten
- de aard en omvang van, en het verdiende inkomen uit een eventueel actueel nog uitgeoefende beroepsactiviteit

Voor de berekening van een overlevingspensioen zijn vereist :

- de identificatie van de rechthebbende op een overlevingspensioen, zo mogelijk via zijn identificatienummer, anders via meer specifieke identificatiegegevens
- de identificatie van de persoon die het recht op overlevingspensioen deed

ontstaan, en de verwantschap tussen de rechthebbende en de rechtgevende overledene

- de actuele gezinstoestand van de rechthebbende
- een nauwkeurige weergave van de beroepsloopbaan van de rechtgevende overledene, met de vermelding, per jaar, van de geleverde arbeidsprestaties, de periodes van inactiviteit en de reden van de inactiviteit
- de gedurende deze beroepsloopbaan vanaf 1955 aan sociale zekerheidsbijdragen onderworpen arbeidsverdiensten
- de aard en omvang van, en het verdiende inkomen uit een eventueel actueel nog door de rechthebbende uitgeoefende beroepsactiviteit

8. SECTOR WERKLOOSHEID

Voor de toekenning van de werkloosheidsuitkeringen zijn naargelang het geval verschillende inlichtingen vereist. We beschrijven enkel de behoeften in de twee meest voorkomende situaties : enerzijds deze van de werknemer, die reeds geruime tijd was tewerkgesteld en werkloos wordt, en anderzijds deze van de schoolverlater, die na het verstrijken van een wachttijd zijn aanspraak op prestaties wil laten gelden.

In beide gevallen dient bekend te zijn :

- identificatie van de werkloze, best door een eenvoudige verwijzing naar een identificatienummer
- gezinstoestand van de werkloze
- periode van inschrijving van de werkloze als werkzoekende
- door de betrokkene en de familieleden van de betrokkene uitgeoefende beroepsbezigheid en verworven inkomsten
- bewijs van vervulling van de andere toekenbaarheidsvereisten (stempelcontrole, niet-weigering van een passende dienstbetrekking, beroepsopleiding of stage, ...).

Voor de voorheen tewerkgestelde werklozen dient daarenboven gespecificeerd :

- arbeids- en bezoldigingsstelsel gedurende de referteperiode
- gedurende de referteperiode geleverde arbeidsprestaties

- brutoloon voor deze prestaties
- perioden van inactiviteit gedurende de referteperiode, en reden van de inactiviteit
- bedrag van andere gedurende de referteperiode door de werkgever aan de werknemers uitgekeerde vergoedingen (in geld of in natura) dan het arbeidsloon, en hun berekeningswijze
- oorzaak van de werkloosheid
- tijdstip en omstandigheden van het zich voordoen van deze oorzaak
- bedrag van een eventuele opzeggingsvergoeding

Voor de werkloze schoolverlater zijn bovendien noodzakelijk :

- de aard van het gevolgde onderwijs of de specificatie van de in uitvoering van de leerovereenkomst geleverde prestaties
- datum, en bij voortijdige beëindiging, oorzaak van beëindiging van het gevolgde onderwijs of van de doorlopen leertijd
- periodes van eventuele tewerkstelling als jobstudent

9. SECTOR ZIEKTE EN INVALIDITEIT

Voor de vergoeding van de genoten geneeskundige zorgen zijn vereist :

- identificatie van de eigenlijke gerechtigde, best door een eenvoudige verwijzing naar een identificatienummer
- zo de eigenlijke gerechtigde niet zelf de medische hulp genoot, de identificatie van de verzorgde en de graad van verwantschap met de eigenlijke gerechtigde
- specificatie van de genoten verstrekking

Voor de berekening van de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ziekte, andere dan een beroepsziekte, of van een ongeval, ander dan een arbeidsongeval, zijn gegevens van verschillende aard vereist :

- specificaties met betrekking tot de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid

- ° tijdstip van het zich voordoen van deze oorzaak
 - ° identificatiegegevens van eventuele aansprakelijken
 - ° verzekeringsinstelling en polisnummer van eventuele aansprakelijken
 - ° identificatiegegevens van eventuele getuigen.
- specificaties met betrekking tot het slachtoffer
- ° identificatie van het slachtoffer, best door een eenvoudige verwijzing naar een identificatienummer
 - ° arbeids- en bezoldigingsstelsel gedurende de referteperiode
 - ° gedurende de referteperiode geleverde arbeidsprestaties
 - ° brutoloon voor deze prestaties
 - ° perioden van inactiviteit gedurende de referteperiode, en reden van de inactiviteit
 - ° bedrag van andere gedurende de referteperiode door de werkgever aan de werknemer uitgekeerde vergoedingen (in geld of in natura) dan het arbeidsloon, en hun berekeningswijze
 - ° gedurende de arbeidsongeschiktheid verrichte arbeidsprestaties en verworven inkomsten
- specificaties met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid
- ° duur en omvang van de arbeidsongeschiktheid
 - ° geneeskundig verslag

HOOFDSTUK III - BESCHRIJVING EN EVALUATIE VAN DE METHODEN DIE DE SOCIALE ZEKERHEIDSINSTELLINGEN AANWENDEN TER VERWERVING VAN INFORMATIE OVER DE VERZEKERDEN

In dit onderdeel wordt beschreven op welke wijze en van wie de onderscheiden parastatalen en meewerkende organismen actueel de door hen benodigde inlichtingen verkrijgen. De problematiek wordt behandeld per sector, met telkens een beschrijvend gedeelte en een korte evaluatie van de aangewende methoden. Teneinde herhalingen te vermijden, worden bij de afzonderlijke beoordelingen alleen de specifieke karakteristieken van elke sector besproken. Een meer algemene en globale evaluatie volgt dan aan het einde van dit onderdeel in de vorm van een tussentijds besluit.

Teneinde gedurende het lezen van de tekst gemakkelijker een structureel overzicht te verwerven van de informatiestromen, worden deze in bijlage 1 schematisch in een flowchart weergegeven. Telkens in de tekst een gegevensflow wordt besproken, wordt tussen haakjes verwezen naar de letter van de overeenkomstige pijl in het stroomschema. De onoverzichtelijkheid van het schema is niet onze schuld ; zij is te wijten aan de verwarde toestand in de realiteit.

1. RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID (R.S.Z.)

a. Beschrijving

De werkgevers, of de erkende sociale secretariaten in hun naam en voor hun rekening, dienen elk kwartaal aan de R.S.Z. aangifte te doen van de lonen, uitbetaald aan de door hen tewerkgestelde werknemers, evenals van de door deze laatsten geleverde arbeidsprestaties (pijl a).

Deze aangifte geschiedt steeds via het invullen van een aangifteformulier. Mechanografische gegevensdragers worden nooit aangewend.

In functie van het aantal tewerkgestelde werknemers en van de aard van de werknemers (arbeiders of bedienden) moeten bepaalde delen van het aangifteformulier door de werkgever in een-, twee- of zelfs drievoud worden ingevuld.

We bekijken deze ingewikkelde en massale informatiestroom wat nader. Werkgevers die gewoonlijk minder dan 100 werknemers tewerkstellen, dienen alles maar een enkele keer in te vullen. Om de ontbrekende exemplaren aan te vullen fotocopieert de private "Maatschappij voor de Mechanografie ter toepassing van de Sociale Wetten" voor de A.S.L.K. (alle werknemers) en/of voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (enkel voor arbeiders) de gegevens die deze instellingen nodig hebben (pijlen c en d).

De werkgevers die daarentegen gewoonlijk 100 of meer personen tewerkstellen, dienen de personeelsstaat met betrekking tot de handarbeiders in drievoud, en deze betreffende de bedienden in tweevoud in te vullen. De dubbels zijn bestemd voor de A.S.L.K. en/of de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie, zodat de genoemde maatschappij in deze gevallen niet hoeft te kopiëren. Over de mogelijkheid om de dubbels, bestemd voor de A.S.L.K. en de R.J.V., te vervangen door overdracht van gegevens op magneetband zullen we het lager hebben.

Naar schatting bestaan in de R.S.Z. een honderdtal verschillende aangifteformulieren, gedifferentieerd naar de bedrijfssector. Bij nader toezicht blijken deze echter onderling bijna volkomen gelijk te zijn en enkel op het vlak van details af te wijken. Maar aangezien er elk kwartaal wel een of ander detail verandert - al ware het maar de voorgedrukte kwartaalaanduiding ! - strekt de nuttigheidsduur van het formulier zich hoogstens over drie maand uit. De enorme massa papier moet bijgevolg om de drie maand volledig worden vernieuwd, verzonden, enz.

Ondanks de vermelde kleine verschillen, vertonen alle formulieren een merkwaardig uniform drieledig stramien. Ze bestaan alle uit drie langs weerszijden bedrukte bladen.

Op de voorpagina bovenaan vindt men het boekhoudraam, waarin de werkgever de globale loonmassa vermeldt waarop hij sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd is. Het globale bedrag wordt summier uitgesplitst naar de categorieën arbeiders, leerlingen en bedienden. De bijdragevoeten voor elk van deze categorieën verschillen immers en volgens de huidige regeling dient de werkgever zelf vooraf zijn bijdragen te berekenen en te betalen. Indien na controle door de

R.S.Z. blijkt dat te weinig of te veel werd afgedragen, geschiedt een regularisatie.

Eveneens in het boekhoudraam vindt men sporen van een aantal zogeheten "bijzondere inhoudingen", als daar zijn deze op het dubbel vakantiegeld en de bijzondere inhouding van 675 BF per maand ten laste van alleenstaanden en gezinnen zonder kinderen.

Nog op de voorpagina, onder het boekhoudraam, moet bijkomende informatie worden verstrekt in geval de werkgever zich in een situatie bevindt waarvoor een vermindering of vermeerdering van bijdragen is voorzien (Maribel, nieuwe werkgever, werkgever met minder dan 10 werknemers). Opvallend is de frequente wijziging van dit deel van het formulier, gezien de ontstuimige uitvaardiging van dergelijke regelingen door de wetgever.

Het tweede onderdeel van het aangifteformulier omvat de gedetailleerde personeelsstaten. Over drie bladzijden gespreid, wordt aan de werkgever bepaalde informatie gevraagd omtrent elke individuele werknemer. Afzonderlijke vragenlijsten zijn voorzien voor arbeiders en bedienden, voornamelijk te wijten aan het onderscheid op het vlak van de uitbetaling van het vakantiegeld.

Het derde luik van het formulier tenslotte betreft gegevens die bestemd zijn voor het opmaken van statistieken.

b. Evaluatie

Zelfs binnen de huidige wijze van werken, kan er geen enkele afdoende reden worden gevonden ter verantwoording van de bestaande wirwar aan formulieren. Zelden immers vertonen de meer dan 100 soorten bladen meer verschillen dan de voorgedrukte bijdragevoeten, beroepscodes en kwartaalaanduidingen.

Rekening houdend met de beschikbaarheid in de computer van de "Maatschappij voor de Mechanografie ter toepassing van de Sociale Wetten" van de bijdragevoeten voor alle sectoren en beroepscategorieën, en de verificatie door die computer van de door de werkgever vooraf gedane berekening, kan het nut van de vermelding van deze coëfficiënten op de formulieren - zoals overigens ook de

verplichting van de werkgever om zijn bijdragen zelf reeds te voorlopigen titel te berekenen - sterk in vraag worden gesteld. Ondermeer de ingewikkelde regularisaties, die bij de diensten van de R.S.Z. vaak een ware rompslomp teweegbrengen, zouden achterwege blijven moest deze procedure worden herzien.

Ook de selectie van de opgevraagde gegevens kan op zijn minst merkwaardig worden genoemd. Om een efficiënte controle op de juistheid van de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen te kunnen verrichten, zou de R.S.Z. in feite moeten beschikken over alle inlichtingen die in hoofdstuk II werden opgesomd. Wellicht vanuit de gedachte dat het opvragen van al deze informatie zou leiden tot een fenomenaal invulformulier, dat door de R.S.Z. onmogelijk binnen de berekeningsperiode van drie maanden zou kunnen worden verwerkt, werd ervoor geopteerd principieel geen gedetailleerde opgave van inlichtingen te vereisen, doch de werkgever een uitvoerige brochure ter beschikking te stellen ter juiste invulling van het aangifteblad. Blijkbaar is er de hoop dat dit leidt tot overdracht van correcte informatie. De hoger vermelde samenwerking tussen de R.S.Z. enerzijds en de A.S.L.K. en R.J.V. anderzijds, heeft evenwel met zich gebracht dat naar bepaalde details, die één van deze beide instellingen nodig heeft, wel moet worden gepeild. Zo is de op het eerste zicht vrij lukrake inhoudelijke indeling van het R.S.Z.-formulier te verklaren : naar het aantal gepresteerde en bezoldigde arbeidsdagen, dan nog uitgesplitst naar het geslacht, naar het aantal gelijkgestelde dagen, naar het arbeidsstelsel en de bezoldigingswijze wordt wel geïnformeerd (alleenlijk ten behoeve van A.S.L.K. en R.J.V.) ; maar naar een analytische weergave van het arbeidsloon en andere door de werkgever aan de werknemer uitbetaalde vergoedingen wordt niet gepeild, zodat de R.S.Z. aan de hand van het document daarover geen controle heeft.

Sinds kort treden er, zij het totaal onverwacht, gelukkige neveneffecten op. Sommige informatie, opgevraagd ten behoeve van de A.S.L.K. of/en de R.J.V., is plots nuttig geworden voor de R.S.Z. : zo dient de R.S.Z. voor Maribel II te weten of een werknemer minstens 51 % van de normale arbeidstijd heeft gepresteerd, en speelt voor de toepassing van de loonmatiging de bezoldigingswijze een rol.

Verder laat ook de structuur van het invulformulier te wensen over. Op enkele kleine uitzonderingen na, vinden we alle in het derde luik van het formulier in te vullen inlichtingen terug in de twee andere onderdelen, zodat globaal mag worden gesteld dat dit statistische luik de werkgever verplicht tot het herhalen van dezelfde informatie. Door de R.S.Z. wordt dit verantwoord vanuit de traditie en de gemakkelijkerheid van verwerking. Dit derde luik van het aangifteformulier is in onze tijd volkomen overbodig. Wanneer de algemene conceptie van het formulier wordt gewijzigd, en slechts de rauwe, historische gegevens, worden opgevraagd, waaruit door bevoegde diensten met behulp van een computer het nodige wordt gedistilleerd, kan de hele rompslomp verdwijnen. Computergestuurde statistische verwerking vereist immers niet meer een bundeling van de te verwerken gegevens in een mooi kadertje op een blad papier.

Tenslotte moet het beschreven formulier ook nog even kort worden beoordeeld naar zijn intrinsieke functies. Momenteel beschikt de R.S.Z. - voor zover het aangifteformulier goed werd ingevuld - over alle inlichtingen die nodig zijn om de bijdragen te kunnen innen. Probleem is evenwel dat de werkgever, wil hij het blad correct invullen, een handleiding van 80 pagina's moet doorworstelen, met daarbij nog, om de maand, een aanvullende nota. Omtrent de interpretatie van deze bibliotheek voelen de ambtenaren van de R.S.Z. zich absoluut niet zeker. Ook is de controle op de juiste vervollediging door de werkgever erg moeilijk door te voeren.

Bovendien is het onmogelijk voor de toekomst te voorspellen welke informatie de R.S.Z. zal behoeven. Ingevolge de galloperende sociale zekerheidswetgeving worden aan de instelling voortdurend nieuwe taken opgelegd, die verder reiken dan haar oorspronkelijke functie, zijnde het innen van de sociale zekerheidsbijdragen *sensu stricto*. Een concreet voorbeeld (Maribel), werd hoger reeds gegeven. Tot nog toe heeft de R.S.Z. geluk gehad : de volledigheid van haar formulier heeft de instelling in zekere mate te danken aan de toevallige samenwerking met de sectoren der pensioenen en jaarlijkse vakantie. Zonder deze specificaties zouden er grote problemen zijn gerezen.

Toch volstonden de klassieke formulieren niet om aan alle behoeften het hoofd te bieden. Men denke aan de loonmatiging, waarvoor aan de werkgever afzonderlijke formulieren worden toegestuurd, los van de kwartaalaangifte, of aan de vele gevallen waarin de R.S.Z. de individuele rekening van een werknemer dient op te vragen om haar controletaak te kunnen volbrengen telkenmale er twijfels rijzen.

2. SECTOR ARBEIDSONGEVALLEN

a. Beschrijving

In geval er zich een arbeidsongeval voordoet, dient de werkgever, wiens personeelslid slachtoffer werd van de ramp, bepaalde gegevens door te geven aan zijn verzekeringsmaatschappij (pijl e). Twee typeformulieren werden in deze sector opgelegd bij koninklijk besluit (10) . De verzekeringsmaatschappijen zijn gehouden de daarin vermelde informatie als minimum op te vragen. In de praktijk wordt echter regelmatig om bijkomende inlichtingen gevraagd, zodat het model blijkbaar, zij het op het vlak van details, tekortschiet. Nochtans worden de opgelegde vragenbladen door de ingewijden globaal als "behoorlijk" bestempeld.

Een eerste formulier, genoemd "document ter aangifte van een arbeidsongeval", dat binnen de 10 werkdagen na het ongeval dient te worden opgestuurd, bevat twee soorten informatie. Enerzijds loutere identificatiegegevens nopens het slachtoffer, zijn werkgever, eventuele getuigen of aansprakelijken, en specificaties omtrent de omstandigheden van het ongeval. Anderzijds wordt een eerste, summiere opgave geëist van de bezoldigingsstaat van het slachtoffer op de dag van het onheil. Vergeleken bij de loonopgave op het R.S.Z.-formulier geschiedt hier reeds een nauwkeuriger uitsplitsing van het loon, teneinde een controle mogelijk te maken, die in de praktijk wel degelijk door het Fonds voor Arbeidsongevallen wordt verricht.

Daarnaast worden een aantal inlichtingen gevraagd die verband houden met de specifieke vergoedingsregeling inzake arbeidsongevallen. Zo dient het aantal uren dat door getroffene niet werd gewerkt op de dag van het ongeval en het

10. K.B. 28 december 1971, gewijzigd bij K.B. 19 juli 1976, K.B. 15 oktober 1976, K.B. 4 januari 1977 en K.B. 23 februari 1981.

loon per uur vermeld, teneinde het dagloon te kunnen vervolledigen. Omwille van de cumulatiebepalingen, moet ook aangestipt gedurende welke periode de werkgever een gewaarborgd loon heeft uitbetaald.

Een tweede formulier, dat enkel dient ingevuld in de door de Koning bepaalde gevallen (cf. infra), is erop gericht aan de verzekeringsmaatschappij accuratere informatie te verstrekken omtrent een ernstig ongeval. Het bestaat eens te meer uit een tweetal onderdelen. Het eerste luik is niet meer dan de overname van het laatste onderdeel van het zonet besproken aangifteformulier, dat een eerste idee geeft van de bezoldiging van het slachtoffer op de dag van het ongeval. Het tweede luik - dat slechts dient vervolledigd ingeval van een vermoeden van blijvende arbeidsongeschiktheid, van een tijdelijke arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 dagen, of nog, op verzoek van de verzekeraar - omvat een omstandiger opgave, per betalingsperiode, van de gedurende het jaar voorafgaand aan het ongeval gepresteerde dagen en verdiende loon. Wellicht acht men het nodig om ingeval van langdurige renten of hoge kapitalen meer zorg te besteden aan een nauwgezette berekening en controle van het basisloon, dan in geval de uitkering slechts betrekking heeft op een periode waarvoor de werkgever een gewaarborgd loon uitbetaalt.

Zonder al te zeer in detail te treden, overlopen we even het voorgedrukte vraagschema, dat het tweede luik van het tweede formulier uitmaakt.

Een eerste reeks gegevens heeft betrekking op de geleverde arbeidsprestaties, nodig om de volledigheid van de referteperiode te kunnen nagaan, en, zo nodig, de noodzakelijke aanpassingen te verrichten. Gepolst wordt naar het aantal door de werknemer effectief gepresteerde dagen, het aantal verlof- en afwezigheidsdagen, evenals naar het gemiddeld aantal in de onderneming gepresteerde dagen. Op dit laatste punt na, vinden we al deze gegevens ook op het R.S.Z.-formulier terug.

Een tweede categorie inlichtingen betreft de bezoldigingen die betrekking hebben op de eerder vermelde arbeidsverrichtingen. Vooreerst wordt gepeild naar het werkelijk betaalde uurloon, en, ter controle, naar het door het bevoegde paritair comité vastgestelde minimumloon.

Tenslotte worden de periodieke brutobezoldigingen opgevraagd per betalingsperiode, uitgesplitst, om een ons duistere reden, in drie categorieën.

b. Evaluatie

Inhoudelijk vertonen de formulieren ter aangifte van een arbeidsongeval een dubbele tekortkoming. Enerzijds wordt naar een aantal zaken gepeild die totaal overbodig zijn ter berekening van een uitkering wegens arbeidsongeval, en anderzijds worden inlichtingen die wel van wezenlijk belang zijn niet opgevraagd.

Als illustratie van het eerste euvel, twee voorbeelden. Zo is het ons een raadsel waarom bij de werkgever naar het door het bevoegde paritair comité vastgestelde minimumloon wordt gevraagd. Een adequate toetsing van het uitbetaalde loon aan het vastgestelde minimumloon vereist toch een verificatie op basis van officiële documenten van bevoegde instanties. Of geeft het F.A.O. hier impliciet toe dat het systematisch opvolgen van de beslissingen van de diverse paritaire comités een zulkdanig complex werkstuk is, dat het gemakkelijheidshalve als correct accepteert wat de studiediensten van de sociale secretariaten als juist voorhouden ? Waarom dan nog controleren ?

