



Ernest Blerotstraat 1,
1070 BRUSSEL

FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

ALGEMENE DIRECTIE TOEZICHT OP DE SOCIALE WETTEN

Activiteitenverslag 2015

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

Inhoudstafel

Inhoudstafel	3
Voorwoord	7
Inleiding	9
Wie zijn we?	9
Kantoren	10
1.1 Centraal bestuur	10
1.2 De gewestelijke kantoren	11
EERSTE DEEL : Opdrachten – Bevoegdheden – Doelstellingen - Middelen	13
Hoofdstuk 1: Opdrachten van de dienst	13
1.1. Algemene opdrachten	13
1.1.1. Informatie en advies verstrekken aan de werknemers, de werkgevers en de beroepsorganisaties over de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten.....	13
1.1.2. Het toezicht op de naleving van de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten.....	15
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	15
1.2. Bijzondere opdracht: Samenwerkingsprotocollen met andere diensten	16
1.2.1. Samenwerkingsprotocol van 1993.	16
1.2.2. Samenwerkingsakkoord tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en Toezicht op de sociale wetten.	16
1.2.3. Versterking van de strijd tegen de sociale fraude	17
1.2.4. Samenwerkingsakkoord met Financiën	20
1.2.5. Samenwerkingsakkoord met de Gewesten en Gemeenschappen	20
1.2.6. Gemengde cel tegen de georganiseerde sociale fraude	20
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.	21
1.2.8. Samenwerking met ORCA	22
Hoofdstuk 2: Bevoegdheden en plichten van de dienst	23
2.1. Bevoegdheden van de inspecteurs	23
2.1.1. De beoordelingsbevoegdheid.....	23
2.1.2. Onderzoeksbevoegdheden	25
2.2. Bijzondere plichten die worden opgelegd aan de arbeidsinspecteurs bij het uitvoeren van hun professionele activiteiten	34
2.2.1. Het beroepsgeheim	34
2.2.2. De plicht tot discretie	34
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	37
2.4. Ondernemingen die moeten worden gecontroleerd - werkterrein.....	37
Hoofdstuk 3 : Bevoegdheden	39
3.1. Nieuwe wettelijke bepalingen in 2015	39

Hoofdstuk 4: Middelen	46
4.1. Financiële Middelen voor 2013 tot 2015	46
4.2. Technische middelen.....	46
4.2.1. Materiaal.....	47
4.2.2. Verbindingen	47
4.2.3. Toepassingen die toegankelijk zijn voor de inspecteurs (op de Fod Tewerkstelling)	49
4.2.4. Externe toegang	51
4.2.5. Helpdesk.....	58
4.2.6. Administratief personeel.....	58
4.3. Opleidingen in 2015.....	59
4.3.1. Opleiding van stagiairs – sociaal controleurs	59
4.3.2. Permanente vorming	59
4.3.3. Opleidingen door OFO (Opleidingsinstituut van de Federale Overheid)	60
Hoofdstuk 5: Doelstellingen 2015	61
5.1. Algemene doelstellingen	61
5.1.1. Statistieken	61
5.1.2. Termijnen voor de afhandeling van dossiers	61
5.1.3. Verdeling van de dossiers	61
5.1.4. De strijd tegen de sociale fraude.....	61
5.2. Bijzondere doelstellingen.....	63
5.2.1. Contacten met de buitenlandse inspectiediensten om de controles op de grensoverschrijdende arbeid te verbeteren.....	63
5.2.2. Bilaterale samenwerkingsakkoorden	63
TWEEDE DEEL : Specifieke activiteiten	67
Hoofdstuk 1 : Kinderarbeid	67
Hoofdstuk 2 : De tewerkstelling van studenten	69
Hoofdstuk 3: Het arbeidsreglement	70
3.1 Het opstellen van een arbeidsreglement.....	70
3.2. Maatregelen tot bekendmaking	71
Hoofdstuk 4 : Vervoer van goederen en personen	72
4.1. Situatie.....	72
4.1.1. Oprichting van de directies “Vervoer” bij Toezicht op de Sociale Wetten	72
4.1.2. Opdracht.....	72
4.2. Actieplan	73
4.3. Controles en Resultaten	75
4.3.1. Controles	75
4.3.2. Het identificatieblad controles vervoer	76
4.3.3. Aantal ondernemingen in de vervoersector	76
4.3.4. Delocalisatie in de transportsector.	76
4.3.5. Resultaten	77
Hoofdstuk 5 : De modernisering van de Sociale Zekerheid	84
Hoofdstuk 6 : De strijd tegen de mensenhandel	85
6.1. Algemeen kader en samenwerkingsprotocol	85
6.2. Resultaten.....	87
Hoofdstuk 7 : Cel bedrijfsorganisatie	88
7.1. Algemeen	88
7.1.1. Opdracht van de cel Bedrijfsorganisatie	88
7.1.2. Preventieve controles	88
7.1.3. Controles na klacht	89
7.1.4. Informatie en advies	89
7.2. Aantal uitgevoerde controles.....	89
7.2.1. In ondernemingen met ondernemingsraad.....	89
7.2.2. In ondernemingen met CPBW	89
7.3. Aantal ondernemingsraden	90
7.4. Ondernemingsraden: aantal controles en bezoeken	91

7.4.1. Aantal controleopdrachten.....	91
7.4.2. Ondernemingsraden volgens datum laatste bezoek.....	91
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.....	101
7.9. Ondernemingsraden: algemene controleresultaten.....	101
7.10. Aanvullende bevoegdheden CPBW.....	104
Hoofdstuk 8: Controle van de buitenlandse ondernemingen (COVRON).....	120
8.1. NETWERK.....	120
8.1.1. Doelstelling van de cel.....	120
8.1.2. Hoe werd de doelstelling gerealiseerd en georganiseerd?.....	120
8.1.3. Wat wordt vastgesteld? Welke zijn de knelpunten?.....	121
8.1.4. omvang van de “buitenlandse tewerkstelling”.....	130
8.1.5. Controleactiviteiten en analyse van de resultaten.....	130
8.1.6. De hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van de minimumlonen door de opdrachtgevers en (onder)aannemers.....	135
8.1.7. De Limosa cijfers voor 2015.....	135
8.1.8. Wat met de zelfstandigen?.....	137
8.1.9. Vordering van tolken.....	137
8.1.10. Toepassing handleiding en resultatenblad.....	138
8.2. Andere activiteiten van het Netwerk.....	139
8.3. Samenwerken met andere diensten.....	143
8.3.1. Buitenlandse inspectiediensten.....	143
8.3.2. Samenwerking met Belgische diensten.....	144
8.3.3. Samenwerking met de cel Vervoer van Toezicht op de Sociale Wetten.....	145
8.3.4. Actieplan Sociale dumping SIOD.....	145
8.3.5. Controle – prioriteiten.....	146
8.4. Wat is de meerwaarde van het Netwerk.....	146
8.4.1. Knowhow.....	146
8.4.2. Resultaten.....	146
8.4.3. Eindbalans.....	147
Hoofdstuk 9: Partnerschapsovereenkomsten.....	148
Hoofdstuk 10 : Hoofdelijk aansprakelijkheid voor lonen.....	150
10.1. Algemene stelsel.....	150
10.2. Het bijzondere stelsel in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land.....	153
10.3. Vergelijkende tabel van de twee stelsels.....	154
Hoofdstuk 11: Commissie van goede diensten.....	155
11.1. Werking.....	155
11.2. Statistieken.....	156
11.3. Vergaderingen van de Commissie.....	156
11.4. Werkzaamheden van de Commissie ‘Goede Diensten’.....	157
11.5. Troeven van de Commissie ‘Goede Diensten’.....	158
11.6. Tot besluit.....	159

DERDE DEEL : Statistieken en bijlagen	161
Hoofdstuk 1 : Uitvoering van de algemene controleopdracht	161
Tabel 1 : Aard van de onderzoeken	161
Tabel 2 : Aantal vastgestelde onregelmatigheden en andere gevolgen gegeven aan de onderzoeken	162
Tabel 3 : Onregelmatigheden per wetgeving	162
Tabel 4 : Gevolgen gegeven aan de vaststellingen	163
Tabel 5 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (sociale fraude)	163
Tabel 6 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (specifieke materies TSW).....	163
Tabel 7: Geldelijke regularisaties in verschillende materies	164
Tabel 8 : Aard van de bezoeken	164
Tabel 9 : Klachten volgens wetgeving	165
Tabel 10: Overzicht van de resultaten in de drie belangrijkste wetgevingen die tot de bevoegdheid van de TSW behoren	165
Tabel 11: Inbreuken op drie specifieke materies die tot de bevoegdheid van de TSW behoren en de eraan gegeven gevolgen.....	166
Hoofdstuk 2: Controles in het kader van de strijd tegen de sociale fraude	168
Tabel 1 : Onderzoeken (in het algemeen) - verdeling per activiteitssector.....	168
Tabellen 2 en 3 : Specifieke onderzoeken “sociale fraude” - Sociale documenten	168
Tabellen 4 en 5: Specifieke onderzoeken “sociale fraude” - buitenlandse werknemers.....	169
Tabellen 6 en 7: Specifieke onderzoeken “sociale fraude” – deeltijdse tewerkstelling werknemers	170
Hoofdstuk 3: Resultaten van de controles in het kader van het samenwerkingsprotocol	173
Gemeenschappelijk behandelde dossiers	173
Hoofdstuk 4: Gevolgen gegeven aan de processen-verbaal van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten	174
Procedure om een administratieve geldboete op te leggen.....	174
Verdeling per gerechtelijk arrondissement van de inbreuken meegedeeld aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst.....	176
Overzicht van het aantal inbreuken medegedeeld door TSW aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst en de eraan gegeven gevolgen.....	177
Bijlage 1: Toezicht op de Sociale Wetten in cijfers	178
Overzicht van de opdrachten naar wetgeving en aard.....	178
Overzicht van de klachten volgens oorsprong	179
Overzicht van de andere opdrachten naar wetgeving en oorsprong	180
Aantal opdrachten per activiteitssector	181
Overzicht van de vaststellingen naar wetgeving en gevolgen	184
Overzicht van de regularisaties per wetgeving	186
Overzicht van de bezoeken.....	187
Overzicht van de systematische controlebezoeken naar wetgeving en oorsprong	187
Bijstandsbezoeken per materie	188

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 270 sociaal inspecteurs en controleurs en een honderdtal administratieve ambtenaren in dienst.

De dienst is belast met het toezicht op de naleving van de arbeidsregelgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten in meer dan 240.000 ondernemingen.

De belangrijkste opdracht van het Toezicht op de Sociale wetten is de bescherming van de werknemers en hun arbeidsvoorwaarden in een sociaal georiënteerde economie die gericht is op tewerkstelling, behoud van eerlijke concurrentie en die een rechtvaardig evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid beoogt.

Deze opdrachten passen in een globaal kader van verdediging van onze sociale zekerheid. Onze dienst speelt, onder aansturing van de SIOD, een essentiële rol in de strijd tegen de sociale fraude die een bedreiging is voor de sociale zekerheid en voor de werkgevers die zich aan de regels houden.

In 2015 is het Toezicht op de Sociale Wetten door gegaan met haar deelname aan de strijd tegen de sociale fraude door haar samenwerking met de SIOD te intensifiëren. Zij werkte ook mee aan de uitvoering van het nieuwe actieplan van de heer Crombez, toenmalig Staatssecretaris voor fraudebestrijding.

Terwijl de regeringen ervoor verantwoordelijk zijn de menselijke, technische en juridische middelen te voorzien voor het Toezicht op de Sociale Wetten, opdat het zijn opdracht kan vervullen, heeft onze dienst de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat haar acties alsmaar efficiënter worden en dat zij de financiële en menselijke middelen die zij krijgt zo goed mogelijk inzet.

De algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten heeft als opdracht gekregen om een bijzondere inspanning te leveren om de regering te helpen bij het realiseren van haar doelstellingen met betrekking tot de bevordering van de werkgelegenheid en de strijd tegen sociale fraude.

Er werden in 2015 verschillende controleacties naar de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers en in de strijd tegen sociale dumping georganiseerd in de bouwsector, de schoonmaaksector, het vervoer, de vleessector en het taxibedrijf.

De sociaal inspecteur moet, afhankelijk van de situatie, de toepassing van de wet in de dagelijkse praktijk opleggen, de werkgevers en werknemers of hun respectieve organisaties informeren of optreden als lesgever voor de nieuwe reglementaire bepalingen, aangezien de wetgeving alsmaar complexer wordt. Bovendien stelt zich, in het licht van de complexiteit van bepaalde regelgeving en van nieuwe vormen van fraude die aan het licht zijn gekomen, de vraag naar een meer doorgedreven specialisatie van de inspecteurs.

Dankzij de inzet en de samenwerking van allen, zowel van administratief als van technisch personeel, attachés, controleurs en sociaal inspecteurs, behoudt onze dienst een uitstekende reputatie bij onze cliënten, werknemers, werkgevers sociale partners, politieke en administratieve autoriteiten en justitie.

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 38 directies verdeeld over 21 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**

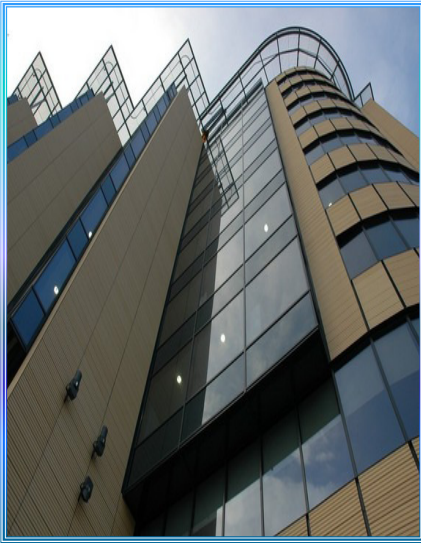
Functie	Effectief		
	2013	2014	2015
Directeur generaal	1	1	1
Adviseur-generaal	1	1	1
Attache Technisch	7	6	8
Deskundigen	7	6	6
Administratief	18	17	14

- **Buitendiensten**

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

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 21 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 voortspruiten 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 38 directies op 21 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.

Deze permanentie wordt wekelijks verzekerd door elk van de 38 directies, de woensdag de hele dag, zonder onderbreking, van 9.00 tot 17.00 uur, plus minimum twee andere halve dagen per week.

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 2015 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 2015 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 verhoging 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 2014 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.

In 2015 waren er weinig dossiers. Voor 2016 is er een evaluatie voorzien van dit samenwerkingsprotocol.

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).

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 RSVZ.

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 **2015** 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. Het plan 2014 bevat een belangrijk luik op het gebied van de strijd tegen de sociale dumping. Het actieplan wordt uitgewerkt in het hoofdstuk over de doelstellingen.

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 arrondissementen die 1500 controles in verband met sociale dumping moeten realiseren in 2015. 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 arrondissementen

Sinds april 2007 zijn de coördinatoren de drijvende krachten als bindmiddel tussen de arrondissementen en het Federaal aansturingsbureau. Zij nemen regelmatig deel aan vergaderingen van de arrondissementen 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 arrondissementen.

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 arrondissementen.

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 arrondissementen.

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.

In 2015 werden er 553 vaststellingen meegedeeld aan de FOD Financiën. Het blijkt dat de Directies Antwerpen en Gent het meest hebben samengewerkt met 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 2015 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.

Het Sociaal Strafwetboek vormt een leesbare, samenhangende en volledige tekst die de juridische zekerheid verbetert voor de rechtzoekenden. Het brengt eenheid in de strafbepalingen van de gehele sociale wetgeving. Het heeft onder andere als doel om het sociaal strafrecht en algemeen strafrecht en de strafprocedure dichter bij elkaar te brengen. Om de efficiëntie van het sociaal strafrecht te verhogen, wordt voorgesteld om de sancties te diversifiëren in functie van hun ernst. Daarom zorgt het wetboek voor de depenalisering van de lichtste inbreuken, namelijk die waarvoor het de voorkeur verdient gebruik te maken van administratieve geldboetes of, in voorkomend geval, tot een burgerlijke sanctie, eerder dan tot zware gerechtelijke procedures. Het wetboek geeft een belangrijker plaats aan strafrechtelijke boetes en aan administratieve geldboetes: deze laatste worden veralgemeend tot alle materies van het sociaal recht. Andere gedragingen die op dit ogenblik geen repressieve ondersteuning nodig hebben worden uit het strafwetboek gelicht. Daarnaast voorziet het wetboek de gevangenisstraf enkel voor zware inbreuken. Het spreekt vanzelf dat het wetboek het accent legt op preventieve acties met het oog op een verbetering van de toepassing van de sociale wetgeving en minder haar toevlucht neemt tot een repressief systeem. Dit zoeken naar efficiëntie is zichtbaar in het respect voor de fundamentele principes, zoals de veronderstelling van onschuld, het respect voor de rechten van de verdediging en de juiste motivering van de beslissingen van het gerecht, de wettelijkheid van de aanklachten en de sancties en hun proportionaliteit.

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

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 strafrecht 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 ok hervindt de inspecteur zijn appreciatierecht 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 plaatsnemen.

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 geïnformatiseerde 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:

- o respect voor het legaliteitsprincipe (binnen de grenzen van de bevoegdheden)
- o 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)
- o 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 overtreders 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 gerechtsdossier (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 strafvervolgung. 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 opdecimen. 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.

2.4. Ondernemingen die moeten worden gecontroleerd - werkterrein

Volgens de statistieken van Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) van 1 januari 2015, bedroeg het aantal werkgevers en werknemers die aan de sociale zekerheid onderworpen waren:

Werkgevers	219.028
Werknemers	
Mannen	1.577.704
Vrouwen	1.214.523
Totaal	2.792.227

Ten opzichte van 2014 kan een sterke verlaging van het aantal werkgevers en werknemers worden vastgesteld.

Deeltijdse werknemers

De informatie komt eveneens van de RSZ (deze gegevens hebben betrekking op het derde trimester 2015).

Verdeling van de werkgevers over de activiteitssectoren tijdens het derde trimester 2015.

Activiteitssector	Werkgevers
Landbouw, bosbouw, visserij	4.978
Winning van grondstoffen	107
Industrie	15.880
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en airconditioning	90
Productie en distributie van water; sanering, afvalverwerking en schoonmaak	640
Bouwnijverheid	27.232
Groot- en kleinhandel en herstelling van voertuigen	52.273
Vervoer en opslag	7.524
Hotels en restaurants	22.426
Informatie en communicatie	5.193
Financiële instellingen	7.884
Onroerende goederen	6.940
Gespecialiseerde diensten wetenschappelijk en technisch	18.507
Administratieve en steundiensten	9.830
Openbaar bestuur	639
Onderwijs	3.612
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	12.537
Kunsten, voorstellingen, en recreatie	4.792
Andere diensten	14.567
Particuliere huishoudens met werknemers	3.041
Extraterritoriale organisaties	336
Totaal	219.028

Verdeling van de werkgevers in functie van de belangrijkheidsgraad van de inrichtingen.

Belangrijkeheidsgraad van de ondernemingen overeenkomstig het aantal tewerkgestelde werknemers	Werkgevers	
	Aantal	%
Werkgevers die tewerkstellen:		
Minder dan 5 werknemers	147.402	67,30%
5 töt 9 werknemers	32.970	15,05%
10 töt 19 werknemers	18.725	8,55%
20 töt 49 werknemers	12.570	5,74%
50 töt 99 werknemers	3.694	1,69%
100 töt 199 werknemers	1.866	0,85%
200 töt 499 werknemers	1.117	0,51%
500 töt 999 werknemers	381	0,17%
1000 en meer werknemers	303	0,14%
Totaal	219.028	100,00%

Hoofdstuk 3 : Bevoegdheden

3.1. Nieuwe wettelijke bepalingen in 2015

Koninklijk besluit van 10 april 2015 tot algemeenverbindendverklaring van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64bis van 24 februari 2015, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, B.S. van 24 april 2015

CAO nr. 64 bis van 24 februari 2015 brengt verschillende wijzigingen aan in CAO nr. 67 van 29 april 1997.

In de eerste plaats wordt het ouderschapsverlof van 3 maanden verlengd tot 4 maanden.

Het ouderschapsverlof wordt ook toegekend aan koppels van hetzelfde geslacht in geval van adoptie door de twee ouders, en dit sedert de inwerkingtreding van de wet van 18 mei 2006 tot wijziging van een aantal bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, teneinde de adoptie door personen van hetzelfde geslacht mogelijk te maken.

Sedert 1 januari 2015 kan van dat recht ook gebruik worden gemaakt door de meemoeder van wie de afstamming ten opzichte van het kind van de biologische moeder vaststaat, ingevolge de wet houdende de vaststelling van de afstamming van de meemoeder.

Daarnaast wordt het recht op ouderschapsverlof omwille van de geboorte van een kind, uiterlijk toegekend tot het kind 8 jaar wordt en niet langer tot het 4 jaar wordt.

Aan de voorwaarde van de achtste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

De 8^{ste} verjaardag kan worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voor zover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd.

In geval van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof wordt de arbeidsovereenkomst volledig geschorst voor een periode van maximaal 4 maanden.

Er kunnen verschillende vormen van vermindering in uitzicht worden gesteld, bijvoorbeeld de halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties gedurende 8 maanden.

Na afloop van het ouderschapsverlof voorziet CAO n°64 bis in een aanpassing van de arbeidsregeling of van het werkrooster om uitvoering te geven aan clause 6.1 van het herzien Europees kaderakkoord inzake ouderschapsverlof:

De werknemer heeft het recht om een aangepaste arbeidsregeling of een aangepast werkrooster aan te vragen voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof. Die periode bedraagt maximaal 6 maanden.

In dat geval moet de werknemer minstens 3 weken voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof een schriftelijke aanvraag aan de werkgever bezorgen. In de aanvraag geeft de werknemer de redenen aan die verband houden met een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven.

De werkgever beoordeelt die aanvraag en geeft er schriftelijk gevolg aan uiterlijk een week voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof, rekening houdend met zijn eigen behoeften en de behoeften van de werknemer. De werkgever deelt in dat geschrift mee op welke manier hij bij de beoordeling van de aanvraag rekening heeft gehouden met zijn eigen behoeften en de behoeften van de werknemer.

Koninklijk besluit van 7 mei 2015 ter omzetting van richtlijn 2013/54/EU van het Europees Parlement en de Raad van 20 november 2013 betreffende bepaalde verantwoordelijkheden van de vlaggenstaat met betrekking tot de naleving en de handhaving van het Verdrag betreffende maritieme arbeid, 2006, B.S. van 8 mei 2015.

Koninklijk besluit van 2 juni 2015 tot vaststelling van het minimumbedrag van het loon dat men moet genieten om als een betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd, B.S. van 15 juni 2015.

Het in artikel 2, § 1, van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars bedoelde loonbedrag wordt voor de periode van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2016 bepaald op 9.600€.

Koninklijk besluit van 19 juni 2015 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103bis van 27 april 2015, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, B.S. van 15 juli 2015.

Er wordt een wijziging aangebracht in artikel 10 van CAO nr. 103:

In artikel 10, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd op 18 juli 2012, wordt volgend punt toegevoegd:

“12° de dagen gedekt door de ontslagcompensatievergoeding”.

Koninklijk besluit van 10 augustus 2015 tot vaststelling van bijzondere modaliteiten betreffende de toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving inzake de feestdagen, B.S. van 2 september 2015

Dit besluit is van toepassing op de uitzendkrachten en de uitzendbureaus die hen tewerkstellen.

Wanneer twee arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij hetzelfde uitzendbureau voor een opdracht bij eenzelfde gebruiker slechts worden onderbroken door één of meer feestdagen of vervangingsdagen voor feestdagen, ongeacht of deze al dan niet gecombineerd worden met één of meer dagen dat er gewoonlijk niet wordt gewerkt in de onderneming van de gebruiker, dan worden de betrokken feestdagen of vervangingsdagen als feestdagen beschouwd tijdens dewelke de uitzendkracht in dienst was van het uitzendbureau.

Programmawet van 10 augustus 2015 B.S. van 18 augustus 2015

De programmawet van 10 augustus 2015 breidt het systeem van de subsidiaire hoofdelijke aansprakelijkheid van de sociale en fiscale schulden uit tot de opdrachtgever.

Het systeem van de subsidiaire hoofdelijke aansprakelijkheid wordt uitgebreid tot de opdrachtgever en beperkt zich niet langer tot de rechtstreekse aannemer van laatstgenoemde. Tot op heden kon de opdrachtgever alleen aansprakelijk gesteld worden in het kader van de rechtstreekse aansprakelijkheid.

Zo worden de aannemers (met of zonder personeel) die geen eigen sociale schulden hebben, maar die hoofdelijk aansprakelijk gesteld worden door dit mechanisme van subsidiaire hoofdelijke aansprakelijkheid, zelf aangegeven als schuldenaar in de publiek toegankelijke databank indien zij de geëiste bedragen niet vereffenen binnen de 30 dagen na de verzending van een aangetekende ingebrekestelling door de fiscus of de RSZ.

Ter herinnering: deze maatregelen zijn niet van toepassing op de opdrachtgever/natuurlijke persoon die werken voor strikt persoonlijke doeleinden laat uitvoeren.

Deze maatregel is van toepassing op de ondernemingen die werken in onroerende staat uitvoeren in de ruime zin (schoonmaak- en de landbouw- en de tuinbouwsector) maar ook de bewakingssector en de vleessector.

Deze nieuwe regeling treedt in werking op 28 augustus 2015.

