



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

FOD
Werkgelegenheid
Arbeid en Sociaal
Overleg

Algemene Directie
Toezicht op de
Sociale Wetten



Activiteitsverslag 2012



Ernest Blerotstraat, 1
1070 BRUSSEL

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.....	14
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	14
1.2. Bijzondere opdracht : Samenswerkingsprotocollen met andere diensten	15
1.2.1. Samenwerkingsprotocol van 1993.	15
1.2.2. Samenwerkingsakkoord tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en Toezicht op de sociale wetten.....	15
1.2.3. Versterking van de strijd tegen de sociale fraude	16
Hoofdstuk 2: Bevoegdheden en plichten van de dienst	19
2.1. Bevoegdheden van de inspecteurs	19
2.1.1. De beoordelingsbevoegdheid.....	19
2.1.2. Onderzoeksbevoegdheden.....	20
2.2. Bijzondere plichten die worden opgelegd aan de arbeidsinspecteurs bij het uitvoeren van hun professionele activiteiten	26
2.2.1. Het beroepsgeheim.....	26
2.2.2. De plicht tot discretie	26
2.2.3. Het directe of indirecte belang in de ondernemingen	27
2.2.4. Respect voor de regels van de deontologie.....	27
2.3. Gevolgen die kunnen worden gegeven aan het proces-verbaal	27
2.3.1. Strafrechtelijke en administratieve gevolgen	27
2.3.2. Strafrechtelijk aansprakelijkheid van rechtspersonen.....	28
2.4. Ondernemingen die moeten worden gecontroleerd - werkterrein.....	28
Hoofdstuk 3 : Bevoegdheden	30
3.1. Nieuwe wettelijke bepalingen in 2012	30
Hoofdstuk 4 : Middelen	36
4.1. Financiële Middelen voor 2010 tot 2012.....	36
4.2. Technische middelen.....	36
4.2.1. Materiaal	37
4.2.2. De bijzondere hulpmiddelen	37
4.3. Opleidingen in 2012.....	39
4.3.1. Opleiding van de stagedoende sociaal controleurs	39
4.3.2. Permanente vorming	39
4.3.3. Opleidingen door OFO (Opleidingsinstituut van de Federale Overheid)	40
Hoofdstuk 5 : Doelstellingen 2012	40
5.1. Algemene doelstellingen.....	40

5.1.1.	Statistieken.....	40
5.1.2.	Termijnen voor de afhandeling van dossiers	40
5.1.3.	Verdeling van de dossiers.....	40
5.1.4.	De strijd tegen de sociale fraude	40
5.2.	Bijzondere doelstellingen.....	41
5.2.1.	Contacten met de buitenlandse inspectiediensten met de bedoeling de controles op de grensoverschrijdende arbeid te verbeteren	41
5.2.2.	Bilaterale samenwerkingsakkoorden.....	42
TWEDE DEEL : Specifieke activiteiten.....		46
Hoofdstuk 1 : Kinderarbeid		46
Hoofdstuk 2 : De tewerkstelling van studenten		49
Hoofdstuk 3: Het arbeidsreglement		50
3.1	Het opstellen van een arbeidsreglement	50
3.2.	Maatregelen tot bekendmaking	51
Hoofdstuk 4 : Vervoer van goederen en personen.....		52
4.1.	Situatie.....	52
4.1.1.	Oprichting van de directies “Vervoer” bij Toezicht op de Sociale Wetten.....	52
4.1.2.	Opdracht.....	52
4.2.	Actieplan	53
4.3.	Controles en Resultaten	55
4.3.1.	Controles	55
4.3.2.	Het identificatieblad controles vervoer	56
4.3.3.	Aantal ondernemingen in de vervoersector.....	56
4.3.4.	Resultaten	56
Hoofdstuk 5 De modernisering van de Sociale Zekerheid		61
Hoofdstuk 6 De strijd tegen de mensenhandel.....		62
6.1.	Algemeen kader en samenwerkingsprotocol.....	62
6.2.	Resultaten.....	63
Hoofdstuk 7 : Cel bedrijfsorganisatie		64
7.1.	Algemeen	64
7.1.1.	Opdracht van de cel Bedrijfsorganisatie	64
7.1.2.	Preventieve controles	64
7.1.3.	Controles na klacht	65
7.1.4.	Informatie en advies.....	65
7.2.	Aantal uitgevoerde controles.....	65
7.2.1.	In ondernemingen met ondernemingsraad	65
7.2.2.	In ondernemingen met CPBW.....	65
7.3.	Aantal ondernemingsraden	66
7.4.	Ondernemingsraden: aantal controles en bezoeken	67
7.4.1.	Aantal controleopdrachten	67
7.4.2.	Ondernemingsraden volgens datum laatste bezoek.....	67
7.4.3.	Aantal bezoeken.....	68
7.5.	Toepassing KB van 27 november 1973	68
7.5.1.	Algemene beoordeling.....	68
7.5.2.	Basisinformatie	70
7.5.3.	Jaarlijkse informatie	72
7.5.4.	Periodieke informatie	76
7.5.5.	Occasionale informatie	79
7.5.6.	Vertrouwelijkheid en informatie van het personeel	79
7.6.	Optreden van de revisor.....	80
7.7.	Andere opmerkingen op de werking van de ondernemingsraden	82
7.8.	Klachten.....	84
7.9.	Ondernemingsraden: algemene controleresultaten	85
7.10.	Aanvullende bevoegdheden CPBW	88
Hoofdstuk 8: Controle van de buitenlandse ondernemingen (COVRON).....		100
8.1.	NETWERK.....	100
8.1.1.	Doelstelling van de cel.....	100
8.1.2.	Hoe werd de doelstelling gerealiseerd en georganiseerd?.....	100

8.1.3.	Wat wordt vastgesteld? Welke zijn de knelpunten?.....	101
8.1.4.	omvang van de “buitenlandse tewerkstelling”	108
8.1.5.	De cijfers voor Limosa 2012	109
8.1.6.	De vordering van tolken	110
8.1.7.	Toepassing handleiding en resultatenblad.....	111
8.2.	Andere activiteiten van het Netwerk.....	112
8.3.	Samenwerken met andere diensten	112
8.3.1.	Buitenlandse inspectiediensten.....	112
8.3.2.	Samenwerking met Belgische diensten	112
8.4.	Wat is de meerwaarde van het Netwerk	113
8.4.1.	Knowhow	113
8.4.2.	Resultaten	113
8.4.3.	Eindbalans.....	113
Hoofdstuk 9: Partnerschapsovereenkomsten		115
Hoofdstuk 10 : Het informatiesysteem Interne Markt – IMI (Internal Market Information System)		119
DERDE DEEL : Statistieken en bijlagen		121
Hoofdstuk 1 : Uitvoering van de algemene controleopdracht		121
Tabel 1 :	Aard van de onderzoeken	121
Tabel 2 :	Aantal vastgestelde onregelmatigheden en andere gevolgen gegeven aan de onderzoeken	122
Tabel 3 :	Onregelmatigheden per wetgeving	123
Tabel 4 :	Gevolgen gegeven aan de vaststellingen	123
Tabel 5 :	Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (sociale fraude)	124
Tabel 6 :	Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (specifieke materies TSW).....	124
Tabel 7 :	Geldelijke regularisaties in verschillende materies	125
Tabel 8 :	Aard van de bezoeken	126
Tabel 9 :	Klachten volgens wetgeving.....	126
Tabel 10 :	Overzicht van de resultaten in de drie belangrijkste wetgevingen die tot de bevoegdheid van de TSW behoren.....	127
Tabel 11 :	Inbreuken op drie specifieke materies die tot de bevoegdheid van de TSW behoren en de eraan gegeven gevolgen	128
Hoofdstuk 2: Controles in het kader van de strijd tegen de sociale fraude		130
Tabel 1 :	Onderzoeken (in het algemeen) - verdeling per activiteitssector.....	130
Tabellen 2 en 3 :	Specifieke onderzoeken “sociale fraude” - Sociale documenten	130
Tabellen 4 en 5:	Specifieke onderzoeken “sociale fraude” - buitenlandse werknemers.....	131
Tabellen 6 en 7:	Specifieke onderzoeken “sociale fraude” – deeltijdse tewerkstelling werknemers	132
Hoofdstuk 3: Resultaten van de controles in het kader van het samenwerkingsprotocol		135
Gemeenschappelijk behandelde dossiers		135
Hoofdstuk 4: Gevolgen gegeven aan de processen-verbaal van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten.....		136
Verdeling per gerechtelijk arrondissement van de inbreuken meegedeeld aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst		136
Overzicht van het aantal inbreuken medegedeeld door TSW aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst en de eraan gegeven gevolgen		136
Bijlage 1: Toezicht op de Sociale Wetten in cijfers		138
Overzicht van de opdrachten naar wetgeving en aard.....		138
Overzicht van de klachten volgens oorsprong		139
Overzicht van de andere opdrachten naar wetgeving en oorsprong		140
Aantal opdrachten per activiteitssector		141
Overzicht van de vaststellingen naar wetgeving en gevolgen		143
Overzicht van de regularisaties per wetgeving		144
Overzicht van de bezoeken		145
Overzicht van de systematische controlebezoeken naar wetgeving en oorsprong		145

Dit verslag kan worden gedownload van de internetsite van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:
www.werk.belgie.be



Voorwoord

De dienst Toezicht op de Sociale Wetten heeft als belangrijkste opdracht de verdediging van de individuele en collectieve rechten van de werknemers. Deze opdracht past in het grotere geheel van het behoud van de leefbaarheid van onze sociale zekerheid.

De eisen die door het publiek en de politieke overheid aan onze dienst gesteld worden, nemen niet af en stellen ons voor steeds nieuwe uitdagingen.

Er moeten nog inspanningen geleverd worden op het gebied van de afhandelingstermijn van bepaalde dossiers, de doelgerichtheid van bepaalde controles, de reactiesnelheid of, beter nog, de proactiviteit van onze onderzoeken.

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, dan 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.

Onze belangrijkste opdracht – de verdediging van werknemers en hun arbeidsvoorwaarden – kan niet verdwijnen omwille van politieke eisen verbonden met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen of de strijd tegen de bijdragefraude.

De dienst moet ook inlichtingen verstrekken aan werkgevers, werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen. In zijn dagelijkse praktijk heeft het de belangrijke taak om vorming te geven over de nieuwe reglementaire bepalingen, met name de vulgarisatie van complexe reglementeringen. Men kan de functie van inspecteur niet beperken tot het spelen van een repressieve rol.

In 2012 werden verschillende projecten verwezenlijkt:

Het E-pv is op kruissnelheid gekomen. Het voorziet in een elektronisch proces-verbaal van inbreuken, dat uniek is voor elke inspectiedienst. Dit garandeert een betere kwaliteit op het gebied van vaststellingen en op het juridisch vlak en het leidt tot het opstellen van betrouwbaarder statistieken, vooral door de Dienst Administratieve Geldboetes.

Gezien het succes van het contact center in Oost-Vlaanderen, heeft onze dienst dit project in 2012 uitgebreid tot West-Vlaanderen en het Toezicht op het Welzijn op het Werk hierbij betrokken. Later is er een project om dit uit te breiden tot Wallonië.

De netwerkinspecteurs hebben hun prestaties bij de controle van buitenlands ondernemingen en gedetacheerde werknemers nog verbeterd.

Verder heeft het Toezicht op de Sociale Wetten actief meegewerkt aan een Europees project rond de opleiding van arbeidsinspecteurs van verschillende Europese landen (Frankrijk, Luxemburg, Spanje, Portugal en Polen) op het gebied van detachering en de creatie van een Website Eurodetachering, toegankelijk voor de inspecteurs en voor het publiek.

Het Toezicht op de Sociale Wetten heeft ook nauwgezet de opdrachten uitgevoerd die haar werden opgelegd door het actieplan van de SIOD (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst) en het College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude.

Zonder de inzet en de samenwerking van allen, zowel technisch als administratief personeel, attachés, sociaal controleurs en inspecteurs, zou onze dienst zijn goede naam bij werknemers, werkgevers, sociale partners, politieke, administratieve en gerechtelijke overheden niet kunnen behouden, noch kunnen verdergaan met het verbeteren van zijn prestaties en de doelgerichtheid van zijn acties.

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 36 directies verdeeld over 22 gewestelijke kantoren, de buitendiensten.

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

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

Elk district wordt geleid door één of meer directiehoofden die over een ploeg technisch deskundigen beschikken. Deze zijn belast met het uitvoeren van onderzoeken, elkeen 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		
	2010	2011	2012
Directeur generaal	1	1	1
Adviseur-generaal	1	1	1
Directiehoofden	8	8	7
deskundigen	7	7	7
Administratief	22	22	18

- **Buitendiensten**

Functie	Effectief		
	2010	2011	2012
Adviseurs	9	8	7
Attache	32	37	37
Technisch deskundigen	267	256	256
Administratief	89	87	87

Kantoren

1.1 Centraal bestuur



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

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

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



1.2 De gewestelijke kantoren

De ligging van de 22 gewestelijke kantoren wordt hieronder weergegeven:





Opdrachten Bevoegdheden Doelstellingen Middelen



Eerste deel

EERSTE DEEL :

Opdrachten – Bevoegdheden – Doelstellingen - Middelen

Hoofdstuk 1: Opdrachten van de dienst

1.1. Algemene opdrachten

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

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

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

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

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

De inspecteurs en het administratief personeel van de 36 kantoren in 22 verschillende locaties vervullen deze opdracht tijdens de telefonische permanentie en de ontvangst van het publiek.

Bezoekerspermanentie

De AD Toezicht op de sociale wetten organiseert, in elk van haar regionale kantoren, zitdagen of permanentie 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 sociaalrechtelijke 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 worden wekelijks verzekerd door elk van de 36 kantoren, 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 36 kantoren in 22 verschillende locaties tezamen, 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

Ook in 2012 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.

Nochtans is het in bepaalde regionale kantoren, bijvoorbeeld te Brussel, onmogelijk om tegelijkertijd de bezoekerspermanentie en de telefonische oproepen te verzekeren gezien hun groot aantal. Daarom worden hier bijkomende ambtenaren belast met de telefonische permanentie.

Buiten de uren van de bezoekerspermanentie, beantwoorden de regionale kantoren eveneens de telefonische oproepen.

Het is moeilijk om de tijd besteed aan het beantwoorden van de telefonische oproepen te kwantificeren maar het is zeer zeker dat deze activiteit een niet te verwaarlozen gedeelte van de werkdruk vormt.

Controlebezoeken

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

Brieven en e-mails

De inspecteurs beantwoorden ook de talrijke verzoeken om inlichtingen die schriftelijk maar steeds meer via e-mail tot hen werden gericht. Het merendeel van deze brieven, mails, enz.. betreffen vragen over arbeidsovereenkomsten, arbeidsduur (overwerk) of de bescherming van het loon. Een klein percentage van deze vragen vereist verder opzoekwerk bij bepaalde instanties of worden omgezet in een onderzoeksdossier.

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

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 zondagarbeid, 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, hoofdelijke aansprakelijkheid van de aannemers, verzwarende van de strafsancities en de administratieve geldboeten voor de zware inbreuken: illegale vreemde werknemers, niet-aangifte van werknemers, tewerkstelling van deeltijdse werknemers buiten de voorziene uurroosters en verhindering van toezicht).

1.2. Bijzondere opdracht : Samenswerkingsprotocollen 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 vervolledigt 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 2011 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, gezien elke deelnemende dienst onmiddellijk de vaststellingen doet waarvoor hij bevoegd is. Wanneer de aard van de controles het vereist, kunnen de inspectiediensten ook beroep doen op de bijstand van de politiediensten.

Deze praktijk werd in 2003 bestendig en in 2010 opgenomen in het Sociaal strafwetboek (cfr; infra 1.2.3.).

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.

Het lag dus enigszins in de lijn van de verwachtingen dat het Centrum en TSW bondgenoten zouden worden in de strijd tegen de discriminatie, elk vanuit hun eigen invalshoek en bevoegdheid.

Een samenwerkingsakkoord werd 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 verlopen via centrale contactpunten.

Sociaal inspecteurs zijn niet zozeer 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 best geschikte aanpak en de juridische valkuilen te onderkennen.

De knowhow 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 overmaken 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 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 betrokken 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.

1.2.3. Versterking van de strijd tegen de sociale fraude

Om de verspreiding van het zwartwerk af te remmen heeft de wetgever een aantal federale instanties opdracht gegeven om bijstand te verlenen aan de bestaande diensten. De wet van 3 mei 2003 (B.S. 10 juni 2003) heeft deze instanties in het leven geroepen en hen de opdracht gegeven strijd te voeren tegen de illegale arbeid en de sociale fraude.

In 2006 werd, overeenkomstig de bepalingen van titel XII van de programmawet van 27 december 2006 (B.S. 28 december 2006), het Federaal coördinatiecomité voor de strijd tegen de illegale arbeid omgevormd tot de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD).

In tegenstelling tot wat zijn naam zou kunnen doen vermoeden, doet de SIOD zelf geen onderzoek. Het is een coördinatieorgaan dat de federale sociale inspectiediensten ondersteunt bij de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, zowel in als naast de arrondissementscellen.

De Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst bestaat uit de Algemene Vergadering van Partners en het Federaal Aansturingsbureau.

De Algemene Vergadering van Partners, een orgaan voor bezinning en advies, is samengesteld uit :

- De voorzitters van de FOD Werk, Sociale Zekerheid, Financiën.
- De administrateurs-generaal van de RVA en de RSZ.
- De leidende ambtenaren van de inspectiediensten, met inbegrip van de regionale inspecties.
- De secretaris van de NAR.
- De procureur-generaal aangesteld door het College van Procureurs-generaal.
- De commissaris-generaal van de federale politie.
- De zes vertegenwoordigers van de sociale partners.
- De administrateurs generaal van de RSVZ, RVP, RIZIV, RKW.
- Een vertegenwoordiger van de Hoge Raad voor Zelfstandigen en Kleine en Middelgrote Ondernemingen.
- De directeur van het Federaal Aansturingsbureau.

Het Federaal Aansturingsbureau is samengesteld uit:

- De directeur
- De magistraat van het arbeidsauditoraat of van het arbeidsauditoraat-generaal
- De vertegenwoordigers van de inspectie van de RVA, de RSZ, de FOD Sociale Zekerheid en de dienst Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werk
- Een lid van de FOD Financiën
- Leden van de POD Sociale Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie of van de openbare instellingen voor sociale zekerheid
- De analisten in sociale criminaliteit
- De sociale inspecteur gespecialiseerd in informatica.

Het Bureau heeft als belangrijkste taak :

- De politiek uitvoeren die is bepaald door de Ministerraad in het kader van de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude
- Strategische en operationele plannen uitvoeren en de resultaten hiervan evalueren
- Binnen de arrondissementscellen acties organiseren, gericht tegen de illegale arbeid

- Indien nodig bijstand leveren aan de administraties en de verantwoordelijke diensten in het kader van de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude
- De inspectiediensten ondersteunen
- Toezien op de uitvoering van de partnerschapsovereenkomsten, gesloten door de ministers.

Ministerieel Comité voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude

Het Ministerieel Comité voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude werd opgericht door het koninklijk besluit van 29 april 2008 (B.S. 8 mei 2008)

De algemene politiek van strijd tegen de fraude en de prioriteiten van de verschillende diensten worden gedefinieerd door het Ministerieel Comité voor de strijd tegen fiscale en sociale fraude. Het comité waakt eveneens over een uniforme toepassing van de wetgeving in gans het land.

Het Ministerieel Comité voor de strijd tegen fiscale en sociale fraude wordt voorgezeten door de Eerst Minister. Het wordt samengesteld uit leden van de regering die financiën, sociale zaken, binnenlandse zaken, justitie, werk, KMO's en zelfstandigen, economie en de strijd tegen de fraude onder hun bevoegdheid hebben.

College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude

Het College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude werd opgericht door het koninklijk besluit van 29 april 2008 (B.S. 8 mei 2008).

Elk jaar voert het College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude een actieplan in en onderwerpt dit aan de goedkeuring van het Ministerieel Comité voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude.

Het College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude ziet toe op de gecoördineerde uitvoering van het jaarlijks actieplan. Het rapporteert eveneens aan het Ministerieel Comité over de uniforme toepassing van de wet in het ganse land.

Het College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude wordt voorgezeten door de Staatssecretaris voor de coördinatie van de strijd tegen de fraude. Het bestaat uit leidende ambtenaren van de sociale, fiscale en juridische diensten en de politiediensten die betrokken zijn bij de strijd tegen de fiscale en sociale fraude.

Arrondissementscellen

In elk juridisch arrondissement werd er een arrondissementscel opgericht, die wordt voorgezeten door de arbeidsauditeur. Een bepaald aantal arrondissementen heeft gemeenschappelijke cellen opgericht, waardoor het aantal 21 bedraagt.

De opdracht van de arrondissementscel bestaat er voornamelijk in, als operationele tak, de controles die betrekking hebben op de verschillende sociale wetten in het kader van de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude te organiseren en te coördineren. De cel organiseert eveneens vergaderingen met het doel informatie uit te wisselen en bepaalde onderwerpen te bespreken.

De arrondissementscel is op de volgende manier samengesteld :

- Vertegenwoordigers: de sociale inspectie van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, de Algemene Directie van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de inspectiedienst van het Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de inspectiedienst van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.
- Vertegenwoordigers van de FOD Financiën
- Een lid van het Federaal Aansturingsbureau
- Een magistraat van het parket van de Procureur des Konings
- Een lid van de federale politie
- De secretaris van de cel
- Op aanvraag iemand van de bevoegde gewestelijke inspectiediensten voor wat betreft de tewerkstellingspolitiek
- Elke persoon die over een bepaalde bevoegdheid beschikt die nuttig is voor de voorbereiding en de uitvoering van de voorgestelde acties (bijvoorbeeld de economische inspectie, de inspectie van de voedselveiligheid...)

In de cel bestaat er een beperkte groep voor regionale interventie, de GRI, die één keer per maand samenkomt en wordt voorgezeten door de arbeidsauditeur.

De GRI is belast met de organisatie en coördinatie van minimum twee controledagen per maand, waarbij gerichte controles worden georganiseerd met het doel de naleving van de verschillende sociale wetten te controleren in het kader van de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude.

Deze gerichte controles maken deel uit van de uitvoering van het strategisch en operationeel plan dat elk jaar wordt opgesteld door de SIOD.

De structuur en de opdrachten van de SIOD werden verder en vastgelegd in het sociaal strafwetboek. Het strategisch plan van de SIOD voor 2012 wordt uitgewerkt in deel I, hoofdstuk 5, doelstellingen 2012.

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 brengt eenheid in de strafbepalingen van de sociale wetten op het gebied van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Het vereenvoudigt het strafrechtelijk stelsel dat de inbreuken tegen deze wetten sanctioneert en dat van de administratieve geldboetes. Het bevat de regels voor de procédures die eigen zijn aan deze materie, ook voor de procédures voor de administratieve geldboetes, en het verzamelt de bepalingen met betrekking tot de preventie van de inbreuken.

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 jurisprudence
- 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

In 2012 werden de bijzondere bevoegdheid met betrekking tot de betaling van het loon door de werkgever, de reglementering van bepaalde aspecten van elektronische uitwisseling van informatie tussen de actoren in de strijd tegen de illegale tewerkstelling en de sociale fraude en een onderdeel gewijd aan de dienstencheques ingevoerd voor de inspecteurs.

Een nieuw hoofdstuk dat de hoofdelijke aansprakelijkheid invoert voor de opdrachtgevers, de ondernemers en de onderaannemers op het gebied van loonschuld, werd door de programmawet van 29 maart 2012 ingevoerd in de wet van 12 april 1965 (dit punt werd uitgewerkt in het deel 1, hoofdstuk 3 van dit verslag).

In boek 2, hoofdstuk 4 van het Sociaal Strafwetboek werd een sectie 3/1 ingevoerd met de titel "dienstencheques". Dit onderdeel treedt in werking op 24 december 2012 en voorziet sancties van niveau 2 tot 4 voor de inbreuken die in het bijzonder verbonden zijn met de reglementering met betrekking tot de dienstencheques. Het gaat om penale boetes en administratieve geldboetes en zelfs gevangenisstraffen voor de sancties van niveau 4. Ook werknemers en gebruikers die vrijwillig en wetens en willens deelnemen aan de inbreuken, zijn strafbaar.

2.1. Bevoegdheden van de inspecteurs

Een aantal bevoegdheden van de arbeidsinspecteurs werden aangepast wegens de nood aan een beter preventiebeleid en aan een modern opsporingsbeleid.

2.1.1. De beoordelingsbevoegdheid

De sociaal inspecteurs en controleurs hebben de bevoegdheid :

- om waarschuwingen te geven
- om aan de overtreder een termijn op te leggen waarbinnen deze zich in orde stelt
- om een proces-verbaal van de inbreuk op te stellen
- om informatie te verstrekken omtrent de juiste wetstoepassing.

Zij hebben een beoordelingsbevoegdheid die het hun mogelijk maakt om, binnen de mogelijkheden van de wet, rekening houdend met de aard en de ernst van de inbreuk, te kiezen voor de aanpak die het best geschikt is om de inbreuk te laten stoppen.

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 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.

Het Sociaal Strafwetboek bepaalt echter dat de sociaal inspecteur zijn beoordelingsbevoegdheid verliest in het kader van een gerechtelijk dossier (opsporingsonderzoek of gerechtelijk onderzoek).

Dit verlies van bevoegdheid is niet totaal, aangezien zij kan worden omschreven of geformuleerd in de vraag die door middel van een kantschrift aan de sociaal inspecteur wordt gesteld.

Eenmaal de opdracht die hem werd toevertrouwd vervuld is, herwint de sociaal inspecteur zijn beoordelingsbevoegdheid met betrekking tot andere vaststellingen die hij kon doen binnen de grenzen van zijn bevoegdheden. De inspecteur herwint ook zijn beoordelingsbevoegdheid als het onderzoek afgelopen is en het gerechtelijk dossier gesloten werd.

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. 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*

Het Sociaal Strafwetboek spreekt niet langer over bewoonde lokalen, maar over bewoonde ruimtes, een ruimere uitdrukking.

De sociaal inspecteurs mogen in deze bewoonde ruimtes enkel binnengaan met de voorafgaande toelating van de onderzoeksrechter of met de expliciete voorafgaande, geschreven toestemming van de bewoner.

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
- 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.

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 betrapping 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

Om de rechten van de verdediging te respecteren, worden aan het proces-verbaal van verhoor vormvereisten opgelegd.

- voorafgaande informatie over de rechten en de mogelijkheden om hiervan gebruik te maken
- naast de vermelding van de bijzondere omstandigheden zijn bepaalde vermeldingen verplicht (uur van begin en einde van het verhoor, identiteit van de personen)
- als het verhoor beëindigd is, mag de verhoorde het proces-verbaal nalezen
- als de persoon een andere taal wil gebruiken, dan deze die gebruikt wordt in de procedure, kan hij een beroep doen op een tolk, waarvan de identiteit vermeld wordt in het proces-verbaal van verhoor
- de persoon die wordt verhoord krijgt een gratis kopie van het proces-verbaal op zijn verzoek.

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).

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.

Bij de opsporing gaat het om een proactieve actie die verder gaat dan het zich laten voorleggen van documenten. Het onderzoek beperkt zich tot de eerste twee categorieën van documenten en de sociale en wettelijke gegevens die werden vastgelegd in een lijst die werd opgenomen in een koninklijk besluit.

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

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

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

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

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

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

Bijzondere situatie van het kopiëren van informaticagegevens

De gegevens moeten leesbaar zijn, betrouwbaar en begrijpelijk. De inspecteur moet ze kunnen downloaden of er zonder kosten een kopie van kunnen maken, en, indien het document in een andere taal is opgesteld dan in de nationale talen, ze kunnen laten vertalen.

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 privékarakter op elektronische dragers, kasten die op slot zijn ...
- het briefgeheim: ongeopende post onder omslag of ongeopende 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.

Deze inbeslagname of verzegeling moet noodzakelijk zijn voor de vaststelling van het bewijs van de inbreuken op het sociaal strafrecht of er moet gevaar bestaan dat er inbreuken gepleegd zijn met deze goederen of dat er nieuwe inbreuken kunnen gepleegd worden.

Het heeft geen belang of de overtreder eigenaar is van de roerende of onroerende goederen.

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 begunstigen 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 kon in 2012 worden gevraagd om de activiteit van een onderneming stop te zetten. Deze bevoegdheid berustte bij de leidende ambtenaar van de bevoegde inspectiedienst en niet langer bij de bevoegde minister.

Het ging 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 (Opgeheven en vervangen door de wet van 6 april 2010 betreffende de marktpraktijken en consumentenbescherming). In 2014 werd deze materie geregeld door het Wetboek van economisch recht.

Deze maatregel wordt door de inspectiediensten als uitzonderlijk beschouwd en voorbehouden voor ernstige daden van deloyale concurrentie tengevolge 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)*
- *De bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het gebied van gezondheid en veiligheid van werknemers en particulieren*
- *De mogelijkheid tot beroep van de persoon die zich benadeeld voelt*

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.

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

Dit recht op beroep geldt voor 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. 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
- afnemen van verhoor
- 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 kan 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.

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. De rechter ten gronde zal dan oordelen over de bewijswaarde ervan.

- *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 zelfbeschuldigend 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 vaststelling van inbreuken*

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

De arbeidsinspecteurs zijn 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.

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

Het Comité P heeft het recht om iedereen te verhoren en kan dus de sociaal inspecteur verhoren. De gegevens met betrekking tot het bestaan van een klacht of betreffende de auteur van een klacht kunnen onthuld worden aan de Onderzoeksdienst, maar enkel in het kader van een verhoor van de sociaal inspecteur..

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: 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 strafvervolgning. In het sociaal strafrecht worden inbreuken hoofdzakelijk beschouwd als wanbedrijven.

De arbeidsauditeur handelt als openbaar ministerie.

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 inopportuniteit: 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 gemachtigd ambtenaren van de Studiedienst van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg kunnen beslissen om een administratieve geldboete op te leggen aan de werkgever die in overtreding is, echter niet 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 6 in 2012.

Het sociaal strafwetboek trad in voege op 1 juli 2011.

