



Ernest Blerotstraat 1,
1070 BRUSSEL

FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

ALGEMENE DIRECTIE TOEZICHT OP DE SOCIALE WETTEN

Activiteitenverslag 2016

www.werk.belgie.be
e-mail : tsw@werk.belgie.be
Tel : 02/233.41.11

Inhoudstafel

Inhoudstafel	3
Voorwoord	7
Inleiding	9
<i>Wie zijn we?</i>	9
<i>Kantoren</i>	10
1.1 Centraal bestuur	10
1.2 De gewestelijke kantoren	11
EERSTE DEEL : Opdrachten – Bevoegdheden –Doelstellingen - Middelen	15
<i>Hoofdstuk 1: Opdrachten van de dienst</i>	15
1.1 Algemene opdrachten	15
1.1.1 Informatie en advies verstrekken aan de werknemers, de werkgevers en de beroepsorganisaties over de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten.	15
1.1.2 Het toezicht op de naleving van de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten...16	
1.1.3 De overheid informeren over de gebreken in de reglementering en over de misbruiken die niet of onvoldoende bestreden worden door de huidige reglementering	17
1.2 Bijzondere opdracht: Samenwerkingsprotocollen met andere diensten	17
1.2.1 Samenwerkingsprotocol van 1993.....	17
1.2.2 Samenwerkingsakkoord tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en Toezicht op de sociale wetten.	18
1.2.3 Versterking van de strijd tegen de sociale fraude.....	18
1.2.4 Samenwerkingsakkoord met Financiën	22
1.2.5 Samenwerkingsakkoord met de Gewesten en Gemeenschappen	22
1.2.6 Gemengde cel tegen de georganiseerde sociale fraude.....	22
1.2.7 Samenwerkingsprotocol tussen de FOD Vervoer, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de FOD Sociale Zekerheid om het welzijn en de arbeidsvoorwaarden aan boord van schepen te garanderen.	23
1.2.8 Samenwerking met ORCA	24
<i>Hoofdstuk 2: Bevoegdheden en plichten van de dienst</i>	25
2.1 Bevoegdheden van de inspecteurs	25
2.1.1 De beoordelingsbevoegdheid	25
2.1.2 Onderzoeksbevoegdheden	26
2.2 Bijzondere plichten die worden opgelegd aan de arbeidsinspecteurs bij het uitvoeren van hun professionele activiteiten	35
2.2.1 Het beroepsgeheim	35
2.2.2 De plicht tot discretie.....	35
2.2.3 Het directe of indirecte belang in de ondernemingen.....	35
2.2.4 Respect voor de regels van de deontologie	35
2.3 Gevolgen die kunnen worden gegeven aan het proces-verbaal	35
2.3.1 Strafrechtelijke en administratieve gevolgen	35
2.3.2 Strafrechtelijk aansprakelijkheid van rechtspersonen.....	36
<i>Hoofdstuk 3 : Bevoegdheden</i>	37
3.1 Nieuwe wettelijke bepalingen in 2016	37
<i>Hoofdstuk 4: Middelen</i>	41
4.1 Financiële Middelen voor 2013 tot 2016.....	41
4.2 Technische middelen	41
4.2.1 Materiaal.....	41
4.2.2 Verbindingen.....	43
4.2.3 Toepassingen die toegankelijk zijn voor de inspecteurs (op de Fod Tewerkstelling)	44
4.2.4 Externe toegang.....	48

4.2.5.	Helpdesk	53
4.2.6.	Administratief personeel	54
4.3.	Opleidingen in 2016.....	54
4.3.1.	Opleiding van stagiairs – sociaal controleurs.....	54
4.3.2.	Permanente vorming	55
4.3.3.	Opleidingen door OFO (Opleidingsinstituut van de Federale Overheid)	55
<i>Hoofdstuk 5: Doelstellingen 2016</i>		<i>56</i>
5.1.	Algemene doelstellingen	56
5.1.1	Statistieken	56
5.1.2	Termijnen voor de afhandeling en verdeling van dossiers	56
5.1.3	De strijd tegen de sociale fraude	56
5.2.	Bijzondere doelstellingen	59
5.2.1.	Contacten met de buitenlandse inspectiediensten met de bedoeling de controles op de grensoverschrijdende arbeid te verbeteren.....	59
5.2.2.	Bilaterale samenwerkingsakkoorden.....	59
TWEEDE DEEL : Specifieke activiteiten		65
<i>Hoofdstuk 1 : Kinderarbeid</i>		<i>65</i>
<i>Hoofdstuk 2 : De tewerkstelling van studenten</i>		<i>68</i>
<i>Hoofdstuk 3: Het arbeidsreglement</i>		<i>69</i>
3.1	Het opstellen van een arbeidsreglement.....	69
3.2.	Maatregelen tot bekendmaking	70
<i>Hoofdstuk 4 : Vervoer van goederen en personen</i>		<i>71</i>
4.1.	Situatie	71
4.1.1.	Oprichting van de directies “Vervoer” bij Toezicht op de Sociale Wetten	71
4.1.2.	Opdracht	71
4.2.	Actieplan	72
4.3.	Controles en Resultaten.....	74
4.3.1.	Controles.....	74
4.3.1.1.	Wegcontroles	74
4.3.1.2.	Preventieve controles.....	74
4.3.1.3.	Controles op basis van klachten	74
4.3.1.3.	Dossiers sociale dumping	75
4.3.1.5.	Mammoetdossiers.....	75
4.3.2	Het identificatieblad controles vervoer	75
4.3.3.	Aantal ondernemingen in de vervoersector	76
4.3.4.	Delocalisatie in de transportsector.....	76
4.3.5.	Resultaten	77
<i>Hoofdstuk 5 : De modernisering van de Sociale Zekerheid</i>		<i>84</i>
<i>Hoofdstuk 6 : De strijd tegen de mensenhandel</i>		<i>85</i>
6.1.	Algemeen kader en samenwerkingsprotocol	85
6.2.	Resultaten	86
<i>Hoofdstuk 7 : Cel bedrijfsorganisatie</i>		<i>87</i>
7.1.	Algemeen	87
7.1.1.	Opdracht van de cel Bedrijfsorganisatie	87
7.1.2.	Preventieve controles	87
7.1.3.	Controles na klacht	88
7.1.4.	Informatie en advies	88
7.2.	Aantal uitgevoerde controles	88
7.2.1.	In ondernemingen met ondernemingsraad.....	88
7.2.2.	In ondernemingen met CPBW	88
7.3.	Aantal ondernemingsraden	89
7.4.	Ondernemingsraden: aantal controles en bezoeken.....	90
7.4.1.	Aantal controleopdrachten.....	90
7.4.2.	Ondernemingsraden volgens datum laatste bezoek	90
7.5.	Toepassing KB van 27 november 1973	92

7.5.1.	Basisinformatie	92
7.5.2.	Jaarlijkse informatie	93
7.5.3.	Periodieke informatie	95
7.5.4.	Vertrouwelijkheid en informatie van het personeel.....	96
7.5.5.	Algemene beoordeling.....	97
7.6.	Optreden van de revisor	98
7.7.	Andere opmerkingen op de werking van de ondernemingsraden	99
7.8.	Klachten	102
7.9.	Ondernemingsraden: algemene controleresultaten	103
7.10.	Aanvullende bevoegdheden CPBW	105
<i>Hoofdstuk 8:Controle van de buitenlandse ondernemingen (COVRON)</i>		<i>119</i>
8.1.	Het NETWERK.....	119
8.1.1.	Doelstelling van de cel	119
8.1.2.	Hoe werd de doelstelling gerealiseerd en georganiseerd?.....	119
8.1.2.1.	Personeel.....	119
8.1.2.2.	Handleiding	120
8.1.2.3.	Vorming	120
8.1.3.	Wat wordt vastgesteld? Welke zijn de knelpunten?	120
8.1.3.1.	Lonen	120
8.1.3.2.	Delokalisatie	121
8.1.3.3.	Inbreuken arbeidsduur	121
8.1.3.4.	Problematiek van de paritaire comités	122
8.1.3.5.	Schijnzelfstandigen	122
8.1.3.6.	Fraude met documenten.....	122
8.1.3.7.	Detacheringsfraude	122
8.1.3.8.	Terbeschikkingstelling – koppelbazen	124
8.1.3.9.	Bemiddelaars – “go-betweens” voor bedrijven uit andere lidstaten.....	126
8.1.3.10.	Betrokken sectoren?	126
8.1.3.11.	Medewerking buitenlandse werkgevers	126
8.1.3.12.	De controle	126
8.1.3.13.	Sanctionering.....	126
8.1.4.	De omvang van de “buitenlandse tewerkstelling”	128
8.1.5.	Controleactiviteiten en analyse van de resultaten	128
8.1.5.1.	Onderzoeken buitenlandse ondernemingen.....	128
8.1.5.2.	Onderzoeken buitenlandse ondernemingen door netwerkinspecteurs	129
8.1.5.3.	Overzicht van de gecontroleerde materies en resultaten (dossiers netwerk) in Euro.....	130
8.1.5.4.	Met welke problematiek wordt TSW geconfronteerd bij buitenlandse ondernemingen?	131
8.1.5.5.	In welke materies en welke sectoren worden regularisaties uitgevoerd bij buitenlandse werkgevers? 132	
8.1.6.	De hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van de minimumlonen door de opdrachtgevers en (onder)aannemers.	133
8.1.7.	De LIMOSA-cijfers voor 2016	133
8.1.8.	Wat met de zelfstandigen?	134
8.1.9.	De vordering van tolken.....	135
8.1.10.	Toepassing handleiding en resultatenblad	135
8.2.	Andere activiteiten van het netwerk	137
8.3.	Samenwerking met andere diensten.....	141
8.3.1.	Buitenlandse inspectiediensten.....	141
8.3.2.	Samenwerking met Belgische diensten	143
8.3.3.	Samenwerking met de cel Vervoer van Toezicht op de Sociale Wetten.....	143
8.3.4.	Actieplan Sociale dumping SIOD	144
8.3.5.	Controle-prioriteiten.....	144
8.4.	Wat is de meerwaarde van het netwerk?.....	144
8.4.1.	Knowhow	144
8.4.2.	Resultaten	145
8.4.3.	Eindbalans.....	145
<i>Hoofdstuk 9: Partnerschapsovereenkomsten</i>		<i>147</i>
<i>Hoofdstuk 10 : Hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen.....</i>		<i>150</i>
10.1.	Algemene stelsel.....	150

10.2. Het bijzondere stelsel in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land	154
10.3 Vergelijkingstabel van de twee stelsels	156
<i>Hoofdstuk 11: Commissie van goede diensten</i>	<i>157</i>
11.1 Werking.....	157
11.2 Statistieken	158
11.3 Vergaderingen van de Commissie	158
11.4 Werkzaamheden van de Commissie 'Goede Diensten'	159
11.5 Troeven van de Commissie 'Goede Diensten'	159
11.6 Tot besluit	161
DERDE DEEL : Statistieken en bijlagen	165
<i>Hoofdstuk 1 : Uitvoering van de algemene controleopdracht.....</i>	<i>165</i>
Tabel 1 : Aard van de onderzoeken	165
Tabel 2 : Aantal vastgestelde onregelmatigheden en andere gevolgen gegeven aan de onderzoeken	166
Tabel 3 : Onregelmatigheden per wetgeving	167
Tabel 4 : Gevolgen gegeven aan de vaststellingen	168
Tabel 5 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (sociale fraude).....	168
Tabel 6 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (specifieke materies TSW).....	168
Tabel 7: Geldelijke regularisaties in verschillende materies.....	169
Tabel 8 : Aard van de bezoeken.....	170
Tabel 9 : Klachten volgens wetgeving.....	170
Tabel 10: Overzicht van de resultaten in de drie belangrijkste wetgevingen die tot de bevoegdheid van de TSW behoren	171
Tabel 11: Inbreuken op drie specifieke materies die tot de bevoegdheid van de TSW behoren en de eraan gegeven gevolgen.....	172
<i>Hoofdstuk 2: Controles in het kader van de strijd tegen de sociale fraude</i>	<i>174</i>
Tabel 1 : Onderzoeken (in het algemeen) - verdeling per activiteitssector.....	174
Tabellen 2 en 3 : Specifieke onderzoeken "sociale fraude" - Sociale documenten.....	174
Tabellen 4 en 5: Specifieke onderzoeken "sociale fraude" - buitenlandse werknemers	175
Tabellen 6 en 7: Specifieke onderzoeken "sociale fraude" – deeltijdse tewerkstelling werknemers	176
Commentaar: Sociale fraude	178
<i>Hoofdstuk 3: Resultaten van de controles in het kader van het samenwerkingsprotocol.....</i>	<i>179</i>
Gemeenschappelijk behandelde dossiers	179
<i>Hoofdstuk 4: Gevolgen gegeven aan de processen-verbaal van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten.....</i>	<i>180</i>
Procedure om een administratieve geldboete op te leggen	180
Verdeling per gerechtelijk arrondissement van de inbreuken meegedeeld aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst.....	181
Overzicht van het aantal inbreuken medegedeeld door TSW aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst en de eraan gegeven gevolgen	- 182 -
Bijlage 1: Toezicht op de Sociale Wetten in cijfers	- 183 -
Overzicht van de opdrachten naar wetgeving en aard.....	- 183 -
Overzicht van de klachten volgens oorsprong.....	- 184 -
Overzicht van de andere opdrachten naar wetgeving en oorsprong	- 185 -
Aantal opdrachten per activiteitssector	- 186 -
Overzicht van de vaststellingen naar wetgeving en gevolgen	- 189 -
Overzicht van de regularisaties per wetgeving.....	- 191 -
Overzicht van de bezoeken.....	- 193 -
Overzicht van de systematische controlebezoeken naar wetgeving en oorsprong	- 194 -
Bijstandsbezoeken per materie	- 195 -

Dit verslag kan worden gedownload van de internetsite van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:

www.werk.belgie.be



Voorwoord

De algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft op dit moment 304 sociaal inspecteurs en controleurs en een honderdtal administratieve ambtenaren in dienst.

De twee belangrijkste opdrachten van het Toezicht op de Sociale wetten zijn de werknemers informeren en adviseren (bescherming van de werknemers en hun arbeidsvoorwaarden) en toezicht houden in de bedrijfszetels en op de arbeidsplaatsen om na te gaan of de verschillende sociale wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten worden nageleefd in meer dan 240.000 bedrijven.

Er wordt inderdaad veel verwacht van de arbeidsinspecteur: dat hij de wet toepast in de dagelijkse praktijk, dat hij de natuurlijke raadgever is van de werkgevers, de werknemers en hun organisaties, dat hij optreedt als lesgever of coach bij de invoering van een nieuwe wet of wanneer de toepassing van de wet complex is.

Hoewel de kerntaak van het Toezicht op de Sociale Wetten in feite de bescherming van de rechten van de werknemers en de toepassing van het individuele en collectieve arbeidsrecht blijft, past deze opdracht in het globalere kader van het behoud van de sociale zekerheid. Onze dienst speelt een essentiële rol in de door de SIOD gecoördineerde en geplande strijd tegen de sociale fraude, die een bedreiging vormt voor de sociale zekerheid en voor de bonafide bedrijven.

Het jaar 2016 was er één van verwarring en van vragen rond de aangekondigde wijzigingen, vooral op het gebied van de frequente wijzigingen in de objectieven die werden bepaald door onze Minister of de Staatssecretaris voor fraudebestrijding en die werden vertaald in het strategisch plan van de SIOD, alsook op het gebied van de evolutie van de controlemethodes en de uitvoering van de beslissing van de regering over de hervorming van de inspectiediensten.

Maar wij hebben nieuwe informaticaprojecten kunnen ontwikkelen, zoals het elektronisch arbeidsreglement en het meldpunt "loyale concurrentie".

Als gevolg van de hervorming van de inspecties zal het Toezicht op de Sociale wetten in 2017 nieuwe bevoegdheden krijgen op het gebied van de jaarlijkse vakantie.

In 2017 zal het Nederlandstalig contactcentrum een blijvend karakter krijgen en zal er een Franstalige tegenhanger worden opgericht. Onze engagementen en efficiënte samenwerking in de acties van de arrondissementscellen en de strijd tegen de sociale dumping en sociale fraude zullen worden opgevoerd.

Dank zij de inzet en de samenwerking van allen, zowel administratief als technisch personeel, attachés, controleurs en sociaal inspecteurs, behoudt het Toezicht op de Sociale Wetten een uitmuntende reputatie bij onze cliënten, werknemers, werkgevers, sociale partners, politieke en administratieve autoriteiten en justitie.

De goede werking van een mechanisme hangt niet enkel af van het feit dat elk onderdeel in de juiste richting draait, maar ook van het feit dat het mechanisme goed geolied is en elke vorm van frictie is opgeheven.

Michel Aseglio

Directeur-generaal

Inleiding

Wie zijn we?

De AD Toezicht op de sociale wetten is tegelijkertijd een gecentraliseerde en een gedeconcentreerde dienst van de fédérale overheid die ressorteert onder de Minister van Werk.

De dienst staat onder het gezag van de directeur-generaal van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten en wordt geleid door een adviseur-generaal, die de activiteiten superviseert van het centraal bestuur en van de 42 directies verdeeld over 22 gewestelijke kantoren, de buitendiensten.

De buitendiensten (directies) worden geleid door zeven adviseurs. Zij houden toezicht op het onder hun gezag staand technische en administratieve personeel en coördineren hun activiteiten.

Het ambtsgebied van de directies stemt, op enkele uitzonderingen na, overeen met dit van de arbeidsrechtbanken.

Elk district wordt geleid door één of meer adjunct-adviseurs die over een ploeg technisch deskundigen beschikken. Deze zijn belast met het uitvoeren van onderzoeken, elk in een welbepaalde geografische sector. De verdeling van het personeelsbestand over de verschillende districten gebeurt op basis van het aantal te controleren werkgevers..

Het personeel van de Algemene directie is als volgt verdeeld:

- **Centraal Bestuur**

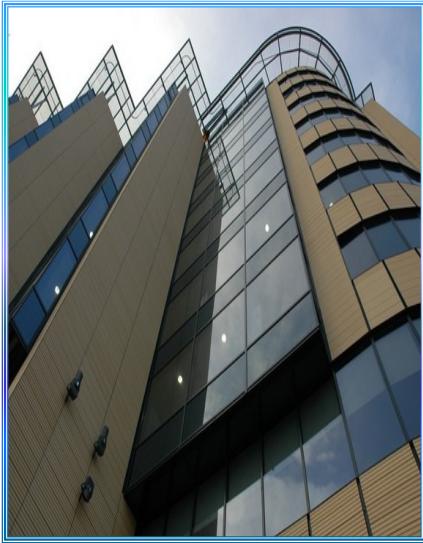
Functie	Effectief			
	2013	2014	2015	2016
Directeur generaal	1	1	1	1
Adviseur-generaal	1	1	1	1
Attache Technisch	7	6	8	7
Deskundigen	7	6	6	5
Administratief	18	17	14	19

- **Buitendiensten**

Functie	Effectief			
	2013	2014	2015	2016
Adviseurs	7	6	8	6
Attache	40	37	45	33
Technisch deskundigen	253	249	246	253
Administratief	87	81	81	74

Kantoren

1.1 Centraal bestuur



Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel

☎ 02/233 41 11 - 📠 02 233 48 27
tsw@werk.belgie.be

De kantoren van het centraal bestuur zijn gelegen te Brussel, net naast het Zuidstation.



1.2. De gewestelijke kantoren

De ligging van de 22 gewestelijke kantoren wordt hieronder weergegeven:





Opdrachten Bevoegdheden Doelstellingen Middelen



EERSTE DEEL

EERSTE DEEL :

Opdrachten – Bevoegdheden – Doelstellingen - Middelen

Hoofdstuk 1: Opdrachten van de dienst

1.1. Algemene opdrachten

Volgens de Verdragen nr. 81 en 129 betreffende de Arbeidsinspectie, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie en door België geratificeerd, kan men in de controleopdracht van de inspectie drie deeltaken onderscheiden:

- Informatie en advies verstrekken aan werkgevers en werknemers over de juiste en meest efficiënte wijze om de sociale wetgeving na te leven;
- Toezicht uitoefenen op de naleving van de sociale wetgeving in de arbeidsplaatsen;
- Informatieplicht tegenover de overheid aan wie zij de onvolkomenheden en misbruiken moet meedelen die niet op specifieke wijze geregeld worden door de bestaande wettelijke bepalingen en voorstellen formuleren ter verbetering van de sociale wetgeving.

1.1.1. Informatie en advies verstrekken aan de werknemers, de werkgevers en de beroepsorganisaties over de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Alhoewel de algemene opdracht van de AD Toezicht op de sociale wetten (TSW) bestaat uit het informeren, het controleren en het beteugelen, besteedt zij toch bijzondere aandacht aan haar rol als raadgever en dienstverlener t.o.v. de ondernemingen en de werknemers, meer in het bijzonder ter voorkoming van individuele en collectieve conflicten.

Dit verklaart waarom de inspecteurs veelvuldig optreden bij de toepassing van materies die tot het burgerlijk arbeidsrecht behoren, waaronder de verplichtingen die voortspuiten uit de individuele arbeidsovereenkomsten, alsmede uit collectieve arbeidsovereenkomsten die bij koninklijk besluit al dan niet algemeen verbindend verklaard zijn.

De inspecteurs en het administratief personeel van de 42 directies op 22 verschillende locaties vervullen deze opdracht tijdens de telefonische permanentie en de ontvangst van het publiek alsook door schriftelijk te antwoorden op de vragen die per post worden gesteld (schriftelijk of elektronisch).

Bezoekerspermanentie

De AD Toezicht op de sociale wetten organiseert, in elk van haar regionale kantoren, zitdagen of permanenties om de bezoekers te woord te staan en zo haar informatieve en preventieve taak te vervullen.

Tijdens deze permanentie worden inlichtingen en adviezen verstrekt op het gebied van de sociaalrechtelijk materies die de dienst controleert, maar ook over een aantal burgerrechtelijke beschikkingen, in hoofdzaak de arbeidsovereenkomsten. Werknemers kunnen er eventueel klacht neerleggen tegen hun werkgevers. Zij kunnen er ook inlichtingen inwinnen over de beroepsmogelijkheden op vlak van de burgerlijke arbeidsrechtspraak, over de uitvoerders van de rechtsbedeling - de advocaten - en over de structuren die door de vakverenigingen werden opgezet met de bedoeling rechtsbijstand te verschaffen.

In totaal worden er wekelijks, door de 38 directies in 21 verschillende locaties samen, 150 halve permanentiedagen gewaarborgd, hetgeen overeenstemt met de arbeidsduur van 17 sociaal inspecteurs. Dit vertegenwoordigt meer dan 6% van de werkzaamheden van het controlepersoneel.

Vragen om inlichtingen per telefoon en mail

In 2016 ontvingen de regionale kantoren talrijke vragen om inlichtingen per telefoon.

Tijdens de bezoekerspermanentie is het in principe de sociaal inspecteur, belast met deze permanentie, die ook de telefonische oproepen beantwoordt.

De dienst krijgt eveneens veel vragen voor informatie per e-mail.

De 38 directies die verdeeld zijn over 21 kantoren krijgen ongeveer 150.000 telefonische oproepen en 30.000 bezoekers per jaar.

Contact center

Het contact center van Oost- en West-Vlaanderen heeft in 2016 geantwoord op meer dan 2.300 mails en 6.600 telefonische oproepen.

Controlebezoeken

Anderzijds verstrekken de inspecteurs ook informatie en adviezen tijdens hun informatie - en controlebezoeken in de ondernemingen, aan de beroepsorganisaties, de sociale secretariaten, werknemers, ...

Andere verzoeken

Bovendien wordt dikwijls door andere administraties en door werkgevers- of werknemersorganisaties een beroep gedaan op de leidinggevende ambtenaren of op de inspecteurs, om deel te nemen aan informatievergaderingen, of om uiteenzettingen te geven over materies die tot de bevoegdheid van de inspectie behoren. Zij nemen ook deel aan opdrachten in het buitenland in het kader van bilaterale bijstandsakkoorden en aan conferenties, georganiseerd door het Internationaal Arbeidsbureau.

1.1.2. Het toezicht op de naleving van de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten

Het Toezicht op de Sociale Wetten is ook belast met de controle op de naleving van de arbeidsreglementering en van de collectieve arbeidsovereenkomsten in meer dan 240.000 ondernemingen.

Om deze controleopdracht uit te oefenen, verricht de dienst de onderzoeken die haar worden opgelegd (klachten, onderzoeksopdrachten van de gerechtelijke macht, verzoeken om toelatingen, afwijkingen, advies, bemiddeling, ...), evenals controles op eigen initiatief of in het kader van bijzondere acties zoals zondagsarbeid, studentenwerk, arbeid buiten de voorziene uurroosters, het goederenvervoer, ... of nog in het kader van de prioritaire doelstellingen, zoals de strijd tegen het zwartwerk.

1.1.3. De overheid informeren over de gebreken in de reglementering en over de misbruiken die niet of onvoldoende bestreden worden door de huidige reglementering

In het algemeen kan de administratie weinig invloed uitoefenen bij het uitwerken van de sociale reglementering. Talrijke bepalingen vinden immers hun oorsprong in Europese richtlijnen of in akkoorden gesloten tussen de sociale partners. In de meeste gevallen dient de administratie zich tevreden te stellen met het omzetten van beslissingen, die buiten haar om werden genomen, in reglementaire teksten, zonder dat zij bij de voorbereiding werd betrokken.

Hierbij dient echter onderstreept te worden dat in een recent verleden een aantal maatregelen op het gebied van de reglementering werden genomen op basis van voorstellen geformuleerd door de inspectiediensten. Het ging vooral om maatregelen in het kader van de strijd tegen de sociale fraude (bijhouden van nieuwe sociale documenten door de werkgevers, gedeelde verantwoordelijkheid van de aannemers, verzwarende van de strafsancities en de administratieve geldboeten voor de zware inbreuken: illegale vreemde werknemers, niet-aangifte van werknemers, tewerkstelling van deeltijdse werknemers buiten de voorziene uurroosters en verhindering van toezicht).

1.2. Bijzondere opdracht: Samenwerkingsprotocollen met andere diensten

1.2.1. Samenwerkingsprotocol van 1993.

Het samenwerkingsprotocol, ondertekend op 30 juli 1993 door de Ministers van Tewerkstelling en Arbeid, van Verkeerswezen en infrastructuur, van Justitie, van Economische Zaken, van Financiën, van Binnenlandse Zaken en Openbaar Ambt, van Middenstand, van Sociale Zaken, van sociale Integratie, van Volksgezondheid en Leefmilieu, en op 31 maart 1995 vervolledigd met een gelijkaardig akkoord, gesloten tussen de Federale regering en de Deelregeringen, organiseert nog steeds een gestructureerde en geïnstitutionaliseerde coördinatie tussen de verschillende sociale inspectiediensten. De bedoeling hiervan is een doeltreffend optreden tegen de sociaalrechtelijke inbreuken.

Op basis van het protocol werden volgende organen ingesteld:

- een stuurgroep
- een bestuurscomité
- arrondissementele cellen.

De arrondissementele cellen blijven maandelijks ten minste twee gemeenschappelijke controles organiseren om op een zo efficiënt mogelijke wijze de reglementeringen te controleren inzake de sociale documenten (regelmatige inschrijving van werknemers en het correct bijhouden van de documenten), de deeltijdse arbeid, de tewerkstelling van werknemers van vreemde nationaliteit, het ter beschikking stellen van werknemers, de detachering van buitenlandse werknemers, de reglementering van toepassing op werklozen, de maatregelen tegen frauduleuze praktijken van koppelbazen en de tewerkstelling van schijnzelfstandigen. Wanneer de diensten van de Fiscale Administraties, Middenstand en Economische Zaken deelnemen aan de acties, controleren zij de materies die tot hun bevoegdheid behoren

In 2016 werd het voorzitterschap van de arrondissementele cellen waargenomen door de Arbeidsauditoraten en verzorgde Toezicht op de Sociale Wetten het secretariaat en de verzameling van de resultaten.

Door de samenwerking in het kader van het Protocol kan men bij sommige controles over een voldoende groot personeelseffectief beschikken. Hierdoor wordt de efficiëntie vergroot, vermits elke deelnemende dienst onmiddellijk de vaststellingen doet waarvoor hij bevoegd is. Wanneer de aard van de controles dit vereist, kunnen de inspectiediensten ook beroep doen op de bijstand van de politiediensten.

1.2.2. Samenwerkingsakkoord tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en Toezicht op de sociale wetten.

De arbeidsinspectiedienst "Toezicht sociale wetten" (TSW) van de FOD WASO is de enige inspectiedienst die bevoegd is voor het toezicht op de naleving van de federale discriminatiewetten en de wijziging van de antiracismewet van 10 mei 2007.

Er werd een samenwerkingsakkoord afgesloten op 22 oktober 2010.

In dit akkoord engageren beide partijen zich tot het maken van praktisch werkafspraken voor de behandeling van arbeidsgerelateerde discriminatieklachten. Het doel is de problemen aan te pakken die zich afspelen op de werkvloer en bij het aanwervingsproces. Alle communicatie tussen het Centrum en TSW verloopt via centrale contactpunten.

Sociaal inspecteurs zijn niet erg vertrouwd met deze materie. Voor TSW vormt de vooraf gefilterde intake van klachten door het Centrum een belangrijke hulp om beter de aard van de discriminatie, de meest geschikte aanpak en de juridische valkuilen te onderkennen.

De know-how van de contactpersonen van het Centrum biedt aan de inspecteurs een belangrijke meerwaarde, niet enkel voor de behandeling van klachten die het Centrum hen overmaakt, maar tevens voor alle discriminatieproblemen waarmee TSW in de praktijk geconfronteerd wordt.

De inspecteurs die met een onderzoek belast worden kunnen steeds bij de contactpersonen van het Centrum terecht voor bijkomend advies en ondersteuning van de oriëntatie van het onderzoek. Het Centrum, van zijn kant, vindt in de inspectie TSW een partner die door het uitvoeren van onderzoeken bij werkgevers belangrijke bewijselementen kunnen verzamelen in dossiers waar het Centrum de belangen van benadeelden behartigt.

De inspectie kan de uitslag van de onderzoeken aan het Centrum meedelen indien de klager daar geen bezwaar tegen maakt. Op die wijze kunnen slachtoffers, die vaker naar het Centrum worden verwezen, beter begeleid worden en zo nodig verdedigd worden.

Van groot belang zijn eveneens de opleidingen die door de vormingsdienst van het Centrum aan een team van daartoe geselecteerde inspecteurs worden gegeven,

De uitwisseling van gegevens, zowel over klachten als over de vaststellingen, zal het Centrum toelaten het discriminatieprobleem beter te monitoren.

Alles gebeurt uiteraard met respect voor de bescherming van de privacy van de klagers. Er worden geen klachten doorgezonden, geen onderzoeken verricht, geen gegevens uitgewisseld, als het slachtoffer daarmee niet vooraf persoonlijke instemde.

Het uiteindelijk streefdoel van de samenwerking tussen het Centrum en de Inspectie TSW is het discriminatiefenomeen in de arbeidswereld zoveel mogelijk buiten elke gerechtelijke weg op te lossen.

Sensibiliseren van overtreders en hen aanzetten om een diversiteitsplan te ontwikkelen genieten de voorkeur...De hardere aanpak is voorbestemd voor de flagrante gevallen en de hardnekkige recidivisten.

Voor 2016 is er een evaluatie voorzien van dit samenwerkingsprotocol.

Het artikel 52 van de antidiscriminatiewet voorziet in een evaluatie van de toepassing en de efficiëntie van deze drie wetten door de wetgevende kamers. Unia heeft een evaluatieverslag voorbereid.

UNIA heeft in 2016 een evaluatierapport gepubliceerd over de antidiscriminatiewet en de antiracismewet waarbij het zich baseert op haar algemene expertise op het gebied van de strijd tegen discriminatie en waarbij zij aanbeveelt meer in te zetten op de ambtshalve controles van het Toezicht op de Sociale Wetten en om de politiek van onderzoeken en vervolgingen door het arbeidsauditoraat te intensifiëren.

1.2.3. Versterking van de strijd tegen de sociale fraude

De strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude is een prioriteit van de federale regering, rekening houdend met de belangrijke plaats die in ons land wordt ingenomen door de "ondergrondse" economie.

De Europese commissie van haar kant dringt aan op de noodzaak om een gerichte globale strategie uit te werken met het oog op het voeren van een gecoördineerde actie met de andere Europese landen om te strijden tegen illegale arbeid en sociale fraude, die zich eveneens op een internationaal niveau ontwikkelt.

De creatie van een permanente coördinatiestructuur voor de verschillende acties die worden opgezet door de sociale en arbeidsinspectiediensten tegen het zwartwerk en de sociale fraude is onmisbaar gebleken.

Om te beginnen, heeft de wet van 3 mei 2003, om tegemoet te komen aan deze vraag, de Federale Raad voor de strijd tegen illegale arbeid en sociale fraude, het Federaal Coördinatiecomité en de Arrondissementscellen opgericht.

Vervolgens heeft de regering beslist om de organen te hervormen die werden opgericht door de wet van 3 mei 2003, wat gebeurd is door de programmawet van 27 december 2006 (BS 28/12/2006). De bepalingen die werden opgenomen in de programmawet van 27 december 2006 werden ingelast in het Sociaal Strafwetboek (in werking getreden op 1 juli 2010).

De Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst is een bijzondere dienst die rechtstreeks afhangt van de Fod's Arbeid, Sociale zaken, Justitie, de minister die bevoegd is voor de zelfstandigen en van de Staatssecretaris die belast is met de coördinatie van de fraudebestrijding.

De structuren werden grondig gewijzigd :

De benoeming van de vertegenwoordigers van de sociale partners binnen de Algemene Vergadering en met name de vertegenwoordigers van RKW, RIZIV, RVP, RJV, TWW, Dienst Administratieve Geldboeten. De opheffing van de functies van president en algemeen coördinator, waarvan de functies voortaan worden verzekerd door een directeur-generaal (van één van inspectiediensten die vertegenwoordigd zijn in de GRI en volgens een beurtrol die is vastgelegd in het Sociaal Strafwetboek).

Deze dienst wordt bestuurd door de Staatssecretaris voor sociale fraudebestrijding. De SIOD bestaat uit 8 coördinatoren en een secretaris, die zijn gedetacheerd vanuit de verschillende inspectiediensten. Deze dienst doet zelf geen onderzoek. Als coördinatieorgaan ondersteunt zij de federale sociale inspectiediensten bij hun strijd tegen sluiwerk en sociale fraude.

De SIOD is samengesteld uit :

- **De Algemene vergadering van de partners**

In deze vergadering zetelen de voorzitters van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Financiën en de administrateurs generaal van de RVA en de RSZ, leidende ambtenaren van de inspectiediensten, met inbegrip van de regionale inspecties, de secretaris van de NAR , de procureur-generaal aangewezen door het College van Procureurs-Generaal, de commissaris-generaal van de federale politie, de zes vertegenwoordigers van de sociale partners, de administrateur-generaal van de RVP, het RIZIV en Famifed, de directeur van het Federaal Oriëntatiebureau.

De Algemene vergadering is een reflectie- en adviesorgaan voor de invoering van richtlijnen in het kader van de strijd tegen de sociale fraude en illegaal werk en voor de werking van de arrondissementscellen. Zij kan voorstellen doen aan de ministers die bevoegd zijn voor de aanpassing van de wetgeving die van toepassing is op de strijd tegen illegale arbeid, zij kan aanbevelingen doen en adviezen geven, op eigen initiatief of op vraag van een minister, over projecten en voorstellen van wetten betreffende de strijd tegen illegaal werk en sociale fraude.

- **Het Directiecomité**

De creatie van een directiecomité waarin vertegenwoordigd zijn : de voornoemde directeur-generaal, de leidinggevende ambtenaren van de vier inspectiediensten : Sociale Inspectie, Toezicht op de Sociale Wetten, de inspectie van de RSZ en de inspectie van de RVA, de vertegenwoordiger van het College van Procureurs-generaal, de vertegenwoordigers van de Administrateurs-generaal van de RKW, het RIZIV, de RVP en de RSZ.

Dit comité heeft de opdracht een strategisch en operationeel plan op te stellen en te zorgen voor de opvolging hiervan.

- **Federaal aansturingsbureau**

Het Federaal bureau dat wordt beheerd door het Directiecomité is samengesteld uit een directeur, een magistraat van het Arbeidsauditoraat, de vertegenwoordigers van de inspectiediensten van de Riziv, de RSZ, de sociale inspectie van de FOD Sociale Zekerheid en van het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, een lid van de FOD Financiën en leden van de FOD Sociale Integratie, Strijd tegen de Armoede en Sociale Economie of van overheidsinstellingen van sociale zekerheid.

Het bureau werkt sinds 2006 een strategisch en operationeel plan uit.

Voor wat **2016** betreft, is er een strategisch plan en een actieplan voor de strijd tegen fraude met sociale zekerheidsbijdragen en illegaal werk uitgewerkt. Deze actieplannen werden goedgekeurd door de ministerraad.

Sinds juli 2012 heeft het Directiecomité een bijkomende opdracht, namelijk het geven van advies over de specifieke criteria die worden voorgesteld door bepaalde activiteitssectoren met het oog op het bepalen van de aard van de arbeidsrelatie die de werknemer en zijn onderneming verbindt (strijd tegen schijnzelfstandigheid).

Het Directiecomité heeft zich er ook toe verbonden om een Balanced Scorecard te ontwerpen die het mogelijk maakt de gemeenschappelijke acties die werden gerealiseerd door de inspectiediensten en de arrondissementscellen op te volgen.

Bovendien heeft de publicatie van het koninklijk besluit van 16 december 2008 (B.S. van 15 januari 2009) het mogelijk gemaakt dat het Federaal bureau kan functioneren, dank zij de medewerkers die werden gedetacheerd door de verschillende FOD's en OISZ's die lid zijn van het Directiecomité.

- **Het Strategisch comité voor de strijd tegen de sociale dumping**

Het actieplan voor de strijd tegen sociale dumping, dat werd goedgekeurd door de Ministerraad van eind november 2013, creëert een nieuwe structuur: het Strategisch comité voor de strijd tegen de sociale dumping bestaat uit 5 partners: de verantwoordelijken van de 4 inspectiediensten (TSW, SI, RSZ en RVA) en de twee referentiemagistraten voor de grensoverschrijdende fraude.

Dit comité ontwikkelt, in samenwerking met de bevoegde Staatssecretaris, nieuwe strategieën om te strijden tegen sociale fraude.

De SIOD volgt hierin het werk van de arrondissementscellen die 1500 controles in verband met sociale dumping moeten realiseren in 2014. Om dit te doen heeft de SIOD (in overleg met alle betrokken partijen) een methodologie uitgewerkt voor bijzondere controles en eveneens specifieke formulieren. De kosten om deze formulieren in 12 vreemde talen te laten vertalen en de kosten voor de gezworen vertalers die bij de controles met betrekking tot "sociale dumping" aanwezig zijn, worden gedragen door de SIOD.

De modernisering van de arrondissementscellen

Sinds april 2007 zijn de coördinatoren de drijvende krachten als bindmiddel tussen de arrondissementscellen en het Federaal aansturingsbureau. Zij nemen regelmatig deel aan vergaderingen van de arrondissementscellen en brengen de noden, problemen en moeilijkheden die op het terrein werden vastgesteld aan het licht. Dit maakt een betere afstemming mogelijk tussen de doelstellingen van de operationele plannen die werden uitgewerkt door het Federaal aansturingsbureau en de nieuwe fraudefenomenen. Er is een regelmatige communicatie van de gemeenschappelijke onderzoeksresultaten op het niveau van de arrondissementscellen.

Partnerschapsovereenkomsten

Tijdens een aantal vergaderingen zijn er procedures afgesproken en ingevoerd voor het sluiten van een partnerschapsovereenkomst, voor het opstellen van een kaderovereenkomst en voor de organisatie van een studiedag over de partnerschapsovereenkomsten als instrument voor de bestrijding van zwartwerk.

Op dit moment zijn er vijf partnerschapsovereenkomsten afgesloten: vier in de bouwsector (één nationale en drie gewestelijke; deze gewestelijke akkoorden gaan over de provincies Namen, Luxemburg en Henegouwen) en één in de vleessector.

Opleiding

De deelname van het RIZIV aan de SIOD maakte het nodig om opleidingen te organiseren voor de inspecteurs van het RIZIV, om hen vertrouwd te maken met de materies die moeten worden gecontroleerd en de werkwijzen van de arrondissementscellen.

Er werden in 2013 specifieke opleidingen georganiseerd voor de opsporing van valse identiteitsdocumenten en de opzoeking van informaticagegevens tijdens de controles. Deze werden voortgezet in 2014.

Bovendien werden er in januari en februari 2014 specifieke opleidingen georganiseerd voor de 500 sociale controleurs en inspecteurs met betrekking tot de strijd tegen de sociale dumping.

Er worden eveneens elk jaar, in samenwerking met de arbeidsauditoraten, voortgezette opleidingen georganiseerd op het niveau van de arrondissementscellen.

Internationale samenwerking

De uitwisseling van gegevens en de werkwijzen om te komen tot een effectieve samenwerking tussen de inspectiediensten van de landen van de Europese Gemeenschap, is meer dan nodig sinds de uitbreiding van de Europese Gemeenschap op 1 mei 2004.

Het Federaal aansturingsbureau is een geprivilegieerde plaats voor contacten tussen de verschillende landen. Het neemt actief deel aan de creatie van een Europees netwerk voor de strijd tegen zwartwerk. Dit concretiseert zich door periodieke ontmoetingen en overlegtafels tussen de vertegenwoordigers van de lidstaten die betrokken zijn bij het project.

Er werden samenwerkingsprotocollen getekend op het niveau van de SIOD. Het gaat in hoofdzaak over het samenwerkingsprotocol tussen de inspectiediensten (sociale inspectie en arbeidsinspectie) aan de ene kant en het ISI en de fiscale administratie (AFER/AOIF) aan de andere kant. De twee protocollen maken een gestructureerde uitwisseling van dossiers mogelijk tussen de fiscale en sociale administraties.

Er werden in maart 2014, op initiatief van de SIOD, twee addenda getekend bij het oorspronkelijke ISI protocol. Deze addenda laten een betere samenwerking toe op informaticagebied (inbeslagname van elektronische gegevens bij controles) en op het gebied van de uitwisseling van gegevens op het gebied van sociale dumping (waarbij de SIOD een centrale rol speelt).

Het tweede protocol betreft de samenwerking tussen de inspectiediensten van de deelstaten en de federale inspectiediensten. Dit protocol werd ondertekend door alle bevoegde ministers (federaal, gewesten, gemeenschappen). Het werd tot op heden al goedgekeurd door het federaal parlement en door het Vlaams parlement.

Er werd onder auspiciën van de SIOD een samenwerkingsprotocol getekend met de federale politie, met het oog op de creatie van een gemengde cel (inspectiediensten/federale politie) om door datamining en risicoanalyse, op een snelle manier de ernstige en georganiseerde sociale fraude te detecteren.

1.2.4. Samenwerkingsakkoord met Financiën

Sinds 1 januari 2010 is er een samenwerkingsakkoord gesloten tussen de verschillende sociale inspectiediensten, de SIOD en de FOD Financiën, met het doel de uitwisseling en het gebruik van fiscale en sociale gegevens te optimaliseren. Dit akkoord heeft als doel, de strijd tegen de fraudefenomenen te verbeteren, door de informatie van de verschillende diensten te bundelen.

Elke keer dat de sociale inspecteurs een manifeste sociale fraude ontdekken, delen zij hun vaststellingen mee aan de controlediensten van de fiscus.

1.2.5. Samenwerkingsakkoord met de Gewesten en Gemeenschappen

De wet van 1 maart 2013, houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van 1 juni 2011 tussen de Federale Staat en de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de coördinatie van de controles inzake illegale arbeid en sociale fraude, werd in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd op 21 maart 2013.

Zij heeft tot doel de samenwerking tussen de inspectiediensten van de Gewesten, de Gemeenschappen en de Federale Staat te versterken, vooral voor wat betreft de controle op het gebied van de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Deze materie behoort zowel tot de bevoegdheid van de federale sociale inspectiediensten als tot die van de regionale inspectiediensten. De arrondissementscellen, de operationele eenheden die de controles plannen, vormen de kern van de samenwerking. De permanente samenwerking, de actieve coördinatie op het gebied van controles en uitwisseling van informatie die hieruit voortvloeien, vormen de belangrijkste speerpunten van het samenwerkingsakkoord. De uitwisseling van opleidingen is eveneens een belangrijk punt.

Dit akkoord heeft het mogelijk gemaakt om in 2016 op een regelmatige manier samen te werken bij de behandeling van klachten die voornamelijk betrekking hadden op discriminatie bij aanwerving, interimbureaus, Indische informatici...

Er zijn ook controles geweest van de arrondissementscellen, waaraan inspecteurs van de gewesten hebben deelgenomen.

1.2.6. Gemengde cel tegen de georganiseerde sociale fraude

De sociale inspectiediensten en de federale gerechtelijke politie werken voortaan samen binnen een nieuwe structuur tegen de georganiseerde sociale fraude: de gemengde ondersteuningscel voor de strijd tegen *zware en georganiseerde sociale fraude*.

De cel is concreet samengesteld uit 4 sociaal inspecteurs (van de RSZ, de RVA, TSW en de SI) en twee leden van de politie, geassisteerd door een statisticus, die komt van de Directie "Fraudebestrijding" van de Federale Gerechtelijke Politie.

Als de Cel fraude vaststelt, wordt zo snel mogelijk beslist wie de strijd hiermee zal aangaan. De algemene regel is, dat de strijd tegen sociale fraude een opdracht blijft van de bevoegde sociale administraties. Het is enkel in de gevallen dat de Cel feiten van zware sociale en georganiseerde fraude vaststelt, gepleegd met een crimineel doel, dat de politie bij het onderzoek kan betrokken worden, via het Parket. De politie beschikt immers over bijkomende instrumenten tot opsporing, zoals de speciale opsporingstechnieken.

1.2.7. Samenwerkingsprotocol tussen de FOD Vervoer, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de FOD Sociale Zekerheid om het welzijn en de arbeidsvoorwaarden aan boord van schepen te garanderen.

Na intense onderhandelingen werd er een protocolakkoord gesloten tussen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Sociale Zekerheid en de FOD Mobiliteit en Vervoer om de bevoegde controleurs voor het toezicht op de scheepvaart van de FOD Vervoer de gelegenheid te geven om de controles en de certificatieopdrachten uit te voeren en te centraliseren.

De inspecteurs van het Toezicht op de Scheepvaart kunnen zich richten tot de drie inspectiediensten, met name de Sociale Inspectie, het Toezicht op de Sociale Wetten en het Toezicht op het Welzijn op het Werk, die kunnen optreden als experts. Er worden wederzijdse opleidingen gegeven en de drie inspectiediensten stellen een checklijst op voor de inspecteurs die belast zijn met het toezicht op de scheepvaart.

Het nieuwe protocolakkoord tussen de FOD Vervoer, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de FOD Sociale Zekerheid maakt het mogelijk het welzijn en de arbeidsvoorwaarden aan boord van schepen te garanderen.

Het internationale verdrag van 2006 is wereldwijd van kracht geworden op 20 augustus 2013. De wet van 13 april 2014 past de controle toe met betrekking tot de Maritieme Arbeidsovereenkomst (MAO). De Overeenkomst is van kracht geworden op 20 augustus 2014.

Het doel is het toezicht op de zeeschepen op zo'n manier te organiseren, dat één enkele instantie, het Toezicht op de Scheepvaart, zelf in staat is de naleving van alle Maritieme Overeenkomsten te verifiëren. Dit protocolakkoord maakt het mogelijk aan de openbare diensten om wederzijds gegevens uit te wisselen, om een beroep te doen op elkaars expertise en om een uniek contactpunt op te richten waartoe de organisaties of individuele zeelieden zich kunnen richten voor het verkrijgen van informatie of voor het neerleggen van klachten.

Deze samenwerking tussen de verschillende FOD's valoriseert de expertise van elke dienst, bevordert de interacties tussen de diensten en optimaliseert het gebruik van personeel. Zo wordt het mogelijk om te vermijden dat bijkomende inspecteurs aan boord moeten komen voor de controle van de naleving van de nieuwe overeenkomst op Belgisch niveau, wat zeker zal geapprecieerd worden door de kapiteins, omdat het de formaliteiten in de haven zal vergemakkelijken.

Dit protocolakkoord legt de klemtoon op werkafspraken, inspanningen die geleverd worden om de openbare macht doeltreffender en goedkoper te laten werken waarbij onderlinge samenwerking aan de orde is.

De FOD Mobiliteit en Vervoer heeft sinds vele jaren de bevoegdheid over het Toezicht op de Scheepvaart. Deze dienst binnen de Algemene Directie Maritiem Vervoer is sterk ontwikkeld en haar inspecteurs werken in alle Belgische havens en aan boord van Belgische schepen.

De sociale inspectiedienst van de FOD Sociale Zekerheid is de referentiedienst op het gebied van de naleving van de sociale wetgeving.

De Algemene directie van het Toezicht op de Sociale Wetten is de referentiedienst op het gebied van het toezicht op de naleving van de arbeidswetgeving (betaling van loon, arbeidstijd enz.). Tenslotte is de Algemene directie van het Welzijn op het Werk de referentiedienst op het gebied van de controle van de wetgeving op het gebied van de veiligheid en gezondheid van de werknemers en meer in het algemeen het welzijn op het werk.

Er moest dus een systeem ontwikkeld worden om de uitwisseling van informatie tussen al deze controlediensten te organiseren, om zo te komen tot een optimale uitvoering van de inspecties aan boord van de zeeschepen, bij voorkeur zonder op elke moment alle inspectiediensten te moeten mobiliseren.

Voor het Toezicht op de Sociale Wetten gaat het om een bevoegdheid en om bijkomende taken die volledig nieuw zijn, waardoor zij zich verplicht ziet om een ad hoc gespecialiseerde cel van 5-6 inspecteurs op te richten waarop de leden kunnen rekenen om de grote havens in het land te bedienen.

1.2.8. Samenwerking met ORCA

OR.C.A. is een Brusselse vereniging die mensen zonder papieren verdedigt, die arbeidsprestaties leveren die vaak helemaal niet of slechts gedeeltelijk gedeclareerd zijn.

ORCA doet een beroep op het Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) om openstaande lonen voor geleverde arbeidsprestaties te laten betalen.

De moeilijkheid bij de interventie van de dienst bestaat erin dat de werknemers vaak niet langer aan het werk zijn als zij een klacht komen neerleggen bij ORCA, waardoor het moeilijk is om het bestaan van prestaties te bewijzen. Als zij toch nog aan het werk zijn, schuilt de moeilijkheid erin dat zij illegaal zijn en dat TSW bevoegd is voor het toezicht op de toepassing van de wet van 15 december 1980 op de toegang tot het grondgebied en, net als de andere bevoegde inspectiediensten, een beroep doet op de ordediensten om deze werknemers te identificeren.

De Dienst Vreemdelingenzaken wordt door de politie ingelicht en kan overgaan tot een bevel tot uitzetting voor de betrokken vreemdelingen, met het gevolg dat de loonachterstallen misschien nooit of met moeilijkheden aan de rechthebbenden betaald worden. Bovendien heeft ORCA, dat de mensen zonder papieren verdedigt, niet de bedoeling dat deze van het grondgebied verwijderd worden.

Echter, ongeacht de verschillen, verdedigen zowel TSW als ORCA de rechten van de werknemers.

Hoofdstuk 2: Bevoegdheden en plichten van de dienst

De wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek werd op 1 juli 2010 in het Staatsblad gepubliceerd.

Daarmee werd een hervormingsproces afgerond dat ongeveer tien jaar geleden begon en dat tot doel had een vereenvoudigd sociaal strafrecht in te voeren, met sancties die beter zijn aangepast aan de ernst van de inbreuken. Dit wetboek wordt gezien als een belangrijk werktuig in de strijd tegen de zware en georganiseerde vormen van sociale fraude.

In de wet van 2 juni 2010 houdende de bepalingen van het sociaal strafrecht worden de mogelijkheden om beroep aan te tekenen tegen de dwangmaatregelen van de inspecteur nader omschreven.

De voornaamste hervormingen die worden ingevoerd door het wetboek bestaan uit :

- De verbetering van de rechten van verdediging en de rechten van de mens in het algemeen
- De modernisering van de bevoegdheden van de sociaal inspecteurs
- De codificatie van de regels die werden afgeleid van de goede administratieve praktijken en de gebruikelijke jurisprudentie
- De depenalisering en de versterking van zaken waarbij het mogelijk is een administratieve geldboete op te leggen
- De complete hervorming van het strafsysteem voor wat betreft inbreuken tegen het sociaal Strafrecht

2.1. Bevoegdheden van de inspecteurs

Het is belangrijk te onderstrepen dat de sociaal inspecteurs niet de hoedanigheid hebben van officier van gerechtelijke politie. Het was daarom essentieel dat de wetgever hen voldoende bevoegdheden gaf om op een efficiënte manier de sociale wetgeving te controleren, want zij kunnen zich niet beroepen op het Wetboek van strafvordering.

Het feit dat de sociaal inspecteurs zich niet kunnen beroepen op deze hoedanigheid van officier van gerechtelijk politie is overigens niet noodzakelijk een handicap, vermits op heel wat gebieden de bijzondere bevoegdheden die zij hebben gekregen belangrijker zijn dan degene die worden toegekend door het Wetboek van strafvordering.

2.1.1. De beoordelingsbevoegdheid – art. 21

De sociaal inspecteurs en controleurs hebben de bevoegdheid:

- om waarschuwingen te geven. Deze wijze van ingrijpen heeft tot doel een inbreuk in de toekomst te vermijden. De waarschuwing moet steeds met een geschrift aan de overtreder worden meegedeeld. Deze mededeling kan ter plekke gebeuren door het opstellen van een proces-verbaal van verhoor, ondertekend door de werkgever, zijn aangestelde of mandataris, of wordt per post verstuurd.
- om aan de overtreder een termijn op te leggen waarbinnen deze zich in orde kan stellen. In deze tweede hypothese is het doel het verkrijgen van een regularisatie van de onregelmatige situatie, met vaak een retroactief effect, zodanig dat de werknemer vergoed wordt voor het eventuele nadeel dat hij heeft ondervonden.
- om een proces-verbaal van de inbreuk op te stellen, gewoonlijk PRO JUSTITIA genaamd. Dit document laat toe om de inbreuk ter kennis te stellen van het openbaar ministerie, wat moet worden geïnterpreteerd als een aanbeveling om de inbreuk die is vastgesteld strafrechtelijk te vervolgen voor een strafgerecht om een veroordeling te bekomen, maar niet als een regeling voor een vergoeding voor een eventueel geleden nadeel door de werknemer.

De sociaal inspecteur beslist zelf over de maatregel die hij meent te moeten nemen in de gegeven omstandigheden.

Elk van de bijzondere wetten die de inspecteur moet controleren refereert aan deze bepaling.

Deze appreciatiebevoegdheid vloeit voort uit de Overeenkomst nr. 81 van de Internationale Arbeidsorganisatie, omgezet in de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek.

In het strafrecht heeft enkel het Openbaar Ministerie deze beoordelingsbevoegdheid. Het gaat hier om een specifieke afwijking op artikel 29 van het Wetboek van Strafvordering, dat aan de magistratuur een zekere onafhankelijkheid geeft.

De sociaal inspecteur heeft het recht, maar niet de verplichting, om de arbeidsauditeur in te lichten over het resultaat van zijn onderzoeken. Deze beslissing hangt volledig van hemzelf af. De Auditeur kan hem geen algemene richtlijnen opleggen.

Deze beoordelingsbevoegdheid garandeert de onafhankelijkheid tegenover de magistratuur, maar is niet absoluut. Zij kan worden gebruikt wanneer de inspecteur op eigen initiatief handelt of op initiatief van zijn hiërarchische meerderen.

Behoudt de sociaal inspecteur zijn appreciatierecht als hij handelt na een vordering van de Arbeidsauditeur?

Het antwoord is altijd bevestigend geweest. Dit was lang de positie van het departement en dit werd uitgedrukt door de Minister van Werk als antwoord op een parlementaire vraag van 11 mei 1976. Deze positie werd overigens bevestigd door professor Bosly en het Arbeidshof van Brussel (1 december 1994)

Aangezien het openbaar ministerie de medewerking kan vorderen van de sociaal inspecteurs en deze aan zijn vorderingen gevolg moeten geven, kan men zich niet inbeelden dat een sociaal inspecteur weigert om bepaalde feiten te constateren op vraag van de Arbeidsauditeur.