Wet van 23 augustus 2015 tot wijziging van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wat de uitbetaling van het loon betreft, B.S. van 1 oktober 2015

Artikel 5, § 1; 1ste lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bepaalt dat de uitbetaling van het loon in geld moet gebeuren, hetzij van hand tot hand, hetzij in giraal geld. § 3 en 4 regelen, voor de privésector, de collectieve organisatie van de keuze tussen beide modaliteiten. § 2 is specifiek voor de openbare sector en preciseert dat voor de uitbetaling van het loon in giraal geld de schriftelijke toestemming van de werknemers vereist is.

De wet van 23 augustus 2015 heeft deze bepaling gewijzigd met het tweeledige doel nl. het terugdringen van de onzekerheid en het bestrijden van de sociale fraude. Voortaan is de girale uitbetaling de regel.

- artikel 5. § 1. 1ste lid beschrijft het beginsel van de uitbetaling in giraal geld. De modaliteit « van hand tot hand » blijft alleen mogelijk voor zover zij is vastgelegd in een in een paritair orgaan gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, of "door een impliciet akkoord of een gebruik in de sector".

Het nieuwe tweede lid draagt de Koning op om de procedure en de nadere regels voor de vaststelling en de bekendmaking van een dergelijk akkoord (dat bijgevolg zijn impliciet karakter verliest) of een gebruik te bepalen; de reeds bestaande stelsels van dit type blijven geldig. Het huidige tweede lid dat lid 3 wordt, blijft ongewijzigd: indien de uitbetaling van het loon van hand tot hand gebeurt, moet de werkgever een kwitantie van deze uitbetaling aan de werknemer ter ondertekening voorleggen;

- de paragrafen 2, 3 en 4 worden opgeheven

Deze nieuwe regels treden in werking op 1 oktober 2016 met uitzondering van het 2de lid van artikel 5. § 1. dat van toepassing is vanaf de bekendmaking ervan in het B.S. (1/10/2015).

Hoe moet men weten of er in de sector een impliciet akkoord of gebruik bestaat waarbij de lonen in geld uitbetaald worden ?

Bij wijze van overgangsregeling kunnen de werkgevers die ressorteren onder een paritair comité waarin op 1 oktober 2016 een vaststellingsprocedure zoals bepaald door de Koning, lopende is, het loon verder van hand tot hand blijven uitbetalen totdat deze procedure beëindigd is.

Wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, B.S. 26 november 2015

Flexi jobs

Het betreft de werknemers en de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité 302 (hotelbedrijf) of onder het paritair comité 322 (uitzendarbeid) wanneer de gebruiker onder PC 302 valt.

Het is de bedoeling om werken in de horeca goedkoper te maken op het stuk van sociale zekerheid en fiscaliteit.

De werknemer heeft recht op een flexiloon, nl. een niet-baremiëk loon dat is vastgesteld in de betreffende arbeidsovereenkomst, dat evenwel niet lager mag liggen dan het wettelijk minimum van 8,22 euro per uur. Dit is een nettobedrag waarop geen sociale zekerheidsbijdragen, noch bedrijfsvoorheffing op moeten worden betaald.

Voorwaarden:

Tijdens T- 3

Minstens 4/5de-tijds tewerkgesteld geweest zijn bij een andere werkgever.

Om in aanmerking te komen voor een flexijob, moet de werknemer al gewerkt hebben bij een of meerdere werkgever(s) en dit minstens 4/5de-tijds in het referentiekwartaal T-3 (= het derde trimester voorafgaand aan de tewerkstelling in een flexijob).

Deze voorwaarde wordt elk nieuw trimester gecontroleerd bij het opstellen van de Dimona-aangifte.

Tijdens het kwartaal

mag de werknemer op het moment van de tewerkstelling in het kader van een flexi job, ook voor dezelfde werkgever werken in het kader van een andere arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat de tewerkstelling in die andere overeenkomst minstens 4/5de-tijds is.

Op het moment van de tewerkstelling mag de werknemer niet in een opzegtermijn zitten of in een periode die gedekt is door een verbrekingsvergoeding of een ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever waar de flexi job uitgeoefend wordt.

Raamovereenkomst

Vóór de aanvang van de eerste tewerkstelling in het kader van een flexi job-arbeidsovereenkomst moeten de werknemer en de werkgever een raamovereenkomst sluiten die een aantal vermeldingen moet omvatten.

Vermeldingen:

- identiteit van de partijen
- de wijze en de termijn volgens welke de werkgever de flexi job aan de werknemer moet doorgeven.
- een functieomschrijving
- het flexiloon
- de voorwaarde inzake 4/5de tewerkstelling

Uit deze overeenkomst moet blijken dat het de bedoeling van de partijen is om een flexi job-arbeidsovereenkomst uit te voeren.

Die verplichting geldt niet wanneer het om uitzendarbeid gaat.

Sanctie = de arbeidsovereenkomst kan niet beschouwd worden als een flexi job-arbeidsovereenkomst.

Flexijob-arbeidsovereenkomst

Voor elke tewerkstelling moet een specifieke arbeidsovereenkomst worden gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Deze arbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden gesloten.

Aanwezigheidsregistratie

De werkgever moet gebruik maken van een systeem dat voor iedere afzonderlijke werknemer het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie registreert en bijhoudt.

De Koning bepaalt aan welke modaliteiten het systeem moet voldoen en hoe lang de geregistreerde gegevens moeten worden opgeslagen.

Een registratie op basis van de gegevens van de RSZ kan deze verplichting vervangen.

Voor deze registratie kan een Geregistreerd Kassasysteem (witte kassa) gebruikt worden.

Bewaring

De raamovereenkomst en de flexi-jobarbeidsovereenkomst moeten bijgehouden worden op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-jobwerknemer.

Dimona

Als het om een schriftelijke overeenkomst gaat: een aangifte per overeenkomst of per kwartaal.

Deze aangifte omvat de klassieke gegevens en de FLX code.

Bij een mondelinge overeenkomst: een dagelijkse aangifte

Deze aangifte omvat de klassieke gegevens, de FLX code en het begin en het einde van de prestaties.

Na de registratie ontvangt de werkgever een kennisgeving van de RSZ (OK of NOK als de voorwaarden niet zijn voldaan)

Als de dimona-aangifte onregelmatig is, zal de RSZ de tewerkstelling beschouwen als een normale tewerkstelling (op basis van een flexiloon verhoogd met een te bepalen percentage).

Sanctie

Indien de registratieverplichting niet nageleefd wordt, wordt de werknemer geacht gedurende het kwartaal voltijdse prestaties te hebben.

Overuren in de HORECA-sector

Verhoging van het aantal overuren die niet gerecupereerd moeten worden

De werknemer kan ervan afzien om per kalenderjaar 91 overuren te recupereren gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van het werk of bij een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26 bis, § 2 derde lid).

In het paritair comité 302 werd dit quotum sinds 1 juli 2014 vastgesteld op 143 uur (via een CAO van 13 januari 2014).

Met ingang van 1 december 2015, legt de wet van 16 november 2015 dit quotum vast op:

- 300 uur per kalenderjaar
- 360 uur per kalenderjaar voor de werkgevers die gebruik maken van een geregistreerd kassasysteem dat aangegeven werd.

Er is ook geen overloontoeslag op deze overuren verschuldigd en bovendien geven zij recht op vrijstellingen op het stuk van sociale zekerheid en fiscaliteit.

Toepassingsvoorwaarden:

- uitsluitend voor de werknemers verbonden zijn door een voltijdse arbeidsovereenkomst
- uitsluitend voor de overuren gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet) of onvoorziene noodzaak (artikel 26, § 1, 3° van de arbeidswet).
- maximaal 143 uur per periode van vier maanden hoeven niet gerecupereerd worden (cfr. naleving van de Europese richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd - 2003/88/EG)

Opgelet! Daarnaast blijven de normale voorschriften van de arbeidswet van toepassing, bij voorbeeld:

- de procedures die de werkgever moet volgen in het kader van de artikelen 25 en 26, § 1, 3° van de arbeidswet;
- de naleving van de maximumgrenzen van de arbeidsduur (voor de horeca): 11 uur per dag en 50 uur per week (cfr. KB van 24 september 1985 met uitvoering van artikel 23 van de arbeidswet)

Inwerkingtreding op 1 december 2015.

Koninklijk besluit van 9 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, B.S. van 21 december 2015

Sinds 1 juli 2003 zijn de werkgevers van de overheidssector in de ruime zin (met inbegrip van de Ambassades) eveneens onderworpen aan de verplichting om een arbeidsreglement in te voeren.

Er werd in een specifieke procedure voorzien voor het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement in de diplomatieke zendingen. Wanneer het model van arbeidsreglement opgesteld door de Commissie van Goede Diensten werd aangepast door de gegevens van de diplomatieke zending, moet de volgende procedure worden nageleefd:

1. het ontwerp van arbeidsreglement opgesteld door de werkgever moet ter kennis worden gebracht van de werknemers door aanplakking.
2. Gedurende een termijn van 15 dagen te rekenen van de dag van de aanplakking, kunnen de werknemers hun opmerkingen maken in een register dat hen door de werkgever ter beschikking werd gesteld, ofwel individueel ofwel door toedoen van een personeelsafvaardiging.
3. Gedurende diezelfde termijn kunnen de werknemers of hun afgevaardigden ook hun opmerkingen, schriftelijk en naar behoren ondertekend aan de Inspecteur – directiehoofd richten. Hun namen mogen noch medegedeeld, noch verspreid worden.
4. Na deze termijn, bezorgt de werkgever het register aan het Toezicht op de Sociale Wetten.
5. Als er geen enkele opmerking werd gegeven en als het register geen enkele opmerking bevat, treedt het reglement of de wijziging in werking op de 15 de dag na de dag van de aanplakking.
6. Als opmerkingen werden gemaakt of als het register er bevat, maakt de Inspecteur directiehoofd deze binnen 4 dagen bekend aan de werkgever en zal hij trachten de uiteenlopende standpunten te verzoenen binnen een termijn van 30 dagen. Als hij erin slaagt, treedt het reglement of de wijziging in werking op de 8^{ste} dag na de verzoening.
7. Als de ambtenaar er niet in slaagt, maakt hij een proces-verbaal van niet-verzoening op en bezorgt hiervan onmiddellijk een kopie aan de werkgever. Deze laatste stelt dan het arbeidsreglement op.
8. Het nieuwe arbeidsreglement of de wijziging van het bestaande arbeidsreglement treedt in werking vijftien dagen na de datum van de beslissing van de werkgever, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding werd vastgesteld door de werkgever.
9. Het nieuwe arbeidsreglement en de wijzigingen aan het bestaande arbeidsreglement worden gedateerd en ondertekend door de werkgever.

Koninklijk besluit van 26 december 2015 tot vaststelling van de nadere regels voor het vaststellen en bekendmaken van een sectoraal impliciet akkoord of een sectoraal gebruik inzake de uitbetaling van het loon van hand tot hand, B.S. van 29 januari 2016

Op 19 januari 2016 is het koninklijk besluit van van 26 december 2015 tot vaststelling van de nadere regels voor het vaststellen en bekendmaken van een sectoraal impliciet akkoord of een sectoraal gebruik inzake de uitbetaling van het loon van hand tot hand gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Dit koninklijk besluit geeft uitvoering aan het nieuwe artikel 5, § 1, 2^{de} lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wat de uitbetaling van het loon betreft, artikel dat in deze wet werd ingevoegd door een wijzigingswet van 23 augustus 2015.

Vanaf 1 oktober 2016 moet het loon in giraal geld worden betaald. Het loon kan evenwel van hand tot hand worden uitbetaald, voor zover dit is bepaald in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, of door een impliciet akkoord of een gebruik in de sector. Het koninklijk besluit van 26 december 2015 bepaalt de procedure voor het vaststellen en de openbaarheid van deze sectorale akkoorden of gebruiken.

De betaling van hand tot hand blijft toegestaan zolang de procedure voor het vaststellen ervan het sectoraal akkoord in het paritair orgaan loopt, in de wetenschap dat deze procedure moet afgesloten worden tegen 1 april 2017.

Hoofdstuk 4: Middelen

4.1. Financiële Middelen voor 2013 tot 2015

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

	2013	2014	2015
Personeel – Bezoldigingen (Statutair en contractueel)	20.163.000	19.822.000	19.557.000
Vaste uitgaven voor aankoop van verbruiksgoederen en diensten (12.01)	2.732.000	1.440.000	1.000.000
Diverse werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica (12.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Uitzonderlijke aankopen van verbruiksgoederen en diensten (12.07)	0	12.000	29.000
Aankoop van duurzame verplaatsbare goederen: uitrusting (74.01))	2.000	27.000	17.000
Investeringsuitgaven met betrekking tot de informatica (74.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Totaal	22.897.000	21.301.000	20.603.000

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.

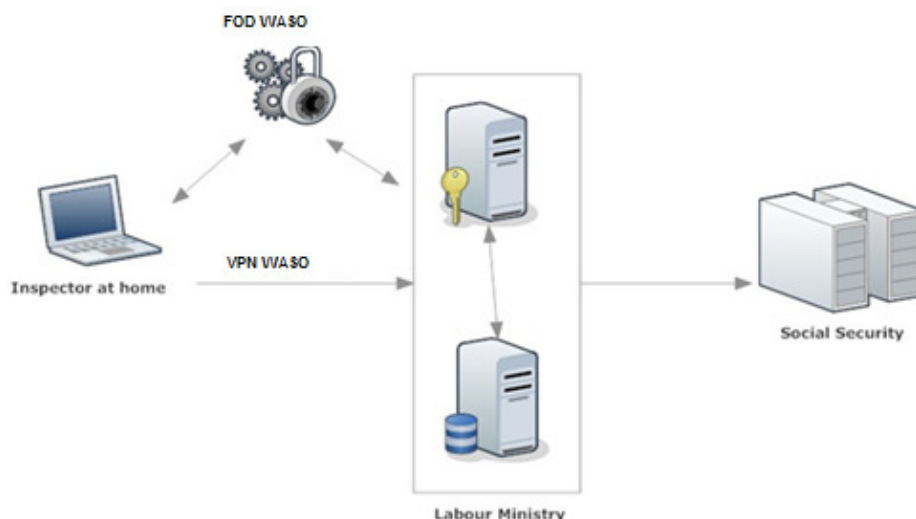
De dienst ICT zorgt voor een beheer van de paswoorden: het paswoord om toegang te krijgen tot de PC moet voldoen aan bepaalde criteria en moet op geregelde tijdstippen worden aangepast. (maximaal om de 6 maanden)

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.

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)

De opzoeken in Mercator kunnen gebeuren volgens verschillende criteria (namen, plaatsen, bevoegdheid van de diensten enz.).

NL FR Help

Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
MERCATOR Consultatie Interface

Zoek onderneming/vestiging

Zoeken

RECHTSTREEKS ZOEKEN

KBO nummer
RSZ nummer

Rechtstreeks zoeken Nieuwe zoekactie

GEAVANCEERD ZOEKEN

Zoektype
Type

Naam
Rechtsvorm
Nacecode
Postcode
NIS code
TSW district
Kwartaal aansluiting
Creatie datum vanaf
Einde van de activiteit vanaf

Detail onderneming
Detail vestiging
Allebei
Fysisch persoon
Rechtspersoon

KBO nummer of
RSZ nummer

KBO status
Belangrijkheid
RSZ categorie
Stad
Straat
TWW directie

Geavanceerd zoeken Nieuwe zoekactie

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.

De maanden januari en februari 2015 werden gebruikt om greep te krijgen op het nieuwe systeem, maar ook om de verschillende kinderziektes van het programma te corrigeren.

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).

The screenshot shows the 'Quaestor voor TSW' interface. On the left is a navigation menu with options like 'Werkgevers, contacten ...', 'Zoek een werkgever, contact ...', 'Nieuw', 'Een arbeidsreglement zoeken', 'Onderzoek', 'Weekverslag', 'Kalender', 'Kostenstaat', and 'Gebruikers handleiding'. The main area is a search form titled 'Zoek een werkgever, contact ...'. It includes a search type dropdown (set to 'Alles'), radio buttons for 'Alles', 'Onderneming', and 'Vestiging', and various input fields for 'KBO statuut' (set to 'Actief'), 'KBO nummer', 'RSZ nummer', 'Naam', 'Straat', 'Postcode', 'Gemeente', 'Land' (set to 'België'), 'TSW district' (set to 'Alles'), and 'TWW directie' (set to 'Alles'). There are 'Kiezen' and 'Zoeken' buttons at the bottom.

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.

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 'SOCIAAL OVERLEG' of the 'Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg'. The page title is 'Minimumlonen per Paritair (Sub)Comité'. A search bar contains 'Paritair (Sub)Comité' and the date is set to '17/08/2016'. A prominent orange banner reads 'Paritair Comité 2000000: AANVULLEND PC VOOR DE BEDIENDEN'. Below this, there is a section 'Toestand op 17/08/2016' with a link to 'Toon historiek Paritair Comité.' and a note '(Laatste bewerkt: 02/02/2016)'. The main text states: 'Indexatie met 0,43% in 01/2016. In geval van indexatie in toepassing van de sectorale CAO's worden zowel de minimumlonen als de reële lonen geïndexeerd. Het indexatiesysteem hetwelk van toepassing is in de activiteitsbranche waar de onderneming zich situeert, kan gebruikt worden i.p.v. het systeem dat opgesteld is in het kader van het voormalige PC 218. De werkgevers hebben de mogelijkheid om de lonen van de bedienden te doen'. On the right, a 'DOCUMENTEN' section lists: 'Bevoegdheidsgebied (86.98 KB)', 'Functieclassificatie (2.69 MB)', 'Anciënniteit (304.13 KB)', 'Arbeidsduur (272.4 KB)', and 'Premies/Vergoedingen (550.27 KB)'. A left sidebar contains a navigation menu with categories like 'Arbeidsreglementering', 'Arbeidsovereenkomsten', 'Verloning', 'Non-discriminatie en diversiteit', 'Detachering', 'Herstructurering', 'Sociaal overleg', and 'Minimumlonen'.

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 (schijven 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.

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 toegangspoor 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, 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.

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 opzoekingen 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.

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

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)

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.

Limosa

Het systeem Limosa registreert de beweging van gedetacheerde werknemers. Dolsis maakt het mogelijk opzoekingen 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.

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

Limoso Kadaster

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

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 opzoeken 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.

Een proces-verbaal van vaststelling van inbreuken opmaken

› **Mijn processen-verbaal**

- › **Proces-verbaal in behandeling**
- › Referentiegegevens
 - Identificatie
 - Verbaliserende dienst
- › Identiteitsgegevens personen
 - Daders
 - Burgerrechtelijk aansprakelijke persoon
 - Werknemers
 - Andere personen
- › Inbreuken
- › Vaststellingen
- › Uiteenzetting van de feiten
- › Aanvullende informatie
- › Bijlagen
- › Verzending
 - Origineel document
 - Kopie
- ›  Afdrukken
- › Valideren
- › Ondertekenen

Identificatie proces-verbaal van vaststelling inbreuken

Identificatie van het PV

Ticketnummer 9T0002CKZR009


Datum opstelling 18/07/2014

Interne verwijzing

Taal proces-verbaal

Plaats van opstelling

Actie


Datum vaststelling laatste constitutief element  (dd/mm/yyyy)

Eventueel verband met andere pv's

Proces-verbaal Aanvankelijk Navolgend

Gegevens aanvankelijk proces-verbaal

Nummer

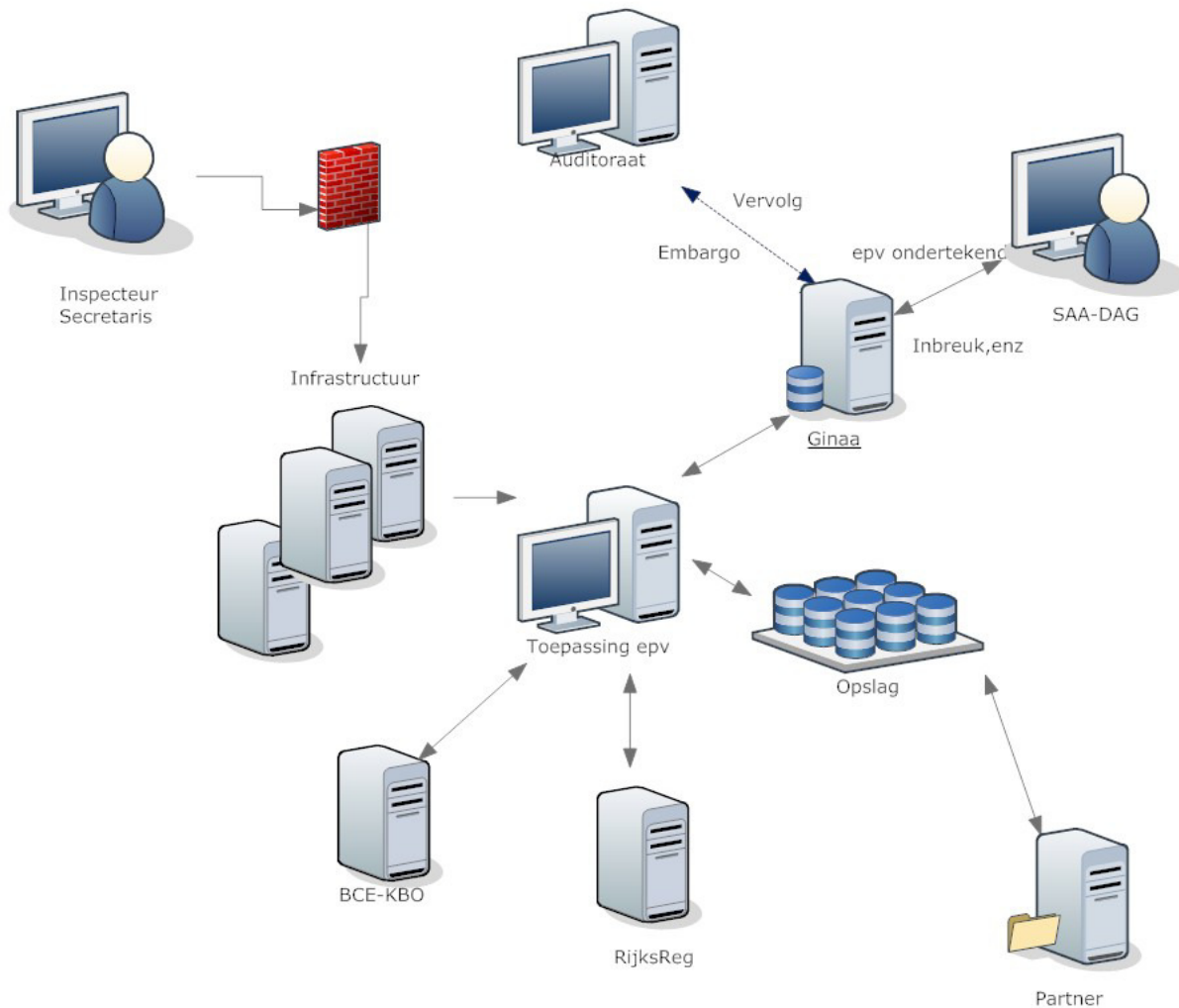
Datum  (dd/mm/yyyy)

Extra informatie

Opgesteld Opgesteld op eigen initiatief in uitvoering van het kantschrift

Gegevens kantschrift

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 portaal 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.

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.

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 2015

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.

In 2015 zijn er 1 Franstalige stagiair en 4 Nederlandstalige stagiairs in dienst gekomen.

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 feestdagenwet, de wet bescherming loon, sociale documenten, het arbeidsreglement, buitenlandse arbeidskrachten, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsduur, kinderarbeid, nachtarbeid, rustpauzes, zondagarbeid, horecareglementering, bouwreglementering, uitzendarbeid, sociaal strafrecht, controle op buitenlandse ondernemingen, rechtsbronnen, 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.

Aan Franstalige zijde werden er 2 permanente opleidingen georganiseerd in 2015:

- Sectorale toepassing van de bepalingen met betrekking tot de arbeidsduur in 3 paritaire comités: nr. 124 (bouw), 302 (Horeca) en 330 (gezondheidszorgen)
- Opleiding over de activiteitensector van de taxi's

Aan Nederlandstalige zijde werden er 5 permanente opleidingen georganiseerd:

- Een cursus over de reglementering van de arbeidsduur
- Een cursus "omgaan met agressie" in samenwerking met SIOD en OFO
- Enkele personen hebben deelgenomen aan een cursus excel, Word via afstandslernen (OFO, VDAB)

- Er is ook in elke directie een permanente opleiding over de actualiteit en de wijzigingen in de arbeidswetgeving. Dit vindt plaats in het kader van de directievergaderingen. Elke vergadering moet minstens één actueel thema over de wetgeving behandelen en één praktische methodologie. Het directiehoofd moet minstens 6 dienstvergaderingen per jaar organiseren.

Wil een sociaal inspecteur (niveau B) bevorderen naar niveau A (directiehoofd), moet hij ofwel een universitair diploma bezitten, ofwel 4 brevetten van universitaire cursussen (met elk minimum 4 erts studiepunten) behalen. Dit is een algemene regel voor alle ambtenaren, maar het laat de inspecteurs wel toe om universitaire cursussen binnen hun vakgebied van het sociale recht te volgen.

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.

Hoofdstuk 5: Doelstellingen 2015

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 wordt 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 van dossiers

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.

