

CHARTER TUSSEN DE WERKGEVERS VAN DE SOCIAL PROFIT¹ EN DE SOCIALE INSPECTIEDIENSTEN

18/03/2019

1. Kader van dit charter

In België zijn er in de private social profitsector² ongeveer 26.000 werkgevers³ actief die in totaal ongeveer 520.000 werknemers tewerkstellen. De werkgevers zijn onderhevig aan de arbeids- en/of de sociale zekerheidswetgeving. De sector wordt onder meer gekenmerkt door een groot aantal kleine werkgevers (70% heeft maximaal 10 werknemers), een hoge concentratie deeltijdse tewerkstelling (57%), ...en meerdere sociale statuten bijvoorbeeld 1,2 miljoen vrijwilligers).

Het begrip sociale en/of arbeidsinspectie is een vlag die vele ladingen dekt. De **controles op de arbeids- en sociale zekerheidswetgeving** gebeuren door 5 sociale inspectiediensten (cf. infra), met ondersteuning van en vaak gecoördineerd door de SIOD⁴:

- Sociale zekerheidswetgeving voor loontrekkenden:
 - **Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ)**, de zgn. “sociale zekerheidsinspectie”
- Arbeids- en welzijnswetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's), met 2 diensten:
 - **Toezicht op Sociale Wetten (TSW)**, de zgn. “arbeidsinspectie”
 - **Toezicht Welzijn op het Werk (TWW)**, de zgn. “welzijnsinspectie”
- Sociale zekerheidswetgeving voor zelfstandigen:
 - **Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ)**, de zgn. “zelfstandigeninspectie”
- Uitkeringswetgeving:

¹ Unie van socialprofitondernemingen vzw

² Onder private socialprofitsector moet men de volgende paritaire comités verstaan (inclusief hun bijhorende paritaire subcomités):

- PC 152 voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs: 11842 arbeidsplaatsen
- PC 225 voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs: 6320 arbeidsplaatsen
- PC 318 voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp: 40670 arbeidsplaatsen.
- PC 319 voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten: 72807 arbeidsplaatsen.
- PC 327 voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven: 40301 arbeidsplaatsen.
- PC 329 voor de socio-culturele sector: 48676 arbeidsplaatsen.
- PC 330 voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten: 269 989.
- PC 331 voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector: 14016 arbeidsplaatsen
- PC 332 voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector: 11549 arbeidsplaatsen.
- PC 337: aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector : 49946 arbeidsplaatsen.

Bron: RSZ.fgov.be, cijfers 2^{de} kwartaal 2018.

³ RSZ, 1^{ste} kwartaal 2018.

⁴ Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst

- **Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)**, de zgn. “werkloosheidsinspectie”
- **Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV)**, de zgn. “arbeidsongeschiktheidsinspectie”

Op jaarbasis worden er zo’n 10.000 **gemeenschappelijke SIOD-controles** uitgevoerd door alle sociale inspectiediensten samen, naast heel wat **individuele inspecties** van de diensten, op basis van datamatching en datamining, klachten, verzoeken van het openbaar ministerie, enz.

Alle partijen hebben er belang bij dat deze **inspecties op een serene en professionele manier kunnen verlopen**, zodat de regels gehandhaafd kunnen worden en er een gelijk speelveld kan gelden tussen de organisaties die actief zijn in België.

De sociale inspectiediensten en de sociaal inspecteurs opereren steeds binnen het kader van de bepalingen van het **Sociaal Strafwetboek (SSWB)**. Daarin zijn de principes van de werking van de sociale inspectiediensten opgenomen (proportionaliteit, gelijke behandeling, legitimiteit, vertrouwelijkheid, enz.) en zijn de administratieve en strafrechtelijke sancties opgenomen. De arbeidsauditeurs (openbaar ministerie) hebben een belangrijke rol in de handhaving van de sociale wetgeving, zijn voorzitter van de arrondissementale SIOD-cellen en kunnen bijvoorbeeld de sociaal inspecteurs opvorderen in het kader van gerechtelijke onderzoeken.

Alle ambtenaren zijn onderhevig aan een deontologische code. Voor alle sociaal inspecteurs geldt er tevens een gemeenschappelijke **deontologische code voor de sociaal inspecteurs**, die verder bij koninklijk besluit (KB) gespecificeerd kan worden.