Sinds de inwerkingtreding van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, dat het artikel 28 ter §3 van het Wetboek van Strafvordering heeft gewijzigd, preciseert dit : “Enkel de feiten die het voorwerp uitmaken van de vorderingen van het openbaar ministerie en voor dewelke een opsporingsonderzoek werd aangevat, kunnen niet meer het voorwerp uitmaken van een verwittiging of van het vaststellen van een regularisatietermijn.”

Deze nieuwe bepaling doet dus het appreciatierecht, waarover de sociaal inspecteurs beschikken, verdwijnen, wanneer zij worden gevorderd door het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter, die voortaan over een vorderingsrecht beschikken ten overstaan van de arbeidsinspectiediensten. Indien zij hiervan gebruik maken, verliezen de inspectiediensten hun appreciatierecht.

Dit verlies van onafhankelijkheid is echter niet totaal. Het blijft beperkt tot de omschrijving van het verzoek dat werd gericht aan de sociaal inspecteur door middel van een kantschrift.

Als de opdracht uitgevoerd is, beschikt hij opnieuw over zijn appreciatierecht ten opzichte van andere vaststellingen die hij kon doen binnen de grenzen van zijn bevoegdheden.

Zo ook krijgt de inspecteur zijn appreciatierecht terug eenmaal de publieke actie is afgerond en het gerechtelijk dossier gesloten (definitieve uitspraak, klassering zonder gevolg, dading enz.).

2.1.2. Onderzoeksbevoegdheden

De onderzoeksbevoegdheden waarover de inspecteur beschikt, worden gepreciseerd in de artikelen 22 tot 49 van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het sociaal strafrecht.

Het Sociaal Strafwetboek voorziet dat de sociaal inspecteurs voortaan automatisch hun legitimatiekaart moeten tonen, wat wil zeggen dat zij altijd de officiële identificatiestukken, die hun hoedanigheid en hun bevoegdheden bevestigen, bij zich moeten dragen. Dit document zal in de toekomst hetzelfde zijn, voor alle arbeidsinspectiediensten.

De voorafgaande verkenning

Deze verkenning moet discreet gebeuren. Het mag geen stelselmatige observatie zijn.

Het recht op toegang

Het artikel 23 van het Sociaal Strafwetboek zegt dat de sociaal inspecteurs na voorlegging van hun legitimatiekaart mogen:

- *“op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging aan de werkgever, vrij binnengaan in alle arbeidsplaatsen of andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn of waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat daar personen werken die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen.”*

De sociaal inspecteurs mogen echter enkel bewoonde ruimtes betreden met de uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van de onderzoeksrechter of met de voorafgaande geschreven toelating van de bewoner. Het Sociaal Strafwetboek spreekt niet langer over bewoonde lokalen, maar over bewoonde ruimtes, een ruimere uitdrukking.

Het is aan de sociaal controleur, in functie van het soort controle, om te beslissen of hij de werkgever al dan niet vooraf op de hoogte stelt van zijn bezoek.

Machtiging tot visitatie

- gegeven door de onderzoeksrechter en niet langer door de politierechter
- op basis van een gemotiveerde vraag van de sociaal inspecteur
- deze visitatie is mogelijk na 21 uur en voor 5 uur mits een speciale motivatie
- beslissing van de rechter binnen 48 uur. Deze is gemotiveerd
- er is geen beroep mogelijk tegen de beslissing van de onderzoeksrechter
- de stukken die dienen om de toestemming te krijgen voor een visitatie moeten bij het dossier gevoegd worden, met uitzondering van de stukken die het mogelijk maken de identiteit van de indiener van de klacht of de aangifte af te leiden.

Bij deze visitatie oefenen de sociaal inspecteurs hun gewone bevoegdheden uit, met uitzondering van het zoeken naar informatiedragers die sociale gegevens bevatten of gegevens voorgeschreven door de wet en de bijkomende bevoegdheden die verbonden zijn aan de informaticagegevens of elektronische gegevens en hun kopie.

Het visitatiebevel is geen huiszoekingsbevel. Het enige dat wordt toegelaten is een visuele controle van de ruimtes en de identificatie en het verhoor van personen. Daarnaast is het mogelijk om bepaalde gegevens of informatie op te vragen.

Bij betrapting op heterdaad, overstroming, brand of oproep van binnenuit heeft men geen machtiging tot visitatie nodig.

- *overgaan tot elk onderzoek, elke controle en elk verhoor, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen, werkelijk worden nageleefd.*

De wettekst geeft aan de sociaal inspecteurs de bevoegdheid om de identiteit vast te stellen van elke persoon die moet worden verhoord, om officiële documenten op te vragen of om zich vrijwillig andere, niet-officiële documenten te laten voorleggen of om opsporingen te doen met andere middelen, bijvoorbeeld door beeldmateriaal te verzamelen.

Zij mogen, personen in groep of individueel verhoren (werkgever, werknemers, aangestelde, vakbondsafgevaardigden, leden van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, getuigen, derden, ...).

Proces-verbaal van verhoor

Bij het verhoor van personen moeten minstens de volgende regels worden gerespecteerd, ongeacht in welke hoedanigheid de persoon wordt verhoord (art. 62):

1^e Bij het begin van elk verhoor wordt aan de ondervraagde persoon meegedeeld :

- a) Dat hij kan vragen dat alle vragen die hem worden gesteld en de antwoorden die hij geeft, worden genoteerd in dezelfde termen als deze die worden gebruikt;
- b) Dat hij mag vragen dat de sociaal inspecteur gebruik maakt van alle middelen waarover hij beschikt;
- c) Dat zijn verklaringen kunnen gebruikt worden als bewijs in een rechtszaak.

2^e Elke ondervraagde persoon mag de documenten in zijn bezit gebruiken, zonder dat dit een uitstel van het verhoor kan veroorzaken. Hij kan ook bij het verhoor, of later, vragen dat deze documenten bij het proces-verbaal worden gevoegd.

3^e Het proces-verbaal vermeldt precies het uur waarop het verhoor plaatsvindt, eventueel wordt onderbroken of hervat en wordt beëindigd. Het vermeldt nauwkeurig de identiteit van de personen die tussenkomen bij het verhoor of een deel ervan, evenals het ogenblik van hun aankomst en vertrek. Het vermeldt eveneens bijzondere omstandigheden en alles wat de verklaring of de omstandigheden waaronder zij werden gedaan in een bepaald daglicht kan plaatsen.

Aan het eind van het verhoor wordt het proces-verbaal aan de verhoorde persoon gegeven om na te lezen, tenzij deze erom verzoekt dat het hem wordt voorgelezen. Er wordt hem gevraagd of de verklaringen moeten worden verbeterd of aangevuld.

Als de ondervraagde persoon een andere taal wil spreken dan de taal van de procedure, wordt er gebruik gemaakt van een beëdigd vertaler of worden zijn verklaringen genoteerd in zijn taal of er wordt hem gevraagd om zijn verklaring zelf te noteren. Als het verhoor plaatsvindt met behulp van een tolk, worden diens identiteit en hoedanigheid vermeld.

Het vermeldt eveneens de bijzondere omstandigheden en alles wat de verklaring en de omstandigheden waaronder deze worden gegeven in een bepaald daglicht plaatst.

Onverminderd de bepalingen van bijzondere wetten, informeren de sociaal inspecteurs die een persoon ondervragen deze persoon dat hij een kopie van de tekst van zijn verhoor kan vragen, die hem gratis zal worden geleverd.

- *Het recht om zich elke vorm van informatiedrager te laten voorleggen en te onderzoeken en er kopieën van te maken*

De sociaal inspecteurs hebben het recht om zich elke vorm van informatiedrager die sociale gegevens bevat te laten voorleggen (ongeacht het soort drager). Het gaat hier om elk soort gegeven dat nodig is voor de toepassing van de sociale wetgeving en waarvan het bijhouden opgelegd wordt door een regelgeving (zelfs als deze niet tot de specifieke bevoegdheid van de sociaal inspecteur behoort).

Voor de twee eerste categorieën van gegevens is het recht om ze te laten voorleggen beperkt tot een niet-exhaustieve lijst die moet worden vastgelegd in een koninklijk besluit.

Een sociaal inspecteur heeft het recht om elk soort informatiedrager op te vragen (wat ook de vorm ervan is) die alle andere gegevens bevat die nodig zijn voor het onderzoek (personeelsdocumenten).

Het gaat om sociale, wettelijke gegevens of gegevens die noodzakelijk zijn in verband met het onderzoek:

- numerieke of digitale informatiedragers
- documenten, lijsten, registers, banden, schijven
- de drager is niet belangrijk, enkel de inhoud telt

Gebruik van de gegevens

Zij mogen deze laten leveren, zonder dat de werkgever zich moet verplaatsen (indien dit nodig is, moet de sociaal inspecteur zich verplaatsen).

Zij mogen eveneens uittreksels nemen, duplicaten, afdrukken, lijsten, kopieën of fotokopieën of zich deze laten bezorgen door de werkgever.

Bovendien mogen zij, indien dit nodig is, overgaan tot de inbeslagname en het verzegelen van deze documenten en informatiedragers

- *Het opsporingsrecht*

Sinds de wet van 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen in voege is getreden, zijn de onderzoeksbevoegdheden van de sociaal inspecteurs versterkt. Dit werd bevestigd door het Sociaal Strafwetboek.

Deze bevoegdheid houdt het recht in op een actief onderzoek van informatiedragers, dat gekoppeld is aan een completere definitie van wat men moet verstaan onder « informatiedrager ».

Wordt als zodanig beschouwd, elke informatiedrager, in welke vorm ook, zoals bijvoorbeeld boeken, registers of andere “papieren” documenten, maar ook numerieke of digitale dragers, zoals schijven, banden en ook informatie die toegankelijk is via geïnformateerde systemen of via elk elektronisch apparaat (blackberry, agenda enz.).

De essentie van het onderzoek heeft dus geen betrekking op de aard van de drager, maar op de eigenheid van de informatie. Deze nieuwe bevoegdheid heeft dus betrekking op de mogelijkheid om actief te zoeken ongeacht het gebruikte medium naar:

- alle gegevens van sociale aard, dit wil zeggen de informatie die nodig is voor de correcte toepassing van het arbeidsrecht als van het sociale zekerheidsrecht ;
- alle verplichte gegevens (anders dan van sociale aard) waarvoor het opstellen of het bijhouden wordt voorgeschreven door een wettelijke of reglementaire bepaling, zelfs voor materies die ontsnappen aan de materiële bevoegdheid van de sociale inspecteur.

Dit opsporingsrecht kan enkel gebruikt worden op een arbeidsplaats waar men vermoedt dat er een werknemer wordt tewerkgesteld en mits de naleving van de specifieke procedure die verbonden is met bewoonde ruimtes.

Het opsporingsrecht mag slechts gebruikt worden wanneer de werkgever afwezig is of niet beschikbaar is, of als hij weigert om mee te werken of documenten te tonen.

Het opsporingsrecht mag niet verward worden met de huiszoeking, waarvoor de onderzoeksrechter een mandaat moet geven aan een officier van de gerechtelijke politie.

Dit recht moet echter met voorzichtigheid en op redelijke manier gebruikt worden, waarbij 3 principes moeten worden gerespecteerd:

- respect voor het legaliteitsprincipe (binnen de grenzen van de bevoegdheden)
- respect voor het finaliteitsprincipe (in het kader van zijn opdrachten, in de mate waarin deze opsporing nodig is en met respect voor de administratieve onderrichtingen en de regels van de deontologie)
- respect voor het proportionaliteitsprincipe (door de draagwijdte van de ingezette middelen aan te passen aan het ernst van het nagestreefde doel of het resultaat dat men voor ogen heeft)

De opsporing betreft het onderzoek van documenten of gegevens. De jurisprudentie verbiedt echter de “fishing expedition”. Dit wil zeggen dat men een algemeen onderzoek doet zonder dat men een precies doel heeft, in de hoop dat men om het even welke sociale inbreuk zal ontdekken.

Bijzondere situatie van het kopiëren van informaticagegevens

De werkgever, zijn aangestelde of mandatarissen moeten aan de sociaal inspecteurs een toegangsrecht langs elektronische weg geven tot het informaticasysteem of tot elk ander elektronisch apparaat en tot deze gegevens, een fysiek toegangsrecht tot de kast van het informaticasysteem of tot elk ander elektronisch apparaat, evenals een recht om langs elektronische weg deze gegevens te downloaden en te gebruiken.

De werkgever moet het recht verzekeren op toegang tot de gegevens, zelfs al worden ze bewaard in het buitenland. De gegevens moeten leesbaar zijn, betrouwbaar en verstaanbaar. De inspecteur moet ze kunnen downloaden of er een kopie van kunnen nemen, zonder kosten, en, indien nodig, ze laten vertalen als het document is opgesteld in een andere taal dan één van de landstalen.

De werkgever moet de analysedossiers, de programma's, het beheer en de exploitatie van het informaticasysteem leveren.

Als het nodig is moet de werkgever of zijn afgevaardigde de toegang tot de informatie toestaan of vergemakkelijken.

Het opsporingsrecht wordt ingeperkt door de fundamentele vrijheden:

- respect voor het privéleven: raadplegen van gegevens met een privé karakter op elektronische dragers, kasten die op slot zijn ...
- het briefgeheim: post onder omslag of e-mail
- de onschendbaarheid van de woning
- het recht op bezit: de manipulatie van gegevens op een computer is niet zonder gevaar (verlies van gegevens, destabilisatie van het systeem, fatale fouten, virussen)
- *De bevoegdheid om beslag te leggen op digitale of numerieke dragers en documenten of om ze te verzegelen*

Naast het recht op toegang tot de gegevens die opgeslagen zijn op informaticasystemen, het recht op informatie over het beheer van deze systemen en het recht om kopieën van deze gegevens te krijgen in de vorm die hij verlangt, heeft de inspecteur eveneens de bevoegdheid om beslag te leggen op gegevens en dragers of de mogelijkheid om de hardware te verzegelen.

Deze bevoegdheden kunnen niet enkel gebruikt worden in het kader van een opsporingsprocedure, maar ook bij een klassieke controle, waarbij de werkgever aanwezig is en zijn medewerking verleent. Zij gelden eveneens voor elk document dat de sociaal inspecteur zich heeft laten voorleggen om het te onderzoeken.

Enkel de documenten en informaticadragers die sociale of wettelijke gegevens bevatten (de enige die aanleiding kunnen geven tot een opsporingsrecht) mogen onderwerp uitmaken van een dergelijke maatregel. Het maakt echter niet uit of zij aan de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber toebehoren.

De informatiedragers die andere informatie bevatten dan degene die hierboven werd vernoemd, kunnen dus niet in beslag genomen worden of worden verzegeld.

De sociaal inspecteurs kunnen, als zij de verplichting van geschreven informatie naleven, beslag leggen op roerende goederen (andere dan de informatiedragers die sociale en wettelijke informatie bevat) of roerende en onroerende goederen verzegelen.

Verder zorgen de sociaal inspecteurs ervoor dat het proportionaliteitsprincipe wordt nageleefd, wat een drievoudig onderzoek inhoudt, waarvan het doel is de legitimiteit vast te stellen van een bepaalde handeling bij de uitvoering van hun bevoegdheden.

De eerste heeft betrekking op het nut van de handeling en de middelen die worden gebruikt in functie van het nagestreefde doel.

De tweede heeft betrekking op het noodzakelijke karakter van de maatregelen die werden genomen of die men op het oog heeft, rekening houdend met het feit dat zij zouden kunnen worden vervangen door andere maatregelen die toelaten hetzelfde doel te bereiken met een gelijkaardige efficiëntie, maar met een groter respect voor de vrijheden, de belangen of de rechten die ermee worden verstoord.

De derde verzekert dat de schending van vrijheden die gepaard gaat met de genomen maatregelen niet buiten proportie is met betrekking tot het nagestreefde doel.

De sociaal inspecteurs zijn verplicht om dezelfde vormvereisten van vaststelling en inventaris van de in beslag genomen of verzegelde goederen te volgen en de vertegenwoordigers of eigenaren van de betreffende onroerende goederen in te lichten.

Dit om de rechten van de overtreder te verzekeren (fundamentele rechten en rechten van de verdediging) en hem toe te laten om, in geval van misbruik van macht, beroep aan te tekenen bij het arbeidsgerecht.

Als de werkgever afwezig is, maar ook bij zijn aanwezigheid, moeten de sociaal inspecteurs het gebruik van hun prerogatieven kunnen uitleggen, precies beschrijven, inventariseren en motiveren. Vooral wanneer zij gegevens opsporen, onderzoeken, overgaan tot inbeslagname, verzegeling, het meenemen van stalen en situaties filmen of fotograferen.

- *Het recht om documenten te laten aanplakken, opstellen of afleveren*

De sociaal inspecteurs kunnen ook het bevel geven om documenten, waarvan de aanplakking voorzien is door de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen, aan te plakken of aangeplakt te laten, hetzij onmiddellijk, hetzij binnen een termijn die zij bepalen.

Er zijn door de wet strafsancities voorzien voor de werkgever die niet voldoet aan zijn verplichting om de voorgeschreven documenten aan te plakken.

Als zij het nuttig achten voor de begunstigden van de sociale zekerheid of voor degenen die vragen om van de sociale zekerheid te kunnen genieten, kunnen de sociaal inspecteurs aan de instellingen van sociale zekerheid vragen om aan deze personen, binnen een termijn die zij vastleggen, de persoonlijke sociale gegevens mee te delen of ze te corrigeren of te wissen. Zij kunnen eveneens vragen geen gebruik te maken van incorrecte, onvolledige, onnauwkeurige of overbodige sociale gegevens.

Zij kunnen eveneens elk document opstellen of afleveren ter vervanging van degene die bedoeld zijn door de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen.

- *De bevoegdheid om de voorzitter van de rechtbank van koophandel in te lichten met de bedoeling de activiteit van de werkgever te doen stopzetten*

De rechtbank van koophandel kan worden gevraagd om de activiteit van een onderneming stop te zetten. Deze bevoegdheid berust bij de leidende ambtenaar van de bevoegde inspectiedienst en niet langer bij de bevoegde minister.

Het gaat om een procedure in kortgeding, die het de voorzitter van de handelsrechtbank mogelijk maakt de stopzetting te bevelen van één of meer activiteiten van een werkgever die schuldig is aan inbreuk(en) op artikel 97 van de wet van 14 juli 1991.

Deze maatregel wordt door de inspectiediensten als uitzonderlijk beschouwd en voorbehouden voor ernstige daden van deloyale concurrentie ten gevolge van de opzettelijke inbreuk tegen de sociale wetgeving.

- *De bevoegdheid om een stopzetting van activiteiten te vragen aan de rechtbank van eerste aanleg in het kader van mensenhandel (wet 13 april 1995)*

Het artikel 9 van deze wet voorziet dat er een gerechtelijk bevel kan worden uitgevaardigd bij de rechtbank van 1e aanleg (het gaat hier nogmaals om een kortgeding) door de bevoegde instanties, als het gaat om de vaststelling van inbreuken op de sociale wetgeving op de plaats waar er een redelijk motief is om te veronderstellen dat er inbreuken begaan worden die verbonden zijn met mensenhandel en kinderporno.

- *De bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het gebied van gezondheid en veiligheid van werknemers in het bijzonder*

- *De mogelijkheid tot beroep van de persoon die zich benadeeld voelt*

De onderzoeksbevoegdheden van de arbeidsinspecteurs zijn nodig om de efficiëntie en de effectiviteit van de controles die zij moeten doen te verzekeren, om zo de naleving van de wettelijke bepalingen in het sociaal recht te verzekeren en de inbreuken op te sporen.

Rekening houdend met bepaalde voorrechten die zijn toegekend aan de arbeidsinspecteurs, heeft de wetgever de mogelijkheid voorzien om beroep aan te tekenen op basis van de schriftelijke informatieprocedure die met bepaalde van deze bevoegdheden gepaard gaat.

Deze beroepsprocedure maakt het mogelijk een zeker evenwicht te verzekeren tussen zowel het respect voor de fundamentele rechten die worden toegekend aan burgers als het niveau van verdedigingsmiddelen waarop de overtreeders zich kunnen beroepen.

Dit werd voorgeschreven door de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht.

Dit recht op beroep speelt bij de toepassing van bepaalde bevoegdheden die werden toegekend aan de arbeidsinspecteurs:

- actieve opsporing van documenten of sociale of wettelijke gegevens
- toegang tot gegevens die zijn opgeslagen op een informaticasysteem of een elektronisch apparaat
- roerende en onroerende goederen of informatiedragers in beslag nemen of verzegelen
- monsters nemen
- bijzondere maatregelen opleggen voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers op de arbeidsplaats
- beeldmateriaal verzamelen en foto's nemen

Dit recht op beroep wordt uitgeoefend voor de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank. Na de voorzitter kan (onder voorwaarden), op advies van de arbeidsauditeur, de opheffing of het gedeeltelijk of volledig behoud van de genomen maatregelen verordenen, nadat hij de wettelijkheid en de gepastheid ervan heeft nagegaan.

Bepaalde rechten die aan de arbeidsinspecteurs werden gegeven, kunnen geen onderwerp uitmaken van een beroep. Dit geldt voor :

- de opsporing en de toegang tot de arbeidsplaats
- de identificatie en het verhoor van personen
- het verzamelen van informatie op vrijwillige basis
- het opsporen van documenten die aan de werknemers moeten worden overgemaakt
- visuele opsporing
- onderzoek van documenten en gegevens die vrijwillig zijn getoond.

De voorzitter van het arbeidsgerecht oefent controle uit op de wettelijkheid van de bovengenoemde maatregelen die werden genomen door sociaal inspecteurs. Als een maatregel onwettig is, heeft dit de ongeldigheid van de handeling tot gevolg.

De rechter moet nu echter rekening houden met de jurisprudentie in verband met het Antigoonarrest. Voordat deze jurisprudentie bestond, moest worden aangenomen dat onwettig verzamelde bewijzen geen basis konden vormen van een veroordeling.

In een arrest van 10 maart 2008 heeft het Hof van Cassatie de theorie toegepast die werd ontwikkeld in de jurisprudentie rond het Antigoonarrest op de manier waarop administratieve sancties worden opgelegd aan een werkloze. De jurisprudentie van het Antigoonarrest bepaalt dat een bewijs niet per definitie ongeldig is, als aan volgende voorwaarden is voldaan: dit onwettige bewijs niet tot gevolg heeft, dat het recht op een eerlijk proces geschonden wordt, als er geen vormvereiste geschonden werd die op straffe van nietigheid voorgeschreven was, of als er niet aan de betrouwbaarheid van het bewijs geraakt werd.

Voortaan worden inbreuken die werden vastgesteld op basis van beslagnames die niet voldoen aan de hiervoor vermelde vereisten als onontvankelijk verklaard, aangezien de beslagname ongeldig is.

- *Het recht om gegevens te tonen en door te sturen*

Het recht om gegevens mee te delen en door te sturen

Als zij dit nodig vinden, kunnen de sociaal inspecteurs de gegevens die zij bij een onderzoek verzameld hebben doorsturen naar:

- andere sociale inspectiediensten
- andere ambtenaren die belast zijn met de controle op andere wetgeving
- de openbare instellingen en de instellingen van sociale zekerheid

Men is verplicht om gegevens mee te delen als andere sociale inspectiediensten en andere ambtenaren die met de controle van andere wetgevingen belast zijn dit vragen in het kader van hun controleopdracht.

Uitzonderingen op dit principe:

- het respect voor het medisch geheim bij persoonsgegevens van medische aard
- de toestemming van de magistraat in het kader van een gerechtssdossier (in het bijzonder zoals bepaald bij kantschrift)
- het respect voor het beroepsgeheim met betrekking tot de identiteit van klagers en aanklagers
- het respect voor veiligheidsmaatregelen die worden opgelegd aan de gebruikers van de kruispuntbank

Het recht om gegevens en informatie te krijgen

De wet geeft ook de mogelijkheid aan de sociaal inspecteurs om gegevens en inlichtingen in te winnen bij alle overheidsdiensten (staat, gewesten, provincies, gemeenten, openbare instellingen en instellingen van sociale zekerheid).

Al deze diensten, behalve de gewesten en de gemeenschappen, moeten deze inlichtingen, uittreksels, duplicaten, afdrukken, lijsten, kopieën en fotokopieën afleveren zonder kosten.

De stukken die betrekking hebben op gerechtelijke procedures mogen echter niet worden afgeleverd zonder toestemming van de procureur-generaal of de arbeidsauditeur.

Het recht om gegevens en informatie te gebruiken

De sociaal inspecteurs, de ambtenaren belast met toezicht van andere wetgeving en de openbare instellingen en instellingen van sociale zekerheid kunnen de gegevens die zij verkregen hebben door mededeling of opsporing gebruiken voor de uitoefening van alle toezichtopdrachten waarmee zij belast zijn.

De materiële vaststellingen kunnen met behoud van hun bewijskracht gebruikt worden, zelfs om een proces-verbaal op te stellen.

De bijzondere bewijskracht tussen sociaal inspecteurs die toelaat een proces-verbaal op te stellen op basis van materiële vaststellingen van een bevoegde collega geldt tot het bewijs van het tegendeel.

Internationale samenwerking

De sociaal inspecteurs kunnen met de arbeidsinspecties van de andere lidstaten van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) alle gegevens uitwisselen die nuttig zijn voor het toezicht waarmee zij belast zijn.

Deze gegevens kunnen onder dezelfde voorwaarden gebruikt worden als degene die in België verzameld zijn.

Er kan ook een akkoord gesloten worden dat toelaat om in het buitenland informatie in te winnen die nuttig is voor nationale opdrachten.

Deze samenwerking geldt ook in geval van een akkoord met een land dat geen lid is van de Internationale Arbeidsorganisatie.

- *Het recht om bijstand te vragen van de lokale of federale politie*
- *Belemmering van toezicht*

Het sociaal strafwetboek beantwoordt aan de zorg voor efficiëntie van de sociaal controleurs door hen een aantal bevoegdheden te geven, die in feite de vertaling in nationale wetgeving zijn van deze die het Verdrag van de I.A.O. nr. 81 hen wil geven.

De wetgever heeft de controle die wordt uitgeoefend door de sociaal controleurs willen vereenvoudigen door van de belemmering van toezicht een inbreuk te maken. Deze inbreuk is typisch voor het sociaal strafrecht en men vindt haar niet terug in het gewone strafrecht.

Het is een gelijkaardige inbreuk als smaad of verzet.

Belemmering van de controle: belemmering door gelijk welke persoon van het toezicht dat wordt uitgeoefend door een autoriteit in het kader van haar opdracht.

Voorbeeld :

- toegangsverbod
- weigering zijn identiteitskaart te tonen
- verzet tegen het recht op opsporing en het nemen van kopieën
- afwezigheid zonder reden, ondanks het feit dat men officieel op de hoogte is gebracht van het bezoek
- weigering om sociale of wettelijke voorgeschreven gegevens voor te leggen
- weigering om zich te verwijderen tijdens het verhoor van een derde

Het is niet nodig dat de belemmering resultaat heeft gehad opdat de inbreuk bestaat. Belemmering van toezicht betekent “proberen verhinderen”, ongeacht het resultaat. Deze inbreuk bestaat zelfs als de poging mislukt is.

Uitzondering op het principe van belemmering : het recht om te zwijgen en niet mee te werken aan zijn eigen inbeschuldigingstelling (art. 14 §3, g van de Internationale verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, gesloten in New York op 19 december 1966 en art. 6 van het Europees verdrag voor de rechten van de mens).

De zaak Funke: het recht om te zwijgen en, meer in het algemeen, te weigeren bepaalde documenten met een beschuldigend karakter te tonen.

De grenzen van dit recht: er wordt een onderscheid gemaakt tussen documenten in het algemeen en documenten waarvan het bijhouden door de wet verplicht is. Er is nog altijd sprake van belemmering, als de werkgever weigert om documenten te tonen die hij omwille van een wettelijke verplichting moet bijhouden.

- *Het proces-verbaal van overtreding*

De wet van 16 november 1972 zegt niet wat er verplicht in een proces-verbaal moet vermeld worden. Het Sociaal Strafwetboek legt verplichte vermeldingen op bij het opstellen van het proces-verbaal :

- de identiteit van de verbaliserende ambtenaar
- de wettelijke bepaling die de verbaliserende ambtenaar de bevoegdheid geeft om op te treden
- de plaats en datum van de inbreuk
- de identiteit van de veronderstelde dader en de belanghebbende personen
- de wettelijke bepaling die werd overtreden
- een beknopte uiteenzetting van de feiten en hun verband met de gepleegde overtredingen
- de datum waarop en de plaats waar het proces-verbaal werd opgesteld, het eventueel verband met andere processen-verbaal en, in voorkomend geval, de inventaris van de bijlagen

De termijn voor de betekening van het proces-verbaal van vaststelling van de inbreuk blijft 14 dagen.

Deze termijn van 14 dagen begint pas te lopen wanneer de onderzoeker in staat is alle elementen van de inbreuk, waaronder de identiteit van de verdachte, met zekerheid te kennen.

Als de verbalisant dus op dat moment de persoon die strafrechtelijk verantwoordelijk is niet kent, kan hij geen proces-verbaal opstellen of een kopie verzenden. Hij moet een redelijke termijn krijgen om deze identiteit vast te stellen.

2.2. Bijzondere plichten die worden opgelegd aan de arbeidsinspecteurs bij het uitvoeren van hun professionele activiteiten

2.2.1. Het beroepsgeheim

Zoals voorzien in het statuut van de staatsambtenaren en in de artikelen 58 en 59 van de wet tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, zijn de arbeidsinspecteurs verplicht om een absolute discretie te garanderen voor alle sociale gegevens van persoonlijke aard. Dit heeft als doel de private levenssfeer te beschermen. Zij mogen deze persoonlijke sociale gegevens enkel gebruiken voor de uitoefening van hun functie.

Als zij het beroepsgeheim niet respecteren, kunnen zij worden gestraft volgens artikel 458 van het strafwetboek, dat bepaalt dat alle personen die door de aard van hun betrekking gebonden zijn door een beroepsgeheim, behalve in de gevallen waarbij zij opgeroepen worden om voor de rechtbank te getuigen en de gevallen waar de wet hen verplicht om geheimen te onthullen, ze toch heeft prijsgegeven, gestraft worden met een gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en een boete van 100 tot 500 € (X 5,5).

De wet van 18 juli 1991 tot regeling van het toezicht op politie- en inlichtingendiensten voorziet een uitzondering met betrekking tot het beroepsgeheim.

2.2.2. De plicht tot discretie

Het artikel 59 legt aan de sociaal inspecteurs de verplichting op om het geheim over de herkomst van de klachten en aangiftes te bewaren (zelfs voor de rechtbank), behalve als zij uitdrukkelijk toestemming gekregen hebben van de klager.

Het is hen zelfs verboden om aan de werkgever of zijn vertegenwoordiger te onthullen dat zij handelen naar aanleiding van een klacht of aangifte.

2.2.3. Het directe of indirecte belang in de ondernemingen

Onder direct belang moet men elke uitoefening verstaan van een mandaat of functie, zelfs gratis, in privé-zaken met een winstgevend doel.

Daartegenover staat het indirecte belang, dat nooit werd gedefinieerd: alle inspecteurs wordt aangeraden om af te zien van tussenkomsten in zaken waar hun integriteit zou kunnen in vraag gesteld worden omwille van bijzondere relaties die zouden kunnen bestaan tussen henzelf en de werkgever of klager.

2.2.4. Respect voor de regels van de deontologie

Deze regels zullen in de toekomst opgelegd worden aan alle sociaal inspecteurs door een koninklijk besluit (voor alle federale diensten).

2.3. Gevolgen die kunnen worden gegeven aan het proces-verbaal

2.3.1. Strafrechtelijke en administratieve gevolgen

Wanneer de dienst Toezicht op de Sociale Wetten een proces-verbaal opstelt, wordt dit doorgestuurd naar de arbeidsauditeur, die, voor wat het sociaal strafrecht betreft, beslist over de opportuniteit van een strafvervolging. In het sociaal strafrecht worden inbreuken hoofdzakelijk beschouwd als wanbedrijven.

De arbeidsauditeur handelt als openbaar ministerie en het arbeidshof doet dienst als beroepsinstantie.

De arbeidsauditeur heeft beoordelingsbevoegdheid, hij bepaalt de politiek in de strijd tegen de sociale fraude binnen zijn ambtsgebied en hij zit de arrondissementscellen voor.

Naast de gerechtelijke vervolging kan de arbeidsauditeur ook kiezen om te klasseren zonder gevolg, voor de minnelijke schikking, de (straf)bemiddeling en de burgerlijke rechtsvordering voor de arbeidsrechtbank.

De arbeidsauditeur kan klasseren omwille van verschillende redenen :

- omwille van technische redenen: geen inbreuk vastgesteld, de aanklacht weegt te licht, redelijke twijfel (twijfelachtige rechtvaardigingsgrond of bewijzen), dader overleden (de openbare aanklacht dooft uit), dader onbekend.
- wegens inopportuun: beperkte sociale gevolgen, toestand geregulariseerd, burgerlijk geding lopende, overschrijding van de redelijke termijn, andere prioriteiten (vervolgingspolitiek – materiële mogelijkheden).

Als de auditeur beslist om zonder gevolg te klasseren, blijft er nog de mogelijkheid om bepaalde strafrechtelijke inbreuken op de sociale wetten te vervolgen langs de weg van de administratieve geldboetes.

De directeur-generaal van de Studiedienst van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg kan beslissen om een administratieve geldboete op te leggen aan de werkgever die in overtreding is, niet echter aan een aangestelde of een lasthebber.

De administratieve vervolging is eveneens voorzien in het Sociaal Strafwetboek.

Het wetboek versterkt de rechten van verdediging. De overtreder heeft 30 dagen om zijn verdedigingsmiddelen voor te leggen. Daarnaast zijn er betalingswijzen voorzien.

De inbreuken op het sociaal strafrecht worden gestraft met een sanctie, die varieert volgens de ernst van de inbreuken.

Er zijn 4 niveaus van sancties :

Inbreuken	Sancties		
	Opsluiting	Strafrechtelijke geldboete	Administratieve geldboete
Niveau 1	/	/	10€ - 100€
Niveau 2	/	50€ - 500€	25€ - 250€
Niveau 3	/	100€ – 1000€	50€ - 500€
Niveau 4	6 maanden – 3 jaar	600€ - 6000€	300€ - 3000€

De administratieve geldboete wordt de enige sanctie voor het niveau 1. Het gaat hier om een nieuwigheid in het sociaal strafrecht. Het niveau 1 komt overeen met de minst zware inbreuken en op het niveau 4 vindt men de zwaarste inbreuken.

Zowel de bedragen van de administratieve geldboetes als van de strafrechtelijke boetes moeten vermenigvuldigd worden met de opdecimien. De boetes in deze tabel moeten dus vermenigvuldigd worden met 5,5.

De wet van 30 juli 2013 wijzigt de wet betreffende de bepalingen van het sociaal recht want ze verandert gedeeltelijk de Richtlijn 2009/52/EG die minima voorziet betreffende de sancties en maatregelen tegen illegaal verblijf door werkgevers uit derde landen.

2.3.2. Strafrechtelijk aansprakelijkheid van rechtspersonen

De wet van 4 mei 1999 voert strafrechtelijke verantwoordelijkheid in voor rechtspersonen voor inbreuken die inherent verbonden zijn aan het bereiken van zijn doelstellingen of aan de verdediging van zijn belangen of voor inbreuken waarvan de concrete feiten aantonen dat zij gepleegd werden voor eigen rekening.

De strafrechtelijke aansprakelijkheid wordt niet aangenomen voor de rechtspersoon als de inbreuk gepleegd werd door een fysieke persoon die voor zijn eigen rekening werkte.

Als er een inbreuk is gepleegd door een geïdentificeerd fysiek persoon, kan diegene die de zwaarste fout gepleegd heeft worden veroordeeld.

Als de fysieke persoon de inbreuk bewust en opzettelijk gepleegd heeft, kan hij worden veroordeeld samen met de rechtspersoon. Als er daarentegen geen fysiek persoon kan geïdentificeerd worden, wordt de rechtspersoon veroordeeld.

Deze wet, die betrekking heeft op de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van rechtspersonen, is niet opgenomen in het sociaal strafwetboek.

Hoofdstuk 3 : Bevoegdheden

3.1. Nieuwe wettelijke bepalingen in 2016

Koninklijk besluit van 15 februari 2016 in uitvoering van artikel 31bis, § 2, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat betreft de wijziging van het grensbedrag voor de aanwezigheidsregistratie, B.S. 19 februari 2016

Het drempelbedrag voor de verplichte elektronische registratie van de aanwezigheden op de werf wordt 500.000 euro, zonder BTW, voor alle werken aan onroerend goed/werven die werden aangevat vanaf of na 1 maart 2016.

Koninklijk besluit van 13 maart 2016 waarbij nachtarbeid wordt toegestaan voor het uitvoeren van alle werkzaamheden verbonden aan de elektronische handel in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel (PC 201), het Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202), het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken (PC 311) en het Paritair Comité voor de warenhuizen (PC 312) ressorteren, B.S. 18 maart 2016

In België is nachtarbeid in principe verboden. Onder nachtarbeid moet worden verstaan het werk dat wordt verricht tussen 20 uur en 6 uur. Er bestaan echter een aantal afwijkingen die voorzien zijn door de wet of door een koninklijk besluit.

Het koninklijk besluit van 13 maart 2016 laat toe om af te wijken van de nachtarbeid voor de uitvoering van de activiteiten die verbonden zijn met e-commerce (PC 312, 311, 201 en 202.01) voor zover de aard van het werk of de activiteit dit rechtvaardigen.

De wet voert in de arbeidswet van 16 maart 1971 de wettelijke afwijking in op het verbod op nachtarbeid voor de e-commerce. De invoering van deze afwijking in de wet van 16 maart 1971 laat dus toe om nachtarbeid in te voeren voor het uitvoeren van al de logistieke diensten en ondersteunende diensten die verbonden zijn met e-commerce, zonder dat men verplicht is daarvoor een collectiever arbeidsovereenkomst te sluiten.

De inwerkingtreding is voorzien voor 1 februari 2017.

Wet van 29 februari 2016 tot aanvulling en wijziging van het Sociaal Strafwetboek en houdende diverse bepalingen van sociaal strafrecht, B.S. 21 april 2016

Koninklijk besluit van 13 mei 2016 tot vaststelling van het minimumbedrag van het loon dat men moet genieten om als een betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd, B.S. 25 mei 2016

In dit besluit wordt het minimumloon vastgelegd dat een sportbeoefenaar moet ontvangen om te kunnen worden beschouwd als betaald sportbeoefenaar, die valt onder het statuut dat werd voorzien door de wet van 24 februari 1978 met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

Dit bijzondere statuut is ook van toepassing op de voetbaltrainers, de voetbalscheidsrechters en de trainers van basketbalploegen, volleybalploegen en wielersporters waarvan het loon dit minimumniveau bereikt.

Voor de periode van 1 juli 2016 tot 30 juni 2017 bedraagt deze minimumvergoeding 9.800 euro.

Wet van 30 augustus 2016 tot wijziging van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, met het oog op de afschaffing van de 48-urenregel en de verruiming van de mogelijkheid om een beroep te doen op elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, B.S. 15 september 2016

Het contract moet ten laatste ondertekend worden op het ogenblik dat de interimwerknemer begint te werken bij de gebruiker.

Dit betekent de afschaffing van de 48 urenregeling (voorheen beschikte de partijen over 48 uur om het contract te ondertekenen, wat vaak tot gevolg had dat het contract werd getekend na het begin van de prestaties).

Dit platform laat ook toe om de arbeidsovereenkomsten die werden gesloten met al de ondernemingen waarvoor de interimaris heeft gewerkt met terugwerking te bekijken.

De elektronische arbeidsovereenkomst moet minstens gedurende 5 jaar gearchiveerd worden, vanaf de datum van het einde van het contract.

Wet van 16 mei 2016 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken tot wijziging van artikel 77/1, § 4, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor wat betreft het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden, B.S. 23 mei 2016

De wet bevestigt, om te beginnen, dat een onderneming, om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden en zijn bedienden met economische werkloosheid te sturen, een vermindering van 10% moet kennen in haar zakencijfers, haar productie of in het aantal bestellingen in vergelijking met één van de twee jaren die voorafgaan aan de datum van de werkloosheid.

De wet voorziet, onder andere, dat een onderneming door de minister van werk kan erkend worden als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorziene omstandigheden die, gedurende een korte periode, een aanzienlijke vermindering van het zakencijfer, de productie of in het aantal bestellingen met zich heeft gebracht.

De onderneming die een aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden heeft gedaan bij het ministerie van tewerkstelling, met het oog op de invoering van economische werkloosheid voor zijn bedienden, moet gebonden zijn door een ondernemingsplan of door een collectieve overeenkomst, zoals vermeld in artikel 77/1 §2 van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

De onderneming moet de onvoorziene omstandigheden, die gedurende een korte periode geleid hebben tot een substantiële vermindering in haar zakencijfers, in haar productie of in het aantal bestellingen, kunnen aantonen. Het bewijs van deze substantiële vermindering moet gebeuren door middel van de documenten die worden genoemd in artikel 77, §4, 1^e en 3^e van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 of door elk ander bewijsmiddel. De onderneming moet het bewijs leveren van het causaal verband tussen de onvoorziene omstandigheden en de substantiële vermindering in het zakencijfer, de productie of het aantal bestellingen.

De vraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden wordt met een gemotiveerde en aangetekende brief gericht aan de directeur-generaal van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De erkenning als onderneming in moeilijkheden wordt toegekend voor een bepaalde duur, die eventueel kan verlengd worden in functie van de elementen die worden naar voor gebracht door de onderneming.

Wet van 11 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers, B.S. 20 december 2016

Deze wet zet de uitvoeringsrichtlijn 2014/67/EU van 15 mei 2014 tot uitvoering van de richtlijn 96/71/ER betreffende de detachering van werknemers om naar de Belgische arbeidswetgeving. Zij is een onderdeel van de strijd tegen sociale dumping en oneerlijke concurrentie. De inspectiediensten kunnen voortaan vier types van documenten opvragen bij de werkgever die werknemers naar België detacheert:

- Een kopie van de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde werknemer
- Diverse inlichtingen
- Een overzicht van de werkuren
- Bewijs van betaling van loon

De detacherende werkgever moet een contactpersoon aanduiden die belast wordt met het voorleggen aan de inspectiediensten van de documenten die noodzakelijk zijn voor de controle.

Deze diensten kunnen een vertaling eisen van de gevraagde documenten in een nationale taal of in het Engels.

Deze maatregel heeft als doel de voorlegging van documenten aan de Belgische inspectiediensten te vergemakkelijken en de contacten met de dienstverleners van buitenlandse diensten te vergemakkelijken.

Deze wet is opgebouwd rond verschillende bepalingen.

- A) Bepalingen betreffende de verdediging van de gedetacheerde werknemer vanuit België naar een andere staat van de Europese Economische Ruimte of naar Zwitserland.
- B) Bepalingen die de begrippen detachering en gedetacheerde werknemer verduidelijken en die eveneens betrekking hebben op de controle van de arbeidsvoorwaarden.

Tenslotte vestigt de wet van 11 december 2016 in hoofde van de detacherende werkgever de verplichting om een **contactpersoon** aan te duiden die belast is met het voorleggen aan de inspectiediensten van de sociale documenten die nodig zijn voor de controle.

- C) Invoering van de administratieve sancties en de geldboetes in geval van inbreuk op de detachingsregels (sanctie van niveau 2)
- D) De bepalingen tot invoering van een bijzonder stelsel van hoofdelijke aansprakelijkheid voor het loon van de directe medecontractant voor activiteiten op het gebied van de bouw.

Koninklijk besluit van 13 december 2016 tot uitvoering van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken voor wat de flexi-jobs betreft en tot aanpassing van enkele koninklijke besluiten met betrekking tot de verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, B.S. 10 januari 2017

De wetgever brengt technische wijzigingen aan betreffende de 'dagelijkse aanpassing' van de voorafgaande aangifte aan de RSZ (Dimona) van occasionele werknemers en de 'datum van beëindiging'. En hij legt deze bepalingen op voor de flexi-jobs in de Horeca.

Twee situaties waarin bepaalde werkgevers op dagelijkse basis het uur van het einde van de prestaties dat oorspronkelijk was voorzien in de 'voorafgaande aangifte' aan de RSZ (Dimona):

- Wanneer de gelegenhedswerknemer zijn prestaties vroeger beëindigt dan voorzien: de rechtzetting moet plaatsgevonden hebben voor het einde van de kalenderdag waarop de gegevens met betrekking tot de arbeidsduur betrekking heeft (dus voor middernacht van de betrokken dag);
- Wanneer de gelegenhedswerknemer zijn prestaties later beëindigt dan voorzien: de werkgever moet het uur van beëindiging wijzigen, ten laatste binnen 8 uren die volgen op het voorziene einde in de oorspronkelijke aangifte. Wanneer het uur van beëindiging dat oorspronkelijk werd aangekondigd zich situeert tussen 20 en 24 uur, heeft de werkgever tijd tot de volgende dag om 8 uur 's morgens.

Deze 'dagelijkse aanpassing' van Dimona is van toepassing op werkgevers in de sectoren tuinbouw, landbouw, de hotelsector (Horeca). De werkgevers van het paritair comité voor de interimarbeid zijn ook betrokken als het gaat om een gebruiker die behoort tot één van de drie hiervoor genoemde sectoren.

Vanaf 16 december is deze bepaling voortaan ook van toepassing op de werkgevers die "flexi-job" werknemers tewerkstellen in de Horeca, waarvan de overeenkomst voor tijdelijke duur mondeling werd vastgesteld.

Wanneer de tewerkstelling eindigt, moet de werkgever aan de RSZ de datum van het einde van de tewerkstelling van de werknemer doorgeven, ten laatste de eerste werkdag die volgt op het einde van het aangegeven werk. Maar de werkgever is vrijgesteld van deze formaliteit als deze einddatum overeenkomt met deze die werd aangeduid in de initiële Dimona-aangifte als einddatum (of einde van de prestaties enz.)

De wijzigingen betreffende de 'dagelijkse aanpassingen' van Dimona treden in werking op 16 december 2016, dit wil zeggen de dag na de publicatie van de wet van 1 december 2016 in het Belgisch Staatsblad.

Daarentegen zijn de wijzigingen met betrekking tot de datum van "uitdiensttreding" van toepassing vanaf 19 december 2016; hetzij op de dag van publicatie in het Belgisch Staatsblad van het koninklijk besluit van 13 december 2016.

Wet van 21 november 2016 betreffende bepaalde rechten van personen die worden verhoord, 24 november 2016

Een wet die gedateerd is op 21 november 2016 en getiteld "Wet betreffende de rechten van personen die worden onderworpen aan een verhoor" wordt van toepassing op 24 november 2016.

De belangrijkste wijzigingen die worden ingevoerd door deze nieuwe wet hebben betrekking op de personen die worden verdacht van inbreuken van niveau 4 (dus vatbaar voor gevangenisstraffen):

- Het recht op bijstand van een advocaat tijdens het verhoor, terwijl voorheen dit recht enkel betrekking had op het individueel overleg met een advocaat, voorafgaand aan het eerste verhoor;
- Het recht op raadpleging van een advocaat is mogelijk voor elk verhoor en niet enkel voor het eerste verhoor;
- De advocaat mag eveneens aanwezig zijn bij het verhoor; zijn aanwezigheid is verplicht bij het verhoor van een minderjarige;
- De persoon kan slechts afstand doen van een raadpleging van of de assistentie van een advocaat als hij meerderjarig is en na ondertekening van een gedateerd document met dit doel.

Hoofdstuk 4: Middelen

4.1. Financiële Middelen voor 2013 tot 2016

Voor de Algemene directie van het Toezicht op de Sociale Wetten werden de volgende kredieten toegekend (alle bedragen worden uitgedrukt in euro en moeten vermenigvuldigd worden met 1000):

	2013	2014	2015	2016
Personeel – Bezoldigingen (Statutair 11.03 en contractueel 11.04)	20.163.000	19.822.000	19.557.000	19.823
Uitgaven betreffende de verplaatsing, dagvergoeding, forfaitaire kosten en andere (12.99)				1.893
Vaste uitgaven voor aankoop van verbruiksgoederen en diensten (12.01)	2.732	1.440	1.000	994
Diverse werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica (12.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Uitzonderlijke aankopen van verbruiksgoederen en diensten (12.07)	0	12	29	10
Aankoop van duurzame verplaatsbare goederen: uitrusting (74.01))	2	27	17	18
Investeringsuitgaven met betrekking tot de informatica (74.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Totaal	22.897	21.301	20.603	22.738

De cijfers die tussen haakjes in de eerste kolom worden weergegeven, verwijzen naar de budgettaire artikelen.

Wij stellen vast dat het budget sinds 2013 gedaald is.

(*)De uitgaven (voor investering en werkingskosten) met betrekking tot de informatica maken niet langer deel uit van aparte budgetten binnen de verschillende algemene directies van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Sinds begin 2004 worden immers alle uitgaven met betrekking tot de informatica gegroepeerd in het kader van één enkel budget voor de ganse FOD.

4.2. Technische middelen

Bij de dienst Toezicht op de Sociale Wetten werken ongeveer 400 ambtenaren die toegang hebben tot informaticasystemen.

De sociale inspecteurs zijn onderworpen aan het Sociaal Strafwetboek en beschikken over bepaalde privileges om gegevens op te zoeken die vallen onder de wetgeving met betrekking tot de bescherming van het privéleven. Het administratief personeel heeft meer beperkte toegangen, afhankelijk van de noden van de functie.

Ongeveer 275 sociaal controleurs en 40 directiehoofden vallen onder het statuut van sociaal inspecteur en hebben zo toegang tot vertrouwelijke informatie die verband houdt met hun beroep van sociaal inspecteur.

4.2.1. Materiaal

De sociaal inspecteurs beschikken over informaticamateriaal dat hen ter beschikking werd gesteld door de werkgever.

Laptop

Elke inspecteur beschikt over een laptop. Het administratief personeel gebruikt vooral vaste toestellen op de bureaus.

De huidige politiek is de vervanging van de vaste PC's door laptops voor iedereen.

Alle computers zijn uitgerust met het besturingssysteem Windows 7 Pro, Office 2010 software, twee browsers, verschillende gebruikerssoftware (tekening, foto enz.). Deze PC's zijn beveiligd (antivirus, opsporing van hackers) en gemarkeerd tegen diefstal.

De laptop kan worden gebruikt bij de inspecteur thuis. Hij kan deze verbinden met een docking-station dat verbonden is met een groter scherm en een extern klavier, zodat de ergonomie wordt verbeterd. De laptop wordt ook gebruikt op het kantoor van de directie.

GSM

Elke inspecteur heeft een GSM die hem ter beschikking gesteld wordt door de werkgever. De werkgever neemt ook de kosten van het abonnement en het materiaal op zich en betaalt een forfaitair bedrag voor de gesprekken. De inspecteur beheert zo het gebruik van de GSM en draagt de verantwoordelijkheid voor de kosten. Boven het forfait moet hij zelf de kosten ten laste nemen (systeem van de split billing).

Printers

Individueel

De inspecteurs hebben thuis een laserprinter. De inspecteurs die gespecialiseerd zijn in de vervoerscontroles hebben een kleurenprinter die dient voor het afdrukken van tabellen na het lezen van bijzondere gegevens (rijtijden, arbeidstijd, rusttijden enz.).

Gedeeld op het bureau

De inspecteur kan ook gebruik maken van elke printer die verbonden is met het netwerk van de FOD of op een directiekantoor. Hij kan dus ook afdrukken op deze machines van bij hem thuis. Het kantoor van elke inspectie heeft een multifunctionele laserprinter (fotokopie, scanner, fax), die toelaat in verschillende formaten, tot formaat A3, te drukken. De politiek van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is gericht op de vermindering van de kosten en het zoveel mogelijk gebruiken van elektronische documenten die op een efficiënte manier het papier kunnen vervangen. Concreet bestaat dit uit de verwijdering van de persoonlijke printers uit de bureaus. De inspecteurs behouden hun laserprinter thuis.

Scanner

De laatste printers die werden verdeeld onder de inspecteurs hebben ook een scanner. Een groot deel van het printerpark moet worden vervangen en de keuze zal gaan naar een multifunctionele printer, met scanner, wegens de ontwikkeling van elektronische dossiers en de communicatie via netwerkprotocollen. Omwille van budgettaire redenen en ook doordat er geen bruikbaar materiaal op de markt was, is er geen vervanging op grote schaal gebeurd.

4.2.2. Verbindingen

Er wordt door de inspectiediensten een ADSL-lijn betaald bij elke inspecteur thuis.

Op dit moment krijgt elke inspecteur ook een vergoeding voor een vaste telefoonlijn. Deze vergoeding is uiteraard gebonden aan deze lijn en wordt niet betaald als de inspecteur geen vaste telefoonlijn heeft.

Beveiliging

De beveiliging van de verbindingen is een belangrijk punt bij de verzending van vertrouwelijke informatie.

Elke PC is beveiligd en beschikt over een identificatie in het netwerk.

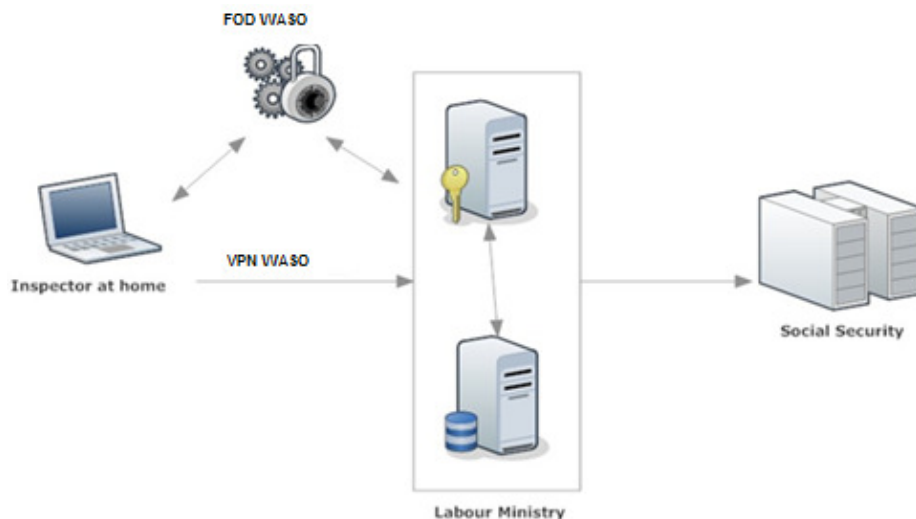
De dienst ICT zorgt voor een beheer van de paswoorden: het paswoord om toegang te krijgen tot de PC moet voldoen aan bepaalde criteria en moet op geregelde tijdstippen worden aangepast. (maximaal om de 6 maanden)

De inspecteur krijgt een specifieke opleiding op het ogenblik dat hij in dienst treedt. Behalve de aspecten met betrekking tot de beveiliging van het materiaal en de regels voor het gebruik, krijgt hij ook informatie over de verplichtingen die verbonden zijn met de toegang tot de databases met vertrouwelijke gegevens en het gebruik van deze gegevens. Hij moet een document ondertekenen waardoor hij erkent informatie te hebben gekregen over zijn persoonlijke verantwoordelijkheid bij het gebruik van deze gegevens en over de straffen indien hij deze niet respecteert. (Regels die gelden voor de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid).

Wanneer de inspecteur verbonden is vanaf thuis, gebruikt hij een VPN-verbinding. De identificatie gebeurt met behulp van de elektronische identiteitskaart van de inspecteur en zijn persoonlijke codes voor het openen van deze VPN, die wordt beheerd door Fedict (<http://www.fedict.belgium.be>).

Als de PC niet over een bijgewerkt antivirusprogramma beschikt, wordt de toegang geweigerd. De integriteit van de PC wordt vervolgens geverifieerd op het niveau van de FOD Werk. Nadat de verschillende controles doorlopen zijn, krijgt de inspecteur de toestemming om zich te verbinden met het intern netwerk van de FOD Tewerkstelling. Vanuit de FOD Werk kan de inspecteur vervolgens toegang krijgen tot het extranet van sociale zekerheid. Hij moet zich opnieuw identificeren met zijn elektronische identiteitskaart om toegang te krijgen tot bepaalde gegevens.

De infrastructuur van de FOD wordt continu bijgewerkt om een grotere veiligheid te verkrijgen en ook om de algemene ergonomie te verbeteren. Hulpprogramma's om de computer van op afstand over te nemen maken het mogelijk om bepaalde problemen te beheren, zonder dat het materiaal moet verplaatst worden.



4.2.3. Toepassingen die toegankelijk zijn voor de inspecteurs (op de Fod Tewerkstelling)


Mercator

Mercator is een webapplicatie die werd gelanceerd in 2013. Deze database wordt gevoed met de officiële gegevens van de Kruispuntbank van de Ondernemingen en van het werkgeversrepertorium van de RSZ. Deze gegevens zijn dus officiële gegevens die continu worden bijgewerkt.

