



Kentering in de industrie en omvorming van het werk: welke syndicale aanpak voor het ABVV-Brussel?

Voorwoord



*door
Philippe
Van
Muylder,
Algemeen
Secretaris
van het
ABVV-
Brussel*

Van de economische dynamiek en de gestage groei van de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest merken de Brusselse werknemers bitter weinig: meer dan een vijfde onder hen is werkloos, er zijn meer en meer onzekere banen en zwartwerk ondermijnt de economie.

Het ABVV wil daar iets aan doen en heeft daarom met de gewestregering, de Brusselse werkgevers, het ACV en het ACLVB, het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling in Brussel ondertekend.

Op 28 april 2005 vergaderde een Vakbondsraad rond dit thema. Op ons voorstel werd de bestrijding van zwartwerk en sociale fraude, samen met de maffiapraktijken van sommige onderaannemers, een prioritair werkterrein van dit Contract. Dit gegeven, dat niet helemaal nieuw is, roept evenwel nieuwe vragen op in het licht van de kentering die plaatsvond in de industrie en de gewijzigde situatie op het gebied van werkgelegenheid voor arbeiders in Brussel. Beide fenomenen hebben wij trouwens in één van onze vorige dossiers aangekaart¹.

Onze organisatie moet een aantal belangrijke vragen beantwoorden:

- > Hoe kan men het huidige arbeidssysteem in Brussel omschrijven? In welke richting gaat de omvorming?
- > Speelt het toenemend gebruik van onderaanneming een rol in deze omvorming?
- > Wat is de draagwijdte van het zwartwerk en welke gevolgen heeft dit voor de arbeidsvoorwaarden?
- > Worden bepaalde werknemers niet gegijzeld door hun onzeker statuut en dus verplicht om deel te nemen aan fraude of er medeplichtig aan te zijn?
- > Hebben deze veranderingen op het terrein van de arbeid een weerslag op de structuren van de sociale dialoog?

Om onze politieke en syndicale actie af te stemmen op de gewijzigde realiteit, moet het ABVV concrete antwoorden kunnen geven op deze vragen.

Met dit nieuwe dossier **“Kentering in de industrie en omvorming van het werk: welke syndicale aanpak?”**, gaat het ABVV-Brussel op zoek naar een antwoord.

Inleiding	4
De afname van het aantal industrieën in de Brusselse economie	4
De ontwikkeling van maffiapraktijken in de onderaanneming	5
Bedreiging van de arbeidsovereenkomst	6
Deskundigen aan het woord	
“Van pyramide tot netwerk”: de metamorfose van de grote onderneming - Brigitte Rorive	8
Deerschikking van de arbeid - drie vragen aan Brigitte Rorive	10
Vragen rond zwartwerk - Estelle Krzeslo	12
Gesprek met Michel Aseglio, Directeur van de Dienst Toezicht Sociale Wetten bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg	20
Het ondergeschikt verband en het probleem van schijnzelfstandigen - Steve Gilson	24

In de **inleiding** worden drie verschijnselen beschreven, die wijzen op een veranderde situatie in de Brusselse werkgelegenheid: de afname van industrie, de ontwikkeling van maffiapraktijken in de onderaanneming en onzekere arbeidsovereenkomsten.

Het **eerste deel** is eerder theoretisch. Wij laten vier deskundigen aan het woord over de verschillende aspecten van deze problemen:

- > **Brigitte Rorive**, van de ULG (Universiteit van Luik), bespreekt de veranderingen bij grote ondernemingen en beantwoordt onze vragen over de “opdeling” van de loonband.
- > **Estelle Krzeslo**, van de ULB, geeft toelichting over de banden en de wisselwerking tussen de formele en de informele economie en gaat dieper in op de weerslag van zwartwerk op de collectieve arbeidsbetrekkingen.
- > **Michel Aseglio**, Directeur van de Dienst Toezicht Sociale Wetten bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, geeft antwoord op onze vragen over zwartwerk en de fraudemechanismen die vandaag in bepaalde ondernemingen opgezet worden.
- > Tot slot ontleedt **Steve Gilson**, Assistent Sociaal Recht bij de UCL en advocaat, voor ons het begrip “ondergeschikt verband” en onderzoekt hij het probleem van de schijnzelfstandigen.

In het **tweede gedeelte** krijgen de Beroepscentrales hun zeg. Zij lichten de bijzondere situatie in bepaalde sectoren toe:

- > **Christian Bouchat**, Gewestelijk Secretaris (Brussel-Halle-Vilvoorde) van de Centrale Voeding-Horeca-Diensten;
- > **René Van Cauwenberge**, Voorzitter van de Algemene Centrale Brussel-Vlaams-Brabant;
- > **Roger Vandercammen**, Afgevaardigde bij de Federatie van Metaalbewerker van Brabant;
- > **Jean-Marie Frissen**, Voorzitter van de BBTK - Brussel-Halle-Vilvoorde;
- > **Jean-Pierre Knaepenbergh**, Algemeen Secretaris a.i. van de Algemene Centrale der Openbare Diensten - Brussel.

In het **besluit** stellen we een concrete syndicale aanpak voor via het herstel van de rechtsstaat, het inzetten van sterkere syndicale-actiemiddelen, het in werking stellen van de openbare hefboomen en de verdediging van de openbare diensten.

Laten we goed voor ogen houden dat deze omwenteling in het industriële landschap, deze wijzigingen die optreden in de arbeidssituatie, de voorbode zijn van ingrijpende veranderingen die op stapel staan en die ons zorgen moeten baren. Zij dreigen immers de sokkel van ons sociaal stelsel te ondergraven. “Een verwittigd syndicalist,...”

1 “Brussel, Industrie in de stad?!” , *Dossiers van het ABVV-Brussel*, nr. 6, januari 2005.

Dit dossier werd gerealiseerd door de **Studiedienst van het ABVV-Brussel**.

MANNEN-VROUWEN:

Verwijzingen naar personen of functies (zoals ‘werknemer’, ‘adviseur’,...) hebben uiteraard betrekking op zowel mannen als vrouwen.

De teksten die niet uitdrukkelijk ondertekend werden door het ABVV-Brussel geven slechts het standpunt van de auteurs.

Foto's:

Behalve vermelding: ABVV (Myriam AKHALOUI, Vanessa AMBOLDI, Séverine BAILLEUX, Sante BROCCOLO)

Verantwoordelijke uitgever:

Philippe VAN MUYLDER, Keizerslaan 34, 1000 Brussel

Wettelijk depot:

D/2006/10.441/1

Het standpunt van de Beroepscentrales

28

Christian Bouchat, Gewestelijk Secretaris van de Centrale Voeding-Horeca-Diensten (Brussel-Halle-Vilvoorde)

René Van Cauwenberge, Voorzitter van de Algemene Centrale (Brussel-Vlaams Brabant)

Roger Vandercammen, Afgevaardigde bij de Federatie van Metaalbewerker van Brabant

Jean-Marie Frissen, voorzitter van BBTK-Brussel-Halle-Vilvoorde

Jean-Pierre Knaepenbergh, Algemeen Secretaris a.i. van de Brusselse Algemene Centrale der Openbare Diensten

Besluit: welke syndicale aanpak?