Het meest bij de haren getrokken lijkt ons het onderscheid tussen de wel en de niet aan R.S.Z.-bijdragen onderworpen bezoldigingen. Deze distinctie dateert allicht vanuit de tijd vóór K.B. nr. 39 van 31 maart 1982 ; tot dit ogenblik verwees artikel 35 Arbeidsongevallenwet voor de bepaling van het basisloon naar artikel 2 Loonbeschermingswet, hetzelfde artikel waarnaar ook de R.S.Z.-wet refereert ter definiëring van het begrip "bijdrageplichtig loon". Sinds voormeld K.B. is deze verwijzing naar de Loonbeschermingswet echter uit de Arbeidsongevallenwet geschrapt - omwille van de vele betwistingen waartoe zij aanleiding gaf - en vervangen door een eigen begripsomschrijving. Het onderscheid op het antwoordformulier bleef behouden alhoewel het alle grondslag verloren heeft ; meer nog, het kan aanleiding geven tot een foutieve vaststelling van het basisloon.

Anderzijds worden bepaalde onderverdelingen die wel noodzakelijk zijn voor de berekening van het basisloon niet voorzien. Zo kan bijvoorbeeld aan de hand

van de bestaande formulieren niet worden uitgemaakt of premies proportioneel dan wel forfaitair worden berekend, hetgeen van belang is voor een correcte aanpassing van het basisloon ingeval van onvolledige referteperiode.

Algemeen achten we het nut van de uitgebreide formulieren zoals ze nu bestaan eerder gering. Vooreerst het aangifteblad : elementaire inlichtingen, zoals het geslacht, de nationaliteit, het adres van de getroffene en zijn werkgever, de naam en het adres van de vakantiekas en het kinderbijslagfonds waarbij de werknemer is aangesloten, zijn gegevens die steeds opnieuw onnodig worden opgevraagd. Eén identificatienummer, bijvoorbeeld het R.S.Z.-nummer in de huidige situatie, of het identificatienummer van het Rijksregister in de toekomst, moeten terzake kunnen volstaan. Aldus verdwijnt ook de noodzaak van een dubbel formulier, wat overbodige herhalingen met zich brengt.

3. SECTOR BEROEPSZIEKTEN

a. Beschrijving

Indien een (ex-)werknemer van oordeel is te lijden aan een wettelijk erkende beroepsziekte, en een tegemoetkoming vraagt vanwege het Fonds voor Beroepsziekten (F.B.Z.), stuurt deze instelling steeds een invulformulier aan de werkgever(s) waarbij de betrokkene was tewerkgesteld gedurende het jaar voorafgaand aan het begin van de beroepsziekte (pijl f). In een aantal situaties moeten evenwel ook aan vroegere werkgevers inlichtingen worden gevraagd, teneinde een onbillijk lage vaststelling van het basisloon te vermijden. Ongeacht de eigenlijke bestemming van het antwoordblad wordt steeds hetzelfde formulier gebruikt.

Na het vervolledigen van het antwoordblad door de aangeschreven werkgever, en een verificatie van de gegevens door het F.B.Z., geschiedt de verdere afhandeling van het dossier met behulp van een computer.

Het invulformulier peilt vooreerst naar de tewerkstellingscategorie van de betrokkene, diens arbeidsstelsel (uren of dagen per week) en het aantal gedurende het refertear jaar effectief gepresteerde, afwezigheids- en verlofdagen. Vervolgens moeten gegevens worden verstrekt over de door de beroepszieke

ontvangen bezoldigingen. Het loon wordt slechts in die mate in categorieën opgedeeld als nodig is om een correcte berekening van het basisloon te kunnen garanderen.

In een aantal wettelijk voorziene uitzonderingssituaties (11) moet niet het eigen loon van het slachtoffer in acht worden genomen, maar het gemiddelde loon van maatmannen uit dezelfde beroepscategorie als waarin de betrokkene was tewerkgesteld op het ogenblik dat hij de ziekte heeft opgedaan. In de praktijk wordt uitgekeken naar drie maatmannen om een gemiddelde loon te kunnen vaststellen. Vandaar dat op het antwoordblad vier kolommen worden voorzien, telkens onderverdeeld in de bovenvermelde rubrieken. Indien de betrokkene gedurende de volledige referteperiode bij de ondervraagde werkgever was tewerkgesteld, dient enkel de eerste kolom te worden vervolledigd, zoniet moeten, naargelang het geval en overeenkomstig de bijgevoegde richtlijnen, de andere drie kolommen worden ingevuld.

Tenslotte bestaat sinds 1 december 1983 een samenwerkingsverband tussen het F.B.Z. en de Algemene Spaar- en Lijfrentekas (A.S.L.K.) om de basislonen terug te vinden van de slachtoffers wier voormalige werkgever verdwenen is (denk aan de vele bedrijfssluitingen uit de crisisjaren) (pijl g). De moeilijkheden waarmee het F.B.Z. kampte, wanneer het slachtoffer zelf niet in staat was bewijskrachtige elementen voor te brengen, waren groot. Na onderzoek bleek de beste oplossing voor dergelijke gevallen het basisloon te berekenen aan de hand van de inlichtingen voorkomend op de individuele steekkaart betreffende de rust- en overlevingspensioenen, in het bezit van de A.S.L.K. Op aanvraag van het F.B.Z. en mits een kostenvergoeding verstrekt de A.S.L.K. papieren afschriften van dit document.

b. Evaluatie

Enkele maanden vóór ons bezoek had het F.B.Z. zijn invulformulier kritisch onderzocht en waar nodig aangepast. De basisidee die ten grondslag lag aan de nieuwe structuur kan als volgt worden omschreven : om noch de werkgever noch het F.B.Z. met onnodig werk op te zadelen werd gepoogd enkel de strikt relevante informatie op te vragen. Opdat het beknopte formulier geen aanleiding

11. Zie artikel 36 Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en artikel 49 van de gecoördineerde Beroepsziektewet, K.B. van 3 juni 1970.

zou geven tot foutieve interpretaties, werd een begeleidende nota opgesteld (2 pagina's) waarin zo bondig mogelijk enkele begrippen worden verduidelijkt.

Het vernieuwde formulier maakt komaf met een aantal voorheen voorkomende tekortkomingen.

Vooreerst werd de structuur van het invulblad verbeterd door een herschikking van de opgevraagde items : zonder goede reden figureerden op het oude formulier immers, lukraak door mekaar, vakken die het F.B.Z. moest vervolledigen en gedeelten die de werkgever diende in te vullen, hetgeen onduidelijkheden met zich bracht.

Ten tweede werden bijkomende waarborgen ingebouwd ter juiste vervollediging van het invulblad. Zo wordt voortaan niet alleen gepeild naar identificatiegegevens betreffende de aanvrager van een uitkering wegens beroepsziekte, doch desgevallend ook naar gelijkaardige inlichtingen met betrekking tot de maatmannen (R.S.Z.-nummer, beroep, anciënniteit). Daardoor kan het F.B.Z. een marginale controle uitoefenen op de keuze van de refertepersonen, waarvoor de professionele ervaring, de leeftijd, het geslacht en de uitgeoefende functie als maatstaf gelden. Bovendien vervangt, zoals reeds vermeld, een betere begeleidende commentaar voortaan de voorheen verstrekte, moeilijk begrijpbare uitleg.

Ten derde werden een aantal inhoudelijke onnauwkeurigheden uit de wereld geholpen. Het oude formulier ontnam de invuller de mogelijkheid het arbeidsstelsel waaraan de beroepszieke was onderworpen accuraat en werkelijkheidsgetrouw te omschrijven. Enkel de keuze tussen het vijf- en zesdagenstelsel was voorzien. De massa's maatregelen, die gedurende de nu al tien jaar durende periode van laagconjunctuur werden getroffen met betrekking tot de arbeidsduur, hebben een bonte variëteit aan regimes doen ontstaan, die niet meer te herleiden zijn tot de 2 vermelde categorieën. De nauwkeurige kennis van het arbeidsstelsel van een slachtoffer is noodzakelijk om de volledigheid van de referteperiode na te gaan, en, zo nodig, de vereiste aanpassingen te verrichten. De aanpassing van het formulier aan de nieuwe situatie stelde een einde aan overbodig geschrijf om bijkomende inlichtingen, waardoor de werkgever

verplicht was meerdere malen het dossier te hernemen en het slachtoffer nog wat langer op zijn uitkeringen kon wachten.

Tenslotte werd het irrelevant geworden onderscheid tussen vrijwillige en onvrijwillige afwezigheidsdagen geschrapt. Dit had reeds vroeger mogen gebeuren.

4. SECTOR GEZINSBIJSLAGEN

a. Beschrijving

Wie meent recht te hebben op gezinsbijslag dient ter verkrijging van zijn rechten een aanvraagformulier te vervullen en op te sturen naar het bevoegde kinderbijslagfonds (pijl h), dat door de werkgever vrij gekozen wordt tussen de erkende kinderbijslagkassen en de R.K.W., voor alle bij hem tewerkgestelde werknemers. De in normale gevallen in te vullen vragenlijst omvat vier bladzijden en peilt in grote trekken naar inlichtingen van tweeërlei aard.

Vooreerst dienen identificatiegegevens verschaft betreffende de drie categorieën personen die in de gezinsbijslagregeling optreden, en dienen inlichtingen verstrekt die het kinderbijslagfonds toelaten een beeld te vormen van de feitelijke opvoedingssituatie van de rechtgevende kinderen. De rechthebbende, zijnde de persoon wiens arbeid of bijzondere situatie aanleiding geeft tot de aanvraag van gezinsbijslag, moet worden geïdentificeerd en zijn feitelijke gezinstoestand nauwkeurig omschreven. Vervolgens worden de rechtgevende kinderen opgesomd, met vermelding van de verwantschapsband met de rechthebbende, en tenslotte dient de persoon of de instelling aangegeven die de kinderen in de realiteit opvoedt. Indien de aanvrager voor de eerste maal gezinsbijslag aanvraagt of niet de vader van de rechtgevende kinderen is, dient bovendien de identiteit van de vader en de moeder van deze kinderen vermeld.

Een tweede reeks gegevens heeft betrekking op de beroepsbezigheid van de rechthebbende (de bewijsregelingen van diegenen die zonder te arbeiden - ziekte, werkloosheid, ... - een recht op gezinsbijslag openen, komen later aan

bod). In een door de werkgever van de rechthebbende in te vullen deel wordt de kinderbijslagkas geïnformeerd over de actuele arbeidssituatie van deze laatste : de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst dienen gespecificeerd, evenals de totnogtoe bij deze werkgever geleverde prestaties. Deze laatste gegevens moeten per maand worden uitgesplitst, met eraan toegevoegd de vermelding van het aantal met bezoldigde dagen gelijkgestelde perioden. Een omschrijving van dit begrip ontbreekt evenwel op dit formulier.

Daar de werkgever, bij wie men is tewerkgesteld, maatstaf is ter bepaling van de bevoegde uitbetalingsinstelling, kan de verandering van werkgever leiden tot een gedwongen wijziging van kinderbijslagfonds. Teneinde in deze gevallen de continuïteit van de uitbetaling der uitkeringen te waarborgen, werd een onderlinge samenwerking tussen de onderscheiden kassen geschapen : na een nieuwe, vereenvoudigde aanvraag vanwege de rechthebbende, gericht aan het voor hem nieuwe kinderbijslagfonds, betaalt deze kas onmiddellijk, zij het provisioneel, verder uit, en betreft tegelijkertijd uitgebreidere gegevens van het voorheen bevoegde kinderbijslagfonds ter onderzoek van de gegrondheid van de aanspraak op uitkeringen. Eventuele onrechtmatig uitgekeerde bedragen kunnen natuurlijk later van de betrokkene worden gerecupereerd. Teneinde deze ganse procedure vlot te laten verlopen, moet de rechthebbende op het aanvraagformulier ook enkele gegevens betreffende zijn vorige tewerkstelling verschaffen (adres van vorige werkgever, juiste datum van beëindiging van de vorige arbeidsrelatie), evenals inlichtingen betreffende de eventuele periode van niet-tewerkstelling tussen het einde van de arbeidsovereenkomst bij de vorige en het begin van de arbeidsovereenkomst bij de huidige werkgever.

Eenmaal een aanvraag tot gezinsbijslag is ingediend, wordt bij de werkgever, maandelijks en automatisch, naar de arbeidsprestaties van de betrokkene gepeild. Dit gebeurt zolang de rechthebbende geen wijziging van werkgever heeft meegedeeld.

Deze gegevens worden opgevraagd via een formulier waarvan de achterzijde uitleg ten behoeve van de invuller en de opgelegde codes voor de verschillende soorten gelijkgestelde dagen bevat. De gelijkgestelde ziekte-dagen worden maandelijks door de mutualiteiten gemeld (pijl i) ; de erkende

werkloosheidsdagen worden bewezen door de maandelijkse toezending van de bijkomende witte stempelkaart door de R.V.A. (pijl j).

Op de rechthebbende rust de algemene verplichting zijn kinderbijslagfonds van elke verandering van een voor de berekening der gezinsbijslag belangrijk gegeven onverwijld in kennis te stellen. Bovendien is hij gehouden jaarlijks getuigschriften te laten worden, waaruit blijkt dat de als rechtgevend vermelde kinderen zich in een onderwijs- of andere situatie bevinden, die tot uitbetaling aanleiding geeft.

Tenslotte kan het kinderbijslagfonds ter verificatie van de door de werknemer opgegeven identificatiegegevens een uittreksel vragen uit het bevolkings-respectievelijk vreemdelingenregister.

b. Evaluatie

In geen andere sector wordt, voor de verkrijging van een sociaal recht bij de werknemer, naar zoveel overbodige informatie gepeild als in de sector gezinsbijslagen. Op de arbeidsprestaties van de rechthebbende na, kunnen omzeggens alle opgevraagde gegevens reeds vandaag, zonder hervormingen, bij andere instellingen op een rechtstreekse wijze worden gevonden.

Gezien de geboorte van een kind wordt geregistreerd bij de bevolkingsdiensten, met vermelding van de ouders, lijkt het principe "geen recht op kinderbijslag zonder aanvraag" ons ongegrond. Slechts in de uitzonderlijke situatie van niet-opvoeding van het kind door zijn wettelijke ouders bestaat een behoefte aan een initiatief van de opvoedende personen. Merkwaardig is overigens dat de kinderbijslagkassen ruim gebruik maken van de hen toegekende mogelijkheid om een uittreksel uit het bevolkingsregister op te vragen, ter controle van de door de aanvrager verstrekte inlichtingen. Waarom deze werkwijze niet (met moderne middelen, d.w.z. langs het Rijksregister) veralgemenen en de reeds door de geboorte voldoende belaste ouders ontslaan van de aanvraagplicht ?

Ook de verplichting van de rechthebbende om jaarlijks een attest van het door de rechtgevende kinderen gevolgde onderwijs aan het kinderbijslagfonds te laten worden, kan niet redelijk worden verantwoord. Omzeggens alle

instellingen van hoger onderwijs leveren reeds aan hun studenten per computer gedrukte formulieren af, ten bewijze van de inschrijving aan hun instituut. Redelijke bezwaren tegen het rechtstreeks doorgeven aan de R.K.W. van de leerlingenbestanden (liefst op elektronische wijze), kennen we niet. Een gelijkaardige taak zou mutatis mutandis ook aan de leersecretariaten kunnen worden opgedragen. Dit zou heel wat efficiënter zijn dan de huidige wijze van werken, die eerst de informatie versplintert om ze daarna opnieuw te bundelen.

Enkel het periodisch volgen van de arbeidsprestaties van de rechthebbende is in de huidige stand van zaken nog verantwoord. Het inlichtingenblad peilt op dit gebied naar het noodzakelijke, zij het dat soms de essentiële uitleg ter vervollediging van het formulier ontbreekt.

Het beginsel van de onderlinge samenwerking tussen de disparate fondsen, bij wijziging van werkgever, kunnen we enkel loven. Nochtans achten we de nieuwe aanvraag tot gezinsbijslag, als voorwaarde voor de continuïteit van de uitbetaling der uitkeringen, in deze gevallen nog minder verantwoord dan de oorspronkelijke aanvraag bij de geboorte van het kind.

5. SECTOR JAARLIJKSE VAKANTIE

a. Beschrijving

Zoals reeds aangestipt, verkrijgt de R.J.V. de basisgegevens ter berekening van het jaarlijks vakantiegeld der handarbeiders merendeels via de door de "Maatschappij voor de Mechanografie ter toepassing van de Sociale Wetten" toegestuurde dubbels of copies van de voor haar nuttige gedeelten van de R.S.Z.-staten (pijl c). Enkele grote ondernemingen verkiezen evenwel de informatie rechtstreeks per magneetband aan de R.J.V. te verstrekken (pijl k). De R.J.V. verdeelt deze gegevens dan overeenkomstig de bevoegdheidsregelen onder de verschillende vakantiekassen. Zijzelf treedt op als subsidiaire vakantiekas.

Voor de specificatie van de aard van de door de R.J.V. verkregen gegevens verwijzen we naar de beschrijving van het R.S.Z.-aangifteformulier.

De A.S.L.K. stelt het individueel pensioennummer en de belangrijkste persoonsgegevens van de werknemers ter beschikking van de R.J.V. (pijl l). Dit nummer wordt in de dagelijkse werking gebruikt als centraal identificatiegeven.

De bevoegde vakantiekas, respectievelijk de R.J.V., totaliseert nog eens zelf de lonen die elke werkgever heeft opgegeven als zijnde uitgekeerd aan de bij hem tewerkgestelde handarbeiders, vergelijkt haar resultaat met de som uiterekend en ingevuld door de werkgever zelf, en vraagt deze om nadere uitleg in geval van discrepantie tussen beide bedragen. Daar dergelijke rudimentaire verificatie noch bij de R.S.Z., noch bij de "Maatschappij voor de Mechanografie ter toepassing van de Sociale Wetten" plaatsvindt, worden de ontdekte totalisatiefouten aan de inningsinstelling doorgespeeld (pijl m), die dan de bijdrageberekening regulariseert.

Daarenboven controleert de bevoegde vakantiekas, respectievelijk de R.J.V., principieel de legitimiteit van de op de R.S.Z.-personeelsstaten als gelijkgestelde dagen opgegeven periodes, omwille van het grote belang hiervan bij de berekening van het vakantiegeld (voor deze dagen moet bij de basis een fictief loon worden toegevoegd). Een aantal getuigschriften worden systematisch en van ambtswege door de betrokken instellingen naar de bevoegde vakantiekas gezonden : zo laat het F.A.O. de dagen van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval (pijl n) en het F.B.Z. die wegens beroepsziekte (pijl o) kennen, specificeren de landsbonden de perioden van bevallingsrust (pijl p), de gemeentelijke administraties de periodes van (weder)oproeping onder de wapens, de erkende vakbonden de periodes van staking, en de R.V.A. de periodes van werkloosheid ten gevolge van een staking door derden (pijl q).

Voor het overige rust de bewijslast op de werknemer (pijl k), die echter alleen op vraag van de bevoegde vakantiekas de bewijskrachtige attesten dient voor te leggen. Merendeels geschiedt de controle via steekproeven.

Enkel bij arbeidsongeschiktheid van meer dan 150 dagen, die niet te wijten is aan een arbeidsongeval of beroepsziekte, wordt systematisch naar een attest gevraagd. Voorbeelden van door de werknemer te bewijzen gelijkgestelde dagen

zijn perioden van kortstondige ziekte, uitoefening van burgerplichten of een politiek mandaat, ...

Bij onrechtmatige opgave van gelijkgestelde perioden op de R.S.Z.-staat van de handarbeider worden de A.S.L.K. (pijl r) en de R.S.Z. (pijl m) hiervan op de hoogte gesteld, teneinde deze instellingen toe te laten hun informatie te verbeteren.

b. Evaluatie

Gezien voor de verkrijging van de informatie, nodig voor de berekening van het vakantiegeld, grotendeels dezelfde methoden worden toegepast als in de pensioensector, en gezien de bron van inlichtingen omzeggens steeds dezelfde is, werd ervoor geopteerd de in deze twee sectoren aangewende technieken tezamen te evalueren, na de beschrijving van de werkwijze in de pensioensector.

6. SECTOR PENSIOENEN

a. Beschrijving

Hoger werd reeds gezegd dat de door de werkgever aan de R.S.Z. verstrekte inlichtingen in beginsel aan de A.S.L.K. worden overgemaakt door toedoen van de "Maatschappij voor de Mechanografie ter toepassing van de Sociale Wetten" (pijl d). Ook werd gespecificeerd in welke gevallen deze V.Z.W. zelf copies dient te maken van de aangifteformulieren, en wanneer deze last daarentegen op de werkgever rust.

De A.S.L.K. heeft evenwel pogingen gedaan om het werk te rationaliseren. Aan alle bedrijven, die hun informatie met betrekking tot de tewerkgestelde werknemers elektronisch verwerken, wordt voorgesteld de individuele pensioengegevens betreffende het personeel rechtstreeks op magneetband te verstrekken, in vervanging van de copies die worden gemaakt en/of doorgezonden door de R.S.Z. (pijl s). Indien de kosten van deze werkwijze voor het bedrijf hoger zouden liggen dan degene die nodig zijn voor het opmaken van gewone, papieren R.S.Z.-staten, is de A.S.L.K. bereid te onderzoeken hoe deze bijkomende lasten kunnen worden vergoed.

De gegevens dienen geschreven op door de A.S.L.K. verstrekte, voorgeformatteerde magneetbanden. De bandtekening en de in acht te nemen technische specificaties worden aan de werkgever of diens sociaal secretariaat uiteengezet in een bondige, doch duidelijke brochure, uitgegeven door de A.S.L.K.

In de praktijk maken enkel de ondernemingen, die gewoonlijk minstens 100 werknemers tewerkstellen, van dit alternatief gebruik. De evidente reden hiervoor ligt in het reedsesignaleerde beginsel, dat enkel de grote bedrijven dienen te zorgen voor de dubbels van de personeelsstaten bestemd voor de A.S.L.K. en de R.J.V. In de andere gevallen fotocopieert de "Maatschappij voor de Mechanografie ter toepassing van de Sociale Wetten" het tweede luik van het R.S.Z.-aangifteformulier. De K.M.O.'s willen zich dan ook geen bijkomende kosten op de hals halen door zelf rechtstreeks de personeelsgegevens aan de A.S.L.K. door te zenden.