Deze gegevens worden bewerkt met het doel een aangepaste prestatie te geven voor de inspecteurs, maar ook voor de andere diensten van de FOD Werk die toegang hebben tot de informatie waarvoor zij bevoegdheid hebben gekregen. (Respect voor de regels met betrekking tot het privéleven). In Mercator kunnen opzoeken gedaan worden volgens diverse criteria (namen, plaatsen, bevoegdheden van diensten enz.)

De opzoekingen in Mercator kunnen gebeuren volgens verschillende criteria (namen, plaatsen,

NL FR Help Z.)

 Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
MERCATOR Consultatie Interface

Zoek onderneming/vestiging

RECHTSTREEKS ZOEKEN

KBO nummer

RSZ nummer

GEAVANCEERD ZOEKEN

Zoektype Detail onderneming Detail vestiging

Type Allebei Fysisch persoon Rechtspersoon

Naam

Rechtsvorm

Nacecode

Postcode

NIS code

TSW district

Kwartaal aansluiting

Creatie datum vanaf

Einde van de activiteit vanaf

KBO nummer of RSZ nummer

KBO status

Belangrijkheid

RSZ categorie

Stad

Straat

TWW directie

Gegevens KBO laatst bijgewerkt: 18/07/2014, Gegevens RSZ laatst bijgewerkt: 15/07/2014
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg - Mercator 1.8.7

Quaestor

Deze nieuwe toepassing is in productie sinds januari 2015. Zij is gebaseerd op moderne webtechnologieën. Zij vermindert de coderingen en verhoogt de snelheid van behandeling van dossiers. Zij loopt ook vooruit op het elektronisch werkgeversdossier.

Vervolgens zijn er verschillende verbeteringen aangebracht op het gebied van de ergonomie en van de overbrenging van de gegevens naar het statistisch meetsysteem (balanced scorecard).

- Werkgevers, contacten ... ▾
- Zoek een werkgever, contact ...
- Nieuw
- Een arbeidsreglement zoeken
- Onderzoek ▾
- Weekverslag ▾
- Kalender
- Kostenstaat
- Gebruikers handleiding

Zoek een werkgever, contact ...

Algemene informatie

Zoektype *

Zoektype Alles Onderneming Vestiging

KBO statuut **KBO nummer** **RSZ nummer**

Naam

Straat

Postcode **Gemeente** **Land**

TSW district **TWW directie**

Het programma Quaestor volgt de volledige weg van een dossier van een inspecteur vanaf de opening tot aan de afsluiting. Het beheert de documenten die worden aangemaakt, zoals de originele klacht, de verslagen, de briefwisseling van diverse aard. De inspecteur houdt zijn agenda bij en beheert zijn activiteiten in dit programma.

Het programma maakt automatisch een onkostenstaat en wekelijkse activiteitenverslagen. Op basis van de coderingen (resultaten van het onderzoek), geeft de balanced scorecard statistische informatie over het beheer: arbeidstijd, duur van een onderzoek, financiële resultaten, inbreuken en gevolgen. Tenslotte wordt de informatie van de indicator van de onderzoeken aan het eind van elke dag synthetisch gecommuniceerd aan het programma Dolsis. Op deze manier kunnen de inspecteurs van andere inspectiediensten ook weten of er onderzoeken lopen in de ondernemingen en over welke materies.

Core-Fraude-Général

Direction	2016						
	Out	Core	% Core	Fraude	% Fraude	Général	% Général
Total	7.066	4.615	65	2.451	35	2670	38
ARLON	596	365	61	231	39	181	30
CHARLEROI 1	470	335	71	135	29	188	40
CHARLEROI 2	588	417	71	171	29	202	34
LEGE-NORD	892	462	52	430	48	310	35
LEGE-SUD	766	405	53	361	47	245	32
MONS	918	630	69	288	31	370	40
NAMUR	578	486	84	92	16	254	44
NIVELLES	856	623	73	233	27	296	35
TOURNAI	595	407	68	188	32	152	26
VERVERS	454	246	54	208	46	221	49
VERVERS GERM	353	239	68	114	32	251	71

Wetgeving

De inspecteurs hebben toegang tot verschillende juridische databases die toegankelijk zijn zonder toegangsrechten, maar ook tot een juridische databank, gespecialiseerd in arbeidswetgeving: Lexsocial (abonnement dat moet worden betaald en dat ten laste wordt genomen door de FOD Werk).

De FOD Werk heeft ook een database ontwikkeld die informatie bevat over lonen (bedrag van de barema's en de collectieve overeenkomsten) en die kan worden geraadpleegd op de site www.werk.belgie.be

The screenshot shows the website of the 'Sociaal Overleg' (Social Dialogue) department of the Federal Public Service for Employment, Labour and Social Dialogue. The page is titled 'Minimumlonen per Paritair (Sub)Comité' and shows a search for 'Paritair (Sub)Comité' on the date '17/08/2016'. A document titled 'Paritair Comité 2000000: AANVULLEND PC VOOR DE BEDIENDEN' is highlighted. The document is dated '17/08/2016' and was last updated on '02/02/2016'. The text of the document states that an indexation of 0.43% was applied in 01/2016. It also mentions that the indexation system is used in the activities branch where the company is situated. A list of documents is provided on the right, including 'Bevoegdheidsgebied (86.98 KB)', 'Functieclassificatie (2.69 MB)', 'Anciënniteit (304.13 KB)', 'Arbeidsduur (272.4 KB)', and 'Premies/Vergoedingen (550.27 KB)'.

Deze databases kunnen open geconsulteerd worden via het Internet.

Solid

Een afdeling van de inspectie is gespecialiseerd op het gebied van de controle van het vervoer. Er wordt een specifiek programma gebruikt om de gegevens van de tachografen te ontcijferen (schrijven en elektronisch).

4.2.4. Externe toegang

De diensten van het Toezicht op de Sociale Wetten kunnen verschillende databanken consulteren via de Kruispuntbank van de Ondernemingen.

Autorisaties

De dienst Toezicht op de Sociale Wetten kan verschillende databanken consulteren via de Kruispuntbank van de Ondernemingen.

Autorisaties

De inspectiediensten hebben verschillende vragen gesteld aan de commissie voor de bescherming van het privéleven om informatie te kunnen raadplegen met een vertrouwelijk karakter. Deze vragen worden gemotiveerd en moeten, voor elke punctuele informatie beantwoorden aan criteria van wettelijkheid en proportionaliteit. De meerderheid van deze vragen wordt gesteld aan de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid die de toegang tot gegevens centraliseert en de stromen coördineert en beveiligd.

De afdeling van de Commissie ter bescherming van het privéleven is verbonden met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. (<https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl:search/site/autorisations>)

Er is ook een zeer gedetailleerde controle van de logs om het gebruik van gegevens na te zien. De inspecteurs zijn verplicht om de reden te melden waarom zij een raadpleging doen. Over het algemeen is de reden verbonden met een dossiernummer. Daardoor kan de naleving van de autorisaties worden gecontroleerd. Op het niveau van de sociale zekerheid stelt een programma de logs ter beschikking van een veiligheidsadviseur en van een adviseur-inspecteur.

Deze laatste is ook belast met het opstellen van een jaarverslag over het gebruik van de gegevens, de controles die zijn gebeurd en eventuele fraude die is vastgesteld. Dit verslag wordt doorgestuurd naar het sectoraal comité voor de veiligheid bij de Kruispuntbank. Dit comité, voorgezeten door een magistraat, is één van de afdelingen van het Comité voor de bescherming van het privéleven.

BCE/KBO

Hoewel ze nu geïntegreerd zijn in veel toepassingen, is de informatie van de Kruispuntbank van Ondernemingen ook direct toegankelijk voor de inspecteurs die de toestemming hebben om de gegevens die erin opgenomen zijn te consulteren.

Portaal sociale zekerheid

Het portaal sociale zekerheid is een online toegangspoort voor de sociaal inspecteurs, waarop allerlei informatie voor hen toegankelijk is (publiek adres van de portaal-site - de inspecteurs hebben een ander toegangspunt).

https://www.socialsecurity.be/site_fr/inspection/Infos/index.htm

https://www.socialsecurity.be/site_nl/inspection/Infos/index.htm

De gebruikershandleiding voor de toepassingen is beschikbaar op dit adres en kan worden geraadpleegd om meer uitleg te krijgen.

Dolsis

Dolsis is een platform voor de informatie over dossiers van de vier sociale inspectiediensten.

Verdeling van de onderzoeken

De onderzoeken die worden geopend door de vier inspectiediensten worden aan het eind van elke dag doorgestuurd (net als elke wijziging, zoals bijvoorbeeld een resultaat). Rond 20.30 uur, na een bewerking, zijn ze beschikbaar onder gesynthetiseerde vorm (identificatie van de werkgever, aard van het onderzoek, Toezicht op de sociale wetten

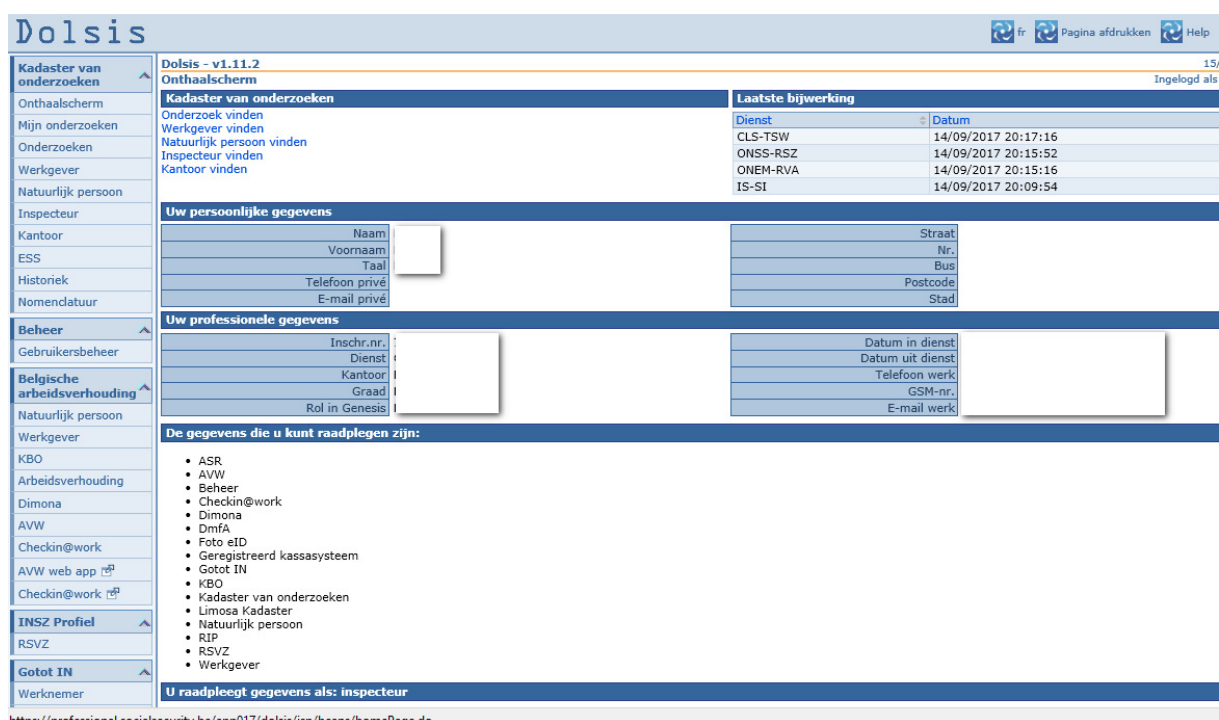
oorsprong, materie waarover het gaat) en raadpleegbaar in het systeem door al de sociaal inspecteurs. Het resultaat van de onderzoeken is ook te vinden in Dolsis.

Contacten

De lijst van de inspecteurs met hun mailadres, het adres van de dienst, de telefoon- en GSM-nummers wordt bijgehouden in Dolsis en elke inspecteur kan zo zijn collega's contacteren om na te gaan of er een gemeenschappelijk onderzoek moet gebeuren of om te kijken of er bijkomende inlichtingen nodig zijn om het dossier te kunnen afronden.

Nomenclatuur

De nomenclatuur die wordt gebruikt door Dolsis wordt samengebracht in een rubriek, zodat de informatie die in de database wordt aangeboden kan worden gelezen.



Dolsis fr Pagina afdrucken Help

Kadaster van onderzoeken 15/
Onthaalscherm Ingelogd als

Kadaster van onderzoeken **Laatste bijwerking**

Dienst	Datum
CLS-TSW	14/09/2017 20:17:16
ONSS-RSZ	14/09/2017 20:15:52
ONEM-RVA	14/09/2017 20:15:16
IS-SI	14/09/2017 20:09:54

Uw persoonlijke gegevens

Naam		Straat	
Voornaam		Nr.	
Taal		Bus	
Telefoon privé		Postcode	
E-mail privé		Stad	

Uw professionele gegevens

Inshr.nr.		Datum in dienst	
Dienst		Datum uit dienst	
Kantoor		Telefoon werk	
Graad		GSM-nr.	
Rol in Genesis		E-mail werk	

De gegevens die u kunt raadplegen zijn:

- ASR
- AVW
- Beheer
- Checkin@work
- Dimona
- DmfA
- Foto eID
- Geregistreerd kassasysteem
- Gotof IN
- KBO
- Kadaster van onderzoeken
- Limosa Kadaster
- Natuurlijk persoon
- RIP
- RSVZ
- Werkgever

U raadpleegt gegevens als: inspecteur

https://professional.socialsecurity.be/app017/dolsis/isp/beans/homePage.do

Verrijking

Het tweede luik van Dolsis is de verrijking van de onderzoeken. De inspecteur die zijn onderzoek voorbereidt moet niet langer een programma verlaten om naar een ander te gaan. Dolsis werd ontworpen voor gebruik door inspecteurs. Dit betekent dat het programma nuttige informatie kan zoeken via opzoeken in verschillende databases en dit aan de inspecteur kan aanbieden. Deze kan dit resultaat raadplegen op het scherm, een resultaat genereren via een PDF of een Exceltabel. Alles kan gebruikt worden onder de vorm van een elektronisch bestand of afgedrukt worden op papier.

De verschillende mogelijkheden om van de ene informatie over te gaan naar de andere (van één programma naar een ander) zijn zichtbaar in de vorm van menu's, maar ook als hypertext in de informatie.

Dolsis geeft toegang tot:

Register van werkgevers

Deze toepassing, die beheerd wordt door de RSZ, bevat de identificatiegegevens van al de werkgevers, de geschiedenis van de adressen en de eventuele wijzigingen van de juridische vorm en de identificatie van de sociaal secretariaten. Zij vermeldt ook het bestaan van eventueel bestaande of vroegere schulden bij de sociale zekerheid. Het register bevat ook de ondernemingen met een speciaal statuut (b.v. failliet)

Zoekcriteria	
<input type="radio"/> RIP-lijst van de werknemers bij een werkgever	*RSZ(PPO)-nr <input type="text"/> RSZ(PPO) <input type="button" value="v"/>
<input type="radio"/> Volledig register	
<input type="radio"/> Actief in de periode ...	van <input type="text"/> tot <input type="text"/>
<input type="radio"/> De in- en uitdienststredingen, inclusief de geannuleerde, tijdens de periode ...	van <input type="text"/> tot <input type="text"/>
<input type="radio"/> Details van een werknemer bij een werkgever (DMFA en RIP)	*RSZ(PPO)-nr <input type="text"/> RSZ(PPO) <input type="button" value="v"/>
	*INSZ-nr <input type="text"/>
	*Jaar / trimester <input type="text"/>
	*Aantal trimesters <input type="text" value="1"/>
<input type="radio"/> RIP-lijst van de werkgevers van een werknemer	*INSZ-nr <input type="text"/>
<input type="radio"/> Volledig register	
<input type="radio"/> Actief in de periode ...	van <input type="text"/> tot <input type="text"/>
<input type="radio"/> De in- en uitdienststredingen, inclusief de geannuleerde, tijdens de periode ...	van <input type="text"/> tot <input type="text"/>
Rechtvaardiging*	<input type="text"/>
<input type="button" value="Voorleggen"/>	<input type="button" value="Herinitialiseren"/>

KBO

De toegang tot de registers van de Kruispuntbank van Ondernemingen kan direct gebeuren met Dolsis. Deze gegevens vullen de gegevens van het register van werkgevers op een nuttige manier aan. Het is ook mogelijk alle mandaten te vinden die worden uitgeoefend door een persoon (natuurlijke persoon of rechtspersoon) in een onderneming.

Rijksregister

Het nationaal register bevat alle relevante informatie om een fysieke persoon te identificeren. Het bisregister bevat informatie over buitenlandse personen (vb. de identificatie van werknemers die zijn gemeld in Limosa).

Dimona

Het systeem Dimona deelt alle aangiften van werknemers (indiensttreding, uitdiensttreding) op elektronische wijze mee aan de sociale zekerheid. Elke werknemer moet aangegeven worden in het systeem voordat hij tewerkgesteld wordt, wat ook zijn statuut is (voltijds, halftijds, extra in de Horeca, interim...).

DMFA

Het gaat hier om de aangifte van de lonen aan de sociale zekerheid. Deze aangifte gebeurt trimesterieel. Het systeem laat toe om een aantal details te zien, de aangiftes te groeperen per werkgever, trimester, jaar, of om slechts één werknemer te bekijken.

Dolsis

Dolsis - v1.7.10
Een arbeidsverhouding vinden

Zoekcriteria

- DmfA-lijst van werknemers bij een werkgever

- RIP-lijst van de werknemers bij een werkgever
 - Volledig register
 - Actief in de periode ...
 - De in- en uitdiensttredingen, inclusief de geannuleerde, tijdens de periode ...

- DmfA-selectie van werknemers bij een werkgever
 - Type werknemer
 - Type arbeidsovereenkomst
 - Statuut werknemer - Gelegenheidsarbeiders
 - Werknemers met minstens dagen tijdelijke werkloosheid


- DmfA-statistiek van een werkgever

- Details van een werknemer bij een werkgever (DmfA en RIP)

- RIP-lijst van de werkgevers van een werknemer
 - Volledig register
 - Actief in de periode ...
 - De in- en uitdiensttredingen, inclusief de geannuleerde, tijdens de periode ...

Rechtvaardiging *

Voorleggen Herinitialiseren



Kadaster van onderzoeken

- Onthaalscherm
- Mijn onderzoeken
- Onderzoeken
- Werkgever
- Natuurlijk persoon
- Inspecteur
- Kantoor
- ESS
- Historiek
- Nomenclatuur

Beheer

- Gebruikersbeheer

Belgische arbeidsverhouding

- Natuurlijk persoon
- Werkgever
- KBO
- Arbeidsverhouding
- Dimona
- AVW
- Checkin@work
- AVW web app
- Checkin@work

Gotot IN

- Werknemer
- Werkgever
- Bestemming
- Bevoegde instelling van S.Z.
- Detacheringsdocument

Limosa Kadaster

- Buitenl. werknemer
- Buitenl. werkgever
- Belgische gebruiker
- Plaats van tewerkstelling
- Bevoegde instelling van S.Z.
- Detacheringsdocument

Limosa

Het systeem Limosa registreert de beweging van gedetacheerde werknemers. Dolsis maakt het mogelijk opzoeken te doen per werkgever, werknemer, gebruiker... Daardoor kunnen controles gericht gebeuren en kan fraude op een meer performante manier worden opgespoord.

De inspectiediensten werken samen met de administratieve diensten die belast zijn met het beheer van Limosa om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren, bijvoorbeeld door het groeperen van buitenlandse ondernemingen die zich aanbieden onder andere namen. Dit is een complexe informaticaak, want de originele gegevens moeten voor altijd bewaard blijven en tegelijk moet men op elk moment toegang hebben tot deze gegevens, terwijl er verbeteringen aan het systeem worden aangegeven. De kennis en ervaring op het terrein zijn essentieel voor de processen.

Werven

De gegevens met betrekking tot de aangifte van werven kunnen worden geconsulteerd via Dolsis. In deze toepassing vindt men alle gegevens over de keten van onderaanneming: identificatie van de opdrachtgever, de onderaannemers, de verantwoordelijken, lokalisatie van de werven met de datums van aanvang en einde, de aard van het werk en het aantal personen dat wordt tewerkgesteld. De opzoekingen kunnen gebeuren via verschillende criteria.

Checkin@work

Deze toepassing geeft een lijst van alle personen die zich op een werf bevinden; Zij is ontstaan uit een reglementering op het gebied van de veiligheid en de gezondheid. Er is gekozen om haar te integreren in Dolsis.

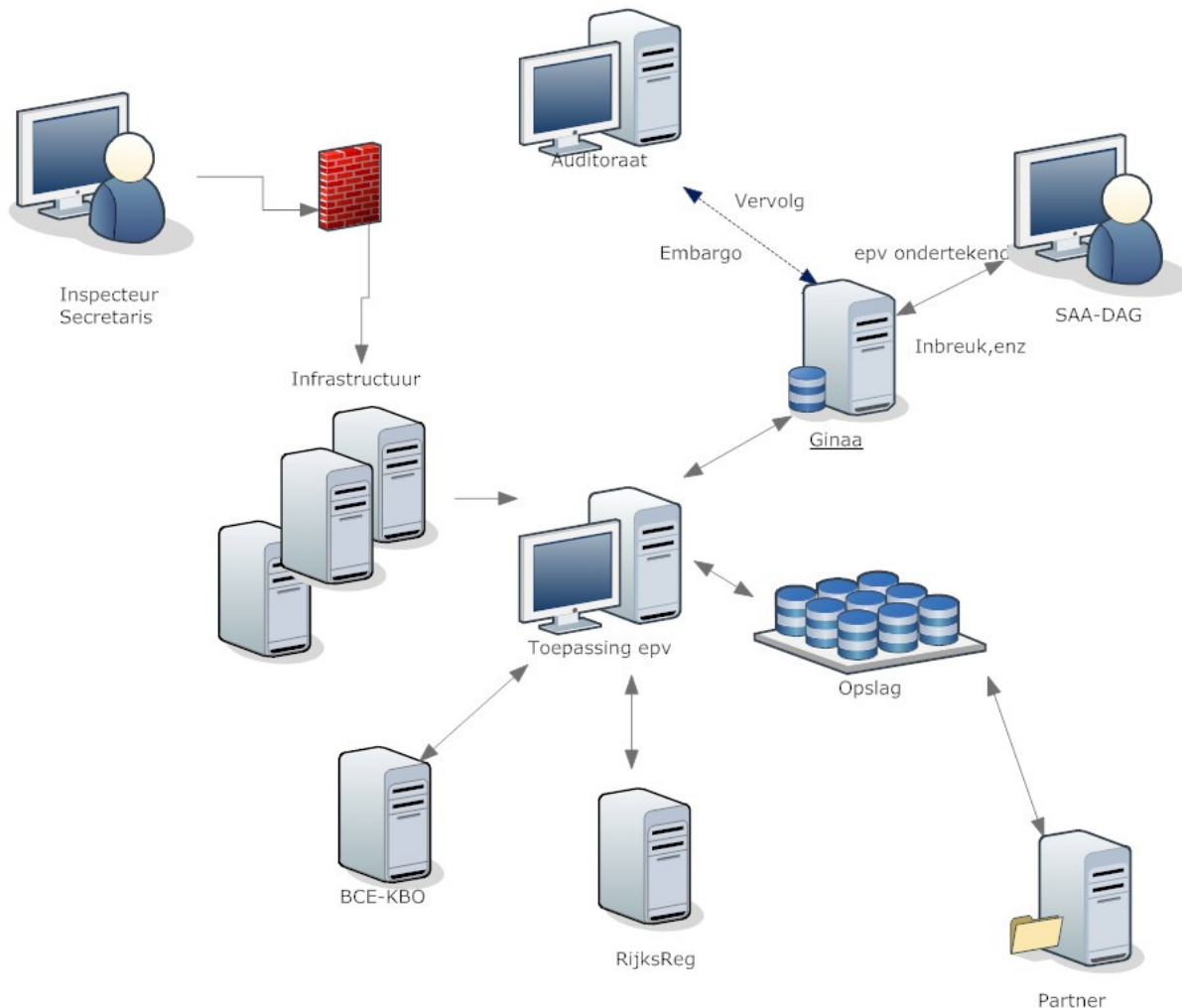
Epv

Het elektronische Proces-verbaal werd gedurende verschillende jaren ontwikkeld. Deze toepassing heeft als doel het online opstellen van processen-verbaal van inbreuk door de inspecteurs. Eénmaal geschreven, wordt het PV elektronisch ondertekend. Het systeem is sterk beveiligd en is het eerste stuk van een geheel. Nieuwe inspectiediensten sluiten geleidelijk aan bij de toepassing. De dienst Administratieve Geldboeten raadpleegt nu de gestructureerde gegevens van de PV's in de database Ginaa. De ambtenaren die belast zijn met het afhandelen van de boetes hebben eveneens toegang tot het E-pv langs elektronische weg. Dit systeem heeft dus een groot deel van de papierstroom doen verdwijnen.

In de loop van 2015 werd er een onderzoek uitgevoerd naar de aanpassing van het E-pv voor de economische inspectie, dus buiten de "sociale" sector.

Hieruit blijkt dat de financiële inspanning en de nieuwe technologieën die werden ingevoerd door het E-pv kunnen leiden tot een reële vermindering van de kosten in andere diensten.

In 2015 werden er modules ontworpen voor de FOD Justitie opdat de arbeidsauditoraten eveneens toegang kunnen hebben tot de toepassing E-pv. Dit is het begin van een volledig elektronisch beheer van een strafdossier op het gebied van arbeidswetgeving en sociale zekerheid.



Deze E-pv toepassing is ook een database met een zoekmodule. De PV's zijn toegankelijk voor de inspecteurs van andere diensten, tenzij er verzet is van een magistraat, in welk geval het PV voor niemand zichtbaar is (embargo). In bepaalde gevallen kan het PV enkel gezien worden door degene die het heeft opgesteld.

Alle maatregelen verzekeren een belangrijke bescherming in overeenstemming met het Sociaal Strafwetboek en de bescherming die is verbonden aan een gerechtelijke afhandeling.

Andere

In de praktijk zijn de meeste toepassingen die toegankelijk zijn via het platform Dolsis ook rechtstreeks toegankelijk via de portaalsite van de sociale zekerheid. Deze werkwijze is echter minder gebruiksvriendelijk, aangezien Genesis gericht is op het werk van de inspecteur.

De inspecteurs hebben ook toegang tot een database "OASIS", dat een systeem van fraudedetectie is (kruising van gegevens, fraudescenario's), maar dat vooral is gericht op de sociale zekerheid.

4.2.5. Helpdesk

De eigen helpdesk van de inspectie is samengesteld uit drie sociaal inspecteurs.

Beheer van het materiaal

In samenwerking met de informaticadienst beheren deze ambtenaren het informaticamateriaal (PC, losse onderdelen, printers, modems enz.).

Autorisaties en toegang

Een belangrijke functie van de helpdesk is het snelle beheer van de rechten die worden toegekend aan de inspecteurs en het administratief personeel van de inspectie. Zij moeten de toegangsprofielen tot beveiligde applicaties (openen en afsluiten) beheren.

De aanvragen om toegang te krijgen tot bepaalde gegevens (bijvoorbeeld de foto van een fysieke persoon in het rijksregister) en de gegevens bij de FOD Mobiliteit (inschrijving en technische gegevens van de voertuigen) werden ondertussen toegekend aan de sociaal inspecteurs. Op dit moment is de toepassing op onze programma's nog niet volledig gebeurd.

Hulp bij softwaretoepassingen

De helpdesk verzorgt de basisopleiding en opleidingen op vraag.

De opleidingen zijn gericht op het gebruik van het materiaal, vooral op de veiligheidsmaatregelen en de bijzonderheden die verbonden zijn met het gebruik van bepaalde programma's. (Er bestaan bijvoorbeeld blokkeringen bij browsers als de veiligheidsmaatregelen niet worden nageleefd).

De helpdesk geeft ook opleidingen over toepassingen die worden gebruikt door de inspecteurs, zoals Quaestor.

Expertise

De dienst Toezicht op de Sociale Wetten en de andere inspecties hebben een expertise ontwikkeld die wordt erkend op Internationaal niveau voor de toepassingen die worden gebruikt en de ontwikkelingen in nieuwe technologieën. Hierop wordt beroep gedaan door onze buitenlandse partners. Wij leggen de processen en de ontwikkelingsomgeving uit (wettelijk en technologisch), wij ontvangen onze collega's en verplaatsen ons naar het buitenland om onze kennis te delen.

Op middellange termijn is het doel om aan de collega's van lidstaten van de IAO toegang te geven tot gegevens die wij bewaren. Zo is bijvoorbeeld de sociale dumping een groot probleem in Europa, dat niet enkel leidt tot de vernietiging van lokale tewerkstelling, maar dat ook de verwerping van de Europese gedachte betekent. In het kader van Limosa (door de consultatie via Dolsis) is het, om te beginnen, mogelijk om toegang te geven tot gegevens per land. Zo zouden bijvoorbeeld de Franse collega's onmiddellijk de detacheringen van Franse origine kunnen consulteren.

4.2.6. Administratief personeel

Omwille van de technische evolutie en het verdwijnen van manuele taken voor het beheer van de dossiers, wordt het administratief personeel meer en meer gebruikt voor werk ter ondersteuning van de inspecteurs. In dit kader hebben wij dossiers ingediend bij de commissie ter bescherming van het privéleven om het administratief personeel consultatierechten te geven voor bepaalde gegevens

Deze raadplegingen gebeuren via het programma Dolsis. Het administratief personeel beschikt over een bijzonder profiel dat gekoppeld is aan autorisaties. Van de consultaties wordt een log-file gemaakt zodat erop kan worden toegezien dat het gebruik conform is met de autorisaties die zijn gegeven door het sectoraal comité (privéleven).

Het administratief personeel is ook volledig betrokken bij het nieuwe programma Quaestor (beheer van de onderzoeken).

4.3. Opleidingen in 2016

4.3.1. Opleiding van stagiairs – sociaal controleurs

De algemene directie van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten hecht veel belang aan opleiding, zowel initiële als voortdurende, om zo de vaardigheden van haar ambtenaren op niveau te brengen en te houden en deze te ontwikkelen in het kader van de evolutie van de context van het werk: ontwikkelingen in de regelgeving die moeten worden toegepast, informaticatoepassingen die ter beschikking worden gesteld, verbetering van het contact met het publiek.

De nieuwe controleurs lopen een stage van 12 maanden. Deze stage bestaat uit twee delen:

1. Theoretische vorming

Een theoretische opleiding over de basiswetgeving wordt gegeven door ervaren lesgevers binnen de algemene directie Toezicht op de sociale wetten (voor het merendeel directiehoofden). De onderwerpen die worden bestudeerd zijn deontologie, de wet op de arbeidsovereenkomsten, de arbeidsduur, de

feestdagenwet, de wet bescherming loon, sociale documenten, het arbeidsreglement, buitenlandse arbeidskrachten, collectieve arbeidsovereenkomsten.

Daarnaast krijgen de controleurs een opleiding in het praktische administratieve werk, met lessen over het E-PV, Quaestor, het gebruik van databanken...

Voor elk onderwerp ontvangen de stagiairs een bijgewerkte syllabus.

Tijdens de theoretische opleiding worden er twee testen georganiseerd, om de kennis te meten die werd verworven tijdens de cursus en om het begrip van de onderwerpen te peilen, om te zien of deze voldoende zijn voor de praktische toepassing op het terrein.

Naast deze theoretische opleiding binnen de dienst TSW, werden er ook een zestal integratiedagen georganiseerd door de dienst P&O van de FOD. Tijdens deze dagen werden algemene zaken besproken, zoals het statuut van de ambtenaar, het organigram van de FOD en zijn verschillende directies, enz.

2. Praktische vorming

De stagiairs krijgen een praktische opleiding op het terrein binnen hun directie, onder begeleiding van een mentor. Voor de duur van de stage wordt de stagiair omringd door ervaren technisch deskundigen en kan hij steeds terecht bij het directiehoofd voor concrete antwoorden en verdere begeleiding.

De cel vorming van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten wordt belast met de uitvoering, de evaluatie en de opvolging van de basisopleiding van de stagiairs-sociaal controleurs.

4.3.2. Permanente vorming

De directie van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten wil de vaardigheden, die haar ambtenaren nodig hebben om hun werk te doen, op punt houden en verbeteren: ontwikkeling van de wetgeving die moet worden opgelegd, gebruik van informaticamiddelen die hen worden ter beschikking gesteld. Elk vergadering moet minstens een actueel thema over de wetgeving behandelen en een praktische methodologie.

4.3.3. Opleidingen door OFO (Opleidingsinstituut van de Federale Overheid)

Zoals voorgaande jaren laat de dienst Toezicht op de sociale wetten al haar medewerkers toe om de opleidingen van het OFO te volgen, hetzij als algemene vorming, hetzij als professionele vorming en om zich voor te bereiden op promotie-examens.

Hoofdstuk 5: Doelstellingen 2016

5.1. Algemene doelstellingen

5.1.1 Statistieken

De balanced scorecard wordt sinds 2011 gebruikt door alle directies. Het gaat hier om een dynamisch systeem, dat tot doel heeft te laten zien in hoeverre een dienst haar doelstellingen heeft bereikt. De vroegere doelstellingen worden hierbij als norm gebruikt.

Het systeem moet pyramidaal opgevat worden: bovenaan de nationale cijfers, in het midden de regionale cijfers en onderaan de cijfers van de directies.

De directies hebben toegang tot de cijfers die figureren in het jaarverslag en de Ad Hoc verslagen. Deze hebben een historiek van 5 jaar

5.1.2 Termijnen voor de afhandeling en verdeling van dossiers

In 2016 moeten er vier doelstellingen worden gehaald:

1. De opgelegde dossiers in verband met vragen van klagers moeten zo snel mogelijk worden afgewerkt. De dienst Toezicht op de Sociale Wetten hecht veel belang aan de naleving van de termijnen waarbinnen de dossiers moeten worden afgehandeld en de kwaliteit van de controles.

Een beter beheer van de afhandelingstermijnen heeft tot doel het werk beter te organiseren en dus de resultaten van de dienst te verbeteren.

- 90% van de dossiers moeten binnen de 6 maanden worden afgesloten
 - Alle dossiers in verband met de kerntaken (het naleven van individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden en de verloning, de arbeidstijd, de rusttijden, met inbegrip van de zondag en de feestdagen, de organisatie van de arbeidsrelaties) moeten aangevat worden binnen een termijn van maximum 3 dagen.
 - De afhandeling van onderzoeksdossiers over de bepaling van het paritair comité mag de termijn van 2 maanden niet overschrijden.
2. Minstens 60% van de controleactiviteiten besteden aan de onderzoeken in verband met de kerntaken.
 - Minimum 50 dossiers moeten het onderwerp hebben uitgemaakt van een algemene controle
 - Twee dossiers op eigen initiatief, gericht en van een zekere omvang (minimum 30 werknemers in de onderneming) moeten in de loop van het jaar worden geopend.
 3. Verbeteren van de doeltreffendheid van de controles op eigen initiatief en, in het algemeen, de kwaliteit van de controle van de arbeidsvoorwaarden en de verloning.
 - Er moeten minstens 75 positieve vaststellingen gebeuren in het kader van de dossiers in verband met kerntaken
 - Er moet minimum voor 100.000 € geregulariseerd worden
 - Er moeten minstens 120 dagen van activiteit worden verzameld (controles, opleidingen en bijzondere opdrachten), buiten en op het bureau van het Toezicht op de Sociale Wetten.
 4. De organisatie van het werk structureren en het plannen met het oog op performantie.
 - Een minimum van twee vruchtbare bezoeken per controledag in ondernemingen (of gelijkaardig) of één visite per halve dag
 - Het werk zodanig organiseren dat er wordt vermeden dat op één dag bedrijfsbezoeken, werk op het kantoor en thuiswerk worden gecumuleerd, om tijdsverlies en verplaatsingen te beperken.
 - Dagen van activiteit thuis en op het bureau rentabiliseren en rechtvaardigen.

5.1.3 De strijd tegen de sociale fraude

Het actieplan 2016, getiteld "Strijd tegen de sociale fraude en de sociale dumping", is het resultaat van een actieve en een constructieve bijdrage van de volgende instellingen en diensten:

- Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (TSW)
- Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid (SI)
- Inspectie van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)
- Inspectiedienst van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)
- Rijksdienst voor Ziekte en Invaliditeit – Dienst voor Administratieve Controle (RIZIV-DAC)
- Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag (FAMIFED)
- Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen (RSVZ)

Dit plan heeft betrekking op ongeveer 900 inspecteurs en viseert ongeveer 220.000 werkgevers en 2.700.000 werknemers.

Het actieplan voor 2016 “Strijd tegen de sociale fraude en de sociale dumping” heeft betrekking op zowel de arrondissementscellen, de Sociale Informatie- en Opsporingsdienst (SIOD) als de inspectiediensten.

Rekening houdend met de beschikbare middelen, heeft dit plan als doel:

- Een gerichte aanpak
- Een veralgemening en optimalisering van de werkwijzen (bv. Schijnzelfstandigen, grensoverschrijdende fraude)
- De invoering van een geïntegreerde strategie.

Dit actieplan heeft de ambitie, om de **prioritaire acties die zullen ondernomen worden in 2016** met het oog op de strijd tegen bijdragefraude en/of sociale uitkeringen, voor te stellen, en te strijden tegen de sociale dumping in een internationale context.

1. Strijd tegen zwartwerk en bijdragefraude

Zoals in voorgaande jaren, moet de strijd tegen de verschillende vormen van zwartwerk worden voortgezet, maar dit mag niet beperkt blijven tot een repressieve benadering.

Deze benadering moet worden aangevuld met incentives die het zwartwerk minder aantrekkelijk maken, zoals:

- De vermindering van sociale lasten voor de ondernemingen
- De versoepeling van de mogelijkheid om een beroep te doen op gelegenhedswerk (horeca, land- en tuinbouw...)
- De mogelijkheid om bijkomend werk te doen aan een lagere kost (horeca, eventueel bouw en distributie)

Onder strijd tegen zwartwerk moet hier worden verstaan de controle van werknemers die:

- In het geheel niet aangegeven zijn of slechts gedeeltelijk aangegeven zijn aan de sociale zekerheid (valse halftijdsen, zwarte overuren enz.)
- Onterecht hun sociale uitkering (integratie-uitkering, werkloosheidsuitkering, invaliditeitsuitkering enz.) cumuleren met inkomsten uit arbeid
- Slachtoffers zijn van economische uitbuiting (mensenhandel)
- Als vreemdelingen clandestien in België werken zonder verblijfsvergunning en/of arbeidskaart en zonder aangegeven te zijn aan de sociale zekerheid (hetzij in België, hetzij in hun land van oorsprong). De risicosectoren zijn de bouw, de schoonmaak en de Horeca.

Er worden gerichte controles georganiseerd (dankzij datamining) op werkplaatsen die een verhoogd risico vormen voor fraude. Deze gerichte onderzoeken gebeuren op de arbeidsplaatsen: bouwsector (aanwezigheidsregister), horeca (geregistreerde kassa) en de schoonmaaksector (gerichte datamining) om er de tewerkgestelde werknemers te controleren. Het gaat hier om ongeveer 9.000 controles per jaar voor de arrondissementscellen.

Om een multidisciplinaire benadering te promoten en om volledig te profiteren van het beschikbare personeel, worden, in het kader van een efficiënt beheer van de werkrachten, de onderzoeken van de arrondissementscellen gevoerd samen met de diensten van de sociale inspectie. Eenmaal het onderzoek is gevoerd, moet er een gestructureerde uitwisseling van informatie over de gevolgen van de onderzoeken gebeuren en de resultaten van de onderzoeken moeten gedeeld worden met de diensten van de RVA in het kader van de uitkeringsfraude en met de RSVZ in het kader van de strijd tegen frauduleus werk van zelfstandigen.

De strijd tegen sociale dumping in een internationale context

De strijd tegen de grensoverschrijdende fraude wordt gekarakteriseerd door een onwettige detachering van vreemde werknemers (uit Europa) naar ons land. Dit valt onder de Richtlijn 96/1971 en de reglementen 883/2004 en 987/20069. Deze onwettige detachering wordt gekenmerkt door het niet respecteren van de minimumlonen die worden toegepast in België, wat een zware inbreuk betekent, zware inbreuken op het gebied van de arbeidstijden en rusttijden, en ook het niet naleven van de voorwaarden voor detachering (formulier A1). Deze frauduleuze praktijk, in volle ontwikkeling, is een prioriteit voor de inspectiediensten (TSW, SI, RSZ, RSVZ) die dit prioritair willen aanpakken.

Er werden twee structuren opgericht om deze problemen te bestrijden:

- Het Strategisch Comité voor de strijd tegen de sociale dumping, dat wordt gevormd uit het Toezicht op de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie en de RSZ. Haar rol is toe te zien op de acties van de Cel "sociale dumping"
- De Cel "sociale dumping" die is samengesteld uit de Cel COVRON-GOT, waarvan de rol erin bestaat acties op te zetten en op te volgen.

Er worden acties voorgesteld in de sectoren bouw, industriële schoonmaak, de vleessector, het vervoer, de metaalsector, de sector met zogenaamde "portage salarial".

De gespecialiseerde inspectiediensten, ondersteund door de RSZ, TSW en SI, blijven in 2016 specifieke acties ondernemen op basis van de datamining van de RSZ:

- Acties dumping front office

Er werden 200 controles gedaan in 2016 (of 50 meer dan in 2015) door de gespecialiseerde cellen (vooral door het Covron netwerk) met het doel onwettig gedetacheerde werknemers op te sporen op de verschillende arbeidsplaatsen

- Controles dumping back office

Bovenop de front office controles, werden 500 back office controles voorzien, terwijl er in 2015 werd gevraagd 450 controles te doen.

Strijd tegen schijnzelfstandigen – schijnloontrekkenden – en schijnonderaannemers

De strijd tegen de schijnzelfstandigen en schijnwerknemers blijft een prioriteit in 2016.

De invoering van verschillende koninklijke besluiten (die bijzondere criteria van onderwerping in de verschillende activiteitensectoren vastleggen) in uitvoering van de wet van 2006 over de arbeidsrelaties, moeten de inspectiediensten helpen om efficiënter te strijden tegen het fenomeen van schijnzelfstandigen. TSW, SI, RSVZ en RSZ hebben een gemeenschappelijke controlemethodiek uitgewerkt.

De wijziging van artikel 31, 2e alinea, van de wet van 24 juli 1987 betreffende interimarbeid en het ter beschikking stellen zal TSW toelaten om beter te strijden tegen de verschillende onregelmatige en/of illegale ter beschikking stellingen, die vaak de modus operandi uitmaken van twijfelachtige ondernemingsconstructies in internationale ketens. De controles en acties van TSW op dit gebied zullen worden uitgebreid.

Het actieplan voor 2016 voorziet ook specifieke acties voor elke inspectiedienst. Het Toezicht op de Sociale Wetten is belast met de strijd tegen het shoppen naar paritaire comités, het zal ook pogen om het personeel in ambassades en diplomatieke zendingen te controleren (zie hoofdstuk 11) en het controleert ook de overuren.

5.2. Bijzondere doelstellingen

5.2.1. Contacten met de buitenlandse inspectiediensten met de bedoeling de controles op de grensoverschrijdende arbeid te verbeteren

Verbindingsbureau

Het artikel 4 van de Europese richtlijn 96/71 van 16 december 1996 betreffende de detachering van werknemers in het kader van het leveren van diensten voorziet dat de uitwisseling van informatie tussen de bevoegde openbare diensten gebeurt via een verbindingsbureau dat door elke lidstaat moet worden opgericht.

Voor België is het verbindingsbureau opgericht bij de Algemene Directie voor de Individuele Arbeidsbetrekkingen. Het behandelt echter alleen juridische kwesties.

SPOC

Naast het verbindingsbureau bestaat er bij de dienst Toezicht op de Sociale Wetten ook een “single point of contact” (SPOC), waar informatie kan worden uitgewisseld tussen de inspectiediensten van de lidstaten. Het gaat hier om functionele informatie die betrekking heeft op dossiers of op praktische problemen in verband met arbeidsvoorwaarden en loon.

Sinds de oprichting van IMI in 2011 wordt het SPOC minder en minder gebruikt. De uitwisseling van informatie gebeurt sinds 2012 vooral via IMI.

5.2.2. Bilaterale samenwerkingsakkoorden

Het Belgisch-Pools akkoord

Op 11 oktober 2007 werd er een samenwerkingsakkoord gesloten tussen het Toezicht op de Sociale Wetten en de Poolse arbeidsinspectie, met als doel de uitwisseling van informatie tussen de inspectiediensten van de deelnemende landen te verbeteren, zoals werd voorzien door de Europese Richtlijn 96/71 van 16 december 1996. Deze uitwisseling van informatie maakt deel uit van de voorschriften uitgevaardigd door de lidstaten om de werknemers die werden gedetacheerd in het kader van het vrije verkeer van diensten beter te beschermen en om te strijden tegen oneerlijke concurrentie tussen de leveranciers van de dienst en de ondernemingen zelf en ook tussen de leveranciers van diensten onderling.

De bereidwilligheid en efficiëntie aan Poolse zijde bestendigen de uitstekende samenwerking. De Poolse arbeidsinspectie is zich immers goed bewust van het feit dat de misbruiken die, helaas, vaak met detachering gepaard gaan zowel de Poolse werknemers (misbruiken in zake loon- en arbeidsvoorwaarden) als de Poolse overheid (fiscale en sociale fraude) benadelen.

De beste manier om te communiceren en informatie uit te wisselen met de Poolse arbeidsinspecteurs is via het IMI-systeem.

In 2015 werden er 51 vragen gestuurd naar de Poolse arbeidsinspectie en werden er vanuit Polen twee vragen gesteld aan het Toezicht op de Sociale Wetten.

Het Belgisch-Luxemburgs akkoord

Na onderhandelingen in 2007, werd op 7 juli 2008 een Luxemburgs-Belgisch samenwerkingsakkoord gesloten tussen TSW, TWW en de Sociale Inspectie en de Luxemburgse “Inspection du Travail et des Mines”.

Door dit akkoord hopen we vooral de problematiek van de sociale en fiscale “uitvlagging” beter te kunnen aanpakken.

De contacten met dit land zijn echter niet eenvoudig en spijtig genoeg is dit akkoord bij lange na niet zo performant als het Frans-Belgische akkoord.

Sinds 2014, na een wijziging in de directie van de "Inspection du Travail et des Mines", zijn de contacten schaarser geworden en kon er geen gemeenschappelijke controle meer worden georganiseerd, noch met Frankrijk, noch met België, en zeker niet met beide.

Het Belgisch-Portugees akkoord

Op 9 augustus 2009 werd de goede samenwerking met Portugal eveneens met een akkoord tussen TSW, TWW en de "Inspeção-Geral do Trabalho" bezegeld.

Het Frans-Belgisch akkoord

Om deze samenwerking, die werd ingevoerd om tegemoet te komen aan de richtlijn 96/71 van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, te verbeteren werd er op 9 mei 2003 een overeenkomst tot administratieve samenwerking gesloten tussen, voor België, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en, voor Frankrijk, de Ministeries voor Werkgelegenheid en Solidariteit, Landbouw, Visvangst en Landelijke Zaken en van Uitrusting, Vervoer, Huisvesting, Toerisme en de Zee.

De samenwerkingsovereenkomst, en de omzendbrieven ter zake, voorzien in de aanstelling van «referentiepersonen» die als contactpunt fungeren met de eigen diensten en de collega's in het buitenland.

Bij de ondertekening van het akkoord werden 8 referentiepersonen aangesteld: 4 Belgische en 4 Franse. Ondertussen is dit aantal in Frankrijk uitgebreid tot 13 personen.

Een secretariaat op het centraal bestuur van Toezicht op de Sociale Wetten te Brussel centraliseert de informatie-uitwisseling om de opvolging te waarborgen en een correcte evaluatie van het akkoord toe te laten. Het staat ook in voor het regelen van eventuele problemen in de samenwerking en waarborgt aldus de goede werking.

Op dit ogenblik bestaat de Frans-Belgische samenwerking uit drie regionale groepen: Rijsel/Provincie West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Valenciennes/l'Aisne/Provincie Henegouwen en de Regio Grand Est/Provincie Namen en Luxemburg.

Er zijn 7 referentiepersonen (3 Frans en 4 Belgisch), verdeeld over deze groepen.

Elk van deze regionale groepen vergadert twee maal per jaar. Tijdens deze vergaderingen worden er ook ambtenaren van de Kern Tewerkstelling, de RVA, de sociale inspectie en de Urssaf uitgenodigd, afhankelijk van de thema's die worden behandeld. Verder organiseren zij gemeenschappelijke controles in beide landen.

Er werd in 2013 een ondersteuningsorgaan gecreëerd. Dit laatste heeft als opdracht de verbinding te vormen tussen de Stuurgroep en de regionale groepen, om zo de overeenkomst levendig te houden. Dit orgaan heeft bijvoorbeeld werkgroepen aan het werk gezet, die belast waren met het opstellen van vergelijkende themafiches, met de organisatie van ervaringsstages voor de controleambtenaren uit België en Frankrijk aan beide zijden van de grens.

Kwantitatieve balans: contactfiches

De werkgroep heeft een hulpmiddel uitgewerkt voor uitwisseling van gegevens: de contactfiche.

Deze fiche dient om informatie te vragen of door te geven aan de collega van het buurland. De contactfiches worden geregistreerd door het permanent secretariaat, wat het mogelijk maakt jaarlijks een statistiek op te stellen.

Een fiche die niet behandeld werd binnen een periode van 2 maanden geeft aanleiding tot een herinnering aan het adres van de behandelende ambtenaar.

In 2016 werd deze fiche aangepast, rekening houdend met situaties die vaak voorkwamen bij detacheringen.

Er werd een punt 7 aan toegevoegd betreffende de vragen met betrekking tot detachering: vragen over de gedetacheerde werknemers, vragen over de buitenlandse onderneming en vragen over de detachering.

In 2016 bedroeg het aantal contactfiches die werden uitgewisseld in het kader van het Frans-Belgisch akkoord 226 (waarvan 30 inlichtingenfiches). Van de 196 overblijvende fiches, hebben er 90% een antwoord gekregen.

Sinds het systeem van contactfiches is ingevoerd, komen twee derde van de vragen uit België. De tijd waarbinnen geantwoord wordt, wordt alsmaar korter. Veel fiches worden de dag zelf beantwoord of binnen de veertien dagen. Andere fiches nemen meer tijd om te behandelen. Wat de motieven voor de aanvragen betreft, hebben veel fiches betrekking op vragen over werkloosheidsuitkeringen, terwijl het voorheen vooral ging over vragen met betrekking tot detachering.

Kwalitatieve balans: opvolgingsfiches

In oktober 2011 heeft de Stuurgroep beslist om een systeem van opvolgingsfiches in te voeren om zicht te krijgen op de resultaten van het Frans-Belgisch akkoord.

In 2015 werden er 152 fiches opgesteld tegenover 271 in 2014, een daling die ongetwijfeld het gevolg is van de hervorming van de arbeidsinspectie in Frankrijk. Aangezien de RVA en de "Pôle Emploi" hun eigen balans voorstellen, heeft de balans betrekking op 112 fiches.

Het merendeel van de contactfiches krijgen geen gevolg, hetzij:

- Omdat er geen onwettige situatie werd vastgesteld
- Omdat het ging over inlichtingen van openbare orde
- Omdat er niets te signaleren viel
- Omdat de werknemer wel gedeclareerd was of geen recht had op de uitkeringen in Frankrijk of België

Er werden door TSW in 2016 5 PJ's opgesteld voor DIMONA en 2 PJ's voor verhindering van toezicht. Bepaalde fiches geven niet noodzakelijk concrete resultaten, maar maken het mogelijk een dossier te stofferen.

Enkele grote dossiers hebben interessante resultaten opgeleverd

Een onderneming die is ingeschreven in België, maar waarvan de activiteit gesitueerd is in Frankrijk. Als gevolg van inlichtingen die werden geleverd door België, werd een PV opgesteld voor vestigingsfraude en een PV voor verdoken tewerkstelling voor 5 personen die uitsluitend in Frankrijk werden tewerkgesteld.

In een ander dossier kon worden vastgesteld dat een Roemeens bedrijf geen detachingsverklaring had ingediend, wat aanleiding heeft gegeven tot een administratieve sanctie.

Er werd een contactfiche door de Belgische collega's naar Frankrijk gestuurd die betrekking had op een Belgische onderneming, waarvan de activiteiten enkel plaatsvonden op Frans grondgebied en die enkel met personeel werkte dat niet was aangegeven. Er werden eveneens twee PV's opgesteld voor verdoken tewerkstelling.

Inlevingsstages

In 2013 werden er inlevingsstages ingevoerd

De inlevingsstage duurt 3 dagen:

- Een eerste dag is gewijd aan de voorstelling van de bevoegde diensten in het ontvangstland (een beknopte voorstelling van de structuur, de opdracht, de bevoegdheden, de rechten en de verschillende controlediensten)
- Een tweede dag is gewijd aan een gecoördineerde controleactie met de andere controlediensten en de politie, gericht op de strijd tegen frauduleus werk en tijdelijke detachering
- Een derde dag is gewijd aan gewone controlebezoeken in ondernemingen onder begeleiding van een ervaren inspecteur uit het gastland.

In september 2016 zijn er drie Belgische stagiaires op bezoek geweest in Valenciennes en Rijsel. Zij hebben gewezen op de goede omkadering, de naleving van de werkwijzen en de constructieve en vriendschappelijke uitwisselingen.

In november 2016 werden er 3 ambtenaren van de Franse controlediensten ontvangen in Brussel. Zij vestigen de aandacht op de beschikbaarheid van de ambtenaren, de contacten die zij hebben kunnen leggen, de overeenkomsten op het gebied van de reglementering die van toepassing is en de praktijken in beide landen.

Maar zij wijzen eveneens op verschillen, zoals:

- Het systematisch verhoor van de loontrekkenden in België
- De verzegeling en beslaglegging, die meer wordt toegepast in België
- De bijzondere bevoegdheid van de Arbeidsauditeurs op het gebied van de arbeidsreglementering en de sociale zekerheid

Balans van de gemeenschappelijke controles

In 2016 werden er 10 gemeenschappelijke controles georganiseerd, waarvan 4 in Frankrijk, 4 in België en 2 gelijktijdig in Frankrijk en België.

De betrokken sectoren waren: de bouwondernemingen, met een bijzonder accent op de problematiek van de internationale dienstverlening, de handel, de beurzen en de markten.

Er kon een gemeenschappelijke controle gebeuren, omdat het ging om een onderneming die zowel in België als in Frankrijk actief is. Zij detacheerde Poolse onderdanen op twee sites. Aangezien er geen vestiging was in Frankrijk, werd er een PV opgesteld voor sluikwerk en verdoken loon, terwijl in België het onderzoek door het parket nog steeds loopt.

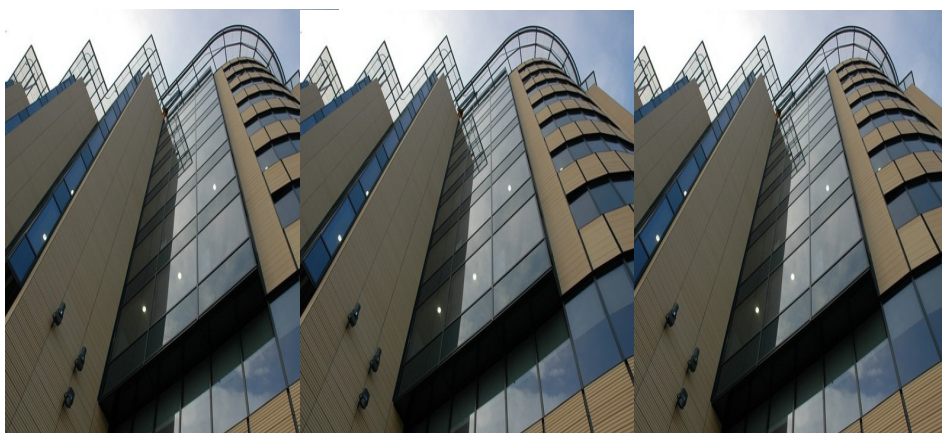
Vergelijkingsfiche

Het ondersteuningsorgaan heeft vergelijkingsfiches ingevoerd. Deze fiches vergelijken de wetgeving in verband met bepaalde thema's in de beide landen.

Er werd in 2016 een nieuwe fiche voorgesteld aan de Stuurgroep in verband met schijnzelfstandigen in Frankrijk en in België.