De termijnen waarbinnen dossiers moeten worden afgehandeld blijven dezelfde als in 2014:

- eerste bezoek binnen de 30 kalenderdagen volgend op de inschrijving van een dossier
- periode voor afhandeling van Ed-verslagen (onderzoek naar het bevoegde paritaire comité): af te sluiten binnen de 62 dagen (2 maanden) na inschrijving
- Verzoening van een arbeidsreglement in de onderneming: in principe binnen een maand
- klachten en kantschriften: een eerste bezoek binnen een maand. De klager heeft recht om na 3 maanden informatie te krijgen en/of een tussentijds rapport wordt aan het directiehoofd gestuurd
andere dossiers: een termijn van 6 maanden.

Er kan worden vastgesteld dat in 2015 het aantal dossiers van meer dan 6 maanden licht gestegen is tot 1.571 dossiers in vergelijking met 2014 toen er 1.352 dossiers werden geteld.

Er kan worden vastgesteld dat in 2015 het aantal dossiers van meer dan 6 maanden licht gestegen is tot 1.571 dossiers in vergelijking met 2014 toen er 1.352 dossiers werden geteld.

5.1.3. Verdeling van de dossiers

60 % procent van de dossiers hebben betrekking op de kerntaken van de dienst (naleving van de individuele en collectieve loon- en arbeidsvoorwaarden, de rusttijden, met inbegrip van de zondagsrust en de feestdagen, de organisatie van de arbeidsrelaties) en 40 % wordt besteed aan de strijd tegen de sociale fraude..

De exacte verdeling in 2015 was 62% kerntakendossiers en 38 % strijd tegen sociale fraude.

5.1.4. De strijd tegen de sociale fraude

Het actieplan 2015 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)

Het actieplan voor 2015 "Strijd tegen de sociale fraude en de sociale dumping" had betrekking op zowel de arrondissementscellen, de Sociale Informatie- en Opsporingsdienst (SIOD) als de inspectiediensten.

Dit actieplan omschreef de **prioritaire acties die moesten ondernomen worden in 2015** met het oog op de strijd tegen bijdragefraude en/of sociale uitkeringen:

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)

Dit moet eveneens gepaard gaan met efficiënte controlemaatregelen, zoals:

- De geregistreerde kassa's die vanaf 2016 verplicht zullen zijn in de horeca
- Het aanwezigheidsregister op de bouwwerven van meer dan 800.000 €
- Enz.

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

- In het geheel niet of slechts gedeeltelijk aangegeven worden 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 vreemdeling 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)

Er zullen gerichte controles (dankzij datamining) worden uitgevoerd op de arbeidsplaatsen die een verhoogd risico op fraude vertonen. Deze gerichte controles worden gevoerd op de arbeidsplaatsen (werven, restaurants, handelszaken, garages enz.) om er de werknemers te controleren die er worden tewerkgesteld. Om een multidisciplinaire benadering te promoten en om volledig te profiteren van het beschikbare personeel, worden de onderzoeken van de arrondissementscellen gevoerd samen met de sociale inspectiediensten, in het kader van een efficiënt beheer van de werkkrachten. 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 de grensoverschrijdende fraude

De strijd tegen de grensoverschrijdende fraude wordt gekarakteriseerd door een onwettige detachering van vreemde werknemers (uit Europa) naar ons land. Deze onwettige detachering wordt gekenmerkt door het niet respecteren van de minimale arbeidsvoorwaarden (loon, arbeidstijd en rusttijden) in België en/of fraude op het gebied van de sociale zekerheid (het doel is het ontwijken van de betaling van sociale bijdragen in België). Deze frauduleuze praktijk breidt steeds uit en is een prioriteit voor de inspectiediensten (TSW, SI, RSZ, RSVZ).

De gespecialiseerde inspectiediensten, ondersteund door de RSZ, TSW, SI, blijven in 2015 specifieke acties ondernemen op basis van de datamining van de RSZ:

- Definiëren van de doelen via datamining en feedback van de resultaten
Het is belangrijk om de werknemers die onwettig gedetacheerd zijn op te sporen op verschillende arbeidsplaatsen
- Acties dumping front office
Er werden 150 controles gedaan in 2015 door de gespecialiseerde cellen (vooral de Netwerkdirecties) met het doel onwettig gedetacheerde werknemers op te sporen op de verschillende arbeidsplaatsen
- Controles dumping back office

Strijd tegen schijnzelfstandigen – schijnloontrekkenden – en schijnonderaannemers

De strijd tegen de schijnzelfstandigen blijft een prioriteit in 2015 en er zullen minstens 500 acties ondernomen worden door de verschillende inspectiediensten.

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. SI, RSVZ en RSZ hebben een gemeenschappelijke controlemethodiek uitgewerkt. De strijd tegen schijnzelfstandigheid is een prioriteit. Hiervoor is een sectorale benadering voorzien.

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

5.2. Bijzondere doelstellingen

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

Verbindingsbureau

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 dit 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 de dienst Toezicht op de Sociale Wetten en de Poolse arbeidsinspectie, om de uitwisseling van informatie tussen de inspectiediensten van de deelnemende landen te verbeteren, zoals dat wordt 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 inzake 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 "l'Inspection du Travail et des Mines au Luxembourg".

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.

Het Belgisch-Portugees akkoord

Op 9 augustus 2009 werd de goede samenwerking met Portugal eveneens met een akkoord tussen TSW, TWW en de "Inspecção 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.

Deze 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 in het hoofdbestuur van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten centraliseert te Brussel de informatie-uitwisseling. Dit laat toe om de opvolging van de dossier en een correcte evaluatie van het akkoord te waarborgen. Het staat ook in voor het regelen van eventuele problemen in de samenwerking en verzekert aldus de goede werking.

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 bovendien 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.

Het aantal contactfiches dat in 2015 werd uitgewisseld in het kader van het Frans-Belgische akkoord bedraagt 152.

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 betreft de motieven voor de aanvragen, hebben veel fiches betrekking op vragen over werkloosheidsuitkeringen, terwijl het voorheen vooral ging over vragen met betrekking tot detachering.

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.

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 aangegeven was of geen recht had op uitkeringen in Frankrijk of België

Er werden door TSW in 2015, 5 'processen-verbaal opgesteld voor DIMONA en 1 proces-verbaal voor deeltijdse arbeid, met betrekking tot 3 werknemers. Bepaalde fiches geven niet noodzakelijk concrete resultaten, maar maken het mogelijk een dossier te stofferen.

Bij verschillende fiches leverde een Frans onderzoek de vaststelling op dat er frauduleus werk was en dat de betrokken personen een uitkering ontvingen van de RSA in Frankrijk. De opvolging is zaak van deze diensten en wij hebben nog geen inlichtingen ontvangen over het bedrag dat werd gerecupereerd.

Dank zij een verbindingsfiche heeft de CPAM een onverschuldigde betaling van 21.777,37 € kunnen vaststellen bij een persoon die ervan verdacht werd een activiteit in België te hebben en uitkeringen te ontvangen in Frankrijk.

Er moet gewezen worden op het belang van de opvolgingsfiches die het Frans-Belgisch akkoord valoriseren.

Men constateert ook in 2015 een aanzienlijke verhoging van vermeden verlies (besparingen die gebeurden door stopzetten van de uitkeringen) door het stijgende aantal domiciliefraudes. Dit resultaat werd verkregen dank zij uitwisselingen tussen de "Pôle Emploi" en de RVA.

In 2013 werden er inlevingsstages georganiseerd.

De voorgaande jaren was het ritme 4 of 5 stagiairs per jaar en per land.

In 2015, ten gevolge van een belangrijke hervorming van de Franse arbeidsinspectie, was er maar één Franse stagiaire, die in juni werd ontvangen bij de directie Toezicht op de Sociale Wetten in Namen en Aarlen.

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.

Er kan reeds een eerste balans worden opgemaakt: alle stagiairs vonden de stage verrijkend.

Zij prijzen in het algemeen de goede ontvangst die zij hebben gekregen, de beschikbaarheid van iedereen en het feit dat de controles goed gekozen waren.

Zij stellen vast dat de problemen met betrekking tot frauduleus werk en detachering aan beide zijden van de grens gelijkaardig zijn, al zijn de procedures en de administratieve praktijken soms verschillend.

Er werden 9 gemeenschappelijke controles georganiseerd in 2015 in België en Frankrijk en er werden 6 'processen-verbaal opgesteld. Wij stellen vast dat er minder controles waren in 2015 als gevolg van het feit dat de Franse collega's minder beschikbaar waren ingevolge de hervorming van hun diensten.



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 2015 werden er **601** 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
Educatieve activiteiten	4	0,67%
Artistieke activiteiten	142	23,63%
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	249	41,43%
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	188	31,28%
Fotosessies zonder publicitair doel	2	0,33%
Fotosessies met publicitair doel	6	1,00%
Modeshows	10	1,66%
TOTAAL	601	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	11	7	18
Educatieve activiteiten	49	521	685	1255
Artistieke activiteiten	253	1990	437	2680
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	278	416	145	839
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	7	7	1	15
Fotosessies met publicitair doel	9	3	0	12
Modeshows	402	307	108	817
TOTAAL	998	3255	1383	5636

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	15	8	23
Educatieve activiteiten	107	2468	3953	6528
Artistieke activiteiten	384	2084	1236	3704
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	351	544	230	1125
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	10	7	1	18
Fotosessies met publicitair doel	10	3	0	13
Modeshows	403	307	108	818
TOTAAL	1265	5428	5536	12229

Van de 12.229 dagen gingen er 2039 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
	7 ⇒ 11 jaar	12 ⇒ 15 jaar	
Educatieve activiteiten	1	0	1
Artistieke activiteiten	245	398	643
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	825	353	1178
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	140	74	214
Modeshows	1	2	3
TOTAAL	1212	827	2039

Het gemiddelde van het aantal toegelaten dagen voor kinderen van minder dan 7 jaar bedraagt afgerond 10,3 % van het totaal aantal dagen.

Het overblijvende percentage voor de kinderen van 7 tot 11 jaar en 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.

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.

De cijfers die beschikbaar zijn, hebben betrekking op het derde trimester. Dit is traditioneel het trimester waarin het grootste aantal studentencontracten wordt afgesloten, omdat de schoolvakanties in dit trimester vallen.

Tijdens het derde trimester van 2015 heeft de RSZ 476.943 tewerkgestelde studenten geregistreerd, waarvan 261.205 vrouwen en 215.738 mannen.

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 bevatten 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 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.

In **2015** hebben de diensten van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten **22.972** arbeidsreglementen of wijzigingen van arbeidsreglementen geregistreerd. Elk reglement of elke wijziging werd nagekeken om te zien of het voldeed aan de wettelijke of reglementaire bepalingen.

De dienst is bovendien in **281** 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 vijf 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 Coördinatiecel 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 en het daaraan gekoppelde loonberekeningsprogramma;
- 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

2°Preventieve acties ondernemen

- uitvoeren van eigen onderzoeken;
- zelf onderzoeken uitvoeren in grootschalige en complexe dossiers.
- Dossiers sociale dumping

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;
- meewerken aan de input van de diverse databanken (o.a. nazicht bestuurdersattesten voor 2015; 310 opzoeking Dimona).

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), FOD Justitie (Arbeidsauditoraten) en het federaal agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV).

Dit actieplan blijft van toepassing in 2015. 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 tweemaal 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. Voor de provincies Vlaams en Waals Brabant en voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd één Cel opgericht.

Iedere Provinciale Cel zal gemiddeld een keer 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 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 was nog steeds in ontwikkeling in 2015.

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, eventueel ook met de keurders van het IVK (Inspectie Vleeskeuring) en ADR-controleurs. 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 loonvoorwaarden gecontroleerd.

Wanneer enkel lichte inbreuken worden vastgesteld kan de sociaal controleur een waarschuwing geven en/of een regularisatie uitvoeren en een nieuwe controle verrichten binnen het jaar. Bij zware inbreuken wordt verbaliseerd 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 individuele werknemers van beperkte omvang worden behandeld door de bevoegde regionale directies.

4.3.1.4. Evolutie van de controles

De delocalisatie vereist een grondiger controle, waarvoor een nieuwe methodologie werd ontworpen, 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 geïnformateerde scanners "Solid" en het daaraan gekoppelde loonberekenningsprogramma is een hulpmiddel bij het analyseren van de vele tachograafschijven 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. Delokalisatie in de transportsector.

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

De "delokalisatie" 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 gedelokaliseerde 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 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 IML.

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

		Jaar	2015
		Aantal dossiers	
Aard	Detail		
	Klachten		42
	Vragen om inlichtingen		43
Andere onderzoeken			7
	1. op initiatief van TSW		227
	2. in het kader van de strijd tegen de sociale fraude		91
	3. op verzoek van andere diensten		608
Totaal			1 018

Tabel 2: Vaststellingen

		Aantal
Code	Gevolg	99
01	WAARSCHUWING	
02	REGULARISATIE	303
03	PRO JUSTITIA	112
04	GEEN ONREGELMATIGHEID	889
05	AFGESLOTEN	296
06	NEGATIEF AFGESLOTEN	3
08	REGULARISATIE ZONDER BEZOEK	6
09	VASTSTELLING DOOR ANDERE DIENST	57
10	INLICHTINGEN EN ADVIEZEN	2
11	MELDING	13
Total		1 780

Tabel 3: Onregelmatigheden per wetgeving

		Aantal
Code Wet	Wetgeving	20
AD10	UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	3
BABIS	BESCHERMING LOON	50
BE	FEESTDAGEN	9
C1	ARBEIDSWET	1
C131	ZONDAGRUST	1
C132	ARBEIDSDUUR	29
C2	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	3
C31	DEELTIJDSE ARBEID	2
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT	24
CG00	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1
CG01	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	3
CG02	LIMOSA	4
CO20	EEG-VERORDENING 3820/85	21
CO21	EEG-VERORDENING 3821/85	16
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER	4
DO	SOCIALE ZEKERHEID	101
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	91
FK	SOCIALE DOCUMENTEN	124
FM	ARBEIDSINSPECTIE	7
Total		514

4: Gevolgen gegeven aan de vaststellingen

		Aantal	Mnt Régul	Mnt Pj
Code	Gevolg	99	0	0
01	WAARSCHUWING			
02	REGULARISATIE	303	5 423 544	0
03	PRO JUSTITIA	112	0	475 639
Total		514	5 423 544	475 639

Tabel 5 : Geldelijke regularisaties

		Aantal regul	Bedrag regul	WN regul
Code	Wetgeving	0	0	0
AD10	UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID			
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	1	677	1
BABIS	BESCHERMING LOON	30	94 709	155
BE	FEESTDAGEN	9	4 736	28
C1	ARBEIDSWET	1	176	2
C131	ZONDAGRUST	1	1 224	1
C132	ARBEIDSDUUR	20	137 829	215
C2	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	0	0	0
C31	DEELTIJDSE ARBEID	0	0	0
C6	MENSENHANDEL	0	0	0
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT	0	0	0
CG	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	0	0	0
CG00	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	0	0	0
CG01	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	0	0	0
CG02	LIMOSA	0	0	0
CO20	EEG-VERORDENING 3820/85	1	160	0
CO21	EEG-VERORDENING 3821/85	0	0	0
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER	1	2 207	1
DO	SOCIALE ZEKERHEID	105	4 948 529	641
ED	WET CAO'S EN PC'S	0	0	0
ED01	CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	0	0	0
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	61	328 285	310
FK	SOCIALE DOCUMENTEN	0	0	0
FM	ARBEIDSINSPECTIE	0	0	0
ZX	ZX	0	0	0
Total		230	5 518 532	1 354

Tabel 6 : Pro justitia per wetgeving

		Pj	Bedrag PJ	WN PJ
Code	Wetgeving	5	0	32
AD10	UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID			
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	0	0	0
BABIS	BESCHERMING LOON	7	24 306	28
BE	FEESTDAGEN	0	0	0
C1	ARBEIDSWET	0	0	0
C131	ZONDAGRUST	0	0	0
C132	ARBEIDSDUUR	8	358 669	99
C2	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	0	0	0
C31	DEELTIJDSE ARBEID	0	0	0
C6	MENSENHANDEL	0	0	0
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT	2	0	29
CG	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	0	0	0
CG00	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1	0	1
CG01	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	3	0	3
CG02	LIMOSA	4	0	3
CO20	EEG-VERORDENING 3820/85	0	0	0
CO21	EEG-VERORDENING 3821/85	3	0	10
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER	1	0	17
DO	SOCIALE ZEKERHEID	2	70 643	26
ED	WET CAO'S EN PC'S	0	0	0
ED01	CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	0	0	0
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	11	22 021	108
FK	SOCIALE DOCUMENTEN	58	0	207
FM	ARBEIDSINSPECTIE	7	0	50
ZX	ZX	0	0	0
Total		112	475 639	613

Tabel 7: Aard van de bezoeken

		Jaar	2015		
			Aantal dossiers	Aantal voertuigen	Schijven
Directie	Sector		147	308	29 887
CELLULE TRANSPORT	Goederenvervoer over de weg, m.u.v. verhuisbedrijven				
TRANSPORTCEL	Goederenvervoer over de weg, m.u.v. verhuisbedrijven		356	649	89 380
	Verhuisbedrijven		4	4	92
Total			507	961	119 359

Personenvervoer					
		Jaar	2015		
			Aantal dossiers	Voertuigen	Schijven
Directie	Sector		27	36	626
CELLULE TRANSPORT	Overig personenvervoer te land, n.e.g.				
	Personenvervoer te land binnen steden of voorsteden		2	2	0
TRANSPORTCEL	Overig personenvervoer te land, n.e.g.		77	92	4 524
	Personenvervoer te land binnen steden of voorsteden		12	14	445
Total			118	144	5 595

Andere sectoren					
		Jaar	2015		
			Dossiers	Voertuigen	Schijven
Directie			91	108	2 130
CELLULE TRANSPORT					
TRANSPORTCEL			302	411	41 223
Total			393	519	43 353

Tabel 8: Aard van de bezoeken

		Annee Out	2015
			Aantal bezoeken
Code	Type Bezoeken		
01	OPGELEGDE CONTROLE		356
02	GEWONE CONTROLE		850
03	INLICHTINGSBEZOEK		16
04	VRUCHTELOOS BEZOEK		21
05	BIJSTANDSBEZOEK		122
06	CONTROLEBEZ. ZONDER VASTST. VAN ONREGELM		11
Total			1 376

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

Goederen vervoer				
Jaar		2015		
		Aantal dossiers	Voertuigen	Schijven
Nace	Sector	1 142	1 117	125 928
49410	Goederenvervoer over de weg, m.u.v. verhuisbedrijven			
49420	Verhuisbedrijven	39	5	92
Total		1 181	1 122	126 020

Personenvervoer				
Jaar		2015		
		Aantal dossiers	Voertuigen	Schijven
Nace	Sector	60	19	475
49310	Personenvervoer te land binnen steden of voorsteden			
49390	Overig personenvervoer te land, n.e.g.	194	130	5 200
Total		254	149	5 675

Andere sectoren				
Jaar		2015		
		Aantal dossiers	Voertuigen	Schijven
Com Par	Sectors	166	14	1 181
140	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen			
Total		166	14	1 181

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

Jaar		2015			Total
Code gevolg		01	02	03	
Gevolg		WAARSCHUWING	REGULARISATIE	PRO JUSTITIA	
		Aantal	Aantal	Aantal	Aantal
Code inbreuk	Inbreuk	17	1		18
CO2001	DAGELIJKSE RIJTIJD				
CO2002	RIJTIJD GESPRED OVER TWEE WEKEN	2			2
CO2003	ONDERBREKING VAN DE RIJTIJD	2			2
CO2004	DAGELIJKSE RUSTTIJD	6			6
CO2006	DIENSTREGELING EN DIENSTROOSTER	2			2
CO2010	ANDERE (VERORDENING 3820/85)	6		3	9
CO2101	INSTALL., HERSTELL. EN GEBR. TACHYGRAAF	1	1	1	3
CO2102	JUISTE WERKING EN GEBRUIK TACHYGRAAF	10	2		12
CO2103	CORRECT BIJHOUDEN SCHIJVEN	5	2		7
CO2104	BEWAREN SCHIJVEN GEDURENDE EEN JAAR	7	1	1	9
CO2106	WEIGERING SCHIJVEN VOOR TE LEGGEN			2	2
CO2110	ANDERE (VERORDENING 3821/85)	5		9	14
Total		63	7	16	86

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 DIMONA, DMFA, (het elektronische RSZ-aangifte).

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.

Niet alle programma's op de portaalsite zijn speciaal voor de inspecteurs bedoeld. Dit is wel het geval voor bepaalde programma's als GENESIS, maar de inspecteurs hebben ook een ruime toegang en gebruik tot andere programma's (consultatie).

Zo heeft een werkgever in het elektronisch personeelsregister (RIP) slechts toegang tot de gegevens van zijn eigen onderneming. De inspecteurs hebben toegang tot alle registers.

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.

In 2015 werden er met dezelfde frequentie acties “mensenhandel” georganiseerd als het jaar ervoor, met name één keer per maand in elk juridisch arrondissement (een actie kan echter bestaan uit verschillende controles en zich uitstrekken over verschillende arrondissementen).

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.

Tot de belangrijkste verwezenlijkingen van het bureau in 2015 kan het opstellen en de verspreiding gerekend worden van een brochure over de indicatoren voor “mensenhandel”, die werden overgenomen van de nieuwe omzendbrief COL van de procureurs-generaal.

Deze brochure is enkel bestemd voor de sociale inspectiediensten en de politiediensten om hen in geval van twijfel te helpen bij een situatie waarbij er sprake zou kunnen zijn van mensenhandel of wanneer ze geconfronteerd worden met een slachtoffer van mensenhandel.

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

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	2013	2014	2015
Land- en tuinbouw	72	74	61
Voedingsindustrie	283	150	49
Metaalbewerking	39	14	6
Bouw	459	333	523
Garages	107	136	125
Groothandel	84	58	57
Kleinhandel	365	362	335
Horeca	782	556	561
Vervoer over de weg	69	40	71
Telecommunicatie	20	10	9
Schoonmaak	164	136	36
Sport, ontspanning en recreatie	27	65	13
Werkgever van huishoudelijk personeel	34	28	9
Andere	330	547	210
Onbekend	116	115	19
TOTAAL	2951	2624	2084

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,
- samenstelling ondernemingsraad,
- 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

Tot 1 april 2015 telde de cel Bedrijfsorganisatie 8 ambtenaren:

- vier Nederlandstalige inspecteurs,
 - twee Franstalige inspecteurs,
 - twee administratieve medewerkers die instaan voor de planning en de opvolging van de controles.
- Op 1 april 2015 ging  en Nederlandstalige inspecteur met pensioen.

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 stramien 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 2010 tot 2015

2011:	887	controles
2012:	988	
2013:	891	
2014:	636	
2015:	583	

7.2.2. In ondernemingen met CPBW

Evolutie aantal controles van 2011 tot 2015

2011:	257	controles
2012:	83	
2013:	11	
2014:	274	
2015:	134	

7.3. Aantal ondernemingsraden

Op 31 december 2015 telde het bestand van de Cel Bedrijfsorganisatie 3257 technische bedrijfseenheden (TBE) met een ondernemingsraad.

per gewest	december 2015 alle OR		bestaande OR + 100 - 100		nieuwe OR	12/2014	12/2013	12/2012	12/2011
	Brussels	509	15,7	407	37	65	517	521	521
Vlaams	1929	59,2	1494	214	221	1966	1986	2006	1869
Waals	819	25,1	651	75	93	827	832	829	791
	3257		2552	326	379	3310	3339	3356	3162

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

In vergelijking met einde 2014 daalde het aantal TBE's met 53 eenheden.

per grootte	december 2015 alle OR		Bestaande OR	nieuwe OR	12/2014	12/2013	12/2012	12/2011
	1 – 99	353	10,8%	326	27	336	338	341
100 – 199	1281	39,3%	1035	246	1337	1363	1313	1216
200 – 499	1031	31,7%	949	82	1046	1053	1124	1035
500 – 999	357	11,0%	341	16	361	360	357	343
1000 en meer	235	7,2%	227	8	230	225	221	218
	3257		2872	385	3310	3339	3356	3162

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

Tussen 1 januari en 31 december 2015 werden 583 controles uitgevoerd in ondernemingen met een ondernemingsraad

Slechts 6 controles vonden nog plaats in ondernemingen die bij de sociale verkiezingen van mei 2012 voor het eerst een ondernemingsraad hebben opgericht. Dit is logisch aangezien na elke verkiezing de nieuwe ondernemingsraden bij voorrang worden gecontroleerd.

<i>per gewest</i>	aantal controles	<i>in % op totaal aantal controles</i>	bestaande OR	1 ^{ste} verkiezing 2012
Brussels	97	16,6%	95	2
Vlaams	377	64,7%	374	3
Waals	109	18,7%	108	1
	583	100%	577	6

<i>per grootte</i>	aantal controles	<i>in % op totaal aantal controles</i>	bestaande OR	1 ^{ste} verkiezing 2012
1 – 99	59	10,1%	59	0
100 – 199	209	35,9%	208	1
200 – 499	196	33,6%	195	1
500 – 999	70	12,0%	70	0
1000 en meer	49	8,4%	49	0
	583	100%	581	2

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

- preventieve controles "in opdracht": 566
- klachten: 16
- vraag om inlichtingen, verzoek om advies, deelname aan ondernemingsraden: 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 tabel geeft een overzicht van de ondernemingsraden volgens jaartal van de laatste uitgevoerde controle en tonen aan of deze doelstelling wordt bereikt.