Indien de onderneming haar informatie rechtstreeks aan de A.S.L.K. doet worden, stelt deze laatste de "Maatschappij voor de Mechanografie ter toepassing van de Sociale Wetten" hiervan op de hoogte, om dubbele informatieoverdracht te vermijden en om te beletten dat de maatschappij werkgevers aanmaant tot het maken van dubbels die niet meer hoeven te worden gemaakt.

Het weze benadrukt dat de A.S.L.K. geen andere inlichtingen krijgt, dan deze vermeld op de personeelsstaten van het R.S.Z.-aangifteformulier. Met uitzondering weliswaar van de informatie die het F.B.Z., de arbeidsongevallenverzekeraars, de R.V.A. en de mutualiteiten aan de A.S.L.K. verstrekken betreffende de dagen dat een werknemer van hun instelling uitkeringen geniet en betreffende het bedrag van deze uitkeringen (pijlen t). Deze informatie wordt doorgaans overgedragen op mechanografische gegevensdragers zoals ponskaarten, magneetbanden of diskettes.

Aan de hand van het geheel aan verkregen inlichtingen stelt de A.S.L.K. dan de individuele pensioenrekeningen samen, niet te verwarren met de individuele rekening die door de werkgever of diens sociaal secretariaat per werknemer dient te worden bijgehouden.

b. Evaluatie

Zoals hoger vermeld, wordt hier de gezamenlijke werkwijze van de sectoren jaarlijkse vakantie en pensioenen beoordeeld.

Het initiatief van de A.S.L.K. en de R.J.V. om, waar mogelijk, de gegevens komende van de werkgevers (respectievelijk de sociale secretariaten) op automatisch leesbare dragers te aanvaarden, is beslist toe te juichen. Ook de samenwerking met de R.S.Z. is een stap in de goede richting, ware het niet dat deze collaboratie op een allesbehalve rationele en efficiënte wijze geschiedt.

De "Maatschappij voor de Mechanografie ter toepassing van de Sociale Wetten" fotocopieert, zoals gezegd, in een aantal gevallen de R.S.Z.-staten en ze maakt deze over aan de A.S.L.K. en de R.J.V. Daarnaast verwerkt ze in opdracht van de R.S.Z. per computer een aantal gegevens vermeld op het aangifteformulier, zodat enerzijds een controle wordt uitgeoefend op de bijdrageberekening door de werkgever, terwijl anderzijds de noodzakelijk informatie op magneetband wordt gearchiveerd. Merkwaardig is echter dat ook de A.S.L.K., de R.J.V. en de meeste vakantiekassen aan de hand van de hen toegezonden personeelsstaten automatisch verwerkbare bestanden aanleggen. Waarom worden deze niet gecreëerd tezamen met de staten bestemd voor de R.S.Z. ? Dit zou alvast aan de bejaarde en erg traag werkende copieermachines van genoemde maatschappij een verdiende rust gunnen. Meer nog, waarom wordt niet een bestand gecreëerd, dat door de drie instellingen en de vakantiekassen kan worden geconsulteerd ? Uit goede bron werd vernomen dat een voorstel terzake bij de R.S.Z. voorligt en dat wordt gehoopt nog tegen april 1986 een efficiëntere samenwerkingsvorm ingang te laten vinden.

Daarmee zullen echter niet alle problemen van de baan zijn. Want niet alleen het medium, via hetwelk de uitwisseling van gegevens vandaag de dag nog geschiedt, maar ook de onderlinge taakverdeling laat te wensen over. De juistheid van een aantal door de R.S.Z. doorgestuurde inlichtingen wordt slechts door één van beide bestemmingen (A.S.L.K. en R.J.V. respectievelijk de vakantiekassen) gecontroleerd. Wanneer deze fouten ontdekken, begint een onoverzichtelijk heen-en-weer-geschrijf, teneinde de partnerinstellingen op de hoogte te brengen van de onjuistheden. Zelfs elementaire controles blijken

niet bij de bron te gebeuren. Zo wordt noch door de R.S.Z. noch door de "Maatschappij voor de Mechanografie ter toepassing van de Sociale Wetten" nagegaan of de in de personeelsstaten vermelde bedragen juist werden getotaliseerd, een optelsommetje dat voor een computer kinderspel is. Onbegrijpelijk genoeg wordt enkel formeel vergeleken of het door de werkgever berekende totaal juist werd overgeschreven in het boekhoudraam. Slechts de A.S.L.K. (voor alle werknemers) en de R.J.V. respectievelijk de vakantiekassen (enkel voor de handarbeiders) voeren de genoemde elementaire verificaties uit, en stellen de R.S.Z. van eventuele gebreken op de hoogte (pijlen m en z in het stroomschema). De fouten worden m.a.w. eerst verspreid en dan pas gecorrigeerd. Het zou heel wat efficiënter zijn de primaire controles bij de bron (R.S.Z.) te verrichten, alvorens onjuiste gegevens aan de twee verschillende instellingen door te zenden, met het gevolg achteraf binnen het hele net ingewikkelde aanpassingen te moeten doorgeven.

Een gelijkaardige situatie doet zich voor met betrekking tot de - zij het iets minder gemakkelijke - controle van de door de werkgever als gelijkgestelde dagen opgegeven periodes. Deze geschiedt achteraf, door de bevoegde vakantiekas (respectievelijk de R.J.V.), en is dan nog dubbel beperkt in haar omvang : vooreerst heeft ze geen betrekking op bedienden, gezien voor deze categorie van werknemers geen tussenkomst van de vakantiekas voor de uitbetaling van het vakantiegeld geschiedt ; ten tweede hanteert de R.J.V. bij haar werkelijkheidsonderzoek het begrip "gelijkgestelde dag" zoals het wordt gedefinieerd in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie. En zoals lager zal worden aangeklaagd, verschilt deze notie heel wat naargelang de sociale zekerheidssector waarin ze wordt aangewend.

Het principe der samenwerking, dat enkel in de genoemde sectoren te vinden is, is uiteraard positief te beoordelen. Meer aandacht zou evenwel moeten besteed aan het zoeken naar de doeltreffendste vorm.

7. SECTOR WERKLOOSHEID

a. Beschrijving

Wie werkloos wordt en meent recht te hebben op uitkeringen vanwege de R.V.A., dient bij zijn uitbetalingsinstelling (vakbond of Hulpkas voor Werkloosheids-uitkeringen) een aanvraag in te dienen in één der in artikel 84 M.B. 4 juni 1964 (gewijzigd bij M.B. 14 augustus 1984) vermelde vormen (pijl u). De uitbetalingsinstelling zendt de aanvraag naar het bevoegde gewestelijk bureau, dat aan de hand van de door de verzekerde en zijn werkgever ter beschikking gestelde informatie over de vervulling van de toelaatbaarheidsvereisten oordeelt. De inhoud van de verstrekte inlichtingen verschilt naargelang de situatie van de aanvrager. We beperken de analyse tot de twee meest voorkomende gevallen : enerzijds dat van de werknemer die reeds gedurende geruime tijd was tewerkgesteld en geheel werkloos wordt ; anderzijds dat van de schoolverlater die na het verstrijken van zijn wachttijd een aanspraak op prestaties wil laten gelden.

In het eerste geval moet de werkloze vooreerst identificatiegegevens betreffende zichzelf (individuele pensioenrekening, naam en voornaam, geslacht, nationaliteit, adres, gezinstoestand) en betreffende zijn laatste werkgever (handelsnaam, adres, R.S.Z.-nummer, paritair comité, kinderbijslagfonds) verstrekken. Merkwaardig is dat een groot deel van deze inlichtingen op twee verschillende formulieren (C1 en C4) moeten worden ingevuld, alhoewel die meestal op hetzelfde ogenblik worden ingediend. Daarnaast dient de werkloze de omvang van en de verdiensten uit nog eventueel voor eigen rekening of voor rekening van derden uitgeoefende activiteiten te vermelden, evenals het bedrag van eventuele pensioenen of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de (grond van de) inkomsten van zijn gezinsleden. De vroegere werkgever moet de duur en plaats van de vorige tewerkstelling vermelden, het arbeids- en bezoldigingsstelsel specificeren, en op zijn eer verklaren dat voor de referteperiode sociale zekerheidsbijdragen werden afgedragen. Daarnaast dient hij tijdstip en reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op te geven en informatie te verschaffen betreffende de vorm van de opzegging, de duur van de opzeggingstermijn of de omvang van de opzeggingsvergoeding. Indien de door de

verzekerde bij de vorige werkgever geleverde arbeidsprestaties niet volstaan om het recht op werkloosheidsuitkeringen te openen, wordt, zover als nodig of mogelijk, in het beroepsverleden van de werkloze teruggedaan en aan vroegere werkgevers gelijkaardige informatie gevraagd.

De arbeidsbemiddelaar dient officiëel te verklaren sinds wanneer de aanvrager als werkzoekende is ingeschreven. Indien de werkloze geen uitkeringen aanvraagt vanaf het begin der werkloosheid, dient hij tenslotte de reden van het uitstel weer te geven.

In geval een tewerkgestelde gedeeltelijk werkloos wordt, dienen mutatis mutandis gelijkaardige inlichtingen verstrekt, met uitzondering van de informatie betreffende de opzegging.

De schoolverlater moet, op de identificatiegegevens en de gegevens betreffende de inkomsten van hemzelf en zijn gezinsleden na, uiteraard wezenlijk andere informatie verstrekken. Hij dient een door de directeur van de onderwijsinstelling (respectievelijk de erkende leersecretaris) ingevuld attest voor te leggen van het gevolgde onderwijs. Zelf moet hij de na het voleindigen van zijn studies verlopen periodes van tewerkstelling als jobstudent of van objectieve onbeschikbaarheid op de arbeidsmarkt aangeven en op zijn eer verklaren geen studies met volledig leerplan te hervatten of een eindverhandeling te maken.

Tenslotte dient ook in dit geval de subregionale tewerkstellingsdienst te verklaren, dat de aanvrager als werkzoekende was ingeschreven en geen aanbod van een passende dienstbetrekking, beroepsopleiding of stage heeft geweigerd.

Waar bij de formulieren ter aanvraag van werkloosheidsuitkeringen door een voordien tewerkgestelde verzekerde omzeggens geen verklarende inlichtingen worden geboden, blijkt men het nodig te achten de schoolverlater wel met uitgebreide en moeilijk leesbare onderrichtingen te overstelpen.

Wanneer het gewestelijk bureau aan de hand van de bekomen inlichtingen tot de vervulling der toelaatbaarheidsvoorwaarden beslist, wordt aan de aanvrager een uitkeringscode verleend, en mag de uitbetalingsinstelling, onder controle van

het gewestelijk bureau, de gelden afgeven zodra en zolang betrokkene aan de toekenningsvoorwaarden (stempelcontrole, inschrijving als werkzoekende, afwezigheid van loon en werk, onvrijwillige werkloosheid, het niet weigeren van een passende dienstbetrekking, geen abnormaal durende werkloosheid, ...) voldoet.

Op de werkloze rust de plicht onmiddellijk en spontaan elke wijziging in zijn persoonlijke toestand die op de uitkeringsgerechtigdheid invloed kan hebben, mee te delen. Een administratief dossier wordt per werkloze door de uitbetalingsinstelling bijgehouden.

De R.V.A. betreft omzeggens geen inlichtingen, die nodig zijn voor het nemen van een beslissing over het al dan niet uitbetalen der uitkeringen, van andere instellingen uit de sociale zekerheid. Enkel aan de mutualiteiten wordt soms gevraagd naar de specificatie van de perioden waarvoor bijdragebons werden ingediend (pijl v).

Ter onderzoek van het recht op het zogenaamde "werkloosheidskrediet", d.i. het verlengen van de periode van forfaitaire uitbetaling op basis van de duur van vroegere arbeidsprestaties, bestaat evenwel een hechte samenwerking met de A.S.L.K., die over een nauwkeurige en volledige weergave beschikt van het beroepsverleden van de betrokkene (pijl w).

De R.V.A. geeft tenslotte op eigen initiatief de periodes van werkloosheidsuitkeringen door aan de A.S.L.K. (jaarlijks) en aan de uitbetalingsinstellingen van de R.K.W. (maandelijks).

b. Evaluatie

Net zoals bij het R.S.Z.-aangifteformulier laat de methode van opvragen van de historische bezoldigingsgegevens van een tewerkgestelde, die (gedeeltelijk) werkloos wordt, te wensen over. Het peilen naar een globaal bedrag per arbeidscyclus ontnemt aan de R.V.A. elke mogelijkheid tot controle van de juistheid van het opgegeven loon, dat nochtans de basis is voor de berekening van de werkloosheidsuitkeringen en aldus een spilfunctie in de regeling bekleedt. Teneinde de incorporatie te waarborgen van de wettelijke

bestanddelen en de uitsluiting van buiten het loonbegrip vallende voordelen, zijn analytischere loongegevens vereist, maar deze worden niet opgevraagd. Waar de R.S.Z. zich nog de moeite getroost via een (weliswaar te uitvoerige) brochure te beschrijven wat wel en wat niet onder loon wordt begrepen, meent de R.V.A. de juiste gegevens te zullen ontvangen bij middel van een theoretische definitie opgenomen in het formulier, waarin impliciet wordt verwezen naar de geciteerde R.S.Z.-brochure.

Heel wat selectiever is het onderdeel van het antwoordblad dat peilt naar het arbeidsregime. Op dit punt heeft de R.V.A. ingezien dat enkel de opvraging van de historische realiteit van de tewerkstelling de mogelijkheid biedt tot een correcte interpretatie, en de invuller bevrijdt van het lezen van uitgebreide en meestal onduidelijke richtlijnen ter vervollediging van het blad.

Tegen de intrinsieke eenvoud van het aanvraagformulier dat een werkloos geworden tewerkgestelde moet invullen, steekt schrill de complexiteit af van het antwoordblad, dat de uitkeringsgerechtigde schoolverlater dient te vervolledigen. In twee bladzijden klein gedrukte voetnoten wordt omzeggens elk op het antwoordblad voorkomend begrip uitgelegd, met vermelding van alle mogelijke uitzonderingen, en wordt de hele vreemdelingenregeling geciteerd. En dat alles op een wijze die zelfs voor een jurist moeilijk verstaanbaar is. Een groot deel van deze bepalingen zou evengoed bij het formulier C4 kunnen vermeld worden, doch daar gebeurt dit niet. De reden van dit onderscheid is ons onduidelijk. Het verstrekken van onderrichtingen in de genoemde vorm ontslaat de sociale zekerheidsinstelling geenszins van de plicht de burgers nopens hun rechten te informeren, laat staan van haar aansprakelijkheid bij verkeerd gebruik van het formulier. Dergelijke gedetailleerde en gecompliceerde informatie schrikt de aanvrager alleen af en maakt hem afhankelijk van anderen. Als dit de bedoeling is, dan is het document voorbeeldig opgesteld.

8. SECTOR ZIEKTE- EN INVALIDITEIT

a. Beschrijving

Wie zijn bijdragebons regelmatig heeft ingediend, voldoet aan de andere algemene verzekeraarheidsvereisten, en ziek wordt (doch niet lijdt aan een

beroepsziekte) of ingevolge een (niet aan een arbeidsongeval, nalatigheid van derde of eigen grove schuld te wijten) ongelukkig voorval gekwetst wordt, zal enerzijds in zekere mate vergoed worden voor de kosten der genoten geneeskundige verzorging, maar anderzijds (na een periode van door de werkgever uitbetaald gewaarborgd loon) tevens recht hebben op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid. Ook de personen ten laste van de werknemer hebben recht op (gedeeltelijke) terugbetaling van de medische verstrekkingen.

Als bewijs der genoten geneeskundige hulp, wordt door de zorgenverstrekker een attest ondertekend waarop (zo de verstrekking voorkomt in de nomenclatuur) de overeenkomstige code wordt vermeld. Bij afgifte van dit attest aan de mutualiteit en voorlegging van het lidmaatschapsboekje, geniet de betrokkene een (gedeeltelijke) terugbetaling (pijl x). In andere gevallen (farmacie) wordt deze procedure vervangen door het systeem van de betalende derde. De zorgenverstrekker kleeft dan op het getuigschrift voor verstrekte hulp een hem door de patient verstrekt etiket en wendt zich voor betaling tot het ziekenfonds. De betrokkene krijgt deze etiketten bij zijn mutualiteit indien de bijdragebonds regelmatig werden ingediend. Een recent voorstel van de Minister van Sociale Zaken tot automatisering van de gegevensoverdracht tussen bepaalde therapeuten en de ziekenfondsen in het systeem van de derde betaler stuitte op verzet van het artsensyndicaat, dat zich hierbij - o.i. ten onrechte - beriep op het beroepsgeheim van de arts.

Totaal onderscheiden van de terugbetaling der genoten medische verstrekkingen, heeft de werknemer die arbeidsongeschikt is na de periode van het gewaarborgd loon recht op een uitkering berekend als een procent van het gederfde loon. De wettelijke vermoedens (12) buiten beschouwing gelaten, dient de arbeidsongeschiktheid door de werknemer te worden bewezen aan de hand van doktersgetuigschriften, die met inachtnaam van strakke formaliteiten en vervaltermijnen aan de mutualiteit moeten worden verstrekt (pijl x).

Naar het loon, dat als basis dient voor de berekening der uitkeringen, wordt de werkgever ondervraagd door de mutualiteit, aan de hand van een door het beheerscomité van het R.I.Z.I.V. goedgekeurd invulformulier (pijl x). Naast

12. Zie art. 56 § 1, al. 4-6 van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

identificatiegegevens betreffende zijn onderneming (adres, R.S.Z.-nummer), de vermelding van het bevoegde kinderbijslagfonds, enkele inlichtingen betreffende zijn arbeidsrelatie met de verzekerde op het ogenblik van het begin der arbeidsongeschiktheid, en de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeval, beroepsziekte, ziekte, ongeval, bevallingsrust), dient de werkgever van de getroffen werknemer zeer nauwkeurige informatie te verstrekken over het bezoldigingsstelsel en de verdiensten van de betrokkene. Tenslotte moet de werkgever inlichtingen verschaffen betreffende de omvang en de periode van uitbetaling van gewaarborgd loon.

In geval een werkloze ziek wordt, worden de ter berekening van de uitkering noodzakelijke gegevens langs de R.V.A. om betrokken (pijl y). Ook dit geschiedt via de vervollediging van een antwoordblad.

Teneinde cumul tegen te gaan, wordt op het einde van het formulier aan de verzekerde de vermelding opgelegd van eventueel andere genoten sociale zekerheidsuitkeringen.

Alvast in de grotere mutualiteiten worden al deze gegevens in geautomatiseerde databanken opgeslagen. Kleinere ziekenfondsen werken nog vaak met papier als opslagmedium.

De mutualiteiten maken de periodes van door hen verzekerde arbeidsongeschiktheid automatisch over aan de A.S.L.K. en de R.K.W., met het oog op de berekening van pensioenen, respectievelijk gezinsbijslag (pijlen i en t).

b. Evaluatie

Vooraleer de methode van opvraging van de informatie ter berekening van de onderscheiden uitkeringen te evalueren, mag hier nogmaals het reeds dikwijls aangeklaagde en gecompliceerde systeem der bijdragebonds aan de kaak worden gesteld. Na afdraging der sociale zekerheidsbijdragen voor de sector ziekte- en invaliditeit aan de R.S.Z., verstrekt de werkgever aan elke bij hem tewerkgestelde werknemer een bijdragebon, die door deze laatste als bewijs van de

betaling der afhoudingen aan zijn mutualiteit wordt doorgegeven. Dergelijke werkwijze geeft niet enkel aanleiding tot overbodig geloop, verlies en ergerlijke verwikkelingen bij vergetelheid, zij opent bovendien de mogelijkheid tot het, al dan niet bewust, illegaal invullen van bijdragebons. De R.S.Z. zou de betaling der sociale zekerheidsbijdragen kunnen melden aan het door de verzekerde aangeduide ziekenfonds, zodat de nefaste gevolgen met de slag zouden ophouden. Waarom dit nog altijd niet gebeurt, mag Joost weten.

Een gelijkaardige vereenvoudiging zou ook kunnen worden doorgevoerd met betrekking tot de manier van informatieverwerving in de tak geneeskundige verstrekingen. Een veralgemening van het systeem van de betalende derde, waarbij de patient principiëel slechts het remgeld aan de behandelende zorgenverstrekker betaalt, en de therapeut rechtstreeks van de mutualiteit van de verzorgde het overschot krijgt, zou ook hier het overbodig doorverzenden van formulieren vermijden. Alleen moeten de zorgenverstrekkers dan op hun beurt aan moderne informatieoverdracht willen doen, wat hun fiscale belangen kan doorkruisen ; maar ook daar valt wel een mouw aan te passen.

Alhoewel het om hetzelfde gegeven gaat, vragen de ziekenfondsen omtrent het verloren arbeidsinkomen veel gedetailleerdere informatie op dan de werkloosheidsverzekering. Zoals hoger aangestipt, laat de R.V.A. de omschrijving van het arbeidsregime over aan het initiatief van de werkgever. Enkel een kader van 7 (dagen) op 4 (weken) vakjes is voorgedrukt, waarin de werkgever de per dag door de betrokken werknemer geleverde arbeidsprestaties dient in te vullen. De R.V.A. beoordeelt achteraf zelf de juridische betekenis van het verstrekte feitenmateriaal.

Het door het beheerscomité van het R.I.Z.I.V. ontworpen document is daarentegen structureel strakker en poogt zoveel mogelijk informatie te verkrijgen, in een voor de mutualiteiten onmiddellijk aanwendbare vorm, d.w.z. met een minimum aan juridische interpretatie in hoofde van de ziekenfondsen. Deze optie heeft in de praktijk geleid tot de toesturing aan de werkgevers van ingewikkelde richtlijnen hoe de "theoretische arbeidscyclus" en het "theoretisch loonbedrag" (terminologie ontnomen aan de "richtlijnen ten behoeve van de werkgevers" van het R.I.Z.I.V.) moeten worden vastgesteld. Het begrijpend doorlezen van deze richtlijnen kost de invuller heel wat tijd en waarborgt

geenszins de juiste invulling van het antwoordblad. De controle op de interpretatie door de mutualiteiten is bovendien onmogelijk omwille van het gebrek aan gegevens.