Specifieke Activiteiten



Deel Twee

TWEEDE DEEL :

Specifieke activiteiten

Hoofdstuk 1 : Kinderarbeid

De Arbeidswet van 16 maart 1971 verbiedt de tewerkstelling van kinderen jonger dan 15 jaar (of jonger dan 16 jaar als ze nog onderworpen zijn aan de voltijdse schoolplicht) aan elke vorm van werk of activiteit die buiten het kader valt van hun opvoeding of opleiding.

Uitzonderlijk mogen echter bepaalde activiteiten worden uitgeoefend, als zij vooraf een schriftelijke toelating hebben gekregen van de directeur-generaal van de Algemene Dienst Toezicht op de Sociale Wetten. Deze afwijkingen kunnen slechts worden toegekend voor de activiteiten die worden opgesomd in de voornoemde wet. Ze worden toegekend na een schriftelijke aanvraag van de verantwoordelijke voor de activiteit, die door de diensten van het Toezicht op de Sociale Wetten wordt gecontroleerd op de naleving van de wettelijke voorwaarden.

In 2016 werden er **543** aanvragen tot afwijking ingediend. Deze aanvragen kunnen gaan over één of meer kinderen en over één of meerdere prestatiedagen.

De twee tabellen die hierna volgen geven de verdeling weer van het aantal aanvragen tot afwijking per toegelaten activiteitscategorie en van het aantal tewerkgestelde kinderen volgens de aard van de toegelaten activiteit en de leeftijdscategorie.

Aantal verleende toelatingen per activiteitstype

Aard van de activiteit	Aantal	Percentage
Culturele activiteiten	3	0,55%
Educatieve activiteiten	1	0,18%
Artistieke activiteiten	144	26,52%
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	220	40,52
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	204	37,57%
Fotosessies zonder publicitair doel	2	03,37
Fotosessies met publicitair doel	16	2,95%
Modeshows	6	1,10%
TOTAAL	543	100%

Aantal kinderen dat werd tewerkgesteld, volgens de aard van de activiteit en de leeftijdscategorie

Aard van de activiteit	Leeftijdscategorie			Totaal
	0 ⇒ 6 jaar	7 ⇒ 11 jaar	12 ⇒ 15 jaar	
Culturele activiteiten	0	37	29	66
Educatieve activiteiten	0	0	1	1
Artistieke activiteiten	95	650	571	1316
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	274	1532	531	2337
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	188	515	206	909
Fotosessies zonder publicitair doel	9	13	4	26
Fotosessies met publicitair doel	22	17	9	48
Modeshows	363	301	124	788
TOTAAL	951	3065	1475	5491

De volgende tabel geeft een overzicht van het totaal aantal toegelaten dagen, verdeeld volgens de aard van de toegelaten activiteit en de leeftijdscategorie.

Aantal toegelaten activiteitsdagen, volgens de aard van de activiteit en de leeftijdscategorie

Aard van de activiteit	Leeftijdscategorie			Totaal
	0 ⇒ 6 jaar	7 ⇒ 11 jaar	12 ⇒ 15 jaar	
Culturele activiteiten	0	123	102	225
Educatieve activiteiten	0	0	3	3
Artistieke activiteiten	191	2728	3487	6406
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	524	2809	1130	4463
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	230	800	475	1505
Fotosessies zonder publicitair doel	12	19	4	35
Fotosessies met publicitair doel	26	19	12	57
Modeshows	473	393	150	1016
TOTAAL	1456	6891	5363	13710

Van de 13.710 dagen gingen er 2.886 gepaard met schoolverzuim. Deze afwezigheidsdagen zijn verdeeld, zoals aangegeven in de volgende tabel.

Aantal activiteitsdagen die aanleiding hebben gegeven tot schoolverzuim, volgens de aard van de activiteit en de leeftijdscategorie

Aard van de activiteit	Leeftijdscategorie			Totaal
	0 → 6 jaar	7 → 11 jaar	12 → 15 jaar	
Culturele activiteiten	0	0	0	0
Educatieve activiteiten	0	0	3	3
Artistieke activiteiten	0	360	426	785
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	0	1308	388	1696
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	0	267	131	398
Fotosessies zonder publicitair doel	0	0	0	0
Fotosessies met publicitair doel	0	4	0	4
Modeshows	0	0	0	0
TOTAAL	0	1939	947	2886

Het gemiddelde van het aantal toegelaten dagen voor kinderen van minder dan 7 jaar bedraagt afgerond 10,62 % van het totaal aantal dagen.

Het overblijvende percentage voor de kinderen van 7 tot 11 jaar bedraagt 50,26 % en 39,12% voor kinderen van 12 jaar en meer.

Het geringe aandeel van kinderen van minder dan 7 jaar kan gedeeltelijk verklaard worden doordat de wetgeving bijzonder streng is voor deze leeftijdscategorie: het aantal toegelaten activiteitsdagen is beperkt tot 6 dagen tot aan de leeftijd van 7 jaar (gemiddeld 1 dag per jaar). Deze bepaling zou kunnen aanzetten tot het organiseren van activiteiten zonder toelating te vragen.

Buiten de activiteiten die worden omschreven door de wettelijke bepalingen* bestaan er ongetwijfeld situaties waarin de kinderen in onduidelijke omstandigheden worden tewerkgesteld aan activiteiten die in het geheel niet in aanmerking komen voor de hiervoor genoemde afwijking. Het gaat vaak over activiteiten die worden uitgeoefend in sectoren die bijzonder gevoelig zijn voor sociale fraude (kleinhandel, horeca, confectie).

Het Toezicht op de Sociale Wetten is van mening dat de beste methode om deze illegale tewerkstelling te ontmoedigen en te bestrijden, controles zijn op de sociale fraude en het zwartwerk.

De verschillende werkwijzen van het Toezicht op de Sociale Wetten op dit gebied vormen het onderwerp van de andere hoofdstukken van dit verslag.

* De wet definieert echter niet welke activiteiten behoren tot de opleiding of opvoeding van kinderen. Hieruit volgt een juridische vaagheid over de verplichting om een individuele afwijking aan te vragen voor bepaalde activiteiten die een vormend of educatief karakter hebben, maar die uitgaan van de onderwijsinstelling (v.b. zangkoren, dansscholen...)

Hoofdstuk 2 : De tewerkstelling van studenten

Het studentencontract kan worden omschreven als een contract waarbij de student of leerling zich er toe verbindt tegen een vergoeding prestaties te leveren onder het gezag van een werkgever. Dit contract kan zowel gesloten worden tijdens het schooljaar als tijdens de periodes van schoolvakantie.

Deze materie wordt geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De studenten die worden tewerkgesteld in het kader van een stage die is voorzien door hun studieprogramma, zijn daarentegen niet onderworpen aan de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Opdat de studentenarbeid zou gebeuren in de beste omstandigheden, moeten de student en de werkgever een aantal bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en het welzijn op het werk naleven.

Het studentencontract moet schriftelijk worden afgesloten, ten laatste op het moment van indiensttreding. Het wordt opgesteld in twee exemplaren: één exemplaar voor de student en één exemplaar voor de werkgever.

Voor de invoering van de dimona-aangifte (2003) moest er ook een exemplaar naar het Toezicht op de Sociale Wetten worden gestuurd.

Deze verplichting bestaat op dit ogenblik enkel nog voor bepaalde categorieën van werknemers, waarvoor de werkgevers nog vrijgesteld zijn om een dimona-aangifte te doen.

Voor deze categorieën moet de werkgever nog een speciale mededeling doen aan het Toezicht op de Sociale Wetten. Binnen de zeven dagen na het begin van de uitvoering van het arbeidscontract, moet de werkgever de volgende documenten opsturen:

- een exemplaar van het studentencontract
- een kopie van het ontvangstbewijs dat aantoont dat de student het arbeidsreglement dat geldt in de onderneming heeft ontvangen

Voor de cijfers over het aantal studentencontracten verwijzen wij naar de statistieken van de RSZ.

In 2016 werden er 502.297 studenten tewerkgesteld, waarvan 231.983 mannen en 270.314 vrouwen.

Hoofdstuk 3: Het arbeidsreglement

De wet van 8 april 1965 verplicht alle werkgevers om een arbeidsreglement op te stellen voor hun onderneming, ongeacht hun activiteit.

Het arbeidsreglement is een geschreven document, waarin de ondernemingsraad of de werkgever een aantal arbeidsvoorwaarden vastlegt, dat gehoorzaamt aan de vormregels die worden opgelegd door de wet en waarvan de inhoud wordt bekendgemaakt aan de werknemers.

Dit document moet een aantal verplichte bepalingen bevatten, maar kan ook andere bepalingen, die nodig geacht worden voor de goede werking van de onderneming, op voorwaarde dat deze niet ingaan tegen de wettelijke bepalingen.

De artikels 20 en 21 van de wet van 8 april 1965 belasten de sociaal inspecteurs en controleurs met het toezicht op de arbeidsreglementen.

3.1 Het opstellen van een arbeidsreglement

In de private sector wordt het arbeidsreglement opgesteld volgens verschillende procedures, afhankelijk of er een ondernemingsraad is of niet.

Als er een ondernemingsraad is, moet deze een arbeidsreglement opstellen en is hij ook verantwoordelijk voor eventuele wijzigingen. Het ontwerp van het reglement wordt door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad individueel meegedeeld en aan de werknemers door middel van aanplakking.

Het ontwerp moet op de dagorde worden geplaatst van de raad, die moet samenkomen ten vroegste 15 dagen en ten laatste 30 dagen na de aanplakking.

Als er geen akkoord is op het niveau van de ondernemingsraad, informeert de voorzitter de dienst Toezicht op de Sociale Wetten, die probeert binnen de 30 dagen te bemiddelen. Als er geen bemiddelde oplossing is, wordt het meningsverschil door de voorzitter van de ondernemingsraad voorgelegd aan het bevoegde paritair comité.

Als er geen ondernemingsraad is, wordt het arbeidsreglement opgesteld na een overleg tussen de werkgever en zijn werknemers.

De werkgever stelt een ontwerp van arbeidsreglement (of wijziging) op. Het arbeidsreglement wordt gedurende 15 dagen aangeplakt, zodat de werknemers eventuele opmerkingen kunnen formuleren. Deze worden genoteerd in een schrift dat hun voor dit doel wordt ter beschikking gesteld. De werknemers kunnen hun opmerkingen uiteraard ook direct meedelen aan de dienst Toezicht op de Sociale Wetten.

Na deze periode maakt de werkgever het ontwerp van arbeidsreglement, samen met het schrift met opmerkingen, over aan de dienst Toezicht op de Sociale Wetten. Als er geen opmerkingen zijn, wordt het arbeidsreglement ingevoerd op de 15e dag volgend op de dag van aanplakking.

Als er opmerkingen zijn, probeert de dienst Toezicht op de Sociale Wetten, binnen de 30 dagen nadat het ontwerp en het schrift werden overgemaakt, de meningsverschillen te verzoenen.

Als de dienst Toezicht op de Sociale Wetten niet komt tot een verzoening, stuurt ze onmiddellijk een proces-verbaal van niet-verzoening naar de voorzitter van het paritair comité.

Sinds 1 juli 2003 worden ook de werkgevers uit de openbare sector in de ruime zin onderworpen aan de verplichting om een arbeidsreglement in te voeren.

Het Koninklijk besluit van 09 december 2015 tot bepaling van de te volgen procedure voor het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement dat van toepassing is op het personeel tewerkgesteld in de diplomatieke zendingen en de consulaire posten, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 21 december 2015, voorziet in een specifieke procedure voor het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement in de diplomatieke zendingen.

Het Toezicht op de sociale wetten aanvaardt de verzending van arbeidsreglementen in elektronische vorm, voor zover ze beantwoorden aan één van de volgende vormen:

- Scan van een origineel document (gedateerd en getekend) dat zelf op papier werd opgesteld;
- Origineel document dat werd opgesteld in PDF-formaat en dat elektronisch werd gedateerd en ondertekend.

In **2016** hebben de directies van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten **15.018** arbeidsreglementen, 4493 bijlagen en 2869 wijzigingen van arbeidsreglementen geregistreerd. Dit betekent een totaal van **22.380** arbeidsreglementen (een lichte vermindering ten opzichte van 2015, dat 22.972 arbeidsreglementen telde).

Elk reglement of elke wijziging werd nagekeken om te zien of het voldeed aan de wettelijke of reglementaire bepalingen.

Het Toezicht op de Sociale Wetten is bovendien in **266** gevallen tussengekomen om te bemiddelen bij het opstellen van een arbeidsreglement of bij wijziging van de bepalingen van een arbeidsreglement.

3.2. Maatregelen tot bekendmaking

Het arbeidsreglement moet bewaard worden op elke plaats waar er gewerkt wordt (ook op de voorlopige werkplaatsen) of waar er werknemers worden tewerkgesteld. De werknemers moeten op elk moment het arbeidsreglement kunnen consulteren zonder een beroep te moeten doen op een tussenpersoon. Elke werknemer moet op het ogenblik van zijn indiensttreding een kopie krijgen van het arbeidsreglement. Dit is een absolute verplichting. Als men er zich niet aan houdt, zijn de werknemers niet verplicht om zich te houden aan de bepalingen van het arbeidsreglement.

De werkgever moet binnen de acht dagen na de inwerkingtreding een kopie van het arbeidsreglement neerleggen bij het gewestelijk bureau van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten.

Hoofdstuk 4 : Vervoer van goederen en personen

4.1. Situatie

Sinds oktober 1998, ten gevolge van een beslissing van de ministerraad, voeren onze diensten geregeld controles uit op de weg in samenwerking met de ambtenaren van de dienst Mobiliteit en Vervoer en de politieagenten van de federale en lokale politiediensten van de FOD Binnenlandse Zaken.

4.1.1. Oprichting van de directies “Vervoer” bij Toezicht op de Sociale Wetten

In 2001 werd door TSW beslist om gespecialiseerde directies “Vervoer” op te richten. Deze zijn operationeel sinds 1 mei 2001.

De Directie Vervoer bestaat uit twee buitendiensten, waarvan één actief is in het Franstalig landsgedeelte (Namen) en één in het Nederlandstalig landsgedeelte (Mechelen).

Deze twee directies worden geleid door een sociaal inspecteur die in Mechelen de opdrachten van 5 en in Namen van drie sociaal controleurs coördineert.

De Directie Vervoer is niet alleen bevoegd voor de wetgeving inzake het vervoer, maar eveneens voor alle andere materies die toegewezen werden door wet, zoals o.a. de wet op de sociale documenten, de tewerkstelling van vreemdelingen, de wet inzake het arbeidsreglement en de arbeidswet.

4.1.2. Opdracht

De opdracht van de Directie Vervoer situeert zich op drie vlakken:

1°Ondersteuning, logistieke hulp en vorming

- deelname aan de vergaderingen van het Directiecomité, de Permanente Coördinatie-cel en de Provinciale Cellen Vervoer (zie Actieplan);
- aanspreekpunt voor alle betrokken diensten inzake thema's en onderwerpen te behandelen op de vergaderingen van de Provinciale Cellen Vervoer;
- organiseren van infosessies en demonstraties van de nieuwe apparatuur voor de analyse van tachograafschijven.
- meewerken aan de vorming en het opmaken van syllabi in samenwerking met andere diensten;
- technische ondersteuning van de directies bij de afhandeling van moeilijke en complexe dossiers
- Uitlezen tachografische gegevens voor andere directies en onderzoeken

2°(Preventieve) acties ondernemen

- uitvoeren van eigen onderzoeken in Belgische transportfirma's
- zelf onderzoeken uitvoeren in grootschalige en complexe dossiers
- .Dossiers sociale dumping en postbusconstructies in samenwerking met de gerechtelijke autoriteiten (arbeidsauditoraat – onderzoeksrechter) en politiediensten (Federale Gerechtelijke Politie, Wegpolitie en Lokale politiediensten)

3°Deelname aan en coördinatie van het Actieplan

- verzamelen en verwerken van alle gegevens die werden bekomen tijdens de maandelijkse provinciale wegcontroles;
- plannen en coördineren van de Provinciale acties in het wegvervoer;

4.2. Actieplan

Op initiatief van de regering werd op 14 september 2001 beslist een werkgroep 'billijke mededinging' op te richten, waarin alle sociale partners uit de sector wegvervoer vertegenwoordigd zijn.

De werkgroep kwam tot het besluit dat, gezien de complexiteit van de wetgeving op het vlak van het vervoer, een gestructureerde en gecoördineerde samenwerking tussen de diverse controlediensten noodzakelijk was.

Door een gerichte bestrijding van de inbreuken inzake de sociale reglementering, de arbeidsreglementering en de verkeerstechnische reglementering beoogt men een verhoging van de verkeersveiligheid en een verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemer-chauffeur, alsook een bevordering van de eerlijke concurrentie.

Op 20 november 2001 werd het actie- en samenwerkingsplan "Vervoer" getekend door de zes ministers van de volgende Federale Overheidsdiensten: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (AD Toezicht op de Sociale Wetten), FOD Sociale Zekerheid (Sociale Inspectie en Inspectiedienst van de RSZ), FOD Mobiliteit en Vervoer (Dienst Mobiliteit, Coördinatie en Controle), FOD Binnenlandse Zaken (Federale en Lokale Politie), FOD Financiën (Administratie van Douane en Accijnzen) en FOD Justitie (Arbeidsauditoraten) alsmede door het federaal agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV).

Dit actieplan blijft van toepassing in 2016. Het werd immers afgesloten voor onbepaalde tijd.

Opdrachten en doelstellingen van het actieplan

Naast de gemeenschappelijke systematische wegcontroles voorziet dit plan o.m. in :

- de opleiding van de controleurs van iedere betrokken dienst (wetgeving "vervoer")
- het opmaken van een vademecum van de soorten inbreuken en fraudes en het uitwerken van een eenvormige controlemethodiek voor alle ambtenaren op de weg

De doelstellingen van het actieplan zijn:

- de verhoging van de verkeersveiligheid;
- de bevordering van billijke mededinging tussen de vervoerders;
- de strijd tegen illegale arbeid en sociale fraude;
- de verbetering van de werkomstandigheden van de chauffeurs;
- de bescherming van het leefmilieu

Organisatie

Om uitvoering te geven aan het actieplan werden volgende organen opgericht:

- een Directiecomité "Vervoer"
- een permanente coördinatiecel
- negen provinciale Cellen "Vervoer"

Het Directiecomité "Vervoer"

Het Directiecomité is samengesteld uit vertegenwoordigers van de verschillende controlediensten; de agenten van de Lokale Politie worden er vertegenwoordigd door de Permanente Commissie van de Lokale Politie. Het directiecomité vergadert twee maal per jaar of telkens als een van de betrokken leden dit vraagt; het mag technici of specialisten op de vergaderingen uitnodigen.

Het Directiecomité is belast met:

- de controle op de toepassing en de verwezenlijking van de doelstelling van dit actieplan;
- de verwoording van voorstellen om het werk op het terrein te verbeteren, afhankelijk van de bereikte resultaten en de gevolgen op het vlak van het vervoer, de verkeersveiligheid, de werkomstandigheden en het leefmilieu;
- de verbetering van de controlerichtlijnen, de organisatie van de controles en de uitwisseling van informatie en statistische gegevens.

De Permanente Coördinatiecel

De Permanente Coördinatiecel werd opgericht binnen het bestuur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

De taken van de Permanente Coördinatiecel zijn:

- het bijwonen van de vergaderingen van het Directiecomité en de Provinciale Cellen;
- een contactpunt vormen voor al de diensten die betrokken zijn bij dit actieplan, alsook voor de leden van de Adviescommissies die voorzien zijn door de wetgeving op het wegvervoer;
- het verwoorden van voorstellen voor het Directiecomité en deze op de hoogte houden, via periodieke verslagen en statistieken, over de verrichte controles;
- het initiatief nemen tot gecoördineerde controles voor bepaalde complexe of omvangrijke dossiers.

De Permanente Coördinatiecel mag, wanneer zij het nodig acht, technici of experts op haar vergaderingen uitnodigen. De operationele beslissingen van de Cel worden aan het Directiecomité meegedeeld.

De Permanente Coördinatiecel heeft een vademecum opgesteld met de gegevens van alle betrokken controleambtenaren en –agenten die deel uitmaken van elk van de Provinciale Cellen en van de leden van het Directiecomité.

Het vademecum omvat ook werkmethodeken voor de controle en de desbetreffende wetgeving.

De negen Provinciale Cellen

Er werden negen Provinciale Cellen opgericht, één per provincie. Voor de provincies Vlaams en Waals Brabant en voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd één Cel opgericht.

Iedere Provinciale Cel zal gemiddeld eens per maand en telkens ze het nodig acht, controles organiseren inzake het wegvervoer.

De Provinciale Cellen komen ten minste eens per kwartaal samen op initiatief en onder het voorzitterschap van een vertegenwoordiger van de Dienst Mobiliteit, Coördinatie en Controle van de FOD Mobiliteit en Vervoer, of telkens één van de leden van deze cellen dat vraagt.

Iedere actie op het terrein wordt voorafgegaan door een briefing en afgesloten met een debriefing.

Uitwisseling van informatie

Elk van de controle-en politiediensten die betrokken zijn bij dit actieplan verstrekt op loyale wijze alle nuttige informatie die wordt gevraagd binnen de grenzen van hun bevoegdheid en voor zover er geen wettelijk obstakel bestaat, zoals bijvoorbeeld het onderzoeksgeheim. Deze verplichting bestaat niet alleen m.b.t. de concrete controleacties die gezamenlijk gepland zijn en die worden uitgevoerd op het niveau van de 'Provinciale Cellen', maar ook t.o.v. de controleacties van elke dienst die buiten het actieplan vallen.

De Dienst Mobiliteit, Coördinatie en Controle van de FOD Mobiliteit en Vervoer zal de nodige initiatieven nemen voor de oprichting van een databank en voor de opstelling van een methode voor het beheer van de verschillende informatiekanaalen.

Deze databank is nog steeds in ontwikkeling.

4.3. Controles en Resultaten

4.3.1. Controles

De directie Vervoer voert verschillende soorten controle uit. Deze kunnen ondergebracht worden in vijf categorieën:

- wegcontroles;
- preventieve controles;
- controle op basis van klachten;
- dossiers sociale dumping
- omvangrijke opdrachten, de zogenaamde mammoetdossiers.

4.3.1.1. Wegcontroles

Minstens één maal per maand wordt per Provinciale Cel een actie georganiseerd in het wegvervoer. De wegcontroles worden uitgevoerd in samenwerking met de agenten van de Federale en de Lokale Politiediensten, met de controleurs van de FOD Mobiliteit en Vervoer, met de sociale controleurs en de sociale inspecteurs van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met de sociale controleurs en de sociale inspecteurs van de FOD Sociale Zekerheid, met de ambtenaren van de Administratie der Douane en Accijnzen, ADR-controleurs, eventueel de controleurs van het FAVV (Federaal Agentschap voor de Voedselveiligheid). De samenwerking verloopt op de meeste plaatsen vlot.

4.3.1.2. Preventieve controles

Een preventieve controle vindt plaats op de zetel van het bedrijf. Daarbij worden de tachograafschijven voor een beperkt aantal chauffeurs voor een bepaalde periode, meestal tussen de twee à zes maanden, opgevraagd en geanalyseerd. Op deze manier worden zowel de rij- en rusttijden als de arbeids- en loonsvoorwaarden gecontroleerd.

Wanneer enkel lichte inbreuken worden vastgesteld kan de sociaal controleur een waarschuwing geven en een nieuwe controle verrichten binnen het jaar.

Bij zware inbreuken wordt geverbaliseerd en/of wordt de toestand geregulariseerd.

De selectie van de bedrijven gebeurt op basis van vaststellingen tijdens de wegcontroles en/of op basis van de lijsten per gemeente zoals ze voorkomen in het werkgeversbestand.

4.3.1.3. Controles op basis van klachten

De Directie Vervoer treedt op bij klachten die handelen over zware, ernstige inbreuken die betrekking hebben op het geheel van het personeel. Het betreft met andere woorden structurele problemen binnen het bedrijf.

De klachten worden rechtstreeks ingediend bij de Directie Vervoer of worden door de regionale directies doorgestuurd.

Klachten van beperkte omvang van individuele werknemers worden behandeld door de bevoegde regionale directies.

4.3.1.3. Dossiers sociale dumping

De delocalisatie brengt een grondiger controle met zich, waarvoor de methodologie voortdurend evolueert en anticipeert op nieuwe vormen van misbruik, die meer nationale of internationale samenwerking vraagt.

De investering in dit soort controles om te strijden tegen dit soort problemen, die in hoge mate de belangen van de sector bedreigen, is onverzoenbaar met een zeker aantal wegcontroles van de "stijl actieplan". Het Toezicht op de Sociale Wetten blijft echter ingeschakeld in de nationale politiek die uitdrukking geeft aan verschillende regeringsbeslissingen. Het effectief is niet aangepast aan de nieuwe uitdagingen.

4.3.1.5. Mammoetdossiers

Dit zijn dossiers, meestal afkomstig van de Arbeidsauditeur of Onderzoeksrechter, die complex van aard zijn en/of waarbij een grondig onderzoek van de tachograafschijven en andere documenten over meerdere jaren vereist is. De afhandeling van deze dossiers vereist een grondige kennis van de reglementering en is arbeidsintensief. Door de oprichting van de Directie Vervoer werd de mogelijkheid gecreëerd om meer van dergelijke mammoetdossiers aan te pakken en te behandelen. De geïnformatiseerde scannerapparatuur "Solid" en "Phelect" en de daaraan gekoppelde analyseprogramma's zijn een hulpmiddel bij het analyseren van de vele tachogegevens in deze mammoetdossiers.

4.3.2 Het identificatieblad controles vervoer

Om o.a. de controles op de weg vlot te laten verlopen werd een specifiek formulier "vervoer" ontworpen. Het "identificatieblad controles vervoer" is een handig werkinstrument met invulvakken en aankruismogelijkheden.

Er zijn zes hoofdvakken voorzien:

1. Algemene gegevens: naam van de controleur, datum, tijdstip en plaats van de controle;
2. Gegevens van de bestuurder: naam, voornaam, adres, gemeente en land, geboorteplaats en geboortedatum, nationaliteit en rijksregisternummer; Er zijn aankruismogelijkheden: werknemer, zelfstandige of interim? Individueel document? Uitkering (welke)? Arbeidskaart/vergunning?; en invulmogelijkheden: datum in dienst, nummer immatriculatie en tonnage;
3. Gegevens over de onderneming: Naam, adres, gemeente en land, activiteit, RSZ-nummer, KBO nummer.
4. Opdrachtgever van de vracht: naam, adres, gemeente en land;
5. Voorgelegde registratiebladen: invulraster met datum, nummer immatriculatie, kilometerstand (begin en einde), tijdstip activiteit (begin en einde), effectieve rijtijd, proces-verbaal of onmiddellijke inning;
6. Onregelmatigheden: inzake sociale documenten, vervoer en ruimte voor opmerkingen.

4.3.3. Aantal ondernemingen in de vervoersector

Als men de evolutie van het aantal ondernemingen in de sector van het beroepsgoederenvervoer bekijkt, ziet men op basis van cijfers van de RSZ dat sinds 2008 zowel het aantal Belgische arbeidsplaatsen in PC 140 als het aantal werkgevers lichtjes gedaald zijn. Anderzijds neemt het goederenvervoer over de weg exponentieel toe. Het goederenvervoer over de weg zou (bij ongewijzigd beleid) van 2008 tot 2030 volgens de berekeningen van Road federation Belgium vzw (juni 2013) met 30 miljard ton/km toenemen. Dat is een stijging van 62%. Ook het aantal Belgische arbeidsplaatsen in PC 226 (de bedienden) nam lichtjes toe

De sector vervoer draait dus nog steeds op volle toeren en neemt hand over hand toe. Anderzijds resulteert dit niet in nieuwe, laat staan kwalitatief betere jobs. Door allerhande (buitenlandse) constructies (uitvlagging) en buitenlandse onderaannemers die de Belgische minimumlonen niet garanderen staat de sector onder druk.

4.3.4. Delocalisatie in de transportsector.

De sector van het goederenvervoer is sterk onderhevig aan het fenomeen “sociale dumping”. De van toepassing zijnde regelgeving (arbeidsrecht, sociale zekerheid, fiscaliteit en vervoersrecht) is complex, kent verschillende invalshoeken, sluit niet altijd op elkaar aan en werkt elkaar helaas soms tegen.

De “delocalisatie” in de sector van het internationaal goederenvervoer is een gekend fenomeen, tal van transportondernemingen hebben de voorbije jaren “dochterondernemingen” opgericht in een aantal lageloonlanden (BG, PL, RO, SK, ...).

De TSW- vervoercellen hebben ondertussen een methodologie ontwikkeld om, samen met de andere (sociale)inspectiediensten en met de buitenlandse inspectiediensten, controles uit te voeren in deze transportondernemingen en hun Belgische moederondernemingen.

Bij de klassieke wegcontroles wordt de nodige aandacht besteed aan buitenlandse vrachtwagens in functie van de regelgeving op cabotage, rij- en rusttijden, enz.

Deze wegcontroles geven ons een beeld van welke buitenlandse ondernemingen op ons grondgebied rondrijden en kunnen aanleiding geven tot een controle in een Belgische (moeder)onderneming.

Tijdens de bedrijfscontroles bij de Belgische moederonderneming van voornoemde uitgevlagde of gedelocaliseerde ondernemingen worden ook de andere inspectiediensten betrokken, die vermeld staan in het Federaal Actieplan Vervoer.

Chauffeurs van zowel de Belgische als van de uitgevlagde ondernemingen worden intensief verhoord en de nodige bewijzen worden verzameld, waaruit de dagelijkse activiteiten van deze werknemers blijken. Dit alles om aan te tonen dat de buitenlandse transportonderneming in het vestigingsland feitelijk een postbusonderneming is, of onvoldoende vervoersactiviteiten ontwikkelt om als een echt bedrijf te kunnen doorgaan.

Ook op fiscaal vlak wordt gelijktijdig door de bevoegde inspectiediensten nagegaan waar en door wie de dagelijkse leiding van de “uitgevlagde “ onderneming, op fiscaal vlak dan, wordt uitgeoefend.

Belangrijk in deze materie is de internationale samenwerking met de inspectiediensten in het land waar de “buitenlandse” onderneming is gevestigd. Deze samenwerking gebeurt via het Europees communicatieplatform IMI.

Eenzijds vragen we bij de onderzochte werkgever sociale documenten en diverse dragers van sociale gegevens op, anderzijds worden er heel wat vragen gesteld over de naleving van de vervoerswetgeving. (EG verordeningen 1071/09 en 1072/09).

4.3.5. Resultaten

De Directie Vervoer ging van start op 1 mei 2001.

Sedert die datum werden zowel algemene controles als specifieke acties verricht door de sociaal controleurs.

In de tabellen 1 tot en met 8 zijn de resultaten opgenomen van de Directies Vervoer van Mechelen en Namen.

In de tabellen 9 en 10 zijn de resultaten van alle directies van de dienst opgenomen.

Tabel 1: Uitvoerende opdracht

Opdrachten (directies Namen en Mechelen)

			Jaar	2016
Code aard	Aard	Detail		Aantal dossiers
01	Controles			34
02	VRAAG OM INLICHTINGEN			31
03	Controles			7
		1. op initiatief van TSW		283
		2. in het kader van de strijd tegen de sociale fraude		121
		3. op verzoek van andere diensten		713
Totaal				1.189

Tabel 2: Vaststellingen

Vaststellingen (directies Namen en Mechelen)

		Jaar	2016
Code gevolg	Gevolg		Aantal result
01	WAARSCHUWING		153
02	REGULARISATIE		372
03	PRO JUSTITIA		83
04	GEEN ONREGELMATIGHEID		1.062
05	AFGESLOTEN		292
08	REGULARISATIE ZONDER BEZOEK		9
09	VASTSTELLING DOOR ANDERE DIENST		110
10	INLICHTINGEN EN ADVIEZEN		5
11	MELDING		45
Totaal			2.131

Tabel 3: Onregelmatigheden per wetgeving

Inbreuken per wet (directies Namen en Mechelen)

		Jaar	2016
Code Wet	Wetgeving		Aantal result
AD10	UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID		16
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN		2
AG05	SCHIJNZELFSTANDIGEN		2
BABIS	BESCHERMING LOON		73
BE	FEESTDAGEN		22
C1	ARBEIDSWET		3
C131	ZONDAGRUST		4
C132	ARBEIDSDUUR		39
C2	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN		6
C31	DEELTIJDSE ARBEID		6
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT		33
CG00	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN		1
CG02	LIMOSA		3
CO20	EEG-VERORDENING 3820/85		24
CO21	EEG-VERORDENING 3821/85		24
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER		2
DO	SOCIALE ZEKERHEID		116
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES		129
FK	SOCIALE DOCUMENTEN		152
FM	ARBEIDSINSPECTIE		1
ZB	AANWERVINGEN		1
ZX	MELDING AAN ANDERE DIENSTEN VOOR WETGEVINGEN WAARVOOR TSW NIET BEVOEGD		3
Totaal			662

Tabel 4: Gevolgen gegeven aan de vaststellingen

Gevolg bij vaststellingen (directies Huy en Mechelen)

		Jaar	2016	
Code gevolg	Gevolg	Aantal result	Bedrag Regul	Bedrag PJ
01	WAARSCHUWING	153	0	0
02	REGULARISATIE	372	2.787.031	0
03	PRO JUSTITIA	83	0	86.005
08	REGULARISATIE ZONDER BEZOEK	9	2.539	0
11	MELDING	45	4.464.905	0
Totaal		662	7.254.476	86.005

Tabel 5 : Geldelijke regularisaties

Financiële regularisatie (directies Namen en Mechelen)

		Jaar	2016		
Code Wet	Wetgeving	Aantal fin regul	Bedrag Regul	Wns fin regul	
AD10	UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	0	0	0	
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	0	0	0	
AG05	SCHIJNZELFSTANDIGEN	0	0	0	
BABIS	BESCHERMING LOON	36	939.837	252	
BE	FEESTDAGEN	17	38.404	219	
C1	ARBEIDSWET	1	754	3	
C131	ZONDAGRUST	4	2.894	25	
C132	ARBEIDSDUUR	30	273.966	186	
C2	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	1	183	1	
C31	DEELTIJDSE ARBEID	0	0	0	
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT	0	0	0	
CG00	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	0	0	0	
CG02	LIMOSA	0	0	0	
CO20	EEG-VERORDENING 3820/85	0	0	0	
CO21	EEG-VERORDENING 3821/85	0	0	0	
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER	1	1.464	1	
DO	SOCIALE ZEKERHEID	107	4.554.940	870	
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	87	439.181	520	
FK	SOCIALE DOCUMENTEN	2	2.853	2	
FM	ARBEIDSINSPECTIE	0	0	0	
ZB	AANWERVINGEN	0	0	0	
ZX	MELDING AAN ANDERE DIENSTEN VOOR WETGEVINGEN WAARVOOR TSW NIET BEVOEGD	1	1.000.000	80	
Totaal		287	7.254.476	2.159	

Tabel 6 : Pro justitia per wetgeving

Pro Justitia (directies Huy en Mechelen)

		Jaar	2016		
Code Wet	Wetgeving	PJ	Bedrag PJ	Wns PJ	
AD10	UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	0	0	0	
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	0	0	0	
AG05	SCHIJNZELFSTANDIGEN	0	0	0	
BABIS	BESCHERMING LOON	7	7.355	11	
BE	FEESTDAGEN	2	544	4	
C1	ARBEIDSWET	0	0	0	
C131	ZONDAGRUST	0	0	0	
C132	ARBEIDSDUUR	3	46.677	21	
C2	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	0	0	0	
C31	DEELTIJDE ARBEID	1	0	1	
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT	1	0	2	
CG00	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1	0	1	
CG02	LIMOSA	2	0	2	
CO20	EEG-VERORDENING 3820/85	0	0	0	
CO21	EEG-VERORDENING 3821/85	0	0	0	
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER	0	0	0	
DO	SOCIALE ZEKERHEID	7	17.475	8	
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	11	8.419	175	
FK	SOCIALE DOCUMENTEN	47	5.534	139	
FM	ARBEIDSINSPECTIE	1	0	29	
ZB	AANWERVINGEN	0	0	0	
ZX	MELDING AAN ANDERE DIENSTEN VOOR WETGEVINGEN WAARVOOR TSW NIET BEVOEGD	0	0	0	
Totaal		83	86.005	393	

Tabel 7: Aard van de bezoeken

Goederenvervoer (directies Namen en Mechelen)

		Jaar	2016		
Directie	Nace	Aantal dossiers	Aantal voertuigen	Aantal schijven	
TRANSPORT	Goederenvervoer over de weg, m.u.v. verhuisbedrijven	110	277	19.483	
	Verhuisbedrijven	1	1	0	
VERVOER	Goederenvervoer over de weg, m.u.v. verhuisbedrijven	451	767	86.519	
	Verhuisbedrijven	5	7	58	
Totaal		567	1.052	106.060	

Personenvervoer

Jaar		2016		
Directie	Nace	Aantal dossiers	Aantal voertuigen	Aantal schijven
TRANSPORT	Overig personenvervoer te land, n.e.g.	63	100	1.726
	Personenvervoer te land binnen steden of voorsteden	8	8	29
VERVOER	Overig personenvervoer te land, n.e.g.	42	74	4.931
	Personenvervoer te land binnen steden of voorsteden	16	77	53.805
Totaal		129	259	60.491

Andere soorten vervoer

Jaar	2016		
Directie	Aantal dossiers	Aantal voertuigen	Aantal schijven
TRANSPORT	137	196	4.229
VERVOER	356	509	45.656
Totaal	493	705	49.885

Tabel 8: Aard van de bezoeken

Detail van de bezoeken (directies Namen en Mechelen)

Jaar			2016
Directie	Code bezoek	Type Bezoek	Aantal bezoeken
TRANSPORT	01	OPGELEGDE CONTROLE	206
	02	GEWONE CONTROLE	267
	03	INLICHTINGSBEZOEK	2
	04	VRUCHTELOOS BEZOEK	10
VERVOER	01	OPGELEGDE CONTROLE	195
	02	GEWONE CONTROLE	844
	03	INLICHTINGSBEZOEK	10
	04	VRUCHTELOOS BEZOEK	3
Totaal			1.537

Andere bezoeken

Jaar		2016
Code bezoek	Type Bezoek	Aantal bezoeken
05	BIJSTANDSBEZOEK	151
06	CONTROLEBEZ. ZONDER VASTST. VAN ONREGELM	49
Totaal		200

Tabel 9: Algemene controles op de toepassing van de arbeidsreglementering in de vervoersector (alle directies)

Goederenvervoer

Nace	Jaar	2016		
		Aantal dossiers	Aantal voertuigen	Aantal schijven
Goederenvervoer over de weg, m.u.v. verhuisbedrijven		1.141	1.116	107.606
Verhuisbedrijven		27	8	58
Totaal		1.168	1.124	107.664

Personenvervoer

Nace	Jaar	2016		
		Aantal dossiers	Aantal voertuigen	Aantal schijven
Overig personenvervoer te land, n.e.g.		171	197	6.870
Personenvervoer te land binnen steden of voorsteden		66	87	53.834
Totaal		237	284	60.704

Andere sectoren

Jaar	2016		
PC	Aantal dossiers	Aantal voertuigen	Aantal schijven
140	167	21	260
Totaal	167	21	260

Tabel 10: Controles inzake de EG – verordeningen 561/2006 en 3821/85 (alle directies)

EEG Verordening 3820/85 en 3821/85

Jaar		2016				Totaal
Code gevolg		01	02	03	11	
Gevolg		WAARSCHU WING	REGULARIS ATIE	PRO JUSTITIA	MELDING	
Code inbreuk	Inbreuken	Aantal result	Aantal result	Aantal result	Aantal result	Aantal result
CO2000	EEG-VERORDENING 3820/85	.	.	.	1	1
CO2001	DAGELIJKSE RIJTIJD	19	3	.	2	24
CO2002	RIJTIJD GESPREID OVER TWEE WEKEN	1	.	.	.	1
CO2005	WEKELIJKSE RUSTTIJD	2	.	.	.	2
CO2006	DIENSTREGELING EN DIENSTROOSTER	1	.	1	.	2
CO2010	ANDERE (VERORDENING 3820/85)	3	.	2	.	5
CO2100	EEG-VERORDENING 3821/85	1	.	.	.	1
CO2101	INSTALL., HERSTELL. EN GEBR. TACHYGRAAF	3	2	.	.	5
CO2102	JUISTE WERKING EN GEBRUIK TACHYGRAAF	8	.	.	.	8
CO2103	CORRECT BIJHOUDEN SCHIJVEN	10	7	2	.	19
CO2104	BEWAREN SCHIJVEN GEDURENDE EEN JAAR	4	.	.	.	4
CO2105	BEWAREN SCHIJVEN AAN BOORD VOERTUIG	.	.	1	.	1
CO2110	ANDERE (VERORDENING 3821/85)	10	3	1	.	14
Totaal		62	15	7	3	87

Hoofdstuk 5 : De modernisering van de Sociale Zekerheid

Toezicht op de Sociale Wetten neemt deel aan de modernisering van de sociale zekerheid. Hoewel de sociale zekerheid een materie is die tot de bevoegdheid van andere diensten behoort wensen we te onderstrepen dat de RSZ-bijdragen gebaseerd zijn op een loon en dat bijgevolg elke regularisatie, elke toepassing van een barema of bepaling van een bevoegd paritair comité directe gevolgen heeft voor de berekeningsbasis van de sociale zekerheid.

Toezicht op de Sociale Wetten maakt daarom gebruik van de diverse toepassingen zoals DMFA, het elektronisch register van werkgevers.

De modernisering van de sociale zekerheid is een essentieel aspect voor de inspectiedienste. Er wordt geïnvesteerd in zowel de vorming als de informaticamiddelen die nodig zijn om zowel de efficiëntie te verhogen als de administratieve lasten voor de werkgever en de kosten voor een controle bij deze laatste (tijd , opgevraagde documenten...) te verlagen.

Sommige programma's op de portaalsite zijn speciaal voor de inspecteurs bedoeld (bv. Dolsis). De portaalsite laat ook toe aan de verschillende inspectiediensten om andere toepassingen die niet speciaal voor hen bedoeld zijn (in "consultatiemodus") te raadplegen. In dit geval wordt er een uitbreiding in de toegang toegekend aan de inspecteurs, wat hen de mogelijkheid geeft om, bijvoorbeeld, het elektronisch register van personeelsleden te raadplegen van al de werkgevers, in tegenstelling tot de werkgevers, die enkel toegang hebben tot de gegevens die hun onderneming aangaan.

Hoofdstuk 6 : De strijd tegen de mensenhandel

6.1. Algemeen kader en samenwerkingsprotocol

De strijd tegen de mensenhandel vormt reeds vele jaren één van de prioriteiten van de Belgische regering en het Toezicht op de Sociale Wetten.

Daarom werd in deze materie in 2001 een protocol van samenwerking gesloten tussen Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid.

Sinds 2001 hebben de nationale coördinatoren (één voor TSW en één voor de SI) toegezien op de correcte uitvoering van de geplande acties in de als “risicosector” beschouwde sectoren (exotische restaurants, schoonmaakondernemingen, land- en tuinbouwondernemingen, verwerking van lompen, confectieateliers, prostitutiesector). Zij zijn verantwoordelijk voor de voorbereiding, het contact met de lokale en federale politie die zorgen voor de verzameling en de assistentie bij de acties, de briefing, het verloop en de debriefing van de actie “mensenhandel” en voor het verslag.

Op lokaal vlak (per gewest en per arrondissement) vindt overleg plaats tussen de twee inspecties en de Arbeidsauditeur, de parketmagistraat en/of de politiediensten. De lokale verantwoordelijken van de twee inspectiediensten beslissen samen welke ondernemingen en welke sectoren er moeten worden gecontroleerd en vullen de boordtabellen in die zij naar de coördinatoren sturen.

Wanneer de sociaal inspecteurs geconfronteerd worden met dossiers over mensenhandel, werken zij samen met de federale politie in de verschillende sectoren : prostitutie, exotische restaurants, car-wash en tabakswinkels. De dossiers worden behandeld in overleg met de arbeidsauditeur, het parket en de onderzoeksrechter. De federale politie kan de noodzakelijke maatregelen nemen om de slachtoffers te begeleiden.

Elk van de verschillende inspectiediensten neemt deel binnen het kader van hun bevoegdheden. Het Toezicht op de Sociale Wetten verbaliseert bijvoorbeeld bij niet aangifte aan Dimona, bij het tewerkstellen van illegale werknemers enz. Het Toezicht op de Sociale Wetten komt ook tussen voor de betaling van de lonen van illegale werknemers.

Interdepartementale coördinatiecel in de strijd tegen de mensenhandel

In 2004 werd door het koninklijk besluit van 16 mei 2004 opnieuw werk gemaakt van de oprichting van een interdepartementale coördinatiecel in de strijd tegen de mensenhandel en mensensmokkel. Deze cel staat onder het voorzitterschap van de FOD justitie.

In deze cel zijn de politie en alle federale diensten vertegenwoordigd.

Ze wordt voorgezeten door de Minister van Justitie en het secretariaat wordt waargenomen door het centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding.

Sinds 2015 werden de regionale inspecties toegevoegd als leden van de cel en van het bureau.

De cel vergadert 3 maal per jaar. Omwille van de geringe frequentie van de vergaderingen, werd er een bureau opgericht.

Dit staat in voor de algemene werking van de cel en voor de voorbereiding en de uitvoering van de beslissingen, aanbevelingen en initiatieven. Ze staat onder het voorzitterschap van de federale gerechtelijke politie en het centrum voor gelijke kansen verzekert ook hier het secretariaat. Het Toezicht op de Sociale Wetten neemt deel aan alle vergaderingen van het bureau, die maandelijks worden georganiseerd.

6.2. Resultaten

Tabel met betrekking tot de gecontroleerde werknemers in overtreding van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Jaren	Pro Justitia		Strafrechtelijke verslagen		Totaal aantal werknemers in overtreding (Pro justitia + Strafrechtelijke verslagen)
	Totaal inbreuken	Totaal aantal buitenlandse werknemers in overtreding	Totaal inbreuken	Totaal aantal werknemers in overtreding	
2012	1597	2961	66	189	3150
2013	1664	2654	80	296	2951
2014	1557	2534	46	90	2624
2015	1216	1747	39	337	2084
2016	1257	1728	24	47	1775

Illegaal tewerkgestelde buitenlandse werknemers – Inbreuk 12, 1^e, wet van 30/04/1999 (illegaal verblijf) en inbreuk 12, 2^e, wet van 30/04/1999 (legaal verblijf).

Activiteitssectoren	2014	2015	2016
Land- en tuinbouw	74	61	46
Voedingsindustrie	150	49	159
Metaalbewerking	14	6	4
Bouw	333	523	225
Garages	136	125	108
Groothandel	58	57	59
Kleinhandel	362	335	291
Horeca	556	561	601
Vervoer over de weg	40	71	16
Telecommunicatie	10	9	6
Schoonmaak	136	36	51
Sport, ontspanning en recreatie	65	13	10
Werkgever van huishoudelijk personeel	28	9	4
Andere	547	210	195
Onbekend	115	19	0
TOTAAL	2624	2084	1775

Hoofdstuk 7 : Cel bedrijfsorganisatie

7.1. Algemeen

7.1.1. Opdracht van de cel Bedrijfsorganisatie

A. Ondernemingsraden

De cel Bedrijfsorganisatie heeft als taak toe te zien op de goede werking van de ondernemingsraden, zoals vastgelegd in sectie IV van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en haar uitvoeringsbesluiten. De ambtenaren van de cel Bedrijfsorganisatie zijn in het bijzonder belast met de controle op de naleving van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

Naast de controle op de informatie die de leden van de ondernemingsraad moeten ontvangen, worden onder meer de volgende aspecten van de werking van de ondernemingsraad gecontroleerd:

- benoeming en optreden van de bedrijfsrevisor,
- goedkeuring en naleving van het huishoudelijk reglement,
- regelmatig houden van vergaderingen,
- werking secretariaat en verslaggeving,
- wijze waarop de werknemers worden geïnformeerd,
- reglementaire samenstelling van de ondernemingsraad bv niet meer werkgevers dan werknemers bij samenstelling,
- het naleven van de andere beslissende en adviserende bevoegdheden van de raad.

B. Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk

De inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten werden door het koninklijk besluit van 8 maart 2009 aangeduid voor het toezicht op de bijkomende informatie- en raadplegingsbevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk in ondernemingen zonder ondernemingsraad.

C. Aantal ambtenaren

In 2016 telde de cel Bedrijfsorganisatie 7 ambtenaren:

- drie Nederlandstalige inspecteurs,
- twee Franstalige inspecteurs,
- twee administratieve medewerkers die instaan voor de planning en de opvolging van de controles.

7.1.2. Preventieve controles

Via preventieve controles wordt iedere ondernemingsraad op systematische wijze gecontroleerd.

Maandelijks ontvangt iedere inspecteur een lijst van ondernemingen die bij voorrang moeten gecontroleerd worden: de zogenaamde "dossiers in opdracht". Deze lijst bevat de ondernemingen met de oudste controledatum.

Daarnaast kan iedere inspecteur andere controles uitvoeren die hij nuttig acht, de zogenaamde "dossiers op eigen initiatief".

Tijdens zijn controle heeft de inspecteur een onderhoud met de voorzitter en de secretaris van de ondernemingsraad of hun afgevaardigde. Een gesprek met de andere werknemersafgevaardigden is eveneens mogelijk indien ze dit wensen of indien de inspecteur dit nodig acht.

De inspecteur onderzoekt onder meer of de economische en financiële informatie verstrekt en besproken werd volgens de voorschriften van het KB van 27 november 1973 en of de benoeming en het optreden van de revisor gebeurde conform de wettelijke regels. De verslagen van de ondernemingsraad worden doorgenomen, waarbij de algemene werking van de raad wordt geëvalueerd.

Wanneer een inbreuk op de reglementering wordt vastgesteld, wordt de voorzitter van de ondernemingsraad op de hoogte gebracht van de op- en aanmerkingen en wordt hij verzocht om zich binnen een bepaalde termijn in orde te stellen. De secretaris van de ondernemingsraad ontvangt steeds een kopie van deze brief.

7.1.3. Controles na klacht

Elk lid van een ondernemingsraad, alsmede de organisaties waarvan ze deel uitmaken, kunnen bij de inspectie klacht neerleggen. Deze klachten worden bij voorrang behandeld.

De behandeling van klachten gebeurt op vertrouwelijke basis en volgens hetzelfde stamien als een preventieve controle.

7.1.4. Informatie en advies

Op verzoek van een lid van een ondernemingsraad of van een fractie kan de inspectie adviserend tussenkomen. Naast het toelichten van de wetgeving kan de inspecteur raad geven over de concrete werking van de ondernemingsraad, over de informatieverstrekking of andere problemen die zich stellen. Op verzoek wordt eveneens deelgenomen aan vergaderingen van de ondernemingsraad.

7.2. Aantal uitgevoerde controles

7.2.1. In ondernemingen met ondernemingsraad

Evolutie aantal controles van 2012 tot 2016

2012:	988	Controles
2013:	891	
2014:	636	
2015	583	
2016	660	

7.2.2. In ondernemingen met CPBW

Evolutie aantal controles van 2012 tot 2016

2012	83	Controles
2013	11	
2014	274	
2015	134	
2016	2	

Het gaat hier om de laatste 2 dossiers van 2012. Alle andere nieuwe CPBW's werden al gecontroleerd.

7.3. Aantal ondernemingsraden

Op 31 december 2016 telde het bestand van de Cel Bedrijfsorganisatie 3214 technische bedrijfseenheden (TBE) met een ondernemingsraad. Hierbij werd nog geen rekening gehouden met het resultaat van de sociale verkiezingen van 2016.

per gewest	december 2016 alle OR		bestaande OR + 100 - 100		nieuwe OR	12/2015	12/2014	12/2013	12/2012
	Brussels	501	15,6	460	41	0	509	517	521
Vlaams	1900	59,1	1675	225	0	1929	1966	1986	2006
Waals	813	25,3	733	80	0	819	827	832	829
	3214		2868	346	0	3257	3310	3339	3356

Bestaande OR + 100: ondernemingen die voorheen reeds een OR hadden

Bestaande OR – 100: ondernemingen met minder dan 100 werknemers, die vroeger een OR hadden, en waar enkel verkiezingen voor het comité werden georganiseerd

Nieuwe OR: ondernemingen die bij de sociale verkiezingen van 2012 voor het eerst een ondernemingsraad hebben opgericht; deze kolom is leeg omdat reeds in 2015 de laatste van deze ondernemingen werden bezocht . Verder in het verslag zal deze kolom steeds wegvallen.

In vergelijking met einde 2015 daalde het aantal TBE's met 43 eenheden. Dit wordt verklaard door structurele wijzigingen (fusies, faillissementen, overnames,...) die zich voordeden in de gekende ondernemingsraden.

per grootte	december 2016 alle OR		12/2015	12/2014	12/2013	12/2012
1 – 99	346	10,8%	353	336	338	341
100 – 199	1251	38,9%	1281	1337	1363	1313
200 – 499	1016	31,6%	1031	1046	1053	1124
500 – 999	364	11,3%	357	361	360	357
1000 en meer	237	7,4%	235	230	225	221
	3214		3257	3310	3339	3356

De tabellen per sector vindt men terug op het einde van dit hoofdstuk.

7.4. Ondernemingsraden: aantal controles en bezoeken

7.4.1. Aantal controleopdrachten

In mei 2016 werden er sociale verkiezingen georganiseerd.

De nieuw opgerichte ondernemingsraden werden bezocht vanaf januari 2017. Daarom wordt er in dit jaarverslag nog geen rekening mee gehouden.

Tussen 1 januari en 31 december 2016 werden 660 controles uitgevoerd in ondernemingen met een ondernemingsraad. Zoals reeds onder punt 8.3 vermeld werden geen controles meer uitgevoerd in ondernemingen die een eerste verkiezing ondernemingsraad hadden in 2012. De kolommen bestaande OR en 1^{ste} verkiezing 2012 zijn daarom weggelaten.

<i>per gewest</i>	aantal controles	<i>in % op totaal aantal controles</i>
Brussels	84	12,7%
Vlaams	402	60,9%
Waals	174	26,4%
	660	100%

<i>per grootte</i>	aantal controles	<i>in % op totaal aantal controles</i>
1 – 99	74	11,2%
100 – 199	230	34,8%
200 – 499	216	32,7%
500 – 999	91	13,8%
1000 en meer	49	7,4%
	660	100%

Deze controles kunnen naar hun aard (zie punt 8.1.2.tot 8.1.4.) als volgt onderverdeeld worden:

- preventieve controles "in opdracht": 634
- klachten: 25
- vraag om inlichtingen, verzoek om advies,
deelname aan ondernemingsraden, verzoek tot
bemiddeling: 1

7.4.2. Ondernemingsraden volgens datum laatste bezoek

Het is de bedoeling om iedere onderneming met een ondernemingsraad minstens één maal te controleren in de vierjaarlijkse periode tussen twee sociale verkiezingen.

Onderstaande tabellen geven een overzicht van de ondernemingsraden volgens jaartal van de laatste uitgevoerde controle en tonen aan dat deze doelstelling niet werd bereikt. Tussen de twee verkiezingen in werd slechts 79,8 % van alle ondernemingsraden bezocht (zie tabel 2, 9^{de} kolom).

Per gewest

In de eerste tabel staan de resultaten van de bezoeken tussen 2010 en de eerste helft van 2012, dus tot aan de sociale verkiezingen

Per gewest	Aantal OR	Jaar laatste bezoek				
			2011	2012/1	totaal	%
Brussels	501	3	34	43	80	16,0
Vlaams	1900	12	65	61	138	7,3
Waals	813	2	50	103	155	19,1
Totaal	3214	17	149	207	373	11,6

In de tweede tabel staan de resultaten van de bezoeken tussen 1 juli 2012 en 30 juni 2016.

De negende kolom geeft het percentage weer van het totaal aantal ondernemingsraden dat werd bezocht tussen de twee verkiezingen in.

Van de resterende 648 ondernemingen werden er nog 275 bezocht in de tweede helft van 2016.

Per gewest	Aantal OR	Jaar laatste bezoek								
		2012/2	2013	2014	2015	2016/1	Totaal bezocht tussen de 2 verkiezingen	% bezocht tussen 2 verkiezingen	Rest	Bezocht 2016/2
Brussels	501	66	109	76	99	45	395	78,9	106	26
Vlaams	1900	112	409	451	404	206	1582	83,2	318	180
Waals	813	116	169	96	108	100	589	72,4	224	69
Totaal	3214	294	687	623	611	351	2566	79,8	648	275

Per grootte

Opgedeeld volgens grootte van de ondernemingsraden bekomt men het volgend resultaat

Per grootte	Aantal OR	Jaar laatste bezoek				
		2010	2011	2012/1	totaal	%
-100	346	2	18	21	41	11,8
-200	1251	6	59	81	146	11,7
-500	1016	4	40	67	111	1,08
-1000	364	3	17	25	45	12,4
>1000	237	2	15	13	30	12,7
Totaal	3214	17	149	207	373	11,6

In de tweede tabel staan de resultaten van de bezoeken tussen 1 juli 2012 en 30 juni 2016.