Kolom 2010: 214 ondernemingsraden werden het laatst gecontroleerd in 2010
 Kolom 2011: 674 ondernemingen in 2011,
 Kolom 2012/1: 481 ondernemingen werden bezocht in de periode van 1 jan tot 30 juni 2012
 Kolom rest dit betekent dat 1369 ondernemingen (of 41,4%) nog moeten worden gecontroleerd vóór juli 2016.

Per gewest	Aantal OR	Jaar laatste bezoek					Reeds bezocht sinds juli 2012						Rest
		2010	2011	12/1	totaal	%	Nieuw	12/2	2013	2014	2015	totaal	
Brussels	509	6	65	57	128	25,1	65	69	62	66	98	360	149
Vlaams	1929	15	82	152	249	13,0	221	189	366	439	400	1615	314
Waals	819	18	126	148	292	35,7	93	115	105	71	110	494	325
	3257	39	273	357	669	20,5	379	373	533	576	608	2469	788

Per grootte	Aantal OR	Jaar laatste bezoek					Reeds bezocht sinds juli 2012						Rest
		2010	2011	12/1	totaal	%	Nieuw	12/2	2013	2014	2015	totaal	
-100	353	4	30	41	75	21,2	27	37	61	62	79	266	87
-200	1281	15	106	129	250	19,5	246	129	214	203	198	990	291
-500	1031	8	90	121	219	21,2	82	132	161	192	203	770	261
-1000	357	6	27	45	78	21,8	16	47	62	67	72	264	93
>1000	235	6	20	21	47	20,0	8	28	35	52	56	179	56
	3257	39	273	357	669	20,5	379	373	533	576	608	2469	788

7.5. Toepassing KB van 27 november 1973

In 2015 werden 583 controles uitgevoerd. In 17 dossiers beperkte de controle zich tot een aantal specifieke problemen in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad. Het betreft hier onder meer:

- klachten over welbepaalde punten,
- verzoeken om advies over de inhoud van de informatie,
- het bijwonen van de vergaderingen,
- geven van toelichting bij de werking en de bevoegdheden van de ondernemingsraad,
- tussenkomst bij conflicten over de redactie of de goedkeuring van de notulen.

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken van de controles in de resterende 566 ondernemingen, waarbij de volledige werking van de ondernemingsraad werd gecontroleerd.

7.5.1. Basisinformatie

In 536 ondernemingen (of **94,7%**) 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 2011 tot 2015

	Aantal Controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		vormvereisten	
							Ja	neen	ja	neen
2011	797	709	89,0%	88	11,0%	17	738	42	747	33
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

In 32 of **5,3%** van de 566 gecontroleerde basisinformaties werden tekortkomingen vastgesteld:

GEEN INFORMATIE:

In **9 ondernemingen** had de ondernemingsraad na de sociale verkiezingen van mei 2012 nog geen nieuwe basisinformatie ontvangen.

INHOUD:

In **6 ondernemingen** ontbraken bepaalde inlichtingen in de basisinformatie.

De vastgestelde inbreuken betreffen hoofdzakelijk:

- onvoldoende informatie over belangrijke overeenkomsten en akkoorden
- geen informatie over de concurrentiepositie
- uitsplitsing van de wedden van het directiepersoneel

VORMVEREISTEN:

In **17 ondernemingen** werden bij de overhandiging en de bespreking van de basisinformatie de modaliteiten niet nageleefd. Het betreft voornamelijk:

- bespreking tijdens gewone vergadering
- documenten niet ten minste 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 488 ondernemingen (of **86,2%**) 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 2011 tot 2015

	Aantal Controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		Vormvereisten	
							Ja	neen	ja	Neen
2011	851	712	83,7%	139	16,3%	10	766	75	779	62
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

In 78 of **13,8%** van de 566 gecontroleerde jaarinformaties werden kleinere of grotere tekortkomingen vastgesteld:

GEEN INFORMATIE:

In **6 ondernemingen** werd geen jaarlijkse informatie overhandigd.

De reden varieert van "geen tijd", "werknemers vragen er niet om", "verandering van boekjaar" tot "vertraging in de rekeningen".

INHOUD:

In **30 ondernemingen** ontbraken bepaalde elementen in de informatie. In de volgende tabel wordt een overzicht gegeven van de aard van de vastgesteld tekorten.

		KOL. A JAARREK	KOLOM B BASISINFORMATIE			KOL. C NIVEAU	KOL. D	TOTAAL
		enkel opmerking op jaar- rekening	één inlichting basisinfo ontbreekt	meerdere punten basisinfo ontbreken	bijwerking basisinfo ontbreekt	enkel opmerking op niveau info	meerdere opmer- kingen	per inbreuk
30 ondernemingen volgens aard van de opmerkingen :		3	4	0	6	8	9	30
Jaar- rekening	Balans							
	resultatenrekening	1					1	2
	Toelichting							
	sociale balans						2	2
	verslag Raad bestuur							
	commissarisverslag							
	consolidatie art. 17	2						2
Basis Info	geen bijwerking				6		1	7
	art.5							
	art.6		1					1
	art.7							
	art.8							
	art.9							
	art.10		3				1	4
	art.11							
	art.12							
	art.13							
	art.14 (organigram)							
Niveau	Groep ^(a)					1	3	4
	consolidatie art. 21 ^(b)					7	1	8
	TBE ^(c)							
	Niet alle ondern. ^(d)							

niveau

a) geen informatie op niveau van de entiteit waartoe de onderneming behoort

(b) Consolidatie: geconsolideerde jaarrekening waarin onderneming werd opgenomen ontbreekt (toepassing art. 21)

(c) TBE: onvoldoende informatie op niveau van de technische bedrijfseenheid

(d) Niet alle ondern.: geen informatie over alle vennootschappen die samen een technische bedrijfseenheid vormen

Toelichting bij de tabel

Kolom A: in 4 ondernemingen werden opmerkingen geformuleerd op de volledigheid van de jaarrekening

Kolom B: in 8 ondernemingen werden de jaarrekeningen correct gegeven, maar ontbraken bepaalde inlichtingen van de basisinformatie

Kolom C: in 8 ondernemingen werd de geconsolideerde jaarrekening van de moederonderneming niet meegedeeld of werd geen informatie verstrekt over de entiteit waartoe de onderneming behoort

Kolom D: in 10 ondernemingen werden meerdere leemten in de jaarlijkse informatie vastgesteld

Totaal: geeft een overzicht van het aantal inbreuken per element van de informatie.

VORMVEREISTEN:

In **42 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	559	99,8%	1	0,2%
documenten 15 dagen vooraf overhandigd	544	97,1%	16	2,9%
bespreking binnen 3 maand / vóór algemene vergadering.	551	98,4%	9	1,6%
jaarlijkse informatie besproken tijdens speciale OR	545	97,3%	15	2,7%
nodige tijd besteed aan de bespreking	559	99,8%	1	0,2%

Het jaaroverzicht tewerkstellingsmaatregelen (zgn. trillium)

Jaarlijks ontvangt iedere werkgever van de RSZ een overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen, met het verzoek om dit te overhandigen aan de ondernemingsraad.

In 42 ondernemingen (of 7,7%) werd dit document niet aan de ondernemingsraad meegedeeld.

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

Trillium document overhandigd:	518
Trillium NIET overhandigd:	42 (of 7,5%)

7.5.3. Periodieke informatie

In 501 van de 566 gecontroleerde ondernemingen (of **88,5 %**) 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 2011 tot 2015

	Aantal Controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		vormvereisten	
							Ja	neen	ja	neen
2011	851	758	89,1%	93	10,9%	50	742	59	779	22
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

In **11,5 %** van de gecontroleerde ondernemingen (65 dossiers) werden tekorten in de periodieke informatie vastgesteld.

GEEN INFORMATIE:

In **12 ondernemingen** werd geen periodieke informatie overhandigd.

INHOUD:

In 530 of 93,6% van de ondernemingen werd voldoende periodieke informatie aan de ondernemingsraad gegeven. In **24 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
- in de overige ondernemingen werden één of meer van de volgende elementen niet of onvoldoende uitgewerkt:
 - periodieke informatie bevat geen financiële inlichtingen. Dit is met 6 dossiers de vaakst voorkomende tekortkoming
 - geen vergelijking met het budget of de vorige vergelijkbare periode (2 dossiers)
 - onvoldoende inlichtingen over de economische activiteit (productie, bestellingen, evolutie voorraden, uitvoering van de geplande investeringen, enz. (3 dossiers),
 - geen of onvoldoende inlichtingen betreffende de tewerkstelling (2 dossiers)

VORMVEREISTEN:

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

- in 1 onderneming werd de informatie wel overhandigd maar niet besproken,
- in 1 onderneming werd de tijd gespendeerd aan de bespreking als onvoldoende ervaren,
- In 20 ondernemingen werd de periodieke informatie niet of niet tijdig vóór de vergadering aan de leden van de ondernemingsraad overhandigd,
- in 7 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.

	aantal controles	geen info		speciale OR		gewone OR	
Brussels gewest	92	2	2,2%	5	5,4%	85	92,4%
Vlaams gewest	372	9	2,4%	4	1,1%	359	96,5%
Waals gewest	102	1	1,0%	1	1,0%	100	98,0%
	566	12	2,1%	10	1,8%	544	96,1%

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 76 van de 566 gecontroleerde ondernemingen werd van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Het betrof enkel de vertrouwelijkheid van een of enkele punten, nooit voor de volledige informatie.

In 4 van de ondernemingen waar de vertrouwelijkheid werd vermeld was dit een oorzaak van discussie. Het ging hier in 3 van de 4 gevallen over de toekomstverwachtingen en in één geval over de berekening van de kostenstructuur.

Voor de volgende punten werd de vertrouwelijkheid het vaakst ingeroepen:

- toekomstverwachtingen
- belangrijke akkoorden en overeenkomsten
- periodieke informatie
- occasionele informatie

Informatie van het personeel

In **4 ondernemingen** 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:

- verslag van de ondernemingsraad wordt niet of met vertraging uitgehangen,
- de uithanging van het verslag moet nog voor de eerste maal gebeuren,
- verslag ondernemingsraad wordt met vertraging op intranet geplaatst.

7.5.5. Algemene beoordeling

Controleresultaten 2015

In 391 ondernemingen (of 69,1%) 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 175 ondernemingen (of 30,9%) werden één of meerdere opmerkingen geformuleerd op de toepassing van het KB van 1973:

- 27 ondernemingen waar de basisinformatie of de jaarlijkse of de periodieke informatie niet werd gegeven
- 148 ondernemingen waar bepaalde elementen in de informatie ontbraken of waar de termijnen voor overhandiging en bespreking niet werden gerespecteerd.

	aantal controles	in orde		geen basis- jaar of periodieke info		andere opmerkingen	
Bestaande OR	560	385	68,8%	27	4,8%	148	26,4%
1 ^{ste} verkiezing 12	6	6	100%	0	0,0%	0	0,0%
	566	391	69,1%	27	4,8%	148	26,1%

<i>per gewest</i>	aantal controles	in orde		geen basis- jaar of periodieke info		andere opmerkingen	
Brussels	92	56	60,9%	6	6,5%	30	32,6%
Vlaams	372	277	74,5%	13	3,5%	82	22,0%
Waals	102	58	56,9%	8	7,8%	36	35,3%
	566	391	69,1%	27	4,8%	148	26,1%

<i>per grootte</i>	aantal controles	in orde		geen basis- jaar of periodieke info		andere opmerkingen	
1 – 99	76	42	55,3%	5	6,6%	29	38,2%
100 – 199	182	121	66,5%	11	6,0%	50	27,5%
200 – 499	194	130	67,0%	8	4,1%	56	28,9%
500 – 999	64	56	87,5%	2	3,1%	6	9,4%
1000 en meer	50	42	84,0%	1	2,0%	7	14,0%
	566	391	69,1%	27	4,8%	148	26,1%

Evolutie controleresultaten van 2011 tot 2015

Zoals reeds vermeld worden in de kolom "dossiers met opmerkingen" zowel de ondernemingen opgenomen waar de informatie niet werd gegeven als ondernemingen waar slechts enkele elementen van de informatie ontbreken of de vormvereisten niet werden nageleefd

	aantal controles	KB 1973 in orde		opmerkingen	
2011	851	608	71,4%	243	28,6%
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%

7.6. Optreden van de revisor

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de controlevaststellingen in 2011 tot 2015 betreffende de benoeming en het optreden van de revisor.

Evolutie van 2011 tot 2015

	Aantal	Geen Revisor	proc.	niet aanwezig	certificering		in orde			
					geen	na OR	ja		neen	
2011	765	3	18	15	19	2	723	94,5 %	42	5,5 %
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%

- aantal: aantal ondernemingen dat verplicht is een revisor te benoemen of ook: aantal ondernemingen, verplicht om een revisor te 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 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 (53 scholen in 2015) - moet een bedrijfsrevisor benoemd worden. De revisor wordt benoemd aangesteld op voordracht van de ondernemingsraad, beslissend die beslist bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door zijn leden en bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door de leden benoemd door de werknemers.

513 van de gecontroleerde ondernemingen zijn ertoe gehouden om een bedrijfsrevisor aan te stellen. In 1 onderneming werd met instemming van de ondernemingsraad evenwel geen revisor benoemd om de kosten te drukken.

Aanwezigheid revisor

In de meeste ondernemingen (98,6 %) is de revisor aanwezig bij de bespreking van de jaarlijkse informatie. In 168 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 411 ondernemingen ontvingen de leden van de ondernemingsraad het verslag vóór de vergadering. In 92 ondernemingen gebeurde de overhandiging van het verslag tijdens de vergadering en in **3 ondernemingen** ontvingen de leden van de ondernemingsraad het verslag pas **na de vergadering**.

7.7. Andere opmerkingen op de werking van de ondernemingsraden

In 46 dossiers werden opmerkingen geformuleerd op de werking van de ondernemingsraad. Per dossier kunnen uiteraard meerdere opmerkingen voorkomen.

De opmerkingen kunnen worden onderverdeeld als volgt

	Aantal opmerkingen
Inhoud en redactie van de verslagen	14
<ul style="list-style-type: none">• geen verslag over de jaarinformatie• verslag is te kort• discussie over de inhoud van het verslag o.a. moet men wel of niet de namen van fracties/leden van de ondernemingsraad vermelden in het verslag• verslag werd laattijdig opgemaakt o.a. omdat secretaris veel te veel ander werk heeft• er werd geen verslag van de ondernemingsraad opgemaakt• de termijn voor het opmaken van het verslag zoals vastgelegd in het huishoudelijk reglement werd niet gevolgd• de sociale informatie werd niet opgenomen in het verslag• er is geen secretaris van de ondernemingsraad	<ul style="list-style-type: none">21161111
Ondertekening van de verslagen	4
<ul style="list-style-type: none">• verslag werd niet ondertekend door de voorzitter van de ondernemingsraad• verslag werd noch door voorzitter, noch door secretaris getekend	<ul style="list-style-type: none">13
Verloop van de vergadering	23
<ul style="list-style-type: none">• laattijdige oproeping voor de vergadering• weinig punten op de agenda, maar veel punten in de vragenronde• voorzitter laat zich vaak vervangen• de afhandeling van de punten gebeurt te traag of helemaal niet, punten komen systematisch terug op de agenda• geen maandelijks vergadering. Dit komt vaak voor in het gesubsidieerd onderwijs• discussie over de toegestane duur van de voorvergadering de voorbereidende vergadering• de vergadering van de ondernemingsraad wordt als te kort ervaren	<ul style="list-style-type: none">21131411

Respect voor de ondernemingsraad	8
<ul style="list-style-type: none"> • de vergadering wordt te weinig voorbereid • punten worden besproken in andere overlegorganen terwijl ze tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoren • voorzitter heeft weinig tijd, leden verlaten de vergadering voortijdig en de datum van de vergadering wordt veelvuldig verplaatst • weinig punten van de werkgevers op de agenda • gebeurtenissen met een belangrijke weerslag worden niet tijdig op de ondernemingsraad gebracht • van de twee verkozen ondernemingsraadsleden is er slechts één die effectief naar de vergadering komt • verkozen raadsleden kunnen niet naar de vergadering komen omwille van het werk 	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
Onderlinge verstandhouding	11
<ul style="list-style-type: none"> • problemen met een lid van de ondernemingsraad, houding van een lid te principieel • moeilijke verstandhouding tussen voorzitter en secretaris • wrijving tussen leden van de ondernemingsraad • veel persoonlijke punten of problematiek van de eigen vestiging 	<p>7</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p>
Informatie aan het personeel	10
<ul style="list-style-type: none"> • laattijdige vertaling van het verslag • verslag wordt niet systematisch of laattijdig uitgehangen • verslag wordt laattijdig op het intranet geplaatst 	<p>4</p> <p>4</p> <p>2</p>
Andere problemen	22
<ul style="list-style-type: none"> • verschil van mening over de uitnodiging van deskundigen • problemen rond de ondertekening van het huishoudelijk reglement of ontbreken van huishoudelijk reglement • taalproblemen: men begrijpt elkaar niet, men moet werken met simultaanvertaling • een nieuw directielid respecteert de vroeger gemaakte afspraken van de ondernemingsraad niet; beslissingen van de ondernemingsraad worden niet uitgevoerd • veelvuldige wissels in het secretariaat; secretaris is langdurig ziek • verkozen leden van de ondernemingsraad zijn weinig gemotiveerd • aantal van de verkozen leden daalde beneden het wettelijk minimum • de verkozen ondernemingsraadsleden vertegenwoordigen niet alle afdelingen van het bedrijf 	<p>1</p> <p>9</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>1</p>
Ondernemingsraad en comité	1
<ul style="list-style-type: none"> • verwarring over het al dan niet bestaan van een ondernemingsraad 	<p>1</p>

7.8. Klachten

In 2015 ontving de cel Bedrijfsorganisatie **16 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 na de verkiezingen
- basisinformatie summier

Periodieke informatie

- periodieke informatie onvolledig
- periodieke informatie niet schriftelijk

Jaarinformatie

- geconsolideerde jaarrekening niet overhandigd bij NBB

Klachten m.b.t. de werking van de ondernemingsraad

Werking ondernemingsraad

- discussie over de aanwezigheid van deskundigen
- algemene onvrede over de werking van de ondernemingsraad
- informatie over 2 vestigingen wordt gegroepeerd gegeven
- discussie over de aanwezigheid van een plaatsvervanger
- het huishoudelijk reglement is niet goedgekeurd
- discussie over de duur van de voorbereidende vergadering en van de vergadering van de ondernemingsraad
- niet alle punten op de agenda worden afgehandeld

Verslag van de ondernemingsraad

- geen akkoord over de goedkeuring van de verslagen
- laattijdige goedkeuring van de verslagen oa bij herstructurering
- meningsverschil over de inhoud van het verslag : te lang, verdeeldheid over vermelding initialen
- discussie over objectiviteit van het verslag
- discussie over de waarheidsgetrouwheid van het verslag

Informatie aan het personeel

- niet vertaling van notulen hoewel dit expliciet en eenparig werd gevraagd

Toepassing CAO 9

- geen voorafgaande consultatie

Benoeming revisor

- niet volgen van de procedure

Andere bevoegdheden ondernemingsraad

- niet volgen van de regelgeving inzake mededeling van het ter beschikking gesteld personeel (toepassing van het KB van 17 juli 2013)

7.9. Ondernemingsraden: algemene controleresultaten

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de vaststellingen bij alle 583 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 2011 tot 2015

	geen opmerkingen		opmerkingen ⁽¹⁾		aantal controles
2011	553	62,3%	334	37,7%	887
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

⁽¹⁾ Zoals reeds vermeld en toegelicht in punt 8.5.6. 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 2015

	opmerkingen					controleresultaten					
	KB 1973		revisor		Klachten en dossiers met opmerkingen	in orde		opmerkingen		controles	
bestaande	175	30,3%	21	3,6%	62	10,7%	319	55,3%	258	44,7%	577
nieuwe OR	0	0%	0	0%	0	0%	6	100%	0	0%	6
	175	30,0%	21	3,6%	62	10,6%	325	55,7%	258	44,3%	583

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	38,1%	3	3,1%	20	20,6%	37	38,1%	60	61,9%	97
Vlaams	102	27,1%	15	4,0%	22	5,8%	238	63,1%	139	36,9%	377
Waals	36	33,0%	3	2,8%	20	18,3%	50	45,9%	59	54,1%	109
	175	30,0%	21	3,6%	62	10,6%	325	55,7%	258	44,3%	583

per grootte	opmerkingen					controleresultaten					
	KB 1973		revisor		Klachten en dossiers met opmerkingen	in orde		Opmerkingen		controles	
1 – 99	32	45,1%	7	9,9%	7	9,9%	25	35,2%	46	64,8%	71
100 – 199	61	26,3%	6	2,6%	18	7,8%	147	63,4%	85	36,6%	232
200 – 499	66	31,7%	7	3,4%	22	10,6%	113	54,3%	95	45,7%	208
500 – 999	9	13,2%	1	1,5%	8	11,8%	50	73,5%	18	26,5%	68
1000 en >	7	12,3%	0	0,0%	7	12,3%	43	75,4%	14	24,8%	57
	175	30,0%	21	3,6%	62	10,6%	325	55,7%	258	44,3%	583

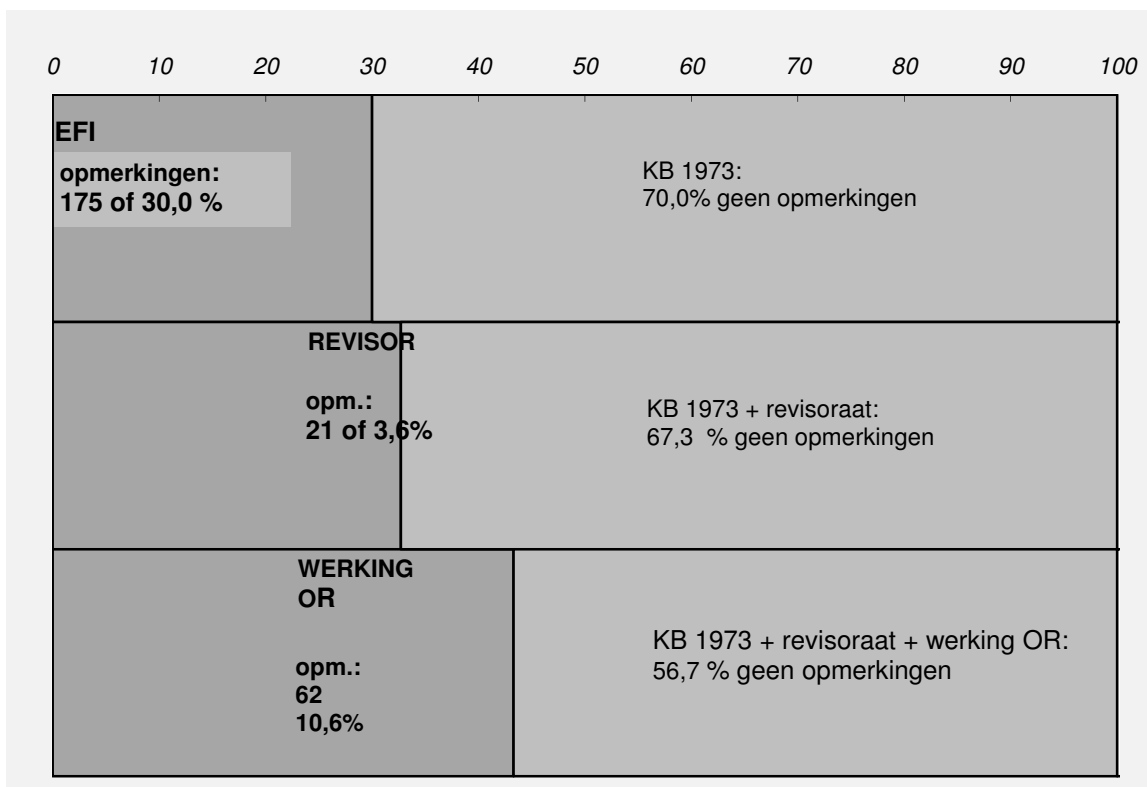
Toepassing KB 1973: de 175 ondernemingen met opmerkingen op de toepassing van het KB van 1973 kunnen onderverdeeld worden in (zie 8.5.6).:

- 27 ondernemingen waar ofwel de basisinformatie ofwel de jaarlijkse ofwel de periodieke informatie niet aan de ondernemingsraad werd verstrekt
- en 148 ondernemingen waar de leden wel de verschillende types van informatie ontvingen, maar waar bepaalde inlichtingen ontbraken of sommige modaliteiten voor overhandiging of bespreking niet volledig werden nageleefd.

In 325 of 55,7% 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 258 ondernemingen (of 44,3%) werden één of meerdere opmerkingen geformuleerd:

- 175 ondernemingen met opmerkingen op de toepassing van het KB van 1973
- 21 ondernemingen met opmerkingen wat de benoeming en het optreden van de revisor betreft
- in 62 ondernemingen waren er 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 2015 werden door de Cel Bedrijfsorganisatie hierop **134 controles** uitgevoerd.

geen EFI	enkel basisinfo, geen jaarinfo		enkel jaarinfo, geen basisinfo		basisinfo en jaarinfo gegeven			
	basisinfo niet volledig	basisinfo volledig	jaarinfo niet volledig	jaarinfo volledig	basisinfo onvolledig		basisinfo volledig	
					jaarinfo niet volledig	jaarinfo volledig	jaarinfo niet volledig	jaarinfo volledig
29	1	4	1	3	0	4	2	90

Geen informatie: in 29 ondernemingen werd op het ogenblik van de controle nog geen enkele economische en financiële informatie aan de afgevaardigden in het CPBW meegedeeld.