9. BEOORDELING VAN DE GLOBALE TOESTAND

Uit de ondernomen analyse blijkt dat de overdracht van gegevens tussen de werknemers en de werkgevers (respectievelijk de sociale secretariaten) enerzijds en de informatiebehoevende sociale zekerheidsinstellingen anderzijds omzeggens steeds op papier geschiedt. Enkel de mogelijkheid om aan de A.S.L.K. en de R.J.V. inlichtingen op magneetband te verstrekken, vormt een uitzondering op deze regel.

Nochtans leert ons onderzoek dat zowel aan de zijde der vragers als aan de kant der ondervraagden (althans de werkgevers) de gegevens reeds in aanzienlijke mate in elektronische bestanden beschikbaar zijn. Omzeggens alle sociale zekerheidsinstellingen en medewerkende organismen verwerken de informatie per computer. Ook de meeste sociale secretariaten slaan de gegevens over de werknemers van hun cliënten op in geautomatiseerde gegevensbanken. Uit het recentste jaarverslag van de R.S.Z. (13) blijkt dat meer dan de helft van de onder deze instelling ressorterende werkgevers aangesloten zijn bij zulk een secretariaat. De niet-aangeslotenen zijn vooral grote bedrijven, doch ook zij voeren sinds vele jaren de loonadministratie van hun personeelsleden op geautomatiseerde wijze. De idee om elektronische gegevensoverdracht tussen werkgever en sociale zekerheidsinstelling te bevorderen en zelfs te laten primeren op het gebruik van aangiftepapieren, stoot bijgevolg niet meer op grote technische of financiële bezwaren. Geleidelijk begint zich zelfs de omgekeerde situatie af te tekenen : de goedkopere technische oplossingen werden massaal toegepast, maar de betrokkenen blijven belast met de financiële kosten van een overbodig geworden papieren informatieverwerking.

Omwille van de stoeve en zeer beperkte mogelijkheden van de klassieke technieken voor het beheren van informatie schieten de invulformulieren merendeels op het inhoudelijk vlak tekort. Vaak wordt te weinig of te weinig

13. Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Jaarverslag dienstjaar 1982, Brussel, 1984, 321 sq.

gedifferentieerde informatie gevraagd ; verouderde vragen blijven behouden ; de voor de betrokken persoon onbelangrijke inlichtingen kunnen niet worden geschrapt ; aan nieuwe behoeften kan niet op de eenvoudigste wijze worden voldaan.

Een fundamentele kritiek betreft evenwel het meermaals opvragen van dezelfde informatie over dezelfde werknemer bij dezelfde werkgever door verschillende instellingen. Het door velen geopperde vermoeden dat aan de burgers, zowel werkgevers als werknemers, overdreven inspanningen worden gevraagd, wordt bevestigd. De coördinatie tussen de sociale zekerheidsinstellingen en de medewerkende organismen onder elkaar is vooralsnog ver zoek, en waar ze al bestaat, verloopt ze op een vrij toevallige en inefficiënte wijze. Dit gaat soms zover dat tussen twee instellingen die over compatibele elektronische apparatuur beschikken, de informatieoverdracht via papier in plaats van via automatisch leesbare dragers geschiedt. Het gebrek aan onderlinge coördinatie en informatieuitwisseling leidt tot enorme geld- en tijdverspilling. Het veroorzaakt bij de ondervraagden een gevoel van ergernis dat schril afsteekt tegen de sociale bewogenheid die aan de basis ligt van het sociale zekerheidsrecht.

Belangrijk is tenslotte ook de vaststelling dat elke instelling een eigen filosofie huldigt over haar aandeel in de informatieverwerving en -verwerking. Zonder zich te bekreunen omtrent de wijze waarop de burger zijn boekhouding en archief beheert, vraagt iedereen naar een voorstelling van de informatie naar eigen behoeften en vormen. Sommigen, zoals de R.S.Z., de R.V.A. en het R.I.Z.I.V. gaan nog een stap verder, en dringen in overdreven mate de interpretatie van de historische gegevens aan de werkgever op, bij middel van karrevrachten instructies. Wanneer naar de controlemogelijkheden omtrent deze interpretatie wordt gepeild, blijken deze praktisch onbestaande te zijn. De illusies die de betrokken administraties koesteren omtrent de efficiëntie van dergelijke werkwijze zijn zo groot als de treinen papier die ze eraan verstoppen.

HOOFDSTUK IV - PROEVE VAN VERBETERING

1. UITGANGSPUNT

Ons uitgangspunt is het volgende : de gevallen waarin een sociale zekerheidsinstelling de burger lastig valt om van hem de nodige informatie te verkrijgen, dienen tot een minimum te worden beperkt. Enkel de noodzakelijke gegevens mogen worden opgevraagd en de eenmaligheid van de overdracht dient te worden gegarandeerd. Alleen voor de verbetering van onjuistheden en de aanvulling van onvolledigheden mag hij een tweede maal omtrent dezelfde informatie worden ondervraagd, voor zover de gebreken aan hem te wijten zijn. De burger dient de informatie te verstrekken die nodig is, doch het afwentelen van de interpretatie en de verwerking van de gegevens op zijn schouders moet worden verboden, temeer omdat de instellingen voor zichzelf deze bevoegheid opeisen en dit werk overigens dikwijls overdoen.

Er moet een optimaal evenwicht gevonden worden tussen twee doelstellingen :

- 1° de burger zo weinig mogelijk hinder en moeite bezorgen bij de mededeling van de nodige gegevens
- 2° de waarborg verkrijgen dat de verstrekte inlichtingen het gevraagde dekken en met de realiteit overeenstemmen.

Deze doelstellingen kunnen ons inziens worden verwezenlijkt zonder te raken aan de werking van de sociale zekerheid zoals ze er nu uitziet ; onze proeve tot verbetering veronderstelt bijgevolg geen ingrijpen vanwege de wetgever in de manier waarop de tegemoetkomingen worden berekend of toegekend, noch in de bevoegdheid van de instellingen. Wel is het nodig dat de bestaande instellingen tot een administratieve samenwerking komen en hun moderne middelen van informatieverwerking op elkaar afstemmen. Dit mag geleidelijk gebeuren en zal geen bijkomende financiële inspanningen vergen ; wel integendeel, wanneer er een goede samenwerking ontstaat, zullen de kosten gevoelig afnemen en zal de efficiëntie verhogen.

Door de omschakeling van de actueel bestaande, ongeordende en versnipperde papieren informatiestroom, naar een geordende en geharmoniseerde elektronische

informatiestroom kan vooreerst meer en nauwkeurigere informatie voor alle op het net aangesloten instellingen beschikbaar worden gesteld. Bovendien wordt elke verspilling in de opvraging, verwerking en opslag van deze informatie uitgesloten. De meervoudige opvraging van informatie, die nu aanleiding geeft tot de confectie van tientallen formulieren, waarin op honderd en één wijzen naar dezelfde inlichtingen wordt gevraagd, dient te worden vervangen door een eenmalige opvraging, zo dicht mogelijk bij de bron. Daar zullen slechts enkele instellingen de (genoegzaam gedetailleerde) informatie opnemen om iedereen die op het net aangesloten is zijn gading te schenken.

De implicaties van dit uitgangspunt en wat er nodig is aan wetgevende maatregelen wordt hierna uiteengezet. Teneinde het structurele contrast tussen het bestaande en het voorgestelde arbeidsproces scherp te stellen, werd in bijlage 2 de alternatieve werkwijze in chartvorm weergegeven, zodat een visuele vergelijking met de huidige manier van doen (het in bijlage 1 getekende stroomschema) mogelijk is.

2. METHODE VAN OPVRAGING VAN INFORMATIE AAN DE BURGER

Vóór alles moet de opvraging van de informatie aan de burger worden gerationaliseerd. Inhoudelijk kunnen de gegevens, nodig voor het onderzoek van de sociale zekerheidsrechten van de burger, opgedeeld worden in twee categorieën : de algemene en de specifieke gegevens. Als basis voor de classificatie van de gegevens dient een dubbel criterium te worden aangewend. Enerzijds het aantal instellingen dat de informatie nodig heeft, en anderzijds de frequentie waarmee de onderscheiden organismen het gegeven behoeven. Gegevens waarvan verschillende instellingen regelmatig gebruik maken, zijn van algemene aard ; inlichtingen waaraan normaliter of hoofdzakelijk slechts één instelling behoefte heeft, hebben een specifiek karakter.

Bij deze onderverdeling dient analytisch worden te werk gegaan. Er mag niet worden gedacht per inlichtingengroep (bijvoorbeeld alle inlichtingen betreffende de gezinssituatie van een bepaald persoon) ; voor elk detailgegeven (bijvoorbeeld het aantal kinderen, de namen van die kinderen, ...) op zich dienen de behoeften afzonderlijk te worden onderzocht.

Binnen de informatie die we als algemeen classificeerden, lijkt het ons, met het oog op de uitbouw van een efficiënt informatienetwerk binnen de sociale zekerheid, nuttig verder te diversifiëren, naar de frequentie van de gegevens-overdracht tussen de ondervraagden en de ondervragers, tussen duurzame en periodische gegevens. Dergelijk onderscheid kan theoretisch ook worden gehanteerd met betrekking tot de specifieke informatie, maar mist daar o.i. elke praktische relevantie bij de uitwerking van de opvraag- en opslagstructuur.

De duurzame algemene gegevens betreffen de algemene levenssituatie van de verzekerde (identificatie, aantal personen ten laste, identificatie van de werkgever, ...) en de feiten die in deze toestand wijzigingen aanbrengen (geboorte of sterfte van een gezinslid, ontslag, ...). Deze inlichtingen zijn vrij stabiel doorheen de tijd, en de gebeurtenissen die deze toestanden beïnvloeden, komen globaal gezien niet zo heel veel voor, en veroorzaken veranderingen die opnieuw een vrij duurzaam karakter hebben.

De periodische algemene informatie daarentegen heeft betrekking op waarden die uit hun aard regelmatig wijzigingen ondergaan, met name de arbeidsprestaties en het loon van de betrokkene. Deze inlichtingen dienen aldus continu te worden verstrekt, terwijl voor het volgen van de algemene levenssituatie een eenmalige mededeling volstaat, mits uit te gaan van het vermoeden dat deze toestand niet wordt gewijzigd zolang er geen veranderingen worden gemeld.

De duurzame algemene gegevens worden totnogtoe in verspreide orde opgevraagd door de meeste instellingen van sociale zekerheid. Reeds een belangrijk deel ervan hebben ze in hun databanken opgeslagen. Gegevens afkomstig uit de bevolkingsregisters van de gemeentelijke administraties worden bovendien sinds vele jaren opgenomen in het Rijksregister. Sinds de wet van 8 augustus 1983, die onder bepaalde voorwaarden het Rijksregister opengesteld heeft voor publiek gebruik, is te verwachten dat de instellingen van sociale zekerheid geleidelijk af zullen zien van de menigvuldige, tijd- en geldverslindende opvragingen bij de gemeentebesturen, om een beroep te doen op dit nieuwe middel. Wat de duurzame algemene inlichtingen betreft die niet in het Rijksregister zijn opgenomen, kan op iets langere termijn eenzelfde evolutie voorzien worden, maar dan via de in 1981 opgerichte sociale databank van het

Ministerie van Sociale Voorzorg. De promotoren ervan hebben deze laatste een functie van draaischijf toegeschreven, die inderdaad nodig is.

De centrale databank zou nu reeds in de perifere databanken van de sociale zekerheid kunnen putten om de duurzame algemene informatie te verzamelen die in het Rijksregister ontbreekt, teneinde deze ter beschikking te stellen van alle instellingen die ze nodig hebben. De opvraging van de bedoelde informatie bij de burger kan ook in de toekomst de taak blijven van de perifere databanken, die vaak het best geplaatst zijn om de gegevens vlug en uit de eerste hand op te nemen op voorwaarde evenwel dat daaromtrent in de centrale databank niets te vinden is en dat het resultaat van zulke acties onmiddellijk wordt doorgegeven aan deze bank, teneinde meervoudige opvragingen te verhinderen.

Wat de niet-duurzame algemene informatie betreft (d.w.z. de periodisch bij te houden loon- en arbeidstijdgegevens die omzeggens alle instellingen van sociale zekerheid dagelijks nodig hebben) lijkt de R.S.Z. het meest geschikt als centrale instelling voor de opvraging. De R.S.Z. heeft een jarenlange traditie op dit gebied en verzamelt nu reeds inlichtingen voor de pensioensector (A.S.L.K.) en de jaarlijkse vakantie. Haar taak moet systematisch uitgebreid worden tot alle andere sectoren. Omwille van de voortdurend veranderende inhoud van de loon- en arbeidstijdgegevens kan hier geen beroep worden gedaan op de hulp van de perifere databanken. Deze laatste zullen zich volledig moeten verlaten op de informatie die door de R.S.Z. wordt verzameld. Meteen wil dit zeggen dat haar databank zal moeten beschikken over genoegzaam gedetailleerde informatie om aan de behoeften van alle sectoren te voldoen.

Lange tijd hebben we gedacht dat deze eis onoverkomelijke hinderpalen zou opwerpen. Op eerste aanblik lijkt immers de ontwikkeling nodig van een volledig nieuw superformulier, waarin alle mogelijke details omtrent het loon en de arbeidssituatie van elke werknemer zouden worden opgenomen. Het onderzoek bij de sociale secretariaten en de werkgevers heeft ons gelukkig geleerd dat de oplossing veel eenvoudiger is en voor de hand ligt. Het all-round formulier, dat op alle vragen weet te antwoorden, bestaat immers, en wordt in de praktijk reeds jaren gebruikt. Het gaat om de individuele rekening, die door de werkgever of diens sociaal secretariaat moet worden opgesteld en bijgehouden

(artikel 13 K.B. 8 augustus 1980). De meeste werkgevers en sociale secretariaten hebben overigens geen ander middel om de formulieren aan te vullen die bij hen van overal toekomen. Sommige instellingen van sociale zekerheid vragen bovendien systematisch de individuele rekening op, telkenmale twijfels of betwistingen ontstaan (R.S.Z.), of ontslaan de werkgevers van het invullen van de hen toegezonden aangifteformulieren in ruil voor een copie van de individuele rekening (F.A.O.) !

Uit de tijdens ons onderzoek gevoerde gesprekken en het nazicht van de invulformulieren van de verschillende instellingen blijkt bovendien dat alle opgevraagde informatie betreffende de arbeidsprestaties en de verdiensten van de verzekerde wel degelijk aanwezig is in de individuele rekening. Dit boekhoudkundig basisinstrument, dat voor het ogenblik enkel een arbeidsrechtelijke betekenis heeft, moet dan ook een centrale functie in de sociaalzekerheidsrechtelijke informatiestroom worden toegemeten. Om zijn nieuwe rol naar behoren te kunnen vervullen, zal het weliswaar vormelijk moeten worden vernieuwd en aangepast, maar in wezen zijn geen grote veranderingen nodig (cf. infra).

Bij het zoeken naar het geschikte medium voor de gegevensoverdracht tussen burger en sociale zekerheidsinstelling dient gezorgd voor een minimalisering van de administratieve en financiële lasten. Wat betreft de loon- en arbeidstijdinformatie is de rentabiliteit van de elektronische informatieoverdracht (zeker voor de grote ondernemingen en de sociale secretariaten) een feit geworden. Met een vaste regelmaat dienen een grote hoeveelheid gelijkaardige inlichtingen, gevat in een gelijkaardige structuur, vanuit dezelfde bron naar dezelfde bestemming te worden gestuurd. Dit is het soort werk dat voor een computer geknipt is. Het kan in de meeste gevallen niet meer goedkoper met papieren informatiedragers worden uitgevoerd. In het licht van de voordelen die het machinaal opslaan en verwerken der gegevens biedt, dient derhalve, waar mogelijk, de automatisering van het opvragen van deze gegevens gestimuleerd. Wel moet aandacht besteed aan het feit dat de computer vooralsnog niet aanwezig is bij elke werkgever. Voor diegenen die om bedrijfseconomische redenen geen gecomputeriseerde personeelsadministratie voeren, noch dit werk door een sociaal secretariaat laten verrichten, zou het bijkomende kosten met zich meebrengen, wanneer de sociale zekerheid hen zou verplichten de gegevens

op magneetband over te dragen. De vergoeding van deze lasten door de overheid lost het probleem ons inziens niet helemaal op. Algemeen wordt erkend dat de automatisering van een (functionele afdeling van een) bedrijf een hele reorganisatie impliceert, die niet louter met geldelijke steun kan worden opgevangen.

Daarom achten we het, zeker in de startfase, noodzakelijk dat de informatie-overdracht tussen de burger (werkgever en/of werknemer) en de sociale zekerheidsinstellingen naar keuze op papier dan wel op elektronisch leesbare gegevensdragers kan geschieden. Niets verhindert evenwel maatregelen te nemen ter stimulering van het laatst vermelde alternatief (bv. het toestaan van een kleine vermindering op de sociale bijdragen, voor wie op elektronische wijze data aan de R.S.Z. doorgeeft). Het aanhouden van een parallel systeem gedurende enkele jaren kan een vlotte overgang bevorderen van de huidige situatie waarin, zoals gezegd, de uitwisseling van alle inlichtingen nog steeds en uitsluitend via voorgedrukte antwoordformulieren verloopt, naar de geautomatiseerde werkwijze. In elk geval moeten de nefaste gevolgen van een plotselinge en overhaaste reconversie worden vermeden.

3. METHODE VAN OPSLAG DER GEGEVENS EN VAN INFORMATIEUITWISSELING TUSSEN DE SOCIALE ZEKERHEIDSINSTELLINGEN ONDERLING

Wat betreft de opslag van de opgevraagde data en de uitwisseling tussen de instellingen van sociale zekerheid opteren we integraal voor automatisering. Ingevolge de technologische evolutie van de laatste jaren zijn alle argumenten die voor de klassieke werkwijze pleiten, verdwenen. Het traditionele medium papier is in hoge mate ongeschikt om de sociale zekerheid van de 21e eeuw te garanderen. De kostprijs van de papieren administraties rijst nu reeds de pan uit ; zij worden in de komende jaren gewoon onbetaalbaar. Het hoeft geen betoog dat de verwerking van massale informatie veel sneller en met een hogere juistheidsgraad door een (correct) geprogrammeerde machine kan worden uitgevoerd dan door menselijke handen. Bovendien slorpt het dupliceren van informatie op papier gevoelig meer tijd op dan het kopiëren van inlichtingen op magnetiseerbare gegevensdragers ; en geschiedt de gegevensoverdracht veel efficiënter via moderne on-line technieken dan via traditionele methoden, als post of telefoon.

Een andere vraag betreft de verspreidingsgraad van de opgeslagen gegevens. Dienen alle inlichtingen, nodig voor het onderzoek van de sociale zekerheidsrechten van een burger in één enkele sociale databank te worden ondergebracht, waartoe de onderscheiden instellingen via hun verwerkingscomputer rechtstreeks toegang hebben ? Of lijkt het voordeliger de gegevens functioneel op te splitsen tussen de diensten en de uitwisseling te laten verlopen via een coördinerende centrale computer ?

Op eerste aanblik en vanuit zuiver technisch oogpunt gezien, lijkt een gecentraliseerde opslag de meest efficiënte. Zulke oplossing zou in globo het minst externe geheugenruimte en apparatuur vergen en dergelijk systeem zou de toegangstijd tot de gegevens allicht verkorten. Doch de techniek is niet alles. Zij dient ondergeschikt te blijven aan argumenten die veel zwaarder wegen en die de weegschaal duidelijk naar andere alternatieven laten overhellen.

Zo kan de historische evolutie van de sociale zekerheid in België niet in enkele ogenblikken ongedaan worden gemaakt. De ontwikkelingsgang heeft geresulteerd in een versnippering van organen, zowel staatsinstellingen als private medewerkende organismen, waartussen via vele compromissen een uiterst delicate competentieafbakening bestaat. Elk orgaan wil vermijden aan belang in te boeten of zijn autonomie te verliezen. De beslissing van hogerhand om een "big brother", een autonome centrale gegevensbank, uit te bouwen, zou dadelijk een hevige machtsstrijd ontketenen tussen de instellingen onderling, gelijkaardig aan het conflict tussen het Rijksregister en de gemeenten, dat de werking van het register jarenlang heeft verlamd.

Bovendien werken de meeste sociale zekerheidsinstellingen nu reeds in min of meerdere mate op een geautomatiseerde wijze, of laten deeltaken geautomiseerd uitvoeren door derden, zodat reeds op vele plaatsen, zij het onderling weinig gestructureerd, apparatuur, software en beperkte gegevensbanken voorhanden zijn. Het ware kost- en tijdverspilling dit beschikbare instrumentarium niet in te schakelen in het te ontwikkelen netwerk.

De formule van de grote centrale computer, die alle taken afwerkt en alle gegevens in zich concentreert, moet in een democratisch bestel ook om

principiële redenen worden afgewezen. Het samentrekken van te veel informatie in één hand is steeds het begin van machtsavonturen. De big brother is een gevaarlijk waanbeeld. En zelfs technologisch is hij niet zo efficiënt als wel eens wordt beweerd. De ervaring heeft uitgewezen dat zulke monsters vlug overheersbaar worden. De huidige technologie blaast de tot netwerk verbonden kleine installaties de wind in de zeilen. Tegen lagere prijzen laten ze de elektronische informatieverwerking en -opslag doeltreffender verlopen, met behulp van kleinere gedecentraliseerde databanken en dito computers, die onderling worden gecoördineerd door een leidende computer. Deze laatste dirigeert en voedt enkel de ondergeschikte machines, zonder zelf hun arbeid over te nemen. Zulk concept komt niet in botsing met de bestaande belangen, zodat de oplossing best in deze richting wordt gezocht.

4. GLOBAL OVERZICHT VAN DE VOORGESTELDE MAATREGELEN TER RATIONALISERING VAN DE INFORMATIEVERWERKING IN DE BELGISCHE SOCIALE ZEKERHEID.

