**///** OSLO Loongegevens: Thematische werkgroep 1

**////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////**

Datum: 30/09/2021

Thematische werkgroep 1

Locatie:  Teams meeting (virtueel)

**////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////**

**Aanwezigen**

* Digitaal Vlaanderen:
  + Geert Thijs
  + Joris Gaens
  + Yves Meersmans
  + Eva De Rore
* Digitaal Vlaanderen/Digita:
  + Tom Haegemans
* Digitaal Vlaanderen/Datanutsbedrijf:
  + Dorien Bauwens
  + Filip Borloo
* VUTG (Groeipakket):
  + Bart Maes
* KBC Groep:
  + Nils Meulemans (KBC – Digital Identity)
  + Philip Van Camp (KBC Verzekeringen)
  + Els Gielen (KBC Verzekeringen)
  + Evelien Paulussen
  + Annick Verweyen
* Rijksdienst voor Sociale Zekerheden – Cel Individuele Gegevens
  + Ine Kolb
  + Coralie Carreira Fernandes
* Cipal Schaubroeck Payroll & HR:
  + - Wim Van Acker
  + Agentschap voor Hoger Onderwijs (afdeling Studietoelagen):
    - Luk Nuyts
  + Verbond van Belgische Ondernemingen:
    - Louis Warlop
* FOD Sociale Zekerheid:
  + Arne Corselis

**Agenda**

|  |
| --- |
| 9u05-9u10 Doel van vandaag  9u10-9u15 Wie is wie  9u15-9u30 Aanleiding & pijnpunten  9u30-9u40 Wat is OSLO  9u40-9u45 UML  9u45-9u55 Pauze  9u55-12u10 Sneuvelmodel opbouwen adhv verzamelde use cases en Q&A |

1. **Wie is wie**

*We verwijzen naar de* [*Mural*](https://app.mural.co/t/beadvtc7549/m/beadvtc7549/1631804425119/406ee28df5a9e23a19bdbf0e864a4e8166926d2b?sender=udd1d98073199d5b322594571) *voor meer informatie.*

1. **Aanleiding van dit traject, pijnpunten en missie**

*We verwijzen naar slides 7 – 9 voor meer informatie.*

Aanleiding: De burger is te vaak een doorgeefluik bij verzoeken tot loongegevens. Dit impliceert dat er gemakkelijk fouten gemaakt kunnen worden. Zijn de gegevens juist overgenomen, wat doet de partij met de gegevens die verkregen werden, geeft de burger de correcte gegevens door, …

Pijnpunten:

1. Het verkrijgen van inkomensgegevens komt met enige vertraging: digital opgevraagd/bij de burger opgevraagd/puzzelstukken samen krijgen.
2. GDPR en privacy blijven een vraagstuk.
3. Actuele data ontbreekt (enkele maanden tot soms twee jaren) om het complete beeld van persoon zijn/haar inkomen te krijgen. Zowel publieke als private diensten hebben meer actuele info nodig.
4. **Missie en doelstellingen**

*We verwijzen naar slides 10 – 14 voor meer informatie.*

**Vragen uit het publiek**

* Is het doel vooral de burger/de werknemer te ontzorgen van werk? KBC Verzekeringen werkt meer vanuit het standpunt van de werkgever, en welke gegevens deze moet bezorgen in het kader van de verzekeringen voor werknemers.
  + De focus van OSLO Loongegevens ligt in de eerste fase op de burger die de loongegevens moet delen. Later kan de scope uitgebreid worden. Hoe dan ook is dit traject zeker gebaat met input uit verschillende hoeken.
* Hoe verhoudt deze datastandaard zich tot Europese of internationale standaarden? Wordt hier een eiland gecreëerd waarbij er geen interoperabiliteit met andere standaarden mogelijk is?
  + OSLO wil bestaande standaarden maximaal hergebruiken. Het moet een brede standaard worden, geïnspireerd door bestaande standaarden. Tevens om ook de internationale interoperabiliteit van de standaard te maximaliseren.
* Wat wordt er begrepen onder loongegevens? Is er een aanvaarde definitie in het kader van dit project?
  + De focus ligt op loon. Mensen die voor een werkgever werken en daarvoor vergoed worden. Deze definitie zal verder verfijnd en besproken worden in de latere thematische werkgroepen.
* Zijn er op dit moment al internationale standaarden rond loongegevens?
  + Er zijn er enkele, maar vaak zijn deze sterk geënt op de werkgeversvisie van loon, en voor het inkomen van een bedrijf. Anderzijds zijn er ook accounting standaarden en standaarden voor financiële rapportering.