Enkel basisinformatie: in 4 ondernemingen was deze basisinformatie volledig.

Enkel jaarlijkse informatie: in 3 ondernemingen was deze informatie volledig.

Basis- en jaarlijkse informatie verstrekt: in 90 ondernemingen werd zowel de basis- als de jaarlijkse informatie als voldoende beschouwd.

Controleresultaten 2014: 269 controles

geen EFI	enkel basisinfo, geen jaarinfo		enkel jaarinfo, geen basisinfo		basisinfo en jaarinfo gegeven			
	Basisinfo niet volledig	basisinfo volledig	Jaarinfo niet volledig	jaarinfo volledig	basisinfo onvolledig		basisinfo volledig	
					jaarinfo niet volledig	jaarinfo volledig	jaarinfo niet volledig	jaarinfo volledig
79	4	4	5	23	1	25	3	125

Aantal ondernemingsraden eind 2015

	Omschrijving NACE-BEL 2008		Alle OR		Bestaand + 100		Bestaand 50-100		Nieuwe OR	
Sector 1	01	Teelt van gewassen, veeteelt, jacht	17	5	13	5	4	0	0	
	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 metaalerts								
	08	Overige winning van delfstoffen		12		8		4		
	09	Ondersteunende activiteiten i.v.m. mijnbouw								
Sector 2	10	Vervaardiging van voedingsmiddelen	212	187	165	145	25	20	22	22
	11	Vervaardiging van dranken		21		17		4		
	12	Vervaardiging van tabaksproducten		4		3		1		
Sector 3	13	Vervaardiging van textiel	68	59	50	42	16	15	2	2
	14	Vervaardiging van kleding		6		6		0		
	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)	17		13		4		0	
Sector 5	17	Vervaardiging van papier en papierwaren	69	42	50	31	13	9	6	2
	18	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media		27		19		4		4
Sector 6	19	Vervaardiging cokes en geraffineerde aardolieproducten	148	7	127	7	14		7	
	20	Vervaardiging van chemische producten		113		96		12		5
	21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten		28		24		2		2
Sector 7	22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	73		50		22		1	
Sector 8	23	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	72		54		14		4	
Sector 9	24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	50		42		6		2	
Sector 10	25	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	91		58		23		10	
Sector 11	26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	123	23	96	19	22	4	5	
	27	Vervaardiging van elektrische apparatuur		34		29		4		1
	28	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g.		66		48		14		4
Sector 12	29	Vervaardiging en assemblage motorvoertuigen, aanhangwagens, opleggers	60	51	50	43	7	5	3	3
	30	Vervaardiging van andere transportmiddelen		9		7		2		
Sector 13	31	Vervaardiging van meubelen	58	25	41	17	12	8	5	
	32	Overige industrie		12		7		3		2
	33	Reparatie en installatie van machines en apparaten		21		17		1		3
Sector 14	35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	84	16	68	14	5		11	2
	36	Winning, behandeling en distributie van water								
	37	Afvalwaterafvoer		2		2				
	38	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning		11		10		1		
	39	Sanering en ander afvalbeheer		1		1				
	41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten		3		2		1		
	42	Weg- en waterbouw		7		6		0		1
	43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden		44		33		3		8
Sector 15	45	Groot- en detailhandel en onderhoud van motorvoertuigen en motorfietsen	439	52	327	32	56	11	56	9
	46	Groothandel en handelsbemiddeling, uitgez. handel in motorvoertuigen en motorfietsen		238		172		41		25
	47	Detailhandel, uitgez. handel in auto's en motorfietsen		149		123		4		22
Sector 16	49	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	205	86	145	54	20	9	40	23
	50	Vervoer over water		3		1		2		
	51	Luchtvaart		6		6				

	52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten		104		79		8		17
	53	Posterijen en koeriers		6		5		1		
Sector 17	55	Verschaffen van accommodatie	54	34	24	12	26	21	4	1
	56	Eet- en drinkgelegenheden		20		12		5		3
Sector 18	58	Uitgeverijen	103	20	54	12	33	6	16	2
	59	Productie films, video- en televisieprogramma's, geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen		5		3		2		
	60	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's		4		3		1		
	61	Telecommunicatie		12		6		5		1
	62	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy		54		25		16		13
	63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie		8		5		3		
Sector 19	64	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	105	52	64	33	27	13	14	6
	65	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeringen		28		19		6		3
	66	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen		25		12		8		5
Sector 20	68	Exploitatie van en handel in onroerend goed	247	5	115	1	69	3	63	1
	69	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening		9		3		2		4
	70	Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer		24		17		3		4
	71	Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen		42		15		18		9
	72	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied		15		8		5		2
	73	Reclamewezen en marktonderzoek		8		2		4		2
	74	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten		3				1		2
	75	Veterinaire diensten		4				3		1
	77	Verhuur en lease		13		2		9		2
	78	Terbeschikkingstelling van personeel		18		11		1		6
	79	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten		6		6				
	80	Beveiligings- en opsporingsdiensten		5		1		1		3
	81	Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging		64		36		9		19
	82	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten		31		13		10		8
Sector 21	84	Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	52		33		16		3	
Sector 22	85	Onderwijs	277		115		145		17	
Sector 23	86	Menselijke gezondheidszorg	537	180	335	155	129	17	73	8
	87	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting		191		93		64		34
	88	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting		166		87		48		31
Sector 24	90	Creatieve activiteiten, kunst en amusement	96	9	68	1	13	4	15	4
	91	Bibliotheken, archieven, musea, culturele activiteiten		5		2		1		2
	92	Loterijen en kansspelen		8		4		4		
	93	Sport, ontspanning en recreatie		6		4		1		1
	94	Verenigingen		46		40		2		4
	95	Reparatie van computers en consumentenartikelen		4		4				
	96	Overige persoonlijke diensten		18		13		1		4
				3257		2157		721		379

Basisinformatie

<i>bestaande/ nieuwe OR</i>	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
bestaande OR	560	9	1,6%	545	97,3%	6	1,1%	534	95,4%	17	3,0%
1 ^{ste} verk. 2012	6	0	0%	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
	566	9	1,6%	551	98,4%	6	1,1%	540	95,4%	17	3,0%

<i>per gewest</i>	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
Brussels	92	3	3,3%	89	96,7%	0	0%	83	90,2%	6	6,5%
Vlaams	372	2	0,6%	369	99,2%	1	0,3%	365	98,1%	5	1,3%
Waals	102	1	0,9%	96	94,1%	5	5,0%	95	93,1%	6	6,0%
	566	6	1,1%	554	97,8%	6	1,1%	543	95,9%	17	3,0%

<i>per grootte</i>	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
1 - 99	76	1	1,3%	72	94,7%	3	4,0%	73	96,1%	2	2,6%
100 – 199	182	4	2,2%	176	96,7%	2	1,1%	168	92,3%	10	5,5%
200 – 499	194	4	2,1%	189	97,4%	1	0,5%	186	95,8%	4	2,1%
500 – 999	64	0	0%	64	100%	0	0,0%	63	98,4%	1	1,6%
1000 en meer	50	0	0%	50	100%	0	0,0%	50	100%	0	0,0%
	566	9	1,6%	551	97,3%	6	1,1%	540	95,4%	17	3,0%

Basisinformatie

per sector	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
sector 1	3	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%	0	0%
sector 2	35	0	0%	33	94,3%	2	5,7%	34	97,1%	1	2,9%
sector 3	18	0	0%	18	100%	0	0%	18	100%	0	0%
sector 4	2	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%
sector 5	10	0	0%	9	90,0%	1	10,0%	10	100%	0	0%
sector 6	32	0	0%	32	100%	0	0%	32	100%	0	0%
sector 7	11	0	0%	10	90,9%	1	9,1%	11	100%	0	0%
sector 8	8	0	0%	8	100%	0	0%	8	100%	0	0%
sector 9	6	0	0%	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
sector 10	16	0	0%	16	100%	0	0%	16	100%	0	0%
sector 11	27	0	0%	27	100%	0	0%	27	100%	0	0%
sector 12	12	0	0%	12	100%	0	0%	12	100%	0	0%
sector 13	11	0	0%	11	100%	0	0%	10	90,9%	1	9,1%
sector 14	15	0	0%	14	93,3%	1	6,7%	13	86,7%	2	13,3%
sector 15	80	0	0%	80	100%	0	0%	79	98,7%	1	1,3%
sector 16	28	1	3,6%	27	96,4%	0	12,8%	27	96,4%	0	0%
sector 17	5	0	0%	5	100%	0	0%	5	87,5%	0	0%
sector 18	22	1	4,5%	21	95,5%	0	0%	20	90,9%	1	4,8%
sector 19	18	0	0%	18	100%	0	0%	18	100%	0	0%
sector 20	35	2	5,7%	33	94,3%	0	0%	33	100%	0	0%
sector 21	8	0	0%	8	100%	0	0%	7	87,5%	1	12,5%
sector 22	53	4	7,5%	48	90,6%	1	1,9%	41	77,4%	8	15,1%
sector 23	101	0	0%	101	100%	0	0%	99	98,0%	2	2,0%
sector 24	10	1	10,0%	9	90,0%	0	0%	9	100%	0	0%
	566	9	1,9%	551	97,3%	6	1,1%	540	95,4%	17	3,0%

Jaarlijkse informatie

<i>bestaande/ nieuwe OR</i>	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
bestaande OR	560	6	1,1%	524	93,6%	30	5,4%	512	91,4%	42	7,5%
1 ^{ste} verk. 2012	6	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	566	6	1,1%	524	92,6%	30	5,3%	512	90,5%	42	7,4%

<i>per gewest</i>	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
Brussels	92	1	1,1%	85	92,4%	6	6,5%	80	87,0%	11	12,0%
Vlaams	372	2	0,5%	352	94,6%	18	4,8%	348	93,5%	22	5,9%
Waals	102	3	2,9%	93	91,2%	6	5,9%	90	88,2%	9	8,8%
	566	6	1,1%	530	93,6%	30	5,3%	518	91,5%	42	7,4%

<i>per grootte</i>	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
1 - 99	76	3	3,9%	67	88,2%	6	7,9%	67	88,2%	6	7,9%
100 – 199	182	2	1,1%	172	94,5%	18	9,9%	163	89,6%	17	9,3%
200 – 499	194	1	0,5%	177	91,2%	16	8,2%	179	92,3%	14	7,2%
500 – 999	64	0	0,0%	64	100%	0	0,0%	61	95,3%	3	4,7%
1000 en meer	50	0	0,0%	50	100%	0	0,0%	48	96,0%	2	4,0%
	566	6	1,1%	530	93,6%	30	5,3%	518	91,5%	53	9,4%

Jaarlijkse informatie

per sector	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
sector 1	3	0	0,0%	33	100%	0	0,0%	3	100%	0	0,0%
sector 2	35	1	2,9%	31	88,6%	3	8,6%	34	97,1%	0	0,0%
sector 3	18	0	0,0%	18	100%	0	0,0%	18	100%	0	0,0%
sector 4	2	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100%	0	0,0%
sector 5	10	0	0,0%	9	90,0%	1	10,0%	10	100%	0	0,0%
sector 6	32	0	0,0%	32	100%	0	0,0%	32	100%	0	0,0%
sector 7	11	0	0,0%	8	72,7%	3	27,3%	9	81,8%	2	18,2%
sector 8	8	0	0,0%	8	100%	0	0,0%	8	100%	0	0,0%
sector 9	6	0	0,0%	6	100%	0	0,0%	6	100%	0	0,0%
sector 10	16	1	6,3%	14	87,5%	1	6,3%	14	87,5%	1	6,3%
sector 11	27	0	0,0%	26	96,3%	1	3,7%	27	100%	0	0,0%
sector 12	12	0	0,0%	12	100%	0	0,0%	12	100%	0	0,0%
sector 13	11	0	0,0%	11	100%	0	0,0%	11	100%	0	0,0%
sector 14	15	1	6,7%	13	86,7%	1	6,7%	13	86,7%	1	6,7%
sector 15	80	1	1,3%	74	92,5%	5	6,3%	73	91,3%	6	7,5%
sector 16	28	1	3,6%	26	92,9%	1	3,6%	22	78,6%	5	17,9%
sector 17	5	0	0,0%	5	100%	0	0,0%	5	100%	0	0,0%
sector 18	22	0	0,0%	21	95,5%	1	4,5%	21	95,5%	1	4,5%
sector 19	18	0	0,0%	18	100%	0	0,0%	17	94,4%	1	5,6%
sector 20	35	0	0,0%	31	88,6%	4	11,4%	30	85,7%	5	14,3%
sector 21	8	0	0,0%	8	100%	0	0,0%	7	87,5%	1	12,5%
sector 22	53	1	1,9%	46	86,8%	6	11,3%	42	79,2%	10	18,9%
sector 23	101	0	0,0%	100	99,0%	1	1,0%	92	91,1%	9	8,9%
sector 24	10	0	0,0%	9	90,0%	1	10,0%	10	100%	0	0,0%
	566	6	1,1%	530	93,6%	30	5,3%	518	91,5%	42	7,4%

Periodieke informatie

<i>bestaande/ nieuwe OR</i>	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
bestaande OR	560	12	2,1%	524	93,6%	24	4,3%	519	92,7%	29	5,2%
1 ^{ste} verk. 2012	6	0	0,0%	6	100%	0	0,0%	6	100%	0	0,0%
	566	12	2,1%	530	93,6%	24	4,2%	525	92,8%	29	5,1%

<i>per gewest</i>	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
Brussels	92	2	2,2%	90	97,8%	0	0,0%	83	90,2%	7	7,6%
Vlaams	372	9	2,4%	339	91,1%	24	6,5%	348	93,5%	15	4,0%
Waals	102	1	1,0%	101	99,0%	0	0,0%	94	92,2%	7	6,9%
	566	12	2,1%	530	93,6%	24	4,2%	525	92,8%	29	5,1%

<i>per grootte</i>	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
1 - 99	76	1	1,3%	71	89,9%	4	5,1%	69	87,3%	6	7,6%
100 – 199	182	5	2,7%	169	92,9%	8	4,4%	172	94,5%	5	2,7%
200 – 499	194	3	1,5%	181	93,3%	10	5,2%	178	91,8%	13	6,7%
500 – 999	64	2	3,1%	61	95,3%	1	1,6%	60	93,8%	2	3,1%
1000 en meer	50	1	2,0%	48	96,0%	1	2,0%	46	92,0%	3	6,0%
	566	12	2,1%	530	93,6%	24	4,2%	525	92,8%	29	5,1%

Periodieke informatie

per sector	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
sector 1	3	0	0,0%	3	100%	0	0,0%	3	100%	0	0,0%
sector 2	35	0	0,0%	33	94,3%	2	5,7%	33	94,3%	2	5,7%
sector 3	18	0	0,0%	17	94,4%	1	5,6%	17	94,4%	1	5,6%
sector 4	2	0	0,0%	2	100%	0	0,0%	2	100%	0	0,0%
sector 5	10	0	0,0%	10	100%	0	0,0%	8	80,0%	2	20,0%
sector 6	32	1	3,1%	31	96,9%	0	0,0%	31	96,9%	0	0,0%
sector 7	11	0	0,0%	10	90,9%	1	9,1%	11	100%	0	0,0%
sector 8	8	0	0,0%	8	100%	0	0,0%	8	100%	0	0,0%
sector 9	6	1	16,7%	5	83,3%	0	0,0%	5	83,3%	0	0,0%
sector 10	16	1	6,3%	13	81,3%	2	12,5%	15	93,8%	0	0,0%
sector 11	27	1	3,7%	24	88,9%	2	7,4%	25	92,6%	1	3,7%
sector 12	12	0	0,0%	12	100%	0	0,0%	11	91,7%	1	8,3%
sector 13	11	0	0,0%	1	9,1%	0	0,0%	11	100%	0	0,0%
sector 14	15	0	0,0%	14	93,3%	1	6,7%	14	93,3%	1	6,7%
sector 15	80	4	5,0%	70	87,5%	6	7,5%	73	91,3%	3	3,8%
sector 16	28	2	7,1%	25	89,3%	1	3,6%	24	85,7%	2	7,1%
sector 17	5	0	0,0%	5	100%	0	0,0%	4	80,0%	1	20,0%
sector 18	22	0	0,0%	22	100%	0	0,0%	19	86,4%	3	13,6%
sector 19	18	0	0,0%	17	94,4%	1	5,6%	18	100%	0	0,0%
sector 20	35	1	2,9%	31	88,6%	3	8,6%	28	80,0%	6	17,1%
sector 21	8	0	0,0%	8	100%	0	0,0%	8	100%	0	0,0%
sector 22	53	0	0,0%	53	100%	0	0,0%	51	96,2%	2	3,8%
sector 23	101	1	1,0%	96	95,0%	4	4,0%	98	97,0%	2	2,0%
sector 24	10	0	0,0%	10	100%	0	0,0%	8	80,0%	2	20,0%
	566	12	2,1%	530	93,6%	24	4,2%	525	92,8%	29	5,1%

Toepassing KB van 27 november 1973: algemeen

<i>per sector</i>	aantal controles	in orde		geen basis- jaar of periodieke info		andere opmerkingen	
sector 1	3	3	100%	0	0,0%	0	0,0%
sector 2	35	25	71,4%	1	0,0%	9	0,0%
sector 3	18	16	88,9%	0	0,0%	2	11,1%
sector 4	2	0	0,0%	0	0,0%	2	100%
sector 5	10	6	60,0%	0	0,0%	4	40,0%
sector 6	32	31	96,9%	1	3,1%	0	0,0%
sector 7	11	4	36,4%	0	0,0%	7	63,6%
sector 8	8	8	100%	0	0,0%	0	0,0%
sector 9	6	5	83,3%	1	16,7%	0	0,0%
sector 10	16	10	62,5%	2	12,5%	4	25,0%
sector 11	27	22	81,5%	1	3,7%	4	14,8%
sector 12	12	12	100%	0	0,0%	0	0,0%
sector 13	11	9	81,8%	0	0,0%	2	18,2%
sector 14	15	7	46,7%	1	6,7%	7	46,7%
sector 15	80	54	67,5%	5	6,3%	21	26,3%
sector 16	28	15	53,6%	4	14,3%	9	32,1%
sector 17	5	4	80,0%	0	0,0%	1	20,0%
sector 18	22	15	68,2%	1	4,5%	6	27,3%
sector 19	18	16	88,9%	0	0,0%	2	11,1%
sector 20	35	14	40,0%	3	8,6%	18	51,4%
sector 21	8	6	75,0%	0	0,0%	2	25,0%
sector 22	53	21	39,6%	5	9,4%	27	50,9%
sector 23	101	82	81,2%	1	1,0%	18	17,8%
sector 24	10	6	60,0%	1	10,0%	3	30,0%
	566	391	69,1%	27	4,8%	148	26,1%

Revisor - benoemingsprocedure

<i>bestaande/ nieuwe OR</i>	Aantal controles	niet van toepassing	geen revisor benoemd	ondernemingen met revisor	benoemingsprocedure			
					gevolgd		niet gevolgd	
bestaande OR	560	53	1	506	505	90,2%	1	0,2%
1 ^{ste} verk. 2012	6	0	0	6	6	0,0%	0	0,0%
	566	53	1	512	511	90,3%	1	0,2%

<i>per gewest</i>	Aantal controles	niet van toepassing	geen revisor benoemd	ondernemingen met revisor	Benoemingsprocedure			
					gevolgd		niet gevolgd	
Brussels	92	14	0	78	77	83,7%	1	1,1%
Vlaams	372	19	1	352	350	94,1%	3	0,8%
Waals	102	20	0	82	82	80,4%	0	0,0%
	566	53	1	512	507	89,6%	4	0,7%

<i>per grootte</i>	Aantal controles	niet van toepassing	geen revisor benoemd	ondernemingen met revisor	Benoemingsprocedure			
					gevolgd		niet gevolgd	
1 - 99	76	0	1	75	74	97,4%	1	1,3%
100 – 199	182	30	0	152	151	83,0%	1	0,5%
200 – 499	194	18	0	176	175	90,2%	1	0,5%
500 – 999	64	5	0	59	58	90,6%	1	1,6%
1000 en meer	50	0	0	50	50	100%	0	0,0%
	566	53	1	512	508	89,8%	4	0,7%

Revisor - benoemingsprocedure

Per sector	Aantal controles	niet van toepassing	geen revisor benoemd	ondernemingen met revisor	benoemingsprocedure			
					gevolgd	niet gevolgd		
sector 1	3	0	0	3	3	100%	0	0,0%
sector 2	35	0	0	35	35	100%	0	0,0%
sector 3	18	0	0	18	18	100%	0	0,0%
sector 4	2	0	0	2	2	100%	0	0,0%
sector 5	10	0	0	10	10	100%	0	0,0%
sector 6	32	0	0	32	32	100%	0	0,0%
sector 7	11	0	0	11	11	100%	0	0,0%
sector 8	8	0	0	8	8	100%	0	0,0%
sector 9	6	0	0	6	6	100%	0	0,0%
sector 10	16	0	0	16	16	100%	0	0,0%
sector 11	27	0	0	27	27	100%	0	0,0%
sector 12	12	0	0	12	12	100%	0	0,0%
sector 13	11	0	1	10	10	90,9%	0	0,0%
sector 14	15	0	0	15	15	100%	0	0,0%
sector 15	80	0	0	80	80	100%	0	0,0%
sector 16	28	0	0	28	26	92,9%	2	7,1%
sector 17	5	0	0	5	5	100%	0	0,0%
sector 18	22	0	0	22	21	96,5%	1	4,5%
sector 19	18	0	0	18	18	100%	0	0,0%
sector 20	35	0	0	35	34	97,1%	1	2,9%
sector 21	8	0	0	8	8	100%	0	0,0%
sector 22	53	53	0	0	0	0,0%	0	0,0%
sector 23	101	0	0	101	101	100%	0	0,0%
sector 24	10	0	0	10	10	100%	0	0,0%
	566	53	1	512	508	89,8%	4	0,7%

Revisor**aanwezigheid****certificeringsverslag**

<i>bestaande/ nieuwe OR</i>	ond. Met revisor	op voorvergadering		aanwezig op OR ?		geen verslag	overhandiging										
		ja	neen	ja	neen		vóór OR	tijdens OR	na OR								
bestaande OR	560	163	29,1%	343	61,3%	499	89,1%	7	1,3%	6	1,1%	405	72,3%	92	16,4%	3	0,5%
1 ^{ste} verk. 2012	6	5	83,3%	1	16,7%	6	100%	0	0,0%	0	0,0%	6	100%	0	0,0%	0	0,0%
	566	168	29,7%	344	60,8%	505	89,2%	7	1,2%	6	1,1%	411	72,6%	92	16,3%	3	0,5%

Revisor**aanwezigheid****certificeringsverslag**

<i>per gewest</i>	ond. Met revisor	op voorvergadering		aanwezig op OR ?		geen verslag	overhandiging										
		ja	neen	ja	neen		vóór OR	tijdens OR	na OR								
Brussels	78	31	39,7%	47	60,3%	77	98,7%	1	1,3%	1	1,3%	72	92,3%	3	3,8%	0	0,0%
Vlaams	352	115	32,7%	237	67,3%	347	98,6%	5	1,4%	3	1,4%	261	74,1%	87	24,7%	3	0,9%
Waals	82	22	26,8%	60	73,2%	80	97,6%	2	2,4%	2	2,4%	78	95,1%	2	2,4%	0	0,0%
	512	168	32,8%	344	67,2%	504	98,4%	8	1,6%	6	1,6%	411	80,3%	92	18,0%	3	0,6%

Revisor**aanwezigheid****certificeringsverslag**

<i>per grootte</i>	ond. Met revisor	op voorvergadering		aanwezig op OR ?		geen verslag	overhandiging										
		ja	neen	ja	neen		vóór OR	tijdens OR	na OR								
1 - 99	75	24	32,0%	51	68,0%	72	96,0%	3	4,0%	2	2,7%	62	82,7%	11	14,7%	0	0,0%
100 – 199	152	41	27,0%	111	73,0%	150	98,7%	2	1,3%	3	2,0%	113	74,3%	36	23,7%	0	0,0%
200 – 499	176	61	34,7%	115	65,3%	174	98,9%	2	1,1%	1	0,6%	140	79,5%	32	18,2%	3	1,7%
500 – 999	59	22	37,3%	37	62,7%	59	100%	0	0,0%	0	0,0%	51	86,4%	8	13,6%	0	0,0%
1000 en meer	50	20	40,0%	30	60,0%	50	100%	0	0,0%	0	0,0%	45	90,0%	5	10,0%	0	0,0%
	512	168	32,8%	344	67,2%	505	98,6%	7	3,3%	6	1,2%	411	80,3%	92	18,0%	3	0,6%