Om de vermelde basisobjectieven te bereiken worden aldus volgende maatregelen voorgesteld :

- 1° de algemene informatie met een duurzaam karakter, zijnde de informatie betreffende de algemene levenssituatie van de verzekerde waaraan meerdere instellingen van sociale zekerheid regelmatig behoefte hebben (identificatie en gezinstoestand van de verzekerde bijvoorbeeld), wordt samengebracht in het Rijksregister of in de sociale databank van het Ministerie van Sociale Voorzorg.
- 2° de specifieke informatie, zijnde de gegevens die normaliter slechts één instelling nodig heeft en waarvan de uitwisseling met de zusterorganismen dus slechts sporadisch geschiedt (specificaties betreffende een arbeidsongeval bijvoorbeeld), wordt opgeslagen in een databank van de betreffende instelling.
- 3° de periodiek te verkrijgen algemene informatie omtrent de loon- en arbeidssituatie van de verzekerde wordt bijgehouden in de databank van de R.S.Z.

- 4° de algemene sociale databank en de gespecialiseerde perifere gegevensbanken, die overigens al bij de meeste instellingen in min of meer uitgewerkte mate bestaan, kunnen, indien de nood zich voordoet, geraadpleegd worden door de verwerkingscomputers van de onderscheiden instanties. Daardoor wordt de eenmaligheid van de gegevensopvraging gegarandeerd. We zijn ons ervan bewust dat bij dergelijke hervorming de nodige aandacht dient te worden besteed aan de bescherming van de privacy van de verzekerde. Later wordt dan ook uitvoerig op deze problematiek ingegaan.
- 5° de opvraging van de duurzame informatie, hetzij met een algemeen, hetzij met een specifiek karakter, mag verder door alle perifere instellingen gebeuren, doch slechts na er zich van vergewist te hebben dat de benodigde informatie niet reeds in één of andere databank voorhanden is. Slechts zo dat niet het geval blijkt te zijn, mag naar de gegevens gepeild worden bij de burgers.
- 6° de opvraging van de loon- en arbeidstijdgegevens gebeurt uitsluitend door de R.S.Z. Daartoe deelt de werkgever of zijn sociaal secretariaat periodiek de individuele rekeningen mee van de bij hem tewerkgestelde werknemers, wat hen verder ontslaat van het verstrekken van dergelijke inlichtingen. De interpretatie van de individuele rekening gebeurt door de R.S.Z., bij middel van een uniform systeem van codering dat in voorafgaandelijk overleg tussen de werkgever of zijn sociaal secretariaat en de R.S.Z. wordt opgesteld. De codering impliceert voor de werkgever de keuze tussen papieren of elektronische overdracht van de loon- en arbeidstijdgegevens.
- 7° de bijdrageberekening, de berekening van de gederfde lonen, het nazicht van de arbeidssituatie, enz. zal voortaan nog enkel in de schoot van de instellingen van sociale zekerheid gebeuren.

5. OPSOMMING VAN DE WETGEVENDE INGREPEN NODIG VOOR EEN CONCRETISERING VAN HET BESCHREVEN VOORSTEL.

Om de voorgestelde harmonisatie van de informatieverwerking in de sociale zekerheid te realiseren, is geen ingrijpend optreden van de wetgever vereist, althans niet binnen de sfeer van de sociale zekerheid. Het enige ernstige obstakel is het ontbreken van een wetgeving op de bescherming van de privacy, waaraan we, omwille van het belang, de vereiste aandacht besteden. Zoals de zaken er in België voorstaan, moet evenwel gezegd dat vele instellingen van sociale zekerheid reeds jaren met computers werken, zonder dat dit aanleiding heeft gegeven tot schandalen en misbruiken. Dit wil niet zeggen dat er geen wetgeving nodig is. Alleen wordt het tijd te beseffen dat de bescherming van de privacy van het individu niet mag leiden tot het saboteren van de sociale bescherming van de bedreigde mens. Het is voornamelijk dit laatste probleem dat hierna onder punt c. wordt behandeld.

a. Eenvormigmaking der individuele rekening

Zoals vermeld zijn alle loon- en arbeidstijdgegevens die figureren op de door de sociale zekerheidsinstellingen gebruikte antwoordformulieren, geconcentreerd terug te vinden in de individuele rekening van elke werknemer, door de werkgever opgesteld en bijgehouden in uitvoering van artikel 13 sq. K.B. 8 augustus 1980. Aan de inhoud van dit document moet bijgevolg niet worden geraakt.

De bijzonderste reden waarom tot nog toe nooit gedacht werd aan een veralgemeend gebruik van dit instrument moet gezocht worden in het gebrek aan uniformiteit dat deze rekeningen vertonen, resulterend in aanzienlijke lees- en verwerkingstijden voor de administratie. Inderdaad, elke werkgever en elk sociaal secretariaat heeft zowat zijn eigen indeling en vormgeving, die fragmentarisch, naargelang de behoeften, doorheen de tijd is ontstaan en aangepast.

Teneinde een spilfunctie bij de informatieuitwisseling tussen burger en sociale zekerheidsinstelling te kunnen vervullen en de verstrekker van inlichtingen te ontslaan van onnodige lasten, zal de individuele rekening tot op

zekere hoogte moeten worden geüniformiseerd. Tot hiertoe wordt wettelijk enkel gespecificeerd welke inhoudelijke gegevens op het document minimaal dienen voor te komen. De vormgeving wordt aan het goedgevoelen van de opsteller overgelaten. Vooral omdat in de eerste jaren ook de papieren informatiedrager nog zal moeten geduld worden, is het nodig in deze vormgeving in te grijpen.

Een wetgevend initiatief dringt zich terzake op, gezien de actuele producenten van de individuele rekening niet uit zichzelf tot een zekere gelijkvormigheid kunnen komen. Hoewel er een "Vereniging der erkende Sociale Secretariaten voor Werkgevers" bestaat, waar gezamenlijke acties worden voorbereid en gecoördineerd, blijken op het aangesproken vlak de nodige stimuli te ontbreken. Vooreerst omdat elk sociaal secretariaat de eigen werkwijze gewoon is en goed acht, en een eenvormigmaking enkel doorgang kan vinden mits prijsgeving van een aantal traditionele, ingeburgerde werkmethodes. Daarenboven is de individuele rekening, bij gebrek aan uniformiteit, een document dat naar buitenuit een bepaald sociaal secretariaat kenmerkt, wat allicht de klantenbinding bevordert.

Tenslotte ontbreekt in hoofde van de sociale secretariaten ook het praktisch nut aan een eenvormig formulier. Niet de secretariaten of hun cliënten, zijnde de aangesloten werkgevers, hebben in de huidige omstandigheden baat bij een eenmaking, wel de sociale zekerheidsinstellingen en de werknemers, die regelmatig van werkgever veranderen en steeds opnieuw dienen te wennen aan een vaak erg afwijkend formulier. De secretariaten beklemtonen immers dat het invullen van allerlei formulieren voor hen slechts bijzaak is. De hoofdbezigheid bestaat erin, tegen de achtergrond van een steeds uitgebreider en ingewikkelder wordende wetgeving, de cliënten adequaat te adviseren en te dien einde het nodige studiewerk te verrichten. Het gelijkvormig maken van de rekening zal echter ook voor hen verbetering brengen als het kan leiden tot een vereenvoudiging van het hele systeem. Daarom stemden de gecontacteerde sociale secretariaten principieel in met de uitwerking van overheidswege van een eenvormig document (natuurlijk mits inspraak van de onderscheiden belangengroepen). Wanneer dit het middel zou zijn om van de enorme romslomp af te raken, zo zeiden ons, waarom niet ?

De structurele uniformisatie mag evenwel, zoals reeds aangestipt, niet raken aan de inhoud van het document, dat voor het ogenblik de meest gedetailleerde data bevat waarover de werkgever beschikt. Meer heeft hij in de meeste gevallen niet in zijn boekhouding opgenomen en bij het invullen van om het even welk document is dit de bron waarnaar hij grijpt.

Bij de herstructurering van de individuele rekening dient men uit te gaan van de aard van de informatiebehoeften van de sociale zekerheidsinstellingen. Voorwerp van hun behoeften zijn feitelijke gegevens, die correct zijn wanneer ze overeenstemmen met de historische realiteit van tewerkstelling. Deze wordt bepaald door de concrete arbeidsorganisatie, verschillend van werkgever tot werkgever. Door nog enkel het document op te vragen waarin de weergave van die historische realiteit is opgetekend, zonder de invuller verder te belasten met het verrichten van bewerkingen op die feitengegevens, kan de sociale zekerheid alle bronnen van misverstanden bij de werkgever uitsluiten. De juridische kwalificatie van de loon- en arbeidstijdgegevens kan dan aan de invuller worden onttrokken, en de ellenlange instructies van de sociale zekerheidsinstellingen omtrent gepredefinieerde begrippen worden overbodig.

Het juridisch interpreteren van het historisch materiaal vereist een grondige kennis van het sociaal zekerheidsrecht die van de invuller niet mag worden verwacht ; zijn interpretaties kunnen overigens niet worden gecontroleerd door de opvragende instelling, ook niet aan de hand van de meeste gedetailleerde invulformulieren. Aan het gebrek aan juridische kennis kan niet adequaat worden verholpen door de invuller te overstelpen met massa's begeleidende nota's. Het doorworstelen daarvan waarborgt geenszins een voldoende begrip van de teksten, zo ze al gelezen worden. Wanneer de administratie de begeleidende uitleg werkelijk opvat als een noodzakelijk instrument ter juiste interpretatie, nemen de instructies dadelijk onmetelijke vormen aan en moeten ze constant worden bijgewerkt, gezien de vloed aan nieuwe maatregelen die ons sociaal zekerheidsrecht kenmerkt en gezien de onuitputtelijke inventiviteit van de verzekerden en hun werkgevers bij het uitwerken van nieuwe arbeidsargumenten.

De gegevensoverdracht dient zich om al deze redenen te beperken tot een eenmalige, maar volledige en gedetailleerde weergave van de "rauwe" loon- en

arbeidssituatie, zoals ze zich in de praktijk voordeed en door de betrokkenen (werkgever/werknemer) is gekend en gearhiveerd.

Zo de invuller geen juridische kwalificatie dient te verrichten, toch zal hij, om de historische feiten in zijn boekhouding te kunnen beschrijven, vanzelfsprekend gebruik maken van begrippen en basisgrootheden die hem eigen zijn. Hoe we dit probleem zoeken op te lossen zullen we straks uiteenzetten. Eerst weze beklemtoond dat het in gene mate in de bedoeling ligt eenvormige boekhoudingen op te dringen, die in gene mate zouden beantwoorden aan de behoeften van de werkgever. De invuller dwingen tot kunstmatige samenvoegingen of artificiële opsplitsingen van zijn gegevensbeheer is uit den boze. De eenheden en begrippen die in de feitelijke arbeidssituatie worden gehanteerd, dienen gerespecteerd. Voor een per uur betaalde werknemer, zullen de gepresteerde uren en het uurloon worden vermeld. Ingeval van een forfaitair per maand betaalde bediende, wordt alleen het maandloon opgegeven. Enkel deze methode laat de invuller toe alle basisinformatie weer te geven in de vorm en onderverdeling waarin hij ze bezit. Daar hij zelf niet over meer gegevens beschikt en het opvragen van bijkomende inlichtingen derhalve zinloos is, garandeert deze werkwijze de eenmaligheid der gegevensoverdracht. Aan de sociale zekerheidsinstellingen dient overigens het strikte verbod opgelegd om, na verkrijging van een gedetailleerde en correct ingevulde individuele rekening, nog verdere informatie op te vragen nopens de arbeids- en loonsituatie van de verzekerde.

Hoe kan de voorgestelde werkwijze nu worden verzoend met de behoefte van de sociale zekerheidsinstellingen aan een uniforme, snel lees- en verwerkbare informatiedrager ? En hoe kan ze leiden tot de minimalisering van de administratieve last voor de werkgever ?

Indien de te verstrekken gegevens, zoals bijvoorbeeld het bedrag van een bepaalde premie, in plaats van te worden geduid door een voorgedefinieerde categorie, door de invuller in zijn eigen jargon mogen worden beschreven, hoe zullen de instellingen dan weten waarover hij het precies heeft ? Als van de invuller telkenmale de verklaring van de door hem gehanteerde begrippen en eenheden zou worden gevraagd, impliceert dit voor de invuller gevoelig meer arbeid en voor de ontvangende instelling een aanzienlijke verwerkingstijd. Het

eenmalig maken van de gegevensoverdracht dreigt in deze vorm te ontaarden in een verslechtering t.o.v. de huidige werkwijze.

Uitgaande van de premisse dat de in een onderneming toegepaste arbeids- en bezoldigingsregimes niet continu aan wijzigingen onderhevig zijn, wordt volgende werkmethode voorgesteld : de eerste maal dat de werkgever een in zijn onderneming toegepast arbeids- of bezoldigingsstelsel aan de sociale zekerheid dient mede te delen, omschrijft hij zijn werkwijze gedetailleerd of stuurt een kopie toe van het reglement dat aan dit regime ten gronde ligt. Op de individuele rekening wordt op de gepaste plaats naar alle onderdelen van dit stelsel verwezen door middel van codes, opgesteld door de invuller.

De R.S.Z. geeft vervolgens aan dit stelsel een eigen code, volgens haar interne systematiek ; in haar databank wordt de werkgeverscode op de individuele rekening automatisch door haar algemene code vervangen. De van ambtswege toegewezen code wordt tevens aan de invuller meegedeeld, zodat hij marginaal kan toetsen of de interpretatie van zijn gegevens op een correcte wijze is gebeurd en hij de officiële indexering kan overnemen. Zolang het regime in de praktijk niet wordt veranderd, gebruikt de werkgever deze laatste index voor het regelmatig doorgeven van de individuele rekening. Zodra het regime zich in eniger mate wijzigt, rust op de werkgever een meldingsplicht van het nieuwe stelsel, met de vraag naar een eventuele hercodering door de centrale opvraaginstelling. Wanneer omgekeerd een nieuwe maatregel van overheidswege een hercodering met zich brengt, is de centrale opvraaginstelling ertoe gehouden de betrokken werkgever op eigen initiatief van deze wijziging in kennis te stellen. Op lange termijn kan zelfs gedacht aan automatische correcties tussen databanken.

Met toepassing van het beschreven systeem kan de individuele rekening er op papier uitzien als een formulier waarop alleen maar grote onderverdelingen zijn aangebracht (identificatie van de verzekerde en zijn werkgever, arbeidsstelsel, geleverde arbeidsprestaties, verdiende loon). Daaronder wordt aan de hand van de genoemde eenvormige codes de tewerkstellingssituatie omschreven, evenals de onderscheiden loonbestanddelen en de bedragen ervan. In bijlage 3 kan de lezer een model van individuele rekening vinden, dat niet meer wil zijn dan een ontwerp, basis voor verdere discussie en vatbaar voor verbetering. In

bijlage 4 werd ter grotere duidelijkheid een concreet voorbeeld beschreven, waarvoor aan de hand van het model de individuele rekening werd ingevuld.

Qua leesbaarheid biedt de voorgestelde werkwijze ten opzichte van de actueel door de diverse sociale secretariaten gevolgde methode, het enorme voordeel dat de structuur van het document en het gebruikte codestelsel eenvormig zijn. De invullende werkgever dient slechts éénmaal per opgelegde tijdseenheid (maand, kwartaal) de gegevens door te geven ; en gezien de opvragende instelling juridisch subsumeert, hoeft hij zich niet meer in te laten met het doorlezen van uitgebreide begeleidende brochures.

De eenmalige en gecentraliseerde codering door bevoegde personen garandeert optimaal de juistheid ervan en voorkomt tijdsverspilling aan beide zijden : bij de invuller, die niet telkens opnieuw de voor de indexatie nodige parate kennis dient op te dissen, en bij de administratie, die wordt bevrijd van het tijdrovend controle- en correctiewerk. Aangezien de werkgever alle informatie doorgeeft die hij bezit, zal het formulier bij de minste wijziging van één of andere reglementering niet hals over kop moeten worden aangepast.

Tenslotte biedt het codesysteem enorme mogelijkheden tot automatisering van de gegevensoverdracht tussen de sociale zekerheidsinstellingen. Eens de algemene codering door de centrale opvraaginstelling is doorgevoerd, kunnen computers en on-line technieken ten volle voor de datatransmissie worden ingeschakeld. Elke instelling vindt in de individuele rekening het maximum aan beschikbare informatie en dient zelf over te gaan tot de verwerking van deze laatste voor haar eigen behoeften, een taak die nu op een onsamenhangende en onmogelijk te controleren wijze tussen administratie en werkgever wordt verdeeld.

Het cruciaal probleem in dit hele systeem betreft uiteraard de uitwerking van een sluitend en bruikbaar codestelsel. Hierbij hoede men er zich voor de systematiek al te zeer af te stemmen op de in voege zijnde reglementerings-situatie. Een te grove codering door de R.S.Z. kan immers tot verlies leiden van in de realiteit bestaande onderscheiden, die misschien niet nu, doch later een juridische relevantie kunnen krijgen. Het feit bijvoorbeeld dat voor het ogenblik de anciënniteitspremies en getrouwheidspremies rechtens volkomen gelijk worden behandeld in alle sociale zekerheidssectoren, mag geen reden

zijn om deze eenzelfde code toe te kennen, gezien in de toekomst juridische gevolgen aan dit onderscheid zouden kunnen worden gekoppeld.

Op de vraag hoe ver men dergelijke onderverdelingen dient door te trekken, luidt het antwoord : minstens zover als de werkgever ze zelf voor zijn eigen doeleinden wenst door te trekken. Regel bij de codering moet zijn : zoveel mogelijk de feitelijke categorieën respecteren, teneinde aan de instellingen van sociale zekerheid geen enkele hinderpaal in de weg te leggen om de billijkheid te beoefenen.

Vanzelfsprekend dient het codesysteem opgesteld in een dynamisch perspectief. De hoger reeds aangesneden inventiviteit van de werkgevers en werknemers met betrekking tot arbeids- en loonregimes, en de niet uitblijvende wetgevende ingrepen leiden tot een groeiende diversiteit aan stelsels. Het systeem moet derwijze zijn geconcipieerd dat nieuwe ontwikkelingen vlot in het codestelsel kunnen worden geïntegreerd.

De bespreking van de kenmerken waaraan het eenvormig codestelsel dient te voldoen, kan hiermee worden afgesloten. De gedetailleerde uitwerking ervan dient te stoelen op een minitieuze studie van de reglementeringen en begrip-pensarsenalen van de onderscheiden sociale zekerheidssectoren. Het resultaat zal echter steeds een instrument van intern beheer zijn, dat door de betrokken instellingen voortdurend zal moeten worden bijgehouden.

Hoewel er inhoudelijk geen vereenvoudigingen binnen het sociale zekerheidsrecht nodig zijn ter uitwerking van de uniforme individuele rekening en het eenvormig codestelsel, mag hier tenslotte toch worden benadrukt dat bepaalde simplificaties de opstelling van het document en het coderingsproces, evenals de geautomatiseerde opslag van de overgedragen gegevens aanzienlijk zouden vergemakkelijken. We denken bijvoorbeeld aan de eenmaking van de begrippen "loon" en "gelijkgestelde dag" voor de hele sector. Om geen andere dan historische en politieke redenen, werden juridische onklare en onrechtvaardige onderscheiden tot hiertoe gehandhaafd. Het is ons inziens hoog tijd dat enige duidelijkheid terzake wordt geschapen. Zelfs bij de ambtenaren belast met de vaststelling van het bedrageplichtig loon (R.S.Z.) of van het basisloon waarop een uitkering moet worden berekend (F.A.O., F.B.Z., R.I.Z.I.V., R.V.A.),

heerst grote onzekerheid over de componenten die in een specifiek geval al dan niet in aanmerking dienen te worden genomen (vele invulformulieren dienen trouwens om deze onzekerheden en twijfels naar de invuller te verplaatsen !). Daarnaast heeft omzeggens elke sociale sector een eigen wettelijke bepaling van de notie "gelijkgestelde dag". Enkele jaren geleden werd een studie gestart betreffende de betekenis van dit begrip in de diverse reglementeringen, maar ze werd stopgezet omwille van de onverwachte complexiteit van de materie. Dergelijke verwarde begripsomschrijvingen maken het weliswaar niet onmogelijk, doch erg moeilijk een algemeen geldend codestelsel op te maken, dat dienstig is voor de hele sociale zekerheid. Totnogtoe werd alle hoop op de standardisatie van deze begrippen gesteld. We moeten deze hoop blijven koesteren, maar mogen niet langer op het ontwarren van deze gordiaanse knopen wachten en moeten de coderingsproblemen op de koop toe nemen.

b. Doelgericht automatiseringsbeleid binnen de sociale zekerheidssector

De wetgever dient de verdere uitbouw van de bestaande databanken en de schepping van nieuwe, waar nodig, te stimuleren. Daarenboven hoort het tot zijn taak een efficiënte samenwerking tussen de centrale en perifere gegevensbanken te bewerkstelligen via de creatie van een netwerk, met behulp van een centrale, coördinerende computer. Hier kan evenmin worden gewacht op partiële initiatieven uitgaande van de instellingen zelf, naargelang de behoeften zich voordoen. Een doordacht informaticabeleid dient zo snel mogelijk de basis te scheppen voor een efficiëntere sociale zekerheid, die voor een groot stuk niets anders is dan een massaal informatieverwerkend bedrijf.

De grote lijnen van dit beleid, zoals het naar onze mening dient te worden gevoerd, kunnen als volgt worden samengevat. Alle openbare en meewerkende instellingen van sociale zekerheid dienen wettelijk te worden verplicht de ter uitvoering van de hun opgelegde taak benodigde informatie op elektronische gegevensdragers te kunnen ontvangen en/of te kunnen doorsturen. Per instelling kan worden gespecificeerd welke gegevens in haar databank beschikbaar mogen en moeten zijn. Hierbij moet ernaar gestreefd worden zo weinig mogelijk dubblures in meerdere banken op te slaan, afgezien natuurlijk van backups om veiligheidsredenen. De analyse van de behoeften der onderscheiden instellingen,

waarvan in Hoofdstuk II een eerste beschrijving werd gemaakt, kan hier dienstig zijn.