De negende kolom geeft het percentage weer van het totaal aantal ondernemingsraden dat werd bezocht tussen de twee verkiezingen in.

Van de resterende 648 ondernemingen werden er nog 275 bezocht in de tweede helft van 2016.

Per grootte	Aantal OR	Jaar laatste bezoek								
		2012/2	2013	2014	2015	2016/1	Totaal bezocht tussen de 2 verkiezingen	% bezocht tussen 2 verkiezingen	Rest	Bezocht 2016/2
-100	346	29	64	64	82	32	271	78,3	75	34
-200	1251	104	349	232	199	119	1003	80,2	248	102
-500	1016	104	178	207	205	130	824	81,1	192	81
-1000	364	34	62	68	70	45	279	76,6	85	40
>1000	237	23	34	52	55	25	189	79,7	48	18
Totaal	3214	294	687	623	611	351	2566	79,8	648	275

7.5. Toepassing KB van 27 november 1973

In 2016 werden 660 controles uitgevoerd. In 26 dossiers beperkte de controle zich tot een aantal specifieke problemen in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad. Het betreft hier klachten en één verzoek om bemiddeling.

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken van de controles in de resterende 634 ondernemingen, waarbij de volledige werking van de ondernemingsraad werd gecontroleerd.

7.5.1. Basisinformatie

In 570 ondernemingen (of **89,9%**) werd vastgesteld dat de basisinformatie voldeed aan de vereisten inzake inhoud en vorm.

INHOUD: - de basisinformatie bevatte alle elementen voorzien door de artikelen 5 tot 14 van het koninklijk besluit van 27 november 1973.

VORM: - de basisinformatie werd overhandigd binnen de twee maanden na de sociale verkiezingen,
- de bespreking vond plaats ten vroegste vijftien dagen en ten laatste twee maanden na de overhandiging van de documenten,
- de informatie werd besproken tijdens een bijzondere vergadering, waarvoor 8 uur werd voorzien of waaraan in ieder geval voldoende tijd werd besteed.

Evolutie van 2012 tot 2016

	Aantal Controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		vormvereisten	
							Ja	neen	ja	neen
2012	758	606	79,9%	152	20,1%	29	683	46	644	85
2013	840	657	78,2%	183	21,8%	49	726	65	702	89
2014	606	528	87,1%	78	12,9%	11	570	25	548	47
2015	566	536	94,7%	32	5,7%	9	551	6	540	17
2016	634	570	89,9%	64	10,1%	14	608	12	582	38

In 64 of **10,1%** van de 634 gecontroleerde basisinformaties werden tekortkomingen vastgesteld:

GEEN INFORMATIE:

In **14 ondernemingen** had de ondernemingsraad na de sociale verkiezingen van mei 2012 nog geen nieuwe basisinformatie ontvangen.

INHOUD:

In **12 ondernemingen** ontbraken bepaalde inlichtingen in de basisinformatie.

De vastgestelde inbreuken betreffen hoofdzakelijk:

- onvoldoende informatie over niveau en evolutie van de kost- en verkoopprijzen
- geen organogram
- uitsplitsing van de wedden van het directiepersoneel
- geen informatie over toekomstverwachtingen
- geen informatie over alle vennootschappen van de TBE
- geen of onvolledige basisinfo van de groep

VORMVEREISTEN:

In **38 ondernemingen** werden bij de overhandiging en de bespreking van de basisinformatie de modaliteiten niet nageleefd. Het betreft voornamelijk:

- geen bespreking van de overhandigde informatie (9 dossiers)
- documenten niet besproken tijdens een speciale vergadering (10 dossiers)
- 19 dossiers waarin de termijnen niet gerespecteerd werden nl:
 - documenten niet tenminste 15 dagen voor de vergadering overhandigd
 - basisinformatie niet besproken binnen 2 maanden na sociale verkiezingen
 - basisinformatie niet besproken binnen de 2 maanden na het overhandigen van de documenten.

7.5.2. Jaarlijkse informatie

In 571 ondernemingen (of **90,1%**) werd de jaarlijkse informatie volledig correct gegeven. Dit betekent dat de informatie voldeed aan alle vereisten inzake inhoud en vorm.

INHOUD: - de jaarlijkse informatie bevatte alle elementen voorzien door artikel 17.

VORM: - de leden van de ondernemingsraad ontvingen de documenten tenminste 15 dagen vóór de vergadering,
- in vennootschappen vond de bespreking plaats vóór de algemene vergadering der aandeelhouders. In de andere ondernemingen moet de informatie in principe besproken worden binnen de drie maanden na het afsluiten van het boekjaar maar ondernemingen die de informatie bespreken vóór de algemene vergadering, worden eveneens als in orde beschouwd,
- bespreking gebeurde tijdens een bijzondere vergadering,
- voor de bespreking werd 8 uur voorzien of er werd minstens voldoende tijd besteed aan de toelichting.

Evolutie van 2012 tot 2016

	Aantal Controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		Vormvereisten	
							Ja	neen	ja	Neen
2012	940	741	78,8%	199	21,2%	20	805	115	838	82
2013	759	585	77,1%	174	22,9%	32	641	86	646	81
2014	606	500	82,5%	106	17,5%	8	542	56	545	53
2015	566	488	86,2%	78	13,8%	6	528	30	518	42
2016	634	571	90,1%	63	9,9%	5	601	28	599	30

In 63 of **9,9%** van de 634 gecontroleerde jaarinformaties werden kleinere of grotere tekortkomingen vastgesteld:

GEEN INFORMATIE:

In **5 ondernemingen** werd geen jaarlijkse informatie overhandigd.

De reden varieert van "uit oog verloren", "verlenging van boekjaar", "verandering van boekhoudprogramma" tot grote "vertraging in de rekeningen".

INHOUD:

In **28 Ondernemingen** ontbraken een of meerdere elementen in de informatie. Het gaat hier voornamelijk om de volgende elementen:

-geen bijwerking van de basisinformatie

-basisinformatie niet volledig:

- ontbreken voornaamste nationale en internationale concurrenten (artikel 6.1)
- evolutie kost- en verkoopprijzen (artikel 6.8)
- marktpositie (artikel 6.9)
- evolutie productie (artikel 7.1)
- evolutie productiviteit (artikel 7.3)
- budgetteringsmethode (artikel 9.1)
- kostprijsberekenningsmethode (artikel 9.2)
- structuur van de kosten (artikel 9.3)
- uitgesplitste personeelskost (artikel 10)
- programma en toekomstverwachtingen (artikel 11)
- wetenschappelijk speurwerk (artikel 12)
- organogram (artikel 14)

-geconsolideerde jaarrekening van de groep (artikel 21)

VORMVEREISTEN:

In **30 ondernemingen** werden één of meerdere modaliteiten voor de overhandiging en de bespreking van de jaarlijkse informatie niet nageleefd:

	vormvereisten			
	in orde		niet in orde	
documenten wel overhandigd maar niet besproken	634	100%	0	0,0%
documenten 15 dagen vooraf overhandigd	622	98,1%	12	1,9%
bespreking binnen 3 maand / vóór algemene vergadering.	624	98,4%	10	1,6%
jaarlijkse informatie besproken tijdens speciale OR	627	98,9%	7	1,1%
nodige tijd besteed aan de bespreking	633	99,8%	1	0,2%

Overzicht tewerkstellingsmaatregelen (zgn. trillium)

Iedere werkgever krijgt van de RSZ een overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen, met het verzoek om dit te overhandigen aan de ondernemingsraad.

In 16 ondernemingen (of 2,5%) werd dit document niet aan de ondernemingsraad meegegeeld.

Het feit dat meer en meer ondernemingen vertrouwd zijn met dit document en dat het tegenwoordig in de e-box kan worden opgehaald, verklaart dit lage cijfer.

Opm.: bij de algemene evaluatie in hoofdstuk 8.9. werd geen rekening gehouden met deze vaststelling.

Trillium	overhandigd		niet overhandigd	
	618	97,5%	16	2,5%

7.5.3. Periodieke informatie

In 531 van de 634 gecontroleerde ondernemingen (of **83,8 %**) werd de periodieke informatie correct overhandigd en besproken en voldoet ze aan de vereisten inzake vorm en inhoud.

INHOUD: - de periodieke informatie laat toe de gang van zaken op korte termijn in de onderneming te volgen; er wordt een schriftelijke informatie overhandigd die tenminste de volgende elementen bevat:

- inlichtingen betreffende de economische activiteit,
- financiële gegevens,
- sociale gegevens,
- vergelijking met budget en/of met een vorige periode.

VORM: - de informatie wordt regelmatig en tenminste iedere drie maand overhandigd,
- en aan de bespreking wordt voldoende tijd besteed.

Evolutie van 2012 tot 2016

	Aantal Controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		vormvereisten	
							Ja	neen	ja	neen
2012	940	847	90,1%	93	9,9%	54	823	63	849	37
2013	840	631	75,1%	209	24,9%	127	663	50	678	35
2014	606	533	88,0%	73	12,0%	25	548	33	563	18
2015	566	501	88,5%	65	11,5%	12	530	24	525	29
2016	634	531	83,8%	103	16,2%	19	586	29	560	55

In **16,2 %** van de gecontroleerde ondernemingen (103 dossiers) werden tekorten in de periodieke informatie vastgesteld.

GEEN INFORMATIE:

In **19 of 3% van de ondernemingen** werd geen periodieke informatie overhandigd.

INHOUD:

In 586 of 92,4% van de ondernemingen werd voldoende periodieke informatie aan de ondernemingsraad gegeven.

In **29 of 4,6% van de ondernemingen** werden opmerkingen geformuleerd op de inhoud van deze informatie en werd aangedrongen om de periodieke informatie te vervolledigen

- in 13 ondernemingen wordt de periodieke informatie wel besproken, maar ontvangen de leden geen schriftelijke samenvatting. Dit is de belangrijkste opmerking

- in de overige ondernemingen werden één of meer van de volgende elementen niet of onvoldoende uitgewerkt:
 - in 7 dossiers bevatte de periodieke informatie geen financiële inlichtingen. Dit is in deze categorie meteen de vaakst voorkomende tekortkoming;
 - in 3 dossiers was er geen vergelijking met het budget of de vorige vergelijkbare periode;
 - in 3 dossiers ontbraken zowel de economische als de financiële gegevens
 - in 2 dossiers werden de inlichtingen over de economische activiteit (productie, bestellingen, evolutie voorraden, uitvoering van de geplande investeringen), enz. als onvoldoende ervaren;
 - in 1 dossier werd onvoldoende sociale gegevens verstrekt.

VORMVEREISTEN:

55 ondernemingen kregen een waarschuwing voor het niet naleven van de termijnen voor overhandiging of bespreking van de periodieke informatie:

- In 46 ondernemingen werd de periodieke informatie niet of niet tijdig vóór de vergadering aan de leden van de ondernemingsraad overhandigd,
- in 9 ondernemingen werd de periodieke informatie slechts sporadisch of op een niet-gestructureerde wijze gegeven.

Bespreking tijdens speciale of gewone ondernemingsraad.

Uit onderstaande tabel blijkt dat in de meeste ondernemingen de periodieke informatie niet wordt besproken tijdens een bijzondere vergadering van de ondernemingsraad, hoewel dit volgens de letter van artikel 31 van het KB van 27 november 1973 verplicht is.

Bij de verdere evaluatie van de werking wordt hier geen rekening mee gehouden.

	aantal controles	geen info		speciale OR		gewone OR	
Brussels gewest	78	2	2,6%	12	15,4%	64	82,0%
Vlaams gewest	391	7	1,8%	40	10,2%	344	88,0%
Waals gewest	165	2	1,2%	5	3,0%	158	95,8%
	634	11	1,7%	57	9,0%	566	89,3%

7.5.4. Vertrouwelijkheid en informatie van het personeel

Vertrouwelijkheid

Artikel 33 van het KB van 27 november 1973 geeft aan het ondernemingshoofd de mogelijkheid om bepaalde inlichtingen, waarvan de verspreiding de onderneming zou kunnen schaden, als vertrouwelijk te bestempelen. In 73 van de 634 gecontroleerde ondernemingen werd van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

In 5 gevallen ging het om een vertrouwelijkheid van de volledige informatie; in de overige gevallen om de vertrouwelijkheid van één of meerdere punten. Dit stelde in 4 gevallen een probleem.

Waar de vertrouwelijkheid ingeroepen werd voor de volledige informatie betrof het de volledige jaarinformatie of informatie rond een fusie of het ging om een gewoonte in het bedrijf.

Voor de volgende punten werd de vertrouwelijkheid het vaakst ingeroepen:

- belangrijke akkoorden en overeenkomsten (23 dossiers)
- periodieke informatie (15 dossiers)
- toekomstverwachtingen (10 dossiers)
- occasionele informatie (9 dossiers)
- evolutie kost-en verkoopprijs (6 dossiers)
- commercialisering (4 dossiers)
- productie en productiviteit (2 dossiers)
- uitsplitsing personeelskost (2 dossiers)
- structuur kostprijs (1 dossier)
- budgetteringsmethode (1 dossier)

Informatie van het personeel

In **1 onderneming** werd tijdens de controle gewezen op problemen met betrekking tot de wijze waarop het personeel van de onderneming wordt geïnformeerd over de besprekingen in de ondernemingsraad. In deze onderneming wordt het verslag van de ondernemingsraad als vertrouwelijk beschouwd.

7.5.5. Algemene beoordeling

Controleresultaten 2016

In 399 ondernemingen (of 62,9%) werd de economische en financiële informatie overhandigd en besproken zoals voorgeschreven door het koninklijk besluit van 27 november 1973:

- de inhoud van de basis-, jaarlijkse, periodieke informatie beantwoordt aan de vereisten van het KB van 1973,
- en de voorgeschreven modaliteiten werden gerespecteerd:
 - bespreking en overhandiging van de documenten binnen de voorziene termijnen,
 - basisinformatie of jaarlijkse informatie werden besproken tijdens een bijzondere vergadering,
 - aan de bespreking van de informatie werd voldoende tijd besteed,
- wanneer het vertrouwelijk karakter van de informatie werd ingeroepen, sloeg dit enkel op welbepaalde punten en niet op de volledige informatiebundel, zodat de leden van de ondernemingsraad, met inachtneming van de nodige discretie, de werknemers kunnen informeren.

In 235 ondernemingen (of 37,1%) werden één of meerdere opmerkingen geformuleerd op de toepassing van het KB van 1973:

- 38 ondernemingen waar de basisinformatie of de jaarlijkse of de periodieke informatie niet werd gegeven nl respectievelijk 14 basisinformatie, 5 jaarinformatie, 19 periodieke informatie;
- 197 ondernemingen met andere opmerkingen nl :
 - 192 ondernemingen waar bepaalde elementen in de informatie ontbraken of waar de termijnen voor overhandiging en bespreking niet werden gerespecteerd nl respectievelijk 50 basisinformatie, 58 jaarinformatie, 84 periodieke informatie
 - 5 ondernemingen waar de volledige informatie als vertrouwelijk werd beschouwd

aantal controles	in orde		geen basis- jaar of periodieke info		andere opmerkingen	
634	399	62,9%	38	6%	197	31,1%

<i>per gewest</i>	aantal controles	in orde		geen basis- jaar of periodieke info		andere opmerkingen	
Brussels	78	41	6,5%	6	0,9	31	4,9%
Vlaams	391	264	41,6%	22	3,5	105	16,6%
Waals	165	94	14,8%	10	1,6	61	9,6
	634	399	62,9%	38	6%	197	31,1%

<i>per grootte</i>	aantal controles	in orde		geen basis- jaar of periodieke info		andere opmerkingen	
1 – 99	70	45	7,1%	7	1,1%	18	2,8%
100 – 199	222	118	18,6%	16	2,5%	88	13,9%
200 – 499	210	129	20,3%	13	2,1%	68	10,7%
500 – 999	87	70	11,0%	0	0%	17	2,7%
1000 en meer	45	37	5,8%	2	0,3%	6	0,9%
	634	399	62,9%	38	6%	197	31,1%

Evolutie controleresultaten van 2012 tot 2016

Hier worden zowel de ondernemingen opgenomen met fundamentele tekorten in de werking van de ondernemingsraad als ondernemingen met een goed sociaal overleg waar slechts enkele elementen in de informatie ontbraken of bepaalde termijnen of modaliteiten niet werden nageleefd.

	aantal controles	KB 1973 in orde		opmerkingen	
2012	940	616	65,5%	324	34,5%
2013	840	498	59,3%	342	40,7%
2014	606	437	72,1%	169	27,9%
2015	566	391	69,1%	175	30,9%
2016	634	399	62,9%	235	37,1%

7.6. Optreden van de revisor

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de controlevaststellingen in 2012 tot 2016 betreffende de benoeming en het optreden van de revisor.

Evolutie van 2012 tot 2016

	Aantal	Geen Revisor	proc.	niet aanwezig	certificering		in orde			
					geen	na OR	ja	in orde	nee	
2012	860	8	22	25	34	0	796	92,6 %	64	7,4 %
2013	797	17	58	75	82	5	670	84,1 %	127	15,9 %
2014	572	1	9	17	21	3	538	94,1 %	34	5,4 %
2015	513	1	4	7	6	3	492	95,9%	21	4,1%
2016	577	3	6	8	6	0	554	96,0%	23	4,0%

- aantal: aantal ondernemingen die verplicht een revisor moeten benoemen
- geen revisor: ondernemingen die geen revisor hebben benoemd
- procedure: ondernemingen die de voorziene procedure bij de benoeming of herbenoeming niet hebben gevolgd
- niet aanwezig: ondernemingen waar de revisor niet aanwezig is bij de bespreking van de jaarlijkse informatie
- certificering: ondernemingen waar geen certificeringsverslag werd overhandigd of waar het verslag pas na de bespreking werd overgemaakt
- in orde: de voorziene benoemingsprocedure werd gevolgd, de revisor was aanwezig bij de bespreking van de informatie en overhandigde zijn certificeringsverslag ten laatste op de dag van de bespreking

Ondernemingen met revisor en naleving benoemingsprocedure

In iedere onderneming waar een ondernemingsraad werd opgericht, met uitzondering van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen (57 scholen in 2016), moet een bedrijfsrevisor benoemd worden. De revisor wordt benoemd op voordracht van de ondernemingsraad, beslissend bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door zijn leden en de meerderheid van de stemmen uitgebracht door de leden benoemd door de werknemers.

577 van de gecontroleerde ondernemingen zijn ertoe gehouden om een bedrijfsrevisor aan te stellen. In 3 ondernemingen werd evenwel geen revisor benoemd. Het betreft hier 2 ondernemingen waar er verwarring bestond rond het bestaan van een ondernemingsraad en 1 onderneming die deze verplichting uit het oog was verloren.

Aanwezigheid revisor

In de meeste ondernemingen (98,6 %) is de revisor aanwezig bij de bespreking van de jaarlijkse informatie. Waar dit niet gebeurde wordt dit onder meer gemotiveerd als volgt:

- de ondernemingsraadsleden vinden de uitleg van de revisor te moeilijk en hebben liever de uitleg door de boekhouder;
- aanwezigheid revisor biedt geen meerwaarde;
- de secretaris van de OR is zelf boekhouder
- de revisor was op een voorbereidende vergadering en gaf daar al antwoord op de vragen van de leden

In 252 ondernemingen werd genoteerd dat de revisor eveneens aanwezig is op de voorbereidende vergadering waarbij hij samen met de werknemersafgevaardigden de bespreking van de jaarlijkse informatie voorbereidt.

Certificeringsverslag

De revisor heeft onder meer als taak om de economische en financiële informatie in een schriftelijk certificeringsverslag juist en volledig te verklaren.

In **6 ondernemingen** werd door de revisor **geen schriftelijk certificeringsverslag** overhandigd.

In 511 ondernemingen ontvingen de leden van de ondernemingsraad het verslag vóór de vergadering. In 60 ondernemingen gebeurde de overhandiging van het verslag tijdens de vergadering.

In geen enkele onderneming ontvingen de leden van de ondernemingsraad het verslag pas na de vergadering.

7.7. Andere opmerkingen op de werking van de ondernemingsraden

In **52 dossiers** werden opmerkingen geformuleerd op de werking van de ondernemingsraad. Per dossier kunnen uiteraard meerdere opmerkingen voorkomen.

De volgende opmerkingen komen voor in meerdere dossiers:

- verslag te gedetailleerd, opgemaakt door personeelsverantwoordelijke al dan niet in overleg met de ondernemingsraadsleden
- verslag te laat opgesteld of te laat goedgekeurd
- geen maandelijkse vergadering. Dit komt vaak voor in het gesubsidieerd onderwijs
- huishoudelijk reglement ontbreekt, is niet actueel of niet goedgekeurd
- geen secretaris aangesteld door werknemersfractie

De overige opmerkingen kunnen worden onderverdeeld als volgt

Inhoud en redactie van de verslagen

- zeer lange notulen waarin enkele leden vragen om letterlijk te worden geciteerd
- op elke vergadering wordt verslag door 1 lid voorgelezen
- verslag is vertrouwelijk
- individuele gegevens vermeld in verslag zodat verslag niet wordt uitgehangen

- delen van het verslag zijn Engelstalig, vooral de sociale gegevens
- het punt varia van het verslag is zeer analytisch en weinig leesbaar
- ontwerp van de notulen wordt niet meegedeeld voor de vergadering zodat het nazicht van het verslag veel tijd vergt
- discussie over inhoud van het verslag of grote problemen rond goedkeuring van het verslag
- belangrijke punten worden in de notulen verplaatst naar de varia

Ondertekening van de verslagen

- discussie over 1 agendapunt: voorzitter vraagt te schrappen wat volgens secretaris wel werd gezegd maar volgens voorzitter verkeerd werd geïnterpreteerd
- verslag wordt niet goedgekeurd

Verloop van de vergadering

- vergaderingen worden geannuleerd omdat werknemers geen punten hebben
- agenda wordt laattijdig opgestuurd
- documenten niet op tijd voor de vergadering
- varia mogen niet aan bod komen
- vergadering wordt niet goed voorbereid
- geen agendapunten maar alles wordt besproken in de varia, veel variapunten
- Geen plaatsvervanger aangeduid voor voorzitter en secretaris

Respect voor de ondernemingsraad

- twee verkozen leden komen nooit naar de vergadering
- werknemers voelen zich geen partner in de dialoog
- voorzitter drie maand na elkaar afwezig op de ondernemingsraad

Onderlinge verstandhouding

- conflict tussen voorzitter en een lid van de ondernemingsraad
- er wordt een conflictmodel gehanteerd
- grote discussies met regiosecretaris die aanwezig is, persoonlijke problemen met regiosecretaris, elke maand bijstand door regiosecretaris
- grote problemen tussen voorzitter en leden van de ondernemingsraad
- boycot van verschillende vergaderingen door één vakbond
- fracties niet steeds op dezelfde golflengte; dit leidt ertoe dat één fractie in HR wil opgenomen zien dat notulen steeds de standpunten van alle fracties moet vermelden
- emotionele debatten

Informatie aan het personeel

- zeer analytisch verslag maar met maanden achterstand zodat er geen informatie aan het personeel wordt verstrekt
- geen informatie aan het personeel
- notulen moeten bij secretaris worden ingekeken
- notulen worden niet op intranet geplaatst
- er wordt geen mail naar werknemers gestuurd als er nieuwe notulen zijn
- laattijdige vertaling van de notulen
- een samenvatting van het verslag wordt door een vakbond in de ene afdeling naar alle personeelsleden gezonden en in een andere afdeling slechts naar de bij de vakbond aangesloten leden

Andere problemen

- probleem betreffende de mandaten (is een lid nog verkozen of ontslagnemend?)
- een fractie voortdurend afwezig zodat het quorum niet wordt bereikt
- geen respect voor de ingeroepen vertrouwelijkheid
- er zijn nog maar 2 verkozen leden van de ondernemingsraad;
- jaarinformatie ter beschikking op het secretariaat maar niet voor elk lid van de ondernemingsraad persoonlijk

- een bijzondere vergadering werd geweigerd
- voorzitter langdurig ziek
- verkozen leden bespreken enkel de eigen problemen
- groot verloop bij het management
- van de twee verkozen leden nam 1 ontslag en 1 ging met brugpensioen. Er werden echter geen tussentijdse verkiezingen gehouden

Ondernemingsraad en comité

- verwarring over het al dan niet bestaan van een ondernemingsraad
- geen duidelijke grens tussen bevoegdheid OR/CPBW en syndicale delegatie

7.8. Klachten

In 2016 ontving de cel Bedrijfsorganisatie **26 klachten**. In één dossier kunnen uiteraard meerdere klachten voorkomen. De inhoud van deze klachten kan als volgt samengevat worden.

Klachten m.b.t. de informatie

Basisinformatie

- geen basisinformatie overhandigd
- geen organogram
- geen informatie over belangrijke overeenkomsten en akkoorden
- uitsplitsing personeelskost niet overhandigd of bediscussieerd

Periodieke informatie

- periodieke informatie niet overhandigd
- periodieke informatie niet schriftelijk
- economische en financiële informatie ontbreekt

Jaarinformatie

- geconsolideerde jaarrekening niet overhandigd aan de ondernemingsraad
- jaarinformatie niet toegelicht/niet verstrekt
- jaarrekening niet tijdig
- niet overhandigen van de loonkloofanalyse

Klachten m.b.t. de werking van de ondernemingsraad

Werking ondernemingsraad

- laattijdige oproeping tot de vergadering
- principiële houding van de voorzitter belemmert werking
- discussie over de rechten en plichten van de verkozen leden
- discussie rond begrip "nodige tijd"
- vergaderingen verlopen niet ordelijk en efficiënt, discussie betreffende de rol van de voorzitter hierin
- discussie rond de inhoud van de notulen
- betwisting rond geldigheid van het huishoudelijk reglement
- aantal verkozen leden komen nooit meer maar willen hun mandaat niet neerleggen
- discussie rond de aanwezigheid van leden op voorbereidende en officiële vergadering

Verslag van de ondernemingsraad

- agenda moet beknopter
- geen akkoord over de aanstelling van de secretaris

Informatie aan het personeel

- niet vertaling van notulen hoewel dit expliciet en eenparig werd gevraagd
- geen informatie aan het personeel

Toepassing CAO 9

- discussie betreffende de draagwijdte van de raadplegingsopdracht in het kader van het beplaan van criteria inzake beroepskwalificatie

Benoeming revisor

- revisor niet benoemd

Andere bevoegdheden ondernemingsraad

- niet respecteren van de regelgeving inzake interims

7.9. Ondernemingsraden: algemene controleresultaten

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de vaststellingen bij alle 660 uitgevoerde controles (inclusief klachten, bijwonen van vergaderingen en verzoeken tot tussenkomst).

Hierbij wordt de werking van de ondernemingsraad in al zijn aspecten geëvalueerd:

- ontvingen de leden van de ondernemingsraad de voorgeschreven economische en financiële informatie binnen de voorziene termijnen? (hoofdstuk 8.5)
- werd de bedrijfsrevisor benoemd volgens de voorziene procedure, werd het certificeringsverslag tijdig overhandigd en gaf de revisor voldoende toelichting bij de informatie? (hoofdstuk 8.6.)
- werden de andere bevoegdheden van de ondernemingsraad nageleefd?
- verliep de werking van de ondernemingsraad zoals voorgeschreven (maandelijkse vergaderingen, verslaggeving, samenstelling, bestaan van een huishoudelijk reglement, enz. ...)?

Evolutie vaststellingen van 2012 tot 2016

	geen opmerkingen		opmerkingen ⁽¹⁾		aantal controles
2012	571	57,8%	417	42,2%	988
2013	466	52,3%	425	47,7%	891
2014	425	47,7%	211	52,3%	636
2015	325	55,7%	258	44,3%	583
2016	324	49,1%	336	50,9%	660

⁽¹⁾ Zoals reeds vermeld en toegelicht in punt 8.5.5. bevat de kolom "opmerkingen" zowel ondernemingen met fundamentele tekorten in de werking van de ondernemingsraad als ondernemingen met een goed sociaal overleg waar slechts enkele elementen in de informatie ontbreken of bepaalde termijnen of modaliteiten niet werden nageleefd.

Controleresultaten 2016

	opmerkingen			controleresultaten		
	KB 1973	revisor	Klachten en dossiers met opmerkingen	in orde	opmerkingen	controles
bestaande	235 35,6%	23 3,5%	78 11,8%	324 49,1%	336 50,9%	660

De resultaten kunnen als volgt onderverdeeld worden

per gewest	opmerkingen			controleresultaten		
	KB 1973	revisor	Klachten en dossiers met opmerkingen	in orde	Opmerkingen	controles
Brussels	37 5,6%	1 0,2%	14 2,1%	32 4,8%	52 7,9%	84
Vlaams	127 19,2%	16 2,4%	30 4,5%	229 34,7%	173 26,2%	402
Waals	71 10,8%	6 1%	34 5,2%	63 9,5%	111 16,8%	174
	235 35,6%	23 3,5%	78 11,8%	324 49,1%	336 50,9%	660

per grootte	opmerkingen						controlesresultaten				
	KB 1973		revisor		Klachten en dossiers met opmerkingen		in orde		Opmerkingen		controles
1 – 99	25	3,8%	3	0,5%	8	1,2%	38	5,8%	36	5,4%	74
100 – 199	104	15,8%	12	1,8%	27	4,1%	87	13,2%	143	21,7%	230
200 – 499	81	12,3%	8	1,2%	24	3,6%	103	15,6%	113	17,1%	216
500 – 999	17	2,6%	0	0,0%	10	1,5%	64	9,7%	27	4,1%	91
1000 en >	8	1,2%	0	0,0%	9	1,4%	32	4,8%	17	2,6%	49
	235	35,6%	23	3,5%	78	11,8%	324	49,1%	336	50,9%	660

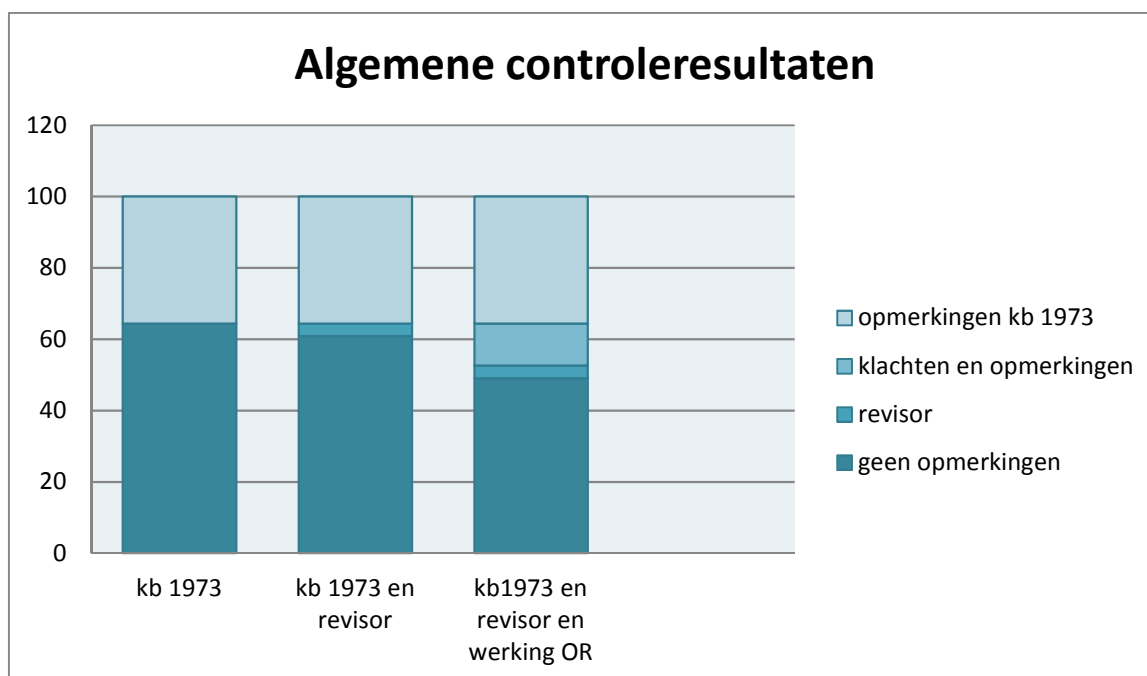
Toepassing KB 1973: de 235 ondernemingen met opmerkingen op de toepassing van het KB van 1973 kunnen onderverdeeld worden in (zie 8.5.6):

- 38 ondernemingen waar de basisinformatie of de jaarlijkse of de periodieke informatie niet werd gegeven nl respectievelijk 14 basisinformatie, 5 jaarinformatie, 19 periodieke informatie;
- 197 ondernemingen met andere opmerkingen nl :
 - o 192 ondernemingen waar bepaalde elementen in de informatie ontbraken of waar de termijnen voor overhandiging en bespreking niet werden gerespecteerd nl respectievelijk 50 basisinformatie, 58 jaarinformatie, 84 periodieke informatie
 - o 5 ondernemingen waar de volledige informatie als vertrouwelijk werd beschouwd

In 324 of 49,1% van de gecontroleerde ondernemingen waren er geen opmerkingen op de toepassing van het KB van 27 november 1973, het optreden van de revisor of de werking van de ondernemingsraad.

In 336 ondernemingen (of 50,9%) werden één of meerdere opmerkingen geformuleerd:

- 235 ondernemingen met opmerkingen op de toepassing van het KB van 1973
- 23 ondernemingen met opmerkingen wat de benoeming en het optreden van de revisor betreft
- 78 met andere opmerkingen op de werking van de ondernemingsraad.



7.10. Aanvullende bevoegdheden CPBW

In ondernemingen waar geen ondernemingsraad werd opgericht, moet de werkgever aan het comité onder meer economische en financiële informatie bezorgen. Deze informatie bestaat uit een basisinformatie en een jaarlijkse informatie. De inhoud werd vastgelegd in de artikelen 65bis tot 65novies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De basisinformatie moet overhandigd worden binnen de twee maanden na de sociale verkiezingen en bevat inlichtingen over

1. het statuut van de onderneming,
2. de concurrentiepositie van de onderneming op de markt,
3. de productie en de productiviteit,
4. het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming.

Bij de jaarlijkse economische en financiële informatie moet de volgende informatie aan de leden van het CPBW verstrekt worden:

1. de jaarrekening (balans, resultatenrekening, toelichting en sociale balans),
2. het verslag van de raad van bestuur.

In 2016 werden door de Cel Bedrijfsorganisatie hierop nog slechts **2 controles** uitgevoerd.

Dit kleine aantal is normaal. De nieuwe CPBW die na de verkiezingen van 2012 nog niet waren gecontroleerd werden grotendeels gecontroleerd in 2015 (134 controles toen) en de nieuwe CPBW die werden opgericht na de sociale verkiezingen van 2016 worden pas gecontroleerd vanaf januari 2017.

Omwille van het verwaarloosbare aantal controles wordt niet dieper ingegaan op het resultaat. Dit biedt immers geen enkele statistische meerwaarde.

Aantal ondernemingsraden eind 2016

	Aantal technische bedrijfseenheden op 31/12/16	Omschrijving NACE-BEL 2008	Alle OR	Bestaand + 100	Bestaand 50-100			
Sector 1	01	Teelt van gewassen, veeteelt, jacht	16	5	11	4	5	1
	02	Bosbouw en de exploitatie van bossen						
	03	Visserij en aquacultuur						
	05	Winning van steenkool en bruinkool						
	06	Winning van aardolie en aardgas						
	07	Winning van metaalertsen						
	08	Overige winning van delfstoffen		11		7		4
	09	Ondersteunende activiteiten i.v.m. mijnbouw						
Sector 2	10	Vervaardiging van voedingsmiddelen	208	183	181	161	27	22
	11	Vervaardiging van dranken		21		17		4
	12	Vervaardiging van tabaksproducten		4		3		1
Sector 3	13	Vervaardiging van textiel	66	58	48	41	18	17
	14	Vervaardiging van kleding		5		5		
	15	Vervaardiging van leer en van producten van leer		3		2		1
Sector 4	16	Houtindustrie en vervaardiging artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (exclusief meubelen)	16		14	14	2	2
Sector 5	17	Vervaardiging van papier en papierwaren	67	42	55	33	12	9
	18	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media		25		22		3
Sector 6	19	Vervaardiging cokes en geraffineerde aardolieproducten	149	7	135	7	14	
	20	Vervaardiging van chemische producten		114		102		12
	21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten		28		26		2
Sector 7	22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	70		50		20	20
Sector 8	23	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	71		55		16	16
Sector 9	24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	50		44		6	6
Sector 10	25	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	90		65		25	25
Sector 11	26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	122	23	100	19	22	4
	27	Vervaardiging van elektrische apparatuur		32		28		4
	28	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g.		67		53		14
Sector 12	29	Vervaardiging en assemblage motorvoertuigen, aanhangwagens, opleggers	59	50	52	45	7	5
	30	Vervaardiging van andere transportmiddelen		9		7		2
Sector 13	31	Vervaardiging van meubelen	56	25	45	17	11	8
	32	Overige industrie		11		8		3
	33	Reparatie en installatie van machines en apparaten		20		20		
Sector 14	35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	84	16	78	16	6	
	36	Winning, behandeling en distributie van water						
	37	Afvalwaterafvoer		2		2		
	38	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning		12		11		1
	39	Sanering en ander afvalbeheer		1		1		
	41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten		3		2		1
	42	Weg- en waterbouw		6		6		
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden		44		40		4	
Sector 15	45	Groot- en detailhandel en onderhoud van motorvoertuigen en motorfietsen	432	51	373	40	59	11
	46	Groothandel en handelsbemiddeling, uitgez. handel in motorvoertuigen en motorfietsen		235		191		44
	47	Detailhandel, uitgez. handel in auto's en motorfietsen		146		142		4

Sector 16	49	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	201	83	177	74	24	9
	50	Vervoer over water		3		1		2
	51	Luchtvaart		6		6		
	52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten		103		90		13
	53	Posterijen en koeriers		6		6		
Sector 17	55	Verschaffen van accommodatie	52	32	47	29	5	3
	56	Eet- en drinkgelegenheden		20		18		2
Sector 18	58	Uitgeverijen	103	21	94	19	9	2
	59	Productie films, video- en televisieprogramma's, geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen		5		5		
	60	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's		4		3		1
	61	Telecommunicatie		12		11		1
	62	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy		54		49		5
	63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie		7		7		
Sector 19	64	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	103	51	100	51	3	
	65	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeringen		28		27		1
	66	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen		24		22		2
Sector 20	68	Exploitatie van en handel in onroerend goed	248	5	224	3	24	2
	69	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening		8		8		
	70	Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer		25		25		
	71	Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen		42		36		6
	72	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied		15		14		1
	73	Reclamewezen en marktonderzoek		8		5		3
	74	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten		3		2		1
	75	Veterinaire diensten		4		4		
	77	Verhuur en lease		13		9		4
	78	Terbeschikkingstelling van personeel		17		17		
	79	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten		6		6		
	80	Beveiligings- en opsporingsdiensten		5		5		
	81	Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging		66		65		1
	82	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten		31		25		6
Sector 21	84	Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	51		50	50	1	1
Sector 22	85	Onderwijs	277		271	271	6	6
Sector 23	86	Menselijke gezondheidszorg	528	174	514	172	14	2
	87	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting		189		181		8
	88	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting		165		161		4
Sector 24	90	Creative activiteiten, kunst en amusement	95	9	85	6	10	3
	91	Bibliotheken, archieven, musea, culturele activiteiten		5		5		
	92	Loterijen en kansspelen		8		4		4
	93	Sport, ontspanning en recreatie		6		5		1
	94	Verenigingen		46		44		2
	95	Reparatie van computers en consumentenartikelen		4		4		
	96	Overige persoonlijke diensten		17		17		
			3214		2868		346	

Aantal controles in 2016

<i>Per sector</i>	Aantal controles	% van het totale aantal OR	Aantal OR op 31/12/2016	Aantal OR op 31/12/2013
sector 1	3	18,6	16	18
sector 2	44	21,1	208	213
sector 3	20	30,3	66	71
sector 4	4	25	16	19
sector 5	21	31,3	67	74
sector 6	39	26,2	149	154
secteur 7	17	24,3	70	72
sector 8	17	23,9	71	74
sector 9	14	28,0	50	52
sector 10	13	14,4	90	97
sector 11	22	16,4	122	133
sector 12	12	20,3	59	69
sector 13	7	12,5	56	58
sector 14	18	21,4	84	87
sector 15	78	18,1	432	454
sector 16	32	15,9	201	211
sector 17	11	21,2	52	55
sector 18	13	6,74	103	101
sector 19	18	17,5	103	109
sector 20	38	15,3	248	247
sector 21	15	29,4	51	52
sector 22	58	20,9	277	278
sector 23	131	24,8	528	546
sector 24	15	15,8	95	95
	660	20,5	3214	3339

Resultaten van de controles in 2016

<i>Per sector</i>	In orde		vaststellingen		Aantal controles
sector 1	1	33,3%	2	66,7%	3
sector 2	20	45,5%	24	54,5%	44
sector 3	4	20,0%	16	80,0%	20
sector 4	1	25,0%	3	75,0%	4
sector 5	1	4,8%	20	95,2%	21
sector 6	27	69,2%	12	30,8%	39
secteur 7	9	52,9%	8	46,1%	17
sector 8	7	41,2%	10	58,8%	17
sector 9	11	71,4%	3	28,6%	14
sector 10	3	23,1%	10	76,9%	13
sector 11	7	31,8%	15	68,2%	22
sector 12	8	66,7%	4	33,3%	12
sector 13	1	14,3%	6	85,7%	7
sector 14	10	55,6%	8	44,4%	18
sector 15	32	41,0%	46	59,0%	78
sector 16	15	46,9%	17	53,1%	32
sector 17	3	27,3%	8	72,7%	11
sector 18	7	53,8%	6	46,2%	13
sector 19	7	38,9%	11	61,1%	18
sector 20	30	78,9%	8	21,1%	38
sector 21	11	73,3%	4	26,7%	15
sector 22	53	91,4%	5	8,6%	58
sector 23	62	47,3%	69	52,7%	131
sector 24	6	40,0%	9	60,0%	15
	336	50,9%	324	49,1%	660

Inhoud van de basisinformatie

Per sector	Aantal controles	Geen info		INHOUD			
				In orde		Niet in orde	
sector 1	3	0	0 %	3	100%	0	0 %
sector 2	42	2	4,8%	40	95,2	0	4,8%
sector 3	20	1	5%	19	95%	0	0 %
sector 4	4	0	0 %	4	100 %	0	0 %
sector 5	21	0	0 %	21	100%	0	0 %
sector 6	31	0	0 %	30	96,8%	1	3,2%
secteur 7	16	1	6,2%	14	87,5%	1	6,2%
sector 8	17	1	5,9%	15	88,2%	1	5,9%
sector 9	14	0	0 %	13	92,9%	1	7,1%
sector 10	12	0	0 %	12	100%	0	0 %
sector 11	22	1	4,5%	21	95,5%	0	0 %
sector 12	11	0	0 %	10	91,0%	1	9,0%
sector 13	7	0	0 %	7	100 %	0	0 %
sector 14	18	1	5,6%	17	22,9%	0	0 %
sector 15	78	0	0 %	75	96,2%	3	3,8%
sector 16	32	0	0 %	31	96,9%	1	3,1%
sector 17	9	0	0 %	9	100 %	0	0 %
sector 18	12	0	0 %	12	100%	0	0 %
sector 19	17	0	0 %	17	100 %	0	0 %
sector 20	36	0	0 %	35	97,2%	1	2,8%
sector 21	15	1	6,7%	13	86,7%	1	6,7%
sector 22	57	3	5,3%	54	94,7%	0	0 %
sector 23	125	0	0 %	124	99,2%	1	0,8%
sector 24	15	3	20,0%	12	80,0%	0	0 %
	634	14	2,2%	608	95,9%	12	1,9%

Vormvereisten van de basisinformatie

Per sector	Aantal controles	Geen info		VORMVEREISTEN			
				In orde		Niet in orde	
sector 1	3	0	0 %	3	100%	0	0 %
sector 2	42	2	4,8%	38	90,4%	2	4,8%
sector 3	20	1	5%	18	90%	1	10%
sector 4	4	0	0 %	4	100%	0	0 %
sector 5	21	0	0 %	21	100%	0	0 %
sector 6	31	0	0 %	29	93,5%	2	6,5%
secteur 7	16	1	6,2%	13	81,2%	2	12,5%
sector 8	17	1	5,9%	16	94,1%	0	5,9%
sector 9	14	0	0 %	14	100 %	0	0 %
sector 10	12	0	0 %	12	100%	0	0 %
sector 11	22	1	4,5%	20	90,9%	1	4,5%
sector 12	11	0	0 %	9	81,8%	2	18,2%
sector 13	7	0	0 %	7	100%	0	0 %
sector 14	18	1	5,6%	16	88,9%	1	5,6%
sector 15	78	0	0 %	76	97,4%	2	2,6%
sector 16	32	0	0 %	29	90,6%	3	9,4%
sector 17	9	0	0 %	9	100%		0 %
sector 18	12	0	0 %	11	91,7%	1	8,3%
sector 19	17	0	0 %	17	100 %		0 %
sector 20	36	0	0 %	32	88,9%	4	11,1%
sector 21	15	1	6,7%	14	100%		0 %
sector 22	57	3	5,3%	44	77,2%	10	17,5%
sector 23	125	0	0 %	119	95,2%	6	4,8%
sector 24	15	3	20,0%	11	73,3%	1	6,7%
	634	14	2,2%	582	91,8%	38	6,0%

Inhoud van de jaarlijkse informatie

Per sector	Aantal controles	Geen info		INHOUD			
				In orde		Niet in orde	
sector 1	3	0	0,0%	3	100%	0	0,0%
sector 2	42	2	4,8%	40	95,2%	0	4,8%
sector 3	20	0	0,0%	20	100%	0	0,0%
sector 4	4	0	0,0%	4	100%	0	0,0%
sector 5	21	0	0,0%	21	100%	0	100%
sector 6	31	0	0,0%	30	96,8%	1	3,2%
secteur 7	16	0	0,0%	15	93,8%	1	6,2%
sector 8	17	0	0,0%	15	88,2%	2	12,8%
sector 9	14	0	0,0%	13	92,6%	1	7,4%
sector 10	12	0	0,0%	12	100%	0	0,0%
sector 11	22	1	4,5%	20	91,0%	1	9,0%
sector 12	11	0	0,0%	11	100%	0	0,0%
sector 13	7	0	0,0%	7	100%	0	0,0%
sector 14	18	0	0,0%	17	94,4%	1	5,6%
sector 15	78	0	0,0%	73	93,6%	5	6,4%
sector 16	32	0	0,0%	30	93,8%	2	6,2%
sector 17	9	0	0,0%	9	100%	0	0,0%
sector 18	12	0	0,0%	11	91,7%	1	8,8%
sector 19	17	0	0,0%	16	94,1%	1	5,9%
sector 20	36	1	2,8%	32	88,9%	3	8,3%
sector 21	15	1	6,7%	12	80,0%	2	13,3%
sector 22	57	0	0,0%	56	98,2%	1	1,8%
sector 23	125	0	0,0%	119	95,2%	6	4,8%
sector 24	15	0	0,0%	15	100%	0	0,0%
	634	5	0,8%	601	94,8%	28	4,4%

Vormvereisten voor de jaarlijkse informatie

Per sector	Aantal controles	Geen info		VORMVEREISTEN			
				In orde		Niet in orde	
sector 1	3	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%
sector 2	42	2	4,8%	37	88,1%	3	7,1%
sector 3	20	0	0,0%	20	100%	0	0,0%
sector 4	4	0	0,0%	4	100%	0	0,0%
sector 5	21	0	0,0%	21	100%	0	0,0%
sector 6	31	0	0,0%	30	96,8%	1	3,2%
secteur 7	16	0	0,0%	16	100%	0	0,0%
sector 8	17	0	0,0%	17	100%	0	0,0%
sector 9	14	0	0,0%	12	85,7%	2	14,3%
sector 10	12	0	0,0%	12	100%	0	0,0%
sector 11	22	1	4,5%	21	95,5%	0	0,0%
sector 12	11	0	0,0%	11	100%	0	0,0%
sector 13	7	0	0,0%	7	100%	0	0,0%
sector 14	18	0	0,0%	17	94,4%	1	5,6%
sector 15	78	0	0,0%	75	96,2%	3	3,8%
sector 16	32	0	0,0%	30	93,8%	2	6,2%
sector 17	9	0	0,0%	9	100%	0	0,0%
sector 18	12	0	0,0%	12	100%	0	0,0%
sector 19	17	0	0,0%	17	100%	0	0,0%
sector 20	36	1	2,8%	35	97,2%	0	0,0%
sector 21	15	1	6,7%	14	93,3%	0	0,0%
sector 22	57	0	0,0%	50	87,7%	7	12,3%
sector 23	125	0	0,0%	115	92,0%	10	8,0%
sector 24	15	0	0,0%	15	100%	0	0,0%
	634	5	0,8%	599	94,5%	30	4,7%

Inhoud van de periodieke informatie

Per sector	Aantal controles	Geen info		INHOUD			
				In orde		Niet in orde	
sector 1	3	0	0,0%	3	100%	0	0,0%
sector 2	42	0	0,0%	38	90,5%	4	9,5%
sector 3	20	0	0,0%	20	100%	0	0,0%
sector 4	4	0	0,0%	4	100%	0	0,0%
sector 5	21	0	0,0%	20	95,2%	1	4,8%
sector 6	31	2	6,5%	27	87,0%	2	6,5%
secteur 7	16	1	6,3%	15	93,7%	0	0,0%
sector 8	17	1	5,9%	16	94,1%	0	0,0%
sector 9	14	0	0,0%	14	100%	0	0,0%
sector 10	12	0	0,0%	12	100%	0	0,0%
sector 11	22	0	0,0%	21	95,5%	1	4,5%
sector 12	11	0	0,0%	11	100%	0	0,0%
sector 13	7	0	0,0%	7	100%	0	0,0%
sector 14	18	2	11,1%	15	83,3%	1	5,6%
sector 15	78	2	2,6%	72	92,3%	4	5,1%
sector 16	32	1	7,1%	29	90,6%	2	2,3%
sector 17	9	0	0,0%	9	100%	0	0,0%
sector 18	12	0	0,0%	11	91,7%	1	8,3%
sector 19	17	0	0,0%	17	100%	0	0,0%
sector 20	36	2	5,6%	33	91,7%	1	2,7%
sector 21	15	0	0,0%	14	93,3%	1	6,7%
sector 22	57	3	5,3%	54	94,8%	0	0,0%
sector 23	125	4	3,2%	111	88,8%	10	8,0%
sector 24	15	1	6,7%	13	86,6%	1	6,7%
	634	19	3,0%	586	92,4%	29	4,6%

Vormvereisten voor de periodieke informatie

Per sector	Aantal controles	Geen info		VORMVEREISTEN			
				In orde		Niet in orde	
sector 1	3	0	0,0%	3	100%	0	0,0%
sector 2	42	0	0,0%	40	95,2%	2	4,8%
sector 3	20	0	0,0%	18	90,0%	2	10,0%
sector 4	4	0	0,0%	3	75,0%	1	25,0%
sector 5	21	0	0,0%	21	100%	0	0,0%
sector 6	31	2	6,5%	25	80,6%	4	12,9%
secteur 7	16	1	6,3%	15	93,7%	0	0,0%
sector 8	17	1	5,9%	14	82,3%	2	11,8%
sector 9	14	0	0,0%	11	78,6%	3	21,4%
sector 10	12	0	0,0%	11	91,7%	1	8,3%
sector 11	22	0	0,0%	22	100%	0	0,0%
sector 12	11	0	0,0%	11	100%	0	0,0%
sector 13	7	0	0,0%	6	85,7%	1	14,3%
sector 14	18	2	11,1%	15	83,3%	1	5,6%
sector 15	78	2	2,6%	76	97,4%	0	0,0%
sector 16	32	1	7,1%	31	92,9%	0	0,0%
sector 17	9	0	0,0%	9	100%	0	0,0%
sector 18	12	0	0,0%	11	91,7%	1	8,3%
sector 19	17	0	0,0%	17	100%	0	0,0%
sector 20	36	2	5,6%	31	86,1%	3	8,3%
sector 21	15	0	0,0%	14	93,3%	1	6,7%
sector 22	57	3	5,3%	30	52,6%	27	47,4%
sector 23	125	4	3,2%	112	89,6%	9	7,2%
sector 24	15	1	6,7%	14	93,3%	0	0,0%
	634	19	3,0%	560	88,3%	55	8,7%

Revisor - benoemingsprocedure

Per sector	Aantal controles	Niet van toepassing	Geen revisor aangeduid	Onderneming met revisor	benoemingsprocedure		
					gevolgd	Niet gevolgd	
sector 1	3	0	0	3	3	100%	0 0,0%
sector 2	42	0	0	42	42	100%	0 0,0%
sector 3	20	0	0	20	20	100%	0 0,0%
sector 4	4	0	0	4	4	100%	0 0,0%
sector 5	21	0	0	21	21	100%	0 0,0%
sector 6	31	0	0	31	30	96,8%	1 3,2%
secteur 7	16	0	0	16	15	93,8%	1 6,2%
sector 8	17	0	0	17	17	100%	0 0,0%
sector 9	14	0	0	14	14	100%	0 0,0%
sector 10	12	0	0	12	12	100%	0 0,0%
sector 11	22	0	1	21	21	100%	0 0,0%
sector 12	11	0	0	11	10	91,0%	1 9,0%
sector 13	7	0	0	7	7	90,9%	0 0,0%
sector 14	18	0	0	18	18	100%	0 0,0%
sector 15	78	0	1	77	77	100%	0 0,0%
sector 16	32	0	0	32	32	100%	0 0,0%
sector 17	9	0	0	9	9	100%	0 0,0%
sector 18	12	0	0	12	12	100%	0 0,0%
sector 19	17	0	0	17	16	94,1%	1 5,9%
sector 20	36	0	1	35	34	94,4%	1 5,6%
sector 21	15	0	0	15	15	100%	0 0,0%
sector 22	57	57	0	0	0	0,0%	0 0,0%
sector 23	125	0	0	125	124	99,2%	1 0,8%
sector 24	15	0	0	15	15	100%	0 0,0%
	634	57	3	574	568	98,6%	6 1,4%

Revisor - aanwezigheid

Per sector	Onderhoud met revisor	Tijdens de voorbereidende vergadering		Aanwezig op OR ?	
		ja	nee	ja	nee
sector 1	3	3 100%	0 0%	3 100%	0 0,0%
sector 2	41	17 41,5%	27 58,5%	41 100%	0 0,0%
sector 3	19	13 68,4%	6 31,6%	19 100%	0 0,0%
sector 4	4	4 100%	0 0,0%	4 100%	0 0,0%
sector 5	21	14 66,7%	7 33,3%	21 100%	0 0,0%
sector 6	32	19 59,4	13 40,6%	32 100%	0 0,0%
secteur 7	16	6 37,5%	10 62,5%	16 100%	0 0,0%
sector 8	17	10 58,8%	7 41,2%	17 100%	0 0,0%
sector 9	14	4 38,6%	10 71,4%	13 92,9	1 7,1%
sector 10	12	10 83,3%	2 16,7%	12 100%	0 0,0%
sector 11	21	8 38,1%	13 61,9%	21 100%	0 0,0%
sector 12	11	7 63,6%	4 36,4%	11 100%	0 0,0%
sector 13	7	5 71,4%	2 28,6%	7 100%	0 0,0%
sector 14	18	6 33,7%	12 66,7%	18 100%	0 0,0%
sector 15	76	25 32,9%	51 66,1%	74 97,4%	2 2,6%
sector 16	32	8 25,0%	27 75,0%	32 100%	0 0,0%
sector 17	9	2 21,2%	7 77,8%	9 100%	0 0,0%
sector 18	12	4 33,3%	8 66,7%	11 83,3%	1 16,7%
sector 19	17	7 41,2%	10 58,8%	17 100%	0 0,0%
sector 20	35	10 28,6%	25 71,4%	34 97,1	1 2,9%
sector 21	15	8 53,3%	7 46,7%	14 93,3	1 6,7%
sector 22	0	0 0	0 0	0 0	0 0
sector 23	127	51 40,2%	76 59,8%	125 98,4%	2 1,6%
sector 24	15	11 73,3%	4 26,7%	15 100%	0 0,0%
	574	252 43,9	322 56,1%	566	8 1,4%

Revisor - certificeringsverslag

Per sector	Onderhoud met revisor	Geen verslag		overgemaakt			Na OR		
				Voor OR	Tijdens OR				
sector 1	3	0	0,0%	3	100%	0	0,0%	0	0,0%
sector 2	41	1	2,4%	33	80,5%	7	17,1%	0	0,0%
sector 3	19	0	0,0%	15	78,9%	4	21,6%	0	0,0%
sector 4	4	0	0,0%	4	100%	0	100%	0	0,0%
sector 5	21	0	0,0%	18	85,7%	3	14,3%	0	0,0%
sector 6	32	0	0,0%	32	100%	0	100%	0	0,0%
secteur 7	16	0	0,0%	16	100%	0	100%	0	0,0%
sector 8	17	0	0,0%	14	82,4%	3	17,6%	0	0,0%
sector 9	14	0	0,0%	11	78,6%	3	21,4%	0	0,0%
sector 10	12	1	8,3%	10	83,4%	1	8,3%	0	0,0%
sector 11	21	0	0,0%	19	90,5%	2	9,5%	0	0,0%
sector 12	11	0	0,0%	10	91,0%	1	9,0%	0	0,0%
sector 13	7	0	0,0%	7	100%	0	100%	0	0,0%
sector 14	18	0	0,0%	13	72,2%	5	27,8%	0	0,0%
sector 15	76	0	0,0%	63	82,9%	13	17,1%	0	0,0%
sector 16	32	1	3,1%	23	71,9%	8	25,0%	0	0,0%
sector 17	9	0	0,0%	8	88,9%	1	11,1%	0	0,0%
sector 18	12	0	0,0%	11	91,7%	1	8,3%	0	0,0%
sector 19	17	0	0,0%	16	94,1%	1	5,9%	0	0,0%
sector 20	35	3	8,6%	25	71,4%	7	20%	0	0,0%
sector 21	15	0	0,0%	15	100%	0	100%	0	0,0%
sector 22	0	0	0,0%	0	0	0	0	0	0,0%
sector 23	127	0	0,0%	101	79,5%	26	20,5%	0	2,0%
sector 24	15	0	0,0%	14	93,3%	1	6,7%	0	0,0%
	574	6	1,0%	481	83,8%	87	15,2%	0	0,0%

Hoofdstuk 8: Controle van de buitenlandse ondernemingen (COVRON)

Het jaarverslag 2016 werd opgesteld aan de hand van de gegevens betreffende de dossiers, die in dat jaar werden behandeld en geeft een overzicht van de werking van het netwerk Brussel, Vlaanderen en Wallonië.