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 september 2012 bedroeg het aantal werkgevers en werknemers uit de privé-sector die aan de sociale zekerheid onderworpen waren:

Werkgevers	223.598
Werknemers	
Mannen	1 520.960
Vrouwen	1 253.572
Totaal	2 774.532

Deeltijdse werknemers

De informatie komt eveneens van de RSZ (deze gegevens hebben betrekking op het derde trimester 2012).

Volgens deze gegevens bedraagt het aantal deeltijdse werknemers in 2012 1.147.001 (274.060 mannen en 872.941 vrouwen). We kunnen stellen dat hoofdzakelijk vrouwen deeltijds arbeiden en dat het aantal deeltijdse werknemers toeneemt.

Verdeling van de werkgevers over de activiteitssectoren tijdens het derde trimester 2012.

Activiteitssector	Werkgevers
Landbouw, bosbouw, visserij	4.957
Winning van grondstoffen	113
Industrie	17.097
Productie en distribuée van elektriciteit, gas , stoom en airconditioning	79
Productie en distribuée van water; sanering, afvalverwerking en schoonmaak	644
Bouwnijverheid	28.884
Groot- en kleinhandel en herstelling van voertuigen	54.934
Vervoer en opslag	7.708
Hotels en restaurants	22.033
Informatie en communicatie	4.998
Financiële instellingen	8.015
Onroerende goederen	7.157
Gespecialiseerde diensten wetenschappelijk en technisch	18.000
Administratieve en steundiensten	10.075
Openbaar bestuur	662
Onderwijs	3.562
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	12.124
Kunsten , voorstellingen, en recreatie	4.684
Andere diensten	15.094
Particulière huishoudens met werknemers	2.449
Extraterritoriale organisaties en lichamen	329
Totaal	223.598

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

Belangrijkeitsgraad van de ondernemingen overeenkomstig het aantal tewerkgestelde werknemers	Werkgevers	
	Aantal	%
Werkgevers die tewerkstellen:		
Minder dan 5 werknemers	11.0762	67,57
5 töt 9 werknemers	33.526	14,99
10 töt 19 werknemers	18.668	8,35
20 töt 49 werknemers	12.965	5,80
50 töt 99 werknemers	3.803	1,70
100 töt 199 werknemers	1.831	0,82
200 töt 499 werknemers	1.091	0,49
500 töt 999 werknemers	347	0,16
1000 en meer werknemers	291	0,13
Totaal	223.598	100

Hoofdstuk 3 : Bevoegdheden

3.1. Nieuwe wettelijke bepalingen in 2012

- **Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, B.S. 28 augustus 2012**

Het loonverschil tussen mannen en vrouwen is een thema dat regelmatig wordt besproken op interprofessioneel en sectoraal niveau en zelfs op het niveau van ondernemingen. Deze wet verplicht de werkgevers om bijkomende informatie in te schrijven op hun sociale balans en de grote ondernemingen (50 werknemers of meer) moeten een analyse maken van hun loonstructuur en deze voorleggen aan de ondernemingsraad of aan het comité voor preventie en bescherming op het werk. Deze wet treedt in werking op 7 september 2012.

Programmawet van 29 maart 2012, B.S. 6 april 2012

Hoofdelijke aansprakelijkheid bij loonschuld

Deze programmawet introduceert een nieuw hoofdstuk, dat de hoofdelijke aansprakelijkheid voor wat betreft loonschulden invoert voor de opdrachtgevers, de aannemers en de onderaannemers.

De hoofdelijke aansprakelijkheid voorziet dat een opdrachtgever, een aannemer of een onderaannemer hoofdelijk aansprakelijk wordt 14 werkdagen nadat hij door de bevoegde sociale inspectiedienst formeel ervan op de hoogte is gebracht dat een aannemer of onderaannemer, die zich lager in de productieketen bevindt, aan zijn personeel een te laag loon betaalt. Het eenvoudige feit dat hij zijn personeel onderbetaalt, volstaat niet opdat de inspectiedienst over kan gaan tot de bovenvermelde verwittiging en zo de hoofdelijke aansprakelijkheid kan doen spelen. Er is een ernstig tekortkoming nodig in de verplichting om het loon te betalen, zoals een betaling van een loon dat lager is dan het laagste loonbarema dat van toepassing is in de betrokken sector.

De toepassing van de hoofdelijke aansprakelijkheid wordt beperkt tot de activiteiten en werkzaamheden die bepaald worden door de Koning. Het betreft enkel het deel van het loon dat opeisbaar is tijdens de periode van hoofdelijke aansprakelijkheid, zoals bepaald door de inspectiedienst bij de betekening (zij vangt aan na het aflopen van een periode van 14 werkdagen na de betekening en kan niet langer duren dan één jaar).

Koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot omzetting van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, B.S. 1 juni 2012

Op 1 juni 2012 werd de duur van het ouderschapsverlof uitgebreid van 3 naar 4 maanden. Deze uitbreiding is het gevolg van de Europese richtlijn 210/18/EU van 8 maart 2012 betreffende het ouderschapsverlof.

Om te kunnen genieten van de 4^e bijkomende maand, moet men voldoen aan de normale voorwaarden die vervuld moeten zijn voor dit verlof.

In deze bijkomende 4^e maand heeft de werknemer recht op een uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, op voorwaarde dat het kind, waarvoor het verlof genomen wordt, geboren is of geadopteerd werd vanaf 8 maart 2012.

In uitvoering van de bovengenoemde Europese richtlijn kan de werknemer voortaan een aanpassing van zijn arbeidsregime of zijn werkregeling vragen voor een maximum van 6 maanden die volgen op het ouderschapsverlof. De werkgever moet deze aanvraag onderzoeken, rekening houdend met zijn eigen noden en deze van de werknemer en er positief of negatief op antwoorden met een gemotiveerd geschrift.

Koninklijk besluit van 2 juni 2012 tot uitvoering van Hoofdstuk 6 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, B.S. 14 juni 2012

Sinds 1 januari 2012 hebben werknemers die worden ontslagen, met of zonder naleving van een opzegperiode, recht op een ontslagvergoeding (die de crisispremie vervangt).

Dit geldt voor alle werknemers (privésector en overheidssector en ook voor de arbeiders onder dienstenchequecontract).

De vergoeding wordt betaald aan werknemers die in dienst zijn getreden voor of na 1 januari 2012.

De opzeg moet echter gegeven zijn vanaf 1 januari 2012.

Hebben geen recht op de vergoeding, de werknemers die ontslagen zijn:

- Wegens dringende redenen
- Tijdens de proefperiode
- Met het oog op pensioen of brugpensioen
- Die een anciënniteit hebben die lager is dan 6 maanden

Deze ontslagvergoeding wordt ten laste genomen door het Rijksinstituut voor Arbeidsvoorziening. Zij is vrijgesteld van belastingen en kan gecumuleerd worden met de werkloosheidsuitkering. De vergoeding kan maar één keer in een kalenderjaar aan de werknemer betaald worden, bij ontslag door dezelfde werkgever.

Aan het einde van de periode die wordt gedekt door een vergoeding (of door een verbrekingsvergoeding), moet de werknemer een aanvraag indienen bij een betalingsorgaan (HVW of vakbondsorganisatie). Dit gebeurt door middel van een formulier C4, dat wordt afgeleverd door een werkgever. Het betalingsorgaan stuurt deze aanvraag naar het werkloosheidsbureau (RVA) van het ambtsgebied waar de werknemer verblijft.

Koninklijk besluit van 18 juni 2012 tot vaststelling van het minimumbedrag van het loon dat men moet genieten om als een betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd, B.S. 29 juni 2012

Het bedrag van het loon, dat wordt bedoeld in artikel 2 §1 van de wet van 24 februari 1978 met betrekking tot de arbeidsovereenkomst van betaalde sportbeoefenaar, wordt elk jaar vastgelegd door de koning, na advies van het nationaal paritair comité voor de sport.

Het koninklijk besluit van 18 juni 2012 tot vaststelling van het minimumbedrag van het loon dat men moet genieten om als een betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd, legt dit bedrag, op dit moment, vast op 9.027€, voor de periode die gaat van 1 juli 2013 tot en met 30 juni 2013.

Koninklijk besluit van 27 juni 2012 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, B.S. 30 augustus 2012

Het tijdskrediet maakt het mogelijk voor de werknemer, die dit wenst, om zijn professionele activiteit op te schorten of te verminderen. Het gaat om een systeem voor de privésector, dat een betere combinatie werk-privéleven beoogt.

Op 1 september 2011 kondigde de regering aan dat het regeerakkoord een wijziging van het regime van tijdskrediet voorzag met het oog op de versterking van de toetredingsvoorwaarden. In uitvoering van dit akkoord, werden de voorwaarden om van de uitkeringen in het kader van dit akkoord te kunnen genieten grondig aangepast. Deze wijzigingen zijn in werking getreden op 1 januari 2012. Nieuwe bepalingen hebben echter geleid tot een kloof tussen het toetreden tot het recht op tijdskrediet, geregeld door de CAO nr. 77bis, en de toegang tot uitkeringen in het kader van dit tijdskrediet.

Om deze kloof weg te werken hebben de sociale partners, op vraag van de regering, een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met betrekking tot het tijdskrediet, de CAO nr. 103. Deze reglementering is in werking getreden op 1 september 2012. Vanaf deze datum blijft de vroegere reglementering met betrekking tot het tijdskrediet van toepassing in een aantal overgangssituaties. De thematische verlopen werden echter niet gewijzigd.

Deze tekst wil de nodige inlichtingen geven aan alle loontrekkenden in de privésector, die geïnteresseerd zijn in tijdskrediet. Hij moet er eveneens voor zorgen, dat de verantwoordelijken van de ondernemingen deze reglementering beter begrijpen.

Hoewel het doel van het tijdskrediet, zoals voorzien in de CAO nr. 103, volledig gelijk is aan dat van de CAO nr. 77 bis, is dit niet volledig het geval voor wat betreft de structuur van het systeem. Deze nieuwe CAO voorziet namelijk drie bijzondere regimes:

1. *Het tijdskrediet zonder reden*: dit laat de werknemer toe om zijn prestaties volledig te schorsen of ze te reduceren tot halftijds of met 1/5^e gedurende een periode die overeenkomt met maximum 12 maanden voltijds equivalent.
2. *Het tijdskrediet met een reden*: de werknemer kan dit nemen naar aanleiding van bepaalde gebeurtenissen, die worden opgesomd in de CAO nr. 103. Voortaan kan de werknemer zijn prestaties schorsen of verminderen tot halftijds of met 1/5^e, gedurende een maximumperiode van 36 maanden of, in bepaalde gevallen, 48 maanden.
3. *Tijdskrediet in het kader van einde loopbaan*: open voor werknemers van 55 jaar en meer die op die manier, zonder beperking in de tijd, hun prestaties kunnen verminderen tot halftijds of met 1/5^e tot aan hun wettelijke pensioenleeftijd.

Het gaat hier om drie verschillende regimes, die autonoom zijn en onderling kunnen gecumuleerd worden. De toegang tot deze regimes is echter onderworpen aan voorwaarden van anciënniteit, carrière, tewerkstelling en/of leeftijd, volgens het geval.

Hebben recht op tijdskrediet, de werknemers die zijn aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst of de personen die, anders dan met een arbeidsovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon (met uitzondering van de leerlingen). De mogelijkheid bestaat voor sectoren of ondernemingen om bepaalde categorieën van het personeel uit te sluiten (bv. directiepersoneel of vertrouwenspersoneel), behalve indien dit verboden is door het paritair comité. Voorts is, voor het nemen van tijdskrediet, het akkoord van de werkgever vereist, wanneer hij maximaal 10 werknemers tewerkstelt.

De CAO nr. 103 is in werking getreden op 1 september 2012 en is in principe van toepassing voor al de aanvragen voor tijdskrediet die werden ingediend vanaf deze datum.

De overeenkomst bevat echter enkele overgangsmaatregelen.

De bepalingen van de CAO nr. 77bis blijven van toepassing voor de volgende aanvragen voor tijdskrediet:

- De aanvragen die voor 1 september 2012 werden ingediend bij de werkgever
- De aanvragen voor verlenging die werden ingediend na 1 september 2012 door de werknemers en die reeds voor deze datum genoten van een regime van tijdskrediet "einde loopbaan", dat van toepassing was voor de werknemers van 50 jaar en meer in het kader van de CAO nr. 77bis. Deze overgangsmaatregel is slechts geldig voor één aanvraag voor verlenging en enkel als de gevraagde verlenging onmiddellijk volgt op de oorspronkelijke periode van tijdskrediet, die is afgelopen
- De aanvragen die werden ingediend door de werknemers na 1 september 2012 om te kunnen genieten van een regime van vermindering van prestaties voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn, in het kader van de CAO nr. 77bis, in zoverre dat de werknemer reeds cumulatief geniet van een tijdskrediet voor minder dan 50 jaar, en de werkgever reeds schriftelijk werd verwittigd van dit tijdskrediet voor 28 november 2011, maar ook dat de gevraagde vermindering van de prestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder, en niet langer datgene dat voorzien is door CAO nr. 77, onmiddellijk op het lopende regime van tijdskrediet volgt en als de werknemer kiest voor dezelfde formule (dit wil zeggen vermindering tot hetzij halftijds, hetzij met 1/5^e).

Alle sectorale CAO's of ondernemings-CAO's die werden gesloten op basis van CAO nr. 77bis blijven van toepassing, om de opening van een complementair recht op 36 maand, in de vorm van een totale opschorting of een deeltijdse opschorting, toe te laten.

Alle sectorale CAO's of ondernemings-CAO's, die bijvoorbeeld werden gesloten om bepaalde categorieën van het personeel uit te sluiten, of andere, blijven integraal van toepassing.

Koninklijk besluit van 24 oktober 2012 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, B.S. 08 november 2012

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104, die op 27 juni 2012 door de sociale partners werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad, verplicht de ondernemingen van meer dan 20 werknemers om vanaf 2013 elk jaar een tewerkstellingsplan voor de oudere werknemers op te stellen.

Dit plan bevat maatregelen om het aantal werknemers boven 45 jaar in de onderneming te verhogen of te behouden.

De CAO nr. 104 bevat een niet-limitatieve lijst van mogelijke actiedomeinen.

De werkgever stelt, ter informatie en ter bespreking, zijn ontwerpplan voor de tewerkstelling voor aan de ondernemingsraad. Indien er geen ondernemingsraad is, wordt het ontwerp voorgesteld aan de vakbondsafvaardiging of, indien deze laatste eveneens ontbreekt, aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of, indien dit ontbreekt, aan de werknemers van de onderneming.

In ondernemingen waar meer dan 20 en minder dan 50 werknemers worden tewerkgesteld en waar geen vakbondsafvaardiging is, moet de werkgever de werknemers informeren over het tewerkstellingsplan. In dit geval is het overleg niet vereist.

Bij het mislukken van het tewerkstellingsplan, informeert de werkgever de ondernemingsraad over de resultaten van de maatregelen die werden genomen.

De werkgever bewaart het tewerkstellingsplan gedurende 5 jaar en houdt het ter beschikking van de bevoegde autoriteiten.

Koninklijk besluit van 3 augustus 2012 tot uitvoering van artikel 21 van de wet van 7 november 2011 houdende fiscale en diverse bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 december 2007 tot uitvoering van de artikelen 400, 401, 403, 404 en 406 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en van artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, B.S. 10 augustus 2012

De registratieprocedure van aannemers werd in onze wetgeving ingevoerd om te dienen als instrument in de strijd tegen de fraude en de koppelbazerij.

In 2006 vond het Europees Hof echter dat de Belgische reglementering in deze materie inging tegen het vrij verkeer van diensten, omdat de voorafgaande registratie de toegang tot het beroep aanzienlijk bemoeilijkte voor buitenlandse ondernemingen.

Sinds de publicatie van dit arrest heeft de registratie van aannemers verschillende belangrijke wijzigingen gekend:

- De hoofdelijke aansprakelijkheid en de verplichting tot inhouding hangt niet langer af van de registratie maar van het al dan niet bestaan van fiscale en sociale schulden
- De registratie als aannemer is niet langer een criterium waaraan men moet voldoen bij de evaluatie van een overheidsopdracht
- Een aantal belastingverminderingen en fiscale voordelen worden niet langer onderworpen aan de voorwaarde dat men een beroep moet doen op een geregistreerde aannemer

Op 1 september 2012 worden de registratieprocedure voor aannemers en de provinciale registratiecommissies opgedoekt.

Wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van Titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006, wat de aard van de arbeidsrelaties betreft, B.S. 11 september 2012

De wet van 25 augustus 2012 voert een administratieve commissie voor de arbeidsrelaties in, die bestaat uit verschillende kamers.

Elke kamer wordt voorgezeten door een beroepsmagistraat.

De leden van de kamer worden benoemd door de koning en het is de koning die het functioneren en de samenstelling van de administratieve commissie bepaalt.

Koninklijk besluit van 10 oktober 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, B.S. 22 oktober 2012

De werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen om een minderjarig kind dat zwaar ziek is, of dat in het hospitaal opgenomen is of was, te verzorgen of te helpen verzorgen, heeft vanaf 1 november 2012 de mogelijkheid om van de normale minimale duur van één maand af te wijken. Voortaan zal het mogelijk zijn om het verlof op te nemen per schijf van één week, die kan worden verlengd.

De mogelijkheid om van deze afwijking gebruik te maken geldt voor:

- De werknemer die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en die ermee onder één dak woont
- De werknemer die onder één dak woont met het zwaar zieke kind en die met zijn dagelijkse opvoeding belast is

Wanneer geen van de hierboven bedoelde werknemers gebruik kan maken van deze mogelijkheid, kunnen de volgende werknemers gebruik maken van deze mogelijkheid:

- De werknemer die ouder is in de eerste graad van het zwaar ziek kind en die er niet mee samenwoont
- Of, als het voor deze laatste onmogelijk is om verlof te nemen, een lid van de familie dat tot de tweede graad verwant is met het kind

Men moet een attest afleveren van het betrokken hospitaal als bewijs van de hospitalisatie van het kind. Als de hospitalisatie van het kind onvoorzien is, kan worden afgeweken van de verwittigingstermijn aan de werkgever van 7 dagen. Er is ook voorzien dat de periode van bezinning en de mogelijkheid tot weigering niet van toepassing zijn voor de werknemers die gebruik maken van deze afwijking.

Koninklijk besluit van 14 december 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, B.S. 24 december 2012

Koninklijk besluit van 20 december 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, B.S. 31 december 2012

Om te beginnen, voor wat de voorwaarden tot erkenning betreft, hier de aanpassingen aan de huidige reglementering:

- Versterking van de voorwaarden met betrekking tot achterstallen: vanaf 24 december 2012 vormt het bestaan van achterstallen een inbreuk op de voorwaarden tot erkenning. De bedragen lager dan 2.500 € of de sommen waarvoor er een betalingsplan bestaat dat wordt nageleefd, zullen niet worden beschouwd als achterstallen voor wat betreft de intrekking door het erkenningsbureau
- Versterking van de voorwaarde met betrekking tot voorgaande faillissementen: de reglementering verduidelijkt dat vanaf 24 december 2012 de personen, die worden bedoeld door deze bepaling, zowel fysieke personen als rechtspersonen kunnen zijn
- Nieuwe voorwaarde – de storting van een waarborg: vanaf 24 december 2012 moeten de nieuwe ondernemingen, die een erkenning willen krijgen in de sector dienstencheques, een waarborg van 25.000 € storten aan de RVA. Bij de weigering van de erkenning of op het moment dat de activiteit vrijwillig wordt beëindigd, zal de waarborg volledig worden terugbetaald, behalve wanneer blijkt dat bij deze vrijwillige stopzetting van de activiteiten er een achterstand van bijdragen wordt vastgesteld door een organisme dat belast is met de inning van sociale zekerheidsbijdragen en/of achterstallen in de betaling van de bedragen die worden geëist door de RVA en/of belastingachterstallen.
- Verstrenging van de sancties: vanaf 1 januari 2013, wanneer wordt vastgesteld dat een onderneming niet meer voldoet aan de erkenningsvoorwaarden

In boek 2, hoofdstuk 4 van de Sociale Strafwet is er een sectie 3/1 ingevoegd met de titel “dienstencheques”. Deze sectie treedt in werking op 24 december 2012 en voorziet sancties van niveau 2 tot 4 voor inbreuken die specifiek verbonden zijn met de dienstencheques.

Het gaat om penale boetes en administratieve boetes en zelfs gevangenisstraffen voor sancties van niveau 4. De werknemers en gebruikers die vrijwillig en wetens en willens aan de inbreuken deelnemen, kunnen ook worden gestraft.

Vanaf 1 januari 2013 bedraagt de prijs van een dienstencheque 8,50 €.

Wet van 27 december 2012 tot invoering van de elektronische registratie van aanwezigheden op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen, B.S. 31 december 2012

Deze wet voert een systeem in van registratie van de verschillende personen die aanwezig zijn op een tijdelijke of mobiele werf, waar door minstens twee aannemers werken worden uitgevoerd, die gelijktijdig of opeenvolgend gebeuren.

Deze verplichting is van toepassing op werven die een oppervlakte van 1.000 m² of meer beslaan (eind 2013 gewijzigd in een contractwaarde van 800.000 EUR), maar kan later ook uitgebreid worden naar andere werven. Dit systeem laat toe om een duidelijk zicht te hebben op welke personen op een gegeven moment op een werf aanwezig zijn, of ze er werken als werknemer of zelfstandige en voor wie zij werken uitvoeren. Deze gegevens worden opgenomen in een databank. Naast deze databank bevat dit registratiesysteem ook een registratietoestel en een registratiemiddel.

Naargelang van het geval wordt het registratieapparaat ter beschikking gesteld door de hoofdaannemer die belast is met de uitvoering van de werken, door de aannemer waarop de hoofdaannemer een beroep doet of door de onderaannemer waarop de aannemer vervolgens een beroep doet.

Het registratiemiddel maakt het mogelijk voor elke persoon die zich op de werf bevindt om zijn aanwezigheid te registreren. Elke werkgever kijkt erop toe dat zijn werknemers over dit registratiemiddel beschikken. De hoofdaannemer die belast is met de uitvoering, de aannemer of onderaannemer die een beroep doet op een zelfstandige, zorgt ervoor dat dit registratiemiddel aan de zelfstandige gegeven wordt. De wet laat toe een ander registratiesysteem te gebruiken, op voorwaarde dat dit systeem gelijkaardige garanties geeft.

Ten slotte legt deze wet de verplichtingen van al de betrokken partijen vast en verbindt ze er bepaalde strafsancities aan. De concrete uitwerking van het systeem gebeurt bij koninklijk besluit. De datum van inwerkingtreding van deze wet wordt eveneens bepaald bij koninklijk besluit.

Programmawet van 27 december 2012, B.S. 31 december 2012

Wijziging van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 door de programmawet van 27 december 2012 (1), art. 21

In de nieuwe formulering van artikel 31, §4, van de wet van 24 juli 1987, gewijzigd door de programmawet van 27 december 2012, wordt verduidelijkt dat de instructies die door derden gegeven worden aan werknemers, op basis van een geschreven contract tussen de werknemer en de werkgever, niet als dusdanig een uitoefening van het werkgeversgezag op zich vormt, dat zij het gezag waarover de werkgever normaal beschikt niet aantast.

TSW biedt hulp aan voor het opstellen van geschreven contracten tussen derden en werkgevers waarin deze instructies afgebakend worden. Zij zullen, in het algemeen, bij de aannemingscontracten gevoegd worden. De instructies moeten er op een gedetailleerde manier in vermeld worden; zij mogen de facto het werkgeversgezag niet uithollen. De effectieve instructies moeten volledig overeenkomen met wat is afgebakend in het contract.

Als voorbeeld van het voorschrift dat er geen invloed mag zijn op het gezag van de werkgever, kan men de organisatie van het werk nemen. In deze materie beschikken de partijen, in het geval van zelfstandige arbeid, over een grote mate van onafhankelijkheid bij de organisatie en praktische uitvoering van het werk, zelfs als men toelaat dat er algemene richtlijnen zijn die noodzakelijk zijn omwille van de vereisten van het werk: bv. interventie tijdens de normale periode van activiteit in de onderneming of erbuiten, volgens de aard van de werken die moeten worden uitgevoerd. Daartegenover zijn de afwezigheid van vrijheid bij het beheer en de organisatie van zijn werk, de verplichting om zich bijvoorbeeld te houden aan een precies uurrooster, dat men zijn afwezigheden moet staven en vooraf verwittigen dat men afwezig zal zijn, dat men verplicht is een aantal uren te werken, elementen die over het algemeen geïnterpreteerd worden als aanwijzingen van de uitoefening van een gezag over de werknemer in het kader van een band van ondergeschiktheid.

Als één van de bovenvermelde voorwaarden niet wordt nageleefd, vormen de gegeven instructies een bewijs van het tegendeel, dat er enig gezag werd uitgeoefend door de werkgever en is er sprake van verboden terbeschikkingstelling.

Hoofdstuk 4 : Middelen

4.1. Financiële Middelen voor 2010 tot 2012

Aan de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten werden volgende kredieten toegekend (al de bedragen zijn weergegeven in euro):

	2010	2011	2012
Personeel – Bezoldigingen (Statutair en contractueel)	19.805.000	19.805.000	19.805.000
Vaste uitgaven voor aankoop van verbruiksgoederen en diensten (12.01)	2.942.000	2.942.000	2.942.000
Diverse werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica (12.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Uitzonderlijke aankopen van verbruiksgoederen en diensten (12.07)	15.000	15.000	15.000
Aankoop van duurzame verplaatsbare goederen: uitrusting (74.01))	43.000	43.000	43.000
Investeringsuitgaven met betrekking tot de informatica (74.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Totaal	22.805.000	22.805.000	22.805.000

De cijfers die tussen haakjes in de eerste kolom worden weergegeven, verwijzen naar de budgettaire artikelen. Wij stellen vast dat het budget gelijk is gebleven sinds 2010.

(*)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 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 andere 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 het beroep van arbeidsinspecteur.

4.2.1. Materiaal

Computer en GSM

De sociaal inspecteurs beschikken over het volgende informaticamateriaal: een draagbare computer, een laserprinter en een GSM.

De meer algemene evolutie van de informatica gaat richting een grotere mobiliteit. De kantoren van waaruit de inspecteurs vaak werken beschikken ook over (vaste) computers, die stelsmatig vervangen worden door laptops, die kunnen verbonden worden met een docking station en een groot scherm.

Standaardisatie van het materiaal is kenmerkend.

In 2012 werd de vervanging van het materiaal voor de inspecteurs uitgesteld omwille van budgettaire beperkingen. Het merendeel van de computers is nu ouder dan vier jaar en een deel van het materiaal valt niet langer onder een waarborgregeling.

Om alle inspecteurs met hetzelfde materiaal te laten werken, werden laptops van hetzelfde type gerecupereerd binnen de administratie. Dit heeft het mogelijk gemaakt om de laptops die buiten gebruik zijn geraakt te vervangen, in afwachting van een vervanging van het informaticapark.

Elke computer wordt op dezelfde manier geconfigureerd, vertrekkend van een maquette.

De inspecteur heeft geen administratorrechten.

De PC's zijn geconfigureerd met een systeem van het type Windows, gebruikersprogramma's, configuratiesystemen (antivirus), backup, Officesuite enz.

Dit alles wordt centraal beheerd door een netwerkbeheerder die ook de updates uitvoert van de programma's en van het netwerksysteem.

In geval van problemen op een PC, wordt deze direct overgenomen in het netwerk door de helpdesk voor een online interventie. Als de PC buiten dienst is, wordt hij naar de helpdesk gestuurd, geverifieerd, gerepareerd of vervangen.

Verbinding

De inspecteurs moeten op elk moment, vanaf hun woning, direct toegang kunnen hebben tot databases. Zij beschikken over een verbinding van het type DSL in hun woning.

Wanneer zij opzoeken moeten doen in het netwerk van de sociale zekerheid, zijn de toegangsvoorwaarden bijzonder streng en gecontroleerd en is de toegang via VPN "Fedict" verplicht.

Voor dit systeem moet de elektronische identiteitskaart gebruikt worden om de beveiligde verbinding met de FOD WASO tot stand te brengen. De integriteit van deze verbinding en de computer wordt geverifieerd op verschillende niveaus, vooraleer de raadplegingen worden toegestaan.

De inspecteur kan ook de netwerkprinters gebruiken vanop afstand (op het kantoor van zijn directie bv.) of opslagruimte op een server (backup).

De verbindingen in het netwerk van de sociale zekerheid geven hem snelle en permanente toegang tot essentiële gegevens, zoals Dimona (directe aangifte van tewerkstelling) in het kader van de strijd tegen zwartwerk, het rijksregister van fysieke personen, de aangiftes aan de sociale zekerheid, de Kruispuntbank van ondernemingen, de gegevens over de gedetacheerde werkers (Limosa), om maar enkele van de belangrijkste mogelijkheden te noemen.

Veiligheid

Al de PC's die worden gebruikt door de inspecteurs worden gegraveerd om diefstal en herverkoop te vermijden. Het materiaal is geregistreerd in een inventaris die constant wordt bijgewerkt, met de geschiedenis van het materiaal dat ter beschikking wordt gesteld van de inspecteur.

De inspecteur moet een charter ondertekenen met betrekking tot het gebruik van de PC, het gebruik van gegevens uit een database van de sociale zekerheid en het respect voor het privéleven.

4.2.2. De bijzondere hulpmiddelen

Tools

Dit programma voor dagelijks beheer van het onderzoekswerk van de inspecteur is op elke PC geïnstalleerd. In de loop van 2012 werd er een studie gedaan om het te vervangen door een andere toepassing. De ontplooiing hiervan gebeurt in twee delen: het eerste is een database van werkgevers (gekend onder de naam Mercator) die werd ter beschikking gesteld voor tests aan het einde van 2012. Het tweede deel (met de naam Quaestor) wordt ontwikkeld in 2013 en 2014.

Met de Tools beschikt de inspecteur over een geïntegreerde toepassing, die de onderzoeksverslagen bevat, de briefwisseling, de resultatenindex en die statistieken, activiteitenverslagen en kostenstaten opstelt.