40

De rechtsstaat herstellen

41

Sterkere syndicale-actiemiddelen

41

De openbare hefboomen in werking stellen

42

Statutaire tewerkstelling in de openbare diensten verdedigen

42

Omvorming van de arbeidsmarkt

Geen mens zal het nog betwisten: de Brusselse arbeidsmarkt ondergaat grondige wijzigingen. In de loop der jaren is Brussel, de Belgische en Europese hoofdstad, een groot dienstencentrum geworden dat nood heeft aan arbeidskrachten met een steeds verder doorgedreven specialisatie.

¹ Lees daarover: Een toekomst voor Brussel: volwaardig werk voor iedereen! De prioriteiten van het ABVV voor economie en tewerkstelling in Brussel, *Dossiers van het ABVV-Brussel*, nr. 7, juni 2005.
² Lees: Brussel: Industrie in de stad?!, *Dossiers van het ABVV-Brussel*, nr. 6, januari 2005.

In een oude industriestad als Brussel met een grote arbeidersklasse, leidde deze ontwikkeling ertoe dat de sociale en economische vooruitgang aan een groot deel van de bevolking voorbijging. Nochtans is er in ons Gewest een enorme economische dynamiek en groeit de werkgelegenheid er gestaag. Door de evolutie in zijn industriële en productiestructuur, komt deze dynamiek de Brusselse werknemers weinig ten goede. ¹

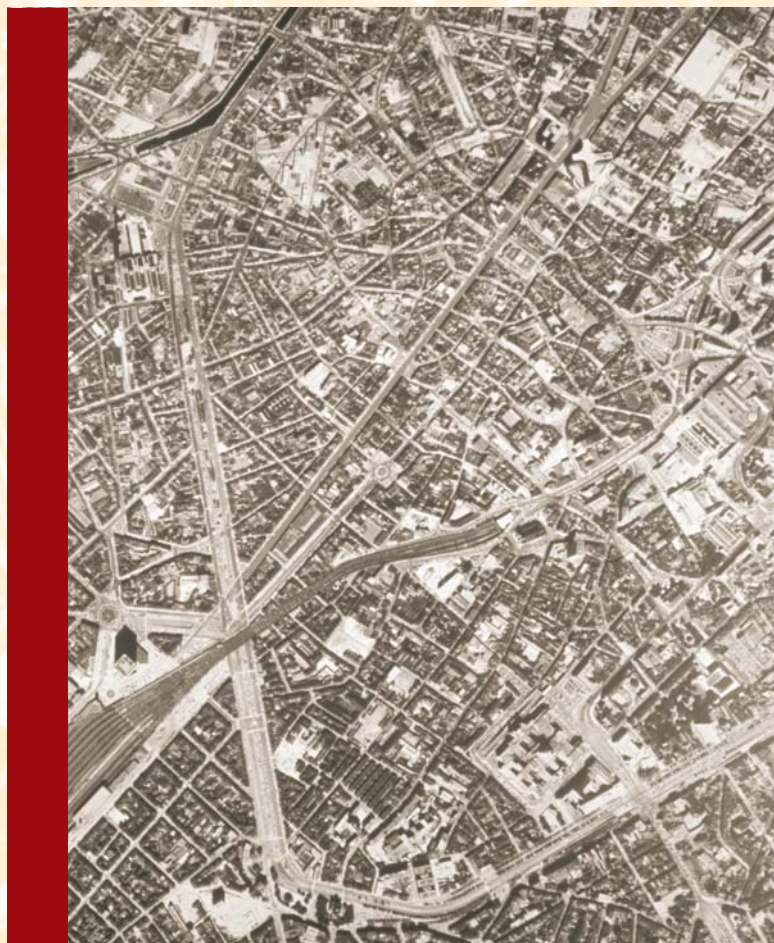
De gevolgen daarvan zijn bekend: talrijke werknemers kwamen plots in een kwetsbare positie terecht en op de Brusselse arbeidsmarkt ontstond dualisering. Grof geschetst vindt men er namelijk, enerzijds, geschoolde, zelfs hogeschoolde werknemers met een degelijk sociaal statuut en een aantrekkelijk loon, die te werk gesteld zijn in grote ondernemingen en een goede syndicale bescherming genieten. Anderzijds zien we er werknemers die steeds kwetsbaarder worden, die onderbetaald zijn, geen enkele syndicale bescherming hebben en vaak in kleine bedrijven werken.

Er bestaat op dit ogenblik geen wetenschappelijke studie of statistiek die onze beweringen kan staven, maar wij zijn ervan overtuigd dat dit groeiend onevenwicht tussen economische ontwikkeling en sociale vooruitgang een voorteken is van een ingrijpende wijziging van de Brusselse arbeidsmarkt. Talrijke tekens wijzen erop dat deze verandering een belangrijke weerslag heeft op de tewerkstelling van de Brusselaars.

Drie duidelijk waarneembare fenomenen vormen het bewijs voor deze verandering.

De afname van het aantal industrieën in de Brusselse economie

Het is belangrijk er nog eens aan te herinneren dat in 1975 Brussel nog de belangrijkste Belgische industriestad was ². Sindsdien heeft Brussel zich als Belgische en Europese hoofdstad ontplooid. Kantoren kwamen de



plaats innemen van de oude fabrieksgebouwen. De grote industrie centra die indertijd vorm hebben gegeven aan de economische en sociale geschiedenis van de stad, zijn bijna allemaal verdwenen en met hen de banen voor arbeiders.

Veel bedrijven voelen de hete wind van de globalisering van de economie en de internationale concurrentie in hun nek en streven verminderde kosten en opgedreven productiviteit na door hun toevlucht te nemen tot twee bijzondere strategieën: **delokalisatie** en **outsourcing** van hun activiteiten. De sociale gevolgen van delokalisatie zijn bekend, de weerslag van outsourcing iets minder. Outsourcing of onderaanneming betekent dat een onderneming een deel van haar activiteiten, die minder specialisering vergen, aan derde bedrijven uitbesteedt. De hoofdontderneming gaat zich dan opnieuw toeleggen op haar kerntaken ("core business"). Dit is een zeer gangbare praktijk in de hotel- en in de bouwsector,... In het Brussels Gewest telde men op de werf voor het waterzuiveringsstation niet minder dan 80 onderaannemers...

Voor het ABVV-Brussel vormt de onderaanneming zelf geen probleem. In bepaalde gevallen is ze zelfs onontbeerlijk voor bepaalde beroepen. Soms zijn de werknemers van de onderaannemer zelfs beter af dan de werknemers die aan de onderneming verbonden zijn. Het voornaamste probleem ligt bij het toezicht door de overheid en de vakbonden op deze onderaanneming. Vandaag is de staat, bij gebrek aan financiële middelen en mankracht, niet meer in staat om de beschermende regelgeving van het arbeidsrecht te doen naleven. Door de drempels, die vakbondsvertegenwoordiging veelal beperken tot ondernemingen met meer dan 50 werknemers, kan in tal van kleine en middelgrote ondernemingen geen doeltreffende syndicale controle uitgeoefend worden. Overigens is het enige doel van onderaanneming juist vaak te vermijden dat die drempel wordt bereikt en dat vakbondscontrole kan worden ingevoerd.