Revisor

aanwezigheid

certificeringsverslag

	ond. Met revisor	op voorvergadering		aanwezig op OR ?		geen verslag		overhandiging			
		ja	neen	ja	neen			vóór OR	tijdens OR	na OR	
sector 1	3	1 33,3%	2 66,7%	3 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 66,7%	0 0,0%	1 33,3%	
sector 2	35	15 42,9%	20 57,1%	34 97,1%	1 2,9%	1 2,9%	1 2,9%	32 91,4%	2 5,7%	0 0,0%	
sector 3	18	12 66,7%	6 33,3%	18 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	15 83,3%	3 16,7%	0 0,0%	
sector 4	2	1 50,0%	1 50,0%	2 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100%	0 0,0%	0 0,0%	
sector 5	10	4 40,0%	6 60,0%	10 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	9 90,0%	1 10,0%	0 0,0%	
sector 6	32	5 15,6%	27 84,4%	32 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	24 75,0%	8 25,0%	0 0,0%	
sector 7	13	3 23,1%	10 76,9%	13 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	9 69,2%	4 30,8%	0 0,0%	
sector 8	8	4 50,0%	4 50,0%	8 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	6 75,0%	2 25,0%	0 0,0%	
sector 9	6	3 50,0%	3 50,0%	6 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	6 100%	0 0,0%	0 0,0%	
sector 10	16	4 25,0%	12 75,0%	16 100%	0 0,0%	1 6,3%	1 6,3%	12 75,0%	3 18,8%	0 0,0%	
sector 11	27	13 48,1%	14 51,9%	26 96,3%	1 3,7%	0 0,0%	0 0,0%	23 85,2%	4 14,8%	0 0,0%	
sector 12	11	4 36,4%	7 63,6%	11 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	8 72,7%	3 27,3%	0 0,0%	
sector 13	11	4 36,4%	7 63,6%	11 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	7 63,6%	4 36,4%	0 0,0%	
sector 14	15	5 33,3%	10 66,7%	15 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	11 73,3%	4 26,7%	0 0,0%	
sector 15	79	23 29,1%	56 70,9%	77 97,5%	2 2,5%	0 0,0%	0 0,0%	71 89,9%	8 10,1%	0 0,0%	
sector 16	28	3 10,7%	25 89,3%	26 92,9%	2 7,1%	1 3,6%	1 3,6%	19 67,9%	8 28,6%	0 0,0%	
sector 17	5	1 20,0%	4 80,0%	5 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 80,0%	1 20,0%	0 0,0%	
sector 18	22	4 18,2%	18 81,8%	22 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	18 81,8%	4 18,2%	0 0,0%	
sector 19	18	11 61,1%	7 38,9%	18 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	16 88,9%	2 11,1%	0 0,0%	
sector 20	35	2 5,7%	33 94,3%	35 100%	0 0,0%	3 8,6%	3 8,6%	27 77,1%	5 14,3%	0 0,0%	
sector 21	8	1 12,5%	7 87,5%	8 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	6 75,0%	2 25,0%	0 0,0%	
sector 22	0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0,0%	0 0,0%	0 0	0 0	0 0	
sector 23	100	41 41,0%	59 59,0%	99 99,0%	1 1,0%	0 0,0%	0 0,0%	74 74,0%	24 24,0%	2 2,0%	
sector 24	10	4 40,0%	6 60,0%	10 100%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	10 100%	0 0,0%	0 0,0%	
	512	168 32,8%	344 67,2%	505 98,6%	7 1,4%	6 1,2%	6 1,2%	411 80,3%	92 18,0%	3 0,6%	

2015:

aantal controleopdrachten

	Aantal controles	in % op aantal OR	bestaande OR	1 ^{ste} sociale verkiezingen 2012
sector 1	4	23,5%	4	0
sector 2	36	17,0%	35	1
sector 3	18	26,5%	18	0
sector 4	2	11,8%	2	0
sector 5	10	14,5%	10	0
sector 6	33	22,3%	33	0
sector 7	11	15,1%	11	0
sector 8	8	11,1%	8	0
sector 9	6	12,0%	6	0
sector 10	17	18,7%	16	1
sector 11	27	22,0%	27	0
sector 12	14	23,3%	14	0
sector 13	12	20,7%	12	0
sector 14	15	17,9%	15	0
sector 15	81	18,5%	80	1
sector 16	28	13,7%	28	0
sector 17	6	11,1%	6	0
sector 18	22	21,4%	21	1
sector 19	18	17,1%	17	1
sector 20	39	15,8%	39	0
sector 21	9	17,3%	9	0
sector 22	54	19,5%	54	0
sector 23	103	19,2%	102	1
sector 24	10	10,4%	10	0
	583	17,9%	577	6

controlesresultaten (algemeen)

aantal OR 31/12/2014	opmerkingen		In orde	
17	1	25,0%	3	75,0%
212	16	44,4%	20	55,6%
68	2	11,1%	16	88,9%
17	1	50,0%	1	50,0%
69	5	50,0%	5	50,0%
148	7	21,2%	26	78,8%
73	7	63,6%	4	36,4%
72	1	12,5%	7	87,5%
50	1	16,7%	5	83,3%
91	7	41,2%	10	58,8%
123	8	29,6%	19	70,4%
60	4	28,6%	10	71,4%
58	3	25,0%	9	75,0%
84	9	60,0%	6	40,0%
439	33	40,7%	48	59,3%
205	20	71,4%	8	28,6%
54	2	33,3%	4	66,7%
103	12	54,5%	10	45,5%
105	6	33,3%	12	66,7%
247	31	79,5%	8	20,5%
52	4	44,4%	5	55,6%
277	42	77,8%	12	22,2%
537	30	29,1%	73	70,9%
96	6	60,0%	4	40,0%
3257	258	44,3%	325	55,7%

2015

CPBW

<i>per sector</i>	aantal controles	in orde		geen basis- jaar of periodieke info		andere opmerkingen	
sector 1	0	0	0	0	0	0	0,0%
sector 2	7	4	57,1%	2	28,6%	1	14,3%
sector 3	4	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%
sector 4	0	0	0	0	0	0	0,0%
sector 5	3	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%
sector 6	1	0	0,0%	0	0,0%	1	100%
sector 7	3	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%
sector 8	3	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%
sector 9	0	0	0	0	0	0	0,0%
sector 10	7	3	42,9%	3	42,9%	1	14,3%
sector 11	2	2	100%	0	0,0%	0	0,0%
sector 12	2	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%
sector 13	2	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%
sector 14	5	2	40,0%	2	40,0%	1	20,0%
sector 15	14	9	64,3%	3	21,4%	2	14,3%
sector 16	7	3	42,9%	4	57,1%	0	0,0%
sector 17	3	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%
sector 18	2	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%
sector 19	6	4	66,7%	0	0,0%	2	33,3%
sector 20	10	6	60,0%	3	30,0%	1	10,0%
sector 21	3	3	100%	0	0,0%	0	0,0%
sector 22	15	15	100%	0	0,0%	0	0,0%
sector 23	28	23	82,1%	1	3,6%	4	14,3%
sector 24	7	6	85,7%	1	14,3%	0	0,0%
	134	90	67,2%	29	21,6%	15	11,2%

Hoofdstuk 8: Controle van de buitenlandse ondernemingen (COVRON)

Het jaarverslag 2015 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 2015 ongewijzigd ten opzichte van de voorgaande jaren en omvatten:

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 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. 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 vaak 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 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 2015 werden voor het netwerk geen nieuwe sociaal controleurs aangeworven.

Eind 2015 werken vijf netwerkinspecteurs en 18 sociaal controleurs voor de vijf regio's in Vlaanderen.

Er werken op dat moment 3 netwerkinspecteurs en 9 sociaal controleurs voor de drie regio's in Wallonië.

In Brussel werken er eind 2015 één netwerkinspecteur en 4 sociaal controleurs.

Verscheidene netwerkinspecteurs werken ook mee aan onderzoeken, die door de "cel mensenhandel" of de "Arrondissementele 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, wat 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 loon- 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 de reis- en verblijfskosten die met de detachering samenhangen en maken in principe dus geen deel uit van het loon.

Toch roepen werkgevers dergelijke dagvergoedingen vaak in als loon; op basis van informatie van de arbeidsinspectiediensten in de nieuwe EU-lidstaten aanvaardt het netwerk deze stelling niet meer en dus vragen de netwerkcontroleurs om de lonen te regulariseren.

De bedragen hieromtrent vormen een onderdeel van de regularisaties inzake de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Gevolgen CAO's 2015

Wetgeving	Gevolgen	Waarschuwing	Regularisatie	PV	Totaal
Collectieve arbeidsovereenkomsten	vaststellingen werknemers bedrag	12 37 0€	236 3.067 5.579.571€	102 1.541 4.645.855€	350 4.645 10.225.426€

8.1.3.2. Delocalisatie

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 “gedelocaliseerde” 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 2015

Wetgeving		Waarschuwing	Regularisatie	PV	Totaal
Arbeidswet	vaststellingen werknemers bedrag	8 34 0 €	16 693 355.337 €	9 126 15.570 €	33 853 370.907 €

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:

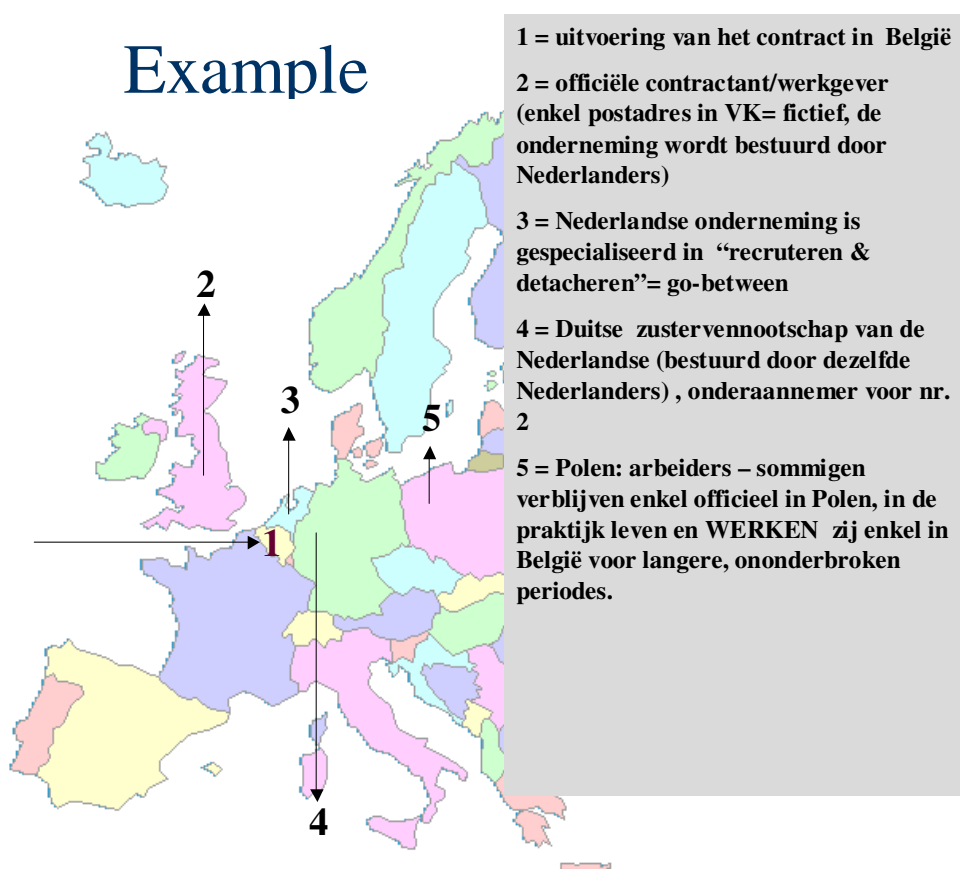
a. De bijdragefraude:

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 meegedeelde 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 geïmponeerd 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 ter beschikking gesteld te worden van één of meer gebruikers.

Deze rechtspraak heeft duidelijk de grenzen van een te beperkt geïnterpreteerd artikel 31 (na de wetswijziging van 2000) afgebakend en toont aan dat nog steeds toepassing kan worden gemaakt van het verbod op terbeschikkingstelling om malafide ondernemingen te weren.

De wetswijziging 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 2015 werden 15 Pro Justitia's opgesteld voor het ter beschikking stellen van werknemers aan derden waarbij 133 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 wetswijziging 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 ter beschikking te stellen van Belgische ondernemingen.

8.1.3.9. Bemiddelaars – “go-between” 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 aannemingsom 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, wat 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

Daarom is het allesbehalve eenvoudig om bewijskrachtige 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.

Strafvervolging 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 aannemingsom.
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 3.6.

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.

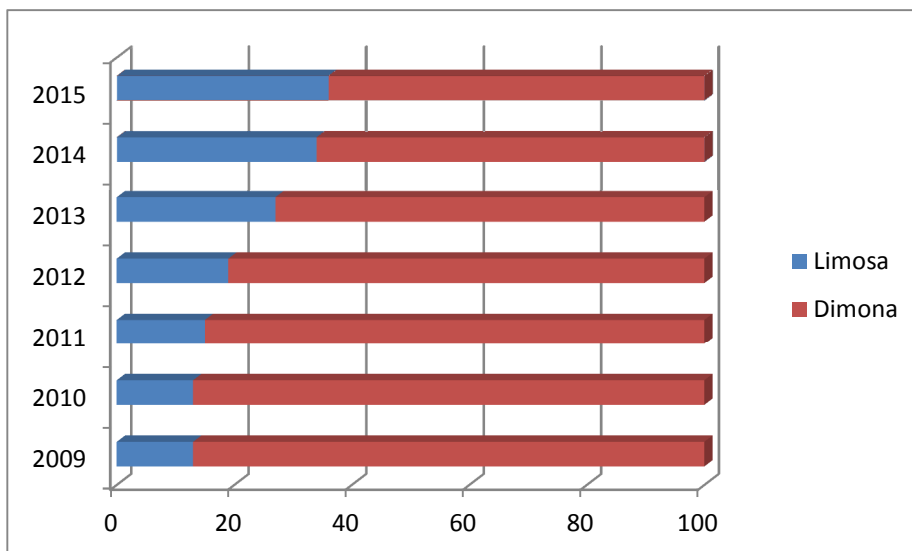
Er bestaan verschillende registratiemethodes die door de Belgische wetgeving worden beschreven. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid beheert de databank waarnaar de registratiegegevens van de personen die aanwezig zijn op de erven verstuurd worden. De Inspectiediensten van de RSZ en de Inspectiediensten 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.

8.1.4. 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 door de tewerkstelling van goedkopere gedetacheerden (werknemers en (schijn)zelfstandigen), de eigen werknemers steeds meer verdringen 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 2015	DIRECTIES 2015
Brussel	23	66
Brabant Wallon		35
Hainaut	177	77
Liège	164	91
Namur en Luxembourg	193	94
Transport		1
Antwerpen	121	154
Limburg	70	129
Vlaams Brabant	67	68
Oost-Vlaanderen	184	64
West-Vlaanderen	64	61
Vervoer		122
Eindtotaal	1282	930

8.1.5.2. Onderzoeken buitenlandse ondernemingen door netwerkmedewerkers

Deze tabel geeft een overzicht van de dossiers van buitenlandse ondernemingen die door het netwerk werden afgehandeld.

PROVINCIES 2015	AANTAL DOSSIERS	WAARSCHU- WINGEN	REGULARI- SATIES	PROCES- VERBAAL
WEST-VLAANDEREN	82	2	79	30
OOST-VLAANDEREN	168	5	151	124
ANTWERPEN	121	12	52	52
LIMBURG	253	20	129	20
VLAAMS-BRABANT	96	9	47	23
HENEGOUWEN	177	4	25	46
LUIK	164	9	16	75
NAMEN+LUXEMBURG	193	7	29	38
BRUSSEL	23	0	0	0
TOTAAL	1282	70	528	409

8.1.5.3. *Overzicht van de gecontroleerde materies en resultaten*

2015 BUITENLANDSE ONDERNEMINGEN 1282 DOSSIERS		GEVOLGEN			
WETGEVING	GEGEVENS	Waarschuwing	Regularisatie	Proces-verbaal	TOTAAL
Arbeidswet	vaststelling	8	16	9	168
	werknemers	34	693	126	840
	bedrag	0	355.337	15.570	548.751
CAO	vaststellingen	12	236	102	320
	werknemers	37	3.067	1.541	3.124
	bedrag	0	5.579.571	4.645.855	5.691.840
Feestdagen	vaststelling	1	0	8	4
	werknemers	5	0	81	6
	bedrag	0	0	2.480	285
LIMOSA	vaststelling	38	26	51	311
	werknemers	83	120	123	973
Loonbescherming	vaststelling	2	37	23	63
	werknemers	3	296	678	495
	bedrag	0	275.348	968.637	389.403
Sociale Documenten	vaststelling	1	16	62	100
	Werknemers	2	230	1.063	571
	bedrag	0	0	2.718	
Sociale zekerheid (DO)	vaststelling	0	21	1	44
	werknemers	0	199	2	208
	bedrag	0	2.794.038	0	780.289
Terbeschikking stelling	vaststelling	0	0	15	15
	werknemers	0	0	133	929
Uitzendarbeid	vaststelling	0	0	0	0
	werknemers	0	0	0	0
Verhinderings toezicht	vaststelling	0	8	94	54
	werknemers	0	52	1.355	357
Diversen	vaststelling	8	160	44	17
	werknemers	49	1.100	388	141
	bedrag	0	396.989	151.218	302.632
Aantal vaststellingen		70	528	409	1.096
Aantal werknemers		213	5.884	5.490	7.644
BEDRAG		0	9.401.283	5.945.646	7.713.200

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:

2015	
Polen	278
Nederland	222
Portugal	187
Roemenië	105
Frankrijk	86
Luxemburg	74
Duitsland	53
Bulgarije	46
Slovakije	42
Italië	34
Hongarije	32
Spanje	28
Slovenië	22
Tsjechië	20
Verenigd Koninkrijk	18
Ierland	9
Letland	6
Litouwen	6
Kroatië	2
Estland	2
Oostenrijk	1
Bosnië-Herzegovina	1
Cyprus	1
Verenigde Staten	1
Griekenland	1
Malta	1
Russische Federatie	1
TOTAAL:	1282

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:

	2015
Collectieve arbeidsovereenkomsten	350
LIMOSA	115
Belemmering toezicht	102
Sociale documenten	79
Arbeidswet	33
Loonbescherming	62
Terbeschikkingstelling	15
Sociale zekerheid	22

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, 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:

2015 Regularisaties	Bouw	Industrie	Andere sectoren
Collectieve arbeidsovereenkomsten	164	7	43
Arbeidswet	9	3	2
LIMOSA	17	2	5
Sociale zekerheid (DO)	13	1	0
Loonbescherming	24	3	7

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 2015 de volgende maatregelen genomen door de sociaal inspecteurs van het netwerk:

Provincies	Brieven HA	Aantal betrokken werknemers
Antwerpen	6	71
Limburg	5	12
Oost-Vlaanderen	6	40
West-Vlaanderen	1	4
Vlaams-Brabant	4	291
Henegouwen	11	73
Luik	8	209
Totaal	41	700

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 2015

Voor 2015 werden in totaal 662.239 meldingen geregistreerd, voor:

- 566.763 werknemers
- 95.476 zelfstandigen

Welke zijn de belangrijkste nationaliteiten (op basis van de unieke personen)?

De top 12 voor 2015 ziet er als volgt uit uitgesplitst volgens hun statuut :

Werknemers		Zelfstandigen	
Land	Aantal	Land	Aantal
Nederland	55.703	Nederland	8.788
Polen	20.219	Polen	10.562
Frankrijk	16.883	Frankrijk	724
Duitsland	19.479	Duitsland	1.100
Roemenië	12.120	Roemenië	596
Portugal	15.467	Portugal	367
Luxemburg	8.727	Luxemburg	80
Slowakije	5.359	Slowakije	9.672
Hongarije	4.202	Hongarije	175
Bulgarije	4.809	Bulgarije	156
Slovenië	7.763	Slovenië	278
Italië	4.424	Italië	520

LIMOSA-MELDINGEN vanuit OUDE EU-lidstaten	Aantal meldingen 2015	LIMOSA-MELDINGEN vanuit NIEUWE EU-lidstaten	Aantal meldingen 2015
Nederland	142.985	Polen	130.485
Duitsland	39.654	Roemenië	52.293
Frankrijk	50.256	Slowakije	21.916
Luxemburg	31.411	Hongarije	14.985
Portugal	54.079	Bulgarije	16.836
België	2.533	Slovenië	12.619
Italië	9.191	Tsjechië	6.204
Verenigd Koninkrijk	4.930	Litouwen	4.434
Spanje	12.415	Letland	2.068
Oostenrijk	985	Cyprus	961
Ierland	1.306	Estland	132
Zweden	312	Malta	21
Finland	183	Kroatië	1.167
Denemarken	599		
Griekenland	469		
TOTALEN	351.298		264.121

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 2015 opnieuw een kleine 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 is een spectaculaire stijging van bijna 25%.
- In 2015 95.476 LIMOSA-meldingen voor zelfstandigen gedaan. Dit is een nog grotere stijging (35%) !

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. Vordering van tolken

Het aantal vorderingen van tolken geeft een aanduiding van de nationaliteiten waarmee men tijdens de controles wordt geconfronteerd.

In 2015 werd er 41 keer een tolk gevorderd voor vertaalwerk tijdens de controles.

2015	
Taal	aantal
Pools	17
Bulgaars	17
Roemeens	11
Portugees	11
Hongaars	8
Hongaars	9
Turks	5
Slovaaks	3
Spaans	2
Italiaans	2
Frans	1
TOTAAL :	86

Hieruit blijkt dat vooral de controles bij Poolse, Bulgaarse, Roemeense en Portugese 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 2015:

Melding AAF/BNI	FOD Financiën	AAF	Hoofdelijke aansprakelijkheid	
		BNI	- Belastingplicht WKN (183d) - Vaste inrichting - Onvolledige facturen - gewone melding	61 16 14 32
Melding S.I.			Onderzoeken aangaande /A1	143
Melding RVA			De buitenlandse werknemers hebben op de A1 een woonadres in België → cumul werkloosheidsuitkeringen?	3
Melding RIZIV			De buitenlandse werknemers hebben op de A1 een woonadres in België → cumul ziekte-uitkeringen?	16
Melding Vlaamse Gemeenschap – I.W.S.E.			Uitzendkantoor zonder erkenning	18
Melding aan de buitenlandse inspectiediensten / SPOC			- Mededelingen aangaande identiteit en prestaties + loonregularisaties van werknemers	104
			- Mededelingen van PJ's wegens belemmering van het toezicht	26
Melding TWW			Onderzoek naar de veiligheid op de werkvloer	16
Informatie verstrekt aan Belgische opdrachtgever/hoofdaannemer			Betreft reglementering - risico's verantwoordelijkheid	23
Melding PDOK				94
RSVZ				27

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 2015 werden afgehandeld.

PROVINCIES 2015	AANTAL DOSSIERS	WAARSCHU- WINGEN	REGULARI- SATIES	PROCES- VERBAAL
West-Vlaanderen	77	7	36	7
Oost-Vlaanderen	201	14	53	44
Antwerpen	75	9	8	0
Limburg	264	14	34	10
Vlaams-Brabant	58	1	30	8
Henegouwen	164	13	14	28
Luik	249	13	8	15
Namen+Luxemburg	396	50	41	30
Brussel	76	1	3	3
TOTAAL	1.561	122	227	145

Overzicht van de gecontroleerde materies en resultaten voor de Belgische ondernemingen door het netwerk

BELGISCHE ONDERNEMINGEN		2015 : 1.561 dossiers			
WETGEVING	GEGEVENS	Waar- schuwing	Regulari- satie	Proces- verbaal	TOTAAL
Loonbe- scherming	vaststellingen	39	32	0	71
	werknemers	697	631	0	1.328
	bedrag	€ 0	€ 22.642	€ 0	€ 22.642
Arbeidswet	vaststellingen	0	2	2	4
	werknemers	0	11	9	20
	bedrag	€ 0	€ 1.884	€ 0	€ 1.884
Sociale Zekerheid (DO)	vaststellingen	0	43	1	44
	werknemers	0	194	2	196
	bedrag	€ 0	€ 504.287	€ 5.434	€ 509.731
Collectieve arbeidsover- eenkomsten	vaststellingen	1	10	2	13
	werknemers	0	80	13	93
	bedrag	€ 0	€ 197.495	€ 23.408	€ 220.903
Sociale documenten	vaststellingen	15	10	61	86
	werknemers	20	28	283	331
	bedrag	€ 0	€ 1.502	€ 8.154	€ 9.656
Limosa	vaststellingen	10	0	14	24
	werknemers	56	0	86	142
Ter beschikking stelling	vaststellingen	5	2	17	22
	werknemers	51	24	161	236
	bedrag	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Diversen (ZA)	vaststellingen	51	126	45	222
	werknemers	112	326	100	538
	bedrag	€ 0	€ 1.844.119	€ 0	€ 1.844.119
Verhinderings toezicht	vaststellingen	0	0	3	3
	werknemers	0	0	1	1
Aantal vaststellingen		121	225	145	491
Aantal werknemers		936	1294	655	2.885
BEDRAG		€ 0	€ 2.571.929	€ 36.996	€ 2.608.925

Overzicht gevolgen Pro Justitia's (reële cijfers)

	Aantal PV	Strafvervolgning of minnelijke schikking	In behandeling bij Auditoraat	Adm. geldboete	Klassering zonder gevolg	In behandeling bij DIADGE	Behandelde door DIADGE
Jaar							
2012							
Nederlandstalig	150	23	15	77	24	13	114
Franstalig	100	32	4	27	18	20	65
Duitstalig	6	0	0	2	4	0	6
Totaal	256	55	19	106	46	33	185

2013							
Nederlandstalig	198	45	47	67	20	19	106
Franstalig	146	53	26	33	14	20	67
Duitstalig	5	0	0	3	1	1	5
Totaal	349	98	73	103	35	40	178

2014							
Nederlandstalig	134	14	52	13	3	52	68
Franstalig	68	19	17	7	4	21	32
Duitstalig	3	0	0	3	0	0	3
Totaal	205	33	69	23	7	73	103

2015							
Nederlandstalig	165	35	49	25	8	48	81
Franstalig	155	48	36	38	10	23	71
Duitstalig	2	0	0	0	0	2	2
Totaal	322	83	85	63	18	73	154

BEDRAGEN ADMINISTRatieve GELDBOETEN		
	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	972.196	31.710

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 detacheringsregels 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 miskenning 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 bezighoudt 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. Samenwerken 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.