De vervoersector

Een deel van het Toezicht op de Sociale Wetten is gespecialiseerd in controles in de vervoersector. Zij assisteren de directies en de inspecteurs die belast zijn met de vervoerdossiers en nemen de belangrijke onderzoeken voor hun rekening. Voor de analyse van de gegevens met betrekking tot de rijtijden van de

voertuigen wordt er gebruik gemaakt van een scanner die verbonden is met een speciaal berekeningsprogramma.

Omnis

De database van de onderzoeken van de inspectie werd op punt gesteld door personeel van onze inspectie. Dit basisprogramma bevat alle statistische gegevens van de onderzoeken en verzekert de opvolging ervan. Het administratief personeel van de directies voert de gegevens in (in- en uitboeking van de onderzoeken). Het programma dient als basis voor de balance scorecard. De inspecteurs kunnen vrij het programma consulteren op het kantoor van de inspectie.

Balance Scorecard

Dit programma is ontwikkeld in Sas en analyseert de statistische gegevens van de inspectie. Het bevat de belangrijkste doelstellingen van de dienst en toont, door middel van gekleurde indicatoren, wat de situatie is. Het geeft de situatie in real time, beheert een historiek en maakt ook de tabellen voor het jaarverslag. Het bevat ook informatie over de prestaties van het administratief personeel. De gegevens komen van Omnis.

Mercator en Quaestor

De nieuwe toepassingen voor het beheer van de gegevens van de inspectie zijn in ontwikkeling. Mercator werd in test genomen eind 2012 en zal in productie gaan in 2013. Het gaat om een database met de gegevens van de ondernemingen (werkgevers), die vervolgens zal worden aangevuld met de plaatsaanduiding van de bezoeken, werven enz.

Quaestor zal worden ontwikkeld in de loop van het jaar 2013 en het is voorzien om in productie te gaan in 2014. Het gaat hier om het register van onderzoeken dat Omnis en Tools zal vervangen.

De databases zullen worden gecentraliseerd en on line toegankelijk gemaakt via een browser.

Er zijn verschillende profielen beschikbaar (raadplegen, schrijven...), zodat de gegevens beveiligd zijn en de wetgeving met betrekking tot de bescherming van het privéleven en de arbeidsinspectie worden gerespecteerd.

e-Government

De opgelegde programma's werden ontwikkeld samen met verschillende diensten. De rol van de inspectie is niet het verzamelen van informatie en de bestanden in orde te houden (behalve diegene die eigen zijn aan de dienst, zoals haar eigen onderzoeken), maar om toegang te hebben tot de gegevens die nodig zijn voor de controle. Het merendeel van de databases bevindt zich buiten de inspectie en is te vinden bij de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid.

Dimona

De werkgevers moeten elke werknemer die zij aanwerven elektronisch melden, voor zij hem aan het werk zetten. Zij moeten ook het vertrek uit de onderneming melden. De gegevens van Dimona worden gebruikt in verschillend programma's. De Dimona-aangifte is essentieel voor de strijd tegen de sociale fraude. De inspecteurs hebben een permanente toegang.

DMFA

Dit is de aangifte van de lonen bij de sociale zekerheid. Deze gegevens volstaan niet voor het dagelijkse werk van de inspecteurs, die nog andere details nodig hebben, die te vinden zijn op de individuele rekeningen bij de sociale secretariaten.

Het register van werkgevers

Dit register vermeldt duidelijk de werkgevers opgenomen in de sociale zekerheid.

Werfmeldingen

Deze oude toepassing werd in 2012 volledig herzien. De nieuwe versie, in productie in 2013, wordt waarschijnlijk aangevuld met een lijst van aanwezigen op de werf.

Limosa

Dit programma beheert de detachering van buitenlandse werknemers naar België. Echter, aangezien het gaat om een niet geverifieerde aangifte (in tegenstelling tot Dimona), is de betrouwbaarheid van de informatie niet altijd goed. Er wordt naar technische middelen gezocht om dit te verbeteren.

Genesis

Dit is een informaticaplatform dat werd ontwikkeld voor de federale sociale inspecties. Het programma is gemaakt opdat de inspecteur nuttige informatie ontvangt over een werknemer, een werkgever enz. met een minimum aantal manipulaties. Genesis is toegankelijk in een beveiligde omgeving via de portaal-site van de sociale zekerheid. Genesis maakt gebruik van de gegevens uit de hiervoor genoemde databases, maar ook in andere. Genesis biedt ook de mogelijkheid tot het delen van essentiële gegevens in de onderzoeken van de vier federale inspecties, zodat elke inspecteur zijn interventies kan coördineren met die van zijn collega's.

Elektronisch proces-verbaal

Alle gerechtelijke vervolgingen door de vier inspectiediensten worden opgesteld met een online toepassing die het schrijven vereenvoudigt. De toepassing houdt de lijst van inbreuken up to date, zodat de inspecteur dit niet meer zelf moet redigeren. Zij zoekt automatisch de officiële informatie bij het rijksregister en de Kruispuntbank van ondernemingen, zodat de inspecteur steeds de laatste gegevens krijgt en deze niet zelf moet invoeren.

Alle toepassingen in e-government moeten continu bijgewerkt worden en evolueren zeer snel. De investeringen die gedaan worden in deze technologieën zijn echter snel teruggewonnen door de tijdswinst, de precisie, het vermijden van handelingen die moeten gesteld worden in de administraties. Daarnaast werden er nieuwe middelen en nieuwe detectietechnieken voor fraude in gang gezet.

Andere essentiële databases, buiten de sociale zekerheid, kunnen door de inspecteurs geconsulteerd worden. Het gaat vooral over het rijksregister, dat elke natuurlijke persoon in België identificeert (adres, hystoriek, familiesamenstelling enz.), en over het register bis, waarin de personen opgenomen zijn die komen werken in België.

De Kruispuntbank van ondernemingen (FOD Economie) identificeert de ondernemingen en al hun vestigingen in België. De inspecteurs hebben de toelating om alle gegevens die erin opgenomen zijn te consulteren.

4.3. Opleidingen in 2012

4.3.1. Opleiding van de stagedoende sociaal controleurs

De dienst hecht veel belang aan opleiding, omwille van de snelle evolutie van de regelgeving en de controletechnieken.

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

1. Theoretische vorming

Een theoretische opleiding over de basiswetgeving die wordt gegeven door ervaren lesgevers (voor een groot deel directiehoofden). De onderwerpen die worden bestudeerd zijn deontologie, de wet op de arbeidsovereenkomsten, de feestdagenwet, de wet bescherming loon, sociale documenten, het arbeidsreglement, buitenlandse arbeidskrachten, collectieve arbeidsovereenkomsten.

Voor elk onderwerp ontvangen de stagiairs een bijgewerkte syllabus.

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

2. Praktische vorming

De stagiairs krijgen een praktische opleiding op het terrein, onder begeleiding van een tutor. Voor de duur van de stage wordt de stagiair omringd door ervaren sociaal controleurs (tutor), hoewel hij onder de verantwoordelijkheid blijft van het directiehoofd.

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

In 2012 zijn er 10 stagiairs in dienst getreden aan Franstalige kant en 12 aan Nederlandstalige kant.

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, informaticamiddelen die ter beschikking worden gesteld.

In 2012 werden er drie dagen opleiding georganiseerd over de organisatie van het werk in de non-profit sector voor de Franstalige sociaal controleurs en directiehoofden.

Daarnaast heeft de cel vorming, in het kader van de internationale samenwerking, gedurende twee weken, vier Franse stagiairs arbeidsinspecteurs ontvangen. De eerste week werd gewijd aan de voorstelling van TSW (opdrachten, bevoegdheden, informatica...) en een bezoek aan de Nationale Arbeidsraad. De tweede week was het mogelijk voor deze stagiairs om mee te gaan op controle met de sociaal controleurs van de directie Brussel, om de overeenkomsten en verschillen vast te stellen tussen de arbeidsinspecties van België en Frankrijk.

Langs Nederlandstalige kant werden er opleidingen georganiseerd over het gebruik van juridische databanken (Lexsocial, Strada, Extranet...) en het gebruik van het IMI platform (specifiek voor de netwerkinspecteurs).

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

Zoals voorgaande jaren laat het Toezicht op de sociale wetten al haar medewerkers toe om de opleidingen van het OFO te volgen, hetzij ter voorbereiding van bevorderingsexamens, hetzij voor professionele vorming.

Hoofdstuk 5 : Doelstellingen 2012

5.1. Algemene doelstellingen

5.1.1. Statistieken

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

Het systeem moet piramidaal 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 hetzelfde als in 2011:

- eerste bezoek binnen de 30 kalenderdagen volgend op de inschrijving van een dossier
- periode voor afhandeling van Ed-verslagen: afgesloten binnen de 62 dagen na inschrijving
- bemiddeling voor een arbeidsreglement: in principe binnen een maand
- klachten en kantschriften: een eerst bezoek binnen een maand
- andere dossiers: een termijn van 3 maanden. De klager heeft recht om na 3 maanden informatie te krijgen en/of een tussentijds rapport wordt aan het directiehoofd gestuurd

5.1.3. Verdeling van de dossiers

Zestig procent van de dossiers hebben betrekking op de kerntaken van de dienst (de bescherming van werknemers) en veertig procent wordt besteed aan de strijd tegen de sociale fraude. Van de kerntaakdossiers bestaat 75 % uit een algemene controle. Van de tien Covrondossiers zijn er twee algemene controles.

5.1.4. De strijd tegen de sociale fraude

In 2012 werd er een strategisch plan uitgewerkt en goedgekeurd door de partners.

Dit plan is vooral belangrijk voor de dienst Toezicht op de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA en de RSZ. In dit plan worden verschillende maatregelen genomen om bijdrage- en/of uitkeringsfraude te bestrijden.

Dit actieplan bevat voor elke inspectie, in functie van haar "core business", een aantal prioritaire acties die zullen georganiseerd worden in 2012 met het doel fraude met sociale bijdragen en/of uitkeringen te bestrijden. Het minimum aantal controles dat moet gebeuren in 2012 is naar boven herzien om de strijd tegen niet gedeclareerde arbeid te intensifiëren.

Deze verhoging richt zich prioritair op de bouwsector en de horeca (hotels/restaurants/cafés) omdat hier veel niet gekwalificeerd personeel wordt tewerkgesteld, vaak een bron van niet-gedeclareerde arbeid.

De vleessector - waar zware fraude werd vastgesteld - is het doel van gerichte acties in 2012. Deze passen in het kader van de uitvoering van het samenwerkingsakkoord dat werd gesloten met de sector.

Buiten deze 3 activiteitensectoren wordt er bijzondere aandacht gegeven aan de tewerkstelling van studenten. Het is eveneens noodzakelijk om nog aandacht te geven aan de voortzetting van controles in gevoelige sectoren als de tuinbouw, de kleinhandel, de artisanale bakkerijen en de industriële schoonmaak.

Kwalitatieve benadering van de controles: er wordt gevraagd dat 25% van de controles positief zouden zijn (proces-verbaal in verband met deeltijds werk, tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten, dimona, limosa...)

Terbeschikkingstelling, onderaanneming, hoofdelijke aansprakelijkheid

Om efficiënt te kunnen strijden tegen de misbruiken op het gebied van de terbeschikkingstelling of valse onderaanneming in de bouwsector, zal het Toezicht op de sociale wetten de controles in deze sector versterken, met het oog op het toepassen van het mechanisme van de hoofdelijke aansprakelijkheid ten opzichte van de hoofdaannemers die een beroep doen op onderaannemers, die de minimale Belgische arbeidsvoorwaarden niet naleven voor de werknemers die zij in België tewerkstellen.

Detacheringsrichtlijn

Het Toezicht op de sociale wetten intensifieert in 2012 zijn controles op het gebied van de arbeidsvoorwaarden van de arbeidsmigranten en/of gedetacheerde arbeiders, om te strijden tegen sociale dumping en deloyale concurrentie die gepaard gaat met grensoverschrijdende fraude. Deze controles worden voor het grootste deel toevertrouwd aan de gespecialiseerde cellen van het Toezicht op de sociale wetten, die een onderzoeksmethodologie en specifieke expertise in deze materie ontwikkeld hebben.

In uitvoering van de richtlijn 96/71 blijft de uitwisseling van gegevens tussen de arbeidsinspecties van de lidstaten een prioriteit.

Dienstencheques

Als antwoord op de opmerkingen van het Rekenhof werd aan TSW gevraagd om de controles op het onrechtmatig gebruik van dienstencheques te versterken en bij te dragen tot het toezicht op de naleving van de erkenningsvoorwaarden, in samenwerking met de RVA.

5.2. Bijzondere doelstellingen

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

Verbindingsbureau

Het artikel 4 van de Europese richtlijn 96/71 van 16 december 1996 betreffende de detachering van werknemers in het kader van het leveren van diensten voorziet dat de uitwisseling van informatie tussen de bevoegde openbare diensten gebeurt via een verbindingsbureau dat door elke lidstaat moet worden opgericht. Voor België is het verbindingsbureau opgericht bij de Algemene Directie voor de Individuele Arbeidsbetrekkingen. Het behandelt echter alleen juridische kwesties.

SPOC

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

Sinds de oprichting van IMI in 2011 (besproken in deel 2, hoofdstuk 11) wordt het SPOC minder en minder gebruikt. De uitwisseling van informatie gebeurt sinds 2012 vooral via IMI.

5.2.2. Bilaterale samenwerkingsakkoorden

Het Belgisch-Pools akkoord

In 2012 was Polen het land waarmee het SPOC de meeste informatie uitgewisseld heeft (zie de IMI statistieken in hoofdstuk 11).

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

Al in oktober 2007 heeft deze goede samenwerking geleid tot het afsluiten van een overeenkomst tot administratieve samenwerking.

Aan Belgische zijde zijn, naast TSW, ook de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk en de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zaken bij deze partnerschapsovereenkomst met de Poolse Arbeidsinspectiedienst "Panstwowa Inspekcja Pracy" (PIP) betrokken. De bevoegdheden van de Poolse collega's omvatten immers niet alleen de controle van de loon- en arbeidsvoorwaarden en de regelmatigheid van tewerkstelling, maar strekken zich ook uit tot de veiligheid en gezondheid van de werkplaatsen en het recht op betaalde vakantie.

In het kader van dit akkoord zijn er jaarlijks ontmoetingen, afwisselend in Warschau en in Brussel. Hierbij worden toelichtingen gegeven over wetgeving, documenten, werkmethodes en doelstellingen. Deze uitwisseling met de Poolse collega's leverde voor de Belgische inspecteurs zeer waardevolle informatie op. Een beter begrip van de wederzijdse reglementering en bijhorende administratieve voorschriften leidt tot een vlottere en inhoudelijk efficiëntere controle van de Poolse ondernemingen, die personeel naar België detacheren.

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 "uitvlaging" beter te kunnen aanpakken. De Luxemburgse collega's zijn ook zeer geïnteresseerd in onze samenwerking met Polen. Daarom werd in 2009 een drielandenontmoeting te Brussel georganiseerd.

Het Belgisch-Portugees akkoord

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

Het Belgisch-Frans akkoord

De Europese Richtlijn 96/71/CE van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten voorziet, in zijn artikel 4, dat informatie wordt uitgewisseld tussen de bevoegde openbare diensten door middel van een verbindingskantoor dat wordt opgericht door elke lidstaat.

Om deze, door de richtlijn opgelegde, samenwerking te verbeteren werd 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 overeenkomst laat een verhoogde samenwerking toe tussen de Franse arbeidsinspectiediensten en Toezicht op de Sociale Wetten door middel van administratieve informatie-uitwisseling met betrekking tot zwartwerk in al zijn vormen, niet aangegeven arbeid door vreemdelingen zonder verblijfstitel, detachering van loontrekkenden bij transnationale tewerkstelling.

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

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

In april 2010 werden er drie regio's opgericht:

- Departement Nord Lille – Pas de Calais – West-Vlaanderen
- Departement Nord Valenciennes – L'Aisne – Henegouwen
- Departement Meurthe-et-Moselle – Meuse – Ardennes – Namen en Luxemburg

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

De werkgroep heeft een hulpmiddel uitgewerkt voor uitwisseling van gegevens: de contactfiche. Deze fiche dient om informatie te vragen of door te geven aan de collega van het buurland. De contactfiches worden geregistreerd door het permanent secretariaat, wat het mogelijk maakt jaarlijks een statistiek op te stellen.

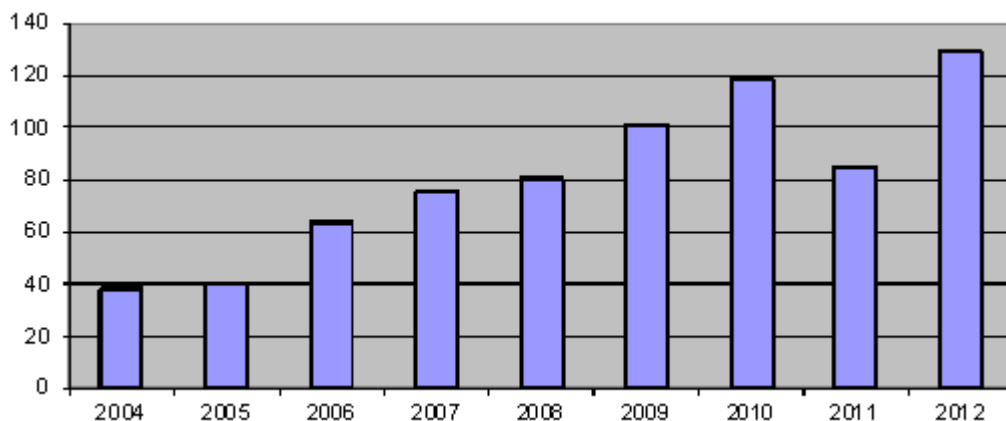
Een fiche die niet behandeld werd binnen een periode van 2 maanden geeft aanleiding tot een herinnering aan het adres van de behandelende ambtenaar.

In augustus 2010 werd er beslist de organisatie van het Frans-Belgisch akkoord te herbekijken.

Op dit ogenblik zijn er drie soorten vergaderingen:

- **De Stuurgroep** die op het strategisch niveau werkt: kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie van het akkoord, richting die aan het akkoord moet worden gegeven, identificatie van de bestaande problemen en voorstellen tot oplossing. De groep vergadert afwisselend in België en Frankrijk.
- **De gewestelijke vergaderingen** die zich op een operationeel niveau situeren: organiseren van controleacties, bespreken van verbindingsfiches die worden uitgewisseld binnen de regio, de bestaande regelgeving voorstellen. Deze vergaderingen worden twee keer per jaar in elke regio georganiseerd, afwisselend in Frankrijk en België.
- Een ondersteuningsorgaan, dat tot doel heeft de uitwisseling van informatie te vergemakkelijken en manieren te ontwikkelen om het Frans-Belgisch akkoord, dat nog te weinig gekend is bij een groot aantal controleurs in België en Frankrijk, te promoten.

Sinds 2004 is het aantal contactfiches dat werd uitgewisseld geleidelijk. In 2012 werden er 125 contactfiches geboekt.



Men stelt vast dat sinds het systeem van de contactfiches werd ingevoerd, 2/3^e van de fiches bestaat uit vragen vanuit België.

De antwoordtermijnen worden alsmaar korter.

De meest voorkomende vragen betreffen de verdoezeling van loon en/of activiteiten, verboden terbeschikkingstelling, frauduleuze detachering, fraude met vervanginkomens.

De stuurgroep heeft in oktober 2011 beslist om een systeem van opvolgingsfiches in te voeren om zicht te krijgen op de resultaten van de Frans-Belgisch overeenkomst.

Er wordt vastgesteld dat er veel PV's worden opgesteld dankzij de contactfiches en dat bepaalde dossiers worden overgemaakt aan de bevoegde diensten. De resultaten van 2012 zullen in 2013 gekend zijn.

Er werden 9 gezamenlijke controles georganiseerd in 2012. Deze controles werden georganiseerd in de grensstreken, afwisselend in België en Frankrijk. Deze controles moeten nauwkeurig voorbereid worden en hebben bij voorkeur de werkgevers en werknemers van het buurland als doel. Tijdens deze controles handelen de uitgezonden inspecteurs als waarnemers. Het belang van deze controles bestaat in het beter begrijpen van de controlemethodes en het gemakkelijker opsporen van anomalieën bij het opstellen van specifieke contactfiches.

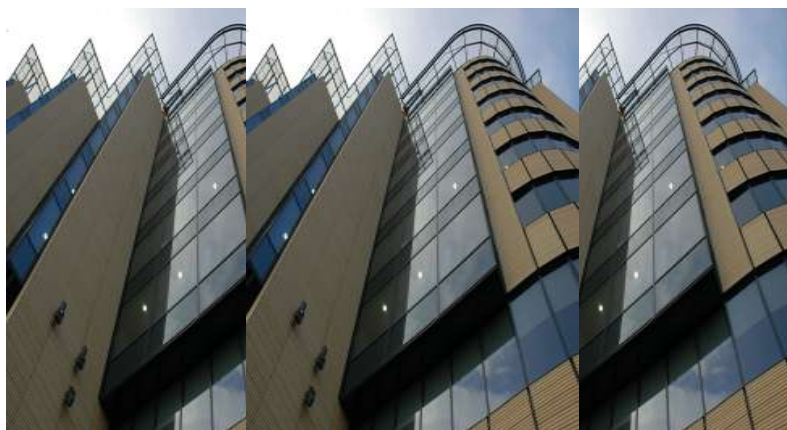
Na het succes van de twee controles die werden georganiseerd in 2011, werden er twee gemeenschappelijke controles georganiseerd met de Belgische, Franse en Luxemburgse arbeidsinspectiediensten: één in Frankrijk en één in Luxemburg.

In 2012 werden twee vergelijkingsfiches van de Belgische en Franse wetgeving gevalideerd door de stuurgroep:

- (Verboden) terbeschikkingstelling van werknemers
- Volledige of gedeeltelijke tijdelijke of gehele werkloosheid



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 2012 werden er **495** 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
Artistieke activiteiten	170	35%
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	234	47%
Beeld- en klankopnamen, cinema, radio, televisie met publicitair doel	74	15%
Fotosessies met publicitair doel	6	1%
Modeshows	11	2%
TOTAAL	495	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	
Artistieke activiteiten	54	443	436	933
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	423	1151	778	2352
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	105	120	29	254
Fotosessies met publicitair doel	11	3	-	14
Modeshows	252	312	140	704
TOTAAL	845	2029	1383	4257

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	
Artistieke activiteiten	88	2182	2513	4783
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	578	2009	1599	4186
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	129	144	36	309
Fotosessies met publicitair doel	11	3	-	14
Modeshows	261	315	141	717
TOTAAL	1067	4653	4289	10009

Van de 10009 dagen hebben er 1983 geleid tot schoolverzuim. Deze afwezigheidsdagen zijn verdeeld zoals aangegeven in de volgende tabel.

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

Aard van de activiteit	Leeftijdscategorie			Totaal
	0 ⇒ 6 jaar	7 ⇒ 11 jaar	12 ⇒ 15 jaar	
Artistieke activiteiten	2	459	571	1032
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	35	503	369	907
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	5	36	3	44
Fotosessies met publicitair doel	0	0	0	0
Modeshows	0	0	0	0
TOTAAL	42	998	943	1983

Voor het jaar 2012 heeft, net als voor de voorgaande jaren, de meerderheid van de individuele afwijkingen betrekking op drie sectoren: artistieke activiteiten (35%), beeld- en klankopnames zonder publicitair doel (47%) en beeld- en klankopnames met een publicitair doel (15%). Deze drie sectoren vertegenwoordigen, in 2012, 97% van het geheel van afwijkingen die zijn toegestaan en 93% van het totaal aantal dagen toegestane activiteit.

Per kind was het gemiddelde van het aantal prestatiedagen ongeveer vijf dagen voor de artistieke activiteiten (theatervoorstellingen, koren, opera) en ongeveer anderhalve dag voor audiovisuele opnames.

Het gemiddelde van het aantal toegelaten dagen voor kinderen van minder dan 7 jaar bedraagt ongeveer 10% van het totaal aantal dagen. Het overblijvende percentage wordt als volgt verdeeld: 47% voor de kinderen van 7 tot 11 jaar en 43% 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.

Het percentage van het aantal toegelaten activiteitsdagen die schoolverzuim met zich brengen bedroeg 19,8 %, wat een toename betekent in vergelijking met de voorgaande jaren (11% in 2011, 9% in 2010 en 14% in 2009). De meerderheid van de activiteitsdagen die geleid hebben tot schoolverzuim hebben echter betrekking op artistieke activiteiten (ongeveer 52%) en audiovisuele opnames met een niet-publicitair doel (ongeveer 46%).

Bij alle aanvragen die een schoolverzuim met zich brengen, wordt de relevantie onderzocht van de redenen die worden aangehaald. Strikt economische motieven (vermindering van de kosten) worden niet als afdoende beschouwd om de afwezigheid van school toe te staan. Bovendien kan de directeur-generaal van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten slechts toelating verlenen als hij een geschreven bewijs heeft dat het schoolhoofd door de ouders werd ingelicht over de gevraagde afwezigheid van hun kind en de omstandige redenen die hiervoor werden aangehaald. De toelating die in dit geval wordt gegeven, kan vergezeld gaan van voorwaarden die erop gericht zijn de schoolse opvolging van het kind te verzekeren, afhankelijk van de voorziene duur van de afwezigheid en de opmerkingen van het schoolhoofd.

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 activiteiten 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 de dienst 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 de dienst 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 laatste 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 2012 heeft de RSZ 420.453 tewerkgestelde studenten geregistreerd, waarvan 225.848 vrouwen en 194.605 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 2012 hebben de diensten van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten 19.416 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 277 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 Coördinatiecél 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..

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 2011 ; 386 opzoeken 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) en FOD Justitie (Arbeidsauditoraten) alsmede door het federaal agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV).

Dit actieplan blijft van toepassing in 2012. Het werd immers afgesloten voor onbepaalde tijd.

Opdrachten en doelstellingen van het actieplan

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

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

De doelstellingen van het actieplan zijn:

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

Organisatie

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

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

Het Directiecomité "Vervoer"

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

Het Directiecomité is belast met:

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

De Permanente Coördinatiecel

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

De taken van de Permanente Coördinatiecel zijn:

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

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

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

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

De negen Provinciale Cellen

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

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

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

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

Uitwisseling van informatie

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

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

Deze databank was nog steeds in ontwikkeling in 2012.

4.3. Controles en Resultaten

4.3.1. Controles

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

- wegcontroles;
- preventieve controles;
- controle op basis van klachten;
- 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 loonsvoorwaarden gecontroleerd.

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

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

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

4.3.1.3. Controles op basis van klachten

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

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

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

4.3.1.4. Evolutie van de controles

Door de delocalisering moeten er diepgaandere controles gebeuren, waarvoor er nieuwe methodes werden ontwikkeld, die nog meer nationale en internationale samenwerking vereisen. De investering in dit soort controles om te strijden tegen fenomenen, die in hoge mate de belangen van de sector bedreigen (nationale ondernemingen en werknemers), kan niet verzoend worden met een groot aantal wegcontroles in de stijl "actieplan", maar TSW blijft aan de andere kant geëngageerd in de nationale politiek, die voortvloeit uit verschillende regeringsbeslissingen. Het effectief is in het geheel niet aangepast aan de nieuwe uitdagingen.

4.3.1.5. Mammoetdossiers

Dit zijn dossiers, meestal afkomstig van de Arbeidsauditeur of Onderzoeksrechter, die complex van aard zijn en/of waarbij een grondig onderzoek van de tachograafschijven en andere documenten over meerdere jaren vereist is.

De afhandeling van deze dossiers vereist een grondige kennis van de reglementering en is arbeidsintensief.

Door de oprichting van de Directie Vervoer werd de mogelijkheid gecreëerd om meer van dergelijke mammoetdossiers aan te pakken en te behandelen.

De geïnformatiseerde scannerapparatuur "Solid" en het daaraan gekoppelde loonberekeningsprogramma 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. Vorgelegde 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

Gedurende deze zes maanden, vergeleken met dezelfde periode vorig jaar, daalt het aantal failliete ondernemingen in het transport nam toe met 7,6%.