BESPREKING VAN DE ACTIVITEITEN

De activiteiten van het netwerk bleven in 2016 ongewijzigd ten opzichte van de voorgaande jaren en omvat:

Dossiers m. b. t. de controles op buitenlandse ondernemingen

Deze cel heeft tot doel de deloyale concurrentie vanwege buitenlandse ondernemingen en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers aan sociale dumpingprijzen te bestrijden.

Deze afdeling heeft aldus als opdracht de controles van de buitenlandse ondernemingen beter te structureren, meer bepaald door op een doelgerichte, praktische wijze voldoende controles uit te voeren bij dienstverlenende buitenlandse bedrijven.

Het behoort tot de taak van deze groep om de knowhow inzake controles op buitenlandse ondernemingen aan de controleurs van de algemene directies over te dragen en hen op deskundige wijze te begeleiden.

De coördinatie van regio-overschrijdende dossiers

Dit omvat de controle en/of de coördinatie van dossiers, waarin sprake is van grootschalige sociale fraude die wordt georganiseerd via constructies van bedrijven, die in verschillende directies of regio's zijn gevestigd of er opereren.

8.1. Het NETWERK

8.1.1. Doelstelling van de cel

Sedert meerdere jaren stellen de inspectiediensten in België een toename vast van de activiteiten van buitenlandse ondernemingen. Dit gaat veelvuldig gepaard met allerlei vormen van deloyale concurrentie en in zeer vele gevallen is er voor de buitenlandse werknemers ook sprake van sociale dumping. In sommige gevallen kan men zelfs spreken van mensenhandel.

Het niet respecteren van de loon- en arbeidsvoorwaarden die in België van toepassing zijn geeft dergelijke bedrijven een duidelijk concurrentievoordeel ten opzichte van Belgische ondernemingen. Dikwijls gaat dit gepaard met sociale fraude in het land van herkomst, hetgeen hun concurrentiepositie ten opzichte van de Belgische ondernemingen nog extra begunstigt.

Het netwerk heeft bijgevolg als blijvende taak de controles van die buitenlandse ondernemingen goed te organiseren en ze op een efficiënte manier te laten doorgaan.

De expertise, die het netwerk opbouwt, is nuttig voor de controleurs van de algemene directies; de directies moeten op dit vlak dan ook verder geactiveerd worden door:

- het geven van voorlichting in de directies
- het geven van ondersteuning aan de directies

8.1.2. Hoe werd de doelstelling gerealiseerd en georganiseerd?

8.1.2.1. Personeel

In 2016 werden voor het netwerk geen nieuwe sociaal controleurs aangeworven.

Eind 2016 werken vijf netwerkinspecteurs en 15 sociaal controleurs voor de vijf regio's in Vlaanderen. Er werken op dat moment 4 netwerkinspecteurs en 9 sociaal controleurs voor de drie regio's in Wallonië. In Brussel werken er eind 2015 één netwerkinspecteur en 3 sociaal controleurs.

Verscheidene netwerkinspecteurs werken ook mee aan onderzoeken, die door de "cel mensenhandel" of de "Arrondissementale Cel" worden georganiseerd.

8.1.2.2. Handleiding

De methodiek, die een eerste maal werd geactualiseerd in oktober 2008, werd in mei 2010 opnieuw geüpdatet naar aanleiding van het in voege treden van de Europese Verordening 883/2004 .

De laatste update werd gedaan in september 2015.

Dit geldt ook voor de vertaling ervan ten behoeve van het netwerk Wallonië, Brussel en voor de Franstalige directies.

8.1.2.3. Vorming

In het kader van de ondersteuning aan de algemene directies voor de controles op dienstverlenende buitenlandse ondernemingen werd in de permanente vorming een les opgenomen, waarin de methodiek wordt uiteengezet, met het oog op de realisatie van de doelstelling door de directies. Ook alle nieuw aangeworven inspecteurs van de directies krijgen een opleiding in de controles op de buitenlandse ondernemingen.

8.1.3. Wat wordt vastgesteld? Welke zijn de knelpunten?

8.1.3.1. Lonen

De loonkost is nog steeds een nationale aangelegenheid, hetgeen tot een groeiende concurrentie tussen de lidstaten leidt.

De richtlijn 96/71 van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten voorziet een gemeenschappelijke "harde kern" van dwingende bepalingen (inzake minimumloon, arbeidsduur e.a.), die in elke ontvangende lidstaat door de dienstverlenende ondernemingen zou moeten worden nageleefd.

Overweging 5 van de voormelde richtlijn beoogt eerlijke mededinging en maatregelen die een garantie vormen voor de eerbiediging van de rechten van de werknemers.

Niettemin stellen we vast dat de lonen van gedetacheerde werknemers heel vaak onder het niveau van de Belgische minimumbarema's liggen.

Nog steeds worden we geconfronteerd met buitenlandse werkgevers, die van oordeel zijn dat hun gedetacheerde werknemers in België kunnen worden tewerkgesteld overeenkomstig de loons- en arbeidsvoorwaarden van het thuisland.

Vele buitenlandse werkgevers betalen een "*per diem*"-vergoeding, die vrij hoog kan oplopen en die in het thuisland vrijgesteld is van belastingen en sociale bijdragen.

Deze dagvergoedingen dekken volgens de regels van het thuisland de reis- en verblijfskosten die met de detachering samenhangen en maken in principe dus geen deel uit van het loon. Het netwerk onderzoekt voor alle betaalde bedragen of ze al dan niet in aanmerking genomen kunnen worden in de loonvergelijking.

De bedragen omtrent de minimumlonen vormen een onderdeel van de regularisaties inzake de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Wetgeving	Gevolgen	Waarschuwing	Regularisatie	PV	Totaal
-----------	----------	--------------	---------------	----	--------

Collectieve arbeidsover- eenkomsten	vaststellingen	37	350	108	495
	werknemers	253	4.642	2.443	47.338
	bedrag		€ 5.140.459	€4.409.121	€ 9.549.579

8.1.3.2. Delokalisatie

Er wordt vastgesteld dat Belgische ondernemers constructies opzetten, waarbij ze hun eigen personeel in België laten afvloeien en in één van de nieuwe EU-lidstaten een onderneming oprichten.

Dit fenomeen merken we op in de sector van het internationaal goederenvervoer, maar ook in andere sectoren zoals bouw, elektriciteitswerken, metaalconstructiebedrijven enz.

De buitenlandse dochtervennootschap werft dan werknemers aan, die naar België worden gedetacheerd om hier zogenaamd in “onderaanneming” te werken voor het Belgische moederbedrijf.

In dergelijke gevallen is het belangrijk na te gaan of de “gedelokaliseerde” onderneming effectief activiteiten van betekenis uitoefent in de staat, waar ze werd opgericht. Immers ingeval het enkel om postbusbedrijven gaat, kan er geen sprake zijn van een correcte detachering.

Dergelijke constructies lijken op het eerste gezicht interessant, omdat de gedetacheerde werknemers meestal een lager loon ontvangen dan de Belgische collega's, met wie ze samenwerken.

Krachtens de richtlijn 96/71 heeft een gedetacheerde werknemer inderdaad enkel recht op de minimale bepalingen, die in de harde kern zijn voorzien (o.a. in algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten), hetgeen impliceert dat een lokale werknemer een hoger loon kan ontvangen of van betere loonsvoorwaarden kan genieten op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, die afgesloten werd op ondernemingsvlak.

Dat is dan wel goedkoper, maar er dient toch ook rekening gehouden te worden met de specifieke kosten, die grensoverschrijdende tewerkstelling met zich meebrengt, zoals de reis- en verblijfskosten, zodat – bij correcte naleving van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden - het uiteindelijke prijsverschil minimaal wordt.

8.1.3.3. Inbreuken arbeidsduur

De grote troef van de massaal “aangeboden” gedetacheerde werknemers is hun “arbeidsflexibiliteit”. Dit impliceert wekelijkse prestaties van 6 tot uitzonderlijk 7 dagen/week (vaak 60 u/week), prestaties 's nachts of op Belgische feestdagen.

Overuren worden zeer zelden met de wettelijke toeslag betaald.

Aangezien de nationale bepalingen inzake de maximale werkperiodes en minimale rustperiodes tot de harde kern van de richtlijn 96/71 van 16 december 1996 behoren, betekent dit dat de gedetacheerde werknemer recht heeft op inhaalrust en een toeslag voor de gepresteerde overuren.

Op dit vlak worden dan ook regelmatig regularisaties opgelegd.

Gevolgen arbeidswet 2016					
Wetgeving	Gevolgen	Waarschuwing	Regularisatie	PV	Totaal
Arbeidswet	vaststellingen	8	12	18	38
	werknemers	160	347	417	924
	bedrag		€ 194.297	€ 395.197	€ 589.494

8.1.3.4. Problematiek van de paritaire comités

Bij de controles wordt regelmatig vastgesteld dat de buitenlandse ondernemingen in hun thuisland onder een ander paritair comité ressorteren dan in België, bv. Nederlandse en Duitse bedrijven kunnen in hun eigen land onder de metaalsector ressorteren, maar voor dezelfde activiteit in België onder de bouwsector.

Dit is vaak een bron van veel discussies voor wat betreft de uit te voeren loonregularisaties of de aansluiting bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Bouw. Het netwerk bepaalt de toepasselijke loonbarema's in functie van het gedeelte van de activiteiten die door de gedetacheerde werknemers op Belgisch grondgebied worden uitgeoefend.

8.1.3.5. Schijnzelfstandigen

Het definiëren van de begrippen “werknemer” en “zelfstandige” is voor de meeste lidstaten niet eenvoudig. Het probleem wordt nog acuter als gevolg van grensoverschrijdende dienstverleningen.

Op het vlak van sociale zekerheid gebeurt de kwalificatie of iemand als zelfstandige dan wel als werknemer wordt aanzien overeenkomstig het recht van de lidstaat van waaruit hij wordt gestuurd.

Op arbeidsrechtelijk vlak daarentegen geschiedt de kwalificatie van de arbeidsverhouding, zelfstandige of werknemer, overeenkomstig de wettelijke bepalingen van het werkland, in casu België.

Dit betekent dat een dienstverlener tezelfdertijd werknemer kan zijn in het werkland en zelfstandige in het land van oorsprong.

Bij de controles treffen we steeds meer gedetacheerde werknemers aan, die aan het werk zijn onder het statuut van “zelfstandige”.

Er wordt een overeenkomst opgesteld, waarin wordt “gesimuleerd” dat de samenwerking op zelfstandige basis gebeurt, terwijl uit de feitelijke omstandigheden heel duidelijk blijkt dat de werken onder gezag worden uitgeoefend. Het gaat dus om “schijnzelfstandigen”. Hiermee probeert de eigenlijke werkgever aan elke arbeidsrechtelijke controle te ontsnappen.

Meestal weet de betrokken gedetacheerde werknemer zelfs niet dat hij onder een schijnstatuut werkt. Hij tekent blindelings een aantal aansluitingsdocumenten voor de Verzekeringskas voor Zelfstandigen, die zijn opgesteld in een taal, die hij in de grote meerderheid van de gevallen niet verstaat.

Het bestaan van een gezagsverhouding is onverenigbaar met een overeenkomst op zelfstandige basis en sluit de kwalificatie van zelfstandige samenwerking uit.

8.1.3.6. Fraude met documenten

Bij werfcontroles stellen controleurs af en toe vast dat buitenlandse werknemers aan het werk zijn met valse identiteitskaarten, verblijfstitels, A1-documenten en a fortiori valse loonfiches.

Het circuit van de illegale Braziliaanse werknemers, die als “Portugezen” worden voorgesteld, is voldoende gekend; doch zij zijn niet de enigen.

Bij werfcontroles vinden we ook Europese werknemers, die nog geen EU-onderdaan zijn en die hier in België met valse documenten aan het werk worden gezet.

8.1.3.7. Detacheringsfraude

De detacheringsregeling heeft een dubbel doel:

- a) het sociaal zekerheidsstatuut van de grensoverschrijdende werknemer te verankeren in het land van herkomst en zo te vermijden dat tweemaal sociale bijdragen worden betaald (Verordening 883/2004 of bilaterale verdragen)
- b) de werknemer te beschermen (EU-Richtlijn 96/71)

De detachering beantwoordt niet altijd aan de voorwaarden van de Europese Verordening 883/2004 en de Richtlijn 96/71, omdat de gedetacheerde niet “gewoonlijk” in het thuisland is tewerkgesteld en geen organische band meer heeft met zijn werkgever.

De sociale zekerheidsinstellingen van het land van herkomst hebben misschien wel een sterk vermoeden dat hun sociale zekerheid wordt opgelicht, maar hebben weinig middelen om deze fraude te controleren of te stoppen. De tewerkstelling gebeurt immers buiten de landsgrenzen, daar waar zij geen controlebevoegdheid hebben.

Tegenover de detacheringen die vanuit het aspect “sociaal zekerheid” strijdig zijn met de Europese Richtlijn staat de Belgische overheid min of meer machteloos. Annuleren van de detachering kan slechts door de buitenlandse instelling die de detachering verleende (zie Arrest HERBOSCH-KIERE – E.H.J. 26 januari 2006).

In dit arrest verduidelijkt het Europese Hof van Justitie de draagwijdte van het E101-formulier (de voorganger van het A1-formulier), nl.

“ De E 101 verklaring die is afgegeven overeenkomstig artikel 11, lid 1, sub a, van verordening nr. 574/72 tot vaststelling van de wijze van toepassing van verordening nr. 1408/71, zoals gewijzigd en bijgewerkt bij verordening nr. 2001/83, zoals gewijzigd bij verordening nr. 2195/91, bindt het bevoegde orgaan en de rechterlijke instanties van de lidstaat waarin de werknemers zijn gedetacheerd zolang zij niet is ingetrokken of ongeldig verklaard door de autoriteiten van de lidstaat van afgifte

Bijgevolg is een rechterlijke instantie van de lidstaat van ontvangst van deze werknemers niet bevoegd de geldigheid na te gaan van een E 101 verklaring wat betreft de staving van de feiten op grond waarvan een dergelijke verklaring is afgegeven, met name het bestaan tijdens de detachingsperiode van een organische band in de zin van artikel 14, lid 1, sub a, van verordening nr. 1408/71, zoals gewijzigd en bijgewerkt bij verordening nr. 2001/83, zoals gewijzigd bij verordening nr. 2195/91, juncto punt 1 van besluit nr. 128 van de Administratieve Commissie voor de sociale zekerheid van migrerende werknemers van 17 oktober 1985 betreffende de toepassing van de artikelen 14, lid 1, sub a, en 14 ter, lid 1, van verordening nr. 1408/71, tussen de in een lidstaat gevestigde onderneming en de werknemers die zij op het grondgebied van een andere lidstaat heeft gedetacheerd”.

Annulering houdt echter ook in dat de werkgever sociale bijdragen verschuldigd is in het land van tewerkstelling.

De werknemers verkrijgen bij intrekking van de detachering misschien rechten in België, hoewel de bijdragen voor de RSZ wellicht nooit zullen worden betaald.

De detachingsfraude kan onderverdeeld worden in **drie vormen** van sociale fraude:

a. De bijdragefraude:

3. Het gaat om een correcte detachering, maar in het thuisland worden niet alle gepresteerde uren aan de sociale zekerheid en de belastingen aangegeven.

Soms worden enkel de overuren niet gemeld, maar vaak doet men geen aangifte van de gehele periode van tewerkstelling. De niet meegeerde prestaties worden in het zwart uitbetaald.

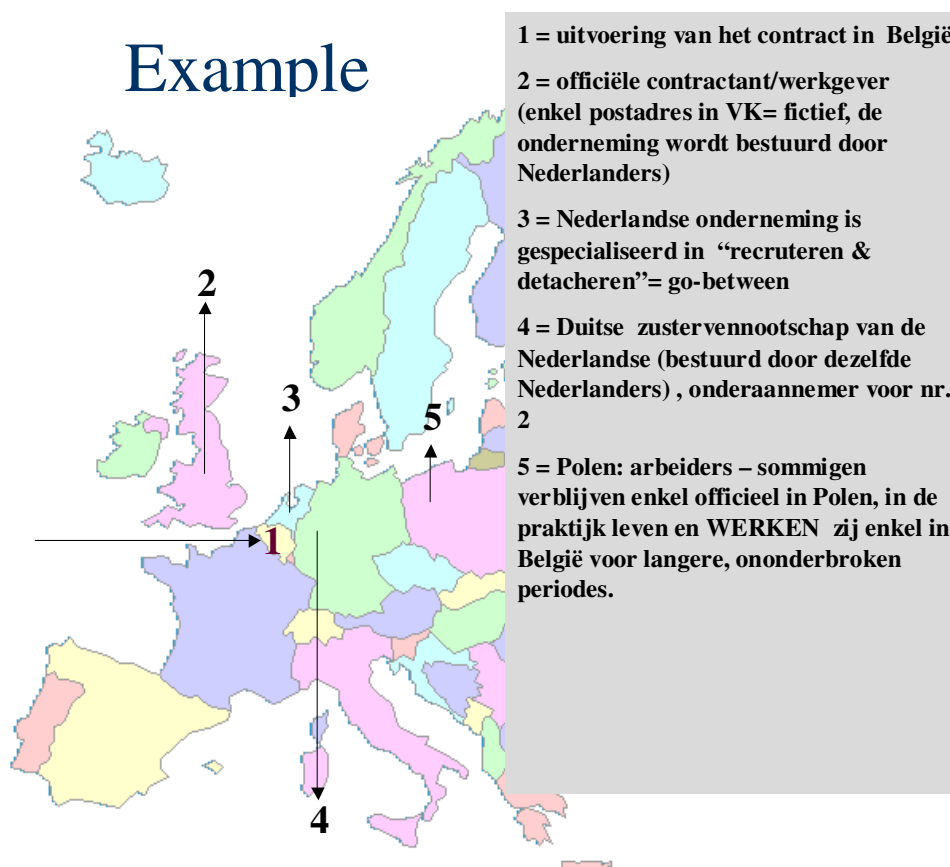
b. De constructies:

Het betreft fraude via bedrijven of filialen van bedrijven, die in meerdere Europese landen zijn gevestigd en die gepaard gaat met fraude inzake aangifte van de prestaties.

Voorbeeld:

- Een Belgische onderneming “1” doet beroep op een onderneming in Groot-Brittannië “2”. Deze laatste heeft enkel een postadres in Groot-Brittannië en wordt in feite bestuurd door Nederlanders
- De Britse onderneming heeft zelf geen personeel in dienst en richt zich dus tot een Nederlands “detachingsbureau” “3”

- Dit kantoor wordt geleid door dezelfde personen als bij “2” en treedt op als “go-between” om te bemiddelen bij het vinden van een onderaannemer, die de werken kan uitvoeren
- Het Nederlands detachingsbureau heeft een zusteronderneming “4” in Duitsland. Deze Duitse onderneming zal optreden als “onderaannemer” van “2”, maar is in realiteit de enige contractant/aannemer
- In Polen gaat men personeel rekruteren; sommigen van deze Poolse arbeiders zijn officieel gedomicilieerd in Polen, maar zij verblijven en werken sedert langere periodes in België.



c. De fictieve detacheringen - uitkeringsfraude:

Werknemers uit een andere Europese lidstaat wonen permanent in België (bv. grote concentraties aan Polen en Portugezen), maar worden **fictief ingeschreven** in een buitenlandse firma en worden dan **fictief gedetacheerd** naar België. Zij gaan over van de ene werkgever naar de andere; soms zijn deze ondernemingen slechts postbusfirma's of zijn ze fictief in het buitenland gevestigd.

Deze bedrijven maken ook misbruik van de detachingsrichtlijn.

8.1.3.8. Terbeschikkingstelling – koppelbazen

Het ter beschikking stellen van personeel wordt geregeld door de wet van 24 juli 1987, nl. artikel 31 e.v.

Inzake het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers heeft de wet van 12 augustus 2000 (B.S. 31 augustus 2000) in artikel 31§1 van voormelde wet een tweede lid ingevoegd. Niettegenstaande deze wijziging is het **“zuiver inhuren”** van personeel nog steeds **niet toegelaten**.

Inmiddels werden reeds – NA de wetswijziging – een aantal belangrijke vonnissen en arresten geveld.

Het ging telkens om duidelijke, flagrante gevallen waarin de enige activiteit van de uitleners bestond in het zuiver verhuren van personeel (Polen, Roemenen, Turken, Bulgaren), gepaard gaande met zwartwerk.

Volgens deze rechtspraak blijft terbeschikkingstelling van werknemers verboden. Dit verbod geldt zowel voor het opzetten van een onderneming met als enig doel de terbeschikkingstelling van werknemers als voor het onregelmatig en geïsoleerd uitoefenen van een terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van een gebruiker.

Het principiële verbod blijft dus gelden voor alle situaties, waarin werknemers door een onderneming worden aangeworven met als enig doel terbeschikking gesteld te worden van één of meer gebruikers.

Deze rechtspraak heeft duidelijk de grenzen van een te beperkt geïnterpreteerd artikel 31 (na de wetwijziging van 2000) afgebakend en toont aan dat nog steeds toepassing kan worden gemaakt van het verbod op terbeschikkingstelling om malafide ondernemingen te weren.

De wetwijziging van 12 augustus 2000 kan dus als een verfijning worden beschouwd om meer rechtszekerheid te brengen. Als bewijs van verboden terbeschikkingstelling volstaat het immers niet meer om een klein feit aan te duiden als een overdracht van enig gedeelte van het gezag. De beoordeling in concreto moet nu in een ruimer kader gebeuren.

In 2016 werden door het netwerk 34 Pro Justitia's opgesteld voor het terbeschikking stellen van werknemers aan derden waarbij 493 werknemers waren betrokken. INTERNATIONALE DETACHERING

Belgische ondernemingen worden overspoeld met aanbiedingen van buitenlandse bedrijven die voorstellen om met gedetacheerde werknemers werken te komen uitvoeren.

Zeer vaak gaat het om buitenlandse kantoren of uitleenbedrijven, waarvan de activiteiten niet voldoen aan de wet uitzendarbeid.

In de praktijk is het aanwerven en verhuren van werknemers grotendeels de enige activiteit van die buitenlandse werkgevers. In de meeste gevallen beschikken zij hiervoor weliswaar niet over de nodige erkenningen in België en daarom trachten zij de verbintenis tussen de Belgische opdrachtgever en henzelf een wettelijk aspect te geven door hun personeel aan te bieden onder de vorm van een aannemingsovereenkomst.

De samenwerking gebeurt dan op basis van "raamovereenkomsten" of zeer summier opgestelde bestelbons.

Het verbod tot terbeschikkingstelling van werknemers geldt niet alleen voor Belgische ondernemingen, maar is ook van toepassing in internationale dossiers.

Indien een A1-formulier werd afgeleverd, kan enkel arbeidsrechtelijk worden opgetreden voor de lonen en overlonen, maar kunnen geen sociale bijdragen worden geëist.

Ondanks de wetwijziging van 12 augustus 2000 kan artikel 31 dus nog steeds worden aangewend in de gevallen, waarin blijkt dat men duidelijk personeel heeft geronseld om het terbeschikking te stellen van Belgische ondernemingen.

8.1.3.9. Bemiddelaars – “go-betweens” voor bedrijven uit andere lidstaten

Vaak bemiddelen bedrijven of personen, soms boekhoudkantoren, voor buitenlandse goedkope ondernemingen. Veelal gaat het echter om duistere constructies. In feite gaat het om tussenpersonen die vraag en aanbod samenbrengen en hiervoor een percentage van de aannemingssom vragen.

8.1.3.10. Betrokken sectoren?

Het fenomeen van de detachering vinden we in allerlei sectoren: naast de bouwsector en de metaalbouw, treffen we ook gedetacheerde arbeidskrachten aan in de horeca, de land- en tuinbouw, de schoonmaaksector, de vleessector, de binnenscheepvaart, de evenementensector, het internationaal goederenvervoer, de uitzendarbeid enz.

8.1.3.11. Medewerking buitenlandse werkgevers

De buitenlandse werkgever zit vaak in het buitenland en is vaker niet dan wel bereid tot medewerking.

Indien de buitenlandse werkgever zijn sociale of vergelijkbare documenten niet bezorgt, kan proces-verbaal worden opgesteld voor belemmering van toezicht of wegens inbreuken inzake de sociale documenten.

8.1.3.12. De controle

De Administratie Toezicht Sociale Wetten heeft als doelstelling lonen en vergoedingen te regulariseren.

Bij de buitenlandse ondernemingen is het niet steeds gemakkelijk regularisaties te bekomen, omdat de controles vaak zeer moeizaam verlopen omwille van verschillende problemen:

- het taalprobleem, hetgeen de ondervraging van werknemers en werkgever fel bemoeilijkt
- documenten zijn er niet of zijn in een andere taal opgesteld en zijn moeilijk leesbaar of verstaanbaar; het is niet steeds duidelijk wat onder een begrip dient verstaan te worden
- de werkgever is een buitenlandse onderneming, meestal zonder vestiging in België. Het inwinnen van informatie is zeer moeilijk en onze opsporingsambtenaren kunnen geen onderzoeksdaden verrichten in het buitenland
- werkgevers en ook werknemers werken niet altijd mee om informatie te verstrekken

Zodoende is het allesbehalve eenvoudig om goede vaststellingen te doen of om het onderzoek vlot te laten verlopen.

De internationale samenwerking met inspectiediensten verliep niet even vlot met alle betrokken landen, hoewel sinds de toepassing van IMI een duidelijke verbetering merkbaar is (ut infra).

8.1.3.13. Sanctionering

Grensoverschrijdende sociale fraude is duidelijk een vorm van sociale fraude, waar het klassieke handhavingssysteem weinig doeltreffend werkt.

Strafvervolgung voor de rechtbank of het gedwongen innen van een administratieve geldboete zijn zeer problematisch.

Aangezien vroeger werd vastgesteld dat de huidige juridische middelen niet toereikend zijn, probeert men via de toepassing van alternatieve sancties de onderzoeken ten laste van buitenlandse ondernemingen meer succesvol te laten verlopen.

ALTERNATIEVE sancties of maatregelen

1. Werfmelding:

Controle van de werfmeldingen aan de RSZ (via de portaalsite van RSZ). Er is een boete voorzien van 5 % van de aannemingssom.

2. Terbeschikkingstelling:
Toepassing van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987, zodat lonen, overloon en vergoedingen op de Belgische gebruiker kunnen worden afgewenteld.
3. A1-document:
Indien deze vals is of ontbreekt wordt de RSZ hiervan ingelicht.
4. Vaststellingen (prestaties en lonen) en de bekomen regularisaties:

deze gegevens worden meegedeeld aan de inspectiediensten of diensten voor sociale zekerheid in het land van herkomst.

De regularisatie kan dan wel fictief zijn, maar indien het betalingsbewijs wordt bijgevoegd, kunnen de buitenlandse diensten van de sociale zekerheid en de fiscus de bijdragen berekenen, wat een gedeeltelijke rechtzetting van de toestand betekent.
5. Bedrijfsvoorheffing:
Er wordt nagegaan of de buitenlandse werknemers niet langer dan 183 kalenderdagen op Belgisch grondgebied hebben gewerkt. In dat geval zijn zij belastingplichtig in België en moet de buitenlandse werkgever op het loon bedrijfsvoorheffing inhouden en doorstorten. Indien er een vermoeden bestaat dat het buitenlands bedrijf een "vaste inrichting" heeft in België dienen ook de bedrijfswinsten in België te worden onderworpen aan de vennootschapsbelasting.

Dergelijke vaststellingen worden voor verder onderzoek doorgestuurd naar de FOD Financiën.
6. Tewerkstelling niet-gedocumenteerde werknemers:

Indien vreemde werknemers illegaal worden tewerkgesteld, wordt de Dienst Vreemdelingenzaken ingelicht, zodat de repatriëringkosten eventueel op de werkgever - gebruiker kunnen worden verhaald.
7. Hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van de lonen
Zie 4.5
8. De elektronische aanwezigheidsregistratie op bouwerven

Om de strijd tegen de sociale en fiscale fraude in de bouwsector tegen te gaan, geldt er vanaf 1 april 2014 op sommige tijdelijke en mobiele bouwplaatsen een verplichte elektronische aanwezigheidsregistratie voor personen die werken uitvoeren in onroerende staat.

De registratieverplichting geldt voor tijdelijke en mobiele bouwerven waarvan het totaalbedrag minstens 800.000 EUR, exclusief BTW, bedraagt.

Deze registratieverplichting is zowel op (Belgische en buitenlandse) werkgevers, werknemers als zelfstandigen van toepassing. Vanaf 1 maart 2016 is het drempelbedrag voor de registratieverplichting gedaald naar 500.000 EUR.

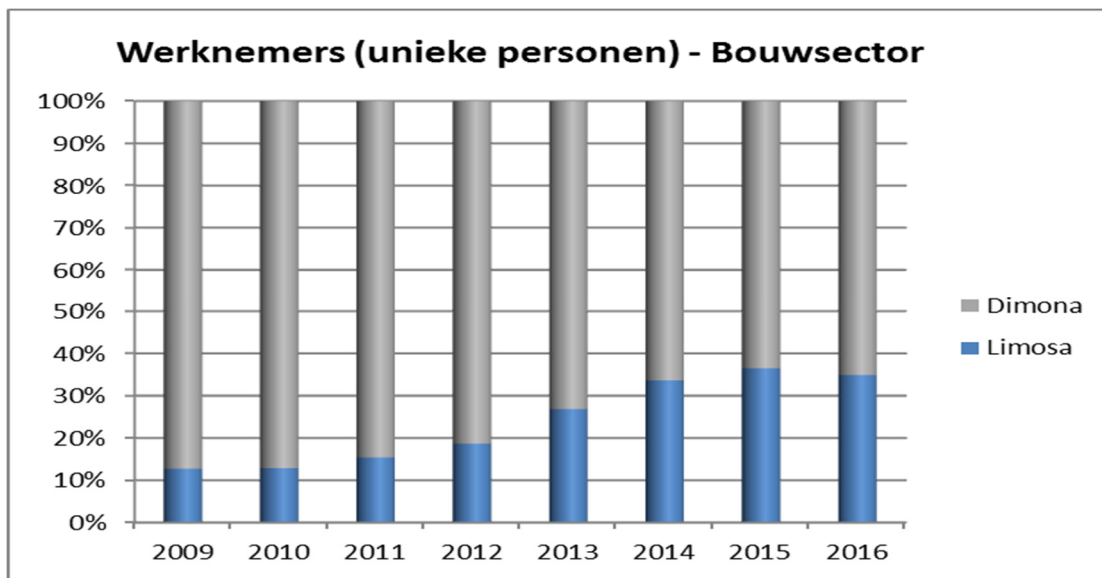
Er bestaan verschillende registratiemethodes die door de Belgische wetgeving worden beschreven. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid beheert de databank waarnaar de registratiegegevens van de personen die aanwezig zijn op de erven verstuurd worden. De Inspectiediensten van de RSZ en de Inspectiediensten Toezicht Sociale Wetten en Toezicht Welzijn op het Werk kunnen de naleving van de elektronische aanwezigheidsregistratie controleren.

Elke persoon die zich aanbiedt op een tijdelijke en mobiele bouwplaats en zijn aanwezigheid niet of niet tijdig heeft geregistreerd, kan gesanctioneerd worden met een administratieve sanctie. De bouwdirectie, de aannemer, de onderaannemer of de werkgever die de nieuwe registratiebepalingen niet naleeft, kan beboet worden met een sanctie (penaal of administratief). Bij gezondheidsschade of een arbeidsongeval kan er een nog hogere administratieve of penale sanctie worden opgelegd.

Diezelfde registratieverplichting bestaat ook in de vleesverwerkende sector, iedereen die werkt in een slachthuis, uitsnijderij of bedrijf voor vleesbereidingen of vleesproducten moet verplicht geregistreerd zijn.

8.1.4. De omvang van de “buitenlandse tewerkstelling”

Aan de hand van diverse universitaire studies werd in de vorige jaarverslagen aangetoond dat de deloyale concurrentie, die heel vaak voorkomt bij de activiteiten van buitenlandse ondernemingen, een gevaar inhoudt voor de Belgische tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. De deloyale concurrentie vloeit voort uit het niet correct toepassen van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden voor de buitenlandse werknemers en de tewerkstelling van buitenlandse (schijn)zelfstandigen.



In de bovenstaande tabel is duidelijk te zien dat de tewerkstelling van goedkopere gedetacheerden (werknemers en (schijn)zelfstandigen), de eigen werknemers steeds meer verdringt op de arbeidsmarkt in de bouwnijverheid. Dit geldt evenzeer voor andere sectoren van het bedrijfsleven.

8.1.5. Controleactiviteiten en analyse van de resultaten

8.1.5.1. Onderzoeken buitenlandse ondernemingen

Dit overzicht vermeldt de globale cijfers, d.w.z. alle dossiers betreffende buitenlandse ondernemingen, die zowel door het netwerk als door de algemene directies werden afgehandeld:

PROVINCIES	Netwerk	DIRECTIES
Brussel	72	97
Brabant Wallon	0	15
Hainaut	256	64
Liège	137	68
Namur et Luxembourg	167	31
Transport		5
Antwerpen	99	138
Limburg	226	100
Vlaams Brabant	91	40
Oost-Vlaanderen	210	105
West-Vlaanderen	115	58
Vervoer		186
Eindtotaal	1373	907

8.1.5.2. Onderzoeken buitenlandse ondernemingen door netwerkinspecteurs

Deze tabel geeft een overzicht van de dossiers van buitenlandse ondernemingen die door het netwerk werden afgehandeld.

Provincies 2016	Aantal dossiers	waarschuwingen	regularisaties	Proces-verbaal
West-Vlaanderen	115	18	200	55
Oost-Vlaanderen	210	12	155	167
Antwerpen	99	12	54	30
Limburg	226	26	245	81
Vlaams-Brabant	91	8	79	64
Henegouwen	256	46	118	75
Luik	137	13	13	56
Namen en Luxemburg	167	21	53	40
Brussel	72	4	18	4
TOTAAL	1.373	160	935	572

8.1.5.3. Overzicht van de gecontroleerde materies en resultaten (dossiers netwerk) in Euro

BUITENLANDSE ONDERNEMINGEN		2016 : 1373 DOSSIERS			
WETGEVING	GEGEVENS	Waarschuwing	Regularisatie	Proces-verbaal	TOTAAL
Arbeidswet	vaststelling	8	12	18	38
	werknemers	160	347	417	924
	bedrag		194.297	395.197	589.494
Collectieve arbeidsovereenkomsten	vaststellingen	37	350	108	495
	werknemers	253	4.642	2.443	7.338
	bedrag		5.140.459	4.409.121	9.549.579
Feestdagen	vaststelling	1	0	8	9
	werknemers	6	0	102	108
	bedrag		0	0	0
LIMOSA	vaststelling	57	35	50	142
	werknemers	147	128	136	411
Loonbescherming	vaststelling	12	70	69	151
	werknemers	49	516	1.917	2.482
	bedrag	70	223.472	3.849.064	4.072.536
Sociale Documenten	vaststelling	4	0	71	75
	Werknemers	18	0	1.192	1.210
Sociale zekerheid (DO)	vaststelling	1	153	0	154
	werknemers	1	2.565	0	2.566
	bedrag		6.748.535	0	6.748.535
Terbeschikkingstelling	vaststelling	2	1	34	37
	werknemers	4	29	493	526
Uitzendarbeid	vaststelling	4	4	1	9
	werknemers	4	95	1	100
Verhinderings toezicht	vaststelling	0	0	147	147
	werknemers	0	0	2.178	2.178
Diversen	vaststelling	34	310	18	410
	werknemers	154	3.005	577	3.736
	bedrag		1.993.772	310.634	2.304.405
Aantal vaststellingen		160	935	572	1.667
Aantal werknemers		796	11.327	9.456	21.579
BEDRAG			14.300.652	9.431.497	23.732.150

8.1.5.4. Met welke problematiek wordt TSW geconfronteerd bij buitenlandse ondernemingen?

Naar orde van belangrijkheid krijgen we qua aantal dossiers de volgende rangschikking van de oorsprong van het land van de dienstverleners:

2016			
Polen	239	Ierland	12
Portugal	221	Verenigd Koninkrijk	11
Nederland	217	Letland	10
Roemenië	146	Litouwen	6
Frankrijk	111	Griekenland	4
Luxemburg	57	Zwitserland	4
Bulgarije	53	Cyprus	2
Slovenië	51	India	2
Hongarije	43	Kroatië	2
Italië	43	Oostenrijk	2
Duitsland	41	Canada	1
Slovakije	34	Liechtenstein	1
Spanje	34	Zuid-Korea	1
Tsjechië	24	Zweden	1
Totaal		1373	

Op basis van de gecontroleerde materies en vaststellingen kunnen we concluderen dat het netwerk in de controles bij buitenlandse ondernemingen vooral wordt geconfronteerd met inbreuken op gebied van:

- Loonvoorwaarden (zoals het minimumloon vastgelegd in algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten)
- Limosa-melding
- Belemmering van het toezicht (vele buitenlandse ondernemingen weigeren immers aan de controles mee te werken).
- Sociale documenten
- Arbeidstijd (overuren en overloon)
- Loonbetaling

Naar orde van belangrijkheid krijgen we de volgende rangschikking van de vastgestelde inbreuken:

2016 – Buitenlandse ondernemingen	
Collectieve arbeidsovereenkomsten	495
Sociale zekerheid (DO)	154
Loonbescherming	151
Verhinderend toezicht	147
LIMOSA	142
Sociale documenten	75
Arbeidswet	38
Terbeschikkingstelling	37

8.1.5.5. In welke materies en welke sectoren worden regularisaties uitgevoerd bij buitenlandse werkgevers?

De controles hadden hoofdzakelijk plaats in de sectoren bouw, industriële metaalbouw, tuinbouw, vleesindustrie, administratieve en ondersteunende diensten (schoonmaak, catering,).

Er worden vooral regularisaties uitgevoerd met betrekking tot:

- de niet-naleving van de Belgische loonvoorwaarden
- de reglementering inzake de prestaties van overuren en het overloon

Naar orde van belangrijkheid krijgen we de volgende rangschikking:

2016 Regularisaties	Bouw	Industrie	Andere sectoren
Collectieve arbeidsovereenkomsten	275	32	52
Arbeidswet	5	3	3
LIMOSA	14	9	19
Sociale zekerheid	120	12	19
Loonbescherming	46	5	10

8.1.6. De hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van de minimumlonen door de opdrachtgevers en (onder)aannemers.

De programmawet van 29 maart 2012 heeft in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers een hoofdstuk ingevoerd inzake de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen invoert.

In het kader van deze nieuwe wetgeving werden er in 2016 de volgende maatregelen genomen door de sociaal inspecteurs van het netwerk:

Provincies	Brieven HA	Aantal werknemers betrokken
Antwerpen	8	32
Limburg	58	679
Oost-Vlaanderen	40	983
West-Vlaanderen	17	499
Vlaams-Brabant	3	14
Henegouwen	39	482
Namen	1	15
Totaal	164	2704

De kolom “brieven HA” heeft betrekking op het aantal kennisgevingen hoofdelijke aansprakelijkheid die werden verstuurd door de sociaal inspecteurs naar de opdrachtgever of de (hoofd)aannemer toe. Na ontvangst van deze kennisgeving hoofdelijke aansprakelijkheid werd in alle gevallen de samenwerking tussen de betrokken opdrachtgever – (hoofd)aannemer – buitenlandse onderaannemer stopgezet.

8.1.7. De LIMOSA-cijfers voor 2016

Voor 2016 werden in totaal 771.446 **meldingen** geregistreerd, voor 213.763 personen; daarvan waren

- 189.801 werknemers
- 27.066 zelfstandigen

Welke zijn de belangrijkste nationaliteiten (op basis van de unieke personen)?

De top 10 voor 2016 ziet er als volgt uit uitgesplitst volgens hun statuut :

Werknemers	
Land	Aantal
Nederland	60.045
Polen	23.948
Duitsland	21.485
Portugal	20.594
Frankrijk	19.448
Roemenië	13.636
Luxemburg	8.689
Bulgarije	6.441
Spanje	5.970
Italië	5.440

Zelfstandigen	
Land	Aantal
Polen	10.435
Nederland	7.603
Slovakije	2.473
Duitsland	901
Tsjechië	892
Groot-Brittanië	727
Frankrijk	634
België	587
Spanje	512
Roemenië	482

LIMOSA-MELDINGEN vanuit OUDE EU-lidstaten	Aantal meldingen 2016	LIMOSA-MELDINGEN vanuit NIEUWE EU-lidstaten	Aantal meldingen 2016
Nederland	157.529	Polen	157.529
Portugal	65.323	Roemenië	62.186
Duitsland	25.289	Slowakije	25.289
Frankrijk	54.056	Bulgarije	20.196
Luxemburg	33.001	Slovenië	20.025
Spanje	15.487	Hongarije	15.754
Italië	12.541	Tsjechië	9.362
Verenigd Koninkrijk	6.433	Litouwen	7.174
België	3.728	Letland	2.896
Oostenrijk	1.541	Kroatië	2.167
Ierland	1.485	Cyprus	826
Denemarken	704	Estland	75
Griekenland	441	Malta	40
Finland	224		
Zweden	411		
TOTALEN	378.193		323.519

Voor 2016 zijn er vanuit de oude lidstaten 378.193 meldingen, tegenover 323.519 vanuit de nieuwe EU-lidstaten, hetzij ongeveer 46 % voor de nieuwe lidstaten.

Voor 2015 zijn er vanuit de oude EU-lidstaten 351.298 meldingen, tegenover 264.121 vanuit de nieuwe EU-lidstaten, hetzij ongeveer 43 % voor de nieuwe lidstaten.

Voor 2014 zijn er vanuit de oude EU-lidstaten 298.360 meldingen, tegenover 200.440 vanuit de nieuwe EU-lidstaten, hetzij ongeveer 40 % voor de nieuwe lidstaten.

In 2013 waren er vanuit de oude EU-lidstaten 271.075 meldingen, tegenover 170.428 vanuit de nieuwe EU-lidstaten. Het aantal gedetacheerden uit de nieuwe lidstaten vertegenwoordigen dan ook 39 % van het totale aantal in België.

We stellen voor 2016 opnieuw een stijging vast van het aantal meldingen van gedetacheerden vanuit de nieuwe EU-lidstaten.

8.1.8. Wat met de zelfstandigen?

Naast de tewerkstelling

van buitenlandse “werknemers” via detachering en

van buitenlandse arbeidskrachten bij Belgische werkgevers via een arbeidsvergunning

werden er

- In 2011 49.841 LIMOSA-meldingen voor zelfstandigen gedaan.
- In 2012 59.647 aangiften in Limosa gedaan van zelfstandigen
- in 2013 56.632 zelfstandigen in Limosa gemeld (rekening houdend dat er het eerste semester 2013 geen verplichting bestond om een Limosa-aangifte te doen). Waarschijnlijk is dit een onderschatting van het aantal.
- In 2014 70.519 LIMOSA-meldingen voor zelfstandigen gedaan. Dit was een spectaculaire stijging van bijna 25%.
- In 2015 95.476 LIMOSA-meldingen voor zelfstandigen gedaan. Dit was een nog grotere stijging (35%)
- In 2016 105.340 LIMOSA-meldingen voor zelfstandigen gedaan. De stijging zet zich dus verder!

Zoals reeds vroeger opgemerkt gaat het vaak om “schijnzelfstandigen”, nl. om te ontsnappen aan de administratieve verplichtingen voor werknemers en de controles op de naleving van de loons- en arbeidsvoorwaarden, sluiten partijen een overeenkomst, die niet met de werkelijkheid overeenstemt.

De nationaliteiten die het sterkst zijn vertegenwoordigd bij de buitenlandse zelfstandigen zijn Nederlanders, Polen, Slowaken en Duitsers.

8.1.9. De vordering van tolken

Het aantal vorderingen van tolken geeft een aanduiding van de nationaliteiten waarmee men tijdens de controles wordt geconfronteerd.

In 2016 werd er 52 keer een tolk gevorderd voor vertaalwerk tijdens de controles.

2016	
Taal	aantal
Roemeens	11
Portugees	9
Pools	8
Hongaars	6
Slovaaks	5
Bulgaars	3
Lets	1
Tsjechisch	1
Punjabi	1
TOTAAL :	52

Hieruit blijkt dat vooral de controles bij Portugese, Roemeense en Poolse werkgevers en werknemers de tussenkomst van een tolk vergen. Dit hangt uiteraard nog steeds samen met de grote aanwezigheid van deze werknemers of zelfstandigen op het terrein.

8.1.10. Toepassing handleiding en resultatenblad

Aan de hand van het uitgewerkte resultatenblad stelt men vast dat de netwerkinspecteurs het vooropgestelde doel bereiken en de alternatieve sancties behoorlijk toepassen, met name het versturen van gegevens naar diverse inspectiediensten.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van doorzendingen naar andere diensten voor het jaar 2016:

Melding FOD Financiën via formulier 281DS	Meldingen betreffende - Hoofdelijke aansprakelijkheid - Belastingplicht WKN (183d) - Vaste inrichting - Onvolledige facturen - andere	100
---	--	------------

Melding S.I.	Onderzoeken aangaande /A1	79
Melding RVA	De buitenlandse werknemers hebben op de A1 een woonadres in België → cumul werkloosheidsuitkeringen?	7
Melding RIZIV	De buitenlandse werknemers hebben op de A1 een woonadres in België → cumul ziekte-uitkeringen?	
Melding Vlaamse Gemeenschap – Région wallonne	Uitzendkantoor zonder erkenning	17
Melding aan de buitenlandse inspectiediensten / SPOC	- Mededelingen aangaande identiteit en prestaties + loonregularisaties van werknemers - Mededelingen van PJ's wegens belemmering van het toezicht - andere	237 13 47
Melding TWW	Onderzoek naar de veiligheid op de werkvloer	20
Informatie verstrekt aan Belgische opdrachtgever/hoofdaannemer	Betreft reglementering - risico's verantwoordelijkheid	11
Melding PDOK		60
Melding RSVZ		21

8.2. Andere activiteiten van het netwerk

Naast hoger vermelde dossiers behandelt het netwerk nog andere dossiers, nl.

- de onderzoeken, die worden opgestart in het kader van de strijd tegen de zware sociale fraude bij Belgische ondernemingen, waarbij men vaststelt dat de frauduleuze activiteiten over verschillende directies zijn verspreid
- dossiers van Belgische ondernemingen die worden behandeld naar aanleiding van een onderzoek bij buitenlandse ondernemingen.

Hieronder volgt een overzicht van alle dossiers, die door het netwerk in 2016 werden afgehandeld.

Provincies 2016	Aantal dossiers	waarschuwingen	regularisaties	Proces- verbaal
West-Vlaanderen	114	13	69	16
Oost-Vlaanderen	132	32	16	57
Antwerpen	46	6	19	7
Limburg	171	60	17	10
Vlaams-Brabant	39	5	22	6
Henegouwen	170	55	20	28
Luik	182	28	6	5
Namen+Luxemburg	423	138	96	106
Brussel	218	25	6	11
TOTAAL	1.495	362	271	246

Overzicht van de gecontroleerde materies en resultaten voor de Belgische ondernemingen door het netwerk

BELGISCHE ONDERNEMINGEN		2016 : 1.495 dossiers			
WETGEVING	GEGEVENS	Waar- schuwing	Regulari- satie	Proces-verbaal	TOTAAL
Loonbe- scherming	vaststellingen	125	43	10	178
	werknemers	1.427	450	58	1.935
	bedrag		€ 25.498	€ 166.785	€ 192.283
Arbeidswet	vaststellingen	6	1	0	7
	werknemers	9.000	24	0	9.024
	bedrag		€ 24.723	€ 0	€ 24.723
Sociale Zekerheid (DO)	vaststellingen	0	51	0	51
	werknemers	0	209	0	209
	bedrag		€ 2.548.068	€ 0	€ 2.548.068
Collectieve arbeidsover- eenkomsten	vaststellingen	2	8	2	12
	werknemers	2	77	11	90
	bedrag		€ 1.099.852	€ 0	€ 1.099.852
Sociale documenten	vaststellingen	18	11	86	115
	werknemers	3.017	108	492	3.617
	bedrag		€ 0	€ 70.824	€ 70.824
Limosa	vaststellingen	11	1	25	37
	werknemers	81	3	74	158
Ter beschikking stelling	vaststellingen	3	1	32	36
	werknemers	9	29	265	303
	bedrag		€ 0	€ 78.706	€ 78.706
Diversen (ZA)	vaststellingen	191	154	87	432
	werknemers	3.412	260	249	3.921
	bedrag		€ 445.859	€ 0	€ 445.859
	vaststellingen	0	0	3	3

BELGISCHE ONDERNEMINGEN		2016 : 1.495 dossiers			
WETGEVING	GEGEVENS	Waar- schuwing	Regularisatie	Proces-verbaal	TOTAAL
Verhinderend toezicht	werknemers	0	0	2	2
Aantal vaststellingen		362	271	246	879
Aantal werknemers		16.948	1.161	1.152	19.261
BEDRAG			€ 4.144.105	€ 316.315	€ 4.460.420

Overzicht gevolgen Pro Justitia's (reële cijfers) opgesteld door het netwerk

	Aantal PV	Strafvervolgin- g of minnelijke schikking	In behandeling bij Auditoraat	Admin. geldboete	Klassering zonder gevolg	In behandelin- g bij DIADGE	Behandelde door DIADGE
Jaar							

2015							
NL	160	39	23	63	21	14	98
FR	160	47	23	52	24	14	90
D	2	0	0	1	1	0	2
Totaal	322	86	46	116	46	28	190

2016							
NL	165	39	49	15	10	53	78
FR	172	77	28	33	16	18	67
D	2	0	0	1	0	1	2
Totaal	339	116	77	49	26	72	147

Bedragen administratieve geldboetes

	TSW	NETWERK
2011	1.803.251	145.536
2012	2.241.009	517.662
2013	2.592.988	433.251
2014	2.540.350	296.085
2015	3.824.443	582.582
2016	2.713.149	536.920

Het Netwerk van TSW probeert de geldelijke inbreuken in de eerste plaats te laten regulariseren door de werkgever. Dit biedt de werknemers de kans om hun rechten volledig uit te putten. Het is tenslotte om de reële verloning dat zij hun prestaties verrichten.

In een aantal gevallen is dit echter niet mogelijk en dan heeft het Netwerk geen andere rechtsmiddelen ter beschikking dan over te gaan tot het opstellen van een Pro Justitia dat naar de Auditeur bij de Arbeidsrechtbank (Openbaar Ministerie in sociale zaken) wordt verzonden. De Dienst Administratieve Geldboeten (DIADGE) van onze eigen FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg ontvangt elektronisch ook een exemplaar van dit Pro Justitia.

Het is de Arbeidsauditeur die beslist wat er zal gebeuren met de vaststellingen van de sociaal inspecteurs. Er is de mogelijkheid tot een gerechtelijke vervolging voor de correctionele rechtbank, de minnelijke schikking (geldboete) de probatie of de volledige seponering van het dossiers. Indien de Auditeur beslist dat het dossier niet zwaar genoeg weegt voor een veroordeling dan kan hij de DIADGE op de hoogte brengen dat zij het dossier kunnen behandelen om eventueel overgaan tot het opleggen van een administratieve geldboete wegens een overtreding op het Belgisch arbeidsrecht.

Bij de interpretatie van de cijfers moet er rekening mee gehouden worden dat hoe recenter de PJ's werden opgesteld, hoe kleiner de afhandelingsratio zowel bij de Arbeidsauditoraten als bij de DIADGE.

Het strafrechtelijk beleid inzake sociale dumping (Omzendbrief COL 7/2014)

Op 29 april 2014 werkte het College van Procureurs-generaal bij de Hoven van Beroep een omzendbrief uit (7/2014) die de krachtlijnen vastlegt van het vervolgingsbeleid in de strijd tegen de sociale dumping. Deze omzendbrief spitst zich enkel toe op de gerechtelijke middelen ter bestrijding van, enerzijds de illegale praktijken die worden opgezet om de loonkosten bij detachering te ontwijken of drastisch te verminderen door de detachingsregels te omzeilen , of anderzijds de illegale praktijken op het vlak van de arbeids- en loonvoorwaarden die van toepassing zijn in België. Zo dient het Openbaar Ministerie/ Arbeidsauditoraat prioritair bezig te houden met de vervolging van: ondernemingen die actief in België bemiddelen in arbeidskrachten of hen gebruiken en die hun toevlucht zoeken in frauduleuze praktijken om de sociale lasten te drukken.

Als gevolg van deze omzendbrief kan het netwerk zich toeleggen, met meer kans op vervolging, op enkele moeilijke fraudefenomenen (bijv. het aanwenden van postbusvennootschappen, stelselmatige en georganiseerde inzet van schijnzelfstandigen, niet-rechtsgeldige detachering van werknemers, de rechtsgeldige detachering die gepaard gaat met een ernstige miskennis van de toepasselijke Belgische arbeidswetgeving (minimumlonen, arbeidsduur) en de belemmering van het toezicht. Er worden in de omzendbrief bovendien een aantal bijzondere technieken vermeld die de gerechtelijke autoriteiten kunnen aanwenden om tot een diepgaand onderzoek te komen om uiteindelijk tot de vervolging te kunnen overgaan.

Aangezien het Netwerk van TSW zich hoofdzakelijk bezig houdt met de bestrijding van de sociale dumping is zij een bevoorrechte partner van het Openbaar Ministerie / Arbeidsauditoraten in het kader van deze omzendbrief.

Er wordt door de omzendbrief tevens een overlegplatform per rechtsgebied gecreëerd en gespecialiseerde magistraten aangeduid die het vervolgingsbeleid dienen te ondersteunen. In deze overlegplatformen speelt het Netwerk van TSW een leidende en bijzondere rol, gelet op haar gespecialiseerde aanpak en de kennis die zij gedurende vele jaren heeft opgebouwd.

8.3. Samenwerking met andere diensten

8.3.1. Buitenlandse inspectiediensten

Met de buitenlandse inspectiediensten voert het netwerk correspondentie:

- enerzijds om informatie te bekomen betreffende de dossiers in behandeling, (bedrijfsgegevens, strafrechtelijke verantwoordelijken, werknemers, reëel bestaan van de onderneming (= postbusbedrijf),
- anderzijds om hen mee te delen dat bepaalde ondernemingen uit hun land loonregularisaties voor hun werknemers hebben uitgevoerd als gevolg van de controle op de loons- en arbeidsvoorwaarden van Toezicht Sociale Wetten, zodat zij kunnen nagaan of aanvullende bijdragen inzake sociale zekerheid en bedrijfsvoorheffing worden betaald.