2. Doelstelling van dit charter

De doelstelling van dit charter is om **bij te dragen aan goede controles op het terrein**, die op een serene en professionele manier kunnen verlopen, in een relatie van wederzijds respect. Dit charter treedt niet in de plaats van de geldende wetgeving, maar betekent er een aanvulling en verduidelijking op, met als oogpunt een aantal principes helder te communiceren naar een breed publiek, alsook het verloop en de verwachtingen bij een sociale inspectie duidelijk te omschrijven.

Volgende **transversale principes** zijn van belang voor het goede verloop van inspecties:

- Transparantie en open dialoog
- Gelijk speelveld tussen organisaties
- Belang van ondernemerschap en sociale bescherming
- Proportionaliteit
- Finaliteit
- Gelijke behandeling
- Legitimiteit
- Discretie en vertrouwelijkheid
- Wederzijds respect en begrip

De partijen zijn het erover eens dat **sociale inspecties noodzakelijk zijn in een rechtsstaat**. Ze creëren het zo nodige gelijke speelveld voor eerlijke concurrentie tussen organisaties. Controles zorgen er mee voor dat de regels gerespecteerd worden en versterken het draagvlak voor onze sociale welvaartstaat zoals we die vandaag in ons land kennen. Iedereen die actief is in ons land dient de regels correct te volgen en zijn belastingen en sociale bijdragen te betalen.

Gezien de complexiteit van de sociale wetgeving is het evenwel niet altijd evident om (onmiddellijk) met alles in regel te zijn. Daarom hebben de sociale inspectiediensten **zowel aandacht voor preventie en informatie als handhaving en sanctionering** (cf. infra). Het ultieme doel is dat alle bedrijven zich in regel stellen.

De realiteit is echter dat **heel wat socialprofitsectoren geconfronteerd worden met oneerlijke concurrentie uit binnen- en buitenland**. Eén van de kerntaken van de sociale inspectiediensten en justitie bestaat er in om hard tegen sociale fraude op te treden. Dit heeft geleid tot een uitgebreud wetgevend arsenaal aan controlemiddelen, aanwezigheidsregistratiesystemen, enz. Daartoe worden de sociale inspectiediensten ook zo goed mogelijk uitgerust met het nodige personeel en middelen.

Binnen die context moet er ook altijd **aandacht blijven uitgaan naar de vele organisaties en bedrijven die zich bonafide opstellen**. Die zich te goeder trouw in regel trachten te stellen met de arbeids- en sociale wetgeving en die trachten om volledig te voldoen aan hun administratieve, fiscale en parafiscale verplichtingen in België.

Om de sociale inspecties zo efficiënt en kwalitatief mogelijk te laten verlopen, is er nood aan een **professionele vertrouwensrelatie tussen sociaal inspecteurs en gecontroleerden**. Wederzijds respect en begrip zijn daarbij kernwoorden.

Dit charter, dat ondertekend wordt door de SIOD en de 4 sociale inspectiediensten, hun voogdijministers en Unisoc, de representatieve werkgeversorganisatie van de socialprofitsector, beoogt bij te dragen tot **goede en efficiënte sociale inspecties in de strijd tegen de sociale fraude**, met aandacht voor (i) wederzijds respect en professionalisme, (ii) preventie en informatie en (iii) handhaving en sanctionering.

3. Wederzijds respect en professionalisme

De werkgevers:

- stellen zich te allen tijde **beleefd, respectvol en professioneel** op ten opzichte van de sociaal inspecteurs en sensibiliseren ook hun werknemers in die zin;
- kunnen melding doen van eventuele **incidenten** tijdens een controle op het daarvoor voorziene contactpunt bij iedere inspectiedienst (cf. websites van de sociale inspectiediensten en/of de instelling waartoe ze behoren);
- kunnen gebruik maken van het **meldpunt voor eerlijke concurrentie** (www.meldpuntsocialefraude.belgie.be) om vermoedens van sociale fraude en oneerlijke concurrentie te melden en te documenteren. Dit laat een gecentraliseerde aanpak door de sociale inspectiediensten toe. Hierbij wordt de vertrouwelijkheid van de indiener van de melding steeds gewaarborgd tijdens het administratief en het eventuele gerechtelijke onderzoek (cf. artikels 58 en 59 van het Sociaal Strafwetboek).