Bijgevoegde tabel toont aan met welke landen in 2015 een uitwisseling van gegevens verliep:

Verzoeken aan ...	2015
Portugal	100
Roemenië	59
Polen	51
Bulgarije	51
Slovenië	36
Hongarije	34
Nederland	24
Duitsland	16
Spanje	16
Slowakije	12
Italië	12
Verenigd Koninkrijk	9
Ierland	7
Frankrijk	6
Litouwen	5
Luxemburg	3
Griekenland	3
Tsjechië	3
Cyprus	3
Letland	2
Estland	2
Kroatië	1
Denemarken	1
Finland	1
IJsland	1
Liechtenstein	1
Malta	1
Noorwegen	1
Oostenrijk	1
Zweden	1
Eindtotaal	464

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.

Sinds september 2011 worden de 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 Europese interne markt. 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

In 2015 kreeg het Netwerk zelf ook een aantal vragen vanuit het buitenland binnen. Dit blijkt uit de volgende tabel:

	2015	
LAND	AANTAL VRAGEN	AANTAL ANTWOORDEN
Bulgarije	1	1
Letland	1	1
Litouwen	1	1
Nederland	3	3
Polen	2	2
Portugal	5	5
Slowakije	5	5
TOTALEN	18	18

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 delokalisatie 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 (weg)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 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 targeting, 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 “verdachte lijst” 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 sector te saneren langs 3 welomschreven assen: preventie, opsporing en bestraffing.

Doelstelling: een gemeenschappelijke strategie uitwerken (bijvoorbeeld 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 Aansturingsbureau, vier van de representatieve werknemersorganisaties en vier van de werkgeversorganisaties.

Het heeft 3 keer vergaderd in 2015.

Het secretariaat van de Overeenkomst heeft in het bijzonder het fenomeen van de sociale dumping geanalyseerd.

Omdat de leden het erover eens zijn dat het fenomeen van de sociale dumping gevaarlijk toeneemt en dat de gevolgen voor de tewerkstelling dramatisch zijn, werd er een verslag hierover opgesteld.

Dit verslag bevat drie luiken:

- Beschrijving van de situatie in de bouwsector
- De moeilijkheden die de controlediensten ondervinden
- Oplossingen die worden voorgesteld

Enkel de provincie Henegouwen is nog actief en vergadert nog.

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 zal een sleutelrol moeten spelen 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 (-> appreciatieright); 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 ketting 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 aan 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 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 hoofdelijk aansprakelijke 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 hoofdelijk 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 hoofdelijk aansprakelijkheid voor sociale en fiscale schulden uit tot de opdrachtgevers. Het systeem van hoofdelijk aansprakelijkheid stopt niet bij de directe aannemer. Tot op heden kon de opdrachtgever niet aansprakelijk 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 hoofdelijk 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.

⁵ *Vgl.* Voorbereidende werkzaamheden, o.c., p. 43-44.

⁶ Voorbereidende werkzaamheden, o.c., p. 44.

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.

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.

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.

⁷ Hoofdstuk VI/I - 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).

⁸ Deze verantwoordelijkheid is niet van toepassing voor de opdrachtgever-fysieke persoon die activiteiten uitoefent die uitsluitend een privé-doel hebben.

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.

10.3. Vergelijkende tabel van de twee stelsels

	Algemeen stelsel	Bijzonder stelsel (onregelmatig verblijf) Uitzondering op het algemeen stelsel
Motief	In geval van ernstig tekort bij de ondernemer of daaropvolgende onderaannemer in de verplichting om het verschuldigde loon te betalen binnen de opgelegde termijn	In geval van verschuldigd loon
Toepassingsgebied	Werkzaamheden of diensten gedefinieerd door K.B. Is niet van toepassing op de opdrachtgever – fysieke persoon die dergelijke werken laat uitvoeren met een louter privédoel	Voor alle activiteiten in alle sectoren Bij tewerkstelling van een illegaal verblijvend onderdaan van een derde land Is niet van toepassing op de opdrachtgever – fysieke persoon die dergelijke werken laat uitvoeren met een louter privédoel
Toepassing van de hoofdelijke aansprakelijkheid	Na afloop van een periode van 14 werkdagen na de kennisgeving door de inspectie voor loon dat eventueel verschuldigd is vanaf dit ogenblik (= voor de toekomst)	Na de ingebrekestelling van de directe onderaannemer, behalve bij geschreven verklaring en indien niet gekend Vanaf de kennisgeving (-> loon verschuldigd vanaf dit ogenblik en verbonden met de prestaties geleverd voor de hoofdelijk aansprakelijke)
Duur van de aansprakelijkheid	Maximum een jaar	Geen beperking
Van kracht	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 betreft 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 voor goede diensten voor de eerste keer samengekomen op 3 juli 2013.

Zij is samengesteld uit leden 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 voor 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 (voorstel van een Code van goede praktijken) en om voorstellen te formuleren om de arbeidsomstandigheden van het voornoemde personeel te verbeteren.

Hoewel het intern reglement elke twee maanden een vergadering voorziet, vergadert de Commissie, omwille van de werklast, 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 meegedeeld 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

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 een tweede worden gestuurd als herinnering als er geen gevolg is gegeven aan de voorgaande.

Er wordt een 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 vicevoorzitter 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 op sociaal en fiscaal gebied voor de werkgever 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

Tijdens de periode van september 2013 tot december 2015 heeft de Commissie 79 dossiers behandeld.

Voorbeelden:

Tijdens deze periode werden diverse dossiers afgerond na de interventie de Commissie 'Goede Diensten' (tallose brieven en bemiddelingen) zoals de regularisatie van het niet aangegeven bij de sociale zekerheid van een vrouwelijke bediende tijdens haar 40 jaar durende tewerkstelling op een ambassade; de klaagster werd in het gelijk gesteld en heeft een schadevergoeding ontvangen van 150.000 €.

In een ander dossier kreeg een klaagster een compenserende opzeggingsvergoeding, vertrekvakantiegeld en het vakantiegeld voor de twee voorgaande jaren uitbetaald.

Ook kunnen we diverse dossiers aanhalen waarin de tussenkomst van de Commissie het mogelijk heeft gemaakt om de situatie van werknemers te regulariseren (geen betaling, vertraging in de betaling van het loon, wijzigingen in het arbeidsreglement ...).

Toezicht Sociale Wetten trad in het geval van een arbeidsreglement op als bemiddelaar op verzoek van de ambassadeur.

11.3 Vergaderingen van de Commissie

Van meet af aan vergadert de Commissie 'Goede Diensten' eenmaal per maand. Een paar dagen vóór de vergadering wordt door het secretariaat een agenda aan de leden gestuurd. Het belangrijkste punt 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 '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 recurrente 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 'Goede Diensten' behoren uit te nodigen:

- Een arbeidsauditeur heeft deelgenomen aan een vergadering om te bekijken welke pistes mogelijk waren op gerechtelijk niveau.
- Een juriste, hoofd van de dienst "Geschillen en juridisch advies" van de Algemene Directie van de juridische diensten van de RSZ kwam uitleggen waaruit de ambtshalve aangifte bij de RSZ bestaat en over welke elementen de Commissie 'Goede Diensten' moet beschikken om voor die oplossing te kiezen wanneer een ambassade op geen enkel verzoek tot aangifte van werknemers bij de sociale zekerheid reageert.
- Een contactpersoon van het Brussels Gewest heeft ook deelgenomen aan één van onze vergaderingen om uit te leggen welke stappen nodig zijn om een arbeidskaart te krijgen voor werknemers die sedert enige tijd over een S-kaart beschikken en aan wie wordt gevraagd om van statuut te veranderen. Zonder zijn ze verplicht terug te keren naar hun land van herkomst, zelfs als ze al tientallen jaren in België verblijven, en in de tussentijd, soms door hun werkgever onder druk worden gezet.

11.4 Werkzaamheden van de Commissie 'Goede Diensten'

In juni 2014 heeft de Commissie 'Goede Diensten' twee modelarbeidsovereenkomsten opgesteld: een model arbeidsovereenkomst voor een voltijdse tewerkstelling en een modelarbeidsovereenkomst voor een deeltijdse tewerkstelling. Deze modelarbeidsovereenkomsten zijn beschikbaar in het Frans, het Nederlands en het Engels. Bij elke nieuwe brief van de Commissie 'Goede Diensten' aan een ambassade of een consulaat worden de twee modelovereenkomsten ter informatie meegestuurd.

In mei 2015 heeft de Commissie 'Goede Diensten' een modelarbeidsreglement voor de diplomatieke missies uitgewerkt omdat sinds 1 juli 2003 de openbare werkgevers in de ruime zin ook zijn onderworpen aan de verplichting om een arbeidsreglement in te voeren en in een op hun specifieke aard afgestemde procedure in de wet is voorzien.

Omdat het om diplomatieke missies gaat, moest voorzien worden in een specifieke procedure voor de invoering of de wijziging van het arbeidsreglement. Zo werd, bijvoorbeeld, voorzien in de raadpleging van de bestaande organen, en, bij ontstentenis daarvan, in de raadpleging van alle werknemers. Daartoe heeft de Commissie 'Goede Diensten' een voorstel voor een Koninklijk Besluit opgesteld.

Dit ontwerp werd eind juni 2015 voor advies aan de Raad van State voorgelegd.

Het koninklijk besluit werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 21 december 2015.

Eind mei 2015 heeft de Minister van Werk, Kris Peeters, deelgenomen aan de door de bonden georganiseerde Algemene Vergadering van het personeel van de diplomatieke missies. Het was de bedoeling zicht te krijgen op de werkomstandigheden van het ambassadepersoneel en de balans op te maken van het werk van de Commissie 'Goede Diensten'. Deze algemene vergadering werd door de bonden aangegrepen om hun vraag naar een statuut voor het personeel dat werkzaam is op de diplomatieke missies te herhalen.

In september 2015, heeft de dienst van het Protocol de FOD Buitenlandse Zaken een workshop georganiseerd bestaande uit een informatievergadering over de sociale en fiscale wetgeving van toepassing op de ambassadeurs als werkgever.

Meer dan honderd ambassades waren hierop vertegenwoordigd.
De besproken thema's waren:

- De opdrachten en bevoegdheden van de Commissie 'Goede Diensten'
- Het arbeidsrecht dat geldt voor het in België tewerkgestelde personeel
- De vastlegging van een voor het personeel van diplomatieke missies geldende socialezekerheidswetgeving
- De regels inzake de jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld (een vaak door de ambassades genegeerde materie)
- De voorstelling van de bedrijfsvoorheffing.

De Commissie 'Goede Diensten' overweegt om nog een dergelijke workshop te organiseren rond een specifiek thema "de verplichtingen van de diplomatieke missies en consulaire diensten met betrekking tot de instellingen van sociale zekerheid"

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 respectievelijke deskundigheid, beste praktijken en de coördinaten van referentiepersonen 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 van voor de voltooiing van de opdracht van de Commissie bruikbare specifieke materie).

3. Zoeken naar oplossingen in der minne

Zonder in de plaats te willen treden van de burgerrechtelijke rechtbanken, tot wie de beandeelden zich kunnen wenden om hun rechten te doen gelden, inzonderheid in het geval van mislukking van alle bemiddelingspogingen, 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 op eigen initiatief verstrekte informatie op de vragen van ambassades, via het organiseren van verzoeningen.

5. Opstellen van sociale modeldocumenten (arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement ...)

Om de taak van de diplomatieke missies en de consulaire posten te vergemakkelijken om te voldoen aan hun sociale verplichtingen in België.

6. Poging om wijzigingen voor te stellen in niet voor de diplomatieke missies en consulaire posten geldende regelgevingen

Door bij instanties ad hoc wijzigingen in de regelgeving voor te stellen om met name het statuut en de bescherming te verduidelijken van werknemers die vallen onder de doelstellingen van de Commissie (behorende tot de private / publieke sector, Paritair Comité ...)

7. Bestaan, doeltreffendheid en geloofwaardigheid van de Commissie 'Goede Diensten'

De personeelsleden van de diplomatieke missies en de consulaire diensten beginnen de Commissie te kennen, inzonderheid via mond-tot-mondreclame 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.

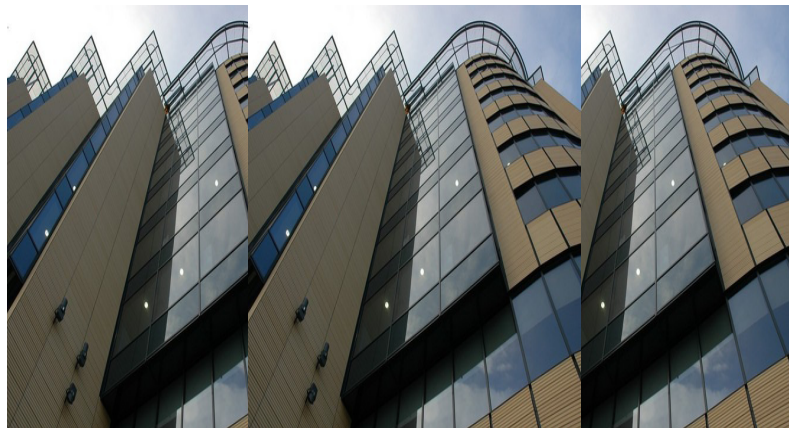
11.6 Tot besluit

Het aan de Commissie opgedragen project 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 de in België tewerkgestelde personeelsleden. Vervolgens aan de diplomatieke en consulaire missies uitleggen dat de onschendbaarheid voor rechtsvervolging van de Staat niet geldt bij een geschil in verband met het beheer van hun in België aangeworven personeelsleden 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. Wat nu reeds een krachtige boodschap van steun van de politieke overheden verdient.



Statistieken & bijlagen



Deel drie

DERDE DEEL : Statistieken en bijlagen

Hoofdstuk 1 : Uitvoering van de algemene controleopdracht

Tabel 1 : Aard van de onderzoeken

Afgesloten opdrachten	2014	2015
Controles	30.100	29.195
- op initiatief van TSW	5.829	6.254
- in het kader van de strijd tegen de sociale fraude	2.730	3.327
- Op verzoek van andere diensten	12.433	11.660
- Als gevolg van een klacht	7.609	6.875
- andere	1.499	1.079
Vragen om inlichtingen	238	282
Toelatingen, afwijkingen en adviezen	1.451	1.192
- C.A.O. nr 26	15	67
- Registratiecommissie aannemers	2	8
- Bepaling paritair comité.	1.380	1.117
- andere	54	
Verzoeningen	243	281
Totaal	32.032	30.950

Totaal aantal onderzoeken

De rendementsdoelstelling die werd opgelegd aan de sociaal controleurs vanaf 2002 maakt het mogelijk een hoog aantal controles te handhaven.

Voor 2015 is er een kleine daling van het totaal aantal onderzoeken.

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

	2013	2014	2015
Onregelmatigheden	41.710	42.976	37.274
Geen inbreuk	24.798	25.291	20.291
Andere gevolgen			
* positief gevolg	10.364	10.204	8.589
* negatief gevolg	797	834	580
Totaal	77.669	79.305	66.734

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

	2013	2014	2015
Bescherming van het loon	5.413	6.150	5 088
Feestdagen	1.330	1.331	1 097
Arbeidswet	1.287	1.380	1 272
Collectieve arbeidsovereenkomsten	8.351	8.346	7.010
Totaal	16.381	17.207	14.467
Vreemde werknemers	958	657	538
Sociale documenten (zware inbreuken)	3.162	3.127	2 828
Deeltijdse arbeid	2.769	2.823	2 726
Totaal	6.889	6.607	6.098
Arbeidsreglement	8.208	8.841	7 427
Sociale documenten (andere inbreuken)	2.272	2.392	2 612
Andere	7.960	7.929	6 676

Algemeen totaal	41.710	42.976	37.274
------------------------	---------------	---------------	---------------

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

	2014		2015	
Onregelmatigheden	42.976		37.274	
Waarschuwingen	7.538	18%	6.242	17%
Regularisaties	27.737	65%	24.255	65%
Bedrag van de geldelijke regularisaties	49.778.247 €		43.767.696 €	
Processen-verbaal	7.701	18%	6.777	18%
Bedrag van de vastgestelde schade	12.371.116 €		12.157.390 €	

Tabel 5 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (sociale fraude)

	2014		2015	
Waarschuwingen	2.224	24,53%	1.986	22,70%
Regularisaties	2.790	30,77%	2.742	31,34%
Processen-verbaal	3.981	43,91%	3.747	42,83%
Regularisaties zonder bezoek	72	0,79%	179	2,05%
Melding	0	0,00%	94	1,07%
Totalen	9.067	100%	8.748	100%

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.

	2014		2015	
Waarschuwingen	2.904	12,74%	2.515	12,63%
Regularisaties	16.483	72,31%	13 485	67,73%
Processen-verbaal	2.940	12,90%	2 376	11,93%
Regularisaties zonder bezoek	467	2,05%	773	3,88%
Melding	0	0,00%	761	3,82%
Totalen	22.794	100%	19 910	100,00%

Tabel 7: Geldelijke regularisaties in verschillende materies

(volgens de materies bij inschrijving van het dossier)

	2014		2015	
	nombre	montant (€)	nombre	montant (€)
Wetgeving				
Arbeidsovereenkomst	77	113.323	81	292.182
Bescherming van het loon	2.397	10.686.696	1.971	11.440.282
feestdagen	1.102	1.588.554	938	1.058.065
Arbeidswet (overloon)	732	9.771.775	623	9.325.415
Deeltijdse arbeid	23	67.474	20	32.071
Collectieve arbeidsovereenkomsten	6.887	24.756.234	5.769	21.235.383
Bedragen die niet aan De RSZ werden aangegeven	5.039	46.027.329	3.770	35.907.889
Andere	570	14.982.514	540	6.740.666
Totalen	16.827	107.993.899	13.712	86.031.953
Aantal betrokken WN regularisaties	102.271		85.631	

Tabel 8 : Aard van de bezoeken

Aard	2013	2014	2015
Opgelegde bezoeken	33.603	32.306	33.923
Gewone bezoeken	14.481	14.287	16.380
Inlichtingen	1.638	1.376	1.129
Vruchteloze	3.091	2.460	1.345
Bijstand	7.749	8.129	13.404
Systematische	2.213	2.572	3.342
Total	62.775	61.130	63.418

Tabel 9 : Klachten volgens wetgeving

(volgens de materie bij inschrijving van het dossier)

Wetgeving	2013	2014	2015
Sociale fraude			
Vreemde arbeidskrachten	56	72	53
Sociale documenten	1.246	1.274	1 015
Deeltijdse arbeid	87	85	85
Totaal sociale fraude	1.389	1.431	1.153
Belangrijke specifieke materies onder Toezicht van TSW			
Bescherming van het loon	3.329	3.444	3.133
Collectieve arbeidsovereenkomsten	1.738	1.676	1.580
Arbeidswet	516	566	544
Feestdagen	86	62	67
Arbeidsreglement	98	113	115
Tijdelijke en interim-arbeid	83	81	70
Totaal specifieke materies	5.850	5.942	5 .509
Andere wetgevingen	293	236	213
Algemeen totaal	7.532	7.609	6.875

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	3.666	3.133	533
ARBEIDSWET	1.008	544	464
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	76	60	16
CAO'S PARITAIRE COMITES	6.025	1.455	4.570
Total	10.775	5.192	5.583

Resultaat

	Vaststelling	Geen inbreuk	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	Bedrag regul.	Pj	Bedrag Pj
Wetgeving								
BESCHERMING LOON	6.151	1.063	5.088	1.017	3.298	11.440.282	773	3.867.332
ARBEIDS DUUR	1.103	200	903	227	577	8.056.963	99	462.906
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	91	35	56	15	38	60.702	3	4.156
CAO'S PARITAIRE COMITES	11.754	4.744	7.010	373	6.065	21.235.383	572	6.825.168
Total	19.100	6.043	13.057	1.632	9.978	40.793.330	1.447	11.159.562

Tabel 11: Inbreuken op drie specifieke materies die tot de bevoegdheid van de TSW behoren en de eraan gegeven gevolgen

Bescherming van het loon

	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Sectoren									
Confectie	4	4	0	3	12	685	1	5	8 237
Garages	123	101	23	69	186	89 139	9	21	51 278
Handel in voedingswaren	113	100	20	63	123	75 924	17	60	7 784
Schoonmaak	229	192	43	117	1 238	219 794	32	111	89 381
Bouw	922	804	178	473	1 742	1 152 785	153	867	1 826 155
Vervoer	314	258	27	179	803	436 447	52	291	69 938
Land- en tuinbouw	83	72	21	46	270	121 125	5	20	17 909
Kleinhandel	829	675	133	420	2 251	1 096 482	122	380	289 286
Groothandel	318	260	57	186	660	756 453	17	72	384 221
Horeca	1 364	1 154	253	744	2 201	2 057 233	157	727	310 511
Andere industrieën	408	324	68	222	829	951 197	34	100	206 606
Andere sectoren	1 444	1 144	194	776	5 621	4 483 018	174	903	606 027
Total	6 151	5 088	1 017	3 298	15 936	11 440 282	773	3 557	3 867 332

Bedragen in euro

Arbeidsduur

	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN Regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Sectoren									
Garages	29	21	2	18	176	483 955	1	1	21
Handel in voedingswaren	16	13	4	9	63	126 848	0	0	0
Schoonmaak	28	21	4	10	111	79 093	7	8	0
Bouw	137	115	31	76	871	1 305 940	8	87	26 827
Vervoer	83	74	6	46	429	315 434	22	301	358 669
Land- en tuinbouw	18	12	0	12	56	276 575	0	0	0
Kleinhandel	124	102	37	57	1 432	298 982	8	18	238
Groothandel	81	71	16	50	506	693 027	5	51	8 978
Horeca	178	151	44	84	420	407 947	23	106	33 169
Andere industrieën	112	88	19	63	1 336	1 442 935	6	20	881
Andere sectoren	297	235	64	152	3 566	2 626 227	19	230	34 123
Total	1 103	903	227	577	8 966	8 056 963	99	822	462 906

Bedragen in euro

Collectieve arbeidsovereenkomsten

	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Sectoren									
Confectie	7	3	0	3	21	3 849	0	0	0
Garages	323	179	14	164	403	336 655	1	1	0
Handel in voedingswaren	183	111	4	100	266	129 155	7	30	5 600
Schoonmaak	315	179	17	156	1 857	474 090	6	64	0
Bouw	2 499	1 626	106	1 290	9 909	10 011 634	230	2 637	5 370 129
Vervoer	382	232	25	184	1 193	653 744	23	161	72 962
Land- en tuinbouw	109	54	2	49	384	68 919	3	8	25 112
Kleinhandel	1 410	744	32	655	3 500	1 096 406	57	217	27 843
Groothandel	728	345	22	306	1 249	907 505	17	129	44 638
Horeca	2 391	1 734	56	1 579	10 366	2 471 585	99	1 139	109 348
Andere industrieën	997	517	33	462	2 028	1 170 442	22	184	181 167
Andere sectoren	2 501	1 342	77	1 155	9 231	3 972 100	110	1 143	992 526
Total	11 845	7 066	388	6 103	40 407	21 296 085	575	5 713	6 829 324

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		2014		2015	
		Aantal dossiers	%	Aantal dossiers	%
Com Par	Sector				
109	Confectie	22	0,07%	15	0,05%
112	Garages	651	2,03%	607	1,96%
119	Handel in voedingswaren	519	1,62%	511	1,65%
121	Schoonmaak	1 038	3,24%	716	2,31%
124	Bouw	7 696	24,03%	6 627	21,41%
140	Vervoer	2 061	6,43%	1 601	5,17%
145	Land- en tuinbouw	637	1,99%	533	1,72%
201	Kleinhandel	2 375	7,41%	3 619	11,69%
299	Groothandel	1 486	4,64%	1 586	5,12%
302	Horeca	5 722	17,86%	6 190	20,00%
888	Andere industrieën	2 743	8,56%	2 477	8,00%
999	Andere sectoren	7 082	22,11%	6 468	20,90%
Total		32 032	100,00%	30 950	100,00%

Tabellen 2 en 3 : Specifieke onderzoeken “sociale fraude” - Sociale documenten

		Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
Jaar		2014	2015	2014	2015	2014	2015
Com Par	Sector						
109	Confectie	1	2	0	0	0	0
112	Garages	161	136	81	56	129	116
119	Handel in voedingswaren	134	123	66	58	99	114
121	Schoonmaak	196	115	76	49	293	144
124	Bouw	775	660	388	301	2.611	1 752
140	Vervoer	266	258	103	93	302	362
145	Land- en tuinbouw	132	90	64	33	230	1 557
201	Kleinhandel	511	705	227	299	366	542
299	Groothandel	192	234	49	59	250	132
302	Horeca	1.775	1 781	1.032	968	2.331	2 318
888	Andere industrieën	410	345	157	110	641	400
999	Andere sectoren	1.034	1 035	330	319	832	1 381
Total		5.587	5 484	2.573	2 345	8.084	8 818