4.3.4. 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

Soort opdracht	Détail	Aantal Dossiers
Klachten		55
inlichtingen		49
Andere onderzoeken	Initiatief TSW	20
	In het kader van de sociale fraude	17
	Andere diensten	512
	Andere	2
Totaal		655

Tabel 2: Vaststellingen

Vaststelling	Aantal
Waarschuwin	127
Regularisatie	174
Pro Justitia	63
Geen onregelmatigheid	485
Opdracht afgesloten	283
Afgesloten met negatief gevolg	8
Overdracht	66
Inlichtingen en adviezen	2
Vaststelling door andere dienst	22
Total	1 230

Tabel 3: Onregelmatigheden per wetgeving

Wetgeving	Aantal
Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling	28
Bescherming van het loon	27
Feestdagen	11
Arbeidswet	2
Zondagsrust	19
Deeltijdse arbeid	3
Nieuwe arbeidsregelingen	1
Arbeidsreglement	18
CG00	23
EG verordening 3820/85	22
EG verordening 3821/85	59
DO	60
Collectieve arbeidsovereenkomsten	84
Sociale zekerheid	3
Werkinspectie	2
Totaal	364

Tableau 4: Gevolgen gegeven aan de vaststellingen

Gevolg	Aantal	Bedrag régul	pv
Waarschuwing	127	0	0
Régularisatie	174	581.554	0
Pro Justitia	64	0	291.831
Totaal	364	581.554	291.831

Tabel 5 : Geldelijke regularisaties

Wetgeving		Bedrag	Aantal Wns
Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling	0	0	0
Bescherming van het loon	1	57.520	43
Feestdagen	17	6.999	40
Arbeidswet	8	1.133	5
Zondagsrust	2	340	1
Werktijd	1	45.763	51
Nieuwe arbeidsregelingen	8	17.248	19
Nachtarbeid	2	60	1
Arbeidsreglement	1	0	0
CG00	0	0	0
Limosa	0	0	0
EG verordening 3820/85	0	0	0
EG verordening 3821/85	0	0	0
Collectieve arbeidsovereenkomsten CNT	0	0	0
Collectieve arbeidsovereenkomsten PC	30	78.034	154
Sociale zekerheid	59	372.890	242
Werkinspectie	0	0	0
ZA	0	1.210	1
Totaal	130	581.554	558

Tabel 6 : Pro justitia per wetgeving

Wetgeving	Aantal PV	Bedrag PV	Aantal Wns PV
Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling	0	0	0
Bescherming van het loon	3	3.625	19
Feestdagen	3	186	42
Arbeidswet	0	0	0
Zondagsrust	0	0	0
Werktijd	5	50.679	40
Nieuwe arbeidsregelingen	0	0	0
Deeltijdse arbeid	0	0	0
Arbeidsreglement	0	0	0
CG00	0	0	0
Limosa	0	0	0
3820/85 EG verordening	0	0	0
EG verordening 3821/85	9	0	8
DO	0	0	0
Collectieve arbeidsovereenkomsten NAR	0	0	0
Collectieve arbeidsovereenkomsten PC	10	142.939	106
Sociale documenten	31	94.402	154
Arbeid inspectie	2	0	1
ZA	0	0	0
Total	63	291.831	370

Tabel 7: Aard van de bezoeken

Soorten bezoeken	Aantal
Opgelegde bezoeken	236
Gewone bezoeken	491
Bezoeken zonder onregelmatigheden	26
Inlichtingsbezoeken	16
Vruchteloze	23
Bijstand	18
Totaal	810

Tabel 8: Controles in het goederen - en personenvervoer

	Goederenvervoer			Personenvervoer			Andere		
	Aantal controles	Aantal voertuigen	Schijven	Aantal controles	Aantal voertuigen	Schijven	Aantal controles	Aantal voertuigen	Schijven
Namen	220	378	6.531	20	22	0	119	105	766
Mechelen	195	763	72.705	34	93	7.852	67	121	13.713
Totaal	415	1 141	79.236	54	115	7.852	186	226	14.479

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

Sector	Aantal controles	Gecontr. Voertuigen	Gecontr. Schijven
Personenvervoer	259	150	7.857
Goederenvervoer	1.463	1 303	82.790
Andere	255	1 303	2.783
Totaal	1.977	4.756	93.430

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

Gevolg	Waarschuwing	Regularisatie	Proces-verbaal	Tot.
Inbreuk				
Dagelijkse rijtijd	13	1	0	14
Rijtijd gespreid over twee weken	2	0	0	2
Onderbreking rijtijd	5	0	0	5
Dagelijkse rusttijd	5	1	0	5
Wekelijkse rusttijd	3	0	0	3
Andere	3	0	1	4
Installatie, gebruik en herstelling tachygraaf binnen de termijnen	4	0	0	4
Slecht gebruik van de tachygraaf	16	0	0	16
Onregelmatig bijhouden van de schijven, onvolledige en onbruikbare schijven	8	2	4	14
Bewaren van de schijven	5	3	2	10
Schijven in voertuig	0	2	0	2
Weigering van het tonen van de schijven	0	3	0	3
Andere	3	0	5	8
Totaal	67	8	12	87

Hoofdstuk 5 De modernisering van de Sociale Zekerheid

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

Toezicht op de Sociale Wetten maakt daarom gebruik van de diverse toepassingen zoals DIMONA, DMFA, (het elektronische RSZ-aangifte).

De modernisering van de sociale zekerheid is een essentieel aspect voor de inspectiediensten als de onze. 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 problematiek van de strijd tegen de mensenhandel blijft prioritair voor de AD 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.

Dit heeft tot doel om op een gestructureerde en gecoördineerde manier systematische onderzoeken te voeren, vooral op het gebied van de arbeidswetgeving en de sociale zekerheid in bepaalde sectoren die worden geconfronteerd met mensenhandel (exotische restaurants, schoonmaakbedrijven, land- en tuinbouwbedrijven, confectieateliers, de sector van de prostitutie). Dit protocol werd in 2011 volgens dezelfde principes voortgezet.

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).

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.

Voor elke actie wordt een coördinator aangeduid (afwisselend iemand van TSW of iemand van de SI).

Hij is verantwoordelijk voor de voorbereiding, het contact met de lokale en federale politie die verantwoordelijk is voor vervoer en assistentie bij deze acties, voor de briefing, de afhandeling en de debriefing van de actie "mensenhandel" en voor het verslag.

In 2012 werden er met dezelfde frequentie acties "mensenhandel" georganiseerd als het jaar ervoor, met name één keer per jaar in elk juridisch arrondissement (een actie kan echter bestaan uit verschillende controles en zich uitstrekken over verschillende arrondissementen)..

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 –smokkel. 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 rascismebestrijding.

Ze vergadert 3 maal per jaar.

Een bureau staat in voor de algemene werking van de cel en staat in 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.

6.2. Resultaten

Inbreuk en buitenlandse werknemers in inbreuk (alleen PV of strafrechtelijke verslagen)

Jaren	Gecontroleerde werknemers in strijd met de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers				
	Pro justitia		Strafrechtelijke verslagen		(Totaal Buitenlandse werknemers in inbreuk (PV + Strafrechtelijke verslagen)
	Totaal inbreuken	Totaal Buitenlandse werknemers in inbreuk	Totaal inbreuk	Totaal Buitenlandse werknemers in inbreuk	
2009	1 736	2 606	59	199	2 805
2010	1 832	2 684	85	964	3 648
2011	1.676	2.628	63	223	2.851
2012	1.597	2.961	66	189	3.150

Aantal betrokken werknemers (legaal en illegaal verblijf)

Activiteitssectoren			
	2010	2011	2012
Land- en tuinbouw	51	189	108
Voedingsindustrie	55	72	11
Vervaardigen producten van metaal	28	4	2
Bouwnijverheid	333	424	348
Garages	78	84	71
Groothandel	34	61	52
Kleinhandel	233	466	255
Horeca	525	610	414
Vervoer te land	15	14	29
Telecommunicatie	17	23	10
Schoonmaak	829	133	24
Sport, ontspanning en recreatie	16	21	4
Werkgever van huishoudelijk personeel	36	12	3
Anderen	171	242	255
Onbekend	1 227	496	1464
TOTAAL	3 648	2851	3150

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 't 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. Comit es voor Preventie en Bescherming op het Werk

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk werd ingevolge de wet van 23 april 2008 aangevuld met de artikelen 65bis tot 65undecies. Hierdoor krijgt het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk in ondernemingen zonder ondernemingsraad een aantal bijkomende informatie- en raadplegingsbevoegdheden.

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 deze aanvullende bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Eind 2012 telde de cel Bedrijfsorganisatie 8 ambtenaren:

- vier Nederlandstalige inspecteurs,
- twee Franstalige inspecteurs ( en inspecteur ging met pensioen op 1 november 2012),
- twee administratieve medewerkers die instaan voor de planning en de opvolging van de controles.

7.1.2. Preventieve controles

Via preventieve controles wordt iedere ondernemingsraad op systematische wijze gecontroleerd.

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

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

Tijdens zijn controle heeft de inspecteur een onderhoud met de voorzitter van de ondernemingsraad of zijn afgevaardigde en de secretaris van de ondernemingsraad. Indien andere werknemersafgevaardigden dit wensen kunnen ze eveneens een gesprek met de inspecteur vragen.

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 schriftelijk 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.

De inspecteur kan zo nodig een proces-verbaal van verhoor afnemen en bij kennelijke slechte wil of bij weigering om de reglementering na te leven een pro-justitia opstellen.

7.1.3. Controles na klacht

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

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

7.1.4. Informatie en advies

Op verzoek van een lid van een ondernemingsraad, van een fractie of van een werkgever 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 van partijen wordt eveneens deelgenomen aan vergaderingen van de ondernemingsraad.

7.2. Aantal uitgevoerde controles

7.2.1. In ondernemingen met ondernemingsraad

Evolutie van het aantal controles van 2008 tot 2012	
2008	1 209
2009	927
2010	803
2011	887
2012	988

7.2.2. In ondernemingen met CPBW

Evolutie van aantal controles van 2009 tot 2012	
2009	285
2010	426
2011	257
2012	83

7.3. Aantal ondernemingsraden

Op 31 december 2012 telde het bestand van de Cel Bedrijfsorganisatie 3356 technische bedrijfseenheden (TBE) met een ondernemingsraad.

per gewest	december 2012 alle OR		bestaande OR + 100 - 100		nieuwe OR	12/2011	12/2010	12/2009	12/2008
	Brussels	521	15,5 %	424	31	66	502	512	519
Vlaams	2006	59,8 %	1575	198	233	1869	1882	1888	1906
Waals	829	24,7 %	676	60	93	791	793	800	806
	3356		2675	289	392	3162	3187	3207	3244

In vergelijking met einde 2011 steeg het aantal TBE's met 194 eenheden. Er zijn eveneens 112 ondernemingsraden meer dan eind 2008, na de sociale verkiezingen van 2008.

De ondernemingen die bij de sociale verkiezingen van 2012 voor het eerst een ondernemingsraad hebben opgericht, worden als "nieuwe OR" beschouwd. Na de sociale verkiezingen van 2012 werden 392 nieuwe ondernemingsraden geïnstalleerd (417 na de verkiezingen van 2008).

per grootte	december 2012 alle OR		bestaande OR + 100 - 100		nieuwe OR	12/2011	12/2010	12/2009	12/2008
	1 – 99	341	10,2 %	47	269	25	350	338	313
100 – 199	1313	39,1 %	1023	19	271	1216	1248	1289	1324
200 – 499	1124	33,5 %	1047	1	76	1035	1047	1067	1074
500 – 999	357	10,6 %	340	0	16	343	339	338	340
1000 en meer	221	6,6 %	218	0	4	218	215	200	198
	3356		2675	289	392	3162	3187	3207	3244

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 2012 werden 988 controles uitgevoerd in ondernemingen met een ondernemingsraad

161 controles vonden plaats in ondernemingen die in 2008 voor het eerst een ondernemingsraad hebben geïnstalleerd. De controles in ondernemingen die bij de sociale verkiezingen van mei 2012 voor het eerst een ondernemingsraad hebben opgericht, worden pas in 2013 opgestart.

<i>per gewest</i>	aantal controles	<i>in % op totaal aantal OR</i>	bestaande OR	1 ^{ste} verkiezing 2008	aantal OR 31/12/2012
Brussels	141	27,1%	121	20	521
Vlaams	561	28,0%	470	91	2006
Waals	286	34,5%	236	50	829
	988	29,4%	827	161	3356

<i>per grootte</i>	aantal controles	<i>in % op totaal aantal OR</i>	bestaande OR	1 ^{ste} verkiezing 2008	aantal OR 31/12/2012
1 – 99	119	34,9%	98	21	341
100 – 199	349	26,6%	265	84	1313
200 – 499	335	29,8%	297	38	1124
500 – 999	128	35,9%	114	14	357
1000 en meer	57	25,8%	53	4	221
	988	29,4%	827	161	3356

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

- preventieve controles "in opdracht": 922
- preventieve controles "op eigen initiatief": 22
- klachten: 18
- vraag om inlichtingen, verzoek om advies: 26

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.

Na de sociale verkiezingen van 2012 werden 3356 ondernemingsraden verkozen:

- 392 nieuwe ondernemingsraden
- in 2964 ondernemingen werd de bestaande ondernemingsraad opnieuw geïnstalleerd.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van deze bestaande ondernemingsraden volgens het jaar waarin het laatste bezoek plaatsvond. Hieruit blijkt dat 97,8 % van de bestaande ondernemingsraden werden bezocht in de periode van 1 juli 2008 tot 30 juni 2012.

65 ondernemingen werden niet gecontroleerd in de periode tussen twee sociale verkiezingen:

- 53 laatst bezocht tussen 1 januari en 30 juni 2008
- 12 laatst bezocht in 2007

per gewest	aantal OR	bezocht tussen 1 juli 2008 en 30 juni 2012						niet bezocht		
		2008/2	2009	2010	2011	2012/1	totaal	2007	2008/1	
Brussels	455	30	93	123	137	69	452	99,3%	0	3
Vlaams	1773	150	368	415	486	296	1715	96,7%	12	46
Waals	736	15	144	198	220	155	732	99,5%	0	4
	2964	195	605	736	843	520	2899	97,8%	12	53

per grootte	aantal OR	bezocht tussen 1 juli 2008 en 30 juni 2012						niet bezocht		
		2008/2	2009	2010	2011	2012/1	totaal	2007	2008/1	
1 – 99	316	18	57	80	89	60	304	96,2%	3	9
100 – 199	1042	54	235	269	283	184	1025	98,4%	4	13
200 – 499	1048	69	213	258	300	187	1027	98,0%	1	20
500 – 999	341	33	64	65	106	64	332	97,4%	2	7
1000 en meer	217	21	36	64	65	25	211	97,2%	2	4
	2964	195	605	736	843	520	2899	97,8%	12	53

7.4.3. Aantal bezoeken

In de 988 gecontroleerde ondernemingen werden 1105 bezoeken afgelegd. 108 ondernemingen werden in het kader van eenzelfde controleopdracht meerdere keren bezocht. Deze bijkomende controles werden onder meer uitgevoerd omdat de geformuleerde opmerkingen zonder reactie bleven of om de inhoud van de aanvullende informatie te controleren. Andere bijkomende controles vonden plaats om een vergadering van de ondernemingsraad bij te wonen of op verzoek van de werkgever of werknemersafvaardigde in de ondernemingsraad.

7.5. Toepassing KB van 27 november 1973

7.5.1. Algemene beoordeling

Evolutie controleresultaten van 2007 tot 2012

	EFI in orde		niet in orde		aantal controles
2007	759	62,8%	450	37,2%	1209
2008	770	68,9%	348	31,1%	1118
2009	542	63,2%	315	36,8%	857
2010	574	76,4%	177	23,6%	751
2011	608	71,4%	243	28,6%	851
2012	616	65,5%	324	34,5%	940

Controleresultaten 2012

In 2012 werden 988 controles uitgevoerd. In 48 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 inlichtingen en advies (bijvoorbeeld over de inhoud van de basisinformatie)
- het bijwonen van de vergaderingen van de ondernemingsraad
- tussenkomst bij onenigheid over de inhoud van het huishoudelijk reglement (bijvoorbeeld over het houden van voorbereidende vergaderingen: mogen plaatsvervangende leden hieraan deelnemen en hoeveel tijd mogen die in beslag nemen?)
- geven van toelichting bij de werking en de bevoegdheden van de ondernemingsraad

- tussenkomst bij onenigheid over de inhoud van het verslag van de ondernemingsraad
- controle naar aanleiding van een aangekondigde herstructurering.

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken van de controles in de resterende 940 ondernemingen, waarbij de volledige werking van de ondernemingsraad werd gecontroleerd.

In 616 ondernemingen (of 65,5%) 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 of occasionele 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 het volledig informatiebundel, zodat de leden van de ondernemingsraad, met inachtneming van de nodige discretie, de werknemers kunnen informeren.

	aantal controles	opmerkingen		in orde	
Bestaande OR	783	263	33,6%	520	66,4%
1 ^{ste} verkiezing 2008	157	61	38,9%	96	61,1%
	940	324	34,5%	616	65,5%

<i>per gewest</i>	aantal controles	opmerkingen		in orde	
Brussels	127	53	41,7%	74	58,3%
Vlaams	545	217	39,8%	328	60,2%
Waals	268	54	20,1%	214	79,9%
	940	324	34,5%	616	65,5%

<i>per grootte</i>	aantal controles	opmerkingen		in orde	
1 – 99	114	45	39,5%	69	60,5%
100 – 199	338	117	34,6%	221	65,4%
200 – 499	321	116	36,1%	205	63,9%
500 – 999	117	32	27,4%	85	72,6%
1000 en meer	50	14	28,0%	36	72,0%
	940	324	34,5%	616	65,5%

7.5.2. Basisinformatie

In 758 ondernemingen werd voor het eerst sinds de sociale verkiezingen van 2008 een controle uitgevoerd en werd de inhoud van de basisinformatie gecontroleerd. In 182 ondernemingen werd de basisinformatie reeds bij een vorige controle nagekeken.

In 606 ondernemingen (of **79,9%**) werd vastgesteld dat deze basisinformatie voldeed aan de vereisten inzake inhoud en vorm van de informatie:

- 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 2008 tot 2012

	aantal controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		vormvereisten	
							ja	neen	ja	neen
2008	385	313	81,3%	72	18,7%	29	333	23	332	24
2009	857	662	77,2%	195	22,8%	49	724	84	724	84
2010	748	672	89,8%	76	10,2%	11	710	27	694	43
2011	797	709	89,0%	88	11,0%	17	738	42	747	33
2012	758	606	79,9%	153	20,1%	29	638	46	644	85

In 153 of **20,1%** van de 758 gecontroleerde basisinformaties werden tekortkomingen vastgesteld:

GEEN INFORMATIE: in 29 ondernemingen werd op het ogenblik van de controle nog geen basisinformatie overhandigd.

INHOUD: in 46 ondernemingen ontbraken bepaalde inlichtingen in de basisinformatie.

VORMVEREISTEN: in 85 ondernemingen werden de vormvereisten niet volledig nageleefd.

Inhoud van de basisinformatie

	aantal controles	geen info		inhoud			
				in orde		niet in orde	
Bestaande OR	646	24	3,7%	580	89,8%	42	6,5%
1 ^{ste} verkiezing 2008	112	5	4,5%	103	92,3%	1	3,6%
	758	29	3,8%	683	90,1%	46	6,1%

per gewest	aantal controles	geen info		inhoud			
				in orde		niet in orde	
Brussels	92	4	4,3%	82	89,1%	6	6,5%
Vlaams	513	20	3,9%	460	89,7%	33	6,4%
Waals	153	5	3,3%	141	92,2%	7	4,6%
	758	29	3,8%	683	90,1%	46	6,1%

per grootte	aantal controles	geen info		inhoud			
				in orde		niet in orde	
1 – 99	93	10	10,8%	79	84,9%	4	4,3%
100 – 199	254	10	3,9%	228	89,8%	16	6,3%
200 – 499	268	7	2,6%	242	90,3%	19	7,1%
500 – 999	101	1	1,0%	95	94,1%	5	5,0%
1000 en meer	42	1	2,4%	39	92,9%	2	4,8%
	758	29	3,8%	683	90,1%	46	6,1%

In 90,1 % van de ondernemingen was de inhoud van de basisinformatie volledig.

In **29 ondernemingen** had de ondernemingsraad sinds de sociale verkiezingen van mei 2008 nog geen nieuwe basisinformatie ontvangen.

In **46 ondernemingen** ontbraken bepaalde elementen van de basisinformatie:

- in 31 ondernemingen ontbrak één element uit de basisinformatie:
 - art. 10: uitsplitsing van de wedden van het directiepersoneel (**12 ondernemingen**)
 - geen of onvoldoende informatie over de economische of financiële entiteit waartoe de onderneming behoort (9 ondernemingen)
 - geen informatie over sommige vennootschappen die tot de technische bedrijfseenheid behoren (3 ondernemingen)
 - art. 8: geen vergelijking van de jaarrekeningen over 5 jaar (2 ondernemingen)
 - onvoldoende informatie op niveau van de technische bedrijfseenheid, behorend tot een grotere juridische entiteit (1 dossier)
 - art. 6,1 & 6,2: geen informatie over de concurrenten (1 dossier)
 - art. 9,1: geen informatie over de budgetteringsmethode (1 dossier)
 - art. 11: informatie over de toekomstverwachtingen onvoldoende -(1 dossier)
 - art. 5,2: geen kopie van de statuten (1 dossier)
- in 15 ondernemingen ontbraken meerdere punten in de basisinformatie; het betreft hierbij vooral de volgende elementen van de basisinformatie:
 - art. 10: uitsplitsing personeelskosten (7 maal)
 - informatie over de groep waartoe de onderneming behoort (5 maal)
 - art. 6,8 & 9,3: kost- en verkoopprijzen en structuur van de kosten (5 maal)
 - art. 11: onvoldoende informatie over de toekomstverwachtingen (4 maal)
 - art. 6,1: informatie over de concurrenten (3 maal)
 - art. 7,1: inlichtingen over de productie (3 maal)
 - art. 14/1: het (bijgewerkt) organigram (3 maal)
 - art. 5,2: kopie van de statuten en hun wijzigingen (3 maal)
 - basisinformatie over vennootschappen die tot de technische bedrijfseenheid behoren (2 maal)
 - art. 8,2: ontleding van de financiële structuur (2 maal)
 - art. 5,4: informatie over de financieringsmiddelen (2 maal)
 - art. 5,5: belangrijke overeenkomsten en akkoorden (2 maal)
 - art. 6,2: concurrentiemogelijkheden en -moeilijkheden
 - art. 12: inlichtingen betreffende het wetenschappelijk speurwerk
 - art. 13: overheidstegemoetkomingen

Vormvereisten basisinformatie

	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
Bestaande OR	646	24	3,7%	549	85,0%	73	11,3%
1 ^{ste} verkiezing 08	112	5	4,5%	95	84,8%	12	10,7%
	758	29	3,8%	644	85,0%	85	11,2%
<i>per gewest</i>							
Brussels	92	4	4,3%	71	77,2%	17	18,5%
Vlaams	513	20	3,9%	440	85,8%	53	10,3%
Waals	153	5	3,3%	133	86,9%	15	9,8%
	758	29	3,8%	644	85,0%	85	11,2%
<i>per grootte</i>							
1 – 99	93	10	10,8%	76	81,7%	7	7,5%
100 – 199	254	10	3,9%	218	85,8%	26	10,2%
200 – 499	268	7	2,6%	222	82,8%	39	14,6%
500 – 999	101	1	1,0%	90	89,1%	10	9,9%
1000 en meer	42	1	2,4%	38	90,5%	3	7,1%
	758	29	3,8%	644	85,0%	85	11,2%

In **85 ondernemingen** werden bij de overhandiging en de bespreking van de basisinformatie de modaliteiten niet nageleefd:

- basisinformatie enkel overhandigd, maar niet besproken: 16
- bespreking tijdens gewone vergadering of onvoldoende tijd besteed aan de bespreking: 39
- basisinformatie niet binnen 2 maanden na sociale verkiezingen: 19 ondernemingen
- documenten geen 15 dagen voor de vergadering: 5
- bespreking meer dan 2 maanden na overhandiging documenten: 2
- meerdere modaliteiten niet nageleefd:
 - geen speciale OR en documenten niet tijdig: 2
 - geen speciale OR en > 2 ma na overhandiging documenten: 2

7.5.3. Jaarlijkse informatie

In 741 ondernemingen (of **78,8%**) werd de jaarlijkse informatie correct gegeven. Dit betekent dat de informatie voldeed aan de vereisten inzake inhoud en vorm van de informatie:

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 werd voorzien of er werd minstens voldoende tijd besteed aan de toelichting.

In 199 of **21,2%** van de 940 gecontroleerde ondernemingen werden tekortkomingen in de jaarlijkse informatie vastgesteld:

Evolutie van 2008 tot 2012

	aantal controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		vormvereisten	
		ja	neen	ja	neen		ja	neen	ja	neen
2008	1118	900	80,5%	218	19,5%	11	946	161	1042	65
2009	554	466	84,1%	88	15,9%	11	490	53	509	34
2010	751	635	84,6%	116	15,4%	6	677	68	687	58
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

GEEN INFORMATIE: in 20 ondernemingen werd geen jaarlijkse informatie overhandigd.

INHOUD: in 115 ondernemingen ontbraken bepaalde elementen in de informatie.

VORMVEREISTEN: in 82 ondernemingen werden de vormvereisten niet volledig nageleefd.

Inhoud van de jaarlijkse informatie

In 85,5 % van de ondernemingen was de inhoud van de jaarlijkse informatie volledig.

In **20 ondernemingen** werd vastgesteld dat op het ogenblik van de controle nog geen jaarlijkse informatie werd verstrekt, hoewel de termijn reeds verstreken was.

In **115 ondernemingen** was de jaarlijkse informatie onvolledig.

	aantal controles	geen info		inhoud			
		ja	neen	in orde		niet in orde	
Bestaande OR	783	16	2,0%	671	85,7%	96	12,3%
1 ^{ste} verkiezing 08	157	4	2,5%	134	85,4%	19	12,1%
	940	20	2,1%	805	85,6%	115	12,2%

per gewest	aantal controles	geen info		inhoud			
				in orde		niet in orde	
Brussels	127	1	0,8%	109	85,8%	17	13,4%
Vlaams	545	10	1,8%	453	83,1%	82	15,0%
Waals	268	9	3,4%	243	90,7%	16	6,0%
	940	20	2,1%	805	85,6%	115	12,2%

per grootte	aantal controles	geen info		inhoud			
				in orde		niet in orde	
1 – 99	114	9	7,9%	88	77,2%	17	14,9%
100 – 199	338	7	2,1%	289	85,5%	42	12,4%
200 – 499	321	4	1,2%	276	86,0%	41	12,8%
500 – 999	117	0	0%	106	90,6%	11	9,4%
1000 en meer	50	0	0%	46	92,0%	4	8,0%
	940	20	2,1%	805	85,6%	115	12,2%

In de volgende tabel wordt een overzicht gegeven van de aard van de tekorten die in **115 ondernemingen** werden vastgesteld.

	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			
115 ondernemingen volgens aard van de opmerkingen :							
Jaar- rekening	balans	13				1	14
	resultatenrekening	12				1	13 (4)
	toelichting	13				1	14
	sociale balans	2				2	4
	verslag Raad bestuur	1					
	commissarisverslag consolidatie art. 17	1				2	2
Basis Info	geen bijwerking				29	4	33 (1)
	art.5			5			7 (7)
	art.6		4	3		1	8 (6)
	art.7			3		2	5
	art.8		3	1			4
	art.9		1	1		1	3
	art.10		13	5		4	22 (2)
	art.11		1	5		2	6 (8)
	art.12			1			1
	art.13 art.14 (organigram)		4	6		1	10 (5)
Niveau	Groep ^(a)				10	6	16 (3)
	consolidatie art. 21 ^(b)				9	1	10 (5)
	TBE ^(c)				1	1	2
	Niet alle ondern. ^(d)				4	1	5

- niveau (a) Groep: 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 tabel:

KOLOM A

In 15 ondernemingen werden opmerkingen geformuleerd op de volledigheid van de jaarrekening:

- in 13 ondernemingen was de balans, de resultatenrekening of de toelichting onvolledig en niet volgens het opgelegd schema (in 1 onderneming ontbrak ook nog het verslag van de Raad van Bestuur en het verslag van de commissaris),
- in 2 ondernemingen werd de sociale balans niet opgesteld of niet aan de ondernemingsraad overhandigd.

KOLOM B

In 67 ondernemingen werden de jaarrekeningen correct gegeven, maar ontbraken bepaalde inlichtingen in de basisinformatie:

- in 29 ondernemingen werd de basisinformatie niet bijgewerkt,
- in 26 werd één element uit de basisinformatie niet of onvoldoende bijgewerkt,
- in 12 ondernemingen ontbraken meerdere punten in de basisinformatie.

KOLOM C

In 21 ondernemingen werd de informatie niet op elke "ad hoc" niveau verstrekt (toepassing artikel 1):

- 10 ondernemingen: geen informatie over de entiteit waartoe de onderneming behoort,
- in 9 ondernemingen werd de geconsolideerde jaarrekening waarin de onderneming werd opgenomen, niet overhandigd (artikel 21),
- in 4 ondernemingen ontbrak informatie over vennootschappen die nochtans die tot technische bedrijfseenheid behoren.

KOLOM D

In 12 ondernemingen werden meerdere tekorten in de informatie vastgesteld.

TOTAAL: de laatste kolom geeft een overzicht van het aantal inbreuken per element van de informatie en een rangschikking volgens het aantal inbreuken per inlichting. In afnemende volgorde ontbraken vooral de volgende inlichtingen:

- 1) geen jaarlijkse bijwerking van de basisinformatie,
- 2) wedden directiepersoneel niet uitgesplitst, alhoewel er volgens de inspectie een mogelijkheid was tot individualiseerbaarheid (art.10),
- 3) geen of onvoldoende informatie over de economische of financiële entiteit,
- 4) jaarrekening onvolledig of niet in voorgeschreven vorm,
- 5) - organigram niet bijgewerkt of onvoldoende uitgewerkt (art. 14),
- geconsolideerde jaarrekening groep niet overhandigd (art. 21),
- 6) onvoldoende inlichtingen met betrekking tot de concurrentiepositie (art. 6),
- 7) informatie over financieringsmiddelen en overeenkomsten onvoldoende (art. 5,4),
- 8) geen of onvoldoende inlichtingen over programma en toekomstverwachtingen (art. 11).

Vormvereisten jaarlijkse informatie

	aantal controles	geen info		vormvereisten			
		in orde	niet in orde	in orde		niet in orde	
Bestaande OR	783	16	2,0%	703	89,8%	64	8,2%
1 ^{ste} verkiezing 08	157	4	2,5%	135	86,0%	18	11,5%
	940	20	2,1%	838	89,1%	82	8,7%

per gewest	aantal controles	geen info		vormvereisten			
		in orde	niet in orde	in orde		niet in orde	
Brussels	127	1	0,8%	112	88,2%	14	11,0%
Vlaams	545	10	1,8%	479	87,9%	56	10,3%
Waals	268	9	3,4%	247	92,2%	12	4,5%
	940	20	2,1%	838	89,1%	82	8,7%

per grootte	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
1 – 99	114	9	7,9%	98	86,0%	7	6,1%
100 – 199	338	7	2,1%	302	89,3%	29	8,6%
200 – 499	321	4	1,2%	283	88,2%	34	10,6%
500 – 999	117	0	0 %	107	91,5%	10	8,5%
1000 en meer	50	0	0 %	48	96,0%	2	4,0%
	940	20	2,1%	838	89,1%	82	8,7%

In **82 ondernemingen** werden de modaliteiten voor de overhandiging en de bespreking van de jaarlijkse informatie niet nageleefd:

	vormvereisten			
	in orde		niet in orde	
documenten 15 dagen vooraf overhandigd	900	97,8%	20	2,2%
bespreking binnen 3 maand / vóór algemene vergadering.	875	95,1%	45	4,9%
jaarlijkse informatie besproken tijdens speciale OR	884	96,1%	36	3,9%
nodige tijd besteed aan de bespreking	912	99,1%	8	0,9%

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 143 ondernemingen (of 15,21%) 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:	797
Trillium NIET overhandigd:	143 (of 15,21%)

7.5.4. Periodieke informatie

In 847 van de 940 gecontroleerde ondernemingen (of **90,1 %**) werd de periodieke informatie correct overhandigd en besproken en voldoet ze aan de vereisten inzake vorm en inhoud van de informatie:

- 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 2008 tot 2012

	aantal controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		vormvereisten	
		ja	nee	ja	nee		ja	nee		
2008	1118	947	84,7%	171	15,3%	62	983	73	1014	42
2009	554	673	78,5%	184	21,5%	96	693	68	738	23
2010	751	658	87,6%	93	12,4%	32	683	36	694	25
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

In **9,9%** van de gecontroleerde ondernemingen (93 dossiers) werden tekorten in de periodieke informatie vastgesteld.