*Uit
verschillende
studies
blijkt nochtans
dat juist
voornamelijk
die sectoren,
waar onder-
aanneming
welig tiert
(diensten aan
ondernemingen,
horeca,
handel,...),
werk kunnen
bieden aan
de Brusselse
werknemers
die het zwaarst
door
werkloosheid
worden
getroffen.*

Dergelijke onderaanneming die aan elke controle ontsnapt, neemt vooral uitbreiding in sectoren waar laag- of ongeschoolde werkrachten te werk gesteld zijn. Ze leidt meestal tot de omvorming van veel industriële banen tot banen die voortaan omschreven worden als "diensten aan ondernemingen" (uitzendwerk, logistieke diensten,...). Anderzijds betekent ze ook voelbare sociale achteruitgang voor de betrokken werknemers, die nu in kleinere bedrijven werken, waar geen vakbondsbescherming is en waar de loonvoorwaarden onzekerder zijn.

Uit verschillende studies blijkt nochtans dat juist voornamelijk die sectoren, waar onderaanneming welig tiert (diensten aan ondernemingen, horeca, handel,...), werk kunnen bieden aan de Brusselse werknemers die het zwaarst door werkloosheid worden getroffen.

Ook te noteren valt, dat onderaanneming bovendien aanzet tot terbeschikkingstelling, waarbij een werkgever zijn werknemer ter beschikking stelt van een andere werkgever die werkgeversgezag zal uitoefenen. Deze praktijk is eigenlijk verboden. Hij is enkel toegestaan in welbepaalde gevallen, is beperkt in duur en onderworpen aan een bijzondere procedure (vooral in uitzendwerk).

De ontwikkeling van maffiapraktijken in de onderaanneming

Deze nieuwe vormen van ongecontroleerde onderaanneming slaan onvermijdelijk bres in ons sociaal recht en maken de weg vrij voor een ander zorgwekkend verschijnsel: de maffiapraktijken in de onderaanneming. Theoretisch valt een beroep doen op onderaannemers duurder uit, maar die slaan er meestal in hun kosten aanzienlijk te drukken door de wetten te omzeilen, voornamelijk dan de sociale wetten en, via een mechanisme van bedrieglijke faillissementen, hun fiscale en sociale verplichtingen (RSZ, bedrijfsbelasting,...) niet na te komen.

Bovendien werkt onderaanneming niet zelden zwartwerk of clandestiene arbeid in de hand. In een stad als Brussel, waar heel veel clandestiene werkkrachten voorhanden zijn, neemt deze praktijk een belangrijke plaats in en hij draagt in gevoelige mate bij tot de verslechtering van de arbeidsvoorwaarden van talrijke werknemers.

Bedreiging van de arbeidsovereenkomst

Net als in de meeste andere Europese landen, heeft ook in Brussel de zoektocht van de ondernemingen naar soepeler arbeidsovereenkomsten, geleid tot een wildgroei van atypische arbeidscontracten, die afwijken van de traditionele arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur voor voltijds werk: contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid, deeltijds werk,... De uitbreiding van outsourcing, zoals men die in Brussel kon waarnemen, draagt in grote mate bij tot het onzekerder worden van de arbeidsovereenkomsten.

Dergelijke contracten zijn nochtans slechts aanvaardbaar indien ze vrij gekozen zijn door de werknemer en syndicaal gecontroleerd worden. Elke werknemer moet over een degelijk en stabiel inkomen kunnen beschikken en moet beroeps- en gezinsleven ook vlot kunnen combineren.

Aan de hand van de cijfers en met bijzondere aandacht voor de gegevens over geslacht en leeftijd, kunnen we nagaan wat deze omvorming van de arbeidsovereenkomst in de werkelijkheid veroorzaakt. Wij stellen namelijk vast dat vooral vrouwen en jongeren door deze nieuwe atypische vormen van werk getroffen worden.

In Brussel is zowat 40% van de werknemers te werk gesteld in kleine en middelgrote ondernemingen (KMO) met minder dan 50 werknemers, waar dus meestal geen vakbondsafvaardiging is. We merken trouwens dat de tewerkstelling veel sneller wijzigt in deze KMO's dan in de grote ondernemingen. Hieruit blijkt duidelijk hoe de bedrijven uit-



eenvallen in steeds kleinere entiteiten en dat dit samenhangt met de uitbreiding van de onderaanneming.

De arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur is aan een teruggang bezig, maar vormt vandaag nog steeds de meest verspreide vorm van tewerkstelling. Een belangrijke vaststelling is toch dat tussen 1997 en 2001 het aantal deeltijdse banen met 19,4% is toegenomen en dat nu 15,6% van de Brusselse werknemers een dergelijke baan heeft. In 2001 werkte bijna een vrouw op vier deeltijds, terwijl dat bij de mannen slechts een op tien is. Bovendien blijkt - en dit is een fundamenteel punt - dat meer dan een derde van de deeltijdse werknemers liever voltijds werk had, maar er geen vond.

Bijna een werknemer op tien wordt bovendien getroffen door tijdelijk werk (contract van bepaalde duur en interimwerk). Dat nam tussen 1997 en 2001 toe met 51,6%! Vrouwen (10%) werken vaker met een tijdelijke overeenkomst dan mannen (6,9%). Deze vorm van tewerkstelling komt ook veel meer voor bij jongeren, vooral tussen 25 en 29 jaar. Het gaat om meer dan een jongere op vier (een jonge vrouw op drie). Hun aandeel in tijdelijk werk stijgt ook sneller dan dat van

de andere leeftijdscategorieën. **Deze tendens bewijst dat de intrede op de arbeidsmarkt steeds vaker gebeurt met tijdelijke contracten en wijst erop dat de tewerkstelling van jongeren steeds onzekerder wordt, alsof deze vormen van tewerkstelling stilaan de nieuwe norm worden...**

Naast deze tewerkstellingsvormen, die atypisch maar wel wettig zijn, ontwikkelen zich ook het zwartwerk en de clandestiene arbeid. Dit zijn per definitie ondergrondse fenomenen en dus moeilijk in kaart te brengen.

Ze worden dan ook bitter weinig bestudeerd. In Brussel werd nog geen enkele grootschalige studie gevoerd om de omvang ervan te meten. Toch schat men dat het zwartwerk tussen 4% en 22% van het Bruto Nationaal Product (BNP) produceert. Een andere studie, gebaseerd op de statistieken van de diensten voor Sociale Inspectie, raamde de fraude met betrekking tot sociale bijdragen in België op 1.880 miljoen euro per jaar; d.w.z. 6,8% van alle sociale bijdragen. De sectoren die hier de grootste rol in spelen

zijn de Horeca, de bouwsector, de buurtdiensten aan privé-personen zoals huishoudelijk werk, tuinonderhoud,... allemaal sectoren die in Brussel in volle ontwikkeling zijn.

De werknemers zijn al te vaak *willens nillens medeplichtig* aan deze maffiapraktijken; het behoud van hun baan en hun inkomen hangt er immers van af. Zwartwerk is een echte sociale plaag. Enerzijds ontzegt het de werknemers, die omwille van economische en sociale noodzaak in het systeem stappen, alle sociale bescherming. Anderzijds berooft het de staat en de sociale zekerheid van een belangrijk deel van de sociale inkomsten. Tot slot benadeelt het ook de werkgevers die hun sociale en fiscale verplichtingen wel nakomen.