Sinds september 2011 worden de meeste vragen m.b.t. de buitenlandse ondernemingen via het IMI-platform aan de buitenlandse inspectiediensten gesteld.

IMI (= Internal Market Information System) is een nieuw communicatieplatform, een informatiesysteem voor de interne markt van de Europese Commissie.

Burgers en bedrijven in Europa profiteren dagelijks van de voordelen van de interne markt van de Europese Commissie. Evenwel kan de interne markt maar soepel functioneren als de overheden van de EU-landen goed samenwerken. IMI komt hierbij goed van pas.

Het is een beveiligde online-toepassing, waarmee nationale inspectiediensten snel en gemakkelijk met hun partners in het buitenland kunnen communiceren.

IMI helpt de gebruikers om:

- de juiste instantie te vinden in een ander land
- daarmee te communiceren via voorvertaalde standaardvragen en antwoorden

Bijgevoegde tabel toont aan met welke landen in 2016 een uitwisseling van gegevens gebeurde via IMI:

Verzoeken aan ...		2016	
Portugal	167	Slowakije	17
Roemenië	102	Duitsland	13
Polen	92	Frankrijk	9
Bulgarije	59	Luxemburg	8
Slovenië	35	Litouwen	7
Hongarije	32	Letland	7
Italië	32	Griekenland	5
Spanje	26	Tsjechië	3
Nederland	22	Cyprus	2
Verenigd Koninkrijk	18	Ierland	1
Eindtotaal		657	

Besluit:

de samenwerking en uitwisseling van gegevens met Polen, Nederland, Duitsland, Portugal en Luxemburg verloopt zeer goed.

de communicatie met andere landen verloopt soms iets stroever, met name inzake:

- de voorziene antwoordtermijn,
- de taal waarin het antwoord wordt gegeven,
- de kwaliteit van de antwoorden.

Met bepaalde landen is er (veel) minder contact.

In 2015 kreeg het Netwerk zelf ook een aantal vragen vanuit het buitenland binnen. Dit blijkt uit de volgende tabel:

	2016	
Land	Aantal vragen	Aantal antwoorden
Bulgarije	1	1
Slovakije	1	1
Polen	1	2
Portugal	3	2
Nederland	1	1
Spanje	2	2
Luxemburg	1	1
Tsjechië	2	2
TOTAAL	12	12

Het netwerk stelt alles in het werk opdat de voorgelegde informatie-aanvragen zo snel als mogelijk worden behandeld en afgesloten.

8.3.2. Samenwerking met Belgische diensten

Er bestaat een goede samenwerking met de Sociale Inspectie, de RSZ, de RVA en de Politiediensten, hetzij via doorzending van gegevens hetzij via samenwerking bij acties (ut supra – rubriek 3.9).

8.3.3. Samenwerking met de cel Vervoer van Toezicht op de Sociale Wetten

De cel vervoer heeft zich vanaf 2012 toegelegd op het fenomeen van de uitvlagging van Belgische transportondernemingen waarbij er in de nieuwe EU-lidstaten een transportonderneming opgericht wordt en met werknemers internationale of nationale transporten uitgevoerd worden tegen een kostprijs die ver onder de Belgische kostprijs ligt. De werknemers die deze transporten uitvoeren worden altijd (ver) onder het Belgisch minimumloon van de sector betaald en in een aantal gevallen is er mogelijks sprake van mensenhandel. In een (groot) aantal gevallen is er in het land van herkomst geen enkele transportactiviteit en is er zo goed als geen (administratief) personeel tewerkgesteld (= postbusbedrijven). Het gevolg/oorzaak hiervan is dat er een malaise binnen de Belgische transportwereld heerst die zich vertaalt in een inkrimpende vloot.

De twee vervoerscellen Vlaanderen en Wallonië doen deze inspecties in nauwe samenwerking met andere bevoegde diensten (FOD Mobiliteit, Douane, Federale Politie, Sociale inspectie, Netwerk TSW, Auditoraat, enz).

Het Netwerk staat de cel Vervoer bij tijdens de (baan)controles aangezien zij kennis heeft opgebouwd inzake het verhoor van de buitenlandse werknemers en het onderzoek naar buitenlandse ondernemingen en hun activiteiten aldaar. Intussen hebben de cellen Vervoer zelf ook contacten met de buitenlandse inspectiediensten (via IMI) ter ondersteuning van de in België gevoerde onderzoeken naar deze uitvlagging.

8.3.4. Actieplan Sociale dumping SIOD

Het is van belang om de onwettig gedetacheerde werknemers doelgericht op te sporen op verschillende arbeidsplaatsen (= front office controle). Deze doelgericht opgespoorde onderzoeken werden vanaf 2014 voornamelijk uitgevoerd door de arrondissementscellen onder toezicht van de Sociale inlichtingen en opsporingsdienst (SIOD). Deze cellen beschikken over een toereikend aantal sociaal inspecteurs om grootschalige inspecties uit te voeren op de werkvloer.

Volgens het door de SIOD opgestelde, en door de politieke overheden goedgekeurde, "ACTIEPLAN VOOR DE INSPECTIEDIENSTEN 2014" dienden de arrondissementscellen 1.500 controles sociale dumping uit te voeren, gewijd aan het opsporen van onwettig gedetacheerde werknemers welke worden tewerkgesteld op bepaalde arbeidsplaatsen. Vanaf februari 2014 gingen deze controles van start.

De arrondissementscellen werden bijgestaan door de gespecialiseerde cellen sociale dumping, zijnde het Netwerk van TSW en Cel Grensoverschrijdende Tewerkstelling van de Sociale Inspectie.

Een cel "sociale dumping" werd opgericht met als taak de behandeling van ingewikkelde dossiers en het ondersteunen van de arrondissementscellen. Deze cel wordt bemand met sociaal inspecteurs uit de diverse inspectiediensten (TSW, SI, RSZ, RSVZ).

Het is belangrijk te onderstrepen dat deze laatste inspecteurs meestal back office tussenkomen in de behandeling van de onderzoeken (dikwijls lastig en tijdrovend omwille van de aangetroffen fraudemechanismen) die worden gevoerd als verder gevolg op de doelgerichte opsporingscontroles van onwettig gedetacheerde werknemers verricht op diverse arbeidsplaatsen (= front office controle).

In dit kader werd ook een Strategisch comité voor de strijd tegen de sociale dumping opgericht. De opdracht dit Comité voor de strijd tegen de sociale dumping, samengesteld uit diverse partijen (TSW, SI, RSZ, RSVZ, RVA, een vertegenwoordiger van het College van Procureurs-generaal en vertegenwoordigers van 3 Beleidscellen) bestaat uit de supervisie van de acties van de arrondissementscellen (1.500 controles) en van de cel "sociale dumping".

Vanaf juli 2014 voeren de gespecialiseerde cellen sociale dumping eigen controles uit op vooraf via datamining en –matching vastgelegde targets (= werkplaatsen). Door deze targetting, die uitgevoerd wordt door gespecialiseerde dataminers en via specifieke criteria, ligt het percentage vastgestelde inbreuken hoger dan voorheen.

8.3.5. Controle-prioriteiten

De gespecialiseerde cellen sociale dumping, die provinciaal gestructureerd zijn, verlenen aan volgende vormen van detachingsfraude prioriteit:

- de valse statuten (de gedetacheerde werknemers onder het statuut van zelfstandige terwijl zij werken onder het gezag van een werkgever – veel voorkomend in de sectoren bouw, voedingsnijverheid en informatica);
- gedetacheerde werknemers voorzien van formulieren A1 zonder dat voldaan is aan de detachingsvoorwaarden;
- de "constructies" op het vlak van detachering: de frauduleuze detachering wordt verricht via ondernemingen en filialen van ondernemingen opgericht in verschillende Europese landen;
- postbusondernemingen
- firma's die zich "specialiseren" in detachering (voorbeeld: detachingsbureaus, uitzendondernemingen);
- werknemers die trapsgewijs zijn gedetacheerd via ondernemingen (de zogenaamde "portage salarial") die optreden als tussenpersoon tussen de gebruikende onderneming van de ontvangende Staat en de "detacherende" onderneming;
- de in België gedetacheerde werknemers waarvoor de minimumlonen en de arbeids- en rusttijden niet worden nageleefd.

8.4. Wat is de meerwaarde van het netwerk?

8.4.1. Knowhow

Op het vlak van de controle van buitenlandse ondernemingen werd dankzij de oprichting van een aparte cel en de vorming van specialisten de nodige kennis opgedaan om de controles op efficiënte wijze te kunnen uitvoeren teneinde een maximaal resultaat te behalen.

De constructies, de samenwerkingsverbanden en de fraudetechnieken evolueren voortdurend. De specialisatie van een groep controleurs en inspecteurs blijft dus noodzakelijk.

De controleurs en inspecteurs van het netwerk moeten hun kennis aan de controleurs en inspecteurs van de directies verder blijven overdragen.

Het is voor TSW ook noodzakelijk om via een goede communicatie met de andere inspectiediensten de opgedane kennis op peil te houden.

8.4.2. Resultaten

Dank zij de verworven kennis, de specialisatie en de communicatie tussen de netwerkcontroleurs, o.a. via netwerkvergaderingen, werden behoorlijke resultaten geboekt.

Het TSW-netwerk is geëvolueerd tot een gespecialiseerde dienst op gebied van buitenlandse tewerkstelling.

Deze dienst heeft een grote expertise opgebouwd inzake de misbruiken van buitenlandse arbeidskrachten en kan een vrij nauwkeurig beeld schetsen van deze problematiek en de impact van de buitenlandse tewerkstelling.

De activiteiten van het netwerk zijn ondertussen gedeeltelijk geëvolueerd tot meer dan de "eenvoudige" controle van een buitenlandse onderneming.

Het netwerk houdt zich vooral bezig met de strijd tegen de sociale dumping, het onderzoek van fraudetechnieken, constructies en netwerken.

Er wordt op het TSW-netwerk beroep gedaan door:

- Arbeidsauditoraten
- Andere inspectiediensten (Sociale Inspectie, RSZ, Vlaamse Gemeenschap)
- Politiediensten
- FOD Mobiliteit
- FOD Financiën (BBI)

8.4.3. Eindbalans

Inspectiediensten moeten zich aan nieuwe fenomenen op het vlak van tewerkstelling aanpassen.

Het zwartwerk, de grootschalige fraude bij grensoverschrijdende tewerkstelling aan dumpingprijzen en de uitbuiting van gedetacheerde werknemers moeten door de Algemene Administratie Toezicht op de Sociale Wetten grondig worden aangepakt.

De problematiek van de onderbetaling van de werknemers, die sinds 2004 uit de nieuwe EU-lidstaten naar België worden gedetacheerd, moet nauwkeurig opgevolgd worden, maar de traditionele structuur van Toezicht op de Sociale Wetten voldeed hiervoor niet. De geografische indeling in directies met elk een begrensd actiegebied laat immers niet toe om op efficiënte wijze de grensoverschrijdende fraudefenomenen te onderzoeken.

Dank zij de oprichting van het netwerk in 2006 kunnen specifieke onderzoeken worden uitgevoerd.

Het netwerk vormt een belangrijk onderdeel van de Algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten door haar gespecialiseerde activiteit en haar knowhow. Deze laatste moet op regelmatige wijze aan de directies overgedragen worden, zodat ook zij in staat zijn een grondig onderzoek te verrichten en zich niet beperken tot oppervlakkige controles, zoals het nazicht van een Limosa-melding.

De organisatie die op punt werd gesteld, beantwoordt zeer goed aan de verwachtingen en het vooropgestelde doel, nl.

- voldoende controles verzekeren
- de controles beter structureren
- voldoende efficiëntie brengen in de controles
- expertise verwerven die ook dienstig kan zijn voor de andere inspecteurs (zowel binnen als buiten de eigen dienst).

De doelstellingen werden in ieder geval bereikt en met een aangepaste personeelsbezetting kunnen in de toekomst zelfs nog betere resultaten worden behaald.

In de toekomst dient nog meer nadruk gelegd te worden op de bestrijding van de sociale fraude van grootschalige netwerken (nationaal zowel als internationaal) en dringt zich een verdere doorgedreven samenwerking op met de cel vervoer vooral met het oog op de frauduleuze praktijken in de sector van het internationaal vervoer. Daarnaast dient ook meer samengewerkt te worden met de Cel GOT van de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid, de RSVZ (voor de gedetacheerde (schijn-)zelfstandigen) en eventuele andere partners.

Ook de gebruikte controletechnieken zullen evolueren in functie van de praktijkervaring. In het bijzonder moet meer aandacht worden besteed aan het gebruik van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen, de administratieve en gerechtelijke verzegeling, de beslaglegging op openstaande facturen, de samenwerking met de publiekrechtelijke opdrachtgevers (zoals de Regie der gebouwen), de aanwezigheidsregistratie op de werven, het aanleggen van een "black list" van buitenlandse bedrijven die geconsulteerd kan worden door opdrachtgevers om na te gaan of deze al dan niet malafide zijn, enz.

Hoofdstuk 9: Partnerschapsovereenkomsten

Met het doel efficiënt te strijden tegen het zwartwerk heeft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een aangepaste politiek per sector ontwikkeld. In dit kader werden er partnerschapsovereenkomsten afgesloten met vertegenwoordigers van specifieke sectoren.

Het basisidee is een uitwisseling en kruising van informatie die van alle partners komt, met het doel de bouwsector te saneren langs 3 welomschreven assen: preventie, opsporing en bestraffing.

Doelstelling: een gemeenschappelijke strategie uitwerken in de bouwsector om te strijden tegen illegale tewerkstelling en sociale fraude, door de partijen te responsabiliseren, waarbij rekening wordt gehouden met plaatselijke gevoeligheden.

Partnerschapscommissie

Deze overeenkomsten hebben een wettelijk en structureel kader gekregen door de oprichting van een partnerschapscommissie. Deze laatste heeft als opdracht de partnerschapsovereenkomsten voor te bereiden, die worden gesloten tussen de bevoegde ministers en de professionele organisaties. Daardoor worden de sociale partners betrokken bij de drie stadia van de strijd tegen het zwartwerk: preventie, opsporing en bestraffing. Deze commissie voorziet in een uniform model van overeenkomst en in een procedure.

De SIOD heeft als opdracht te waken over de partnerschapsovereenkomsten, gesloten door de ministers.

Deze partnerschapscommissie heeft voor het eerst vergaderd op 8 juni 2010.

Zij is samengesteld uit de voorzitters van de RVA, de RSZ, de Sociale Inspectie, het Toezicht op de Sociale Wetten, de Nationale Arbeidsraad en Financiën.

Tijdens deze vergadering werd besloten een evaluatie te voorzien in juni 2011.

Partnerschapsovereenkomsten met de sociale partners in de bouwsector

1. *Provincie Namen en Waals-Brabant*

Op **1 april 2009** werd er een partnerschapsovereenkomst gesloten tussen de 4 inspectiediensten, de bouwfederatie en de sociale partners ABVV en ACV.

2. *Provincie Henegouwen*

Deze overeenkomst werd op **1 april 2009** getekend in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Sociale Zekerheid, de RSZ, de RVA, de bouwfederaties van Henegouwen (Charleroi, Le Roeulx, Bergen, Doornik), de vakbonden ABVV (Algemene Centrale van Henegouwen) en ACV (Bouw en Industrie Henegouwen).

3. *Provincie Luxemburg*

Deze is toegetreden tot de partnerschapsovereenkomst voor de provincies Waals-Brabant en Namen door de ondertekening van een tekst op **18 september 2009**.

Het gaat vooral om de uitwisseling van informatie met het doel de correcte concurrentie in de bouwsector te verbeteren of te versterken.

Deze overeenkomsten hebben niet als doel te concurreren met de arrondissementscellen, maar zijn een bijkomend middel dat toelaat de controles meer te richten.

Het Toezicht op de Sociale Wetten verzekert het secretariaat. De oprichting van een permanent orgaan in het kader van de overeenkomst is een garantie voor een dynamische werking.

De kracht van deze regionale overeenkomsten is dat zij rekening houden met plaatselijke gevoeligheden.

Een gestructureerde uitwisseling van informatie

Om gemakkelijk informatie uit te wisselen werd er in 2010 een typeformulier opgesteld. Dit laat toe om informatie door te geven, indien dit nodig is, zonder op de volgende vergadering te moeten wachten en het garandeert de anonimiteit voor de verstrekker van de inlichtingen, als dit gewenst is.

Het formulier werd opgesteld uit bekommernis om de gegevens te verkrijgen die belangrijk zijn voor een snelle en efficiënte behandeling van de informatie. De elektronische weg krijgt de voorkeur.

Geregelde vergaderingen van het secretariaat

Deze vergaderingen worden bijgewoond door een afgevaardigde van TSW, RVA, RSZ, de Sociale Inspectie en de sociale partners. Het gaat om een werkgroep die bij elke vergadering bestaat uit dezelfde personen.

Deze geregelde vergaderingen laten toe:

- dat de partners elkaar leren kennen
- dat de verwachtingen en noden van iedereen gekend zijn, evenals de problemen, de manieren van werken en methodes en de ervaringen
- dat er gesproken kan worden over nieuwe fraudefenomenen (grensoverschrijdende fraude in het kader van detachering, onderaanneming en cascade, valse documenten, valse statuten ...)

Provincie Henegouwen

De ondertekenende partijen hebben een secretariaat opgericht, waarvan de zetel zich bevindt in de lokalen van het Toezicht op de Sociale Wetten in Bergen.

Het secretariaat fungeert als permanent contact, beheerd door de vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen.

Het is samengesteld uit 16 afgevaardigden van de ondertekenende partijen: twee van de Sociale Inspecties, twee van het Toezicht op de Sociale Wetten, één van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, één van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, één van het Federaal Aansturendbureau, vier van de representatieve werknemersorganisaties en vier van de werkgeversorganisaties.

1. Structuur

In uitvoering van punt 20 van het plan voor eerlijke concurrentie van de heer Tommelein, Staatssecretaris, werd het provinciaal platform geïnstalleerd, dat zetelt sinds 13 04 2016.

Het is samengesteld uit de volgende vertegenwoordigers:

- Controlediensten (TSW, RVA, SI, RSZ)
- De confederatie van de bouw
- De vakbondsorganisaties (ABVV en ACV)

De opdrachten van het secretariaat van de partnerschapsovereenkomst zijn overgenomen door het provinciaal platform.

2. Vergaderingen

In 2016 is het secretariaat 4 keer samengekomen:

- 26.01.2016
- 13.04.2016
- 30.06.2016
- 22.11.2016

2.1. Sociale dumping in het kader van de openbare aanbestedingen

De charters in verband met de strijd tegen sociale dumping in het kader van de openbare aanbestedingen, die werden aangenomen door verschillende gemeenten en de provincie Henegouwen, werden besproken. De Directrice van de IC "IGRETEC", die werd uitgenodigd, presenteerde op de zitting van 13.04.2016 het ontwerp van regels en het model van lastenboek (+ toolkit) dat moet worden gebruikt door de bidders en hun onderaannemers bij het intekenen op en de uitvoering van openbare aanbestedingen.

Dit project heeft met name tot doel om beter de naleving door de bidders en de onderaannemers te controleren van de arbeidsreglementering die van toepassing is in België en legt de nadruk op de milieuclausules.

Het project moet toelaten om de bidders die abnormaal lage prijzen voorstellen uit te sluiten.

Een dialoog die gericht is op concrete maatregelen die moeten genomen worden, blijkt constructief te zijn.

De partners vinden de charters en het project "IGRETEC" interessante initiatieven, die vragen voor een overleg binnen het platform, of binnen andere organen die moeten worden aangeduid, tussen experts die het terrein kennen;

Meer dan ooit hangt de efficiëntie af van de uitwisseling van informatie, wat moet worden aangemoedigd.

Het is toegelaten dat de inspecteur, onder voorbehoud van gerechtelijke dossiers, het initiatief neemt om de ambtenaar die de macht tot aanbesteding heeft in te lichten over de niet-naleving van de reglementering door de werkgevers.

2.2. Betaling van het loon

Behalve bij enkele sectorale en gedeeltelijke afwijkingen, met name voor de gelegenhedswerkers, is de werkgever, sinds 01.10.2016, verplicht om het loon te betalen in de vorm van een overschrijving (met andere woorden, de betaling van hand tot hand is niet langer toegelaten).

2.3. Vormen van arbeidstijdvermindering in het NPC van de bouw

De regels (K.B. nr. 213 van 26.09.1983) in verband met de toekenning van inhaalrust worden in herinnering gebracht en besproken.

2.4. Mobiliteitsvergoedingen in het NPC van de bouw

Verduidelijking: er wordt aan herinnerd dat de mobiliteitsvergoeding betaald moet worden voor elk traject "verplaatsing woonplaats-arbeidsplaats" en vice-versa (dus niet enkel voor het traject "bedrijfszetel of ophaalpunt voor verplaatsing naar de werf").

2.5. Tijdelijke werkloosheid

De vakbondsorganisaties klagen de praktijk aan waarbij bepaalde ondernemingen hun werknemers die op tijdelijke werkloosheid geplaatst zijn, vervangen door "minder dure" gedetacheerde werknemers.

De partners betreuren het dat de inspectiediensten, meer bepaald de RVA, niet over de middelen en het juridisch kader beschikken om dit fenomeen efficiënt te bestrijden.

2.6. Problematiek van een bedrijf dat zijn zetel in België heeft en dat vervolgens wordt overgenomen door een onderneming met zetel in het buitenland

De vakbondsorganisaties betreuren de manier waarbij een conventionele overdracht van personeel van een onderneming, die haar zetel in België heeft, naar een buitenlandse onderneming wordt georganiseerd (een methode die problemen oplevert omdat de ontslagvergoedingen, die volgen uit de handeling die gelijkstaat met verbreking, moeilijk kunnen gerecupereerd worden).

Hoofdstuk 10 : Hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen

10.1. Algemene stelsel

De wetgever¹ heeft een mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen ingevoerd in de wet van 12 april 1965 houdende de bescherming van het loon van werknemers, onderverdeeld in twee delen. De doelstellingen zijn :

- Strijd tegen sociale dumping en economische uitbuiting;
- De arbeids- en loonvoorwaarden versterken.

Krachtens het algemeen stelsel (Hoofdstuk VI/1 – Sectie 1, van de wet van 12 april 1965), zijn de opdrachtgevers, de aannemers en hun onderaannemers voortaan hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon van de werknemers, als hun aannemer of, op het volgend niveau, de onderaannemers **ernstig in gebreke blijven** bij hun verplichting om hun werknemers binnen de opgelegde termijnen het loon uit te betalen waarop zij recht hebben.

Het gaat concreet om de opdrachtgever², de aannemer en alle onderaannemers in opgaande lijn, **vertrekkend van de werkgever die in gebreke blijft**. Met betrekking tot de ernst van het gebrek dat moet worden beoordeeld, kan men in de voorbereidende werkzaamheden van de programmawet lezen³ « *niet het louter te weinig betalen volstaat opdat de inspectie door het verrichten van de voormelde kennisgeving de hoofdelijke aansprakelijkheid in werking kan stellen. Een zwaarwichtige tekortkoming op het vlak van de loonbetalingsplicht is vereist. Wordt in beginsel geacht een zwaarwichtige overtreding van de loonbetalingsplicht te zijn, de betaling van een loon dat minder is dan het laagste loonbarema dat geldt voor de betrokken sector* ».

Hier volgt het principe :

De opdrachtgevers, de aannemers en de onderaannemers die, voor de **aangeduide activiteiten**, een beroep doen op één of meer aannemers of onderaannemers en die door middel van een schrijven door de inspectie werden geïnformeerd, dat hun aannemers of daaropvolgende onderaannemers **ernstig tekort schieten** in hun verplichting om tijdig aan hun werknemers het loon te betalen waarop zij recht hebben, zijn gedurende **een bepaalde periode** hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon van de werknemers. Deze periode, waarin de hoofdelijke aansprakelijkheid van toepassing is, wordt door de inspectie vastgelegd in haar kennisgeving. Zij vangt aan na het verloop van **een periode van 14 werkdagen** na de kennisgeving en **kan niet langer zijn dan een jaar**.

Het mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid heeft dus enkel betrekking op **toekomstige schulden** en niet op deze van het verleden.

Als bovendien niet kan worden vastgesteld welke prestaties geleverd werden door de betrokken werknemers, in het kader van de werkzaamheden die de hoofdelijk aansprakelijke laat uitvoeren, hetzij direct, hetzij door aannemers of onderaannemers, dan heeft de hoofdelijke aansprakelijkheid betrekking op **een percentage van een minimumsalaris**, vastgesteld door de koning, voor elke betrokken werknemer die **voorkomt op een lijst die werd meegedeeld door de inspectie** op het ogenblik van de kennisgeving. Dit percentage komt overeen met het gedeelte dat het zakencijfer van de betrokken werkgever vertegenwoordigt, gedurende een referentieperiode die wordt bepaald door de koning, in de activiteiten die worden uitgeoefend door de betrokken werkgever in het kader van het contract dat de hoofdelijk aansprakelijke laat uitvoeren.

Dit « algemeen » stelsel is overigens beperkt tot de werkzaamheden of diensten die werden gepreciseerd door de koning. De sectoren (10) waarop dit mechanisme van toepassing is werden vastgelegd.⁴

¹ Programmawet (I) van 29 maart 2012 gewijzigd door de wet van 11 februari 2013, art. 66 e.v.

² De opdrachtgever – de fysieke persoon die de bedoelde activiteiten laat uitvoeren met een uitsluitend privédoel wordt hierbij niet bedoeld.

³ Uiteenzetting van de motieven, *Parl. Doc.*, Hfdst., sess. ord. 2011-2012, nr 2081/001, p. 43.

⁴ *Vgl.* de K.B.'s van 17 augustus 2013, B.S. van 28 augustus 2013 en het wijzigings-K.B. van 11 september 2013 voor de voedingsnijverheid en de handel in voedingswaren (B.S. van 19 september 2013).

Het gaat over :

- Alle werkzaamheden en diensten die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten (CP 317);
- Alle werkzaamheden en diensten die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf (CP 124);
- Alle werkzaamheden en diensten die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor de landbouw (CP 144);
- Alle werkzaamheden en diensten die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor de schoonmaak (CP 121);
- Alle werkzaamheden en diensten die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (CP 145);
- Alle werkzaamheden van installatie en distributie die eveneens worden beschouwd als **bouwwerkzaamheden** (vgl. BTW-reglementering – art. 20, § 2, van het K.B. nr. 1 van 29/12/1992) en die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Subcomité voor de elektriciens (CP 149.01);
- alle **bouwwerkzaamheden** (vgl. BTW-reglementering – art. 20, § 2, van het K.B. nr. 1 van 29/12/1992) die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor de stoffering en houtbewerking (CP 126);
- alle **bouwwerkzaamheden** (vgl. BTW-reglementering – art. 20, § 2, van het K.B. nr. 1 van 29/12/1992) die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (CP 111);
- De werkzaamheden en diensten die specifiek zijn voor de voedingsnijverheid (CP 118) of de handel in voedingswaren (CP 119), die worden vermeld in een afzonderlijke bijlage.

Het Toezicht op de Sociale Wetten speelt een sleutelrol in dit nieuwe mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid. **Het beginpunt** van deze verantwoordelijkheid is de **schriftelijke kennisgeving** door de sociaal inspecteurs aan de opdrachtgevers, de aannemers en onderaannemers, om hen te informeren dat hun aannemer, of de onderaannemers die op hem volgen, ernstig tekortschieten in hun verplichting om binnen de opgelegde termijn het loon van hun werknemers te betalen (art. 49/1, van het Sociaal Strafwetboek). Artikel 49/1 van het Sociaal Strafwetboek legt vast welke verplichte vermeldingen deze kennisgeving moet bevatten (vgl. tekst hierna).

Bij deze kennisgeving, bepaalt de inspecteur de periode tijdens welke de hoofdelijke aansprakelijkheid van toepassing is (-> appreciatierecht); deze periode kan niet langer zijn dan één jaar. Deze periode vangt aan na verloop van een periode van 14 werkdagen na de kennisgeving door de inspectie.

Dit impliceert dat de hoofdelijk aansprakelijke de tijd heeft om zich los te maken uit de keten om te ontsnappen aan de verantwoordelijkheid, door bijvoorbeeld een beëindigingsclausule die is opgenomen in het aannemingscontract te laten spelen. In bepaalde sectoren heeft de koning de grenzen of voorwaarden vastgelegd, waaraan de contractuele akkoorden tussen de opdrachtgevers, aannemers en onderaannemers moeten voldoen in hun rechtsverhoudingen en de gevolgen van een kennisgeving van niet betaling door een inspectiedienst. Dergelijke bijzondere bepalingen werden genomen in de volgende paritaire comités :

- Land- en tuinbouwactiviteiten (P.C. nr. 144 en 145)
- Schoonmaak (P.C. nr. 121)
- Vleesverwerking (P.C. nr. 118 en 119).

De betrokken werkgever informeert alle betrokken werknemers over de kennisgeving door de inspectie, door een kopie van deze kennisgeving uit te hangen op elke plaats waar hij deze werknemers tewerkstelt. Alle personen waaraan de kennisgeving is gericht, moeten een kopie van de kennisgeving die zij hebben ontvangen, uithangen op de plaats, waar de activiteiten die zij door aannemers of door onderaannemers doen uitvoeren, plaatsvindt.

Wanneer hij per aangetekende brief door een betrokken werknemer of de sociale inspectie wordt aangemaand om het openstaande loon te betalen, moet de hoofdelijk aansprakelijke dit onmiddellijk doen. Het verschuldigde loon wordt gedefinieerd als "het loon dat eisbaar is geworden vanaf het begin van de periode van hoofdelijke aansprakelijkheid, met uitzondering van de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft tengevolge van de verbreking van de arbeidsovereenkomst". **Het mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid is dus enkel van toepassing op het loon dat eisbaar is ten vroegste 14 werkdagen na de kennisgeving door de inspectie** ⁵, dit wil zeggen « enkel

⁵ Vgl. Voorbereidende werkzaamheden, o.c., p. 43-44.

in de toekomst »⁶. Het gaat om het loon dat overeenkomt met de prestaties die worden geleverd in het kader van activiteiten die hij laat uitvoeren, hetzij direct, hetzij door aannemers of onderaannemers. De hoofdelijk aansprakelijke kan bijvoorbeeld bewijzen, door een systeem van registratie van prestaties dat de werknemer, of werknemers niet rechtstreeks of onrechtstreeks voor hem hebben gewerkt voor een geheel of een gedeelte van de periode.

Als de hoofdelijk aansprakelijke **door Toezicht op de Sociale Wetten** wordt aangemaand om het verschuldigde loon te betalen en hij kan niet aangeven welke prestaties werden geleverd door de betrokken werknemers in het kader van de werkzaamheden die de hoofdelijk aansprakelijke laat uitvoeren (door hemzelf of door gebruik te maken van een aannemer of onderaannemer), dan heeft de hoofdelijke aansprakelijkheid betrekking op de betaling van een percentage van het minimumloon dat is vastgelegd bij koninklijk besluit (= wat is vastgelegd voor elk van de sectoren) aan elke betrokken werknemer. Dit percentage komt overeen met het gedeelte dat het zakencijfer van de betrokken werkgever vertegenwoordigt, gedurende een **referentieperiode** vastgelegd door de koning (-> vastgelegd op **één jaar** in al de sectoren zonder verder terug te gaan dan het begin van de werken), in de activiteiten uitgevoerd door de betrokken werkgever in het kader van de transactie die de hoofdelijk aansprakelijke laat realiseren, hetzij door een aannemer, hetzij door een onderaannemer-tussenpersoon.

Waar dit nodig is in de wet van 12 april 1965, wordt de hoofdelijk aansprakelijke gelijkgesteld met de werkgever. Voor de vaststelling van het moment vanaf wanneer intresten verschuldigd zijn, is er een bijzonder reglement voorzien: zij zijn verschuldigd vanaf de vijfde werkdag na de verzending van de aanmaning.

De hoofdelijke aansprakelijke die het loon van een werknemer van één van zijn aannemers of onderaannemers die daarop volgen betaalt, betaalt ook de sociale zekerheidsbijdragen die ermee samenhangen.

De bepalingen van het Burgerlijk Wetboek die de gevolgen regelen van de aansprakelijkheid bij het privérecht, zijn van toepassing (art. 1200 tot 1216, *vgl.* teksten hierna).

Dit mechanisme is van toepassing sinds 1 september 2013.

Aan de andere kant breidt de programmawet van 10 augustus 2015 de hoofdelijke aansprakelijkheid voor sociale en fiscale schulden uit tot de opdrachtgevers. Het systeem van hoofdelijke aansprakelijkheid stopt niet bij de directe aannemer. Tot op heden kon de opdrachtgever niet aansprakelijke gesteld worden, behalve in het kader van de directe aansprakelijkheid.

Zo kunnen aannemers (met of zonder personeel) die zelf geen sociale schulden hebben, verantwoordelijk gesteld worden door het mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid en vermeld worden als debiteuren in de databank die toegankelijk is voor het publiek, als zij de geëiste sommen niet betalen binnen de 30 dagen na het verzenden van een kennisgeving, die aangetekend werd verstuurd door de fiscus of de RSZ.

Voorbeeld:

Een opdrachtgever A sluit een aannemingscontract met aannemer B voor de uitvoering van bouwwerken. Tijdens de werken doet de aannemer B een beroep op de diensten van de onderaannemer C voor het uitvoeren van zijn opdracht.

Op het ogenblik van de betaling aan C van facturen met betrekking tot zijn prestaties, moet de aannemer B zich ervan vergewissen dat aannemer C geen sociale en/of fiscale schulden heeft. Wanneer hij bij het raadplegen van de online gegevensbanken vaststelt dat C een schuld heeft bij de RSZ, moet de aannemer B in principe een inhouding doen van 35% en deze som direct storten aan de RSZ.

⁶ Voorbereidende werkzaamheden, *o.c.*, p. 44.
Toezicht op de sociale wetten

Echter, wanneer B nalaat deze inhouding te doen of deze niet correct uitvoert, wordt hij niet zomaar vrijgesteld van deze verplichting: hij wordt door de RSZ met een aangetekende kennisgeving gemaand om bij te dragen aan de aflossing van deze schuld. Als hij niet betaalt, wordt hij gemeld als debiteur aan de online gegevensbanken.

De aannemer B heeft de betaling die werd geëist in de aanmaning van de RSZ niet betaald. In dit geval en dit sinds 28 augustus 2015, wordt de opdrachtgever A eveneens hoofdelijk aansprakelijk gesteld voor de schulden van aannemer C en heeft hij geen andere keuze om aan deze verantwoordelijkheid te ontkomen dan een inhouding te doen op de factuur die hij moet betalen aan aannemer B.

Ter herinnering, deze maatregelen zijn niet van toepassing voor opdrachtgevers die fysieke personen zijn die een bouwwerk laten uitvoeren voor strikt persoonlijk gebruik.

Deze maatregel is van toepassing op ondernemingen die zich bezighouden met het realiseren van onroerende werken in ruime zin (schoonmaak en de land- en tuinbouwsector inbegrepen), maar ook voor de sector van de bewaking en voor de vleessector.

Deze nieuwigheid is van kracht geworden op 28 augustus 2015.

Omzetting van Richtlijn 96/71 en Richtlijn 2014/67

Belangrijkste wijzigingen

De werkgevers moeten de ambtenaren die door de Koning zijn aangeduid, op hun vraag, de volgende informatie voorleggen:

- De arbeidsovereenkomst of een gelijkaardig document
- De prestatiestaten
- Het bewijs dat het loon van de gedetacheerde werknemer betaald werd
- Een vertaling in één van de nationale talen of in het Engels van gelijkwaardige documenten
- Bij het einde van de tewerkstelling in België gedurende één jaar op hun vraag de gelijkwaardige documenten voorleggen
- De werkgever moet een verbindingspersoon aanstellen en de aanstelling melden aan de aangeduide ambtenaren.

“Voorafgaandelijk aan de tewerkstelling van de in België gedetacheerde werknemers, moet de werkgever een verbindingspersoon aanwijzen en, volgens de nadere regels bepaald door de Koning, deze aanwijzing meedelen aan de ambtenaren die Hij aanwijst.”

Invoering van nieuwe artikels op het gebied van de hoofdelijke aansprakelijkheid in de wet op de bescherming van het loon van 12 april 1965

[Bijzonder stelsel dat enkel betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de directe contractant in geval van activiteiten in de bouwsector.]

Art. 35/6/1, 35/6/2, 35/6/3, 35/6/4, 35/6/5

Er werd een artikel 35/6/3 §1 ingevoegd: “De opdrachtgever die voor activiteiten in de bouwsector een beroep doet op een aannemer is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze aannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht voor die opdrachtgever.”

In afwijking van het eerste lid is de opdrachtgever niet hoofdelijk aansprakelijk, indien hij in het bezit is van een schriftelijke verklaring, ondertekend door hem en door zijn aannemer, waarin :

- genoemde opdrachtgever aan zijn aannemer de coördinaten meedeelt van de internetsite van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en;
- de aannemer van genoemde opdrachtgever bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan de werknemers van deze aannemer betaalt en zal betalen.

In afwijking van het tweede lid is de opdrachtgever, die voor activiteiten in de bouwsector een beroep doet op een aannemer, hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat verschuldigd is aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door deze aannemer en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties die deze werknemer heeft verricht voor die opdrachtgever en dat overeenstemt met de arbeidsprestaties verricht vanaf het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen die aanvangt op het ogenblik waarop deze opdrachtgever kennis heeft van het feit dat zijn aannemer niet het volledig of gedeeltelijk loon betaalt dat verschuldigd is aan de werknemers van dezelfde aannemer. Dergelijke kennis is, onder andere, bewezen wanneer de opdrachtgever in kennis gesteld wordt door de inspectie overeenkomstig artikel 49/3 van het Sociaal Strafwetboek.

Invoering van een nieuw artikel in het sociale strafwetboek:

Het artikel 49/3 verduidelijkt de gegevens die moeten worden opgenomen in de betekening van de hoofdelijke aansprakelijkheid:

1° het aantal en de identiteit van de werknemers waarvan de sociaal inspecteurs hebben vastgesteld dat zij prestaties hebben geleverd in het raam van de activiteiten in de bouwsector die, naargelang het geval :

- de opdrachtgever, die de kennisgeving heeft ontvangen, rechtstreeks laat uitvoeren via zijn aannemer die werkgever is van voormelde werknemers;
- de aannemer of de intermediaire aannemer, die de kennisgeving heeft ontvangen, rechtstreeks laat uitvoeren via zijn onderaannemer die werkgever is van voormelde werknemers;

2° de identiteit en het adres van, naargelang het geval, de tewerkstellende aannemer of onderaannemer bedoeld in 1° die zijn verplichting niet is nagekomen om het verschuldigd loon te betalen aan zijn werknemers;

3° het loon waarop de betrokken werknemers recht hebben ten laste van hun werkgever maar dat niet werd uitbetaald door deze werkgever;

4° de plaats of de plaatsen waar de activiteiten in de bouwsector worden uitgevoerd door de werknemers bedoeld in 1° ;

5° de identiteit en het adres van de opdrachtgever, de aannemer of de intermediaire aannemer, die de kennisgeving heeft ontvangen.

Deze gegevens verschillen van degene die worden vermeld in het artikel 49/1 van het sociaal strafwetboek (vergelijking):

- het aantal en de identiteit van de werknemers;
- het wettelijk verschuldigde loon (datgene waarop de werknemers aanspraak kunnen maken ten laste van hun werkgever): nauwkeurig weergeven
- het deel van het loon dat niet werd betaald en waarop de werknemers recht hadden tijdens de voorafgaande betaalperiode: nauwkeurig weergeven
- het gemiddeld aantal werknemers die werden tewerkgesteld door de onderneming X op datum van de betekening;
- het minimumloon, vastgelegd door de Koning.

De sancties

- Worden gestraft met een sanctie van niveau 2, de opdrachtgever, de aannemer en de onderaannemer die hoofdelijk aansprakelijk zijn... die het verschuldigd loon, waarvoor zij hoofdelijk aansprakelijk zijn overeenkomstig dezelfde afdeling, niet hebben betaald;
- Worden gestraft met een sanctie van niveau 2 de werkgever die niet volgens artikel 7/2 van deze wet een verbindingspersoon heeft aangeduid voor de ambtenaren die zijn aangeduid door de Koning
- Worden gestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever die niet uit hoofde van artikel 7/1 van genoemde wet aan de ambtenaren die zijn aangeduid door de Koning de gevraagde documenten opstuurt

10.2. Het bijzondere stelsel in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land⁷

Er werd een bijzonder stelsel ingevoerd voor het geval van tewerkstelling van een onderdaan van een derde land (d.w.z. een werkgever die niet de nationaliteit heeft van een lidstaat van de EU en die niet valt onder het gemeenschapsrecht van het vrije verkeer), die illegaal verblijft (d.w.z. die niet of niet langer voldoet aan de voorwaarden voor toegang of verblijf op het grondgebied): art. 35/7 tot 35/13 van de wet van 12 april 1965.

⁷ Hoofdstuk VII - Sectie 2 van de wet van 12 april 1965 ingevoerd door de wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen (B.S. van 22 februari 2013).

Het gaat om de omzetting van de richtlijn 2009/52/CE van het Europees parlement en de Europese raad van 18 juni 2009, die minimum normen voorziet met betrekking tot de sancties en de maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

Dit stelsel is van kracht geworden op 4 maart 2013.

De aannemer of de intermediaire aannemer, wanneer er een keten van onderaannemers is, is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat nog verschuldigd is door zijn **directe** onderaannemer, **behalve** als hij in het bezit is van een geschreven verklaring (bv. een clause in een aannemingscontract), waarin zijn onderaannemer verzekert dat hij geen werknemer in dienst heeft of zal nemen die een illegaal verblijvend onderdaan is van een derde land. **Vanaf het moment dat hij echter weet** dat zijn directe onderaannemer wel dergelijke werknemers tewerkstelt, is hij hoofdelijk aansprakelijk.

Het bewijs van deze kennisneming kan gebeuren langs elke wettelijke weg. Dit kan uiteraard het gevolg zijn van de kennisgeving door de sociale inspectie, in overeenkomst met het artikel 49/2 van het Sociaal Strafwetboek (vgl. tekst hierna).

Indien men kennis heeft van dergelijke tewerkstelling, geldt hetzelfde voor de hoofdaannemer en de tussenaannemer ten opzichte van hun indirecte onderaannemers. Zij zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat nog schuldig is voor arbeidsprestaties die voor hen werden uitgevoerd vanaf het ogenblik van de kennisgeving.

De opdrachtgever⁸ is eveneens verantwoordelijk, als hij weet dat zijn hoofdaannemer of één van zijn onderaannemers een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land tewerkstelt. Hij is dan hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat nog schuldig is voor, in het eerste geval, de arbeidsprestaties die voor hem werden geleverd vanaf deze kennisneming.

De werkgever aan wie de geschreven kennisgeving van de inspectie gericht is, moet een kopie van de bedoelde kennisgeving aanplakken op de plaats waar de inspectie heeft vastgesteld dat hij illegaal verblijvende onderdanen uit een derde land heeft tewerkgesteld.

Als de bovengenoemde werkgever deze aanplakking niet uitvoert, moet de hoofdelijk aansprakelijke, aan wie de kennisgeving is verzonden door de inspectie, de aanplakking van de kennisgeving op deze plaats op zich nemen. Op deze manier wordt gegarandeerd dat alle werknemers die tewerkgesteld zijn op de plaats waar de inspectie heeft geconstateerd dat er illegaal verblijvende onderdanen van een derde land worden tewerkgesteld en hun vertegenwoordigers, geïnformeerd zijn over de inbreuk en van de identiteit van de hoofdelijk aansprakelijke.

Er wordt een recht gegeven om gerechtelijk te vervolgen aan de representatieve werknemersorganisaties en de organisaties van werkgevers van de privésector, de representatieve vakbondsorganisaties van de overheidssector en bepaalde organisaties en verenigingen van openbaar nut, m.b.t. inbreuken op de wet van 12 april 1965. In het kader van een rechtszaak kunnen de hierboven genoemde organisaties optreden zonder over enige toestemming van deze werknemer te beschikken. Hun actie is uiteraard geen aantasting van het recht op persoonlijke actie van de werknemer. Hij kan zich ook aansluiten bij hun actie of tussenkomen in de zaak.

⁸ Deze verantwoordelijkheid is niet van toepassing voor de opdrachtgever-fysieke persoon die activiteiten uitoefent die uitsluitend een privé-doel hebben.

10.3 Vergelijkingstabel van de twee stelsels

	Algemeen stelsel	Bijzonder stelsel (onregelmatig) Apart van het algemeen stelsel
Motief	In geval van ernstige tekortkoming door de aannemer of de directe onderaannemer bij de verplichting om het verschuldigde loon te betalen binnen de termijn	Bij achterstallige betaling
Toepassingsgebied	Werken of diensten gedefinieerd door K.B. Is niet van toepassing op de opdrachtgever – natuurlijke persoon die werken voor louter privédoeleinden laat uitvoeren	Voor alle activiteiten in alle sectoren In geval van tewerkstelling van een onderdaan van een derde land met illegaal verblijf Is niet van toepassing op de opdrachtgever – natuurlijke persoon die werken voor louter privédoeleinden laat uitvoeren
Toepassen van de aansprakelijkheid	Bij het verlopen van een termijn van 14 werkdagen na de verwittiging door de inspectie voor het loon dat eventueel verschuldigd is vanaf dit ogenblik (= voor de toekomst)	Vanaf het ogenblik dat de directe onderaannemer in gebreke blijft behoudens bij geschreven verklaring en niet op de hoogte Vanaf de kennisneming (-> loon verschuldigd vanaf dat ogenblik en verbonden met de prestaties die werden geleverd voor de hoofdelijk aansprakelijke)
Duur van de aansprakelijkheid	Maximum een jaar	Geen beperking
In werkingtreding	1 september 2013	4 maart 2013

Hoofdstuk 11: Commissie van goede diensten

In 2005 heeft de Koning Boudewijnstichting een sensibiliseringscampagne gelanceerd over de situatie van het internationaal huispersoneel in België, in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Directie van het Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking en de Nationale Arbeidsraad.

Als gevolg van deze samenwerking werd de directeur-generaal van het Toezicht op de Sociale Wetten aangeduid om als bemiddelaar op te treden bij geschillen tussen de diplomatieke missies en hun personeelsleden. Het merendeel van de behandelde dossiers betreffen het niet naleven van de sociale en fiscale wetgeving.

In 2011 werd het Verdrag nr. 189 van de IAO over behoorlijk werk voor de huisarbeiders goedgekeurd, tijdens de Internationale Arbeidsconferentie van de IAO.

In oktober 2011 hebben de directeurs van het Toezicht op de Sociale Wetten en van de Directie van het Protocol deelgenomen aan een seminarie, dat werd georganiseerd door de vakbonden, waaruit de intentie om een Commissie van goede diensten op te richten is voortgekomen (een voorstel dat uitging van de Minister van Werk).

Op 23 mei 2013 is de ministeriële omzendbrief tot oprichting van een Commissie van goede diensten van kracht geworden.

Na intensieve werkzaamheden om haar opdrachten en doelstellingen te definiëren, is de Commissie van goede diensten voor de eerste keer samengekomen op 3 juli 2013.

Zij is samengesteld uit een effectief en een plaatsvervangend lid van:

- De Algemene directie van het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- De Directie van het Protocol van de FOD Buitenlandse zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking;
- De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- De Directie Internationale Betrekkingen van de FOD Financiën;
- De Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid;
- De vakbondsorganisaties.

De directeur-generaal van het Toezicht op de Sociale Wetten is de voorzitter van deze commissie en het adjunct-hoofd van het Protocol is de ondervoorzitter.

De belangrijkste opdrachten van de Commissie van goede diensten zijn het onderzoek van geschillen tussen het personeel van diplomatieke missies en consulaire posten die zijn gerekruteerd in België, en hun werkgevers, het geven van advies om tot een vriendschappelijke regeling te komen, het informeren van diplomatieke missies en consulaire posten over hun plichten bij de tewerkstelling van personeel (voorstel van een Code van goede praktijken) en om voorstellen te formuleren voor wetswijzigingen met het oog op een verduidelijking van het wettelijke en administratieve statuut van het personeel dat wordt tewerkgesteld in ambassades en diplomatieke missies.

Hoewel het intern reglement elke twee maanden een vergadering voorziet, vergadert de Commissie, omwille van de werklust, op dit moment elke maand.

11.1 Werking

De klachten van het personeel, tewerkgesteld in de diplomatieke missies, dat is gerekruteerd in België worden:

- hetzij direct overgemaakt aan het secretariaat door de werknemers,
- hetzij door de leden van de commissie,
- of door de tussenkomst van de vakbonden.

Er werd een speciaal e-mail adres gecreëerd om klachten of vragen voor informatie te verzamelen:

commissiondesbonsoffices@emploi.belgique.be

commissievoorgoedediensten@werk.belgie.be

Het secretariaat van de Commissie van goede diensten bevindt zich bij de Algemene Directie van het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

Deze dossiers worden in de Commissie met de grootste discretie bekeken. Het personeel bevindt zich vaak in een delicate situatie, kan het onderwerp uitmaken van bedreigingen, en kan bang zijn om te worden ontslagen als de werkgever zou vernemen dat zij stappen hebben ondernomen. Het kan hierbij gaan over individuele en collectieve klachten.

De oorzaken van deze klachten zijn verscheiden : opheffing van de index, ontslag zonder ontslagvergoeding, niet-aangifte van de werknemer en/of prestaties aan de sociale zekerheid, een groot aantal overuren zonder betaling of inhaalrust, niet-betaling van het vakantiegeld, niet-betaling van de roerende voorheffing, ontbreken van het arbeidsreglement ...

Wanneer de commissie besluit om gevolg te geven aan een klacht die haar werd voorgelegd, stuurt ze eerst een brief naar de werkgever om hem te herinneren aan zijn sociale en fiscale verplichtingen. Na deze eerste brief, kan er een tweede worden gestuurd als herinnering, als er geen gevolg is gegeven aan de voorgaande.

Er wordt bemiddeling georganiseerd als het probleem niet opgelost werd na het sturen van één of twee brieven of wanneer de vakbondsorganisaties de Commissie informeren dat de situatie verslechtert en dat de ambassadeur of de consul geen rekening houdt met de brieven.

De bemiddeling verenigt de werkgever aan de ene kant en de voorzitter en de ondervoorzitter van de Commissie aan de andere kant. Zij heeft plaats op de diensten van het Protocol of op de ambassade of het consulaat, volgens de wens van de ambassadeur. De bemiddelingen verlopen relatief goed, maar de ambassadeurs verklaren dat zij geen initiatief kunnen nemen zonder eerst de instanties te raadplegen in het land dat zij in België vertegenwoordigen. Dit kan als gevolg hebben dat de lopende procedure voor een tijd geblokkeerd wordt.

Het doel van deze bemiddelingen is ook het verduidelijken van de verplichtingen voor de werkgever op sociaal en fiscaal gebied en het afbakenen van de concrete uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bepaling van de functie, het aantal uren dat moet worden gepresteerd, de uurroosters, het brutoloon, de wetten die van toepassing zijn op het contract, de bevoegde rechtspraak bij een inbreuk...)

11.2 Statistieken

In 2016 heeft Commissie voor goede diensten 32 vragen gekregen, waarvan 3 informatievragen van ambassades.

De vragen komen voor een groot deel van vakbonden (10), maar ook van werknemers die de Commissie rechtstreeks contacteren.

De andere personen die een vraag hebben gesteld aan de Commissie zijn:

- De directie van het protocol (4)
- Ambassades (3)
- De arbeidsauditeur (2)
- ORCA (2)

Tijdens deze periode hebben verschillende dossiers ertoe geleid dat de situatie van verschillende werknemers werd geregulariseerd.

Voor één dossier werd er een regularisatie geregeld bij de aangifte aan de sociale zekerheid. Ten gevolge van de interventie van de Commissie heeft het personeel van één ambassade het loon kunnen recupereren dat ze ontvingen vóór de economische crisis in hun land.

Een ander voorbeeld is het verkrijgen van compensatoire betalingen in geval van opzeg.

11.3 Vergaderingen van de Commissie

Van in het begin vergadert de Commissie van goede diensten eenmaal per maand. Een paar dagen vóór de vergadering wordt door het secretariaat een agenda aan de leden gestuurd. Het belangrijkste punt hierop is de bespreking van de lopende dossiers en welk gevolg eraan moet worden gegeven. Ook nieuwe dossiers worden er besproken.

Elk lid geeft zijn mening, zonder uit het oog te verliezen dat de primaire doelstelling van de Commissie van goede diensten erin bestaat de dossiers te behandelen om tot een minnelijke oplossing te komen en te voorkomen dat de toestand voor de betrokken werknemer(s) verslechtert.

Tijdens deze vergaderingen wordt nagedacht over oplossingen voor terugkerende problemen en worden voorstellen voor wetwijzigingen besproken, waardoor deze dwingende wettelijke bepalingen inzake fiscaliteit en sociale wetgeving (effectief) toepasselijk worden op het ambassadepersoneel.

Deze vergaderingen zijn ook een gelegenheid om deskundigen in domeinen die niet tot de bevoegdheid van de leden van de Commissie van goede diensten behoren uit te nodigen.

In 2016 heeft een contactpersoon van het Brussels gewest deelgenomen aan één van de vergaderingen om uit te leggen welke stappen de werknemers, die gedurende een tijd een S-kaart hebben en aan wie wordt gevraagd om van statuut te veranderen, moeten ondernemen om een arbeidsvergunning te krijgen.

11.4 Werkzaamheden van de Commissie ‘Goede Diensten’

De Commissie van de goede diensten heeft op 30 juni 2016 een workshop georganiseerd over het thema sociale zekerheid, omdat de Commissie geconstateerd heeft dat het lokaal personeel in veel ambassades niet geregistreerd werd bij de Belgische sociale zekerheid, wat ernstige gevolgen zou kunnen hebben voor de werknemers voor wat betreft hun pensioen, hun ziekteverzekering enz.

Deze workshop was opgedeeld in twee delen:

- Aan de ene kant ging het over de verplichtingen die de werkgevers hebben in België voor wat betreft de sociale documenten en de verplichting van de werkgever met betrekking tot de officiële instanties voor wat betreft hun werknemers;
- Aan de andere kant ging het over de verplichtingen tegenover de RSZ; praktische regeling en gevolgen in geval van niet-naleving.

Al de workshops worden op dezelfde praktische en concrete manier aangepakt om duidelijk te antwoorden op het merendeel van de vragen die door de ambassades en diplomatieke zendingen worden gesteld in verband met hun personeel.

In november 2016 heeft de Directie van het Protocol aan al de ambassades en diplomatieke missies een model van arbeidsreglement gestuurd, dat werd opgesteld door de Commissie van goede diensten. Aangezien de ambassades sinds 2003 verplicht zijn om een arbeidsreglement op te stellen, heeft de Commissie zich belast met het opstellen van een specifiek model, dat bestemd is voor de ambassades en de diplomatieke missies.

Het model van arbeidsreglement werd begeleid door een nota die uitlegt waaruit het arbeidsreglement moet bestaan en hoe de procedure tot invoering moet verlopen.

Het model is niet verplicht, maar het is een wettelijke verplichting om een arbeidsreglement te hebben in elke ambassade of diplomatieke missie.

De Commissie van goede diensten gaat, na één jaar, na of deze verplichting is nagekomen.

Een workshop over het thema “Arbeidsreglement” zal worden georganiseerd in de loop van het eerste trimester van 2017.

11.5 Troeven van de Commissie ‘Goede Diensten’

1. Multidisciplinaire samenstelling

Deze maakt het mogelijk om de dossiers sneller en doeltreffender te behandelen, omdat alle diensten die bij deze problematiek betrokken zijn, rond de tafel zitten.

2. Uitwisseling tussen de leden van de Commissie ‘Goede Diensten’

De werkzaamheden geven de leden de kans om hun respectieve deskundigheid, beste praktijken en de coördinaten van referentie-personen uit te wisselen, met het oog op een doeltreffende behartiging van de belangen van de door de vastgestelde misbruiken getroffen werknemers (voorbeelden: te gebruiken argumenten en te contacteren instelling(en) om in te grijpen in het kader van een procedure voor een burgerlijke rechtbank, voorstelling door een interne of externe expert aan de groep van een specifieke materie die nuttig zou kunnen zijn voor de voltooiing van de opdracht van de Commissie).

3. Mogelijkheid om te zoeken naar oplossingen in der minne als alternatief voor een gerechtelijke oplossing

Zonder in de plaats te willen treden van de burgerrechtelijke rechtbanken, waartoe personen zich kunnen richten om hun rechten te doen gelden, bijzonder in het geval dat alle bemiddelingspogingen mislukt zijn, streeft de Commissie, vanwege haar statuut en doelstellingen, een minnelijke schikking na van de problemen die haar worden voorgelegd. Ofwel wordt het probleem opgelost, na een briefwisseling of na een ontmoeting met de ambassadeur, ofwel is er voor het geschil geen oplossing en worden andere stappen onderzocht dan een minnelijke schikking.