GEEN INFORMATIE: in 54 ondernemingen werd geen periodieke informatie overhandigd.

INHOUD: in 823 of 87,6% van de ondernemingen werd voldoende periodieke informatie aan de ondernemingsraad gegeven. In 63 ondernemingen werden opmerkingen geformuleerd op de inhoud van deze informatie.

VORMVEREISTEN: in 37 werd de periodieke informatie niet regelmatig verstrekt of werd aan de bespreking ervan onvoldoende tijd besteed.

Inhoud van de periodieke informatie

	aantal controles	geen info		inhoud			
		in orde	niet in orde	in orde	nee	niet in orde	nee
Bestaande OR	783	40	5,1%	695	88,8%	48	6,1%
1 ^{ste} verkiezing 08	157	14	8,9%	128	81,5%	15	9,6%
	940	54	5,7%	823	87,6%	63	6,7%

per gewest	aantal controles	geen info		inhoud			
		in orde	niet in orde	in orde	nee	niet in orde	nee
Brussels	127	11	8,7%	113	89,0%	3	2,4%
Vlaams	545	31	5,7%	460	84,4%	54	9,9%
Waals	268	12	4,5%	250	93,4%	6	2,2%
	940	54	5,7%	823	87,6%	63	6,7%

per grootte	aantal controles	geen info		inhoud			
		in orde	niet in orde	in orde	nee	niet in orde	nee
1 – 99	114	9	7,9%	97	85,1%	8	7,0%
100 – 199	338	25	7,4%	296	87,6%	17	5,0%
200 – 499	321	19	5,9%	276	86,0%	26	8,1%
500 – 999	117	0	0%	108	92,3%	9	7,7%
1000 en meer	50	1	2,0%	46	92,0%	3	6,0%
	940	54	5,7%	823	87,6%	63	6,7%

In **54 ondernemingen** werd geen periodieke informatie verstrekt.

In **63 ondernemingen** werd aangedrongen om de periodieke informatie te vervolledigen.

- in 32 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 (20 dossiers),
 - geen vergelijking met het budget of de vorige vergelijkbare periode (13 dossiers)
 - onvoldoende inlichtingen over de economische activiteit (productie, bestellingen, evolutie voorraden, uitvoering van de geplande investeringen, enz. - 5 dossiers),
 - geen of onvoldoende inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling (4 ondernemingen)

Vormvereisten periodieke informatie

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

- In 20 ondernemingen werd de periodieke informatie niet of niet tijdig vóór de vergadering aan de leden van de ondernemingsraad te overhandigd,
- in 17 ondernemingen werd de periodieke informatie slechts sporadisch of op een niet-gestructureerde wijze gegeven. Enkele ondernemingen geven enkel per zes maanden informatie, in plaats van driemaandelijks zoals voorzien in de reglementering.

	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
Bestaande OR	783	40	5,1%	709	90,5%	34	4,3%
1 ^{ste} verkiezing 08	157	14	8,9%	140	89,2%	3	1,9%
	940	54	5,7%	849	90,3%	37	3,9%

<i>per gewest</i>	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
Brussels	127	11	8,7%	106	83,5%	10	7,9%
Vlaams	545	31	5,7%	495	90,8%	19	3,5%
Waals	268	12	4,5%	248	92,5%	8	3,0%
	940	54	5,7%	849	90,3%	37	3,9%

<i>per grootte</i>	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
1 – 99	114	9	7,9%	101	88,6%	4	3,5%
100 – 199	338	25	7,4%	297	87,9%	16	4,7%
200 – 499	321	19	5,9%	291	90,7%	11	3,4%
500 – 999	117	0	0 %	114	97,4%	3	2,6%
1000 en meer	50	1	2,0%	46	92,0%	3	6,0%
	940	54	5,7%	849	90,3%	37	3,9%

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	127	11	8,7%	22	17,3%	94	74,0%
Vlaams gewest	545	31	5,7%	18	3,3%	496	91,0%
Waals gewest	268	12	4,5%	41	15,3%	215	80,2%
	940	54	5,7%	81	8,6%	805	85,6%

7.5.5. Occasionele informatie

Zonder het ogenblik van de periodieke informatie af te wachten, moet de ondernemingsraad worden geïnformeerd:

1. telkens wanneer zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming,
2. wanneer interne beslissingen tot stand komen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming.

Wanneer deze occasionele informatie cijfergegevens bevat, moet een schriftelijke samenvatting aan ieder lid van de ondernemingsraad overhandigd worden.

6 ondernemingen kregen een waarschuwing voor het niet naleven van de informatieverplichting in het kader van de occasionele informatie. Inhoudelijk kunnen de vastgestelde inbreuken als volgt samengevat worden:

- laattijdige occasionele informatie over afbouw van de productie
- laattijdige informatie over een geplande verhuis van de onderneming
- beslissing tot afbouw van een afdeling eerst meegedeeld aan de betrokken personeelsleden en pas later aan de ondernemingsraad
- geen informatie over verkoop van de aandelen van de onderneming (2 dossiers)
- onvoldoende informatie overerschikking van de productie en verkoop van de gebouwen

7.5.6. 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 108 van de 940 gecontroleerde ondernemingen werd van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

In **9 ondernemingen** werd via een algemene formulering gewezen op het vertrouwelijk karakter van de informatie of werd aan de leden van de ondernemingsraad gevraagd om het volledig informatiebundel als vertrouwelijk te behandelen. In deze ondernemingen werd aangedrongen om de vermelding "vertrouwelijkheid" te verwijderen of te vervangen door een beperkte lijst van echt vertrouwelijke inlichtingen.

Informatie van het personeel

In **6 ondernemingen** werd de inspectie gewezen op problemen met betrekking tot de wijze waarop het personeel van de onderneming wordt geïnformeerd:

- verslag wordt niet verspreid of uitgehangen (3 dossiers),
- grote achterstand bij de goedkeuring, ondertekening en uithangen van de verslagen
- verslag wordt enkel in het Engels opgemaakt en verspreid.

7.6. Optreden van de revisor

In iedere onderneming waar een ondernemingsraad werd opgericht, met uitzondering van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen, moet een bedrijfsrevisor benoemd worden.

Evolutie van 2008 tot 2012

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de controlevaststellingen in 2008 tot 2012 betreffende de benoeming en het optreden van de revisor:

- aantal: aantal ondernemingen die verplicht een revisor moeten benoemen
- geen revisor: ondernemingen die geen revisor hebben benoemd
- procedure: ondernemingen die de voorziene procedure bij de benoeming of herbenoeming niet hebben gevolgd
- niet aanwezig: ondernemingen waar de revisor niet aanwezig is bij de bespreking van de 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

	aantal	geen revisor	proc.	niet aanwezig	certificering		in orde			
					geen	na OR	ja	%	neen	%
2008	1023	5	6	18	33	3	976	95,4 %	47	4,6 %
2009	797	13	64	78	94	2	654	82,1 %	143	17,9 %
2010	684	6	10	14	12	9	640	93,6 %	44	7,4 %
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 %

In 2009 werd in een groter aantal ondernemingen vastgesteld dat de voorgeschreven procedure bij de benoeming niet gevolgd werd. Het betreft hier vooral nieuwe ondernemingsraden waar vroeger reeds een revisor werd benoemd en waar pas bij de verlenging van het lopende mandaat de revisor moet worden herbenoemd op voorstel van de ondernemingsraad.

Ondernemingen met revisor en naleving benoemingsprocedure

De revisor wordt benoemd op voordracht van de ondernemingsraad, beslissend bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door zijn leden en de meerderheid van de stemmen uitgebracht door de leden verkozen door de werknemers.

860 van de gecontroleerde ondernemingen waren ertoe gehouden om een bedrijfsrevisor aan te stellen.

In 8 ondernemingen werd evenwel geen revisor benoemd en in 22 ondernemingen werd bij de benoeming de voorgeschreven procedure niet gevolgd.

	aantal controles	niet van toep.	geen revisor	ond. met revisor	benoemingsprocedure			
					gevolgd	%	nt. gevolgd	%
Bestaande OR	783	70	8	705	688	97,6%	17	2,5%
1 ^{ste} verkiez. 08	157	10	0	147	142	96,6%	5	3,5%
	940	80	8	852	830	97,4%	22	2,7%

<i>per gewest</i>	aantal controles	niet van toep.	geen revisor	ond. met revisor	benoemingsprocedure			
					gevolgd		niet gevolgd	
Brussels gewest	127	12	1	114	113	99,1%	1	0,9%
Vlaams gewest	545	16	6	523	508	97,1%	15	3,0%
Waals gewest	268	52	1	215	209	97,2%	6	2,9%
	940	80	8	852	830	97,4%	22	2,7%

<i>per grootte</i>	aantal controles	niet van toep.	geen revisor	ond. met revisor	benoemingsprocedure			
					gevolgd		niet gevolgd	
1 – 99	114	1	5	108	104	96,3%	4	3,8%
100 – 199	338	47	2	289	277	95,8%	12	4,3%
200 – 499	321	31	1	289	285	98,6%	4	1,4%
500 – 999	117	1	0	116	115	99,1%	1	0,9%
1000 en meer	50	0	0	50	49	98,0%	1	2,0%
	940	80	8	852	830	97,4%	22	2,7%

Aanwezigheid van de revisor

In de meeste ondernemingen (97,1 %) is de revisor aanwezig bij de bespreking van de jaarlijkse informatie. In 234 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.

	ond. met revisor	aanwezig voorvergadering		aanwezig OR					
		ja	neen	ja	neen	ja	neen		
Bestaande OR	705	218	30,9%	487	69,1%	688	97,6%	17	2,4%
1 ^{ste} verkiezing 08	147	16	10,9%	131	89,1%	139	94,6%	8	5,4%
	852	234	27,5%	618	72,5%	827	97,1%	25	2,9%

<i>per gewest</i>	ond. met revisor	aanwezig voorvergadering		aanwezig OR					
		ja	neen	ja	neen	ja	neen		
Brussels	114	29	25,4%	85	74,6%	111	97,4%	3	2,6%
Vlaams	523	137	26,2%	386	73,8%	506	96,7%	17	3,3%
Waals	215	68	31,6%	147	68,4%	210	97,7%	5	2,3%
	852	234	27,5%	618	72,5%	827	97,1%	25	2,9%

<i>per grootte</i>	ond. met revisor	aanwezig voorvergadering		aanwezig OR					
		ja	neen	ja	neen	ja	neen		
1 – 99	108	20	18,5%	88	81,5%	102	94,4%	6	5,6%
100 – 199	289	81	28,0%	208	72,0%	281	97,2%	8	2,8%
200 – 499	289	76	26,3%	213	73,7%	278	96,2%	11	3,8%
500 – 999	116	39	33,6%	77	66,4%	116	100 %	0	0 %
1000 en meer	50	18	36,0%	32	64,0%	50	100 %	0	0 %
	852	234	27,5%	618	72,5%	827	97,1%	25	2,9%

Certificeringsverslag

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

In **34 ondernemingen** werd door de revisor **geen schriftelijk certificeringsverslag** overhandigd.

In 618 ondernemingen ontvingen de leden van de ondernemingsraad het verslag vóór de vergadering. In 200 ondernemingen gebeurde de overhandiging van het verslag tijdens de vergadering.

	ond. met revisor	certificeringsverslag							
		geen verslag		voor OR		tijdens OR		na OR	
Bestaande OR	705	24	3,4%	537	76,2%	144	20,4%	0	0 %
1 ^{ste} verkiezing 08	147	10	6,8%	81	55,1%	56	38,1%	0	0 %
	852	34	4,0%	618	72,5%	200	23,5%	0	0 %

per gewest	ond. met revisor	certificeringsverslag							
		geen verslag		voor OR		tijdens OR		na OR	
Brussels	114	2	1,8%	85	74,6%	27	23,7%	0	0 %
Vlaams	523	24	4,6%	369	70,6%	130	24,9%	0	0 %
Waals	215	8	3,7%	164	76,3%	43	20,0%	0	0 %
	852	34	4,0%	618	72,5%	200	23,5%	0	0 %

per grootte	ond. met revisor	certificeringsverslag							
		geen verslag		voor OR		tijdens OR		na OR	
1 – 99	108	8	7,4%	79	73,1%	21	19,4%	0	0 %
100 – 199	289	13	4,5%	197	68,2%	79	27,3%	0	0 %
200 – 499	289	10	3,5%	204	70,6%	75	26,0%	0	0 %
500 – 999	116	3	2,6%	94	81,0%	19	16,4%	0	0 %
1000 en meer	50	0	0 %	44	88,0%	6	12,0%	0	0 %
	852	34	4,0%	618	72,5%	200	23,5%	0	0 %

7.7. Andere opmerkingen op de werking van de ondernemingsraden

Verslagen van de ondernemingsraad: 36 dossiers

Wat de notulen van de ondernemingsraad betreft, deden de inspecteurs de volgende vaststellingen:

Aard van de opmerking	Aantal dossiers
Er werd geen verslag opgemaakt:	
• bij afwezigheid of na ontslag van de secretaris werden geen verslagen meer gemaakt	2
• secretaris maakte niet van iedere vergadering een verslag	1
• geen verslag van de vergadering waarbij de jaarlijkse informatie werd besproken	7
• geen verslag van de gemeenschappelijke (jaarlijkse) vergadering in ondernemingen met verschillende technische bedrijfseenheden	1
• ondernemingsraad en comité vergaderden samen en er werd slechts één gemeenschappelijk verslag gemaakt (door de preventieadviseur)	1
Verslaggever:	
• verslag werd door de werkgever opgemaakt of een niet-verkozen werknemer van de personeelsdienst	3
Termijnen:	
• verslagen niet beschikbaar binnen de termijn vastgelegd in het huishoudelijk reglement	7
• ontwerpverslag niet beschikbaar bij de volgende vergadering	1
Inhoud van het verslag:	

• voorzitter van de OR wilde zijn versie van het verslag doordrukken	1
• de directie wijzigde eenzijdig en zonder overleg de inhoud van de notulen	1
• in verslag werd volgens werkgever te gevoelige of persoonlijke informatie opgenomen	2
• verslag bevatte individuele gegevens en vermeldde details over individuele conflictsituaties	2
Goedkeuring:	
• discussies over de inhoud van het verslag en grote achterstand bij de goedkeuring ervan;	5
• verslagen werden niet ter goedkeuring ondertekend	2

Huishoudelijk reglement: 44 dossiers

<i>Aard van de opmerking</i>	<i>Aantal dossiers</i>
• ondernemingsraad heeft geen huishoudelijk reglement opgesteld	11
• besprekingen over de opstelling of aanpassing van het huishoudelijk reglement nog niet afgerond; meest voorkomende discussiepunten zijn: invulling van het begrip "nodige tijd", modaliteiten voor de secretaris, duur van de voorbereidende vergaderingen en de vraag of plaatsvervangende leden kunnen deelnemen aan de voorbereidende vergaderingen.	24
• huishoudelijk reglement is verouderd en moet door de nieuw verkozen ondernemingsraad nog geactualiseerd worden.	8
• huishoudelijk reglement is onvolledig en bevat niet alle punten voorzien door artikel 22,§3 van de wet van 20 september 1948.	1

Andere problemen werking ondernemingsraad: 47 dossiers

<i>Aard van de opmerking</i>	<i>Aantal dossiers</i>
Moeizame werking in de ondernemingsraad:	
• gespannen sfeer in ondernemingsraad (met verbale agressie, enz.); gebrek aan sociale dialoog en overleg;	3
• wrijvingen tussen de werknemersafgevaardigden onderling	2
• leden van de ondernemingsraad voelen zich niet ernstig genomen; er wordt geen rekeningen gehouden met de gemaakte afspraken	1
Geen maandelijkse vergadering:	
• slechts een beperkt aantal vergaderingen per jaar; vergaderingen worden veelvuldig en zonder ernstige reden uitgesteld	10
• ondernemingsraad vergadert enkel wanneer er agendapunten zijn	1
• weinig vergaderingen, geen dagorde en geen agendapunten	1
• er worden slechts vier vergaderingen per jaar gepland	1
• vergaderingen kunnen niet doorgaan door afwezigheid van de werknemersafgevaardigden	3
• weinig vergaderingen door beperkt aantal werknemersafgevaardigden (twee leden, waarvan één lid langdurig ziek)	1
Werking ondernemingsraad:	
• voorzitter ondernemingsraad onvoldoende gemandateerd; voor bepaalde vragen van de werknemers wordt verwezen naar overleg met de hogere directie	2
• termijnen voorzien in het huishoudelijk reglement worden niet nageleefd (versturen dagorde, oproeping)	1
Buitengewone vergaderingen	
• directie weigert een buitengewone vergadering op vraag van de werknemers	2
Nodige tijd en faciliteiten:	
• discussie over de duur van de voorbereidende vergaderingen	1
• secretaris krijgt geen faciliteiten om het archief van de ondernemingsraad te bewaren	2
Samenstelling ondernemingsraad:	
• onwettelijke uitbreiding van de werkgeversafvaardiging	1

Deelname aan de vergaderingen:	
• mede door de organisatie van het werk, is het voor de werknemersafgevaardigden soms onmogelijk om aan de vergaderingen deel te nemen; bij het opmaken van de werkplanning wordt geen rekening gehouden met de geplande vergaderingen van de ondernemingsraad	1
• leden van de werkgeversvertegenwoordiging veelvuldig afwezig	2
Verloop van de vergaderingen:	
• vele openstaande agendapunten	2
• er wordt geen dagorde opgesteld; alles wordt onder “varia” besproken	2
Taalgebruik in de ondernemingsraad:	
• Franstalige directieleden; met slechts een verkorte vertaling (Vlaams gewest)	1
• veelvuldig gebruik van Engelstalige documenten	1
• verslagen worden enkel in het Engels opgemaakt	1
Andere bevoegdheden ondernemingsraad:	
• discussies over het gebruik van het informaticasysteem van het bedrijf door de afvaardigden van de werknemers en de controle hierover door de werkgever	1
• aanslepende discussies over de aanpassing arbeidsreglement	2
Ondernemingsraad en comité:	
• geen oprichting van een aparte ondernemingsraad in onderneming met minder dan 100 werknemers	5

7.8. Klachten

In 2012 ontving de cel Bedrijfsorganisatie **18 klachten**. De inhoud van deze klachten kan als volgt samengevat worden:

Klachten m.b.t. de informatie (7 dossiers)

Geen informatie:

De ondernemingsraad ontvangt geen economische en financiële informatie

Onvolledige basisinformatie:

In de basisinformatie ontbreekt: lijst van de voornaamste aandeelhouders; de vergelijking van de jaarrekeningen over 5 jaar; uitsplitsing van de personeelskosten

Jaarlijkse informatie:

De jaarlijkse informatie werd niet besproken tijdens een bijzondere ondernemingsraad en aan de bespreking werd onvoldoende tijd besteed.

Periodieke informatie

- * De ondernemingsraad ontvangt geen periodieke informatie
- * Laattijdige periodieke informatie in een beursgenoteerd bedrijf

Occasionele informatie

Laattijdige occasionele informatie: de ondernemingsraad wordt niet als eerste in kennis gesteld van beslissingen met belangrijke gevolgen voor de onderneming

CAO nr. 9 van 9 maart 1972

geen informatie over maatregelen die het personeelbeleid van de onderneming wijzigen

Specifieke klachten m.b.t. de werking van de ondernemingsraad (7 dossiers)

Vergaderingen ondernemingsraad

- * niet opstarten van een nieuwe ondernemingsraad na sociale verkiezingen
- * geen vergaderingen van de ondernemingsraad
- * geen maandelijks vergadering

Huishoudelijk reglement

- * geen huishoudelijk reglement
- * bij de wijziging van het huishoudelijk reglement werd de voorziene procedure niet nageleefd
- * discussie over de interpretatie van de bepalingen in het reglement betreffende de volgen procedure bij wijziging van het reglement

Secretariaat ondernemingsraad

- * geen secretaris aangeduid
- * belemmering van de secretaris in de uitoefening van zijn mandaat en discussie over de invulling van het begrip “nodige tijd” waarover de secretaris moet beschikken

Begrip “nodige tijd” en voorbereidende vergadering

- * geen akkoord over de tijd die aan de voorbereidende vergaderingen kan besteed worden
- * meningsverschil over de tijd die mag besteed worden aan het secretariaat en de voorbereidende vergadering en mogen alle effectieve en plaatsvervangende leden aan deze voorbereidende vergaderingen deelnemen?

Werking ondernemingsraad

- * er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de werking en de bevoegdheden van de ondernemingsraad, het comité en de vakbondsafvaardiging
- * punten op de dagorden worden niet afgehandeld en antwoorden blijven uit

Revisor

Geen revisor benoemd

Algemeen geformuleerd klachten

- * gebrek aan sociaal overleg in de ondernemingsraad; ondernemingsraad wordt enkel als een wettelijke verplichting beschouwd
- * werknemersafgevaardigden ervaren een gebrek aan respect en voelen zich zelfs geïsoleerd of gepest
- * ondernemingsraad functioneert niet; er is geen wederzijds vertrouwen; verslagen worden niet goedgekeurd; werking ondernemingsraad wordt geboycot door systematisch het personeel via andere kanalen te informeren.

7.9. Ondernemingsraden: algemene controleresultaten

Dit hoofdstuk heeft een overzicht van de vaststellingen tijdens alle 988 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 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 controleresultaten van 2007 tot 2012

	in orde		niet in orde		aantal controles
2007	723	56,3%	562	43,7%	1285
2008	741	61,3%	468	38,7%	1209
2009	509	54,9%	418	45,1%	927
2010	524	65,3%	279	34,7%	803
2011	553	62,3%	334	37,7%	887
2012	571	57,8%	417	42,2%	988

Controleresultaten 2012

	opmerkingen						controleresultaten				
	KB 1973		revisor		werking		in orde		opmerkingen		controles
bestaande	263	31,8%	49	5,9%	130	15,7%	488	59,0%	339	41,0%	827
nieuwe OR	61	37,9%	15	9,3%	26	16,1%	83	51,6%	78	48,4%	161
	324	32,8%	64	6,5%	156	15,8%	571	57,8%	417	42,2%	988

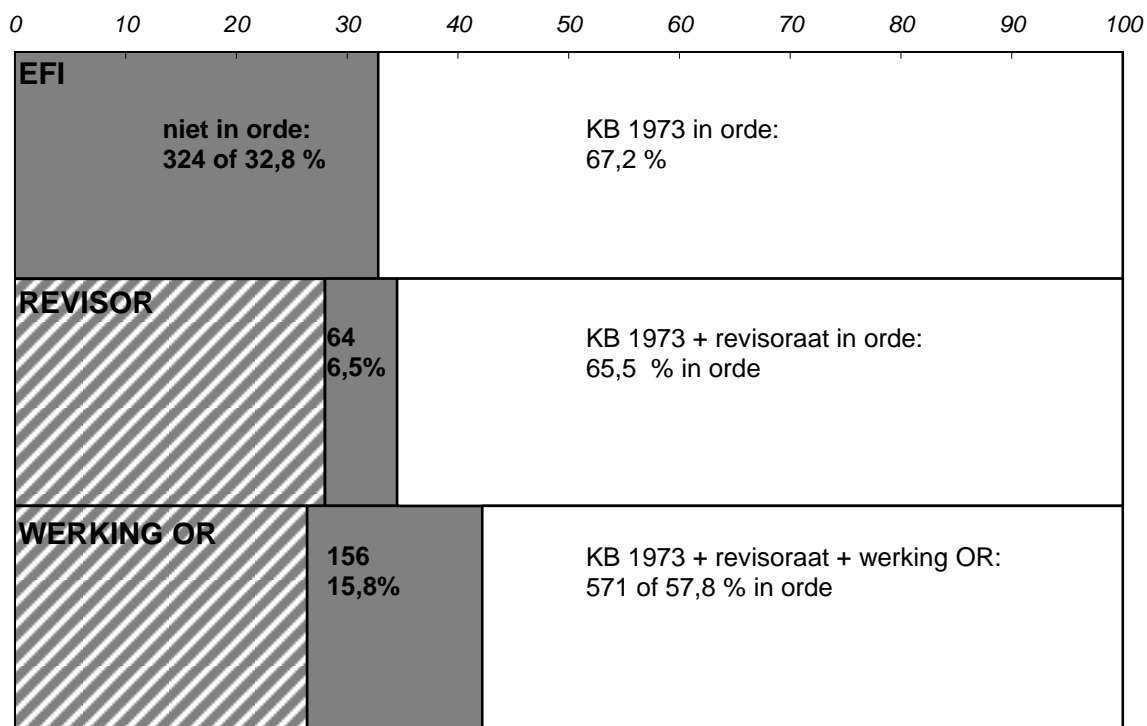
per gewest	opmerkingen						controleresultaten				
	KB 1973		revisor		werking		in orde		opmerkingen		controles
Brussels	53	37,6%	4	2,8%	44	31,2%	68	48,2%	73	51,8%	141
Vlaams	217	38,7%	45	8,0%	54	9,6%	312	55,6%	249	44,4%	561
Waals	54	18,9%	15	5,2%	58	20,3%	191	66,8%	95	33,2%	286
	324	32,8%	64	6,5%	156	15,8%	571	57,8%	417	42,2%	988

per grootte	opmerkingen						controleresultaten				
	KB 1973		revisor		werking		in orde		opmerkingen		controles
1 – 99	45	37,8%	16	13,4%	24	20,2%	65	54,6%	54	45,4%	119
100 – 199	117	33,5%	23	6,6%	55	15,8%	196	56,2%	153	43,8%	349
200 – 499	116	34,6%	20	6,0%	49	14,6%	189	56,4%	146	43,6%	335
500 – 999	32	25,0%	4	3,1%	17	13,3%	85	66,4%	43	33,6%	128
1000 en >	14	24,6%	1	1,8%	11	19,3%	36	63,2%	21	36,8%	57
	324	32,8%	64	6,5%	156	15,8%	571	57,8%	417	42,3%	988

In 571 of 57,8% van de gecontroleerde ondernemingen waren er geen opmerkingen op de toepassing van het KB van 27 november 1973, het optreden de revisor of de werking van de ondernemingsraad.

In 417 ondernemingen (of 42,2%) werden één of meerdere tekortkomingen vastgesteld:

- 324 ondernemingen waarbij KB van 27 november 1973 niet volledig correct werd toegepast (punt 8.5.1.)
- 64 ondernemingen met opmerkingen wat het benoemen en optreden van de revisor betreft (punt 8.6.)
- in 156 ondernemingen waren er andere opmerkingen op de werking van de ondernemingsraad (punt 8.7. en 8.8)



7.10. Aanvullende bevoegdheden CPBW

Door de wet van 23 april 2008 worden in ondernemingen waar geen ondernemingsraad werd opgericht een aantal bijkomende informatie- en raadplegingsbevoegdheden toegekend aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad moet de werkgever aan het comité 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 2012 werden door de Cel Bedrijfsorganisatie **83 controles** uitgevoerd op de toepassing van de artikelen 65bis tot 65 novies van de welzijnswet.

Overzicht controleresultaten CPBW 2012 (83 controles)

✳	35 geen EFI (42,2 %)				
✳	6 basisinfo geen jaarinfo	➤ 3 basisinfo mondeling	→ 1 beperkte info → 2 alle punten besproken		
		➤ 3 basisinfo schriftelijk	→ 3 basisinfo in orde		
✳	7 geen basis- wel jaarinfo	➤ 2 jaarinfo onvolledig ➤ 5 jaarinfo in orde			
✳	35 basis- en jaarinfo	➤ 2 basisinfo mondeling	→ 2 alle ptn besproken	✓ 2 jaarinfo volledig	
		➤ 33 basisinfo schriftelijk	→ 3 basisinfo onvolledig → 30 basisinfo in orde	✓ 1 jaarinfo onvolledig ✓ 2 jaarinfo volledig ✓ 2 jaarinfo onvolledig	
				✓ 28 voldoende schriftelijke en jaarinfo	(33,7%) basis-

Overzicht controleresultaten CPBW 2011 (257 controles)

* 87	geen EFI (33,9 %)					
* 14	basisinfo geen jaarinfo	➤ 5 basisinfo mondeling	→ 2 beperkte info → 3 alle punten besproken			
		➤ 9 basisinfo schriftelijk	→ 9 basisinfo in orde			
* 33	geen basis- wel jaarinfo	➤ 9 jaarinfo onvolledig ➤ 24 jaarinfo in orde				
* 123	basis- en jaarinfo	➤ 11 basisinfo mondeling	→ 3 beperkte basisinfo 8 alle ptn besproken	✓ 1 jaarinfo onvolledig ✓ 2 jaarinfo volledig 8 jaarinfo onvolledig		
		➤ 112 basisinfo schriftelijk	→ 8 basisinfo onvolledig → 104 basisinfo in orde	✓ 1 jaarinfo onvolledig ✓ 7 jaarinfo volledig ✓ 3 jaarinfo onvolledig ✓ 101 (39,3%) voldoende schriftelijke basis- en jaarinfo		

GEEN INFORMATIE

In 35 ondernemingen werd op het ogenblik van de controle nog geen enkele economische en financiële informatie aan de afgevaardigden in het CPBW meegedeeld.

BASISINFORMATIE

In 41 ondernemingen werd de basisinformatie wel op het CPBW besproken.

In 5 ondernemingen gebeurde de bespreking van de basisinformatie echter uitsluitend mondeling.