Ter coördinatie van de onderlinge informatieuitwisseling tussen de instellingen dient een leidende computer geïnstalleerd te worden, met een drievoudige taak :

- 1) het verlenen van een gecontroleerde toegang tot elkaars informatie aan de verwerkingscomputers van de onderscheiden instellingen, voorzover dit nodig is ter berekening van de sociale zekerheidsrechten der burgers en overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter bescherming van de privacy (cf. infra).
- 2) het meedelen van de invoering, verbetering, schrapping of aanvulling van algemene informatie in één der op het net aangesloten databanken aan de verwerkingscomputers van de andere belanghebbende instellingen.
- 3) het verzamelen van de gegevens nodig voor het nationaal beheer van de sociale zekerheid en het maken van statistieken.

In feite is dit de rol die de onlangs opgerichte sociale databank bij het Ministerie van Sociale Voorzorg te wachten staat. In de recente besprekingen omtrent de hervorming van de sociale zekerheid werd gelukkig heel wat aandacht besteed aan deze databank en zijn relaties tot de reeds bestaande (en veel meer ontwikkelde) perifere databanken van sociale zekerheid. Als wordt uitgevoerd wat in boek I, titel VI, hoofdstuk IV van het voorontwerp van wetboek van sociale zekerheid van de Koninklijke Commissie (14) wordt aangekondigd, staat niets de uitvoering van ons voorstel in de weg.

c. Uitvaardiging van wettelijke regeling ter bescherming van de privacy

Een centraal gecoördineerde en geautomatiseerde informatieverwerking leidt tot een vlotte beschikbaarheid van uitgebreide gegevens over de verzekerde. De toepassing van moderne on-line technieken en het vermogen van de computer tot het snel ordenen van, selecteren uit, en leggen van verbanden tussen een grote

14. Parl. St., Senaat, 1984-85, nr. 953 (deel III).

hoeveelheid gegevens verhoogt aanzienlijk de toegankelijkheid en de reikwijdte van de persoonsinformatie. Door combinatie en koppeling van bestanden kunnen de voor verschillende doeleinden verzamelde gegevens gezamenlijk worden gebruikt, met het gevaar de grenzen, die voor de aanvankelijke doelstelling van de verzameling waren getrokken, te overschrijden (15).

Tegen deze achtergrond lijkt het ons niet ongepast verscherpte aandacht te besteden aan de uitwerking van een adequate regeling inzake databescherming. Gedurende het laatste decennium werden in België reeds verschillende wetsvoorstellen ter reglementering bij het parlement ingediend (16), en ook op internationaal vlak kunnen initiatieven worden aangewezen (17). Het valt buiten het bestek van deze studie deze documenten aan een gedetailleerde evaluatie te onderwerpen. Veeleer ligt het in onze bedoeling de grondvereisten te schetsen waaraan een goede regeling naar onze opinie moet voldoen, uiteraard met de klemtoon op de bescherming van de persoonsgegevens waarover we het hoger hadden.

Vooraf weze duidelijk gesteld dat een opsplitsing tussen elektronische en klassieke verwerking een fictie is. Zodra aan elektronische verwerking wordt gedaan, ontstaat immers een osmose met de traditionele technieken. Het ontwerpen van een afzonderlijke plichtenleer voor elk van beide methoden voert tot

-
15. SCHILDER, A., "Juridische aspecten van privacybescherming op de universiteiten", in DE WILD, A. en EILDERS, B. (ed.), Jurist en Computer, Deventer, Kluwer, 1983, 141.
 16. Bij het afsluiten van het onderzoek was het recentste wetsontwerp dat van Minister GOL tot bescherming van bepaalde aspecten van de persoonlijke levenssfeer, Parl. St., Kamer, 1983-84, nr. 778. Intussen werd de tekst daarvan letterlijk overgenomen in het wetsontwerp tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van geautomatiseerde persoonsregistraties, Parl. St., Kamer, 1984-85, nr. 1330. Bovendien werd van socialistische zijde een wetsvoorstel ingediend op de informatica en op de bescherming van de privacy (Parl. St., Kamer, 1985-86, nr. 274).
 17. Zo het verdrag nr. 108 van de Raad van Europa tot bescherming van personen ten opzichte van de automatische verwerking van persoonsgegevens.

een werkelijkheidsvreemd uiteenrafelen van de in de praktijk verstrengelde technieken. Zulke dubbele deontologie mondt uit in een weinig bevredigende databescherming, die dient gerealiseerd aan de hand van een trapezenummer tussen de twee regelingen. Daarom zijn we te vinden voor de in § 35 I van het Duitse Sozialgesetzbuch vervatte idee om sociale databescherming globaal te regelen voor alle, al dan niet geautomatiseerde gegevensverzamelingen.

Een tweede voorafgaande bemerking vloeit voort uit de zending van sociale zekerheid : instrument te zijn voor de bescherming van de maatschappij door het opvangen van sociale plagen als ziekte, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en bescherming te verschaffen voor de oude dag en de gevolgen van kinderlast. De veiligheid van de hele gemeenschap komt in het gedrang bij het slecht functioneren van deze instellingen (armoede, sociale onrust, bedreiging van de volksgezondheid). Daarom lijdt het geen twijfel dat het recht van de burger op geheimhouding moet wijken voor het recht van de gemeenschap op informatie, telkenmale er een absolute behoefte is aan deze informatie binnen de schoot van de sociale zekerheidsinstellingen. Het is een contradictie in terminis het individu te willen beschermen door de verbetering van zijn sociale bescherming te saboteren. Een afwijzing van de instrumenten die deze bescherming in hoge mate kunnen vooruithelpen, zal zich tegen de burger zelf keren. Zeker, zoals ieder instrument van informatieverwerking dat de culturele vooruitgang bevorderde (boek, film, televisie), kan de computer worden misbruikt, maar dit mag geen reden zijn om zijn aanwending te verhinderen. Vooral in domeinen als de sociale zekerheid, waar deze techniek in hoge mate het collectief belang dient, mag geen afremmend beleid worden gevoerd. Daarom is het te betreuren dat de gevaren verbonden aan het gebruik van dit uiterst nuttig instrument nog regelmatig in één adem worden genoemd met de gevaren verbonden aan apparaten, die slechts in zeer uitzonderlijke omstandigheden een positieve aanwending kunnen krijgen, zoals afluister- of bespiedingstoestellen (18). In de recente juridische litteratuur wordt de negatieve opvatting over databescherming, als

18. Zie het hoger geciteerde wetsontwerp tot bescherming van bepaalde aspecten van de persoonlijke levenssfeer, dat drie hoofdstukken bevat : één over afluisteren en bespieden, één over geautomatiseerde persoonsregistraties en een derde met gemeenschappelijke bepalingen.

zuiver defensieve maatregelen die tot doel hebben misbruiken tegen te gaan, gelukkig geruimd voor een benadrukking van de positieve voorschriften die het heilzame gebruik van de informatica bevorderen (19). Databescherming is niet een kwestie van wat niet mag, maar eerder van wat mag en hoe het moet zijn.

Een in beginsel bevredigende oplossing voor de problematiek vinden we in de regeling die voor het eerst in het gekende Datenschutzgesetz van de Duitse deelstaat Hessen dd. 7 oktober 1970 werd gepropageerd en intussen reeds in andere wetgevingen is overgenomen. Het beschermingssysteem steunt op een vierledig stramien. Vooreerst worden aan de houders van persoonsgegevens verplichtingen opgelegd met betrekking tot de kwaliteitseisen waaraan deze moeten voldoen. Ten tweede wordt aan de geregistreeerde personen het recht toegekend te weten hoe zij geboekt staan en over hun gegevens medezeggenschap uit te oefenen. Ten derde wordt een onafhankelijk toeziend orgaan in het leven geroepen. En tenslotte worden strafmaatregelen voorzien bij schending van de wettelijke normen.

Wat de uitwerking van het eerste principe betreft, verwijzen we naar het reeds hoger vermelde basisbeginsel, volgens hetwelk enkel de ter berekening van de sociale zekerheidsrechten van de burgers noodzakelijke informatie mag worden opgeëist en opgeslagen. De doeleinden waartoe deze inlichtingen mogen worden aangewend worden bepaald door de wettelijke omschrijvingen van de taken van de instellingen, waarvan niet mag worden afgeweken. Het opvragen van andere inlichtingen dan de strict noodwendige, teneinde de toekenning van de prestaties te vereenvoudigen of te versnellen, mag slechts geschieden voorzover uitdrukkelijk en duidelijk op de vrijwilligheid van de overdracht van deze supplementaire inlichtingen wordt gewezen en even duidelijk garantie wordt verschaft omtrent de doeleinden waartoe deze informatie zal worden aangewend. De verstrekking van de bijkomende gegevens om van het vermelde voordeel te kunnen genieten, impliceert in elk geval nooit de instemming om deze gegevens voor andere, op het moment der overgave niet gekende doeleinden te laten aanwenden.

19. HONDIUS, F., "Een grondrecht op databescherming ?", in DE WILD, A. en EILDERS, B. (ed.), Jurist en Computer, Deventer, Kluwer, 1983, 171.

Met betrekking tot de verplicht te verstrekken informatie dient aan de verkrijger (openbare instelling of meewerkend organisme) een principiële geheimhoudingsplicht te worden opgelegd. Dit impliceert dat hij de nodige maatregelen neemt om te verhinderen dat onbevoegden toegang verwerven tot de gegevens of bevoegden de gegevens op een ongeoorloofde wijze gebruiken, maar ook dat hij erover waakt dat de gegevensuitwisseling alleen gebeurt met het oog op de toegelaten doeleinden.

Bij de concrete uitwerking van deze principes, dient ons inziens een onderscheid te worden gemaakt tussen de informatieuitwisseling onder de sociale zekerheidsinstellingen enerzijds, en de terbeschikkingstelling van gegevens aan "vreemden", waarmee wordt bedoeld buiten het netwerk van de sociale zekerheid opererende organismen, anderzijds.

Bij de reglementering van de interne gegevensflow moet men er zich voor hoeden, omwille van de behoefte aan een sluitende databescherming, aan de instellingen de praktische mogelijkheid te ontnemen de hun opgelegde taak behoorlijk en efficiënt te vervullen. Aan de concretisatie van het vierledig grondmodel mag geen algemene negatieve regel zoals § 9 I van het Duitse Bundesdatenschutzgesetz (overigens een letterlijke copie van § 11 I van het reeds geciteerde Datenschutzgesetz van de deelstaat Hessen) ten gronde liggen, die stelt dat elke sociale zekerheidsinstelling slechts die gegevens mag opvragen en opslaan die ze nodig heeft voor de uitvoering van de haar specifiek toegemeten taken. Zulke individualistische regeling maakt binnen het kader van de sociale zekerheid een rationeel gegevensbeheer onmogelijk. Bij de behoeftenanalyse dient de sociale zekerheid als geheel te worden beschouwd, en mag niet in termen van sectoren of instellingen als eenheden worden gedacht. De onderlinge uitwisseling van inlichtingen die verschillende instellingen behoeven, mag niet worden verhinderd door de afstemming van de bij de opvraging gehanteerde gedetailleerdheidsgraad of de bij de opslag aangewende ordeningsstructuur op de concrete noden van één sector of één instelling.

Na een minitieuze analyse van de behoefte van de diverse sectoren, moet de wet de werkverdeling specificeren : in grote lijnen dient te worden weergegeven welke soorten gegevens door welke instelling mogen of moeten worden opgevraagd en opgeslagen en aan wie ze binnen het netwerk voor welke doeleinden mogen

worden doorgegeven. De inhoud en de nauwkeurigheidsgraad der inlichtingen, en de concrete omvang van de uitwisseling dienen de instellingen evenwel zelf in permanent gecoördineerd overleg nader te bepalen. De uitwisseling van de gestockeerde informatie geschiedt binnen het net op een rechtmatige wijze, indien daardoor de vervulling der wettelijke taken van de respectievelijke instellingen wordt vergemakkelijkt. Een gedetailleerde wettelijke beschrijving vereisen van de omvang van de opslag en van de uitwisseling van de inlichtingen zou de efficiënte werking van de sociale zekerheidssector in gevaar brengen. Het levendige karakter van deze rechtstak en zijn doel - zo accuraat en snel mogelijk aan te sluiten bij de concrete behoeften - gebiedt de nodige flexibiliteit. Deze gaat verloren wanneer men de instellingen al te zeer afhankelijk maakt van de trage wetgever. Het wettelijke raam en de lager te bespreken plicht tot openheid van de sociale zekerheidsinstellingen wat betreft de opvraging en uitwisseling van gegevens, verhinderen ons inziens afdoende willekeur en ongerechtvaardigde informatiehonger in hoofde van deze laatsten.

Wat betreft de terbeschikkingstelling van informatie aan buiten het kader van de sociale zekerheid opererende diensten (politie, staatsveiligheid, belastingen, banken) lijkt het toekennen van de bevoegdheid tot zelfregulering ons te verregaand. Hier dient de wet in alle precisie en limitatief de toegelaten uitwisseling van inlichtingen te beschrijven. Waar binnen de sociale zekerheidssector de onderlinge gegevensuitwisseling de regel dient te zijn, zij het via een transparant netwerk, mag de uitwisseling met extreme organismen slechts bij wijze van uitzondering geschieden.

Nochtans is het ook hier onverantwoord de excepties zo strak te definiëren dat daardoor nuttige toepassingen van de gegevens onmogelijk worden gemaakt. Het ware bijvoorbeeld te betreuren dat onder het mom van de bescherming van de vrijheidsrechten van de burger een zo rijke en interessante gegevensbron als een sociale gegevensbank niet voor wetenschappelijke doeleinden of de creatie van statistieken zou kunnen worden gebruikt. Mits de nodige garantie voor de anonimiteit der gegevens, die kan worden bereikt door slechts de relevante inlichtingen beschikbaar te stellen, met uitsluiting van de identificatiegegevens, bestaan ons inziens geen bezwaren tegen dergelijke toepassingen.

Het tweede beginsel uit het geciteerde Duitse grondmodel impliceert vier rechten voor de geregistreerde.

1. Het recht te weten welke instellingen over hem persoonsgegevens bezitten, aan wie deze worden doorgegeven, en het recht de juistheid van deze data te controleren. Dit recht wordt geenszins voldoende gegarandeerd door een nauwkeurige algemene bepaling van de inhoud en de structuur der gegevensstromen.

In het sociale zekerheidssysteem moet elk individu in concreto kunnen weten bij wie er wat over hem geboekt staat. Doch ook hier mag bij de uitwerking van de regel het doeltreffend functioneren der sociale zekerheid niet onnodig worden bemoeilijkt. Zo zou het opleggen aan de instellingen van sociale zekerheid van de plicht alle vragen van de burgers betreffende inhoud en structuur der gegevensstromen te beantwoorden, een erg ingewikkelde, dure en tijdrovende maatregel zijn. Zulke vragen kunnen preventief in de kiem worden gesmoord door de vermelding van de grondslag van de informatieplicht en de aanduiding van de specifieke doeleinden waarvoor de inlichtingen zullen worden gebruikt op de invulformulieren. Ook kan er worden aangegeven aan welke instanties de gegevens automatisch worden doorgegeven, op basis van welke wettelijke regeling deze overdrachten geschieden, en welke data er het voorwerp van kunnen uitmaken. Bij sporadische verstrekking van informatie aan derden, op aanvraag (dus niet systematisch), kan de uitwisseling te gepasten tijde aan de betrokkene worden meegedeeld. Om het geheel nog doorzichtiger te maken, kan aan de onderscheiden instellingen tenslotte opgelegd worden periodisch een gedetailleerde beschrijving te publiceren van alle gegevensstromen, waarvan ze de bron, respectievelijk de bestemming zijn. Overigens kunnen zulke overzichten, wanneer ze goed zijn gemaakt, aan de sociaal verzekerden een beter inzicht geven in de werking van de instellingen. Mochten al deze op eigen initiatief door de instellingen verstrekte inlichtingen nog onduidelijkheden bij de burger laten bestaan, dan kan hij zich bij wijze van laatste toevlucht steeds tot de controlerende instantie wenden.

Meer nog dan het recht op doorzichtigheid der informatiestromen kan een overdadige uitoefening van het recht op controle der juistheid der

gegevens een efficiënte werking der instellingen verlammen. Ook dit gevaar wensen we te voorkomen door een verlegging van het initiatief van de burger op de instelling. Als elke sociale verzekeringsinstelling de plicht heeft bij de toekenning van rechten aan de verzekerde de gegevens te laten kennen op basis waarvan ze haar beslissing heeft genomen, kan de instelling vervolgens van de mededelingsverplichting verschoond blijven zolang de kwetsieuze gegevens niet worden gewijzigd of de verandering enkel geschiedt op basis van informatie verstrekt door de verzekerde zelf. Zodra evenwel wijzigingen in de inlichtingen optreden ten gevolge van informatie doorgespeeld door een derde of betrokken uit een externe databank, dient aan de betrokkene de nieuwe staat medegedeeld te worden. Zulke controles zijn overigens vaak nuttig ; ze kunnen heel wat problemen voorkomen. Vanuit het oogpunt der efficiëntie is dergelijke maatregel geen verspilling.

Slechts in zeer exceptionele omstandigheden mag het recht van de verzekerde op inhoudelijke controle der gegevens worden beperkt. Het louter medische karakter van inlichtingen vormt geenszins een voldoende rechtvaardiging voor zulke uitzondering. Wel is het verantwoord, bij gevaar voor gezondheidsschade bij de informant (vb. mededelen van ongeneeslijke ziekte), de uitoefening van dit recht via de bemiddeling van een geneesheer te realiseren, die na inzage der inlichtingen en na afweging der voor- en nadelen tot het al dan niet doorzeggen aan de patient kan besluiten.

2. Het recht op verbetering van onjuiste gegevens. Uiteraard ontslaat dit recht van de verzekerde de instellingen niet de fouten zelf op te sporen en zo nodig te corrigeren. Wanneer de verzekerde echter via de hem overgemaakte gegevensstaat een verkeerde melding ontdekt en dit ten overstaan van de instelling verantwoordt, rust op deze laatste de verplichting onverwijld te verbeteren, en de gecorrigeerde versie ter nazicht te kennen te geven.

Deze rechten op controle en verbetering, met inbegrip van de praktische implicaties voor de instellingen, slaan vanzelfsprekend ook op

gevolgtrekkingen die resulteren uit de combinatie van gegevens die afzonderlijk werden opgevraagd.

3. Het recht, de aanwending en verwerking van de opgeslagen gegevens te verhinderen. Voorwerp van dit recht zijn de data waarvoor de noodzakelijkheidvereiste, die de opslag tot dan toe heeft gerechtvaardigd, is weggevallen. Fysisch blijven ze gestockeerd, om mogelijke nadelen van uitwissing (bijvoorbeeld bewijsproblemen) te voorkomen, doch aan de instelling wordt een verbod opgelegd ze nog te gebruiken.
4. Het recht op vernietiging van de gestockeerde gegevens waarvan de opslag van in den beginne onrechtmatig was. Dit vergt geen verdere uitleg.

Teneinde de naleving van dit geheel aan voorgestelde voorschriften daadwerkelijk te waarborgen moeten straffen worden voorzien bij schending van de databeschermende bepalingen. Tenslotte is de oprichting van een onafhankelijk toezien orgaan, waartoe de meeste buitenlandse wetgevingen hun toevlucht nemen, ook voor ons land geen luxe. Tot het orgaan moeten de sociale zekerheidsinstellingen rechtstreeks toegang hebben, met het oog op advisering en het nemen van preventieve maatregelen. Zulk orgaan heeft een vierdubbele functie :

1. controle op de naleving der databeschermende verplichtingen door de onderscheiden instellingen via de mogelijkheid van een onderzoek ter plaatse.
2. toevluchtsoord voor klachten vanwege de burgers die zich door de instellingen in hun rechten bedreigd of geschonden zien .
3. bevoegdheid om aan de instellingen instructies te geven ter voorkoming of beëindiging van de schending van databeschermende wetsbepalingen.
4. advisering van de wetgever bij de uitvaardiging van nieuwe of wijzigende regelen op het vlak der databescherming.

De wetsontwerpen en -voorstellen die voor het ogenblik in het parlement voorliggen, beantwoorden in zekere mate aan onze verzuchtingen, maar kunnen toch niet helemaal vrijgesproken worden van de oude negativistische opvattingen. Sommige kritieken die hierboven werden geuit zijn overigens het resultaat van een aandachtig onderzoek van dit document. Te hopen is dat na de lange bedenktijd die o.i. terecht genomen werd, het instrument van de bescherming van de privacy er nu eindelijk komt. Aan de realisatie van onze voorstellen valt in elk geval niet te beginnen, zolang geen consensus omtrent dit probleem bereikt is en de bijzonderste gedragsregels wettelijk vaststaan.

HOOFDSTUK V - VOORDELEN VOORTVLOEIEND UIT HET HERVORMINGSVOORSTEL

In dit laatste onderdeel wordt gepoogd de in de loop van de vorige hoofdstukken reeds sporadisch aangesneden voordelen van de hervorming systematisch te beschrijven.