Detail van de resultaten voor het jaar 2015

Jaar		2015								
		Vast stellingen	Onregelmatigheden	Waar schuwing	Regularisatie	WN Regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Com Par	Sector									
109	Confectie	6	2	0	2	11	0	0	0	0
112	Garages	279	136	17	63	155	800	56	116	0
119	Handel in voedingswaren	302	123	12	53	141	3 434	58	114	13 585
121	Schoonmaak	273	115	15	51	1 418	0	49	144	2 717
124	Bouw	3 000	660	66	293	1 152	6 645	301	1 752	29 989
140	Vervoer	778	258	58	107	556	1 445	93	362	0
145	Land- en tuinbouw	351	90	25	32	76	46	33	1 557	3 070
201	Kleinhandel	1 716	705	104	302	2 270	19 368	299	542	58 181
299	Groothandel	620	234	36	139	676	0	59	132	5 435
302	Horeca	3 600	1 781	184	629	2 490	39 189	968	2 318	88 437
888	Andere industrieën	945	345	36	199	913	1 459	110	400	2 718
999	Andere sectoren	2 781	1 035	158	558	2 900	21 487	319	1 381	176 576
Tota l		14 651	5 484	711	2 428	12 758	93 873	2 345	8 818	380 707

Bedragen in euro

Tabellen 4 en 5: Specifieke onderzoeken “sociale fraude” - buitenlandse werknemers

		Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
Jaar		2014	2015	2014	2015	2014	2015
Com Par	Sector						
109	Confectie	0	0	0	0	0	0
112	Garages	19	17	15	16	19	15
119	Handel in voedingswaren	5	9	3	9	3	11
121	Schoonmaak	11	18	8	11	11	80
124	Bouw	269	183	103	94	254	182
140	Vervoer	15	9	8	8	17	7
145	Land- en tuinbouw	15	10	8	7	11	9
201	Kleinhandel	46	70	43	63	46	79
299	Groothandel	21	14	15	7	33	14
302	Horeca	115	108	103	99	123	106
888	Andere industrieën	67	37	42	19	90	27
999	Andere sectoren	74	63	32	40	39	54
Total		657	538	380	373	646	584

Detail van de resultaten voor het jaar 2015

Jaar	2015								
	Vast stellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Sector									
Confectie	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Garages	39	17	0	1	1	0	16	15	0
Handel in voedingswaren	16	9	0	0	0	0	9	11	0
Schoonmaak	40	18	4	3	10	0	11	80	0
Bouw	884	183	52	37	138	29 263	94	182	0
Vervoer	22	9	0	1	1	0	8	7	0
Land- en tuinbouw	19	10	1	2	2	0	7	9	0
Kleinhandel	115	70	5	2	2	0	63	79	0
Groothandel	43	14	5	2	3	0	7	14	0
Horeca	190	108	8	1	3	0	99	106	0
Andere industrieën	160	37	10	8	55	0	19	27	0
Andere sectoren	159	63	12	11	28	0	40	54	0
Totaal	1 688	538	97	68	243	29 263	373	584	0

Bedragen in euro

Tabellen 6 en 7: Specifieke onderzoeken “sociale fraude” – deeltijdse tewerkstelling werknemers

Jaar	Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Sector						
Confectie		2		0		0
Garages	57	58	23	19	47	40
Handel in voedingswaren	106	83	39	35	53	46
Schoonmaak	98	86	26	30	176	68
Bouw	83	116	18	24	18	25
Vervoer	109	70	60	24	60	53
Land- en tuinbouw	22	10	8	4	7	4
Kleinhandel	398	486	95	141	139	172
Groothandel	120	115	25	33	35	53
Horeca	1 139	1 042	577	524	952	861
Andere industrieën	168	192	49	63	70	86
Andere sectoren	525	466	110	132	360	249
Totaal	2 825	2 726	1 030	1 029	1 917	1 657

Detail van de resultaten voor het jaar 2015

Jaar	2015								
	Vast stellingen	Onregelmatig heden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Sector									
Confectie	3	2	2	0	0	0	0	0	0
Garages	70	58	24	15	18	0	19	40	0
Handel in voedingswaren	111	83	36	12	32	8 038	35	46	0
Schoonmaak	106	86	45	11	912	1 465	30	68	0
Bouw	135	116	58	34	35	0	24	25	0
Vervoer	80	70	38	8	8	0	24	53	0
Land- en tuinbouw	13	10	5	1	1	0	4	4	0
Kleinhandel	646	486	265	80	160	3 272	141	172	0
Groothandel	136	115	46	36	76	0	33	53	0
Horeca	1 311	1 042	365	153	235	14 355	524	861	0
Andere industrieën	240	192	71	58	198	342	63	86	0
Andere sectoren	609	466	223	111	451	4 598	132	249	0
Totaal	3 460	2 726	1 178	519	2 126	32 071	1 029	1 657	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.

2012	14.200
2013	14.195
2014	13.549
2015	13.750

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

Hoofdstuk 4 : Gevolgen gegeven aan de processen-verbaal die werden opgesteld door het 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 strafsanctie stricto sensu, hetzij door een administratieve geldboete.

Sinds 1 juli 2011 is het Sociale 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.

Enmaal 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 voelleggen 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 (2015)		
Aalst	79	2,32%
Antwerpen	380	11,15%
Arlon	70	2,05%
Brugge	203	5,96%
Bruxelles/Brussel	403	11,83%
Charleroi	171	5,02%
Gent	238	6,99%
Halle-Vilvoorde	90	2,64%
Limburg	291	8,54%
Kortrijk	62	1,82%
Leuven	63	1,85%
Liège	197	5,75%
Mechelen	45	1,32%
Mons	119	3,49%
Namur	62	1,82%
Nivelles	180	5,28%
Roeselare	25	0,73%
Sint-Niklaas	171	5,02%
Tournai	63	1,85%
Turnhout	60	1,76%
Verviers	61	1,79%
Directie van het vervoer	61	1,79%
Covron	313	9,19%
Totaal	3407	100%

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 inbreuken 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

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.

Voor de jaren 2014 tot 2015 bedroeg het aandeel van TSW :

- in 2014: 3.528 inbreuken op een totaal van 12.523
- in 2015: 3.417 inbreuken op een totaal van 12.579

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	404	7	12		423
AE	LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)	3				3
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	137	8	17	1	163
AG04	STUDENTENCONTRAKTEN	6	1			7
AG05	VALSE ZELFSTANDIGEN	20				20
BA02	NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	3649	16	1		3666
BABIS	BESCHERMING LOON	130	3			133
BE	FEESTDAGEN	20				20
BI	FONDS DIAMANTNIJVERHEID	969	31	8		1008
C1	ARBEIDSWET	1	1			2
C3	DEELTIJDSE ARBEID	732	10			742
C4	WET BOUWWERKEN	21	1			22
C5	REGISTRATIE WERFCONTROLE	154	2			156
C6	MENSENHANDEL	21				21
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT	980	35	10	273	1298
CG	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1465	10	3		1478
CO	VERVOER EG VERORDENINGEN	807	45			852
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER	44				44
CP	HAVENARBEID	4				4
CS	GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	23	2			25
DK	EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	82	1			83
EB	ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	730	22	1	1	754
ED	WET CAO'S EN PC'S	153	7	1117	2	1279
ED01	CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	65	1	8	2	76
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	5988	26	11		6025
ETC	ANDERE	35	1			36
FK	SOCIALE DOCUMENTEN	12471	47	4	2	12524
FM	ARBEIDSINSPECTIE	61	4			65
G04	BRUGPENSIOEN	3	1			4
G10	STAGIAIRS	2				2
G12	LOOPBAANONDERBREKING	12				12
G13	EDUCATIEF VERLOF	3				3
Total		29195	282	1192	281	30950

Legende

- 01 Klacht
- 02 verzoek om toelating
- 03 toelatingen en afwijkingen
- 04 verzoek om verzoening

Overzicht van de klachten volgens 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	63	0		0	0	0	0	0			2	5	70
LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)	2					0							2
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	116	0		0	0	0					1	1	118
STUDENTENCONTRAKTEN	2				0	0							2
VALSE ZELFSTANDIGEN	2			0	0		0						2
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	3 079	0		0	0	0	0				21	33	3 133
BESCHERMING LOON	64	0		0	0	0						3	67
FEESTDAGEN			0				0						0
FONDS DIAMANTNIJVERHEID	453	0		0	0	0	0	0		0	61	30	544
ARBEIDSWET		0			0								0
DEELTIJDSE ARBEID	60	0		0	0	0	0	0			15	10	85
WET BOUWWERKEN	4			0	0		0				1		5
REGISTRATIE WERFCONTROLE	5		0	0	0	0	0						5
MENSENHANDEL	3			0			0				1	1	5
ARBEIDSREGLEMENT	106	0		0	0	0	0				6	3	115
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	8	0		0	0	0	0	0	0	0	27	18	53
VERVOER EG VERORDENINGEN	5	0		0	0	0	0	0					5
DELOCALISATIE VERVOER	4	0		0	0	0		0			1	1	6
HAVENARBEID	1				0							1	2
GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	12			0	0						1	2	15
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	1		0		0								1
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	17	0		0	0	0							17
WET CAO'S EN PC'S	62	0	0	0	0	0					2	1	65
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	54	0		0	0	0						6	60
CAO'S PARITAIRE COMITES	1 391	0	0	0	0	0	0			0	48	16	1 455
ANDERE	15			0	0		0		0				15
SOCIALE DOCUMENTEN	484	0	0	0	0	0	0	0	0	0	325	206	1 015
ARBEIDSINSPECTIE	4			0	0	0	0						4
BRUGPENSIOEN	3	0											3
STAGIAIRS	1				0								1
LOOPBAANONDERBREKING	2					0							2
EDUCATIEF VERLOF	3												3
TOTAAL	6 026	0	0	0	0	0	0	0	0	0	512	337	6 875

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

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	25		61	204	29	29	4			0	0	353
LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)	0					1							1
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	0	21		8	13	2					0	1	45
STUDENTENCONTRAKTEN	0				3	2							5
VALSE ZELFSTANDIGEN	0			2	10		6						18
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	11	15		262	210	21	13				0	1	533
BESCHERMING LOON	0	1		5	36	24						0	66
FEESTDAGEN			19				1						20
FONDS DIAMANTNIJVERHEID	2	30		41	344	34	9	3		1	0	0	464
ARBEIDSWET		1			1								2
DEELTIJDSE ARBEID	0	12		75	327	30	207	6			0	0	657
WET BOUWWERKEN	1			1	13		2				0		17
REGISTRATIE WERFCONTROLE	0		1	2	61	1	86						151
MENSENHANDEL	0			4			12				0	0	16
ARBEIDSREGLEMENT	29	504		14	608	16	11				0	1	1 183
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	0	4		133	361	56	768	97	2	4	0	0	1 425
VERVOER EG VERORDENINGEN	1	1		4	228	2	1	610					847
DELOCALISATIE VERVOER	0	4		9	13	2		10			0	0	38
HAVENARBEID	0				2							0	2
GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	2			3	5						0	0	10
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	0		81		1								82
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	19	7		1	709	1							737
WET CAO'S EN PC'S	21	67	1	5	1 107	12					0	1	1 214
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	1	10		1	3	1						0	16
CAO'S PARITAIRE COMITES	5	32	403	167	3 740	130	90			3	0	0	4 570
ANDERE	0			2	11		7		1				21
SOCIALE DOCUMENTEN	2	20	4	892	3 136	288	6 749	387	17	11	0	3	11 509
ARBEIDSINSPECTIE	0			44	11	1	5						61
BRUGPENSIOEN	0	1											1
STAGIAIRS	0				1								1
LOOPBAANONDERBREKING	0					10							10
EDUCATIEF VERLOF	0												0
Totaal	95	755	509	1 736	11 158	663	7 996	1 117	20	19	0	7	24 075

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

Jaar		2015
		Aantal dossiers
Code	Sectors	
01	Teelt van gewassen, veeteelt, jacht en diensten in verband met deze activiteiten	533
02	Bosbouw en de exploitatie van bossen	21
03	Visserij en aquacultuur	11
08	Overige winning van delfstoffen	8
09	Ondersteunende activiteiten in verband met de mijnbouw	3
10	Vervaardiging van voedingsmiddelen	739
11	Vervaardiging van dranken	29
12	Vervaardiging van tabaksproducten	5
13	Vervaardiging van textiel	55
14	Vervaardiging van kleding	15
15	Vervaardiging van leer en van producten van leer	5
16	Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout en van kurk, exclusief meubelen; ve	65
17	Vervaardiging van papier en papierwaren	28
18	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	58
19	Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten	7
20	Vervaardiging van chemische producten	63
21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	12
22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	57
23	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	143
24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	47
25	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	427
26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	22
27	Vervaardiging van elektrische apparatuur	37
28	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g.	96
29	Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	33
30	Vervaardiging van andere transportmiddelen	12
31	Vervaardiging van meubelen	83
32	Overige industrie	29
33	Reparatie en installatie van machines en apparaten	90
34	34	1
35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	26
36	Winning, behandeling en distributie van water	3
37	Afvalwaterafvoer	13
38	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	335
39	Sanering en ander afvalbeheer	9

41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	2060
42	Weg- en waterbouw	379
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	4188
45	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	607
46	Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en mo	1586
47	Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen	4130
49	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	1601
50	Vervoer over water	14
51	Luchtvaart	11
52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	169
53	Posterijen en koeriers	136
55	Verschaffen van accommodatie	367
56	Eet- en drinkgelegenheden	5823
58	Uitgeverijen	21
59	Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgev	33
60	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	10
61	Telecommunicatie	36
62	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aan	122
63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	24
64	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	86
65	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeri	7
66	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	113
68	Exploitatie van en handel in onroerend goed	208
69	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	527
70	Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	177
71	Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen	165
72	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	23
73	Reclamewezen en marktonderzoek	94
74	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	45
75	Veterinaire diensten	11
77	Verhuur en lease	122
78	Terbeschikkingstelling van personeel	1189
79	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	67
80	Beveiligings- en opsporingsdiensten	102
81	Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging	926
82	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelij	189
84	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	114

85	Onderwijs	222
86	Menselijke gezondheidszorg	272
87	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	256
88	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	293
90	Creatieve activiteiten, kunst en amusement	119
91	Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele activiteiten	26
92	Loterijen en kansspelen	34
93	Sport, ontspanning en recreatie	219
94	Verenigingen	150
95	Reparatie van computers en consumentenartikelen	34
96	Overige persoonlijke diensten	638
97	Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	33
98	Niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens vo	3
99	Extraterritoriale organisaties en lichamen	5
Total		30950

Overzicht van de vaststellingen naar wetgeving en gevolgen

Gevolg		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	Total
		Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant
Code	Wetgeving												
AD10	UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	98	21	61	316	167			1	6	9	15	694
AD122	DIENSTENCHEQUES		3		7	19							29
AE	LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)		2		4	2				1			9
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	18	131	8	62	132	10		8	5	24	1	399
AG04	STUDENTENCONTRAKTEN	23	9	28	18	8	2		1	12	3		104
AG05	VALSE ZELFSTANDIGEN				7	8				21	3	9	48
AH	INDUSTRIELE LEEROVEREENKOMST				2							1	3
BABIS	BESCHERMING LOON	1017	3076	773	1063	1454	229		197	5	38	25	7877
BE	FEESTDAGEN	75	916	57	425	77	5		45		11	4	1615
BG	BESTAANSZEKERH. (ZIE ED02.06)		2	2	1	7	1			2	2	4	21
BI	FONDS DIAMANTNIJVERHEID			6			1		12				19
BJ	SOC. ABONNEMENT (GEEN CAO)						1						1
C1	ARBEIDSWET	117	117	44	262	271	10		9	2	32		864
C121	KINDERARBEID	1		15		3							19
C131	ZONDAGRUST	24	3	12	14	2					6		61
C132	ARBEIDSDUUR	227	538	99	200	112	6		30		9	9	1230
C133	ARBEID JEUGDIGE WERKNEMERS	1			1						1		3
C134	NACHTARBEID	10	6	10	2	2							30
C2	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	3	5		6	1					2		17
C31	DEELTIJDSE ARBEID	1178	497	1029	732	182	13		10	466	110	12	4229
C41	UITVOERING BOUWWERKEN	5		8	13	9							35
C42	ARBEIDSDUUR IN DE BOUWSECTOR (KB213)	3	4	4	6	3					3		23
C51	AANVRAAG REGISTRATIE		1		2	1						1	5
C52	30TER	14	73	4	285	42			15	174	4	121	732
C6	MENSENHANDEL		1	3	10	9					2		25
C7	BEWAKINGSONDERNEMINGEN, BEVEILIGINGSONDERNEMINGEN					1				3			4
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT	2119	4582	586	592	471	48	2	140	11	92		8643
CG	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	2		4	18	29				9	3		65
CG00	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	7	4	156	176	85	9		1	99	5	1	543
CG01	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	3	1	82	37	26				60		3	212
CG02	LIMOSA	85	36	117	897	138	2		5	52	7	13	1352
CGBIS	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN (BEROEPSKAART)		1	14	21	16				11		3	66
CM	TAXIS					2							2
CO20	EEG-VERORDENING 3820/85	35	1	3	529	235	1			35	2	1	842
CO21	EEG-VERORDENING 3821/85	28	6	13	15	45				17	1		125
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER		3	1	9	36			1				50
CP	HAVENARBEID			4	1	1							6
CS02	GELIJKE BEHANDELING M/V				2	5							7
CS03	BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE	3		1	1	13					1		19
D0	D0		3							2			5
DK	EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	1	41		2	23	5		9		3		84
DO	SOCIALE ZEKERHEID		2595	28	7	17	1		97	59	7	1119	3930
EB	ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	1	2		2	22	1				2		30

EB01	BESCHERMING PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN (1.1.97)		1			1					1		3
EB04	EB04	36	131		566	117							850
ED	WET CAO'S EN PC'S	1	18	1	27	1160	7		2		134	1	1351
ED01	CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	15	38	3	35	47	1			1	5		145
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	373	5605	572	4744	1483	124		411	8	66	49	13435
ED03	ED03				1								1
EI01	OPRICHTING COMITE VGV		1			2						1	4
EI02	BESCHERMING WRNS IN CVGV					1					1		2
FK	SOCIALE DOCUMENTEN	711	2203	2345	9163	2016	96		163	1005	60	62	17824
FM	ARBEIDSINSPECTIE	7	1	683		69	7			9	2	8	786
G04	BRUGPENSIOEN		2			1			1	1	1		6
G10	STAGIAIRS				4	2					1		7
G12	LOOPBAANONDERBREKING	1	3		4	4					3		15
G13	EDUCATIEF VERLOF		3			1							4
G21	LOONMATIGING					1							1
ZA	ZA		47	1		3			4	31		114	200
ZB	ZB		34						2			2	38
ZX	ZX		5			5			1	56	1	739	807
Total		6242	20772	6777	20291	8589	580	2	1165	2163	657	2318	69556

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

Code	Wetgeving	Regul	WN regul	Nt geldregul	WN nt geld	Geld. regul	WN geld.regul	Bedrag regul
AD10	UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	22	86	21	85	1	1	24
AD122	DIENSTENCHEQUES	3	798	3	798	0	0	0
AE	LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)	2	2	2	2	0	0	0
AG	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	139	276	58	139	81	137	292 182
AG04	STUDENTENCONTRAKTEN	10	10	9	9	1	1	36
AG05	VALSE ZELFSTANDIGEN	0	0	0	0	0	0	0
BABIS	BESCHERMING LOON	3 273	15 828	1 304	8 789	1 969	7 039	11 418 406
BE	FEESTDAGEN	961	5 101	26	92	935	5 009	1 051 459
BG	BESTAANSZEKERH. (ZIE ED02.06)	2	2	0	0	2	2	2 377
BI	FONDS DIAMANTNIJVERHEID	12	0	0	0	12	0	7 546
C1	ARBEIDSWET	126	815	38	79	88	736	1 254 595
C131	ZONDAGRUST	3	6	0	0	3	6	2 680
C132	ARBEIDSDUUR	568	8 789	44	425	524	8 364	7 896 957
C134	NACHTARBEID	6	25	3	6	3	19	11 177
C2	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	5	63	5	63	0	0	0
C31	DEELTIJDSE ARBEID	507	2 107	487	2 012	20	95	32 071
C42	ARBEIDSDUUR IN DE BOUWSECTOR (KB213)	4	39	0	0	4	39	10 915
C51	AANVRAAG REGISTRATIE	1	2	0	0	1	2	3 435
C52	30TER	88	103	13	4	75	99	638 071
C6	MENSENHANDEL	1	0	1	0	0	0	0
C7	BEWAKINGSONDERNEMINGEN, BEVEILIGINGSONDERNEMINGEN	0	0	0	0	0	0	0
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT	4 722	53 190	4 722	53 190	0	0	0
CG	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	0	0	0	0	0	0	0
CG00	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	5	24	4	17	1	7	21 011
CG01	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1	6	0	0	1	6	8 252
CG02	LIMOSA	41	97	41	97	0	0	0
CGBIS	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN (BEROEPSKAART)	1	1	1	1	0	0	0
CO20	EEG-VERORDENING 3820/85	1	1	0	0	1	1	2 149
CO21	EEG-VERORDENING 3821/85	6	39	6	39	0	0	0
COBIS	DELOCALISATIE VERVOER	4	15	3	14	1	1	2 207
D0	D0	3	1	0	0	3	1	12 717
DK	EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	50	182	11	23	39	159	145 643
DO	SOCIALE ZEKERHEID	2 692	13 285	14	35	2 678	13 250	26 375 699
EB	ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	2	0	2	0	0	0	0
EB01	BESCHERMING PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN (1.1.97)	1	1	1	1	0	0	0
EB04	EB04	131	0	131	0	0	0	0
ED	WET CAO'S EN PC'S	20	112	19	102	1	10	9 373
ED01	CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	38	1 451	13	1 155	25	296	60 702
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	6 016	38 275	262	982	5 754	37 293	20 385 515
EI01	OPRICHTING COMITE VGV	1	1	1	1	0	0	0
FK	SOCIALE DOCUMENTEN	2 366	12 463	2 340	12 407	26	56	55 828
FM	ARBEIDSINSPECTIE	1	2	1	2	0	0	0
G04	BRUGPENSIOEN	3	4	1	0	2	4	1 935
G12	LOOPBAANONDERBREKING	3	0	3	0	0	0	0

G13	EDUCATIEF VERLOF	3	2	1	0	2	2	597
ZA	ZA	51	340	5	3	46	337	2 771 804
ZB	ZB	36	127	35	126	1	1	164
ZX	ZX	6	9	1	0	5	9	22 306
Total		21 937	153 680	9 632	80 698	12 305	72 982	72 497 834

Overzicht van de bezoeken

Plaats		01	02	03	Total
		Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez
Code	Bezoeken				
01	OPGELEGDE CONTROLE	30626	1106	2191	33923
02	GEWONE CONTROLE	13184	205	2991	16380
03	INLICHTINGSBEZOEK	967	58	104	1129
04	VRUCHTELOOS BEZOEK	1304	1	40	1345
05	BIJSTANDSBEZOEK	6281	2	4261	10544
06	CONTROLEBEZ. ZONDER VASTST. VAN ONREGELM	65		32	97
Total		52427	1372	9619	63418

Overzicht van de systematische controlebezoeken naar wetgeving en oorsprong

Oorsprong	00-01	10-11-20	40-41	50-59	70-79	80	81	95	99	Total
	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez
Wetgeving										
UITZENDARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSTENCHEQUES		1		3						4
VALUE ZELFSTANDIGEN				3		1				4
ARBEIDSWET		1		6		1				8
DEELTIJDSE ARBEID				2	1					3
WET BOUWWERKEN				2				1		3
REGISTRATIE WERFCONTROLE				1		1				2
ARBEIDSREGLEMENT		1		2						3
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN		2	1	40	3	43		2		91
VERVOER EG VERORDENINGEN				4			8			12
WET CAO'S EN PC'S	1									1
CAO'S PARITAIRE COMITES	6			22						28
ANDERE				2		1				3
SOCIALE DOCUMENTEN	4			896	19	2221	27	10	1	3178
ARBEIDSINSPECTIE				2						2
Total	11	5	1	985	23	2268	35	13	1	3342

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	95	99	Total
	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez
Wetgeving											
UITZENDARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSTENCHEQUES	9			5	28	8	3		1	1	55
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	10										10
STUDENTENCONTRAKTEN	2				1						3
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	1										1
BESCHERMING LOON	564	2	1	23	27				3	15	635
FEESTDAGEN	5				4	4					13
ARBEIDSWET	156	3		12	225	20	2		81	17	516
DEELTIJDSE ARBEID	16			8	44	8	6	2	8	2	94
WET BOUWWERKEN				1	21						22
REGISTRATIE WERFCONTROLE					23		28		1		52
MENSENHANDEL	2			5	1		1				9
ARBEIDSREGLEMENT	28	24		6	54					1	113
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	9	11		55	107	9	268	2	41	4	506
VERVOER EG VERORDENINGEN		4			7		8	51			70
DELOCALISATIE VERVOER		2			2			3			7
HAVENARBEID					1						1
GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE					1						1
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN			3								3
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)		1			1						2
WET CAO'S EN PC'S	28	3	3	2	94	1				2	133
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	10				1					2	13
CAO'S PARITAIRE COMITES	180	1	31	12	453	10	15		11	20	733
SOCIALE DOCUMENTEN	163	5		224	1853	39	2359	25	320	142	5130
EDUCATIEF VERLOF	1										1
Totaal	1184	56	38	353	2948	99	2690	83	466	206	8123