Het verdwijnen van de industrie, outsourcing, maffiapraktijken in de onderaanneming, bedreiging van de arbeidsovereenkomsten: al deze verschijnselen laten de vakbonden niet onberoerd. Wij menen dat het hoog tijd is het debat te openen. <<

Groeiende ongelijkheid bij arbeidsongevallen

Niet alle werknemers zijn gelijk bij arbeidsongevallen. Aan de bron van deze ongelijkheid liggen meerdere factoren en sommige daarvan worden steeds belangrijker, nu de tewerkstelling veranderingen ondergaat.

- > de omvang van de onderneming: 75% van de arbeidsongevallen gebeurt in de **KMO's** met minder dan 50 werknemers. Ter herinnering, die hebben geen Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW);
- > de aard van het werk: **arbeiders** lopen 8,5 maal meer risico dan

bedienden om slachtoffer te worden van een arbeidsongeval;

- > de leeftijd van de werknemer: de werknemers **van 20 tot 29 jaar** lopen dubbel zoveel gevaar als oudere werknemers;
- > de anciënniteit en de ervaring: **60%** van de arbeidsongevallen komt voor tijdens **de eerste 5 werkjaren**;
- > het gebrek aan integratie in de onderneming: de werknemers die te werk gesteld zijn in ondernemingen of op werven waarvan ze de organisatie en de veiligheidsmaatregelen **niet**

goed kennen, zijn zeker meer blootgesteld aan het risico op een arbeidsongeval dan de andere werknemers. Dit geldt voor interimwerknemers (dubbel zoveel arbeidsongevallen) en voor personeel dat in onderaanneming werkt.

Fenomenen als de omvorming van grote ondernemingen in KMO-netwerken, het groeiend aantal tijdelijke overeenkomsten bij jongeren en het toenemend gebruik maken van onderaanneming en uitzendarbeid, bedreigen dus **ook** de veiligheid van de werknemers.

“Van pyramide tot netwerk”: de metamorfose van de grote onderneming

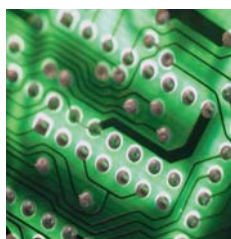
door *Brigitte Rorive, Directrice*

Laboratoire d'études sur les nouvelles technologies, l'innovation et le changement (LENTIC) van de Universiteit van Luik.

Het is al langer geweten: de bedrijfs- wereld en de arbeidswereld zijn aan het veranderen, sommigen zullen zelfs zeggen dat er een mutatie plaatsvindt. Mondialisering, globalisering, delokalisatie, outsourcing, herstructurering: inzicht krijgen in de evolutie van ons economisch en sociaal model, wordt erg moeilijk. Wat blijkbaar vaststaat, is dat onze productiesystemen, m.a.w. de wijze waarop we onze verschillende hulpbronnen inzetten om een goed of een dienst te produceren, een wijziging ondergaan. De geïntegreerde grote onderneming zoals we ze hebben gekend, is aan een teruggang bezig en ruimt geleidelijk aan baan voor nieuwe of vernieuwde vormen van organisatie van de economische bedrijvigheid.

De veranderingen zijn verschillend van aard en grijpen zowel binnen als buiten de onderneming plaats. Een eerste verschijnsel dat men kan vaststellen, is de invoering van een handelslogica in het intern beheer van de ondernemingen. Anders gezegd, de ondernemingen ontleen aan de markt en zijn wetmatigheden, werkingsprincipes die ze dan gaan toepassen op hun interne relaties. Ze brengen de verschillende personen of diensten waaruit het bedrijf is samengesteld, in een klant-leverancier-relatie, maken de prestaties contractgebonden in doelstellingencontracten, zorgen voor concurrentie tussen individuen of afdelingen, vervangen de hiërarchie en het toezicht door responsabilisering en autonomie, enz.

Door deze praktijken wordt het stelsel van interne betrekkingen gewijzigd en gaan de



bedrijven meer en meer lijken op netwerken of op markten, waar de individuen inderdaad meer autonomie bezitten, maar anderzijds ook aan steeds veeleisender prestatiecriteria moeten voldoen.

Gedreven door eisen op het gebied van flexibiliteit en vermogen tot reageren op de vraag en in een context van verhoogde concurrentie, zoeken de bedrijven overigens voortdurend hoe ze de kosten kunnen drukken en de kwaliteit en hun knowhow kunnen opdrijven. Ze gaan zich opnieuw toeleggen op hun kerntaken en ondersteunende of nevenactiviteiten uitbesteden; ze doen een beroep op gespecialiseerde onderaannemers en gaan strategische associaties aan. Dan steekt een ander fenomeen de kop op, namelijk het invoeren van organisatie- of hiërarchie-logistiek in de marktbetrekkingen. De ondernemingen die zich ontdoen van hele delen van hun bedrijvigheid, verliezen er daarom nog niet de controle over. Wel integeneel, ze mengen zich in het intern beheer van hun leveranciers of onderaannemers, schrijven werkwijzen voor, controleren de uitvoering van bepaalde prestaties, bemoeien zich met het personeelsbeheer van hun partners. Als gevolg daarvan raken de grenzen van de onderneming vertroebeld en ontstaan er nieuwe of bijzondere arbeidssituaties, waarin loontrekkenden van de opdrachtgevende onderneming, uitzendkrachten, loontrekkenden van de onderaannemer en soms zelfs zelfstandige werknemers, naast elkaar werken.

Deze evolutie leidt tot het geleidelijk uiteenvallen van de grote onderneming naar het



model van Ford of Taylor, zoals we die gedurende een groot gedeelte van de twintigste eeuw gekend hebben. Een nieuwe vorm van organisatie van de economische bedrijvigheid duikt op: die is vloeiender en soepeler en bestaat uit een samenvoeging van kleinere autonome entiteiten, die met elkaar verbonden zijn door de markt, maar ook door hun praktische werking. Beheerders en sociologen die deze fenomenen bestuderen, spreken van de onderneming die “van pyramide tot netwerk” werd of “van versterkte burcht in karavaan” is veranderd.

Welk beeld men ook gebruikt, deze gedaante-verterwisselingen hebben belangrijke gevolgen voor de regeling van het werk en de tewerkstelling. Ons systeem van sociale bescherming blijft immers verankerd in een opvatting over arbeidsbetrekkingen die we geërfd hebben uit de periode van Ford en die bepaald wordt door de bilaterale relatie tussen een werkgever en zijn loontrekkende. De organisatie in netwerken echter, brengt met zich mee dat de arbeidsbetrekkingen driehoeksverhoudingen worden (zie schema), waarbij de loontrekkende in een afhankelijke en zelfs ondergeschikte relatie wordt geplaatst, niet enkel tegenover zijn werkgever maar ook tegenover een derde. Die laatste kan partner, klant of opdrachtgever van zijn werkgever zijn, in sommige gevallen zelfs het netwerk zelf.