Hoewel in de wet van 23 april 2008 niet uitdrukkelijk is voorzien dat de basisinformatie moet opgenomen worden in een geschreven verslag en een aantal specifieke documenten (zoals in het KB van 27 november 1973), dringt de inspectie er bij de werkgevers toch op aan om een schriftelijke basisinformatie te overhandigen.

In 36 ondernemingen werd wel een schriftelijke basisinformatie opgemaakt.

- in 33 dossiers werd de inhoud van deze basisinformatie als voldoende beschouwd.
- in 3 ondernemingen werd de werkgever aangemaand om de basisinformatie verder te vervolledigen met inlichtingen over:
 - de statuten
 - belangrijke overeenkomsten en akkoorden
 - belangrijke aan- en verkoopcontracten
 - omzet over 5 jaar.

JAARLIJKSE INFORMATIE

In 42 ondernemingen werd de jaarlijkse informatie op een vergadering van het CPBW besproken.

- in 37 ondernemingen ontvingen de leden van het CPBW de voorgeschreven informatie (de jaarrekening en het jaarverslag van de Raad van Bestuur),
- in 5 ondernemingen was deze informatie onvolledig.

In tegenstelling met de informatieverplichting in de ondernemingsraden, wordt door de wet van april 2008 niet voorzien dat de basisinformatie jaarlijks wordt bijgewerkt. Bij de controles werd vastgesteld dat de basisinformatie in 33 ondernemingen werd bijgewerkt, terwijl in 9 ondernemingen de basisinformatie niet werd hernomen.

BASIS- EN JAARLIJKSE INFORMATIE

In 28 ondernemingen (of **33,7%**) werd zowel de basis- als de jaarlijkse informatie als voldoende beschouwd.

Aantal ondernemingsraden eind 2012

		Omschrijving NACE-BEL 2008	Alle OR		Bestaan + 100		Bestaan d50-100		Nieuwe OR	
Sector 1	01	Teelt van gewassen, veeteelt, jacht	18	6	16	6	2	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 metaalertsen								
	08	Overige winning van delfstoffen		12		10		2		
	09	Ondersteunende activiteiten i.v.m. mijnbouw								
Sector 2	10	Vervaardiging van voedingsmiddelen	213	186	172	149	18	14	23	23
	11	Vervaardiging van dranken		22		19		3		
	12	Vervaardiging van tabaksproducten		5		4		1		
Sector 3	13	Vervaardiging van textiel	73	62	52	43	19	17	2	2
	14	Vervaardiging van kleding		8		7		1		
	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)	20		14		6		0	
Sector 5	17	Vervaardiging van papier en papierwaren	75	42	54	33	15	7	6	2
	18	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media		33		21		8		4
Sector 6	19	Vervaardiging cokes en geraffineerde aardolieproducten	151	9	133	8	12	1	6	0
	20	Vervaardiging van chemische producten		114		101		9		4
	21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten		28		24		2		2
Sector 7	22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	71		51		19		1	
Sector 8	23	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	74		58		13		3	
Sector 9	24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	52		46		3		3	
Sector 10	25	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	102		63		30		9	
Sector 11	26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	135	30	113	24	16	5	6	1
	27	Vervaardiging van elektrische apparatuur		37		35		1		1
	28	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g.		68		54		10		4
Sector 12	29	Vervaardiging en assemblage motorvoertuigen, aanhangwagens, opleggers	68	61	56	51	7	5	5	5
	30	Vervaardiging van andere transportmiddelen		7		5		2		
Sector 13	31	Vervaardiging van meubelen	59	24	44	20	10	4	5	
	32	Overige industrie		13		8		3		2
	33	Reparatie en installatie van machines en apparaten		22		16		3		3
Sector 14	35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	86	18	71	17	5		10	1
	36	Winning, behandeling en distributie van water								
	37	Afvalwaterafvoer		2		2				
	38	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning		12		11		1		
	39	Sanering en ander afvalbeheer		1		1				
	41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten		2		1		1		
	42	Weg- en waterbouw		8		7		1		
	43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden		43		32		2		9
Sector 15	45	Groot- en detailhandel en onderhoud van motorvoertuigen en motorfietsen	453	53	345	34	49	11	59	8
	46	Groothandel en handelsbemiddeling, uitgez. handel in motorvoertuigen en motorfietsen		242		181		36		25
	47	Detailhandel, uitgez. handel in auto's en motorfietsen		158		130		2		26
Sector 16	49	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	215	88	159	59	13	6	43	23
	50	Vervoer over water		2		1		1		

	51	Luchtvaart		6		6			1	
	52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten		113		87		6	20	
	53	Posterijen en koeriers		6		6				
Sector 17	55	Verschaffen van accommodatie	57	34	45	28	6	4	6	2
	56	Eet- en drinkgelegenheden		23		17		2		4
Sector 18	58	Uitgeverijen	100	19	82	16	2	1	16	2
	59	Productie films, video- en televisieprogramma's, geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen		5		5				
	60	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's		4		3		1		
	61	Telecommunicatie		12		11				1
	62	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten		52		39				13
	63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie		8		8				
Sector 19	64	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	110	56	92	47	4	2	14	7
	65	Verzekeringen, herv verzekeringen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeringen		34		30		1		3
	66	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen		20		15		1		4
Sector 20	68	Exploitatie van en handel in onroerend goed	242	5	169	3	13	1	60	1
	69	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening		9		5				4
	70	Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer		23		19				4
	71	Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen		40		30		2		8
	72	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied		14		12		1		1
	73	Reclamewezen en marktonderzoek		7		4		1		2
	74	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten		4		1		1		2
	75	Veterinaire diensten		4		3				1
	77	Verhuur en lease		13		10		1		2
	78	Terbeschikkingstelling van personeel		20		14				6
	79	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten		6		6				
	80	Beveiligings- en opsporingsdiensten		3		1				2
	81	Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging		60		38		2		20
	82	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten		34		23		4		7
Sector 21	84	Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	52		49		0		3	
Sector 22	85	Onderwijs	280		249		10		21	
Sector 23	86	Menselijke gezondheidszorg	554	185	470	17	10		74	8
	87	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting		193		15		5		36
	88	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting		176		14		5		30
Sector 24	90	Creatieve activiteiten, kunst en amusement	96	9	72	4	7	2	17	3
	91	Bibliotheken, archieven, musea, culturele activiteiten		5		3				2
	92	Loterijen en kansspelen		7		6		1		
	93	Sport, ontspanning en recreatie		6		5				1
	94	Verenigingen		45		38		2		5
	95	Reparatie van computers en consumentenartikelen		4		4				
	96	Overige persoonlijke diensten		20		12		2		6
			3356		2675		289		392	

Toepassing KB 27 november 1973: algemeen

	aantal controles	opmerkingen		in orde	
sector 1	11	5	45,5%	6	54,5%
sector 2	61	19	31,1%	42	68,9%
sector 3	20	9	45,0%	11	55,0%
sector 4	11	3	27,3%	8	72,7%
sector 5	28	7	25,0%	21	75,0%
sector 6	37	10	27,0%	27	73,0%
sector 7	24	9	37,5%	15	62,5%
sector 8	23	1	4,3%	22	95,7%
sector 9	16	4	25,0%	12	75,0%
sector 10	24	10	41,7%	14	58,3%
sector 11	37	16	43,2%	21	56,8%
sector 12	20	11	55,0%	9	45,0%
sector 13	23	8	34,8%	15	65,2%
sector 14	21	8	38,1%	13	61,9%
sector 15	106	38	35,8%	68	64,2%
sector 16	60	22	36,7%	38	63,3%
sector 17	23	9	39,1%	14	60,9%
sector 18	27	14	51,9%	13	48,1%
sector 19	22	6	27,3%	16	72,7%
sector 20	50	22	44,0%	28	56,0%
sector 21	16	4	25,0%	12	75,0%
sector 22	82	27	32,9%	55	67,1%
sector 23	168	52	31,0%	116	69,0%
sector 24	30	10	33,3%	20	66,7%
	940	324	34,5%	616	65,5%

Basisinformatie

	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
sector 1	7	1	14,3%	6	85,7%	0	0%	5	71,4%	1	14,3%
sector 2	53	2	3,8%	50	94,3%	1	1,9%	48	90,6%	3	5,7%
sector 3	18	2	11,1%	16	88,9%	0	0%	16	88,9%	0	0%
sector 4	10	1	10,0%	9	90,0%	0	0%	9	90,0%	0	0%
sector 5	24	0	0%	24	100%	0	0%	22	91,7%	2	8,3%
sector 6	32	0	0%	28	87,5%	4	12,5%	28	87,5%	4	12,5%
sector 7	21	2	9,5%	17	81,0%	2	9,5%	18	85,7%	1	4,8%
sector 8	19	1	5,3%	18	94,7%	0	0%	18	94,7%	0	0%
sector 9	14	0	0%	13	92,9%	1	7,1%	13	92,9%	1	7,1%
sector 10	17	2	11,8%	15	88,2%	0	0%	13	76,5%	2	11,8%
sector 11	31	2	6,5%	24	77,4%	5	16,1%	21	67,7%	8	25,8%
sector 12	18	1	5,6%	16	88,9%	1	5,6%	15	83,3%	2	11,1%
sector 13	19	0	0%	16	84,2%	3	15,8%	17	89,5%	2	10,5%
sector 14	17	0	0%	16	94,1%	1	5,9%	16	94,1%	1	5,9%
sector 15	84	4	4,8%	72	85,7%	8	9,5%	73	86,9%	7	8,3%
sector 16	50	1	2,0%	46	92,0%	3	6,0%	43	86,0%	6	12,0%
sector 17	18	0	0%	16	88,9%	2	11,1%	14	77,8%	4	22,2%
sector 18	23	2	8,7%	19	82,6%	2	8,7%	20	87,0%	1	4,3%
sector 19	11	1	9,1%	10	90,9%	0	0%	7	63,6%	3	27,3%
sector 20	41	1	2,4%	36	87,8%	4	9,8%	36	87,8%	4	9,8%
sector 21	12	0	0%	9	75,0%	3	25,0%	10	83,3%	2	16,7%
sector 22	53	2	3,8%	51	96,2%	0	0%	35	66,0%	16	30,2%
sector 23	141	2	1,4%	135	95,7%	4	2,8%	124	87,9%	15	10,6%
sector 24	25	2	8,0%	21	84,0%	2	8,0%	23	92,0%	0	0%
	758	29	3,8%	683	90,1%	46	6,1%	644	85,0%	85	11,2%

Jaarlijkse informatie

	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
sector 1	11	0	0 %	8	72,7%	3	27,3%	11	100 %	0	0 %
sector 2	61	2	3,3%	52	85,2%	7	11,5%	58	95,1%	1	1,6%
sector 3	20	1	5,0%	16	80,0%	3	15,0%	19	95,0%	0	0 %
sector 4	11	0	0 %	10	90,9%	1	9,1%	10	90,9%	1	9,1%
sector 5	28	0	0 %	26	92,9%	2	7,1%	26	92,9%	2	7,1%
sector 6	37	0	0 %	33	89,2%	4	10,8%	35	94,6%	2	5,4%
sector 7	24	1	4,2%	19	79,2%	4	16,7%	22	91,7%	1	4,2%
sector 8	23	0	0 %	22	95,7%	1	4,3%	23	100 %	0	0 %
sector 9	16	0	0 %	14	87,5%	2	12,5%	15	93,8%	1	6,3%
sector 10	24	1	4,2%	18	75,0%	5	20,8%	21	87,5%	2	8,3%
sector 11	37	3	8,1%	28	75,7%	6	16,2%	32	86,5%	2	5,4%
sector 12	20	1	5,0%	16	80,0%	3	15,0%	18	90,0%	1	5,0%
sector 13	23	0	0 %	18	78,3%	5	21,7%	20	87,0%	3	13,0%
sector 14	21	0	0 %	18	85,7%	3	14,3%	19	90,5%	2	9,5%
sector 15	106	1	0,9%	91	85,8%	14	13,2%	95	89,6%	10	9,4%
sector 16	60	1	1,7%	49	81,7%	10	16,7%	52	86,7%	7	11,7%
sector 17	23	0	0 %	20	87,0%	3	13,0%	22	95,7%	1	4,3%
sector 18	27	0	0 %	22	81,5%	5	18,5%	24	88,9%	3	11,1%
sector 19	22	0	0 %	20	90,9%	2	9,1%	22	100 %	0	0 %
sector 20	50	1	2,0%	41	82,0%	8	16,0%	42	84,0%	7	14,0%
sector 21	16	0	0 %	13	81,3%	3	18,8%	15	93,8%	1	6,3%
sector 22	82	6	7,3%	71	86,6%	5	6,1%	65	79,3%	11	13,4%
sector 23	168	1	0,6%	155	92,3%	12	7,1%	146	86,9%	21	12,5%
sector 24	30	1	3,3%	25	83,3%	4	13,3%	26	86,7%	3	10,0%
	940	20	2,1%	805	85,6%	115	12,2%	838	89,1%	82	8,7%

Periodieke informatie

	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
sector 1	11	2	18,2%	9	81,8%	0	0 %	8	72,7%	1	9,1%
sector 2	61	5	8,2%	48	78,7%	8	13,1%	56	91,8%	0	0 %
sector 3	20	1	5,0%	18	90,0%	1	5,0%	15	75,0%	4	20,4
sector 4	11	0	0 %	9	81,8%	2	18,2%	9	81,8%	2	18,2%
sector 5	28	0	0 %	27	96,4%	1	3,6%	28	100 %	0	0 %
sector 6	37	2	5,4%	34	91,9%	1	2,7%	34	91,9%	1	2,7%
sector 7	24	1	4,2%	21	87,5%	2	8,3%	23	95,8%	0	0 %
sector 8	23	0	0 %	23	100 %	0	0 %	23	100 %	0	0 %
sector 9	16	0	0 %	16	100 %	0	0 %	16	100 %	0	0 %
sector 10	24	0	0 %	22	91,7%	2	8,3%	24	100 %	0	0 %
sector 11	37	1	2,7%	35	94,6%	1	2,7%	35	94,6%	1	2,7%
sector 12	20	3	15,0%	17	85,0%	0	0 %	16	80,0%	1	5,0%
sector 13	23	1	4,3%	21	91,3%	1	4,3%	20	87,0%	2	8,7%
sector 14	21	0	0 %	19	90,5%	2	9,5%	21	100 %	0	0 %
sector 15	106	7	6,6%	88	83,0%	11	10,4%	95	89,6%	4	3,8%
sector 16	60	4	6,7%	52	86,7%	4	6,7%	55	91,7%	1	1,7%
sector 17	23	0	0 %	22	95,7%	1	4,3%	21	91,3%	2	8,7%
sector 18	27	1	3,7%	21	77,8%	5	18,5%	23	85,2%	3	11,1%
sector 19	22	3	13,6%	19	86,4%	0	0 %	19	86,4%	0	0 %
sector 20	50	3	6,0%	42	84,0%	5	10,0%	44	88,0%	3	6,0%
sector 21	16	1	6,3%	15	93,8%	0	0 %	14	87,5%	1	6,3%
sector 22	82	7	8,5%	73	89,0%	2	2,4%	74	90,2%	1	1,2%
sector 23	168	8	4,8%	148	88,1%	12	7,1%	151	89,9%	9	5,4%
sector 24	30	4	13,3%	24	80,0%	2	6,7%	25	83,3%	1	3,3%
	940	54	5,7%	823	87,6%	63	6,7%	849	90,3%	37	3,9%

Revisor - benoemingsprocedure

	aantal controles	niet van toepassing	geen revisor benoemd	ondernemingen met revisor	benoemingsprocedure			
					gevolgd		niet gevolgd	
sector 1	11	0	0	11	11	100 %	0	0 %
sector 2	61	0	1	60	60	100 %	0	0 %
sector 3	20	0	1	19	19	100 %	0	0 %
sector 4	11	0	0	11	11	100 %	0	0 %
sector 5	28	0	0	28	26	92,9%	2	7,7%
sector 6	37	0	0	37	37	100 %	0	0 %
sector 7	24	0	0	24	24	100 %	0	0 %
sector 8	23	0	0	23	22	95,7%	1	4,5%
sector 9	16	0	0	16	16	100 %	0	0 %
sector 10	24	0	0	24	22	91,7%	2	9,1%
sector 11	37	0	1	36	36	100 %	0	0 %
sector 12	20	0	1	19	19	100 %	0	0 %
sector 13	23	0	0	23	21	91,3%	2	9,5%
sector 14	21	0	0	21	21	100 %	0	0 %
sector 15	106	0	0	106	101	95,3%	5	5,0%
sector 16	60	0	0	60	59	98,3%	1	1,7%
sector 17	23	0	0	23	23	100 %	0	0 %
sector 18	27	0	0	27	26	96,3%	1	3,8%
sector 19	22	0	0	22	20	90,9%	2	10,0%
sector 20	50	0	2	48	48	100 %	0	0 %
sector 21	16	0	0	16	16	100 %	0	0 %
sector 22	82	80	0	2	2	100 %	0	0 %
sector 23	168	0	0	168	162	96,4%	6	3,7%
sector 24	30	0	2	28	28	100 %	0	0 %
	940	80	8	852	830	97,4%	22	2,7%

Revisor

aanwezigheid

certificeringsverslag

	ond. met revisor	op voorvergadering		aanwezig op OR ?		geen verslag		overhandiging			
		ja	nee	ja	nee			vóór OR	tijdens OR	na OR	
sector 1	11	6 54,5%	5 45,5%	11 100 %	0 0 %	2 18,2%	8 72,2%	1 9,1%	0 0 %		
sector 2	60	17 28,3%	43 71,7%	59 98,3%	1 1,7%	1 1,7%	46 76,7%	13 21,7%	0 0 %		
sector 3	19	12 63,2%	7 36,8%	19 100 %	0 0 %	2 10,5%	14 73,7%	3 15,8%	0 0 %		
sector 4	11	6 54,5%	5 45,5%	11 100 %	0 0 %	0 0 %	10 90,9%	1 9,1%	0 0 %		
sector 5	28	7 25,0%	21 75,0%	27 96,4%	1 3,6%	2 7,1%	22 78,6%	4 14,3%	0 0 %		
sector 6	37	12 32,4%	25 67,6%	36 97,3%	1 2,7%	0 0 %	31 83,8%	6 16,2%	0 0 %		
sector 7	24	6 25,0%	18 75,0%	23 95,8%	1 4,2%	0 0 %	17 70,8%	7 29,2%	0 0 %		
sector 8	23	12 52,2%	11 47,8%	22 95,7%	1 4,3%	2 8,7%	17 73,9%	4 17,4%	0 0 %		
sector 9	16	6 37,5%	10 62,5%	16 100 %	0 0 %	0 0 %	14 87,5%	2 12,5%	0 0 %		
sector 10	24	6 25,0%	18 75,0%	21 87,5%	3 12,5%	3 12,5%	18 75,0%	3 12,5%	0 0 %		
sector 11	36	8 22,2%	28 77,8%	36 100 %	0 0 %	0 0 %	27 75,0%	9 25,0%	0 0 %		
sector 12	19	5 26,3%	14 73,7%	19 100 %	0 0 %	0 0 %	15 78,9%	4 21,1%	0 0 %		
sector 13	23	9 39,1%	14 60,9%	23 100 %	0 0 %	0 0 %	20 87,0%	3 13,0%	0 0 %		
sector 14	21	8 38,1%	13 61,9%	19 90,5%	2 9,5%	2 9,5%	16 76,2%	3 14,3%	0 0 %		
sector 15	106	21 19,8%	85 80,2%	104 98,1%	2 1,9%	1 0,9%	80 75,5%	25 23,6%	0 0 %		
sector 16	60	7 11,7%	53 88,3%	59 98,3%	1 1,7%	2 3,3%	38 63,3%	20 33,3%	0 0 %		
sector 17	23	4 17,4%	19 82,6%	23 100 %	0 0 %	1 4,3%	15 65,2%	7 30,4%	0 0 %		
sector 18	27	7 25,9%	20 74,1%	25 92,6%	2 7,4%	2 7,4%	17 63,0%	8 29,6%	0 0 %		
sector 19	22	4 18,2%	18 81,8%	21 95,5%	1 4,5%	1 4,5%	17 77,3%	4 18,2%	0 0 %		
sector 20	48	9 18,8%	39 81,3%	43 89,6%	5 10,4%	3 6,3%	32 66,7%	13 27,1%	0 0 %		
sector 21	16	3 18,8%	13 81,3%	15 93,8%	1 6,3%	0 0 %	12 75,0%	4 25,0%	0 0 %		
sector 22	2	0 0 %	2 100 %	2 100 %	0 0 %	1 50,0%	0 0 %	1 50,0%	0 0 %		
sector 23	168	47 28,0%	121 72,0%	165 98,2%	3 1,8%	7 4,2%	112 66,7%	49 29,2%	0 0 %		
sector 24	28	12 42,9%	6 57,1%	28 100 %	0 0 %	2 7,1%	20 71,4%	6 21,4%	0 0 %		
	852	234 27,5%	618 72,5%	827 97,1%	25 2,9%	34 4,0%	618 72,5%	200 23,5%	0 0 %		

2012:

controlesresultaten (algemeen)

	aantal controles	in % op aantal OR	bestaande OR	aantal OR 31/12/2012	in orde		opmerkingen	
sector 1	11	61,1%	11	18	6	54,5%	5	45,5%
sector 2	61	28,6%	54	213	40	65,6%	21	34,4%
sector 3	22	30,1%	20	73	10	45,5%	12	54,5%
sector 4	12	60,0%	9	20	9	75,0%	3	25,0%
sector 5	28	37,3%	24	75	18	64,3%	10	35,7%
sector 6	40	26,5%	35	151	26	65,0%	14	35,0%
sector 7	24	33,8%	21	71	14	58,3%	10	41,7%
sector 8	24	32,4%	22	74	18	75,0%	6	25,0%
sector 9	16	30,8%	14	52	10	62,5%	6	37,5%
sector 10	26	25,5%	19	102	15	57,7%	11	42,3%
sector 11	37	27,4%	33	135	18	48,6%	19	51,4%
sector 12	20	29,4%	19	68	9	45,0%	11	55,0%
sector 13	24	40,7%	22	59	14	58,3%	10	41,7%
sector 14	23	26,7%	19	86	13	56,5%	10	43,5%
sector 15	110	24,3%	88	453	63	57,3%	47	42,7%
sector 16	65	30,2%	42	215	33	50,8%	32	49,2%
sector 17	25	43,9%	22	57	14	56,0%	11	44,0%
sector 18	28	28,0%	22	100	9	32,1%	19	67,9%
sector 19	23	20,9%	20	110	12	52,2%	11	47,8%
sector 20	55	22,7%	45	242	27	49,1%	28	50,9%
sector 21	16	30,8%	12	52	11	68,8%	5	31,3%
sector 22	87	31,1%	75	280	55	63,2%	32	36,8%
sector 23	179	32,3%	154	554	110	61,5%	69	38,5%
sector 24	32	33,3%	25	96	17	53,1%	15	46,9%
	988	29,4%	827	3356	571	57,8%	417	42,2%

Hoofdstuk 8: Controle van de buitenlandse ondernemingen (COVRON)

De activiteiten van het netwerk bleven in 2012 grotendeels ongewijzigd ten opzichte van de voorgaande jaren en omvatten:

Dossiers inzake controle op buitenlandse ondernemingen

Deze cel heeft tot doel de deloyale concurrentie vanwege buitenlandse ondernemingen en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers aan sociale dumpingprijzen te bestrijden.

Deze afdeling heeft aldus als opdracht de controles van de buitenlandse ondernemingen beter te structureren, meer bepaald door op een doelgerichte, praktische wijze voldoende controles uit te voeren bij dienstverlenende buitenlandse bedrijven.

Het behoort tot de taak van deze groep om de knowhow inzake controles op buitenlandse ondernemingen aan de controleurs van de algemene directies over te dragen en hen op deskundige wijze te begeleiden.

De coördinatie van regio-overschrijdende dossiers

Dit omvat de controle en/of de coördinatie van dossiers, waarin sprake is van grootschalige sociale fraude die wordt georganiseerd via constructies van bedrijven, die in verschillende directies of regio's zijn gevestigd of er opereren.

8.1. NETWERK

8.1.1. Doelstelling van de cel

Sedert meerdere jaren stellen de inspectiediensten in België een toename vast van de activiteiten van buitenlandse ondernemingen. Dit gaat veelvuldig gepaard met allerlei vormen van deloyale concurrentie en in zeer vele gevallen is er voor de buitenlandse werknemers ook sprake van sociale dumping. In sommige gevallen kan men zelfs spreken van mensenhandel.

Het niet respecteren van de loon- en arbeidsvoorwaarden die in België van toepassing zijn geeft dergelijke bedrijven een duidelijk concurrentievoordeel ten opzichte van Belgische ondernemingen. Dikwijls gaat dit gepaard met sociale fraude in het land van herkomst, hetgeen hun concurrentiepositie ten opzichte van de Belgische ondernemingen nog extra begunstigt.

Het netwerk heeft bijgevolg als blijvende taak de controles van die buitenlandse ondernemingen goed te organiseren en ze op een efficiënte manier te laten doorgaan.

De expertise, die het netwerk opbouwt, is nuttig voor de controleurs van de algemene directies; de directies moeten op dit vlak dan ook verder geactiveerd worden door :

- het geven van voorlichting in de directies
- het geven van ondersteuning aan de directies

8.1.2. Hoe werd de doelstelling gerealiseerd en georganiseerd?

8.1.2.1. Personeel

In 2010 werden voor het netwerk 4 nieuwe sociaal controleurs aangeworven.

Sedert september 2010 werken vijf netwerkinspecteurs en 15 sociaal controleurs voor de vijf regio's in Vlaanderen.

In Wallonië werd het netwerk in de loop van de jaren 2010 en 2011 uitgebreid en opereert nu met 3 netwerkinspecteurs en 7 sociaal controleurs.

Verscheidene netwerkcontroleurs werken ook mee aan onderzoeken, die door de "cel mensenhandel" of de "Arrondissementale Cel" worden georganiseerd.

8.1.2.2. Handleiding

De methodiek, die een eerste maal werd geactualiseerd in oktober 2008 werd geactualiseerd, werd in mei 2010 opnieuw geüpdatet naar aanleiding van het in voege treden van de Europese Verordening 883/2004.

Dit geldt ook voor de vertaling ervan ten behoeve van het netwerk Wallonië en 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.

8.1.3. Wat wordt vastgesteld? Welke zijn de knelpunten?

8.1.3.1. Lonen

De loonkost is nog steeds een nationale aangelegenheid, hetgeen tot een groeiende concurrentie tussen de lidstaten leidt.

De richtlijn 96/71 van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten voorziet een gemeenschappelijke "harde kern" van dwingende bepalingen (inzake minimumloon, arbeidsduur e.a.), die in elke ontvangende lidstaat door de dienstverlenende ondernemingen zou moeten worden nageleefd.

Overweging 5 van de voormelde richtlijn beoogt eerlijke mededinging en maatregelen die een garantie vormen voor de eerbiediging van de rechten van de werknemers.

Niettemin stellen we vast dat de lonen van gedetacheerde werknemers heel vaak onder het niveau van de Belgische minimumbarema's liggen.

Nog steeds worden we geconfronteerd met buitenlandse werkgevers, die van oordeel zijn dat hun gedetacheerde werknemers in België kunnen worden tewerkgesteld overeenkomstig de loons- en arbeidsvoorwaarden van het thuisland.

Vele buitenlandse werkgevers betalen een "*per diem*"vergoeding, die zelfs tot 60 Euro per kalenderdag 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 dus geen deel uit van het loon.

Niettemin roepen werkgevers dergelijke dagvergoedingen vaak in als loon; op basis van informatie van de arbeidsinspectiediensten in de nieuwe EU-lidstaten aanvaardt het netwerk deze stellingname 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.

8.1.3.2. Delokalisatie

Er wordt vastgesteld dat Belgische ondernemers constructies opzetten, waarbij ze hun eigen personeel in België laten afvloeien en in één van de nieuwe EU-lidstaten een onderneming oprichten.

Dit fenomeen merken we op in de sector van het internationaal goederenvervoer, maar ook in andere sectoren zoals bouw, elektriciteitswerken, metaalconstructiebedrijven enz.

De buitenlandse dochtervennootschap werft dan werknemers aan, die naar België worden gedetacheerd om hier zogenaamd in “onderaanneming” te werken voor het Belgische moederbedrijf.

In dergelijke gevallen is het belangrijk na te gaan of de “gedelokaliseerde” onderneming effectief activiteiten van betekenis uitoefent in de staat, waar ze werd opgericht. Immers ingeval het enkel om postbusbedrijven gaat, kan er geen sprake zijn van een correcte detachering.

Dergelijke constructies lijken op het eerste gezicht interessant, omdat de gedetacheerde werknemers meestal een lager loon ontvangen dan de Belgische collega's, met wie ze samenwerken.

Krachtens de richtlijn 96/71 heeft een gedetacheerde werknemer inderdaad enkel recht op de minimale bepalingen, die in de harde kern zijn voorzien (o.a. in algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten), hetgeen impliceert dat een lokale werknemer een hoger loon kan ontvangen of van betere loonsvoorwaarden kan genieten op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, die afgesloten werd op ondernemingsvlak.

Dat is dan wel goedkoper, maar er dient toch ook rekening gehouden te worden met de specifieke kosten, die grensoverschrijdende tewerkstelling met zich meebrengt, zoals de reis- en verblijfskosten, zodat – bij correcte naleving van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden - het uiteindelijke prijsverschil minimaal wordt.

8.1.3.3. Inbreuken arbeidsduur

De grote troef van de massaal “aangeboden” gedetacheerde werknemers is hun “arbeidsflexibiliteit”. Dit impliceert wekelijkse prestaties van 6 tot uitzonderlijk 7 dagen/week (vaak 60 u/week), prestaties 's nachts of op Belgische feestdagen. Overuren worden zeer zelden met de wettelijke toeslag betaald.

Aangezien de nationale bepalingen inzake de maximale werkperiodes en minimale rustperiodes tot de harde kern van de richtlijn 96/71 van 16 december 1996 behoren, betekent dit dat de gedetacheerde werknemer recht heeft op inhaalrust en een toeslag voor de gepresteerde overuren.