4. Voorrang geven aan de dialoog

Via informatie op de vragen van ambassades die op eigen initiatief wordt verstrekt, via het organiseren van verzoeningen.

5. Opstellen van sociale modeldocumenten (arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement ...)

Om de taak van de diplomatieke missies en de consulaire posten, om te voldoen aan hun sociale verplichtingen in België, te vergemakkelijken.

6. Voorstellen tot wijzigingen in of het opstellen van reglementaire teksten die niet van toepassing zijn voor de diplomatieke missies en consulaire posten

Door bij instanties ad hoc wijzigingen in de regelgeving voor te stellen om, met name, het statuut en de bescherming van werknemers die vallen onder de doelstellingen van de Commissie (behorende tot de private / publieke sector, Paritair Comité ...) te verduidelijken.

7. Continue en geactualiseerde informatie leveren aan de ambassades en de diplomatieke missies

De personeelsleden van de diplomatieke missies en de consulaire diensten beginnen de Commissie te kennen, inzonderheid via mond-tot-mond reclame van de leden. In geval van problemen contacteren deze werknemers hen om rechtstreeks hun vragen of hun dossier voor te leggen.

Het sensibiliseringswerk blijft echter erg belangrijk, omdat diplomaten en consuls nog te vaak denken dat de regelgeving inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden, jaarlijks vakantiegeld of met betrekking tot de in België geldende sociale-zekerheidsvoorzieningen niet geldt voor de in België aangeworven werknemers van diplomatieke en consulaire missies.

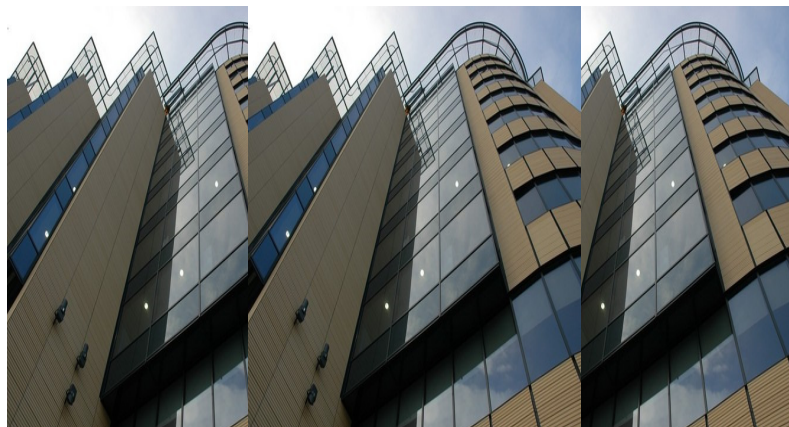
11.6 Tot besluit

Het project, dat aan de Commissie is toevertrouwd, is ambitieus en er blijft veel werk te verrichten. De diplomatieke en consulaire missies moeten er immers van overtuigd worden dat de Belgische regels inzake sociale en fiscale wetgeving gelden voor personeelsleden die in de België zijn aangeworven. Vervolgens moet aan de diplomatieke en consulaire missies uitgelegd worden, dat de onschendbaarheid voor rechtsvervolging van de Staat niet geldt bij een geschil in verband met het beheer van hun in België aangeworven personeelsleden, waarover een vonnis werd uitgesproken voor een Belgische burgerlijke rechtbank, en dat zij daarom op vrijwillige basis de tegen hen uitgesproken vonnissen moeten uitvoeren.

De werking en de huidige opdrachten van de Commissie en de motivatie en het enthousiasme van de deskundigen bij het uitoefenen van hun respectievelijke bevoegdheden, als collectieve dienstverlening voor het betrokken personeel, vormen ongetwijfeld een garantie voor de voortgang van de minnelijke schikking van gevoelige geschillen. Dit verdient een krachtige boodschap van steun van de politieke overheden.



Statistieken & Bijlagen



Derde deel

DERDE DEEL : Statistieken en bijlagen

Hoofdstuk 1 : Uitvoering van de algemene controleopdracht

Tabel 1 : Aard van de onderzoeken

Aantal onderzoeken	2016
Klachten	6.502
Vragen om inlichtingen	236
Andere onderzoeken	
- op initiatief van TSW	6.008
- in het kader van de strijd tegen de sociale fraude	3.158
- op vraag van andere diensten	11.847
autorisaties, afwijkingen, adviezen	
- Waarvan CAO 26	3
- Bepaling P.C.	860
- andere	94
Vraag tot bemiddeling	266
Totalen	29.960

Totaal aantal onderzoeken

De rendementsdoelstelling die werd opgelegd aan de sociaal controleurs vanaf 2002 maakt het mogelijk een hoog aantal controles te handhaven.

Wij stellen vast dat sinds een paar jaren het aantal onderzoeken daalt.

Evolutie van de verdeling van de onderzoeken

De onderzoeken van de AD Toezicht op de Sociale Wetten kunnen opgedeeld worden in zes soorten dossiers op basis van de beweegredenen van het onderzoek:

- onderzoeken uitgevoerd op basis van een klacht
- vragen om inlichtingen
- andere onderzoeken
- vragen om toelating
- advies
- verzoeningen.

Tabel 2 : Aantal vastgestelde onregelmatigheden en andere gevolgen gegeven aan de onderzoeken

	2014	2015	2016
Onregelmatigheden	42.976	37.274	37.018
Geen inbreuk	25.291	20.291	18.598
Andere gevolgen			
* positief gevolg	10.204	8.589	8.986
* negatief gevolg	834	580	466
Totaal	79.305	66.734	65.068

Bij elk onderzoek worden de vaststellingen van de controleurs en de eraan gegeven gevolgen op een daartoe bestemd formulier aangeduid.

Onregelmatigheden - Geen inbreuk :

Wanneer het onderwerp van de controle de naleving van één of meerdere reglementeringen betreft (welke tot de bevoegdheid van de dienst behoren) waarbij al dan niet onregelmatigheden worden vastgesteld.

Andere gevolgen :

In bepaalde dossiers heeft de tussenkomst van TSW niet tot doel inbreuken vast te stellen. Het betreft hier hoofdzakelijk volgende dossiers: vragen om inlichtingen, toelatingen, adviezen en verzoeningen.

In deze dossiers wordt:

- een positief gevolg genoteerd wanneer de inlichtingen werden verstrekt of de toelating of het advies werd verleend;
- een negatief gevolg genoteerd wanneer geen inlichtingen kunnen worden verstrekt (bijv. in materies welke niet tot de bevoegdheid van de dienst behoren) of een toelating wordt geweigerd.

Tabel 3 : Onregelmatigheden per wetgeving

	2014	2015	2016
Bescherming van het loon	6.150	5 088	5.136
Feestdagen	1.331	1 097	1.239
Arbeidswet	1.380	1 272	1.253
Collectieve arbeidsovereenkomsten	8.346	7.010	7.328
Totalen	17.207	14.467	14.956
Vreemde werknemers	657	538	580
Sociale documenten (zware inbreuken)	3.127	2 828	2.7802
Deeltijdse arbeid	2.823	2 726	2.226
Totalen	6.607	6.098	5.586
Arbeidsreglement	8.841	7 427	6.573
Sociale documenten (andere inbreuken)	2.392	2 612	2.640
Andere	7.929	6 676	7.263
Algemeen totaal	42.976	37.274	37.018

Wat betreft de sociale documenten worden er 2 types van inbreuken onderscheiden :

- de zware inbreuken : het niet tijdig melden van een werknemer in DIMONA, het niet-opstellen van een arbeidsovereenkomst voor studenten.
- Andere inbreuken : onvolledige vermeldingen (van administratieve aard) op de individuele rekeningen.

Tabel 4 : Gevolgen gegeven aan de vaststellingen

	2016	
Onregelmatigheden	37.018	
Waarschuwingen	6.087	16%
Regularisaties	24.076	65%
Bedrag van de geldelijke regularisaties	44.015.753 €	
Processen-verbaal	6.855	19%
Bedrag van de vastgestelde schade	12.653.336 €	

Tabel 5 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (sociale fraude)

	2016
Waarschuwingen	1.796
Regularisaties	2.629
Processen-verbaal	3.612
Regularisaties zonder bezoek	164
Melding	84
Totalen	8.285

Tabel 6 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (specifieke materies TSW)

Deze tabel betreft volgende specifieke materies: bescherming loon, feestdagen, collectieve arbeidsovereenkomsten (gesloten in een paritair comité; de CAO's gesloten in de NAR zijn niet in deze cijfers inbegrepen) en arbeidsovereenkomsten.

	2016
Waarschuwingen	2.503
Regularisaties	13.328
Processen-verbaal	2.526
Regularisaties zonder bezoek	880
Melding	1.008
Totalen	20.245

Tabel 7: Geldelijke regularisaties in verschillende materies

(volgens de materies bij inschrijving van het dossier)

	2016		
Wetgeving	Aantal regularisaties	Bedrag (€)	Aantal werknemers
Arbeidsovereenkomst	70	95.083	118
Bescherming van het loon	1.951	12.501.237	8.441
feestdagen	1.069	1.569.650	7.084
Arbeidswet (overloon)	673	10.080.840	17.310
Deeltijdse arbeid	13	32.931	127
Collectieve arbeidsovereenkomsten	6.137	18.971.689	41.756
Bedragen die niet aan De RSZ werden aangegeven	3.927	43.359.591	28.139
Andere	616	7.652.786	7.734
Totalen	14.456	94.263.807	110.709

Tabel 8 : Aard van de bezoeken

Aard	2015	2016
Opgelegde bezoeken	33.923	32.960
Gewone bezoeken	16 380	14.340
Inlichtingen	1 129	1.079
Vruchteloze	1.345	1.114
Bijstand	13.404	10.450
Systematische	3.342	2.937
Total	63.418	62.880

Tabel 9 : Klachten volgens wetgeving

(volgens de materie bij inschrijving van het dossier)

Wetgeving	2015	2016
Sociale fraude		
Vreemde arbeidskrachten	53	29
Sociale documenten	1 015	897
Deeltijdse arbeid	85	82
Totaal sociale fraude	1.153	1.008
Belangrijke specifieke materies onder Toezicht van TSW		
Bescherming van het loon	3.133	2.981
Collectieve arbeidsovereenkomsten	1.580	1.557
Arbeidswet	544	451
Feestdagen	67	65
Arbeidsreglement	115	103
Tijdelijke en interim-arbeid	70	70
Totaal specifieke materies	5 .509	5.227
Andere wetgevingen	213	267
Algemeen totaal	6.875	6.502

Hier dient te worden opgemerkt dat klachten vaak betrekking hebben op meerdere wetgevingen, maar dat zij slechts éénmaal worden ingeschreven en dit op basis van de materie die volgens het districtshoofd de belangrijkste is. Uiteraard wordt elke in de klacht vermelde wetgeving behandeld. De keuze van inschrijving in een bepaalde materie kan kleine schommelingen van jaar tot jaar in de verdeling van de klachten over de materies verklaren.

Tabel 10: Overzicht van de resultaten in de drie belangrijkste wetgevingen die tot de bevoegdheid van de TSW behoren

Aantal dossiers en klachten in deze materies

Wetgeving	Aantal dossiers	Klachten	Andere
BESCHERMING LOON	3.698	2.981	717
ARBEIDSWET	903	451	452
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	32	22	10
CAO'S PARITAIRE COMITES	5.911	1.480	4.431
Totaal	10.544	4.934	5.610

Resultaat

Wetgeving	Vaststelling	Geen inbreuk	Onregelmatigheden	Waar schuwing	Regularisatie	Bedrag regul.	Pj	Bedrag Pj
BESCHERMING LOON	7.752	1.262	6.490	1.358	4.101	17.652.474	1.031	7.973.214
ARBEIDS DUUR	1.383	245	1.138	222	803	10.845.252	113	706.573
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	119	28	91	17	62	42.444	12	410
CAO'S PARITAIRE COMITES	14.662	5.087	9.575	377	8.416	24.928.110	782	6.257.771
Totaal	23.916	6.622	17.294	1.974	13.382	53.468.280	1.938	14.937.967

Tabel 11: Inbreuken op drie specifieke materies die tot de bevoegdheid van de TSW behoren en de eraan gegeven gevolgen

Bescherming van het loon

Sectoren	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Confectie	12	8	3	4	28	21.236	1	2	10.220
Garages	160	129	27	84	192	220.015	18	16	25.972
Handel in voedingswaren	174	154	27	92	199	79.858	35	72	23.489
Schoonmaak	338	268	39	183	1.083	412.780	46	347	161.791
Bouw	1.250	1.109	307	600	2.949	2.780.552	202	2.207	3.925.760
Vervoer	344	304	45	218	850	1.281.338	41	85	92.940
Land- en tuinbouw	101	91	23	61	432	250.907	7	119	125.074
Kleinhandel	1.006	809	139	527	1.313	1.491.137	143	432	446.122
Groothandel	423	358	56	236	1.769	1.736.190	66	144	175.149
Horeca	1.517	1.358	286	841	5.034	4.539.466	231	1.023	1.110.416
Andere industrieën	541	422	104	263	2.739	1.351.068	55	523	997.134
Andere sectoren	1.886	1.480	302	992	9.026	3.487.929	186	953	879.147
Totaal	7.752	6.490	1.358	4.101	25.614	17.652.474	1.031	5.923	7.973.214

Bedragen in euro

Arbeidsduur

Sectoren	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN Regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Garages	1	1	0	1	1	46	0	0	0
Handel in voedingswaren	30	24	5	18	211	327.825	1	1	0
Schoonmaak	75	72	10	59	277	209.329	3	1	0
Bouw	35	27	1	26	122	75.217	0	0	0
Vervoer	165	131	26	86	1.094	1.251.697	19	453	265.297
Land- en tuinbouw	91	80	4	72	392	329.215	4	20	46.513
Kleinhandel	15	12	7	5	19	37.076	0	0	0
Groothandel	137	113	25	67	358	261.181	21	111	76.636
Horeca	96	88	12	76	1.019	878.006	0	0	0
Andere industrieën	168	135	33	70	650	341.338	32	100	4.426
Andere sectoren	141	114	25	82	1.426	1.479.813	7	10	0
Totaal	429	341	74	241	12.946	5.654.508	26	454	313.701

Bedragen in euro

Collectieve arbeidsovereenkomsten

Sectoren	Vast stellingen	Onregel matigheden	Waar schuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Confectie	27	16	2	11	18	79	30.915	3	9
Garages	322	217	6	202	632	681	400.779	9	9
Handel in voedingswaren	298	188	6	166	459	569	270.562	16	101
Schoonmaak	291	172	12	145	1.500	4.703	284.438	15	67
Bouw	3.227	2.355	105	1.936	22.581	12.332	9.388.664	314	3.485
Vervoer	462	288	18	248	1.703	1.646	756.618	22	468
Land- en tuinbouw	188	111	5	104	379	592	161.334	2	2
Kleinhandel	1.791	1.066	34	936	4.779	5.730	2.052.825	96	1.041
Groothandel	922	526	23	480	1.809	2.610	1.269.510	23	113
Horeca	2.911	2.322	97	2.057	11.225	11.489	3.605.905	168	1.583
Andere industrieën	1.252	671	20	622	3.138	4.315	3.014.756	29	304
Andere sectoren	3.090	1.734	66	1.571	9.552	12.257	3.734.247	97	1.005
Totaal	14.781	9.666	394	8.478	57.775	57.003	24.970.554	794	8.187

Bedragen in euro

Hoofdstuk 2: Controles in het kader van de strijd tegen de sociale fraude

Tabel 1 : Onderzoeken (in het algemeen) - verdeling per activiteitssector

Jaar		2015		2016	
		Aantal dossiers	%	Aantal dossiers	%
Com Par	Sector				
109	Confectie	15	0,05%	32	0,11%
112	Garages	607	1,96%	639	2,13%
119	Handel in voedingswaren	511	1,65%	629	2,10 %
121	Schoonmaak	716	2,31%	730	2,44 %
124	Bouw	6.627	21,41%	6.893	23,01 %
140	Vervoer	1.601	5,17%	1.572	5,25 %
145	Land- en tuinbouw	533	1,72%	517	1,73 %
201	Kleinhandel	3.619	11,69%	2.912	9,72 %
299	Groothandel	1.586	5,12%	1.612	5,38 %
302	Horeca	6.190	20,00%	5.555	18,54 %
888	Andere industrieën	2.477	8,00%	2.274	7,59 %
999	Andere sectoren	6.468	20,90%	6.595	22,01 %
Totaal		30.950	100,00%	29.960	100,00 %

Tabellen 2 en 3 : Specifieke onderzoeken "sociale fraude" - Sociale documenten

		Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
Jaar		2015	2016	2015	2016	2015	2016
Com Par	Sector						
109	Confectie	2	2	0	0	0	0
112	Garages	136	151	56	82	116	379
119	Handel in voedingswaren	123	189	58	109	114	152
121	Schoonmaak	115	184	49	64	144	321
124	Bouw	660	863	301	347	1.752	1.915
140	Vervoer	258	300	93	88	362	349
145	Land- en tuinbouw	90	115	33	39	1.557	232
201	Kleinhandel	705	717	299	246	542	738
299	Groothandel	234	347	59	94	132	196
302	Horeca	1.781	2.071	968	1.094	2.318	2.551
888	Andere industrieën	345	384	110	124	400	1.670
999	Andere sectoren	1.035	1.342	319	391	1.381	1.180
Totaal		5.484	6.665	2.345	2.678	8.818	9.683

Detail van de resultaten voor het jaar 2016

Jaar		2016								
		Vaststelling	Onregelmatigheden	Waar schuwning	Regularisatie	WN Regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Com Par	Sector									
109	Confectie	12	2	0	2	26	0	0	0	0
112	Garages	336	151	14	55	194	11.189	82	379	0
119	Handel in voedingswaren	406	189	15	65	271	0	109	152	21.834
121	Schoonmaak	366	184	21	99	899	0	64	321	0
124	Bouw	3.274	863	84	432	1.660	22.400	347	1.915	288.539
140	Vervoer	855	300	83	129	701	2.767	88	349	22.136
145	Land- en tuinbouw	361	115	24	52	186	0	39	232	0
201	Kleinhandel	1.724	717	111	360	2.465	27.148	246	738	71.702
299	Groothandel	786	347	52	201	1.438	362	94	196	2.700
302	Horeca	3.741	2.071	223	754	3.237	55.067	1.094	2.551	162.280
888	Andere industrieën	1.017	384	42	218	2.252	522.430	124	1.670	66.098
999	Andere sectoren	3.262	1.342	225	726	7.853	37.297	391	1.180	39.586
Totaal		16.140	6.665	894	3.093	21.182	678.659	2.678	9.683	674.875

Bedragen in euro

Tabellen 4 en 5: Specifieke onderzoeken "sociale fraude" - buitenlandse werknemers

		Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
Jaar		2015	2016	2015	2016	2015	2016
Com Par	Sector						
112	Garages	17	24	16	14	15	16
119	Handel in voedingswaren	9	22	9	20	11	21
121	Schoonmaak	18	12	11	9	80	37
124	Bouw	183	207	94	101	182	200
140	Vervoer	9	10	8	9	7	15
145	Land- en tuinbouw	10	14	7	11	9	20
201	Kleinhandel	70	58	63	38	79	47
299	Groothandel	14	17	7	10	14	11
302	Horeca	108	161	99	127	106	150
888	Andere industrieën	37	42	19	18	27	275
999	Andere sectoren	63	88	40	53	54	82
Totaal		538	655	373	410	584	874

Detail van de resultaten voor het jaar 2016

Jaar	2015								
	Vast stellingen	Onregelmatig heden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Garages	42	24	5	5	6	0	14	16	0
Handel in voedingswaren	28	22	1	1	1	0	20	21	2.751
Schoonmaak	27	12	1	2	18	0	9	37	0
Bouw	1.219	207	59	47	184	0	101	200	0
Vervoer	25	10	0	1	4	0	9	15	0
Land- en tuinbouw	18	14	0	3	3	0	11	20	0
Kleinhandel	87	58	17	3	4	0	38	47	2.767
Groothandel	36	17	4	3	46	0	10	11	0
Horeca	239	161	19	15	15	0	127	150	0
Andere industrieën	158	42	14	10	170	0	18	275	0
Andere sectoren	191	88	19	16	30	118	53	82	0
Totaal	2.070	655	139	106	481	118	410	874	5.518

Bedragen in euro

Tabellen 6 en 7: Specifieke onderzoeken “sociale fraude” – deeltijdse tewerkstelling werknemers

Jaar	Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Sector						
Confectie	2	11	0	2	0	2
Garages	58	71	19	32	40	49
Handel in voedingswaren	83	132	35	71	46	105
Schoonmaak	86	107	30	32	68	43
Bouw	116	104	24	24	25	30
Vervoer	70	55	24	29	53	26
Land- en tuinbouw	10	12	4	4	4	4
Kleinhandel	486	391	141	110	172	200
Groothandel	115	99	33	36	53	117
Horeca	1.042	998	524	524	861	880
Andere industrieën	192	201	63	43	86	50
Andere sectoren	466	511	132	122	249	178
Totaal	2.726	2.692	1.029	1.029	1.657	1.684

Detail van de resultaten voor het jaar 2016

Jaar	2015								
	Vast stellingen	Onregelmatig heden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	PJ	WN PJ	Bedrag PJ
Confectie	12	11	6	3	19	0	2	2	0
Garages	84	71	24	15	18	0	32	49	0
Handel in voedingswaren	153	132	45	16	21	0	71	105	0
Schoonmaak	157	107	56	19	204	5.751	32	43	0
Bouw	124	104	52	28	26	0	24	30	0
Vervoer	63	55	24	2	0	0	29	26	0
Land- en tuinbouw	15	12	6	2	2	0	4	4	0
Kleinhandel	553	391	214	67	167	9.645	110	200	0
Groothandel	137	99	37	26	72	0	36	117	0
Horeca	1.258	998	330	144	334	21.612	524	880	0
Andere industrieën	252	201	90	68	326	60	43	50	0
Andere sectoren	690	511	260	129	479	12.115	122	178	0
Totaal	3.498	2.692	1.144	519	1.668	49.182	1.029	1.684	0

Bedragen in euro

Commentaar: Sociale fraude

De sociale fraude kent in België een onrustwekkende omvang. Deze fraudepraktijken brengen niet alleen de financiering van het sociale zekerheidstelsel in gevaar, maar zijn ook een vorm van oneerlijke concurrentie t.o.v. de werkgevers die de reglementering wel naleven. De werknemers die in het zwart tewerkgesteld worden, genieten dan weer dikwijls geen enkele sociale bescherming.

De voornaamste manieren waarop gefraudeerd wordt, zijn :

- de tewerkstelling van werknemers die niet aangegeven worden aan de RSZ (clandestiene vreemdelingen, werklozen, gepensioneerden, bruggepensioneerden, zieke werknemers ten laste van de mutualiteit die verder werken, of werknemers die reeds gedekt zijn door een andere vorm van sociale zekerheid zoals diegenen die het bestaansminimum van het O.C.M.W. genieten, of werknemers die bijklussen);
- de ontduiking van sociale zekerheidsbijdragen door koppelbazen;
- het niet aangeven aan de sociale zekerheid van al de uitgevoerde prestaties (deeltijdse werknemers, overuren van de reguliere werknemers);
- de vele vormen van sociale "spitstechnologie", bedoeld om de betaling van bijdragen te ontwijken (verdoken bezoldigingen, schijnzelfstandigen ...).

Hieronder vindt u het totaal van de gecontroleerde instellingen met personeel in het kader van het zwartwerk gedurende de twee laatste jaren. Onder zwartwerkcontroles dient te worden verstaan de dossiers die **bij inschrijving** werden gecodeerd als betrekking hebbend op één van de vier volgende materies: sociale documenten, vreemde arbeidskrachten, deeltijdse arbeid of mensenhandel.

2013	14.195
2014	13.549
2015	13.750
2016	13.434

Hoofdstuk 3: Resultaten van de controles in het kader van het samenwerkingsprotocol

In het kader van deze onderzoeken controleert de dienst Toezicht van de Sociale Wetten de illegale tewerkstelling van werknemers van vreemde nationaliteit, de regelmatige inschrijving van de werknemers in de sociale documenten, hetgeen hand in hand gaat met de aangifte van deze werknemers aan de sociale zekerheid, en, ten slotte, de regelmatige aangifte van de prestaties van deeltijdse werknemers. Andere vormen van sociale fraude (zoals de tewerkstelling van werklozen en schijnzelfstandigen) behoren tot het specifiek controlegebied van andere inspectiediensten (R.S.Z., R.V.A., Sociale inspectie).

De controles uitgevoerd in het kader van het samenwerkingsprotocol leiden er dikwijls toe dat bijkomende onderzoeken moeten uitgevoerd worden door één of meerdere diensten. Indien dit gebeurt in samenwerking met twee of meerdere inspectiediensten spreekt men van “gemeenschappelijk behandelde dossiers”. Iedere inspectiedienst, belast met een onderzoek, kan steeds de medewerking vragen van één of meerdere andere inspectiediensten, bevoegd voor de vastgestelde of op te sporen inbreuken (vb. klacht waarin diverse inbreuken worden aangeklaagd). Dergelijke gemeenschappelijk behandelde dossiers staan los van de “systematische gemeenschappelijke controles” die meestal door de arrondissementscellen worden georganiseerd.

Naast de eventuele strafrechtelijke of administratieve gevolgen die uit de vastgestelde inbreuken voortvloeien, zijn er de voor elke dienst specifieke regularisaties :

- loonregularisaties door de dienst Toezicht van de Sociale Wetten;
- regularisaties van de sociale bijdragen of opheffing van sociale voordelen door de Sociale Inspectie (Ministerie van Sociale Zaken) en de Inspectie van de R.S.Z.;
- administratieve sancties, schorsing of terugbetaling van werkloosheidsuitkeringen door de R.V.A.;
- regularisaties in fiscale zaken door Financiën.

Gemeenschappelijk behandelde dossiers

De gemeenschappelijk behandelde dossiers (samenwerking tussen minstens twee verschillende diensten) zijn, hetzij bijkomende onderzoeken die door één of meerdere diensten worden uitgevoerd in opvolging van een gemeenschappelijke systematische controle, hetzij gemeenschappelijke onderzoeken die door een dienst zijn aangevraagd in het kader van een bepaald dossier (bijvoorbeeld een klacht of vraag uitgaande van een Arbeidsauditoraat). In tegenstelling tot de systematische controles die volgens een vooraf vastgestelde kalender worden uitgevoerd kunnen gemeenschappelijke onderzoeken gedurende meerdere maanden worden voortgezet. Het aantal processen-verbaal betreft enkel deze welke door onze inspectiedienst werden opgesteld (ook andere diensten zijn bevoegd en maken proces-verbaal op tijdens de gemeenschappelijke acties).

Hoofdstuk 4: Gevolgen gegeven aan de processen-verbaal van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten

In 1971 heeft onze afdeling, na het in werking treden van de wet van 30 juni 1971, de bevoegdheid gekregen om een administratieve geldboete op te leggen aan werkgevers die een inbreuk begaan hebben tegen bepaalde sociale wetten. De wetgever is tussengekomen met het doel een sanctieregime in te voeren dat in de plaats kan treden van strafrechtelijke sancties stricto sensu, die men in de meeste sociale wetten vond. De vervolging van inbreuken tegen de arbeidswet gebeurde in die tijd vaak niet, omdat de repressieve actie als te zwaar werd gezien in vergelijking met de sociale schade die men wou herstellen.

Sinds de wet van 30 juni 1971 konden de inbreuken tegen het grootste deel van de sociale wetten dus worden gesanctioneerd door hetzij een strafsancie stricto sensu, hetzij door een administratieve geldboete.

Sinds 1 juli 2011 is het Sociaal Strafwetboek (SSWB) in werking getreden en werd de wet van 1971 opgeheven. Het Sociaal Strafwetboek verzamelt in een enige tekst een coherent geheel van normen met het doel de controleprocedures en sancties te regelen voor de inbreuken op het sociaal recht.

Het Sociaal Strafwetboek is de hoeksteen in de strijd tegen de sociale fraude. Met betrekking tot de inbreuken die worden gevisieerd door de huidige wet van 30 juni 1971, zal er een vermeerdering zijn van 31% inbreuken (voornamelijk in de sociale zekerheid) die worden gesanctioneerd met een administratieve geldboete.

De inbreuken werden gegroepeerd per onderwerp en er werden 4 sanctieniveaus voorzien. Het eerste sanctieniveau voorziet enkel een administratieve geldboete. Op deze manier zijn een aantal inbreuken onttrokken aan de sfeer van het strafrecht.

Procedure om een administratieve geldboete op te leggen

De procedure begint meteen (E)-proces-verbaal, opgesteld door een inspectiedienst : politie, TSW, SI (FOD SZ), RVA...

Behalve voor de inbreuken die worden gesanctioneerd op niveau 1, treedt de directie van de administratieve geldboetes op, wanneer de arbeidsauditeur die verantwoordelijk is voor strafrechtelijke vervolging van de inbreuken die zijn vastgesteld door de verschillende inspectiediensten, afziet van een strafrechtelijke vervolging. Hij kan dit doen omwille van verschillende redenen, vaak omdat hij van oordeel is dat de administratieve geldboete een juistere sanctie is voor het betreffende gedrag of omwille van andere motieven, of omdat hij er niet ik zal slagen om de strafrechtelijke procedure binnen een redelijke termijn tot een einde te brengen.

Enemaal de auditeur dus de directie van de administratieve geldboetes inlicht dat hij afziet van een strafrechtelijke vervolging, neemt de procedure een aanvang. De overtreder/overtreedster wordt, per aangetekende brief, uitgenodigd om zijn verdedigingsmiddelen voor te leggen. Hij/zij kan zijn/haar verdedigingsmiddelen voorgeleggen binnen een termijn van dertig dagen, hetzij geschreven (ook via e-mail), hetzij mondeling (bij de directie van de administratieve geldboetes of bij de dichtstbijzijnde inspectiedienst).

Wanneer de termijn voorbij is, onderzoekt de dossierbeheerder alle elementen à charge en à décharge. Hij onderzoekt vooral of de controle, die aanleiding heeft gegeven tot het PV, in alle wettelijkheid is opgesteld, onder andere met respect van de regels met betrekking tot de toegang van bewoonde ruimtes, en of de procedureregels gerespecteerd zijn.

Men kijkt ook na of de inbreuken die gepleegd zijn correct zijn vastgesteld op juridisch gebied. Dit alles gebeurt in het licht van het eigenlijke PV, maar ook van het bijkomend onderzoek dat de inspectie eventueel gedaan heeft op vraag van de arbeidsauditeur en de verdedigingsmiddelen die door de werkgever zijn aangebracht..

Een voorstel tot beslissing wordt vervolgens door de dossierbeheerder aan het diensthoofd gepresenteerd, hetzij in de vorm van een administratieve geldboete, waarvan het bedrag afhangt van het al dan niet aannemen van verzachtende omstandigheden en van een eventueel uitstel of een klassering zonder gevolg.

De beslissing tot opleggen van een administratieve geldboete wordt meegedeeld aan de werkgever met een aangetekende brief. De overtreder beschikt over de mogelijkheid van een beroep voor de arbeidsrechtbank, binnen een periode van drie maanden, te tellen vanaf de bekendmaking van de beslissing . In geval van beroep werken de juristen en criminologen van de dienst zelf de conclusies als antwoord op het verzoek van de werkgever uit. Er wordt een advocaat aangesteld om deze conclusies neer te leggen en de dienst te vertegenwoordigen voor de rechtbank.

Verdeling per gerechtelijk arrondissement van de inbreuken meegedeeld aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst

Totaal aantal PV opgesteld per directie (2016)	
Aalst	89
Antwerpen	849
Arlon	168
Brugge	341
Bruxelles/Brussel	1029
Charleroi	424
Gent	613
Halle-Vilvoorde	215
Limburg	519
Kortrijk	116
Leuven	166
Liège	325
Mechelen	162
Mons	169
Namur	237
Nivelles	197
Roeselare	17
Sint-Niklaas	262
Tournai	169
Turnhout	95
Verviers	92
Directie van het vervoer	71
Covron	550
Totaal	6.991

Overzicht van het aantal inbreuken medegedeeld door TSW aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst en de eraan gegeven gevolgen

Hierbij dient te worden opgemerkt dat de Studiedienst niet alleen de processen-verbaal opgesteld door TSW ontvangt, maar ook deze opgesteld door andere sociale inspectiediensten (de AD Toezicht van het Welzijn op het werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid en de inspectiediensten van RVA en RSZ), door de inspectiediensten van Gewesten evenals door de politiediensten.

Jaar	Totaal aantal inbreuk en vastgesteld door TSW	Aantal inbreuken gesanctioneerd door een strafrechtelijke geldboete	Aantal inbreuken waarvoor nog geen definitieve beslissing werd genomen door de arbeidsauditeur	Aantal inbreuken gesanctioneerd door een administratieve geldboete	Aantal inbreuken geklasseerd zonder gevolg	Aantal inbreuken nog te behandelen door de juristen van de Studiedienst	Totaal aantal door de studiedienst behandelde inbreuken
2014	12.523	2.240	1.754	4.355	3.190	999	8.544
2015	12.579	2.051	2.827	2.668	1.768	3.272	7.708
2016	13.390	2528	2072	3576	3736	1497	8809

De inbreuken, vastgesteld door de dienst Toezicht van de Sociale Wetten, maken een belangrijk deel uit van het totaal aantal inbreuken die aan de Studiedienst werden meegedeeld.

Bijlage 1: Toezicht op de Sociale Wetten in cijfers

Overzicht van de opdrachten naar wetgeving en aard

Code Aard		01	02	04	06	Total
		Aantal dossiers	Aantal dossiers	Aantal dossiers	Aantal dossiers	Aantal dossiers
Code Wet	Wetgeving					
AD	UITZENDARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSTENCHEQUES	370	5	30	.	405
AE	LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)	115	13	26	.	154
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	9	.	.	.	9
AG04	STUDENTENCONTRAKTEN	63	.	.	.	63
AG05	SCHIJNZELFSTANDIGEN	3	1	.	.	4
BA02	NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	2	.	.	2	4
BABIS	BESCHERMING LOON	3.681	14	2	1	3.698
BE	FEESTDAGEN	127	4	.	.	131
BI	FONDS DIAMANTNIJVERHEID	2	1	.	.	3
C1	ARBEIDSWET	8	.	.	.	8
C3	DEELTIJDSE ARBEID	870	21	12	.	903
C4	WET BOUWWERKEN	1	2	.	.	3
C5	REGISTRATIE WERFCONTROLE	683	4	.	1	688
C6	MENSENHANDEL	21	1	1	.	23
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT	146	.	.	.	146
CG	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	6	.	1	.	7
CO	VERVOER EG VERORDENINGEN	803	28	14	256	1.101
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER	1.564	9	.	.	1.573
CP	HAVENARBEID	924	26	.	.	950
CS	GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	27	3	.	.	30
DK	EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	25	.	.	.	25
EB	ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	71	.	.	.	71
ED	WET CAO'S EN PC'S	748	19	2	1	770
ED01	CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	150	10	860	3	1.023
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	27	2	3	.	32
ETC	ANDERE	5.878	28	5	.	5.911
FK	SOCIALE DOCUMENTEN	20	7	.	.	27
FM	ARBEIDSINSPECTIE	12.084	33	1	1	12.119
G04	BRUGPENSIOEN	59	4	.	1	64
G10	STAGIAIRS	4	.	.	.	4
G12	LOOPBAANONDERBREKING	9	.	.	.	9
G13	EDUCATIEF VERLOF	1	1	.	.	2
Totaal		28.501	236	957	266	29.960

Legende

01 Klacht

02 verzoek om toelating

03 toelatingen en afwijkingen

04 verzoek om verzoening

Overzicht van de klachten volgens oorsprong

Oorsprong	00-01	95	99	Total
Wetgeving				
UITZENDARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSTENCHEQUES	56	5	9	70
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	95	.	1	96
STUDENTENCONTRAKTEN	4	.	.	4
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	2	.	.	2
BESCHERMING LOON	2.924	33	24	2.981
FEESTDAGEN	58	5	2	65
SLUITING ONDERNEMINGEN	1	.	.	1
ARBEIDSWET	381	42	28	451
NIEUWE ARBEIDSREGIMES	1	.	.	1
DEELTIJDSE ARBEID	66	10	6	82
WET BOUWWERKEN	.	.	3	3
REGISTRATIE WERFCONTROLE	.	1	.	1
MENSENHANDEL	1	.	2	3
ARBEIDSREGLEMENT	93	6	4	103
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	5	13	11	29
VERVOER EG VERORDENINGEN	7	2	.	9
DELOCALISATIE VERVOER	3	1	2	6
GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	10	.	6	16
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	2	.	.	2
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	101	1	1	103
WET CAO'S EN PC'S	51	3	1	55
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	19	.	3	22
CAO'S PARITAIRE COMITES	1.426	26	28	1.480
ANDERE	7	1	.	8
SOCIALE DOCUMENTEN	523	202	172	897
ARBEIDSINSPECTIE	4	1	.	5
BRUGPENSIOEN	4	.	.	4
LOOPBAANONDERBREKING	2	.	.	2
EDUCATIEF VERLOF	1	.	.	1
TOTAAL	5.847	352	303	6.502

Legende

00 – 01 werknemers en werknemersorganisaties

95 Anoniem

99 Andere

Overzicht van de andere opdrachten naar wetgeving en oorsprong

Oorsprong	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	82	90	95	99	Total
Wetgeving													
UITZENDARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSTENCHEQUES	1	32	.	67	180	16	32	4	2	1	.	.	335
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	7	34	.	10	5	2	58
STUDENTENCONTRACTEN	1	2	.	2	.	.	.	5
SCHIJNZELFSTANDIGEN	.	.	.	3	16	.	44	63
FLEXIJOB	2	.	2	4
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	.	2	2
BESCHERMING LOON	6	6	1	250	334	29	31	4	54	.	.	2	717
FEESTDAGEN	2	3	.	3	45	11	.	1	1	.	.	.	66
SLUITING VAN ONDERNEMINGEN	1	.	.	.	1	2
FONDS DIAMANTNIJVERHEID	.	.	8	8
ARBEIDSWET	3	31	.	52	276	20	12	2	56	.	.	.	452
NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	.	2	2
DEELTIJDSE ARBEID	.	5	.	78	265	19	201	5	33	.	.	.	606
WET BOUWWERKEN	.	1	.	.	11	2	5	.	1	.	.	.	20
REGISTRATIE WERFCONTROLE	.	.	.	3	34	.	102	6	145
MENSENHANDEL	.	.	.	2	1	.	.	1	4
ARBEIDSREGLEMENT	24	471	.	25	432	7	32	4	.	.	1	2	998
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	.	4	.	131	361	33	877	115	18	4	.	1	1.544
VERVOER EG VERORDENINGEN	1	.	.	8	276	1	3	651	.	1	.	.	941
DELOCALISATIE VERVOER	.	.	.	10	8	1	1	1	3	.	.	.	24
GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	.	.	.	1	8	9
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	.	.	69	69
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	13	10	.	2	642	667
WET CAO'S EN PC'S	21	54	.	7	874	5	.	1	3	1	.	2	968
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	1	3	.	1	5	10
CAO'S PARITAIRE COMITES	7	22	407	146	3.635	90	79	2	34	8	.	1	4.431
ANDERE	4	1	.	.	7	.	5	.	.	1	.	1	19
SOCIALE DOCUMENTEN	6	16	7	814	2.941	238	6.165	276	746	13	.	.	11.222
ARBEIDSINSPECTIE	.	.	.	41	13	.	4	.	1	.	.	.	59
LOOPBAANONDERBREKING	2	5	7
EDUCATIEF VERLOF	.	1	1
Totaal	97	698	492	1.654	10.374	480	7.597	1.073	954	29	1	9	23.458

Legende

- 00 – 01 werknemers en werknemersorganisaties
- 10 – 11 werkgevers en werkgeversorganisaties
- 20 Sociaal secretariaat
- 30 – 32 Fondsen voor bestaanszekerheid
- 40 – 41 Rechterlijke machten
- 50 – 59 FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg
- 70 – 79 Andere openbare diensten
- 80 Arrondissementscel
- 95 Anoniem
- 99 Andere

Aantal opdrachten per activiteitssector

Sectoren	Aantal dossiers
(ontbreken)	18
Teelt van gewassen, veeteelt, jacht en diensten in verband met deze activiteiten	517
Bosbouw en de exploitatie van bossen	32
Visserij en aquacultuur	10
Winning van kolen en bruinkool	1
Overige winning van delfstoffen	13
Ondersteunende activiteiten in verband met de mijnbouw	1
Vervaardiging van voedingsmiddelen	671
Vervaardiging van dranken	31
Vervaardiging van tabaksproducten	4
Vervaardiging van textiel	48
Vervaardiging van kleding	32
Vervaardiging van leer en van producten van leer	9
Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout en van kurk, exclusief meubelen	63
Vervaardiging van papier en papierwaren	28
Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	52
Vervaardiging van chemische producten	63
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	26
Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	63
Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	139
Vervaardiging van metalen in primaire vorm	50
Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	423
Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	23
Vervaardiging van elektrische apparatuur	46
Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g.	81
Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	25
Vervaardiging van andere transportmiddelen	12
Vervaardiging van meubelen	65
Overige industrie	20
Reparatie en installatie van machines en apparaten	106
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	41
Winning, behandeling en distributie van water	4
Afvalwaterafvoer	18
Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	226
Sanering en ander afvalbeheer	12
Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	2.345
Weg- en waterbouw	340
Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	4.208

Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	639
Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen	1.612
Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen	3.541
Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	1.572
Vervoer over water	21
Luchtvaart	18
Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	193
Posterijen en koeriers	179
Verschaffen van accommodatie	486
Eet- en drinkgelegenheden	5.069
Uitgeverijen	26
Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgev	36
Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	7
Telecommunicatie	43
Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwanten	122
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	27
Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	100
Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeri	16
Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	103
Exploitatie van en handel in onroerend goed	217
Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	385
Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	197
Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen	149
Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	22
Reclamewezen en marktonderzoek	125
Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	128
Veterinaire diensten	15
Verhuur en lease	121
Terbeschikkingstelling van personeel	1.104
Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	53
Beveiligings- en opsporingsdiensten	96
Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging	931
Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelij	157
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	111
Onderwijs	230
Menselijke gezondheidszorg	293

Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	252
Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	287
Creatieve activiteiten, kunst en amusement	101
Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele activiteiten	45
Loterijen en kansspelen	83
Sport, ontspanning en recreatie	335
Verenigingen	136
Reparatie van computers en consumentenartikelen	28
Overige persoonlijke diensten	651
Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	24
Niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens	2
Extraterritoriale organisaties en lichamen	6
TOTAAL	29.960

Overzicht van de vaststellingen naar wetgeving en gevolgen

	01	02	03	04	05	06	08	09	10	11	Totaal	
Wetten	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	
AD08	ARBEIDSONDERNEMING SCHEEPSDIENST	1	1	
AD10	UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	116	25	97	371	206	4	2	7	16	7	851
	OVEREENKOMST BETAALDE SPORTBEOEFENAAR	1	.	1	
AD122	DIENSTENCHEQUES	.	.	2	8	.	.	2	.	1	13	
AE	LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)	.	2	.	4	2	8	
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	27	159	4	68	159	9	10	4	41	1	482
AG04	STUDENTENCONTRACTEN	24	8	26	12	7	.	.	23	1	1	102
AG05	SCHIJNZELFSTANDIGEN	.	.	.	5	50	.	.	91	2	14	162
	FLEXIJOBS	4	.	2	1	3	.	10
AH	INDUSTRIELE LEEROVEREENKOMST	.	.	.	2	1	.	3
BA02	NIET-RECURRENTE VOORDELEN	.	13	.	2	1	.	1	.	.	.	17
BABIS	BESCHERMING LOON	1.358	3.861	1.031	1.262	1.768	187	201	8	55	39	9.770
BE	FEESTDAGEN	94	1.410	77	463	67	4	49	.	25	9	2.198
BG	BESTAANSZEKERH. (ZIE ED02.06)	.	.	2	.	7	.	.	2	3	.	14
BH	SLUITING VAN ONDERNEMINGEN	.	.	.	1	5	6
BI	FONDS DIAMANTNIJVERHEID	.	3	3	.	.	.	4	.	.	.	10
BJ	SOC. ABONNEMENT (GEEN CAO)	.	.	.	1	1
C1	ARBEIDSWET	132	112	37	270	368	15	9	2	31	4	980
C121	KINDERARBEID	10	.	16	1	1	.	.	1	.	.	29
C12	VERBOD OM ARBEID TE VERRICHTEN	2	2
C131	ZONDAGRUST	38	10	16	12	9	.	.	2	6	.	93
C132	ARBEIDSDUUR	222	781	113	245	123	3	17	4	36	5	1.549
C133	ARBEID JEUGDIGE WERKNEMERS	11	2	4	2	.	19
C134	NACHTARBEID	24	8	7	2	3	.	.	.	5	.	49
C2	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	2	8	2	4	4	.	.	.	1	.	21
C31	DEELTIJDSE ARBEID	1.144	513	1.029	806	262	16	4	416	177	2	4.369
C41	UITVOERING BOUWWERKEN	8	.	16	9	7	1	41
C42	ARBEIDSDUUR IN DE BOUWSECTOR (KB213)	3	2	5	7	3	.	.	1	2	.	23
C51	AANVRAAG REGISTRATIE	.	.	2	6	.	.	8
C52	30TER	60	134	33	271	150	.	2	167	14	89	920
	C53	38	2	4	88	2	.	.	48	.	1	183
C6	MENSENHANDEL	.	.	1	3	2	.	.	1	3	.	10
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT	2.486	4.929	715	618	501	47	83	1	94	.	9.474
CG	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1	6	2	23	37	.	.	10	1	1	81
CG00	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	8	4	174	121	68	4	.	93	4	6	482
CG01	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	7	1	117	31	18	.	.	45	1	2	222
CG02	LIMOSA	123	45	106	1.198	230	1	11	65	10	6	1.795
CGBIS	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN (BEROEPSKAART)	.	2	11	42	24	.	.	13	1	22	115
CM	TAXIS	3	.	.	2	2	7
CO20	EEG-VERORDENING 3820/85	26	3	3	635	309	.	.	42	3	3	1.024
CO21	EEG-VERORDENING 3821/85	36	12	4	16	31	.	.	7	1	.	107
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER	.	2	.	15	23	.	.	1	.	.	41

CP	HAVENARBEID	1	1
CS02	GELIJKE BEHANDELING M/V	1	.	.	2	3	1	7
CS03	BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE	4	.	.	9	9	1	.	.	1	.	24
D0	SOCIALE ZEKERHEID	.	9	9
DK	EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	3	46	1	2	12	1	13	.	.	.	78
DO	SOCIALE ZEKERHEID	3	3.012	31	4	32	1	115	51	3	1.808	5.060
EB	ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	4	13	.	16	87	.	2	.	6	.	128
EB01	BESCHERMING PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN (1.1.97)	.	1	.	3	1	5
	EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD	1	.	1
EB04	EB04	14	159	.	422	307	902
	SOCIALE VERKIEZINGEN	1	1
ED	WET CAO'S EN PC'S	1	27	2	23	1.078	4	5	.	73	.	1.213
ED01	CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	17	61	12	28	29	.	.	2	8	1	158
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	377	7.782	782	5.087	1.654	130	600	8	85	34	16.539
EI01	OPRICHTING COMITE VGV	1	.	.	.	1
FK	SOCIALE DOCUMENTEN	894	2.856	2.678	9.475	2.781	98	171	1.012	82	66	20.113
FM	ARBEIDSINSPECTIE	27	1	928	1	72	14	.	9	5	.	1.057
G04	BRUGPENSIOEN	.	2	.	1	1	4
G10	STAGIAIRS	2	2	.	1	5
G12	LOOPBAANONDERBREKING	2	.	.	4	7	.	.	.	1	.	14
G13	EDUCATIEF VERLOF	.	.	.	1	4	5
G17	RISICOGROEPEN	1	1
ZA	ZA	.	48	.	.	.	1	4	49	1	154	257
ZB	ZB	.	32	.	.	1	.	3	.	3	.	39
ZX	ZX	.	15	.	1	6	.	3	67	10	1.148	1.250
Totaal		7.357	26.123	8.095	21.699	10.536	541	1.310	2.260	819	3.425	82.165

Legende

- 01 = waarschuwing
- 02 = regularisatie
- 03 = pro justitia
- 04 = geen inbreuk
- 05 = gunstig afgesloten
- 06 = ongunstig afgesloten
- 07 = doorzending
- 08 = regularisatie zonder bezoek

Overzicht van de regularisaties per wetgeving

		Aantal Regul	WN regul	Nt geldregul	WN nt geld	Geld. regul	WN geld.regul	Bedrag regul
Code	Wetgeving							
AD10	UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	34	436	33	399	1	37	84.605
AD122	DIENSTENCHEQUES	1	0	1	0	0	0	0
AE	LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)	2	2	2	2	0	0	0
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	170	288	81	133	89	155	116.175
AG04	STUDENTENCONTRACTEN	9	12	9	12	0	0	0
AG05	SCHIJNZELFSTANDIGEN	14	23	14	23	0	0	0
BA02	NIET-RECURRENTE VOORDELEN	14	228	2	2	12	226	79.279
BABIS	BESCHERMING LOON	4.101	25.614	1.607	13.987	2.494	11.627	17.652.474
BE	FEESTDAGEN	1.468	9.600	48	212	1.420	9.388	2.168.169
BI	FONDS DIAMANTNIJVERHEID	7	1	0	0	7	1	2.905
C1	ARBEIDSWET	125	1.564	42	465	83	1.099	1.172.763
C131	ZONDAGRUST	10	922	2	0	8	922	103.384
C132	ARBEIDSDUUR	803	18.515	60	638	743	17.877	10.845.252
	JEUGDIGE WERKNEMERS	2	2	2	2	0	0	0
C134	NACHTARBEID	8	24	3	1	5	23	6.674
C2	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	8	169	6	167	2	2	622
C31	DEELTIJDESE ARBEID	519	1.668	501	1.525	18	143	49.182
	BOUWWERKEN	1	0	1	0	0	0	0
C42	ARBEIDSDUUR IN DE BOUWSECTOR (KB213)	2	2	0	0	2	2	15.185
C52	30TER	225	243	65	47	160	196	837.425
C53		3	1	3	1	0	0	0
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT	5.012	46.065	5.011	46.064	1	1	290
CG	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	7	185	7	185	0	0	0
CG00	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	10	6	10	6	0	0	0
CG01	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	3	3	3	3	0	0	0
CG02	LIMOSA	62	242	61	234	1	8	118
CGBIS	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN (BEROEPSKAART)	24	45	24	45	0	0	0
CO20	EEG-VERORDENING 3820/85	6	20	3	17	3	3	2.383
CO21	EEG-VERORDENING 3821/85	12	194	12	194	0	0	0
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER	2	3	1	2	1	1	1.464
D0	D0	9	9	0	0	9	9	12.116
DK	EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	59	257	16	76	43	181	171.798
D0	SOCIALE ZEKERHEID	4.935	36.559	48	51	4.887	36.508	55.976.571
EB	ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	15	636	15	636	0	0	0
EB01	BESCHERMING PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN (1.1.97)	1	0	1	0	0	0	0
EB04	EB04	159	0	159	0	0	0	0
ED	WET CAO'S EN PC'S	32	105	31	100	1	5	27.964
ED01	CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	62	452	9	122	53	330	42.444
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	8.416	56.551	354	2.086	8.062	54.465	24.928.110
EI01	OPRICHTING COMITE VGV	1	1	1	1	0	0	0
FK	SOCIALE DOCUMENTEN	3.093	21.182	3.053	20.077	40	1.105	678.659
FM	ARBEIDSINSPECTIE	1	0	1	0	0	0	0
G04	BRUGPENSIOEN	2	1	1	0	1	1	528
	STAGIAIRS	2	0	2	0	0	0	0

ZA	ZA	206	5.714	27	137	179	5.577	4.985.303
ZB	ZB	35	96	32	83	3	13	31.491
ZX	ZX	1.166	6.263	900	3.580	266	2.683	2.486.357
Totaal		30.858	233.903	12.264	91.315	18.594	142.588	122.479.688

Overzicht van de bezoeken

	01	02	03	Total	
	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	
Code	Type bezoek				
01	OPGELEGDE CONTROLE	21.366	1.047	10.547	32.960
02	GEWONE CONTROLE	6.663	166	7.511	14.340
03	INLICHTINGSBEZOEK	519	40	520	1.079
04	VRUCHTELOOS BEZOEK	956	3	155	1.114
	Totaal	29.504	1.256	18.733	49.493

Bezoeken 2

Type Visite	Aantal bezoeken
Bijstandsbezoek	10.450
Controlebezoek zonder vaststelling van onregelmatigheden	2.937
Totaal	13.387

Overzicht van de systematische controlebezoeken naar wetgeving en oorsprong

Oorsprong	00-01	10-11-20	40-41	50-59	70-79	80	81	82	90	95	99	Total
Wetgeving	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez
UITZENDARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSTENCHEQUES	1	1	2
SCHIJNZELFSTANDIGEN	.	.	.	1	1
LOONBESCHERMING	3	.	.	1	1	5
ARBEIDSWET	.	.	.	1	1	.	2
WET BOUWWERKEN	1	1
REGISTRATIE WERFCONTROLE	.	.	.	2	.	11	13
ARBEIDSREGLEMENT	.	.	.	1	1
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	.	.	.	10	4	17	3	34
VERVOER EG VERORDENINGEN	.	.	.	2	.	.	12	14
DELOCALISERING VERVOER	.	.	.	2	2
BEDRIJFSORGANISATIE (RAAD + COMITE)	1	1
CAO'S PARITAIRE COMITES	.	1	.	2	1	1	.	.	4	1	.	10
ANDERE	.	.	.	4	6	10
SOCIALE DOCUMENTEN	.	2	.	811	30	1940	41	9	.	5	1	2839
ARBEIDSINSPECTIE	.	1	1	2
Totaal	5	4	1	837	42	1971	56	9	4	7	1	2937

Legende

- 00 – 01 werknemers en werknemersorganisaties
- 10 – 11 werkgevers en werkgeversorganisaties
- 20 Sociaal secretariaat
- 30 – 32 Fondsen voor bestaanszekerheid
- 40 – 41 Rechterlijke machten
- 50 – 59 FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg
- 70 – 79 Andere openbare diensten
- 80 Arrondissementscel
- 95 Anoniem
- 99 Andere

Bijstandsbezoeken per materie

Oorsprong	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	82	90	95	99	Total
Wetgeving	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez
UITZENDARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSTENCHEQUES	21	1	.	20	103	6	12	.	.	4	4	25	196
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	5	.	.	4	1	1	11
STUDENTENCONTRACTEN	2	.	2	.	.	.	4
SCHIJNZELFSTANDIGEN	.	.	.	2	12	.	3	17
FLEXIJOBS	2	.	2	4
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	1	1
BESCHERMING LOON	905	.	1	38	37	6	.	.	21	.	16	12	1036
FEESTDAGEN	8	2	.	.	7	1	18
SLUITING ONDERNEMINGEN	1	1
SOCIAAL FONDS DIAMANTSECTOR	.	.	.	1	1
ARBEIDSWET	277	3	.	46	138	20	3	1	60	.	51	44	643
NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	2	.	.	2	4
DEELTIJDSE ARBEID	45	.	.	13	118	8	46	.	39	.	12	5	286
WET BOUWWERKEN	2	.	.	.	1	.	1	1	5
REGISTRATIE WERFCONTROLE	15	.	22	37
MENSENHANDEL	.	.	.	5	5
ARBEIDSREGLEMENT	31	96	.	2	56	.	12	.	.	.	1	2	200
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	10	1	.	11	242	9	406	8	10	.	5	17	719
VERVOER EG VERORDENINGEN	2	.	.	10	9	.	1	23	.	.	1	.	46
DELOCALISATIE VERVOER	.	.	.	2	5	7	.	12	5	.	.	.	31
GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	5	.	.	.	7	3	15
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	1	.	3	4
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	15	2	.	.	2	1	.	20
WET CAO'S EN PC'S	19	4	.	2	92	1	1	.	119
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	6	6
CAO'S PARITAIRE COMITES	350	5	49	39	655	14	35	.	15	12	8	11	1193
ANDERE	1	.	.	.	5	.	1	7
SOCIALE DOCUMENTEN	218	8	4	340	2327	66	1753	67	696	4	169	160	5812
ARBEIDSINSPECTIE	1	.	.	4	2	.	1	8
EDUCATIEF VERLOF	1	1
Totaal	1927	122	57	541	3836	138	2300	111	848	20	269	281	10450