De arbeidsbetrekkingen worden driehoeksverhoudingen



In extreme gevallen komt het voor dat de werkgever uitsluitend belast is met de administratie van de arbeidsovereenkomst en dat het voorschrijven en het leiden van het werk voornamelijk door derden gebeurt. Door het ontstaan van deze driehoeksverhoudingen wordt ons huidig beschermingssysteem (arbeidsrecht, vakbondsvertegenwoordiging, enz.) in vraag gesteld, omdat het nog steeds enkel gestoeld blijft op de relatie tussen werkgever en loontrekkende. Dit vergt denkwerk, niet enkel over de evolutie van het wettelijk kader, maar ook over de gebieden waarop men moet inwerken. <<

De herschikking van de arbeid: drie vragen aan Brigitte Rorive

Arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur worden steeds zeldzamer, de flexibiliteit wordt opgedreven, het interimwerk kent een enorme uitbreiding... Hoe zou u het arbeidslandschap van vandaag omschrijven?

Om alle misverstanden te vermijden: in ons land wordt nog steeds in hoofdzaak onder arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur gewerkt. De meerderheid van de mensen met een arbeidsovereenkomst in België wordt nog altijd onder een dergelijk contract te werk gesteld. Toch groeit het uitzendwerk de laatste jaren meer en meer en het gros van de mensen die nieuw op de arbeidsmarkt komen, krijgen een zogenaamd “onze-ker” contract: een overeenkomst van bepaalde duur, interimwerk, e.a. In sommige bedrijfstakken is uitzendwerk zelfs een verplichte eerste stap geworden.

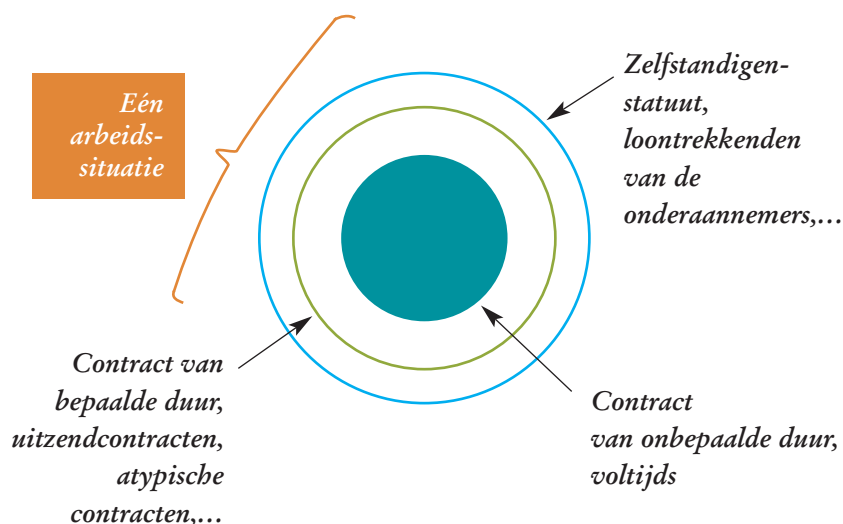
Meer en meer bedrijven beslissen trouwens om een deel van hun activiteiten uit te besteden in plaats van ze zelf uit te voeren. Vaak gaat het om ondersteunende of nevenactiviteiten (onderhoud, personeelsadministratie, vervaardiging van standaardcomponenten, enz.). Zo vervangen ze arbeidsovereenkomsten door handelsovereenkomsten en verleggen de verantwoordelijkheid voor het beheer van de personen die bij deze activiteiten betrokken zijn, bij leveranciers of onderaannemers; soms ook doen ze een beroep op zelfstandigen. Die “outsourcing” leidt er vaak toe dat deze personen “verplaatst” worden naar andere bedrijfstakken, die onder minder gunstige paritaire comités vallen. Wanneer het om kleine structuren of zelfstandigencontracten gaat, wordt hen ook de bescherming ontzegd die een vakbondsafvaardiging biedt.

Deze tendens om een beroep te doen op onzekere contracten, zelfstandigen, outsourcing, dreigt op termijn te leiden **tot een**

In sommige bedrijfstakken is uitzendwerk zelfs een verplichte eerste stap geworden.

herschikking van de loonarbeid en tot een dualisering van de arbeidsmarkt. In het centrum bevindt zich een “harde kern” van loontrekkende werknemers met een contract van onbepaalde duur die uitgebreide sociale bescherming genieten (bescherming tegen ontslag, volledige sociale zekerheid, vakbondsvertegenwoordiging, enz.). Rond deze harde kern zien we een tweede concentrische cirkel verschijnen van werknemers met een minder gunstig arbeidsstatuut (contracten van bepaalde duur, oproepcontracten, enz.), die een veel beperkter sociale bescherming genieten. Daarrond bevindt zich dan weer een tweede cirkel van werknemers met een nog minder gunstig statuut (uitzendcontracten, zelfstandigenstatuut, werknemers in dienst van onderaannemers). Deze werknemers hebben ofwel een arbeidsovereenkomst, maar dan met arbeidsvoorwaarden die duidelijk minder gunstig zijn dan die van de harde kern; ofwel hebben ze een handelscontract (zelfstandigenstatuut) en genieten ze helemaal niet de juridische en sociale bescherming die aan het statuut van loontrekkende verbonden zijn.

OPDELING VAN DE ARBEIDSMARKT





Bedreigt deze opdeling van de loonband volgens u de structuren van de sociale dialoog?

In elk geval worden ze erdoor op de helling gezet, want de vakbondsactie en de sociale dialoog zijn in hoofdzaak gericht op wat ik de “harde kern” heb genoemd. En die kern neigt eerder tot krimpen, terwijl de concentrische cirkels breder worden. In hoeverre hebben de huidige structuren van sociale dialoog rechtstreeks impact op de werknemers in die concentrische cirkels? Deze vraag zal met de dag belangrijker worden. Ze vergt een herziening of herbeschouwing van de zone waarvoor de sociale dialoog wordt gevoerd en georganiseerd.

We hadden het er al over dat de wijzigingen in onze productiesystemen (het uiteenvallen van grote ondernemingen, netwerkwerking, enz.) ertoe leiden dat de arbeidsbetrekkingen driehoeksverhoudingen worden. In een groeiend aantal arbeidssituaties staan de werknemers niet alleen in verband met hun werkgever (arbeidsrelatie), maar ook met de zakenpartner van hun werkgever (de klant, de opdrachtgever, de groep, het netwerk). Voor de sociale dialoog betekent dit dat een derde komt meespelen bij de economische en managementbeslissingen, die de werknemers kunnen aanbelangen. Toch draagt die derde tegenover hen geen enkele verantwoordelijkheid voor de gevolgen van zijn optreden, is hij geenszins verplicht deel te

nemen aan het overleg, de raadplegingen, de onderhandelingen over deze beslissingen. In deze gevallen zien we, met andere woorden, een breuk ontstaan tussen het beheersen van een economische activiteit (die de werkgever meer en meer ontglipt en waarover beslist wordt door het netwerk, de klant, de opdrachtgever, de groep, enz.) en de verantwoordelijkheid voor de gevolgen ervan (die bij de werkgever blijft liggen).

Zit ons sociaal-overlegmodel in het slop of ziet u uitwegen om deze veranderingen beter te beheersen?