1. **Sneuvelmodel opbouwen adhv verzamelde use cases**

*We verwijzen naar slides 40 – 53 voor meer informatie.*

Het volledige sneuvelmodel – feedback, vragen en opmerkingen

* De focus in dit OSLO traject ligt op mensen in loondienst (zelfstandigen vallen buiten de scope).
* Semantische discussies:
  + Arbeidsrelatie: omvat evt. ook ambtenaren. De arbeidsrelatie is een iets algemenere term dan arbeidscontract.
  + Kunnen we stabiliteit in het model verwerken? Deels bepaald door bv. contract onbepaalde duur of bepaalde duur?
    - Veel partijen willen weten hoe stabiel een inkomen is.
    - Personen met interimjobs hebben 5-6 loonfiches per maand/jarenlange interimcontracten. Het is belangrijk dit soort relaties ook mee te nemen in het model.
    - De interpretatie van stabiliteit van een inkomen uit loon is specifiek per organisatie, en daardoor moeilijk te standaardiseren. Stabiliteit wordt daarom niet meegenomen. De factoren die stabiliteit echter bepalen ((on)bepaalde duurtijd, interim, deeltijds of voltijds) worden wel meegenomen.
  + Er moet gekeken worden naar bestaande modellen en definities, vb. bij RSZ. Verschillende instellingen hebben een verschillende invulling van begrippen. Vb. ‘loon’ is bij RSZ anders dan bij de FOD Financiën.
  + “Loonfiche”: is dit gestandaardiseerd als begrip?
    - Een loonfiche is geaggregeerde info.
  + Verschil tussen brutoloon en nettoloon, alsook voordelen alle aard? Bruto belastbaar inkomen?
    - Type arbeidscontract is van belang hier en dient meegenomen te worden in het model: ambtenaar, bediende, … Dit kan een verschil maken in de berekeningen.
    - Brutoloon: vastgelegd in een contract.
    - Nettoloon: een resultaat dat wordt berekend, en dat invloed heeft van regelgeving etc., naast het arbeidscontract.
      * Er moet bekeken worden welke parameters deel uitmaken van een arbeidsrelatie.
* Nader te bekijken:
  + Wat met betaalperiodes, uurlonen, , maandlonen, jaarlonen, variabele lonen, bonussen, …? Waar passen die?
    - Sommige stakeholders hebben deze informatie nodig.

Mural - interactieve oefening

* Een goed model zal heel sterk mee bepalen hoe vlot informatie kan aangeleverd worden. Het is dus belangrijk om dit herhaaldelijk en wellicht in functie van de concrete use cases en doelstellingen te overlopen. Een allesomvattend en compleet model proberen maken voor nu nog niet gedefinieerde use cases is vaak moeilijk.
* Het model is vrij van historiek op dit moment.
  + Dit is enkel de semantische relatie: “een persoon kan meerdere arbeidscontracten hebben op hetzelfde moment, niet in zijn loopbaan”.
* Niet elke stakeholder die OSLO Loongegevens zal gebruiken heeft steeds informatie over de werkgever nodig.
* Is een arbeidsrelatie steeds tussen een persoon en organisatie?
  + Nakijken of het concept “OSLO-organisatie” ook eenmanszaken dekt.
  + Een persoon kan een arbeidsrelatie hebben met de persoon van de eenmanszaak.
* In verband met de definitie van loonfiche:
  + Terminologie: verlonende, loontrekkende, … Deze begrippen dekken de lading iets meer. Het is relevant om zo dicht mogelijk bij RSZ terminologie te blijven.
* Gezin: aantal personen fiscaal ten laste of feitelijk ten laste?
  + Dit hangt af van use case tot use case waar er naar gekeken wordt. Dit wordt nog toegevoegd aan het model.
* Loonbeslag: dit kan eerder een attribuut zijn op het arbeidsloon in het model.
* Datum loonfiche: kan een afgeleid attribuut zijn in het model (loon is niet steeds maandelijks, frequentie opgeven).
* Looncomponenten: vakantiegeld (enkel of dubbel), premies, dertiende maand, maaltijdcheques, … Deze worden best nog toegevoegd.
* Er wordt niets gedeeld als het GDPR- en wetgevingsgewijs niet toegestaan is.

Q&A

* Proof of concept is voorzien voor 2022. Dan wordt het model actief getest met reële gegevens.
* Hoe zullen al deze gegevens bij elkaar gebracht worden? Vanuit verschillende authentieke bronnen of wordt aan de werknemer gevraagd om de loongegevens op te laden?
  + Omdat er geen authentieke bron bestaat die actueel is, zijn er nog veel manuele processen met loonfiches op dit moment. Het idee is om de burger in staat te stellen om die data op een gedigitaliseerde manier te delen. Er zal gekeken worden met de sociale secretariaten of de burger zelf de data kan ophalen en zelf kan beslissen welke data met wie wordt gedeeld. Dit kan ook verlopen via het SOLID principe: als burger heb je een datakluis waarin je zelf data kan steken. Toestemming staat centraal, zonder dat een permanente machtiging wordt gegeven: het wordt allemaal gecontroleerd door de burger.
* Hoe zal het juridisch geregeld worden dat de Vlaamse Overheid die gegevens uit verschillende bronnen mag betrekken?
  + Het Datanutsbedrijf zal decretaal de opdracht krijgen dat overheidsdata richting private sector wordt gedeeld, mits het respecteren van GDPR regelgeving. Het zal een soort symbiose van MAGDA, mijn burger profiel en ook een overheidskluis.
  + Indien de data niet klopt in de kluis van de burger heeft mijn burgerprofiel een terugmeldfaciliteit.
* Mag een bank dan niet rechtstreeks aan een werkgever om inkomensgegevens van een werknemer vragen?
  + Neen, dit moet altijd op basis van de toestemming van de burger gebeuren.

1. **Volgende stappen**

* Verwerken van alle input uit de thematische werkgroep door wijzigingen aan te brengen op het voorgestelde model en deze voor te stellen in de volgende thematische werkgroep.
* Rondsturen van een verslag van deze werkgroep.
* Feedback capteren via e-mail en GitHub.
* Spoedig wordt een eerste versie van een semantisch model gepubliceerd op GitHub. Feedback hierop is zeker welkom. Link: <https://github.com/Informatievlaanderen/OSLOthema-loongegevens>

Feedback via mail:

* [Yves.meersmans@vlaanderen.be](mailto:Yves.meersmans@vlaanderen.be)
* [Laurens.vercauteren@vlaanderen.be](mailto:Laurens.vercauteren@vlaanderen.be)
* [Eva.de.rore@pwc.com](mailto:Eva.de.rore@pwc.com)

De volgende werkgroep is op 26 oktober. Inschrijven via <https://overheid.vlaanderen.be/opleiding/oslo-loongegevens>