Op dit vlak worden dan ook regelmatig regularisaties opgelegd.

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 vallen, maar voor dezelfde activiteit in België onder de bouwsector ressorteren.

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, verblijftitels, 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. Ten titel van voorbeeld kan melding worden gemaakt van een netwerk, geleid vanuit Italië, dat Macedonische werknemers naar België stuurde en hen voorzag van valse Italiaanse documenten.

8.1.3.7. Detacheringsfraude

De detacheringsregeling heeft een dubbel doel:

- het sociaal zekerheidsstatuut van de grensoverschrijdende werknemer te verankeren in het land van herkomst en zo te vermijden dat tweemaal sociale bijdragen worden betaald (Verordeningen 1408/71 – 883/2004 of bilaterale verdragen)
- de werknemer te beschermen (EU-Richtlijn 96/71)

De detachering beantwoordt niet altijd aan de voorwaarden van de Europese Verordeningen 1408/71 – 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, 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, alhoewel de bijdragen voor de RSZ wellicht nooit zullen worden betaald.

De detachingsfraude kan onderverdeeld worden in **drie vormen** van sociale fraude:

a. De bijdragefraude:

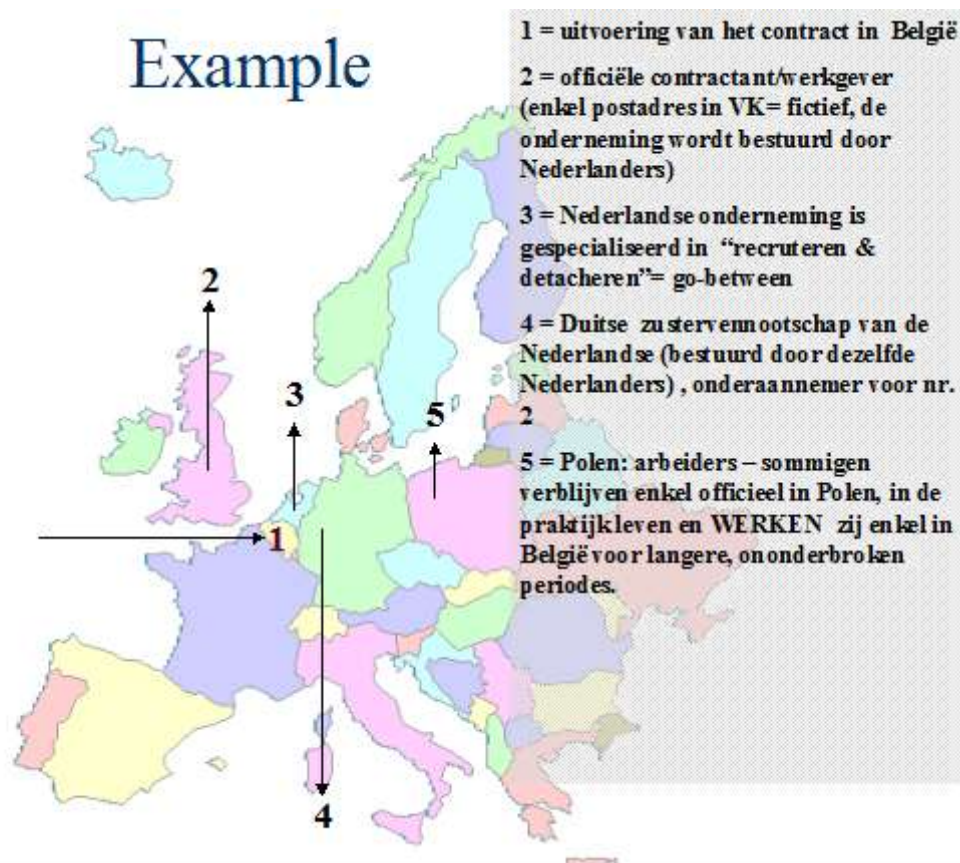
Het gaat om een correcte detachering, maar in het thuisland worden niet alle gepresteerde uren aan de sociale zekerheid en de belastingen aangegeven.

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 gepaard gaat met fraude inzake aangifte van de prestaties.

Example



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 Engelse 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 sedert langere periodes verblijven en werken zij in België.
- De Engelse 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 sedert langere periodes verblijven en werken zij 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 detacheringsrichtlijn.

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, nl.

- Hof van Beroep Antwerpen, achtste kamer, 21 oktober 2004
- Hof Van Beroep Gent, derde kamer, 18 september 2008
- Correctionele Rechtbank Gent, 2 september 2009

Het ging telkens om duidelijke, flagrante gevallen waarin de enige activiteit van de uitleners bestond in het zuiver verhuren van personeel (Polen, 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 principieel 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.

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 evenwel 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 aannemingssom vragen.

8.1.3.10. Betrokken sectoren?

Het fenomeen van de detachering vinden we in allerlei sectoren: naast de bouwsector en de metaalbouw, treffen we ook gedetacheerde arbeidskrachten aan in de horeca, de land- en tuinbouw, de schoonmaaksector, de vleessector, de binnenscheepvaart, de evenementensector, het internationaal goederenvervoer, de uitzendarbeid enz.

8.1.3.11. Medewerking buitenlandse werkgevers

De buitenlandse werkgever zit vaak in het buitenland en is vaker niet dan wel bereid tot medewerking.

Indien de buitenlandse werkgever zijn sociale of vergelijkbare documenten niet bezorgt, kan proces-verbaal worden opgesteld voor verhindering van toezicht of wegens inbreuken inzake de sociale documenten.

8.1.3.12. De controle

De Administratie Toezicht Sociale Wetten heeft als doelstelling lonen en vergoedingen te regulariseren.

Bij de buitenlandse ondernemingen is het niet steeds gemakkelijk regularisaties te bekomen, omdat de controles vaak zeer moeizaam verlopen omwille van verschillende problemen:

- het taalprobleem, hetgeen de ondervraging van werknemers en werkgever fel bemoeilijkt
- documenten zijn er niet of zijn in een andere taal opgesteld en zijn moeilijk leesbaar of verstaanbaar; het is niet steeds duidelijk wat onder een begrip dient verstaan te worden
- de werkgever is een buitenlandse onderneming, meestal zonder vestiging in België. Het inwinnen van informatie is zeer moeilijk en onze opsporingsambtenaren kunnen geen onderzoeksdaden verrichten in het buitenland
- werkgevers en ook werknemers werken niet altijd mee om informatie te verstrekken

Zodoende is het allesbehalve eenvoudig om goede vaststellingen te doen of om het onderzoek vlot te laten verlopen.

De internationale samenwerking met inspectiediensten verliep niet even vlot met alle betrokken landen hoewel sinds de toepassing van IMI een duidelijke verbetering merkbaar is .

8.1.3.13. Sanctionering

Grensoverschrijdende sociale fraude is duidelijk een vorm van sociale fraude, waar het klassieke handhavingssysteem weinig doeltreffend werkt.

Strafvervolgung voor de rechtbank of het gedwongen innen van een administratieve geldboete zijn zeer problematisch.

Aangezien reeds 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 sacties of maatregelen

- Werfmelding:
Controle van de werfmeldingen aan de RSZ (via de portaalsite van RSZ). Er is een boete voorzien van 5 % van de aannemingsom.
- Terbeschikkingstelling:
Toepassing van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987, zodat lonen, overloon en vergoedingen op de Belgische gebruiker kunnen worden afgewenteld.
- A1-document:
Indien deze vals is of ontbreekt wordt de RSZ hiervan ingelicht.
- 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.
- 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. Dergelijke vaststellingen worden voor verder onderzoek doorgestuurd naar de FOD Financiën.
- Tewerkstelling illegalen:
Indien vreemde werknemers illegaal worden tewerkgesteld, wordt de Dienst Vreemdelingenzaken ingelicht, zodat de repatriëringkosten eventueel op de werkgever-gebruiker kunnen worden verhaald.

8.1.4. omvang van de “buitenlandse tewerkstelling”

Aan de hand van diverse universitaire studies werd reeds 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.

8.1.4.1. Onderzoeken buitenlandse ondernemingen

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

Ook het aantal inbreuken voor “verhinderende van toezicht” is niet te verwaarlozen. Vele buitenlandse ondernemingen weigeren immers aan de controles mee te werken.

Naar orde van belangrijkheid krijgen we de volgende rangschikking van de vastgestelde inbreuken:

Collectieve arbeidsovereenkomsten	147
LIMOSA	53
Arbeidswet	34
Sociale zekerheid (DO)	12

8.1.5. De cijfers voor Limosa 2012

Voor 2012 werden in totaal 365.826 meldingen geregistreerd, nl.

Welke zijn de belangrijkste nationaliteiten?

De top 5 ziet er als volgt uit:

Nederland	90.404 meldingen
Polen	67.208 meldingen
Duitsland	37.031 meldingen
Frankrijk	34.306 meldingen
Roemenië	27.563 meldingen
België	4.742 meldingen

Over de meldingen door België blijft de verklaring dezelfde als de vorige jaren, nl.:

(1) In een aantal gevallen gaat het om correcte meldingen: het geval van een in België gevestigde onderneming, die een werknemer normaal in het buitenland tewerkstelt maar waarbij die werknemer voor een tijdelijke opdracht naar België komt werken, bv. een Belgische NGO stelt een werknemer tewerk in Rusland, maar deze moet plots voor een periode van 3 maanden een opdracht uitvoeren in een in België gevestigde VZW.

(2) In andere gevallen gaat het om vergissingen, bv. meldingen uitgevoerd door afdelingen van multinationals die in België zijn gelegen; zij doen de melding in naam van de buitenlandse afdeling, maar "per vergissing" vullen zij hun gegevens in de rubriek "onderneming" in.

Hiervoor werd de webtoepassing door de RSZ reeds met een aantal waarschuwingen aangepast, doch met weinig resultaat.

Omtrent het percentage van de gevallen (1) en (2) kunnen geen gegevens worden verstrekt.

LIMOSA-MELDINGEN vanuit OUDE EU-lidstaten	Aantal meldingen	LIMOSA-MELDINGEN vanuit NIEUWE EU- lidstaten	Aantal meldingen
Nederland	90.404	Polen	67.208
Duitsland	37.031	Roemenië	34.306
Frankrijk	34.306	Slowakije	12.340
Luxemburg	22.622	Hongarije	9.729
Portugal	20.964	Bulgarije	5.653
België	4.742	Slovenië	4.326
Italië	3.859	Tsjechië	3.524
Verenigd Koninkrijk	3.305	Litouwen	2.572
Spanje	4.302	Letland	1.516
Oostenrijk	819	Cyprus	673
Ierland	1.043	Estland	121
Zweden	346	Malta	16
Finland	228		
Denemarken	214		
Griekenland	293		
TOTALEN	224.478		141.984

Voor 2012 zijn er vanuit de oude EU-lidstaten 224.478 meldingen, tegenover 141.984 vanuit de nieuwe EU-lidstaten, hetzij ongeveer 52 %.

In 2008 lag het aandeel van de nieuwe EU-lidstaten heel wat lager, nl. 32 %. In 2009 bedroeg het aandeel 37 % en in 2010 bedroeg dit 43 %.

We stellen dus een blijvende stijging vast van het aantal meldingen van gedetacheerden vanuit de nieuwe EU-lidstaten.

8.1.6. De vordering van tolken

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

Hieruit blijkt dat vooral de controles bij Poolse werkgevers en –werknemers de tussenkomst van een tolk vergen. Dit hangt uiteraard nog steeds samen met de nog steeds grote aanwezigheid van Poolse werknemers op het terrein.

8.1.7. Toepassing handleiding en resultatenblad

Aan de hand van het uitgewerkte resultatenblad stelt men vast dat de netwerkcontroleurs 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:

BETROKKEN DIENSTEN	MEDEDELING	TOTAAL
Melding Financiën	AOIF – geen inhoudingen	1
	BNI – belastingsplicht / vaste inrichting/ onvolledige facturen	47
Melding RSZ	Geen werfmelding 30 BIS	5
	Inhouding op facturen	
	Twijfels over E101	50
Melding RVA	De buitenlandse werknemers hebben op de A1 een woonadres in België ➔ cumul ziekte-uitkeringen?	1
RSVZ		1
Melding IWSE	Uitzendkantoren zonder erkenning	34
Melding buitenlandse inspecties	Meldingen van regularisaties en mededelingen van PV wegens verhindering van toezicht	111
Vragen gesteld aan buitenlandse inspectiediensten via IMI (pilotproject)		43
PDOK – inschrijving		37
Voorstel schrapping registratienummer		
Dossier overgemaakt aan andere directie		
Stopzetting van de werken ingevolge controle TWW		5
Info verstrekt aan Belgische opdrachtgevers/hoofdaannemers inzake reglementering – risico's aansprakelijkheid		62

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 inzake buitenlandse ondernemingen.

Hieronder volgt een overzicht van alle dossiers, die door het netwerk in 2012 werden afgehandeld.

Jaar	2012					
	In	Out	waarschuwingen	regularisaties	PV	Aantal onregel
Provincie						
Brussel	3	4	1	7	0	8
Waals Brabant	15	14	1	5	4	10
Henegouwen	36	43	2	16	7	25
Luik	86	92	0	15	7	22
Luxemburg	15	15	0	13	2	15
Namen	16	14	1	6	2	9
Antwerpen	108	112	7	19	7	33
Vlaams Brabant	125	127	3	76	4	83
W-Vlaanderen	21	20	0	8	2	10
O-Vlaanderen	64	62	4	16	8	28
Limburg	107	105	5	34	1	40
TOTAAL	1.321	1.313	100	530	355	985

8.3. Samenwerken met andere diensten

8.3.1. Buitenlandse inspectiediensten

Met de buitenlandse inspectiediensten voert men correspondentie:

- enerzijds om informatie te bekomen betreffende de dossiers in behandeling, met name vragen om ons gegevens over bedrijven, strafrechtelijke verantwoordelijken of werknemers mee te delen
- 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.

Besluit:

- de samenwerking en uitwisseling van gegevens met Polen verloopt optimaal
- er bestaat een vrij goede communicatie met Nederland, Duitsland en Luxemburg
- de communicatie met andere landen verloopt toch wel problematischer, nl.
 - de voorziene termijn om op onze vragen te antwoorden wordt niet gerespecteerd en er moeten herinneringsbrieven worden gestuurd
 - Estland, Italië en Portugal antwoordden niet

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.

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 cel ad hoc 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 knowhow 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 knowhow, 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 inmiddels 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

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 moesten door de Administratie Toezicht Sociale Wetten grondig worden aangepakt.

De problematiek van de werknemers, die sedert 2004 uit de nieuwe EU-lidstaten naar België worden gedetacheerd, moest nauwkeurig opgevolgd worden, maar de traditionele structuur van Toezicht 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 moet zeker behouden worden om de specialisatie in stand te houden en de steeds wijzigende werkmethodes van internationale fraudeurs in kaart te brengen.

De knowhow 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 controleurs

De doelstellingen werden in ieder geval bereikt en met een aangepaste personeelsbezetting kunnen zelfs betere resultaten worden behaald.

Voor de toekomst dient een verder doorgedreven actualisering van de taken van het netwerk in overweging te worden genomen, met nog meer nadruk op bestrijding van grootschalige netwerken (nationaal zowel als internationaal) en dringt zich een doorgedreven samenwerking op met de cel vervoer vooral met het oog op de frauduleuze praktijken in de vervoersector.

Ook de gebruikte controletechnieken zullen evolueren in functie van de praktijkervaring en de nieuwe wettelijke instrumenten in wording, zoals bijvoorbeeld de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen en andere.

Hoofdstuk 9: Partnerschapsovereenkomsten

Met het doel efficiënt te strijden tegen het zwartwerk heeft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een aangepaste politiek per sector ontwikkeld. In dit kader werden er partnerschapsovereenkomsten afgesloten met vertegenwoordigers van specifieke sectoren.

Het basisidee is een uitwisseling en kruising van informatie die van alle partners komt, met het doel de bouwsector te saneren langs 3 welomschreven assen: preventie, opsporing en bestraffing.

Doelstelling: een gemeenschappelijke strategie uitwerken in de bouwsector om te strijden tegen illegale tewerkstelling en sociale fraude door de partijen te responsabiliseren, waarbij rekening wordt gehouden met plaatselijke gevoeligheden.

Partnerschapscommissie

Deze overeenkomsten hebben een wettelijk en structureel kader gekregen door de oprichting van een partnerschapscommissie. Deze laatste heeft als opdracht de partnerschapsovereenkomsten voor te bereiden die worden gesloten tussen de bevoegde ministers en de professionele organisaties. Daardoor worden de sociale partners betrokken bij de drie stadia van de strijd tegen het zwartwerk: preventie, opsporing en bestraffing. Deze commissie voorziet in een uniform model van overeenkomst en in een procedure.

De SIOD heeft als opdracht te waken over de partnerschapsovereenkomsten, gesloten door de ministers.

Deze partnerschapscommissie heeft voor het eerst vergaderd op 8 juni 2010.

Zij is samengesteld uit de voorzitters van de RVA, de RSZ, de Sociale Inspectie, het Toezicht op de Sociale Wetten, de Nationale Arbeidsraad en Financiën.

Tijdens deze vergadering werd besloten een evaluatie te voorzien in juni 2011.

Partnerschapsovereenkomsten met de sociale partners in de bouwsector

1. *Provincie Namen en Waals-Brabant*

Op **1 april 2009** werd er een partnerschapsovereenkomst gesloten tussen de 4 inspectiediensten, de bouwfederatie en de sociale partners ABVV en ACV.

2. *Provincie Henegouwen*

Deze overeenkomst werd op **1 april 2009** getekend in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Sociale Zekerheid, de RSZ, de RVA de bouwfederaties van Henegouwen (Charleroi, Le Roeulx, Bergen, Doornik), de vakbonden ABVV (Algemene Centrale van Henegouwen) en ACV (Bouw en Industrie Henegouwen).

3. *Provincie Luxemburg*

Deze is toegetreten 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 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 de 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 ...)

1. 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: één voor elke arbeidsinspectiedienst en het coördinatieorgaan (TSW, KBO, SI, RVA, RSZ en het Federale Comité), vier van de representatieve werknemersorganisaties en vier werkgeversorganisaties.

Zij hebben 6 keer vergaderd in 2012.

Er komen vele onderwerpen aan bod tijdens deze vergaderingen: hoofdelijke aansprakelijkheid bij loonschulden, strijd tegen frauduleus werk, partnerschap op federaal vlak, tijdelijke detachering door buitenlandse firma's, de problematiek van landbouwtractoren op bouwerven, strijd tegen frauduleuze arbeid op openbare werven/aanwezigheidslijst.

Het secretariaat van de overeenkomst heeft in 2012 een nieuwe cyclus opleidingen georganiseerd over een aantal materies die door de diverse inspectiediensten worden geïnspecteerd: wijzigingen van de werkloosheidsreglementering.

Het doelpubliek zijn de verantwoordelijken en de werknemers van de patronale kamers, de permanente secretariaten van de vakbondsorganisaties en de werknemers van de juridische diensten van deze organisaties.

In 2012 heeft het secretariaat 18 aanvragen voor een onderzoek geregistreerd vanwege de patronale organisaties en de vakbonden. Deze werden doorgestuurd aan de bevoegde inspectiediensten.

Het gaat vooral over frauduleuze arbeid, onwettige detachering, fraude met vervangingsinkomens en bevoegdheid van de paritaire comités.

Er werd een controle georganiseerd door het Toezicht op het Welzijn op het Werk (met deelname van TSW en RVA, 14 ondernemingen gecontroleerd).

De resultaten zijn positief: 1 werf gesloten omwille van de veiligheid, 8 inbreuken met betrekking tot werkloosheid, 3 pv's opgesteld door TSW voor Dimona.

2. Provincie Namen

Zij blijven elk trimester vergaderen met de verschillende partners, met uitzondering van het ACV, dat nooit aanwezig is.

In 2012 werd de arbeidsauditeur uitgenodigd om deel te nemen aan de vergaderingen, met het doel zijn mening te kennen met betrekking tot de bouwsector.

Verschillende thema's worden behandeld, waarvan een aantal geregeld terugkomen, zoals:

- De praktijk van het economisch werkloos stellen van de werknemer die ziek is (voor dit punt verwachten de inspecties dat de vakbondsorganisaties precieze informatie geven, zodat zij een onderzoek kunnen instellen)
- De problematiek van de werknemer die tijdelijk werkloos is bij een eerste werkgever en die zich eveneens op een andere werf bevindt bij een tweede werkgever
- De incoherentie tussen bepaalde paritaire comités en het paritair comité van de bouw (er werd een onderzoek tot bepaling van het paritair comité ingesteld naar aanleiding van de informatie die men had gekregen)

Er werden nieuwe thema's naar voor geschoven, zoals:

- De wil bij alle partners om het aspect preventie in de strijd tegen de sociale fraude verder uit te werken
- De toename van de problemen in verband met de onderaanneming en het beroep dat hierbij gedaan wordt op buitenlandse ondernemingen (detachering en valse detachering, schijnzelfstandigen – er werd een dossier in onderzoek gegeven)
- Herinnering aan de regels voor de overheidsaanbestedingen (bijhouden van een dagelijkse aanwezigheidslijst, mechanisme van gedeelde verantwoordelijkheid).
- Er werd een nationale partnerschapsovereenkomst getekend voor de strijd tegen de sociale fraude en de illegale arbeid in de bouwsector

3. Provincie Waals-Brabant

Tot deze provincie behoren het gewest Brussel-Hoofdstad en Nijvel.

Er wordt driemaandelijks vergaderd.

Een lid van deze groep die aan de 3 vergaderingen deelneemt, geeft een kleine samenvatting van wat er gebeurt in de andere partnerschapsvergaderingen.

Tijdens elke vergadering wordt herinnerd aan de noodzaak om het formulier te gebruiken.

Er werden verschillende uiteenzettingen gehouden, vooral over de tijdelijke werkloosheid, over zaterdagwerk in de bouw en over onderwerpen die de deelnemers zouden kunnen interesseren.

De inspectiediensten zijn de motor bij deze vergaderingen.

De groep betreurt het gebrek aan investering en uitwisseling vanwege de vakbondsorganisaties.

In Waals Brabant richt men zich op:

- De kleine werven in de particuliere woningen: maar er stelt zich een organisatorisch probleem, omdat er een machtiging tot visitatie moet worden gegeven en deze werven van korte duur zijn
- Werven met buitenlandse firma's
- RER-werven: maar hiervoor moeten "Mammoth"-operaties georganiseerd worden, die niet gemakkelijk kunnen georganiseerd worden, omwille van de verminderde effectieven van de controlediensten in de provincie.

Momenteel zijn alle partners verzameld rond de tafel, behalve de ACV-delegatie.

4. Provincie Luxemburg

De controle op zaterdagprestaties wordt georganiseerd via de arrondissementscellen. Er werd oneerlijke concurrentie vastgesteld vanwege buitenlandse ondernemingen. Het secretariaat stelt vast dat het partnerschap niet geleid heeft tot meer uitwisseling van informatie tussen de leden.

Hoofdstuk 10 : Het informatiesysteem Interne Markt – IMI (Internal Market Information System)

De dienstenrichtlijn vergemakkelijkt het vrij verkeer van diensten in de EU door de administratieve en juridische belemmering voor dienstverlening uit de weg te ruimen. Tegelijkertijd voorziet zij in administratieve samenwerking tussen de lidstaten.

Ten einde de bevoegde autoriteiten in de lidstaten praktische hulp te bieden voor de uitwisseling van informatie over dienstverleners en hun activiteiten, werd IMI in het leven geroepen (cfr de dienstenrichtlijn 2006/123/EG).

IMI is een elektronisch hulpmiddel dat sinds mei 2011 door de Europese Commissie, in samenwerking met de vertegenwoordigers van de lidstaten (experten werkgroep) als pilootproject werd gelanceerd om de samenwerking tussen nationale overheden te bevorderen.

IMI stelt de bevoegde autoriteit (in België is dit TSW voor de gedetacheerde werknemers) in staat info uit te wisselen door gemakkelijk de juiste gesprekspartner in een andere lidstaat te vinden waarmee dan snel en efficiënt kan worden gecommuniceerd.

De nationale coördinator (NIMIC) geeft aan de verschillende deelcoördinatoren per wetgevingsgebied (bijv. detachingsgebied) de bevoegdheid aan de gebruikers (bij TSW zijn dit enkel de sociaal inspecteurs – provinciale verantwoordelijken van het netwerk) toegang tot IMI via registratie en authenticatie (paswoorden).

IMI biedt hen een oplossing voor een aantal belangrijke praktische problemen (verschillen in bestuurs- en werkcultuur, taalproblemen en onduidelijkheid over de gesprekspartner). IMI bevat een gestructureerde vragenlijst over de verschillende aspecten van de dienstenrichtlijn (Richtlijn 96/71 EG) die zowel betrekking hebben op het detacherende bedrijf als over gedetacheerde werknemers. Het bevat tevens vrije tekstvelden die door het systeem worden vertaald in de taal van de ontvangende lidstaat. Het systeem laat ook toe bijlagen (bijvoorbeeld onderzoeksverslagen) bij te voegen.

De verzoekende partij – steller van de vraag – kan een (realistische) termijn stellen waarbinnen de ontvangende lidstaat een antwoord dient te verstrekken.

Het IMI – systeem wordt gehost door het datacentrum van de Europese Commissie, die verantwoordelijk is voor het beheer ervan. Zij heeft ook een centrale helpdesk opgezet voor de IMI – coördinatoren.

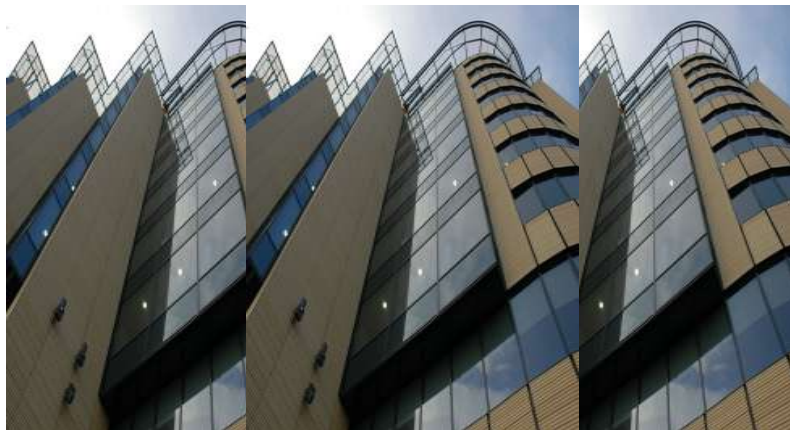
IMI vinden we terug via de link:

http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about_en.html

Gelet op het grote aantal naar België gedetacheerde werknemers (en zelfstandigen), is TSW de koploper wat betreft het aantal gestelde vragen aan de andere EU-lidstaten.



Statistieken & bijlagen



Deel drie

DERDE DEEL : Statistieken en bijlagen

Hoofdstuk 1 : Uitvoering van de algemene controleopdracht

Tabel 1 : Aard van de onderzoeken

Afgesloten opdrachten	2011	2012
Controles	30.124	30.183
- op initiatief van TSW	5.387	5.927
- in het kader van de strijd tegen de sociale fraude	3.101	2.469
- Op verzoek van andere diensten	12.213	12.141
- Als gevolg van een klacht	7.649	7.854
- andere	1.774	1.792
Vragen om inlichtingen	240	237
Toelatingen, afwijkingen en adviezen	1.944	1.862
- C.A.O. nr 26	21	16
- Registratiecommissie aannemers	502	228
- Bepaling paritair comité.	1.347	1.542
- andere	74	76
Verzoeningen.	280	262
Totaal	32.588	32.544

Overzicht van de bezoeken	2011	2012
Opgelegde opdrachten	35.897	34.897
Gewone controle	13.609	13.622
Inlichtingen	1.625	1.663
Vruchteloze	2.882	2.941
Totaal	54.013	53.123

Totaal aantal onderzoeken

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

Voor 2012 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

	2010	2011	2012
Onregelmatigheden	36.713	35.246	37.966
Geen inbreuk	23.352	24.005	24.076
Andere gevolgen			
* positief gevolg	11.314	11.464	11.008
* negatief gevolg	959	983	905
Totaal	72.338	71.698	73.955

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

	2010	2011	2012
Bescherming van het loon	4.708	4.746	4.790
Feestdagen	909	941	1.173
Arbeidswet	1.179	1.179	1.212
Collectieve arbeidsovereenkomsten	6.268	6.280	7.675
Totalen	13.064	13.146	14.850
Vreemde werknemers	788	651	741
Sociale documenten (zware inbreuken)	3.501	3.072	2.945
Deeltijdse arbeid	2.712	2.487	2.446
Totalen	7.001	6.210	6.132
Arbeidsreglement	7.727	7.515	7.781
Sociale documenten (andere inbreuken)	2.170	1.806	1.922
Andere	6.751	6.569	7.281
Algemeen totaal	36.713	36.246	37.966

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

	2010		2011		2012	
		%		%		%
Onregelmatigheden	36.713		35.246		37.966	
Waarschuwingen	6.957	19%	6.245	18%	6.376	17%
Regularisaties	22.706	62%	22.840	65%	25.087	66%
Bedrag van de geldelijke regularisaties	28.586.833 (euro)		36.137.448 (euro)		39.613.411	
Processen-verbaal	7.050	19%	6.161	17%	6.503	17%
Bedrag van de vastgestelde schade	3.847.501 (euro)		7.549.098 (euro)		8.661.452 (euro)	

Tabel 5 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (sociale fraude)

	2011		2012	
Waarschuwingen	1.855	23,08%	1.734	21,46%
Regularisaties	2.650	32,96%	2.555	31,62%
Processen-verbaal	3.485	43,35%	3.721	46,04%
Regularisaties zonder bezoek	49	0,61%	71	0,88%
Totalen	8.039	100%	8.081	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.