We zitten niet in het slop, maar we zullen enige creativiteit aan de dag moeten leggen. We zullen de grenzen moeten overschrijden die tot vandaag de economische activiteit en de regeling ervan kenmerkten (de grenzen van de ondernemingen, van de bedrijfstakken, afgebakende territoria, arbeidsstatuten, enz.) en we zullen voor de nieuwe situaties nieuwe oplossingen moeten uitdenken. Er is in die zin trouwens al vooruitgang geboekt, die de verschillende actoren van de sociale dialoog tot voorbeeld kan strekken. Ik denk dan aan de werfovereenkomst voor de HST-tunnel. Deze collectieve overeenkomst is van belang omdat ze een nieuwe overlegzone beslaat: er werd immers over onderhandeld voor en ze is van toepassing op alle werknemers die op de werf aan de tunnelgraafwerken meewerkten, ongeacht hun werkgever. Op deze werf was een consortium van ondernemingen van openbare werken actief, zowel Belgische als niet-Belgische. De werknemers op de werf konden een arbeidsovereenkomst hebben met één van de ondernemingen die deel uitmaakten van het consortium, of met het consortium zelf dat een tijdelijke maatschappij had gevormd. Interessant in dit geval is dat dezelfde voordelen en bescherming werden onderhandeld en toegekend aan alle werknemers die deel uitmaakten van een zone, die bepaald werd door het bedrijfsgebied van de werf en niet door de onderneming die hen te werk stelde. <<

Vragen rond zwartwerk

*Door Estelle Krzeslo, Centre de sociologie du travail,
de l'emploi et de la formation (TEF),
Institut de Sociologie de l'Université libre de Bruxelles*



1 Het openstellen van de markt voor de landen van Oost-Europa en de mogelijkheid voor Westeuropese bedrijven om chauffeurs aan te werven uit de kandidaat- en de nieuwe lidstaten, leidde tot sociale dumping, waardoor het hele beroep ontwricht werd.

In deze tijd van wereldwijde uitwisseling, worden nationale maatregelen tot bestrijding van het zwartwerk en de informele economie uitgevaardigd tegen een supranationale achtergrond waar de voornaamste doelstelling niet langer de bescherming van de rechten en verworvenheden van de loontrekkenden is, maar vooral de uitbreiding van de concurrentie en een grotere toegang tot de arbeidsmarkten.

Tegen alle schijn in, wordt het in een dergelijke context dan ook duidelijk dat de informele en de gereguleerde economie geen gescheiden werelden vormen met een totaal verschillende werking. Ze functioneren beiden volgens dezelfde regels van onderlinge concurrentie en winststreven. Bij de geregu-

leerde economie echter, wordt de brutale uitbuiting van werkkrachten en het putten uit natuurlijke grondstoffen nog binnen de perken gehouden, terwijl de informele economie noch sociale, noch milieu- noch gezondheidsregels kent... Dit verschil belet echter niet dat er samenwerking is tussen beide. Die samenwerking kan twee vormen aannemen. De ene bestaat erin dat achterliggende ideeën worden overgenomen: zo wordt de absolute flexibiliteit van de informele economie voorbeeld en doelstelling bij de hervorming van de werkingsregels van de formele economieën. Een voorbeeld hiervan is dat collectieve onderhandelingen ter discussie worden gesteld en dat de rechtstreekse dialoog tussen werkgever en loontrekkende wordt aangemoedigd. De andere, meer tastbare vorm van samenwerking vindt men het vaakst in de bedrijfstakken waar de productiekosten grotendeels uit loonlasten bestaan. Die arbeidsintensieve sectoren zijn welbekend: de (vernieuw)bouw, het hotel- en restaurantwezen, de tuinbouw, de personen-zorg (bejaardenhomes, kapsalons, medische hulp,...), de confectie en het vervoer van goederen en personen **1**. Kenmerkend voor deze activiteiten is dat ze niet gedelokaliseerd kunnen worden (behalve dan de confectie, maar dit is dan ook een bijzonder marktsegment) en dat de “producten” niet opgeslagen kunnen worden: zodra ze geproduceerd zijn, moeten ze geconsumeerd worden. Zijn er niet onmiddellijk kopers, dan is er puur verlies. De enige variabele waaraan kan gesleuteld worden, is dus de kost van de werkkraft.

De technologische vernieuwingen effenden het pad voor de ontwikkeling van een ander

domein waar niet aangegeven werk uitbreiding neemt, namelijk in de sector van de informatica en de multimedia. De werknemers hier voelen zich beschermd door hun zeldzame knowhow en hun doorgedreven specialisatie, terwijl hun arbeidsrelatie toch even onzeker en onstabiel is als die van een andere zwartwerker. Zolang ze nog kunnen onderhandelen met hun werkgever, zal men aarzelen om hen bij de illegalen en clandestinen in te delen. In werkelijkheid echter, kunnen ze van de ene dag op de andere met lege handen staan...

In de traditionele bedrijfstakken is er meer dan één soort zwartwerk en ook de zwartwerker bestaat in verschillende gedaanten. Er is een hiërarchie, afhankelijk van de markt en naargelang het werk.

Het klassieke voorbeeld is het renovatiebedrijf dat voor privé-personen werkt. Door de kenmerken van de markt waarop het zich beweegt: kleine werven, zeer diverse taken, beperkte uitgaven, schommelende vraag,... verkiezen de ondernemers er een niet aan-

gegeven werknemer bij te nemen om het afbraakmateriaal op te ruimen of verf- en behangwerk te doen; vaak taken die aan het oog kunnen worden onttrokken. De elektriciens zal ongetwijfeld een zelfstandig vakman zijn, want het gaat om werk waarbij de veiligheid op het spel staat. Hij zal misschien geen factuur opmaken, maar hij zal geen clandestiene werker zijn.

De werkgever zal als rechtvaardiging invoeren dat hij de klant onmogelijk een prijs kan aanrekenen, die overeenstemt met de loonkost van een regelmatige werknemer en het gevaar van bijkomende aanwerving inhoudt. Het niet aangegeven werk in de bouw beperkt zich echter niet tot dit kleinschalige gebruik. Tijdens het proces van ondernemer C. Bongiorno 10 jaar geleden, werd een ketting van onderaannemers blootgelegd: grote bouwondernemingen deden een beroep op nepbedrijfjes, die dan bankroet gingen en flink in het krijt stonden bij de RSZ. De werknemers van deze bedrijven waren, deze keer, nogal rijkelijk bezoldigd, om te vermijden dat



2 *Typische situatie die men terugvindt in de rechtspraak die het Centrum voor Gelijkheid van Kansen publiceert. De behandelde gevallen spelen zich het vaakst af in Chinese restaurants.*

ze hun werkgever zouden verraden. Veel belangrijker was evenwel de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever, die tenslotte wel samenwerkte met frauderende bedrijven en daarbij onwetendheid inriep, of de verantwoordelijkheid exclusief bij de onderaannemer legde.