De sociaal inspecteurs:

- **identificeren zich bij aanvang van de controle**, via de legitimatiekaart, en laten steeds contactgegevens na;
- stellen zich te allen tijde **beleefd, respectvol, professioneel en objectief** op ten opzichte van de werkgevers, de werknemers, de vrijwilligers en derden;
- besteden bij een controle zoveel als mogelijk aandacht aan de **voortzetting van de geleverde productie en/of diensten**. Er is daarbij ook aandacht voor specifieke productiemethoden;
- geven waar mogelijk de **context van de controle** mee en wat het oogpunt ervan is (b.v. controle op de rij- en rusttijden, controle op de toepasselijke loonvoorwaarden, enz.). Indien een klacht aan de basis ligt van de controle mag dit in geen enkel geval worden meegedeeld, zelfs niet voor de rechter;
- hebben een **discretieplicht** t.a.v. de persoonlijke gegevens waarmee zij tijdens de controle geconfronteerd worden.
- dienen rekening te houden met het **specifieke doelpubliek** waarvoor de socialprofitorganisatie is opgericht. Heel wat organisaties werken immers met een publiek dat zeer snel onder de indruk kan zijn van een inval van de inspectie in een organisatie (personen geconfronteerd met een trauma, migranten, personen met een psychische stoornis, enz.).

4. Preventie en informatie

De werkgeversorganisaties:

- zien het als één van hun taken om hun leden **goed te informeren en sensibiliseren** over nieuwe wetgeving, over bij de overheid nuttige beschikbare informatie (bv. op de website www.siod.belgie.be: checklists over controles, guidelines over de interpretatie van wetgeving, app correcte ondernemer, enz.).

De werkgevers:

- stellen zich bij controles constructief op en **geven de nodige informatie** aan de sociaal inspecteurs, zij het tijdens de controle, zij het achteraf. Het is in het belang van alle partijen dat de controle sereen en efficiënt kan verlopen;
- kunnen, in het geval dat zij niet op alle vragen kunnen antwoorden, **zich laten bijstaan door een advocaat, vertegenwoordiger van een beroepsfederatie, enz.** of kunnen zich tijdens een verhoor beroepen op hun zwijgrecht. Dit kan ook zo geakteerd worden in het proces verbaal van verhoor dat in principe een woordelijke weergave is van de verklaring van de werkgever.

De sociaal inspecteurs:

- hebben, naast een controlerende, een **begeleidende en informerende rol**. De sociale wetgeving is complex en aan veel veranderingen onderhevig, waardoor werkgevers en ondernemers niet altijd op de hoogte zijn van de toe te passen regels. Elke werkgever en ondernemer dient zich echter in regel te stellen. De sociaal inspecteurs treden daartoe en waar mogelijk, binnen hun wettelijk voorzien appreciatierecht, begeleidend en informierend op en beogen daarbij dat de gecontroleerde zich binnen een redelijke termijn in regel stelt. Bij manifeste sociale inbreuken wordt er evenwel steeds verbaliserend opgetreden. Opeenvolgende negatieve resultaten moeten sowieso leiden tot duidelijke sancties;
- laten **voldoende mogelijkheid om tijdens en na de controle bijkomende elementen aan te reiken**, bij de beoordeling van een bepaalde situatie en afgelegde verklaring. De bijkomende elementen kunnen een verklaring voor de gedane vaststelling bieden. Initiële informatie en antwoorden kunnen achteraf immers onvolledig en ongenuanceerd blijken te zijn;

waken, zoals in het Sociaal Strafwetboek bepaald, over de **eenvormigheid en gelijke toepassing** van interpretatie van wetgeving.

5. Handhaving en sanctionering

De werkgeversorganisaties:

- sensibiliseren hun leden dat het van belang is om goed voorbereid te zijn op sociale controles door als gecontroleerde werkgevers **steeds vlot beschikbaar een aantal vaak gecontroleerde documenten klaar te houden**: arbeidsreglement, arbeidsovereenkomsten, arbeidsvergunningen, beroepskaarten, uurroosters, enz.;
- verwijzen hun leden voor meer details onder meer naar de handige **checklist van vaak gecontroleerde documenten bij sociale controles** op de website van de SIOD (www.siod.belgie.be).