1. ECONOMISCHE VOORDELEN VOOR DE SOCIALE ZEKERHEIDSINSTELLINGEN

Uit de analyse van de informatiebehoeften van de onderscheiden sociale zekerheidsinstellingen blijkt, dat een relatief groot aantal gegevens (identificatiegegevens, gezinstoestand van de verzekerde, arbeids- en bezoldigingsstelsel, geleverde werkprestaties en het ervoor ontvangen loon) voor de berekening van meerdere sociale rechten noodzakelijk zijn. De schets van de bestaande informatiestromen leert ons dat er weinig samenwerking bestaat bij het verzamelen van deze data. Elke instelling betreft op eigen houtje en steeds maar opnieuw dezelfde gegevens bij de burger. Ondanks het aanzienlijke aantal bestaande uitwisselingsverbanden tussen de instellingen onderling, kan er moeilijk van een efficiënte overdracht van informatie worden gesproken. De inhoud van de gegevensoverdracht beperkt zich immers merendeels, hetzij tot de bevestiging dat een verzekerde gedurende een bepaalde periode van een instelling prestaties heeft genoten, hetzij tot de melding van ontdekte fouten. De feitelijke gegevens die door een instelling van een burger worden verkregen en die in elke instelling nodig zijn voor het onderzoek van zijn toestand, worden omzeggens nooit onderling doorgespeeld. De diensten belast met het opvragen van basisinformatie aan de verzekerde of zijn werkgever zijn in alle sectoren relatief sterk bemand. Een groot deel van dit personeel verricht evenwel overbodig werk. Wanneer men de meervoudig verrichte arbeid slechts éénmaal zou laten geschieden, door een beperkt aantal opvragingsinstellingen, waarbinnen de arbeid rationeel wordt verdeeld, zou de administratieve last van de sociale zekerheid verminderen en zouden van de burger minder inspanningen worden gevergd.

De huidige stand der technologie maakt de hervorming meer dan ooit opportuun : een gedecentraliseerde informatieopslag, met behoud van de algemene toegankelijkheid tot de gegevens, behoort tot de mogelijkheden. De creatie van een

door een centrale computer gecoördineerd netwerk van sociale satellietdatabanken is niet zo ver af. Embrionair is de ontwikkeling reeds bezig, maar ze kan worden geactiveerd. Vroeg of laat zullen moderne technieken de overbodige en verwarringzaaiende formulierenvloed moeten indijken. Zij kunnen bovendien vele afstompende routinewerkzaamheden aan de mens onttrekken, de snelheid der rechtsbedeling bevorderen, de rechtszekerheid dienen en de efficiëntie van de sociale zekerheid verhogen. Zij kunnen in een grote mate de crisis van de sociale zekerheid helpen overwinnen, wat voor de hele gemeenschap een zegen zou zijn.

2. ECONOMISCHE VOORDELEN VOOR DE ONDERVRAAGDE

Zoals gezegd zijn alle periodisch over de verzekerde werknemers te verstrekken loon- en arbeidstijdgegevens nu reeds in de individuele rekening geconcentreerd. Meer nog, de op dit document vermelde inlichtingen zijn meestal de enige gedetailleerde inlichtingen betreffende de historische loon- en arbeidssituatie waarover de werkgever beschikt. Andere archieven of boekhoudkundige bescheiden worden zelden aangelegd. Bij het invullen van de vele formulieren van de sociale zekerheid wordt dan ook dikwijls vertrokken van dit document. Het solorijsen der onderscheiden sociale zekerheidsinstellingen verplicht de werkgever dezelfde informatie meermaals van eenzelfde formulier te moeten afschrijven, op verschillende antwoordbladen. Dit brengt een onnodige overbelasting met zich, die door de invoering van een gecoördineerde gegevensadministratie uit de wereld wordt geholpen.

Ook naar een aantal niet-periodisch te verstrekken gegevens (identificatiegegevens, gezinstoestand, ...) is een overdadige inlichtingenzucht te ontwaren, waarvan de burger het lijdend voorwerp is. Aan deze toestand moet dringend paal en perk gesteld worden. De regel "indien de gewone man de wet moet kennen, dan zeker de bevoegde, met de toepassing van de wet belaste dienst" wordt reeds geruime tijd in de rechtspraak en rechtsleer bevestigd (20). Uit dit beginsel vloeit voor de overheid ook de plicht voort de informatie waarover ze beschikt op eigen initiatief aan te wenden, telkenmale ze daarmee een correcte toepassing van de wet kan bereiken.

20. Zie Cass., 3 oktober 1957, J.T., 1958, 37 ; Cass., 20 juni 1974, R.W., 1974-1975, 607 ; GIJSSELS, J., "Overheidsaansprakelijkheid in verband met informatie", R.W., 1979-80, 1214.

Welnu, zodra eenmaal informatie als de identificatie, de gezinstoestand, de leeftijd van de verzekerde in haar bezit zijn, gaat het niet op de burgers omtrent dezelfde gegevens om de haverklap lastig te vallen. Door op moderne leest de samenwerking te organiseren tussen de sociale zekerheidsinstellingen onderling en met het Rijksregister, kan zeer vlug een einde komen aan de gewraakte toestand. Aangezien deze samenwerking voor vele instellingen niet meer, maar minder kosten meebrengt, is er geen reden om nog langer met de doorvoering ervan te wachten.

3. EEN JUISTERE INTERPRETATIE VAN DE VERSTREKTE LOON- EN ARBEIDSTIJDGEGEVENS

Het gebrek aan eenduidigheid van begrippen als "loon" en "gelijkgestelde dag" en de variëteit aan arbeids- en bezoldigingsstelsels hebben ertoe geleid dat omzeggens niemand - de ambtenaren niet, maar zeker niet de doorsneeverzekerde of zijn werkgever - nog weet hoe de levensechte arbeids- en loonsituaties juridisch dienen te worden geïnterpreteerd. Sommige instellingen hebben gepoogd dit euvel op te vangen door het verstrekken van nadere uitleg telkenmale er om informatie wordt gevraagd. In de loop der jaren nam de omvang van de bij de invulformulieren gevoegde richtlijnen echter gestadig toe en resulteerde in sommige gevallen tot het gratis toesturen van ware boekdelen.

Indien de ondervraagde de saaie lectuur al doorneemt (wat alleen de naïeve opstellers geloven), waarborgt dit nog geenszins het begrip ervan en de daaruit voortvloeiende correcte vervollediging van het antwoordblad. Ons voorstel om de burger enkel om feitenmateriaal te vragen - zonder hem interpretaties of berekeningen op te dringen - en de eigenlijke juridische kwalificatie van de feitelijke toestand door de bevoegde dienst te laten geschieden, biedt, naast evidente economische voordelen voor de ondervraagde (minder tijdverlies bij het invullen) en voor de sociale zekerheidsinstellingen (minder kosten voor het bijhouden en drukken van brochures), bovendien een grotere garantie omtrent de juistheid der gegevens en bijgevolg omtrent de rechtmatigheid van de uitkeringen.

De auteurs van de formulieren en de brochures maken zich enorme illusies over de wijze waarop in de praktijk de historische gegevens naar hun ingewikkelde modellen worden omgebogen. Om van deze ziekte te genezen zou het volstaan hen

enkele maanden stage te laten lopen op een personeelsdienst van om het even welk bedrijf. Een probater middel is echter het opleggen van de interpretatieplicht aan de instelling die de informatie opvraagt. De dag dat de instellingen verplicht worden de beschikbare historische informatie zelf te verwerken, zullen ze meer realisme leren, wat ook de wetgeving kan ten goede komen. Vele legalistische haarklieverijen zijn immers ingevolge de wereldvreemde bureaucratie ontstaan.

4. NUT VAN EEN SOCIALE GEGEVENS BANK VOOR ECONOMISCH-WETENSCHAPPELIJKE DOELEINDEN

De beschikbaarheid van de loon- en arbeidstijdgegevens der werknemers in een net van onderling verbonden databanken is enorm nuttig voor economisch-wetenschappelijke doeleinden, zowel op micro- als op macrovlak.

Het nemen van doeltreffende maatregelen, ter bijsturing van de sociaal onaanvaardbare resultaten van de spontane werking van het vrije marktsysteem en ter ondersteuning van de competitieve positie van een land, onderstelt een nauwkeurige en reële kennis van de diverse macro-economische aggregaten. Daar de geldelijke beloning van arbeiders en bedienden ongeveer 2/3 uitmaakt van het Belgisch nationaal inkomen, zijn de stand, de structuur en de evolutie van de arbeidslonen belangrijke maatschappelijke factoren ter bepaling van een in ons land te volgen economische politiek (21). Zo is het onderzoek naar de invloed van het werksmilieu, de beroepservaring, het geslacht, de professionele mobiliteit, het lidmaatschap van een vakbond en dergelijke meer op de evolutie van de lonen onontbeerlijk voor het voeren van een verantwoorde sociale overheidsbeleid (ontslagregeling, minimumlonen, enz.). Speuren naar de gevolgen op lange termijn van een loonstijging of een loonsvermindering maakt het mogelijk adequate preventiemaatregelen te treffen inzake werkloosheid, de inkomsten voor de sociale zekerheid beter te voorzien, enz. Het met kennis van zaken voeren van loononderhandelingen door de syndicaten en de werkgeversorganisaties vergt, ondermeer op het vlak van de paritaire comités, een nauwkeurige kennis van de loonstructuren en -evoluties, evenals van de factoren die de machtsverhoudingen op de markt bepalen, zoals de werkloosheids- en de

21. VAN ROMPUY, V., e.a., Inleiding tot de economie, Leuven, Universitaire Pers, 1979, 184.

syndicalisatiegraad. De basisgegevens nodig voor deze drie, bij wijze van voorbeeld geciteerde onderzoeksvelden, zullen volledig voorhanden zijn in de loon-databank van de R.S.Z., die bij de uitwerking van ons voorstel tot stand komt. Totnogtoe bevat deze slechts verminkte, partiële informatie over loon en arbeid. Waar de economische analyses tegenwoordig benaderend moeten geschieden, met behulp van statistische methoden, zouden ze voortaan kunnen gebeuren aan de hand van werkelijkheidsgetrouwe en volledige data. Betere opdelingen worden mogelijk per bedrijfssector, werknemerscategorie, geslacht, ... Dit alles met respect voor de privacy van het individu, dankzij de ruimtelijk gescheiden opslag van loon- en arbeidstijdgegevens enerzijds en identificatiegegevens anderzijds, waardoor de anonimiteit ten volste kan worden gegarandeerd.

Ook op micro-economisch vlak biedt de beschikbaarheid in geconcentreerde vorm der loon- en arbeidstijdgegevens een evident nut. De arbeidsvergoeding en de arbeidsduur zijn immers belangrijke factoren in het onderling besluitvormingsproces tussen de ondernemers en de arbeiders. Het wederzijdse gedrag wordt in grote mate bepaald door de hoogte en de veranderingen in het loonpeil. Om die redenen is het dan ook zinvol de regelmatigheden of wetten in de loonvorming na te gaan (22) wat uiteraard precieser kan gebeuren met reële gegevens dan met schattingen.

5. EEN KRACHTIGE BIJDRAGE TOT DE HARMONISERING VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

Wordt de voorgestelde harmonisering van de informatieverwerking binnen de sociale zekerheid ooit gerealiseerd, dan zullen de instellingen de algemene inlichtingen omtrent levens-, loon- en arbeidsomstandigheden rechtstreeks kunnen betrekken uit het Rijkregister en uit twee van haar eigen databanken (sociale databank en R.S.Z.). Ook wanneer ze doorgaan met de oude gewoontes om op eigen houtje en naar eigen smaak deze data te blijven interpreteren en verwerken, dan nog zal er iets fundamenteels veranderd zijn. Zodra het nieuwe systeem functioneert zal het allengs duidelijk worden dat er niet zoveel soorten informatie bestaan als er instellingen zijn - wat de filosofie is die nu wordt gehuldigd - maar dat er zoveel interpretaties worden gemaakt als er reglementen worden uitgevaardigd.

22. VAN ROMPUY, V., e.a., o.c., 186.

De zin en de onzin van vele wetteksten zal bij een rationele verwerking van de informatie gemakkelijker tot iedereen doordringen. De burger vindt het voor het ogenblik normaal dat instellingen als de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering, de arbeidsongevallen- of beroepsziekteverzekering elk op hun eigen manier het gederfde loon berekenen ; om resultaten te bereiken die onderling sterk verschillen, ook al zijn ze afgeleid van één en hetzelfde historische gegeven, waaraan niets meer kan veranderd worden. Al deze instellingen geven hem immers de indruk dat ze elk voor zich op zoek zijn naar wezenlijk verschillende gegevens ; daarom gebruiken ze ook eigen formulieren. Het zou wel eens helemaal anders kunnen worden, wanneer de publieke opinie tot de ontdekking komt dat één enkele aangifte van een loon, bij één enkele instelling (R.S.Z.), kan leiden tot tientallen soorten resultaten, die onderling sterk uiteenlopen.

De actuele chaos belemmert de democratische controle op het wetgevend werk. De grootste weerstand tegen gelijk welke harmonisering van de sociale zekerheid komt overigens uit de hoek van diegenen die profijt halen uit de ondoorzichtigheid. Zorgen voor een rationele verwerking van de informatie binnen de sociale zekerheid is daarom ook bijdragen tot het oplossen van de ernstige crisis waarin deze is terechtgekomen.

BESLUIT

Mits een herziening van de administratieve geplogenheden en mits intensief gebruik te maken van de technologische middelen van onze tijd, bestaan er ernstige mogelijkheden om de informatiestromen tussen de burgers en de instellingen van sociale zekerheid grotelijks te vereenvoudigen en de informatieverwerking binnen de instellingen aanzienlijk te verbeteren. Een beperking van de behoefte aan informatie in hoofde van de instellingen hebben we met deze studie niet bereikt. Dit kon ook niet, ingevolge de regels die we ons zelf hadden opgelegd : niet te raken aan de actuele structuren en bevoegdheden. Enkel een harmonisatie van de sociale zekerheidswetgeving en een diepgaande reorganisatie kunnen leiden tot substantiële veranderingen in de behoeftetraktonen. Wanneer bijvoorbeeld bepaalde causaliteitscriteria zouden uitgeschakeld worden - zoals gebeurd is in Nederland, waar sinds 1967 het opzoeken van schade veroorzaakt door arbeidsongeval en beroepsziekte overbodig werd gemaakt - dan kunnen uit onze inventaris een hele reeks gegevens geschrapt worden.

Alhoewel wij overtuigde voorstanders zijn van een wezenlijke hervorming, moeten we toch waarschuwen voor de naïeve dagdromen die in deze crisistijd overal opduiken. Wie ook voor de sociale bescherming van de gemeenschap zal moeten zorgen, hij zal steeds een grote behoefte hebben aan gedetailleerde informatie over zijn beschermelingen. Oplossingen zoals het toekennen van een "allocation universelle" aan iedere burger die in moeilijkheden raakt, zijn geen vereenvoudigingen maar simplismen. Wat de sociale zekerheid ingewikkeld maakt is niet de berekening van de vergoedingen, maar de onafwendbare noodzaak te weten om welke reden de vergoeding dient te worden uitgekeerd, teneinde te vermijden dat de ene te veel en de andere te weinig krijgt. De werkloze moet zijn job onvrijwillig kwijt geraakt zijn, de arbeidsongeschikte moet echt ziek zijn, de kinderen moeten werkelijk ten laste zijn, enz. Eenmaal precies geweten wat de reële behoeften zijn, is de berekening van de vergoeding kinderspel.

De normen van de billijkheid liggen spijtig genoeg niet in het recht, maar in de werkelijkheid. Hoe beter de werkelijke behoeften gekend zijn en gerespecteerd worden, hoe rechtvaardiger ook de sociale zekerheid. Daarom zal er steeds een grote behoefte zijn aan informatie omtrent diegenen die sociale

bescherming nodig hebben. Het zal derhalve steeds nodig zijn erop toe te zien dat deze informatie op een redelijke wijze wordt verzameld en gebruikt.

Met deze eerste blauwdruk is het onderzoek vanzelfsprekend niet af. De analyse moet nog op vele punten worden verdiept, vooraleer sprake kan zijn van een uitvoering. Om grote veranderingen te bereiken moet in het begin evenwel over de details worden heengestapt. Als met deze studie de discussie over de grote lijnen van een rationele informatieverwerking in de sociale zekerheid op gang komt, achten we ons gelukkig. Dit was het bijzonderste doel dat we ons stelden.

SAMENVATTING

Deze studie is het resultaat van een veldonderzoek dat gedurende anderhalf jaar door drie juristen en een medicus werd uitgevoerd. Bedoeling was na te kijken in hoeverre een rationele informatieverwerking in de schoot van de actuele sociale zekerheid mogelijk is, zonder te raken aan de bevoegdheid of de organisatie van de instellingen en zonder over te gaan tot een harmonisatie van de sociale wetgeving.

Wij vatten in het eerste hoofdstuk de theoretische grondslag van het onderzoek samen. Deze grondbeginselen vloeien voort uit onze vorige studies over menselijke schade, hoofdbekommernis van de sociale zekerheid. We zetten uiteen op welke wijze tot een verdieping ervan kan worden gekomen. In het tweede hoofdstuk wordt het onderzoek ingezet met het aanleggen van een inventaris van de behoeften aan informatie die de sociale zekerheidsinstellingen hebben, om vervolgens, in een derde hoofdstuk, de wijze te onderzoeken waarop aan deze behoeften in de huidige omstandigheden wordt voldaan. Daarna wordt in een vierde hoofdstuk een voorstel tot verbetering geformuleerd, waarvan de voordelen in het laatste hoofdstuk worden aangetoond.

De doelstellingen waarvan uitgegaan wordt bij het opstellen van de proeve tot verbetering zijn de volgende : de gevallen waarin een sociale zekerheidsinstelling de burger lastig valt om van hem de nodige informatie te verkrijgen, dienen tot een minimum te worden beperkt. Enkel de noodzakelijke gegevens mogen worden opgevraagd en de eenmaligheid van de overdracht dient te worden gegarandeerd. De burger dient de informatie te verstrekken die nodig is, doch het afwentelen van de interpretatie en de verwerking van de gegevens op zijn schouders moet worden verboden. Er moet een optimaal evenwicht gevonden worden tussen twee vereisten : de burger zo weinig mogelijk hinder en moeite bezorgen bij de mededeling van de gegevens ; en de waarborg verkrijgen dat de verstrekte inlichtingen het gevraagde dekken en met de realiteit overeenstemmen.

Om deze basisobjectieven te bereiken worden volgende maatregelen voorgesteld :

- 1° de algemene informatie met een duurzaam karakter, zijnde de informatie betreffende de algemene levenssituatie van de verzekerde waaraan meerdere instellingen van sociale zekerheid regelmatig behoefte hebben (identificatie en gezinstoestand van de verzekerde bijvoorbeeld), wordt samengebracht in het Rijksregister of in de sociale databank van het Ministerie van Sociale Voorzorg.
- 2° de specifieke informatie, zijnde de gegevens die normaliter slechts één instelling nodig heeft en waarvan de uitwisseling met de zusterorganismen dus slechts sporadisch geschiedt (specificaties betreffende een arbeidsongeval bijvoorbeeld), worden opgeslagen in een databank van de betreffende instelling.
- 3° de periodiek te verkrijgen algemene informatie omtrent de loon- en arbeidssituatie van de verzekerde wordt bijgehouden in de databank van de R.S.Z.
- 4° de algemene sociale databank en de gespecialiseerde perifere gegevensbanken, die overigens al bij de meeste instellingen in min of meer uitgewerkte mate bestaan, kunnen, indien de nood zich voordoet, geraadpleegd worden door de verwerkingcomputers van de onderscheiden instanties. Daardoor wordt de eenmaligheid van de gegevensopvraging gegarandeerd. We zijn ons ervan bewust dat bij dergelijke hervorming de nodige aandacht dient te worden besteed aan de bescherming van de privacy van de verzekerde. Op deze problematiek wordt dan ook uitvoerig ingegaan.
- 5° de opvraging van de duurzame informatie, hetzij met een algemeen, hetzij met een specifiek karakter, mag verder door alle perifere instellingen gebeuren, doch slechts na er zich van vergewist te hebben dat de benodigde informatie niet reeds in één of andere databank voorhanden is. Slechts zo dat niet het geval blijkt te zijn, mag naar de gegevens gepeild worden bij de burgers.
- 6° de opvraging van de loon- en arbeidstijdgegevens gebeurt uitsluitend door de R.S.Z. Daartoe deelt de werkgever of zijn sociaal secretariaat periodiek de individuele rekeningen mee van de bij hem tewerkgestelde

werknemers, wat hen verder ontslaat van het verstrekken van dergelijke inlichtingen. De interpretatie van de individuele rekening gebeurt door de R.S.Z., bij middel van een uniform systeem van codering dat in voorafgaandelijk overleg tussen de werkgever of zijn sociaal secretariaat en de R.S.Z. wordt opgesteld. De codering impliceert voor de werkgever de keuze tussen papieren of elektronische overdracht van de loon- en arbeidstijdgegevens.

- 7° de bijdrageberekening, de berekening van de gederfde lonen, het nazicht van de arbeidssituatie, enz. zal voortaan nog enkel in de schoot van de instellingen van sociale zekerheid gebeuren.

Uit het voorstel volgen aanzienlijke kostenbesparingen in de sociale zekerheidsinstellingen en bij de werkgevers, ingevolge het uitschakelen van elke overbodige opvraging van informatie. Een duidelijke afbakening van de bevoegdheden leidt bovendien tot juistere en vluggere bediening. Verder wordt de burger heel wat minder lastig gevallen en kan hij rekenen op een snellere oplossing van zijn problemen. De overheid zal beschikken over nauwkeurige en overvloedige economische informatie. En tenslotte is er de hoop dat de rationalisatie van de informatieverwerking ook bijdraagt tot de harmonisering van de sociale wetgeving zelf.

Het onderzoek houdt niet stil bij de details, maar wil enkel een algemene blauwdruk brengen, vatbaar voor verdere aanvulling en verbetering.

BIBLIOGRAFIE

DEHAENE, J.L., Voorstellen van de Minister van Sociale Zekerheid tot hervorming van de sociale zekerheid, Brussel, 1983, 234 sq.

DEHAENE, J.L., Ontwerp van wet betreffende de oprichting van een openbare sociale gegevensbank, Brussel, 1983.

DELEECK, H., Doelmatigheid van de sociale zekerheid, U.I.A., 1984.

DILLEMANS, R., Koninklijke Commissie belast met de codificering, de harmonisering en de vereenvoudiging van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid in het kader van de algemene hervorming van die wetgeving, Voorontwerp van wetboek van sociale zekerheid, Parl. St., Senaat, 1984-85, nr. 953 (deel III).