Om een einde te stellen aan dergelijke praktijken, werd een wet goedgekeurd (de zogenaamde wet van de “koppelbazen in de bouw”) die opdrachtgevers en onderaannemers samen aansprakelijk stelt voor sociale fraude, binnen bepaalde grenzen weliswaar... Het principe van de onderaanneming bleef echter behouden: grote bouwondernemingen die na een internationale aanbesteding een contract met een overheid (de regering of de Europese Commissie) binnenrijven, doen een beroep op een reeks onderaannemers die ze een nauwkeurig lastenboek opleggen, vooral met betrekking tot het respecteren van de termijnen. Deze onderaannemers zelf doen dan een beroep op anderen, aan wie zij op hun beurt een lasten-

boek en termijnen opleggen. Helemaal aan het einde van deze keten bevinden zich de minst fortuinlijken: vaak mensen zonder papieren, die voor de opdrachtgever gewoon niet bestaan. Zo haalde een sociaal inspecteur het geval aan van een Belgische onderneming die een hele dochteronderneming in Duitsland had opgezet om Poolse arbeiders aan te werven voor een Brusselse werf. In een dergelijk systeem doet het principe van de concurrentie met de laagstbiedende de behoefte aan zwartwerk ontstaan: zo kunnen de prijzen gedrukt en de termijnen nageleefd worden, zonder risico op boete.

In het hotel- en restaurantwezen vloeien wettelijk geregeld en niet-aangegeven werk in elkaar: iedereen weet dat er zoiets bestaat als de onzichtbare bordenwasser die opgesloten zit in de keuken: in zaken die werkkrachten illegaal inzetten in keukens en zaal, is het vaak een buitenlandse clandestiene werkkracht², die veel te weinig betaald wordt. In de keukens van de “huizen van vertrouwen” wordt de fraude echter georganiseerd met





beroepsmensen en dan gaat het eerder om de sociale bijdragen en de belastingen van de werkgever en de loontrekkende. In deze soort vestigingen heeft men echte beroepskoks en -obers nodig. Een ervaren kok kan tot € 2.500 netto per maand ontvangen, maar het grootste deel ervan wordt in de hand uitbetaald. Officieel ³ is die kok aangegeven als keukenhulp (HORECA-minimumloon van € 8,5 per uur), die 4 uur per dag werkt. Dit biedt als voordeel dat de bediende voldoende sociale bescherming geniet en dat de lasten van de werkgever en ook de belastingen van beiden gevoelig lager liggen. Zolang hij niet werkloos wordt, heeft de loontrekkende voordeel bij deze toestand, maar hij weet dat wanneer hij arbeidsongeschikt wordt (het risico op rugproblemen is niet onaanzienlijk in dit beroep), hij slechts op basis van een halftijds contract als keukenhulp vergoed zal worden. Hij aanvaardt dit risico.

Gewoonlijk proberen schoonmaakbedrijven of rusthuizen of kleinhandelszaken, misbruik te maken van de zwakte van de loontrekkenden die ze te werk stellen door betaald verlof of premies, waarop ze recht hebben, weg te moffelen en hen een deel van het loon in het zwart uit te betalen. Kan men hier nog spreken van medeplichtigheid? Objectief bekeken, nemen deze vrouwen (want vaak gaat het om vrouwen) deel aan het systeem, maar ze hebben geen alternatief. Velen onder hen zijn nieuw op de arbeids-

markt (buitenlandse vrouwen die gereguleerd zijn in het kader van de gezinshereniging, of jonge meisjes met een eerste baan of laaggeschoolde vrouwen die gezinshoofd zijn). Voor hen is het belangrijk dat ze toegang krijgen tot de sociale rechten (men vergeet vaak dat de wachttijd voor een werkloosheidsvergoeding aanzienlijk verlengd is)... Anderen zijn zieken, werklozen met een lage uitkering -omdat die berekend is op de aangegeven werktijd, meestal zo weinig mogelijk dus. Die mensen wijzen zwartwerk niet af.

Wie deze subtiele sociale fraude wil opsporen, moet goed vertrouwd zijn met de ondoorzichtige wereld van de onderaanneming. Zo plegen bepaalde bedrijven die gespecialiseerd zijn in de schoonmaak van voornamelijk hotelkamers, fraude op grote schaal om de belastingen op winst te ontwijken door middel van een systeem van falingen en overname van de activa of stelselmatig onderfactureren van het werk ⁴, waarvan de loontrekkenden het slachtoffer zijn.

We zagen reeds dat legaal en illegaal werk in de sector onderling verband houden. Paradoxaal genoeg is het zo dat hoe groter de flexibiliteit is, hoe talrijker de mogelijkheden tot fraude zijn. Slechts één voorbeeld: het gelegenhedswerk in de horeca. Om het personeelstekort in de horeca op te vangen, verlaagde de regering de sociale bijdragen op

³ Studie van HORECA-cases voor SMALL-onderzoek, Representation and Voice in Small and Medium Sized European Enterprise : Monitoring Actors, Labour Organisations and Legal Framework, Contract no: HPSE-CT-2002-00152 voor de Europese Commissie.

⁴ Er bestaat een markt van "house keeping" met spookfirma's die de schoonmaak van kamers in onderaanneming kopen tegen een forfaitaire prijs, die veelal onder de kostprijs ligt. Een gezonde onderneming zou, volgens de vakbondsverantwoordelijke van de sector, aan de klant (bijv. een groot hotel) voor het schoonmaken van de kamers € 20 per uur (op weekdagen) moeten factureren. Dit komt eigenlijk neer op € 8 per kamer op basis van normaal werk, d.w.z. 2,4 kamers per uur. De onderaannemer nu, vraagt slechts € 18. Hij factureert elke kamer aan € 6 en belooft een productiviteit van 3 kamers per uur. Een volledige dag (van 8 uren) omvat de schoonmaak van 24 kamers: een hels en onhoudbaar ritme. Met een uurloon van € 7,50, ontvangt de werkvrouw in een omslag het bedrag van € 60 (8 x € 7,50), na aftrek van het aangegeven loon voor drie uren werk per dag. Er bestaan ook grensgevallen met een nog lager bedrag per kamer. Dat bedrijf is bedreigd. Maar faling is dagelijkse kost en weldra duikt het bedrijf weer op onder een andere naam.



5 Lees hierover de vonnissen die gepubliceerd staan op de website van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en een idee geven van de verscheidenheid aan fraude (www.antiracisme.be).

6 Adam I., Ben Mohammed N., Kagné B., Martinello M., Rea A., (2002), *Histoires sans papiers*, (Bruxelles : Vista).

Hamzaoui M., Krzeslo E., *Employabilité et devenir socioprofessionnel des personnes primo arrivantes de nationalité ou d'origine étrangère*, Evaluatie-Onderzoek uitgevoerd op vraag van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding (Federaal programmeringsdocument ESF. Objectief 3/2004).

bepaalde categorieën werknemers, onder meer op diegenen die als “extra-hulp” werken. Deze maatregel werd echter beperkt, omdat bepaalde werkgevers reguliere arbeidsovereenkomsten omzetten in contracten voor extrabezetting, om zo de verlaagde bijdragen te kunnen genieten.

Dat in het hotel- en restaurantwezen illegale arbeid verricht wordt, is geen geheim. Het lijdt geen twijfel dat de inspectiediensten dit bestrijden; de belastingen innen is immers belangrijk voor de overheid. Dat sociale afwijkingen die zo diep in de werking geworteld zijn, volledig uitgeroeid kunnen worden, is echter een illusie.

Een doelstelling die in elk geval moet nagestreefd worden, is dat de loontrekkenden hun rechten kunnen doen respecteren. Voor de rest...