De werkgevers:

- kunnen, in situaties waar **regularisaties** mogelijk zijn, zich zowel spontaan als op vraag van de sociaal inspecteur in regel stellen. Indien deze regularisatie tijdig gebeurt kan dit in bepaalde gevallen een pro justitia en/of sanctionering voorkomen.

De sociaal inspecteurs:

- waken over het **zo uniform mogelijk optreden** en een gelijke behandeling van de rechtsonderhorigen;
- de sociaal inspecteurs houden rekening met de verschillende statuten die in de sector aanwezig zijn. In de sector kent men een groot aantal vrijwilligers die aan specifieke regels onderworpen zijn. Ook is de nieuwe bijkluswet in belangrijke mate van toepassing op de social profit (welzijn, sport,...).
- **bundelen controles zoveel mogelijk op eenzelfde moment**. De gemeenschappelijke SIOD-controles, onder leiding van de arbeidsauditeur, zijn daartoe een goed instrument (b.v. jaarlijks ca. 10.000 gemeenschappelijke SIOD-controles van alle sociale inspectiediensten vooropgesteld). Daarnaast zullen nog steeds individuele controles plaats vinden, die in de mate van het mogelijke op elkaar afgestemd worden. Er bestaat namelijk een centrale databank van geopende en afgesloten inspectiedossiers, dat door de betrokken sociale inspectiediensten geraadpleegd kan worden;
- geven **prioriteit aan structurele problemen** (bv. niet respecteren van minimumlonen, illegale tewerkstelling, zwartwerk, frauduleuze detachering, enz.) en niet aan administratieve fouten;
- staan desgevallend **in contact met de bevoegde administraties** (FOD WASO, RSZ, RVA en RIZIV) en de **paritaire comités** (sectorale vakbonden en werkgevers) om advies te verkrijgen over de juiste interpretatie van de van toepassing zijnde wetgeving en CAO's;

- brengen de gecontroleerde werkgevers, waar mogelijk, op de hoogte van het **verdere verloop van de procedure**.

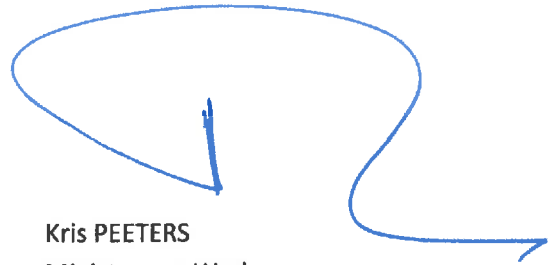
6. Opvolging van het charter

De ondertekenende partijen:

- beogen een **zo ruim mogelijke bekendmaking en toepassing van dit charter**. Dit charter zal daartoe in een communicatiebrochure worden ge-lay-out, voor ruime verspreiding. Unisoc kan zich daarbij enkel verbinden voor de bij Unisoc aangesloten werkgevers;
- zullen bij **interne opleidingen** voor werkgevers en sociaal inspecteurs ruim aandacht besteden aan dit charter;
- lichten het charter goed toe in **externe informatiesessies**. Gemeenschappelijke informatiesessies tussen de sociale inspectiediensten en UNISOC worden daartoe georganiseerd, met onder meer aandacht voor wederzijdse rechten en plichten, procedures, enz. Voor de sociale inspectiediensten wordt dit gecoördineerd door de SIOD;
- ontmoeten elkaar in het **platform sociale fraude** in de Nationale Arbeidsraad (NAR)/Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Dit komt zesmaandelijks samen voor een stand van zaken en informatie-uitwisseling over de actuele beleidsevoluties inzake sociale fraudebestrijding. Binnen dat forum wordt ook het jaarverslag over het meldpunt sociale fraude, met kwantitatieve en kwalitatieve elementen, telkens besproken;
- nemen hun **signaalfunctie** (bv. wetsvereenvoudiging en -verbetering) naar het beleid toe verder op;
- voorzien een **jaarlijkse evaluatie** van dit charter in een opvolgvergadering van de ondertekenende partijen.



Philippe DE BACKER
Minister van de Bestrijding
van sociale fraude



Kris PEETERS
Minister van Werk



Maggie DE BLOCK
Minister van Sociale zaken



Denis DUCARME
Minister van Zelfstandigen en KMO's



Luc JAMINÉ
Unisoc



Marc XHROUET
Unisoc