GIJSELS, J., "Overheidsaansprakelijkheid in verband met informatie, R.W., 197980, 1214.

HONDIUS, F., "Een grondrecht op databescherming ?" in DE WILD, A. en EILDERS, B. (ed.), Jurist en Computer, Deventer, Kluwer, 1983, 171.

MAATSCHAPPIJ VOOR DE MECHANOGRAFIE TER TOEPASSING VAN DE SOCIALE WETTEN, Een bank voor sociale gegevens. Toepasbaarheidsonderzoek, Brussel, 1975, 96 p.

NATIONALE ARBEIDSRAAD, Advies nr. 513 : vereenvoudiging van de sociale zekerheidsregelingen van de werknemers. Oprichting van een bank voor sociale gegevens, Brussel, 27 februari 1976, 8 p.

SCHILDER, A., "Juridische aspecten van privacybescherming op de universiteiten", in DE WILD, A. en EILDERS, B. (ed.), Jurist en Computer, Deventer, Kluwer, 1983, 141.

VAN ROMPUY, V., e.a., Inleiding tot de economie, Leuven, Universitaire Pers, 1979.

VAN STEENBERGE, J., VIAENE, J., Databanken en informatierecht. Belgisch Instituut voor Bestuurswetenschappen. Handelingen van het Colloquium over de institutionele, juridische, deontologische aspecten van de informatiek, Brussel, 14 en 15 mei 1971, 115-159.

VAN STEENBERGE, J., LAHAYE, D., VIAENE, J., Schade aan de mens, Antwerpen-Amsterdam, Maarten Kluwer's Internationale Uitgeversonderneming, 1975-1976.

VIAENE, J., "Het loonverlies en zijn verdeling over meerdere oorzakelijkheden : rationele of forfaitaire evaluatie ?", Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 1981, 845-880, nr. 10.

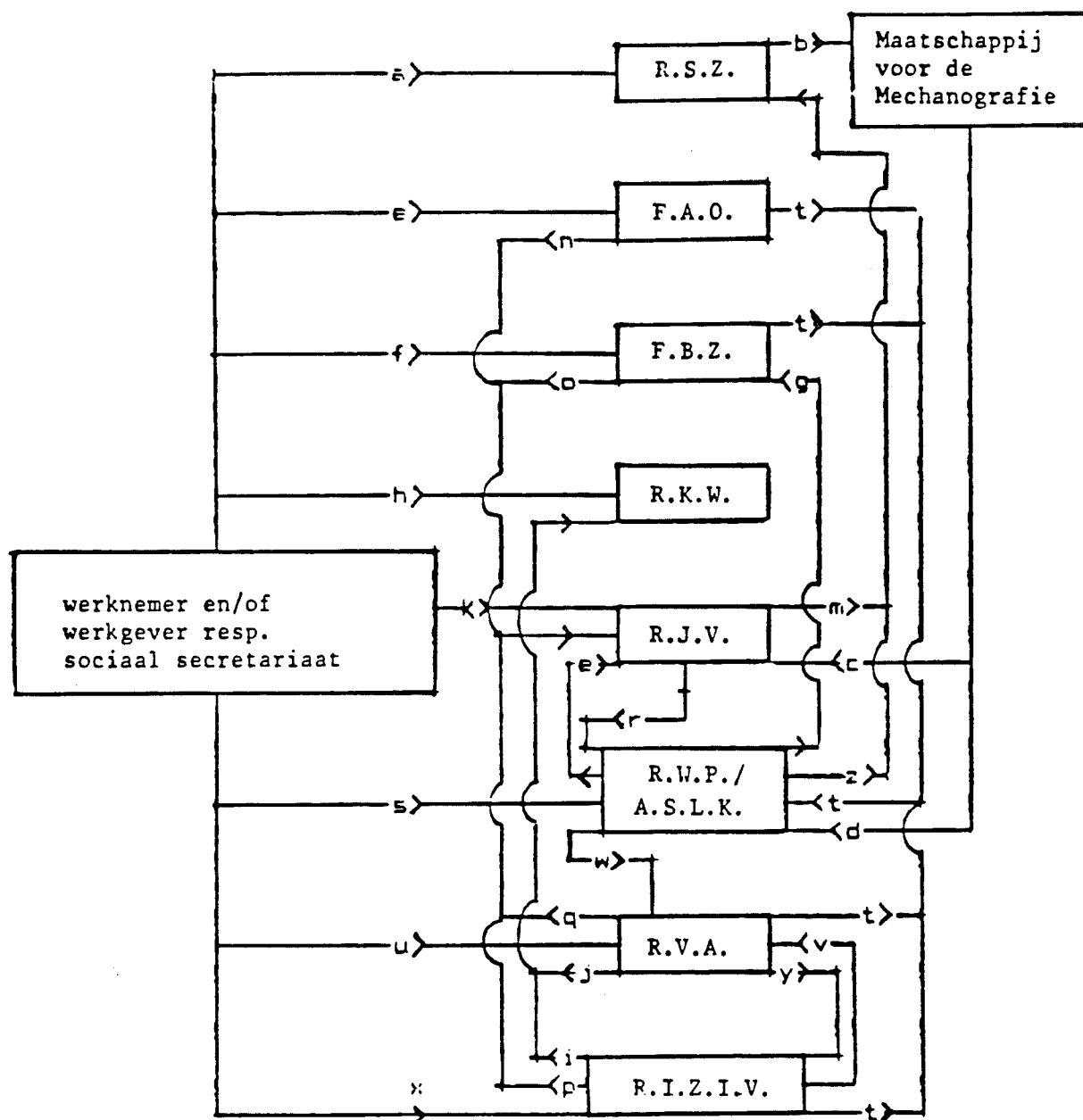
VIAENE, J., VAN STEENBERGE, J., LAHAYE, D., "Een begrippenkader voor de hervorming van de sociale zekerheid", Sociaalrechtelijke Kronieken, 1983, nr. 2 en 3.

VLABRIC, Project sociale databank. Studie in het kader van het nationaal onderzoeksprogramma in de sociale wetenschappen, Leuven, 1978, 265 p. + 10 bijlagen.

VLABRIC, Project sociale databank. Rapportering van de tweede fase : bundel 1, Leuven, 1978, 98 p.

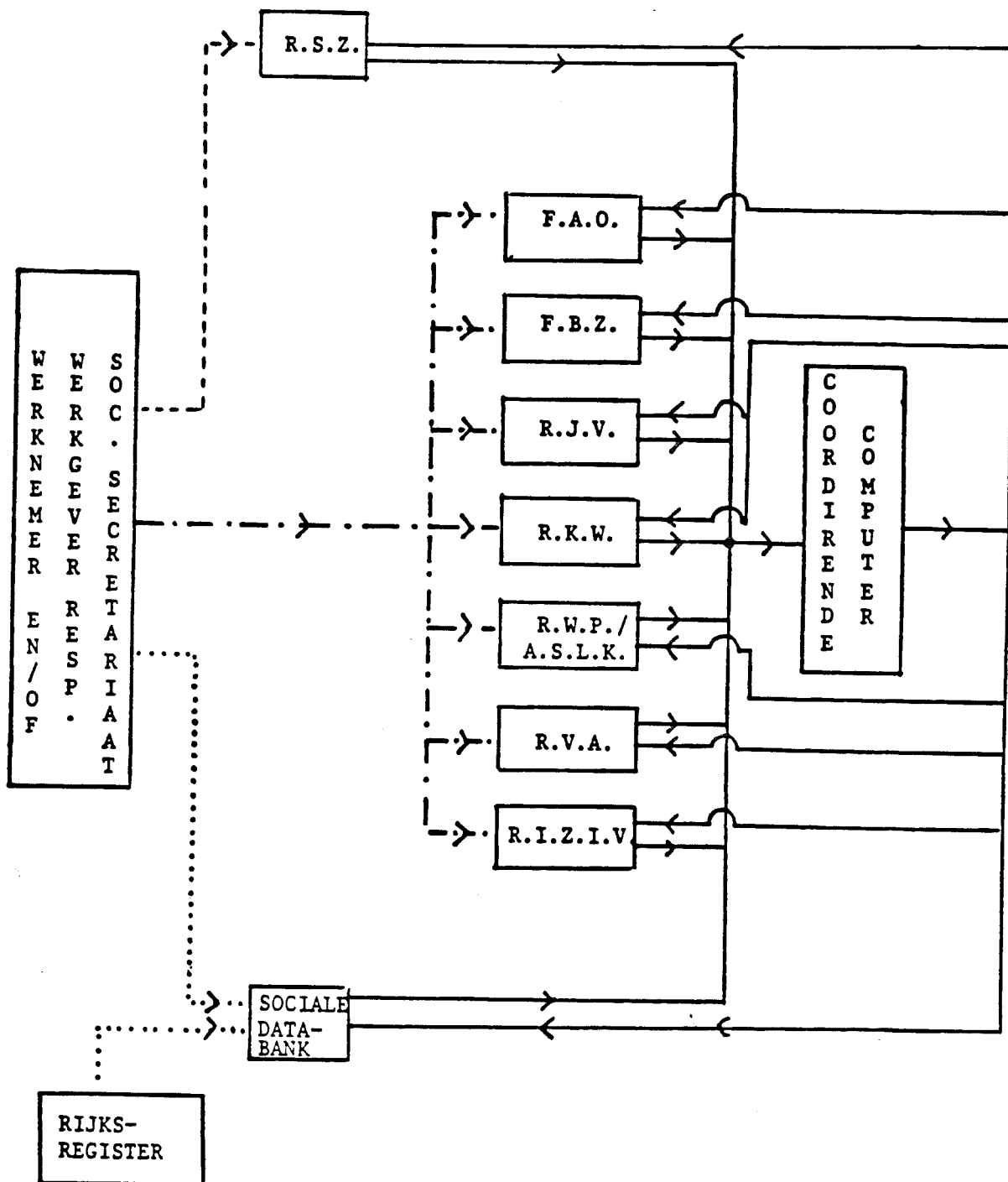
X., "Vereenvoudiging van de sociale zekerheidsgegevens van de werknemers - Oprichting van een bank voor sociale gegevens", B.T.S.Z., 1976, 574-579.

BIJLAGE 1 : SCHEMA DER ACTUELE INFORMATIESTROMEN TUSSEN DE
ONDERSCHEIDEN SOCIALE ZEKERHEIDSINSTELLINGEN



De gebruikte afkortingen slaan strikt genomen slechts op de onderscheiden openbare sociale zekerheidsinstellingen. Gelieve hieronder evenwel ook steeds de in dezelfde sector werkzame medewerkende organismen te verstaan.

BIJLAGE 2 : SCHEMA DER INFORMATIESTROMEN TUSSEN DE ONDERSCHIEDEN
SOCIALE ZEKERHEIDSINSTELLINGEN IN ONS VOORSTEL



Verklaring der codes : ——— periodisch loon- en arbeidsgegevens
 - - - - - algemene gegevens omtrent de levenssituatie opgevraagd door de perifere instellingen
 algemene gegevens omtrent de levenssituatie opgevraagd door de centrale databanken

BIJLAGE 3 : MODEL VAN INDIVIDUELE REKENING

1. IDENTIFICATIE VAN DE WERKGEVER

werkgeversnummer :
naam van de werkgever :
adres van de werkgever :

2. IDENTIFICATIE VAN DE WERKNEMER

identificatienummer sociale zekerheid :
naam :
voornaam :
geboorteplaats: geboortedatum :

3. ARBEIDSSTELSEL

code :

4. TIJDSGEBRUIK VAN DE WERKNEMER GEDURENDE DE NORMALE ARBEIDSTIJD,
UITGEDRUKT IN DE TIJDSEENHEID DIE VOOR DE ARBEIDSRELATIE GELDEND
IS

periode

tijdsgebruik

5. BEROEPSINKOMSTEN VAN DE WERKNEMER

code

bedrag

AANTAL BIJLAGEN :

Datum,

Stempel van de werkgever,

Handtekening,

COMMENTAAR BIJ BIJLAGE 3

- Ad 1 + 2 : naast de respectievelijke nummers waaronder de werkgever en de werknemer bij de sociale zekerheid bekend zijn, wordt om loutere controleredenen nog een minimum aan bijkomende identificatiegegevens gevraagd. Deze in se overbodige inlichtingen worden niet telkens opnieuw opgeslagen, maar hebben alleen tot functie nefaste gevolgen van een materiële vergissing bij het invullen van het werkgevers- of werknemersnummer te vermijden.
- Ad 3 : het arbeidsstelsel wordt de eerste maal dat het dient meege-
deeld door de werkgever uitvoerig omschreven in een bijlage,
waarnaar op de individuele rekening met een werkgeverscode
wordt verwezen. Na kwalificatie door de centrale opvraag-
instelling en mededeling van de werkgever wordt voortaan deze
toegewezen code gebruikt. Uit de omschrijving van het
arbeidsstelsel kan de centrale opvraaginstelling de basis-
eenheid der arbeidsprestaties en der loonberekening afleiden.
- Ad 4 : voor het coderingssysteem, zie mutatis mutandis de commentaar
ad 3. De codes hebben we zelf, bij wijze van illustratie,
uitgedacht.
- Ad 5 : voor het coderingssysteem, zie mutatis mutandis de commentaar
ad 3. Onder bedrag dient het eenheidsbedrag per relevante
tijdseenheid vermeld, vermenigvuldigd met het aantal effectief
gepresteerde eenheden. Deze vermenigvuldiging moet niet nood-
zakelijk in haar resultaatvorm worden neergeschreven. De
vermelding van de factoren volstaat.

BIJLAGE 4 : MODEL VAN INDIVIDUELE REKENING (Voorbeeld van invulling
voor een concreet geval beschreven in bijlage 4bis).

1. IDENTIFICATIE VAN DE WERKGEVER

werkgeversnummer : 222222

naam van de werkgever : P. PEETERS N.V.

adres van de werkgever : BRUSSELSESTRAAT 214 - 3000 LEUVEN

2. IDENTIFICATIE VAN DE WERKNEMER

identificatienummer sociale zekerheid : 11111111

naam : JANSSENS

voornaam : JAN

geboorteplaats : LEUVEN

geboortedatum : 1/1/1951

3. ARBEIDSSTELSEL

code : A 00053

4. TIJDSGEBRUIK VAN DE WERKNEMER GEDURENDE DE NORMALE ARBEIDSTIJD,
UITGEDRUKT IN DE TIJDSEENHEID DIE VOOR DE ARBEIDSRELATIE GELDEND
IS

periode	tijdsgebruik
1/1 - 4/1	T 00001
8/1 - 11/1	T 00001
15/1 - 19/1	T 00001
22/1 - 24/1	T 00001
5/1	T 00010/1
12/1	T 00010/2
25/1	T 00300/5/3
26/1	T 00310
29/1 - 31/1	T 00310

OMSCHRIJVING VAN DE SITUATIE.

Jan JANSSENS, geboren te Leuven op 1.1.1951, bekend bij de sociale zekerheid onder identificatienummer 11111111, is tewerkgesteld als handarbeider bij de firma P. PEETERS, N.V., Brusselsestraat 214 te 3000 Leuven, welke firma bij de centrale opvraaginstelling gekend is onder nummer 222222. Jan werkt normaaliter 8 uur per dag van maandag tot en met donderdag, en 4 uur de vrijdag. 's Zaterdags en 's zondags werkt hij niet. Gedurende de maand januari 1986 heeft hij evenwel op vrijdag 5/1 en vrijdag 12/1 telkens 2 overuren gepresteerd. Op 25/1 is hij slachtoffer geworden van een arbeidsongeval na 5 uren arbeid, en is de rest van de maand afwezig geweest op het werk tengevolge van de bij het ongeval opgelopen kwetsures. Voor het overige heeft hij conform het vermelde arbeidsstelsel gepresteerd. Jan wordt per uur betaald. Voor overuren ontvangt hij 150 % van zijn normaal loon. Sinds begin 1986 geldt bij de N.V. P. PEETERS een nieuw reglement ter berekening van een maandelijks premie op basis van de anciënniteit van de werknemers. Overeenkomstig deze nieuwe regeling ontvangt Jan voor de maand januari 1986 een bonus van 2500 BF.

VERVOLLEDIGING VAN DE INDIVIDUELE REKENING

Hierbij wordt aangenomen dat de werkgever het arbeidsstelsel waaraan Jan JANSSENS onderhevig is, vroeger reeds uitvoerig in een bijlage heeft omschreven en dit regime door de centrale opvraaginstelling als A00053 werd gecodeerd. Ook weet de werkgever uit vroegere ervaring dat volgende gegevens door volgende indices worden weergegeven :

arbeidsdag waarop volgens het vermelde arbeidsregime werd gepresteerd	T00001	
dag waarop zich een arbeidsongeval voordoet	T00300/X/Y	waarbij X het aantal op die dag gepresteerde tijds-eenheden uitdrukt, en Y het aantal eenheden afwezigheid tengevolge van het ongeval
dag van afwezigheid tengevolge van de bij een arbeidsongeval opgelopen kwetsures	T00310	
arbeidsdag waarop meer werd gepresteerd dan normaal overeenkomstig het vermelde arbeidsregime	T00010/X	waarbij X het aantal surplus gepresteerde tijdseenheden weergeeft
normaal uurloon	L00001	
loon voor overuren	L00010	
geld ter vervollediging van het loon voor een dag waarop zich een arbeids- ongeval voordeed	L01440	
gewaarborgd loon overeenkomstig artikel 54 § 1 Wet op de Arbeidsongevallen	L01100	

Het nieuw reglement ter berekening van de premie werd door de firma nog niet aan de centrale opvraaginstelling meegedeeld. In een door hem gekozen EC (eigen code)-code wordt nu op de individuele rekening naar de bijlage verwezen die het reglement van de premie omvat. Zodra de officiële codering door de R.S.Z. gebeurd is, zal de werkgever zijn EC-code aanpassen.

5. BEROEPSINKOMSTEN VAN DE WERKNEMER

code
L 00001
L 00010
L 01440
L 01100
EC 0001

bedrag
149 x 180 BF
4 x 270 BF
3 x 180 BF
~~28~~ ~~32~~ x 180 BF
2500 BF

AANTAL BIJLAGEN : 1 (nieuw reglement van premie)

Datum,

1/2/1986

Stempel van de werkgever,

Handtekening



INHOUDSTAFEL

BLZ.

<u>ALGEMENE SCHETS VAN EEN RATIONELE INFORMATIEVERWERKING IN DE SOCIALE ZEKERHEID</u>	2
---	---

<u>HOOFDSTUK I - DE THEORETISCHE GRONDSLAG EN DE METHODE VAN HET ONDERZOEK</u>	3
--	---

1. De theoretische grondslag	3
------------------------------	---

2. De methode	6
---------------	---

<u>HOOFDSTUK II - SCHETS DER INFORMATIEBEHOEFTEEN DER ONDERSCHIEDEN SOCIALE ZEKERHEIDSINSTELLINGEN</u>	9
--	---

1. Rijksregister en de sociale databank van het Ministerie van Sociale Voorzorg : oplossing van de identificatieproblemen	9
---	---

2. Rijksdienst voor sociale zekerheid (R.S.Z.)	12
--	----

3. Sector Arbeidsongevallen	13
-----------------------------	----

4. Sector Beroepsziekten	14
--------------------------	----

5. Sector Gezinsbijslag	15
-------------------------	----

6. Sector Jaarlijkse vakantie	16
-------------------------------	----

7. Sector Pensioenen	16
----------------------	----

8. Sector Werkloosheid	17
------------------------	----

9. Sector Ziekte- en Invaliditeit	18
-----------------------------------	----

<u>HOOFDSTUK III - BESCHRIJVING EN EVALUATIE VAN DE METHODEN DIE DE</u> <u>SOCIALE ZEKERHEIDSINSTELLINGEN AANWENDEN TER VER-</u> <u>WERVING VAN INFORMATIE OVER DE VERZEKERDEN</u>	20
1. Rijksdienst voor sociale zekerheid (R.S.Z.)	20
a. Beschrijving	20
b. Evaluatie	22
2. Sector Arbeidsongevallen	25
a. Beschrijving	25
b. Evaluatie	27
3. Sector Beroepsziekten	28
a. Beschrijving	28
b. Evaluatie	29
4. Sector Gezinsbijslag	31
a. Beschrijving	31
b. Evaluatie	33
5. Sector Jaarlijkse vakantie	34
a. Beschrijving	34
b. Evaluatie	36
6. Sector Pensioenen	36
a. Beschrijving	36
b. Evaluatie	38
7. Sector Werkloosheid	40
a. Beschrijving	40
b. Evaluatie	42
8. Sector Ziekte- en Invaliditeit	43
a. Beschrijving	43
b. Evaluatie	45
9. Beoordeling van de globale toestand	47

<u>HOOFDSTUK IV - PROEVE VAN VERBETERING</u>	49
1. Uitgangspunt	49
2. Methode van opvraging van informatie aan de burger	50
3. Methode van opslag der gegevens en van informatieuitwisseling tussen de sociale verzekeringsinstellingen onderling	54
4. Globaal overzicht van de voorgestelde maatregelen ter rationalisering van de informatieverwerking in de Belgische sociale zekerheid	56
5. Opsomming van de wetgevende ingrepen nodig voor een concretisering van het beschreven voorstel	58
a. Eenvormigmaking der individuele rekening	58
b. Doelgericht automatiseringsbeleid binnen de sociale zekerheidssector	65
c. Uitvaardiging van wettelijke regels ter bescherming van de privacy	66
<u>HOOFDSTUK V - VOORDELEN VOORTVLOEIEND UIT HET HERVORMINGSVOORSTEL</u>	76
1. Economische voordelen voor de sociale zekerheidsinstellingen	76
2. Economische voordelen voor de ondervraagde	77
3. Een juistere interpretatie van de verstrekte loon- en arbeidstijdgegevens	78
4. Nut van een sociale gegevensbank voor economisch-wetenschappelijke doeleinden	79
5. Een krachtige bijdrage tot de harmonisering van de sociale zekerheid	80

BESLUIT

82

SAMENVATTING

84