	2011		2012	
Waarschuwingen	1.944	12,47%	2.364	12,30%
Regularisaties	11.587	74,34%	14.346	74,65%
Processen-verbaal	1.917	12,30%	2.177	11,33%
Regularisaties zonder bezoek	138	0,89%	331	1,72%
Totalen	15.586	100%	19.218	100%

Tabel 7: Geldelijke regularisaties in verschillende materies

(volgens de materies bij inschrijving van het dossier)

Wetgeving	2010		2011		2012	
	aantal	bedrag (€)	aantal	bedrag (€)	aantal	bedrag (€)
Arbeidsovereenkomst	76	110.408	86	132.717	75	383.495
Bescherming van het loon	1.931	6.413.119	2.127	8.542.013	2.072	7.887.950
feestdagen	788	1.041.746	804	1.117.927	948	1.628.392
Arbeidswet (overloon)	567	4.869.911	508	5.627.669	667	7.004.896
Deeltijdse arbeid	30	70.857	18	25.888	11	23.147
Collectieve arbeidsovereenkomsten	5.172	11.573.816	5.226	13.835.861	6.398	15.435.548
Bedragen die niet aan De RSZ werden aangegeven	4.081	25.780.345	4.102	29.612.772	4.541	34.010.865
Andere	250	4.506.976	258	6.855.372	401	7.249.982
Totalen	12.895	54.367.178	13.241	65.750.219	15.113	73.624.276
Aantal betrokken WN regularisaties	68.377		64.666		80.513	

Tabel 8 : Aard van de bezoeken

Aard	2010	2011	2012
Opgelegde bezoeken	41.289	35.897	34.897
Gewone bezoeken	15.448	13.609	13.622
Inlichtingen	1.898	1.625	1.663
Vruchteloze	3.207	2.882	2.941
Bijstand	6.048	5.032	7.158
Systematische	1.805	1.586	1.946
Total	69.695	60.631	62.227

Tabel 9 : Klachten volgens wetgeving

(volgens de materie bij inschrijving van het dossier)

Wetgeving	2010	2011	2012
Sociale fraude			
Vreemde arbeidskrachten	67	60	89
Sociale documenten	1.229	1.245	1.253
Deeltijdse arbeid	64	73	61
Totaal sociale fraude	1.360	1.378	1.403
Belangrijke specifieke materies onder Toezicht van TSW			
Bescherming van het loon	3.306	3.367	3.402
Collectieve arbeidsovereenkomsten	1.603	1.686	1.741
Arbeidswet	566	695	585
Feestdagen	92	77	85
Arbeidsreglement	107	109	96
Tijdelijke en interim-arbeid	71	82	62
Totaal specifieke materies	5.745	6.016	5.971
Andere wetgevingen	262	255	479
Algemeen totaal	7.367	7.649	7.853

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

	Aantal dossiers	Klachten	Andere
Wetgeving			
BESCHERMING LOON	3.956	3.402	554
ARBEIDSWET	1.027	585	442
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	104	54	50
CAO'S PARITAIRE COMITES	6.045	1.562	4.483
Total	11.132	5.603	5.529

Resultaat

	Vaststelling	Geen inbreuk	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	Bedrag regul.	Pj	Bedrag Pj
Wetgeving								
BESCHERMING LOON	6.400	1.607	4.790	934	3.160	7.887.950	696	1.590.525
ARBEIDSDUUR	1.391	454	935	186	648	6.779.853	101	151.073
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	104	29	75	17	52	543.788	6	0
CAO'S PARITAIRE COMITES	13.733	6.049	7.675	303	6.860	15.435.548	512	6.628.771
Total	21.628	8.139	13.475	1.440	10.720	30.647.139	1.315	8.370.369

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	2	2	2	0	0	0	0	0	0
Garages	148	115	26	82	156	178.899	7	10	9.244
Handel in voedingswaren	104	90	19	61	139	60.398	10	34	14.436
Schoonmaak	298	208	26	156	288	217.634	26	126	21.709
Bouw	1.119	799	187	506	1.061	1.616.432	106	380	371.119
Vervoer	333	274	50	192	447	260.267	32	99	35.979
Land- en tuinbouw	95	77	23	49	141	44.158	5	76	129.336
Kleinhandel	598	458	66	340	1.858	661.294	52	88	103.447
Groothandel	350	255	62	155	2.634	511.953	38	634	91.980
Horeca	1.197	983	167	631	3.387	691.996	185	581	181.432
Andere industrieën	500	384	89	240	3.089	2.154.147	55	353	226.387
Andere sectoren	1.656	1.145	217	748	2.058	1.490.772	180	987	405.456
Total	6.400	4.790	934	3.160	15.258	7.887.950	696	3.368	1.590.525

Bedragen in euro

Arbeidsduur

	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN Regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Sectoren									
Garages	48	30	3	22	199	310.803	5	18	0
Handel in voedingswaren	19	11	1	7	17	11.582	3	10	0
Schoonmaak	38	28	10	18	101	57.734	0	0	0
Bouw	201	127	8	100	898	2.329.686	19	225	45.561
Vervoer	112	62	11	38	778	452.392	13	63	50.457
Land- en tuinbouw	13	9	3	6	35	26.106	0	0	0
Kleinhandel	137	99	16	77	650	247.431	6	14	1.012
Groothandel	91	64	12	50	297	433.350	2	2	0
Horeca	182	119	24	66	282	151.578	29	80	1.732
Andere industrieën	206	142	40	92	2.528	1.060.315	10	169	51.002
Andere sectoren	344	244	58	172	4.290	1.698.876	14	224	1.309
Total	1.391	935	186	648	10.075	6.779.853	101	805	151.073

Bedragen in euro

Collectieve arbeidsovereenkomsten

	Vaststellin gen	Onregelmati gheden	Waarsch uwing	Regulari satie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Sectoren									
Confectie	13	2	0	2	26	30.178	0	0	0
Garages	476	228	6	219	729	448.328	3	9	2.492
Handel in voedingswaren	217	128	2	120	326	132.596	6	14	1.280
Schoonmaak	405	199	9	183	1.466	174.970	7	125	1.818
Bouw	3.605	2.235	110	1.913	12.975	6.033.226	212	3.223	4.889.900
Vervoer	448	264	20	226	2.279	463.369	18	140	186.116
Land- en tuinbouw	163	73	4	66	1.660	152.991	3	110	688
Kleinhandel	1.092	511	17	477	2.358	1.041.664	17	1.131	15.709
Groothandel	786	328	11	299	1.315	797.025	18	575	495.150
Horeca	2.370	1.807	54	1.673	8.386	2.355.713	80	576	95.801
Andere industrieën	1.313	653	36	567	12.474	1.879.272	50	686	667.001
Andere sectoren	2.949	1.322	51	1.167	7.282	2.470.004	104	1.048	272.816
Total	13.837	7.750	320	6.912	51.276	15.979.336	518	7.637	6.628.771

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	2011		2012	
	Aantal dossiers	%	Aantal dossiers	%
Sector				
Confectie	30	0,09%	26	0,08%
Garages	702	2,15%	747	2,30%
Handel in voedingswaren	549	1,68%	476	1,46%
Schoonmaak	899	2,76%	974	2,99%
Bouw	7.363	22,59%	7.341	22,56%
Vervoer	2.229	6,84%	1.977	6,07%
Land- en tuinbouw	610	1,87%	641	1,97%
Kleinhandel	2.666	8,18%	2.545	7,82%
Groothandel	1.511	4,64%	1.589	4,88%
Horeca	5.474	16,80%	5.818	17,88%
Andere industrieën	3.000	9,21%	3.029	9,31%
Andere sectoren	7.555	23,18%	7.381	22,68%
Total	32.588	100,00%	32.544	100,00%

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

Jaar	Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Sector						
Confectie	0	3	0	1	0	2
Garages	114	130	54	43	95	60
Handel in voedingswaren	141	97	56	52	81	98
Schoonmaak	132	137	46	51	171	153
Bouw	678	724	283	311	1.181	1.120
Vervoer	244	256	88	96	291	299
Land- en tuinbouw	120	75	69	31	226	282
Kleinhandel	504	449	207	195	363	259
Groothandel	152	191	39	53	155	646
Horeca	1.594	1.669	917	1.049	1.950	2.291
Andere industrieën	367	310	126	108	373	730
Andere sectoren	855	853	254	318	597	1.404
Total	4.901	4.894	2.139	2.308	5.483	7.344

Detail van de resultaten voor het jaar 2012

Jaar	2012								
	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN Regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Sector									
Confectie	10	3	1	1	1	0	1	2	5.096
Garages	396	130	23	64	319	0	43	60	0
Handel in voedingswaren	283	97	8	37	87	0	52	98	0
Schoonmaak	375	137	14	72	242	555	51	153	0
Bouw	3.696	724	104	309	1.392	12.845	311	1.120	0
Vervoer	1.098	256	51	109	732	1.783	96	299	94.402
Land- en tuinbouw	475	75	14	30	463	0	31	282	0
Kleinhandel	1.284	449	66	188	596	3.508	195	259	2.791
Groothandel	666	191	44	94	400	109	53	646	0
Horeca	3.793	1.669	160	460	2.147	21.920	1.049	2.291	91.405
Andere industrieën	1.078	310	43	159	885	2.429	108	730	0
Andere sectoren	2.915	853	144	391	1.507	444	318	1.404	509
	16.069	4.894	672	1.914	8.771	43.593	2.308	7.344	194.203

Bedragen in euro

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

Jaar	Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Sector						
Confectie	0	0	0	0	0	0
Garages	12	49	12	19	16	20
Handel in voedingswaren	9	9	8	7	3	7
Schoonmaak	22	23	15	16	42	34
Bouw	217	234	119	133	362	442
Vervoer	5	11	3	10	12	23
Land- en tuinbouw	21	23	19	18	145	37
Kleinhandel	66	53	48	42	58	49
Groothandel	17	13	11	4	17	7
Horeca	140	149	122	139	150	160
Andere industrieën	60	87	27	47	46	143
Andere sectoren	82	90	48	57	137	413
Total	651	741	432	492	988	1.335

Detail van de resultaten voor het jaar 2012

Jaar	2012								
	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	
Sector									
Confectie	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Garages	75	49	1	29	56	0	19	20	
Handel in voedingswaren	18	9	2	0	4	0	7	7	
Schoonmaak	57	23	1	6	24	10.799	16	34	
Bouw	769	234	48	53	265	0	133	442	
Vervoer	52	11	1	0	24	0	10	23	
Land- en tuinbouw	159	23	5	0	54	0	18	37	
Kleinhandel	96	53	2	9	26	0	42	49	
Groothandel	39	13	5	4	30	0	4	7	
Horeca	283	149	3	7	90	0	139	160	
Andere industrieën	226	87	22	18	176	0	47	143	
Andere sectoren	215	90	18	15	60	0	57	413	
Total	1.990	741	108	141	809	10.799	492	1.335	

Bedragen in euro

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

Jaar	Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Sector						
Confectie	3	0	0	0	0	0
Garages	44	43	20	13	45	12
Handel in voedingswaren	123	103	42	43	53	61
Schoonmaak	81	86	21	33	52	49
Bouw	88	84	18	14	18	18
Vervoer	51	84	17	22	52	34
Land- en tuinbouw	18	12	3	4	15	6
Kleinhandel	379	313	86	89	113	104
Groothandel	77	98	21	11	42	15
Horeca	990	993	529	545	994	838
Andere industrieën	170	165	62	52	87	75
Andere sectoren	463	465	95	95	165	166
Total	2.487	2.446	914	921	1.636	1.378

Detail van de resultaten voor het jaar 2012

Jaar	2012								
	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Sector									
Confectie	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Garages	79	43	14	16	36	0	13	12	0
Handel in voedingswaren	152	103	34	26	57	0	43	61	0
Schoonmaak	144	86	32	21	185	0	33	49	0
Bouw	136	84	33	37	54	0	14	18	0
Vervoer	130	84	50	12	32	0	22	34	0
Land- en tuinbouw	24	12	7	1	1	0	4	6	0
Kleinhandel	482	313	135	89	204	107	89	104	0
Groothandel	148	98	51	36	57	55	11	15	0
Horeca	1.488	993	305	143	562	959	545	838	1
Andere industrieën	262	165	62	51	151	21.423	52	75	0
Andere sectoren	737	465	231	139	621	603	95	166	0
Total	3.783	2.446	954	571	1.960	23.147	921	1.378	1

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 bijklossen);
- 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.

2010	14 603
2011	14.418
2012	14.200

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

Verdeling per gerechtelijk arrondissement van de inbreuken meegedeeld aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst

Totaal aantal PV opgesteld per directie (2012)		
Aalst	97	2,92%
Antwerpen	252	7,59%
Arlon	75	2,26%
Brugge	181	5,46%
Bruxelles/Brussel	350	10,55%
Charleroi	161	4,85%
Gent	219	6,60%
Halle-Vilvoorde	154	4,64%
Limburg	265	7,99%
Kortrijk	39	1,18%
Leuven	94	2,83%
Liège	221	6,66%
Mechelen	97	2,92%
Mons	125	3,77%
Namur	79	2,38%
Nivelles	223	6,72%
Roeselare	40	1,21%
Sint-Niklaas	146	4,40%
Tournai	77	2,32%
Turnhout	69	2,08%
Verviers	59	1,78%
Directie van het vervoer	25	0,75%
Covron	270	8,14%
Totaal	3318	100,00%

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
2010	9.965	2.153	944	2.796	1.438	2.634	17.739
2011	10.393	2.333	1.898	1.587	755	3.820	18.375
2012	9.660	2.218	4.180	66	111	3.085	16.629
Total	30.018	6.704	7.022	4.449	2.304	9.539	52.743

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 2010 tot 2012 bedroeg het aandeel van TSW :

- in 2010: 9.965 inbreuken op een totaal van 17.739 hetzij 56,17 %
- in 2011: 10.393 inbreuken op een totaal van 18.375 hetzij 56,56 %
- in 2012: 9.660 inbreuken op een totaal van 16.629 hetzij 58,09%

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
Wetgeving					
UITZENARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSCHEQUES	299	1	12		312
UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	1				1
LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)	2				2
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	152	4			156
STUDENTENKONTRAKTEN	6				6
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	1	2		1	4
BESCHERMING LOON	3951	4	1		3956
FEESTDAGEN	177	2			179
SLUITING ONDERNEMINGEN	4				4
FONDS DIAMANTNIJVERHEID	38				38
ARBEIDSWET	995	18	14		1027
NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	6	1			7
DEELTIJDSE ARBEID	505	7	1		513
WET BOUWERKEN	28	1			29
REGISTRATIE WERFCONTROLE	267	3	228		498
MENSENHANDEL	112				112
ARBEIDSREGLEMENT	1338	16	10	254	1618
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1174	6	1		1181
VERVOER EG VERORDENINGEN	769	47			816
HAVENARBEID	2				2
GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	30				30
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	71				71
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	1344	43	28	2	1417
WET CAO'S EN PC'S	355	7	1542	5	1909
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	87	1	16		104
CAO'S PARITAIRE COMITES	6016	24	5		6045
ANDERE	14				14
SOCIALE DOKUMENTEN	12350	47	4		12401
ARBEIDSINSPECTIE	56	1			57
BRUGPENSIOEN	10				10
COORDINATIECENTRA	1				1
STAGIAIRS	1				1
LOOPBAANONDERBREKING	14	1			15
EDUCATIEF VERLOF	7	1			8
Total	30183	237	1862	262	32544

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	90	95	99	Total
Wetgeving												
UITZENARBEID, BETAALDE SPORT, DIENSCHEQUES	51	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	61
UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	1											1
LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)					0		0					0
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	111	0	0	0	0	0					2	113
STUDENTENKONTRAKTEN	1				0	0					1	2
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	1	0										1
BESCHERMING LOON	3.351	0	0	0	0	0			0	30	21	3.402
FEESTDAGEN	82	0	0	0	0	0				3		85
SLUITING ONDERNEMINGEN	2	0					0					2
FONDS DIAMANTNIJVERHEID			0									0
ARBEIDSWET	480	0		0	0	0	0		0	75	30	585
NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	1	0			0		0				1	2
DEELTIJDSE ARBEID	43	0	0	0	0	0	0	0		9	9	61
WET BOUWERKEN	2	0			0	0	0			3	1	6
REGISTRATIE WERFCONTROLE		0	0	0	0	0	0		0	2		2
MENSENHANDEL				0	0	0	0				1	1
ARBEIDSREGLEMENT	82	0	0	0	0	0	0			7	7	96
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	26	0	0	0	0	0	0	0	0	35	28	89
VERVOER EG VERORDENINGEN	9			0	0	0	0	0		1		10
HAVENARBEID				0				0				0
GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	15			0	0	0					5	20
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN			0									0
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	287	0		0	0					1		288
WET CAO'S EN PC'S	118	0	0	0	0	0				6	1	125
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	48	0	0	0	0	0		0		2	4	54
CAO'S PARITAIRE COMITES	1.500	0	0	0	0	0	0	0	0	40	22	1.562
ANDERE	12				0		0					12
SOCIALE DOKUMENTEN	576	0	0	0	0	0	0	0	0	461	216	1.253
ARBEIDSINSPECTIE	1			0	0		0					1
BRUGPENSIOEN	9						0					9
COORDINATIECENTRA					0							0
STAGIAIRS	1											1
LOOPBAANONDERBREKING	2	0				0						2
EDUCATIEF VERLOF	6	0								1		7
Total	6.818	0	0	0	0	0	0	0	0	681	354	7.853

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	90	95	99	Total
Wetgeving												
UITZENARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSCHEQUES	0	17		34	90	94	14	1	1	0	0	251
UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	0											0
LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)					1		1					2
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	1	9		14	16	3					0	43
STUDENTENKONTRAKTEN	0				3	1					0	4
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	1	2										3
BESCHERMING LOON	4	7		377	126	39			1	0	0	554
FEESTDAGEN	0	3		3	57	31				0		94
SLUITING ONDERNEMINGEN	0	1					1					2
FONDS DIAMANTNIJVERHEID			38									38
ARBEIDSWET	3	41		71	285	36	5		1	0	0	442
NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	0	1			3		1				0	5
DEELTIJDSE ARBEID	0	9		106	199	16	116	6		0	0	452
WET BOUWERKEN	0	4			5	2	12			0	0	23
REGISTRATIE WERFCONTROLE		4		3	152	238	98		1	0		496
MENSENHANDEL				8	1	8	94				0	111
ARBEIDSREGLEMENT	27	602		22	826	34	11			0	0	1.522
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	0	8		128	307	207	433	8	1	0	0	1.092
VERVOER EG VERORDENINGEN	0			7	49	2	12	736		0		806
HAVENARBEID				1				1				2
GELIJKE BEHANDELING M/ DISCRIMINATIE	0			3	6	1					0	10
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN			71									71
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	37	47		3	1.042					0		1.129
WET CAO'S EN PC'S	40	81	17	4	1.632	9				0	1	1.784
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	1	18	1	3	15	11		1		0	0	50
CAO'S PARITAIRE COMITES	5	47	633	161	3.371	184	73	8	1	0	0	4.483
ANDERE	0				1		1					2
SOCIALE DOKUMENTEN	2	22	2	1.168	2.412	480	6.672	374	16	0	0	11.148
ARBEIDSINSPECTIE	0			49	5		2					56
BRUGPENSIOEN	0						1					1
COORDINATIECENTRA					1							1
STAGIAIRS	0											0
LOOPBAANONDERBREKING	0	1				12						13
EDUCATIEF VERLOF	0	1								0		1
Total	121	925	762	2.165	10.605	1.408	7.547	1.135	22	0	1	24.691

Sinds 1 januari 2009 werden « klachten » en « andere onderzoeken » samengebracht onder de noemer « controle »

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	2012
		Aantal dossiers
Sectors		
Teelt van gewassen, veeteelt, jacht en diensten in verband met deze activiteiten		641
Bosbouw en de exploitatie van bossen		22
Visserij en aquacultuur		17
Overige winning van delfstoffen		27
Vervaardiging van voedingsmiddelen		871
Vervaardiging van dranken		40
Vervaardiging van tabaksproducten		10
Vervaardiging van textiel		85
Vervaardiging van kleding		26
Vervaardiging van leer en van producten van leer		7
Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout en van kurk, exclusief meubelen; ve		124
Vervaardiging van papier en papierwaren		47
Drukkerijen, reproductie van opgenomen media		72
Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten		6
Vervaardiging van chemische producten		81
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten		14
Vervaardiging van producten van rubber of kunststof		99
Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten		191
Vervaardiging van metalen in primaire vorm		44
Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten		629
Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten		29
Vervaardiging van elektrische apparatuur		64
Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g.		187
Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers		43
Vervaardiging van andere transportmiddelen		18
Vervaardiging van meubelen		85
Overige industrie		36
Reparatie en installatie van machines en apparaten		107
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht		26
Winning, behandeling en distributie van water		9
Afvalwaterafvoer		6
Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning		140
Sanering en ander afvalbeheer		8
Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten		2319
Weg- en waterbouw		342
Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden		4680
Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen		747
Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en mo		1589
Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen		3021
Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen		1977
Vervoer over water		31
Luchtvaart		17
Opslag en vervoerondersteunende activiteiten		288
Posterijen en koeriers		173
Verschaffen van accommodatie		318
Eet- en drinkgelegenheden		5500
Uitgeverijen		41
Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgev		52
Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's		14
Telecommunicatie		58
Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aan		180
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie		35
Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen		140
Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeri		15
Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen		152
Exploitatie van en handel in onroerend goed		273

Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	126
Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	182
Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen	212
Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	41
Reclamewezen en marktonderzoek	119
Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	67
Veterinaire diensten	11
Verhuur en lease	148
Terbeschikkingstelling van personeel	1021
Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	68
Beveiligings- en opsporingsdiensten	100
Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging	1209
Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelij	228
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	124
Onderwijs	267
Menselijke gezondheidszorg	363
Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	400
Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	462
Creatieve activiteiten, kunst en amusement	149
Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele activiteiten	41
Loterijen en kansspelen	35
Sport, ontspanning en recreatie	280
Verenigingen	253
Reparatie van computers en consumentenartikelen	35
Overige persoonlijke diensten	707
Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	48
Niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens vo	15
Extraterritoriale organisaties en lichamen	60
Total	32544

Overzicht van de vaststellingen naar wetgeving en gevolgen

Gevolg	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Total
	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant
Wetgeving											
UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	87	18	80	160	129	5	31		6	3	519
AO BET. SPORTBEOEFENAARS					1						1
DIENSTENCHEQUES		4	2	41	41			1	4	1	94
LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)		1		19							20
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	29	133	2	85	152	9	8	7	3	10	438
STUDENTENKONTRAKTEN	11	6	16	14	5	1			5		58
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN		2			4						6
BESCHERMING LOON	934	3077	696	1607	1438	325	214	83	3	20	8397
FEESTDAGEN	115	983	68	581	86	5	9	7		9	1863
BESTAANSZEKERH. (ZIE ED02.06)		2	4		10		1				17
SLUITING ONDERNEMINGEN			1	1	1						3
FONDS DIAMANTNIJVERHEID		40	2		1						43
SOC. ABONNEMENT (GEEN CAO)		2									2
ARBEIDSWET	36	80	22	113	151	6	22	1	1	8	440
KINDERARBEID	9	1	6	5	7		1				29
VERBOD ARBEID TE VERRICHTEN	1										1
ZONDAGRUST	46	14	28	35	22			1		12	158
ARBEIDSDUUR	186	639	101	454	254	7	75	9	2	19	1746
ARBEID JEUGDIGE WERKNEMERS	3		3	2						3	11
NACHTARBEID	17	7	2	7	4		3			2	42
MOEDERSCHAPSBESCHERMING					2						2
NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	5	5		3	3		4			2	22
DEELTIJDE ARBEID	954	566	921	978	259	18	33	5	359	73	4166
UITVOERING BOUWWERKEN	10	1	13	21	49	2	1		1		98
ARBEIDSDUUR IN DE BOUWSECTOR (KB213)	2		4	7	3		1				17
AANVRAAG REGISTRATIE		3		13	243	17	3		1		280
30TER	6	313		246	117	3	7	7	135	1	835
MENSENHANDEL				57	43	2	1		3		106
ARBEIDSREGLEMENT	2158	5030	552	992	607	101	68	41	3	44	9596
CG00	21	9	346	445	207	5	19	2	169	3	1226
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN		1	34	9	11	2	1		8		66
LIMOSA	85	111	98	516	102	1	23		65	4	1005
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN (BEROEPSKAART)	2	18	14	28	21		3		9		95
PRESTATIES IN VREDESTIJD	1	1									2
TAXIS		1		2	7						10
EEG-VERORDERING 3820/85	31	1	1	288	433	2	6	1	11		774
EEG-VERORDENING 3821/85	36	7	11	33	25		47		18		177
HAVENARBEID			14		1						15
GELIJKE BEHANDELING M/V					3						3
BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE	1			9	19	1	1				31
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN		51		1	21		2	4			79
SOCIALE ZEKERHEID	6	4541	11	38	50	2	2	35	76	1	4762
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	13	21		49	293		9	39		4	428
BESCHERMING PERSONEELAFGEVAARDIGDEN (1.1.97)		1			5						6
INLICHTINGEN OVER DE ONDERNEMING (1.1.97)	1										1
EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD								1			1
EB04	554	82		787	232	3		156		7	1821
WET CAO'S EN PC'S	4	40	2	52	1820	22	120	9		19	2088
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	17	48	6	29	69	6	1	4			180
CAO'S PARITAIRE COMITES	303	6666	512	6049	1556	160	179	194	9	40	15668
SOCIALE DOKUMENTEN	672	1850	2308	10282	2419	187	259	64	893	32	18966
ARBEIDSINSPECTIE	19	5	623	5	64	13		3	5		737
BRUGPENSIOEN		4		3	4		1	1			13
COORDINATIECENTRA					2						2
STAGIAIRS				2							2
LOOPBAANONDERBREKING	1	3		5	8						17
EDUCATIEF VERLOF		3		3	3						9
ZA		21			1		2		21		45
Total	6376	24412	6503	24076	11008	905	1157	675	1810	317	77239

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

Wetgeving	Regul	WN regul	Nt geldregul	WN nt geld	Geld. regul	WN geld.regul	Bedrag regul
UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	18	76	17	59	1	3	3.818
DIENSTENCHEQUES	5	54	3	30	2	4	2.890
LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)	1	1	1	1	0	0	0
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	140	139	65	52	75	83	383.495
STUDENTENKONTRAKTEN	6	23	5	17	1	1	63
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN	2	66	0	0	2	66	66.400
BESCHERMING LOON	3.160	15.258	1.088	9.281	2.072	5.974	7.887.950
FEESTDAGEN	990	7.349	42	1.451	948	5.898	1.628.392
BESTAANSZEKERH. (ZIE ED02.06)	2	4	0	0	2	4	1.756
FONDS DIAMANTNIJVERHEID	40	0	11	0	29	0	40.999
SOC. ABONNEMENT (GEEN CAO)	2	2	0	0	2	2	796
ARBEIDSWET	81	777	31	356	50	419	206.971
KINDERARBEID	1	2	1	2	0	0	0
ZONDAGRUST	15	87	2	34	13	53	14.389
ARBEIDSDUUR	648	10.075	49	1.408	599	8.654	6.779.853
NACHTARBEID	7	50	2	2	5	48	3.683
NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	5	38	3	19	2	19	17.248
DEELTIJDESE ARBEID	571	1.960	560	1.423	11	31	23.147
UITVOERING BOUWWERKEN	1	11	1	8	0	0	0
AANVRAAG REGISTRATIE	3	0	1	0	2	0	286
30TER	320	1.512	61	981	259	415	3.998.880
MENSENHANDEL	0	12	0	0	0	0	0
ARBEIDSREGLEMENT	5.071	22.747	5.070	22.731	1	3	2
CG00	11	263	11	29	0	0	0
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1	24	1	8	0	0	0
LIMOSA	111	494	110	280	1	4	10.799
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN (BEROEPSKAART)	18	28	18	23	0	0	0
PRESTATIES IN VREDESTIJD	1	2	0	0	1	2	753
TAXIS	1	0	1	0	0	0	0
EEG-VERORDERING 3820/85	2	12	1	0	1	1	268
EEG-VERORDENING 3821/85	7	27	7	12	0	0	0
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	55	333	34	137	21	196	2.156.945
SOCIALE ZEKERHEID	4.576	37.081	35	12.157	4.541	24.775	34.010.865
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	60	463	60	463	0	0	0
BESCHERMING PERSONEELAFGEVAARDIGDEN (1.1.97)	1	0	1	0	0	0	0
EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD	1	94	1	94	0	0	0
EB04	238	50	238	50	0	0	0
WET CAO'S EN PC'S	49	175	49	175	0	0	0
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	52	150	21	23	31	127	543.788
CAO'S PARITAIRE COMITES	6.860	51.126	462	17.435	6.398	33.677	15.435.548
SOCIALE DOKUMENTEN	1.914	8.771	1.894	7.068	20	32	43.593
ARBEIDSINSPECTIE	8	7	8	0	0	0	0
BRUGPENSIOEN	5	4	1	0	4	4	802
LOOPBAANONDERBREKING	3	23	3	23	0	0	0
EDUCATIEF VERLOF	3	3	1	1	2	2	1.171
ZA	21	42	4	3	17	16	358.725
Total	25.087	159.415	9.974	75.836	15.113	80.513	73.624.276

Overzicht van de bezoeken

Plaats		01	02	03	Total
		Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez
Code	Bezoeken				
01	OPGELEGDE CONTROLE	25987	1987	6923	34897
02	GEWONE CONTROLE	8421	225	4976	13622
03	INLICHTINGSBEZOEK	930	213	520	1663
04	VRUCHTELOOS BEZOEK	2698	10	233	2941
Total		38036	2435	12652	53123

Overzicht van de systematische controlebezoeken naar wetgeving en oorsprong

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
Code	Wetgeving											
AE	LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)							1				1
BABIS	BESCHERMING LOON							1				1
BI	FONDS DIAMANTNIJVERHEID			1								1
C1	ARBEIDSWET					7						7
C5	REGISTRATIE WERFCONTROLE					9		5				14
C6	MENSENHANDEL							1				1
CDBIS	ARBEIDSREGLEMENT		1			2						3
CG	VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1				12	8	23		1	1	46
CO	VERVOER EG VERORDENINGEN								28			28
ED02	CAO'S PARITAIRE COMITES	1				20	2		3			26
ETC	ANDERE					1						1
FK	SOCIALE DOKUMENTEN				3	492	40	1249	22	8	3	1817
Total		2	1	1	3	543	50	1280	53	9	4	1946

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