Delokalisatie ter plaatse en de perfecte flexibiliteit

Er zijn tal van voorbeelden **5** waaruit blijkt dat zwartwerk in de aangehaalde sectoren blijft voorkomen. Belangrijker is dieper in te gaan op het probleem van de wisselwerking tussen de gereguleerde en de zwarte arbeidsmarkt.

Emmanuel Terray, befaamd etnoloog maar ook militant, bedacht de naam “delokalisatie ter plaatse” toen hij de werking van de confectieateliers van “Le Sentier” in Parijs analyseerde. Hij toonde aan dat, in een sector die voor het grootste deel naar lageloonlanden gedelokaliseerd is, deze werkplaatsen behouden blijven omdat het werk er wordt verricht onder de voorwaarden die ook in lageloonlanden gelden. In het geval van Le Sentier moet de productie geen lange afstanden afleggen; het is de werkkraft die gedelokaliseerd wordt: de werknemers leven en werken in het centrum van Parijs tegen lonen en arbeidsvoorwaarden zoals die van kracht zijn in de landen waar ze vandaan komen. Bovendien is hun inschikkelijkheid volkomen, door de illegale positie waarin ze zich bevinden. In België kon de belastingdienst een gelijkaardig geval van fraude blootleggen bij de fabricage van tandprothesen. In het centrum van de keten stonden de tandartsen, die ervan beschuldigd werden druk uit te oefenen op de tandtechnische laboratoria om hun kosten maximaal te drukken, zodat de tandarts voor de prothese drie tot vijf maal meer kon aanrekenen aan de klant. Om tegen deze voorwaarden te kunnen werken, nemen de laboratoria die niet kunnen delokaliseren, hun toevlucht tot niet aangegeven en in het zwart betaalde vakmensen, vaak vluchtelingen en asielzoekers die de nodige kwalificaties hebben.

Zwartwerk onder vluchtelingen en asielzoekers neemt een aparte plaats in. De tewerkstellingsvoorwaarden van de clandestiene werkkraften op de illegale arbeidsmarkt hebben dezelfde kenmerken als die van de niet aangegeven plaatselijke arbeidskrachten, met dit verschil dat de sanctie voor hen zwaarder is dan die voor hun werkgever. Een administratieve boete, hoe groot die ook is, en de opsluiting in een gesloten centrum en de gedwongen terugkeer naar het land van herkomst, zijn immers niet te vergelijken.

Voor zover we daar aan de hand van de zeldzame onderzoeken **6** rond het profiel en de activiteit van deze vluchtelingen en asielzoekers over kunnen oordelen, berust hun

gezinsinkomen in de eerste plaats op zwartwerk, ongeacht de voorwaarden... De wet laat asielzoekers die een procedure lopen hebben, inderdaad toe te werken, maar de werkgevers die hen volgens de regels willen aanwerven, zijn niet dik gezaaid. De BGDA, het OCMW en de inschakelingsdiensten verwijzen de vluchtelingen, “nieuwkomers”⁷, voornamelijk naar banen waarvoor weinig scholing vereist is en grote flexibiliteit geëist wordt. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ziet men dat de concurrentie op de markt in het voordeel van de slechte banen uitvalt: de slechte banen verjagen de goede. De werkgevers zullen eerder geneigd zijn om mensen zonder papieren te verkiezen boven alle

andere, voor wie ze sociale bijdragen en afgesproken lonen moeten neertellen.

Clandestiene arbeid bestrijden

Als men erkent dat zwartwerk, niet aangegeven werk, geïntegreerd is in een economische sector, dan zouden alle pogingen tot uitroeiing ervan tot mislukken gedoemd zijn. In werkelijkheid ligt het echter niet zo eenvoudig.

De sectoren die het sterkst getroffen worden door dit fenomeen, zijn die waar veelal lage lonen uitbetaald worden, de werkroosters zeer flexibel zijn, waar vooral deeltijds werk en banen voor laaggeschoolden met weinig kans op bevordering te vinden zijn. Afgezien van enkele beroepen die meer prestige genieten en waarvoor binnen dit wereldje een eigen logica geldt (koks, informatici), wordt het merendeel van de functies bezet door groepen kwetsbare loontrekkenden: jongeren, vreemdelingen, vrouwen, die het minimum betaald krijgen en de hete adem in hun nek voelen van nog kwetsbaarder groepen, zoals clandestiene werknemers, mensen zonder papieren en andere rechtelozen... Zolang deze bevolkingsgroepen gevangen blijven in deze soort banen, zal de overheid het moeilijk hebben om niet aangegeven werk te bestrijden. Maar het omgekeerde gebeurt: de overheid is eerder geneigd om de werkgevers aan te zetten tot deze wedloop naar lage lonen: ze kent hen arbeidslastenverlagingen toe en voert als reden aan dat dit de enige manier is om de werkloosheid bij laaggeschoolden te bestrijden.

De enige mogelijke strategie is uit deze logica stappen, van deze banen beroepen maken en ze opwaarderen. Maar daarvan zijn we ver verwijderd. Het is een vicieuze cirkel, die op tragische wijze door de Europese Commissie wordt aangemoedigd, want zij juicht nationale experimenten voor het scheppen van banen toe, zoals de “mini-jobs” in Duitsland, de dienstencheques in Frankrijk en in België en alle andere maatregelen waarbij banen met een laag loon gesubsidieerd worden ⁸.

⁷ Volgens de algemeen aanvaarde definitie zijn dit personen die sinds 12 of 18 maanden (regelmatig) in België gevestigd zijn. In de praktijk slaat deze benaming op mensen die hier minder dan 3 jaar zijn.

⁸ Maman S. en Renou P., **Undeclared labour in Europa, towards an integrated approach of combating undeclared labour**, 2002, (Niet aangegeven werk in Europa, Naar een omvattende benadering van de strijd tegen zwartwerk, Europese Commissie, 2003).





9 “(...) Doordat de aanwerving van deze (buitenlandse, nvdr) werkkrachten vrij en zonder nauwkeurige regels gebeurt, heeft dit ernstige nadelen voor de industriële arbeidersklasse van de mijnen en voor de organisatie van de mijnwerkers: er vonden confrontaties en wrijvingen plaats. Ongeveer hetzelfde doet zich voor in de steenverwerkende en metaalverwerkende nijverheid en in de kledingindustrie”, inleiding door C. Mertens, Algemeen Secretaris van de Arbeiderscommissie op het Buitengewoon Vakbondcongres op 31/1/1926.

Zwartwerk en collectieve betrekkingen

Eigenaardig genoeg is het pas sinds kort dat de Belgische overheid de sociale actoren rechtstreeks wil betrekken in de strijd tegen zwartwerk. Vermits de werkgevers van de sector zich opstelden als slachtoffers van concurrentie tussen frauderende en eerlijke ondernemingen, kon men veronderstellen dat het patronaat van de sector op de barricaden zou gaan staan en interne controles zou gaan uitvoeren via zijn verbonden. Niets daarvan echter, de werkgeversverbonden verkiezen de omvang van het fenomeen te minimaliseren en enkele zwarte schapen die het beroep ontoren, met de vinger te wijzen. De vakbonden hebben het gevaar van zwartwerk voor de financiering van de sociale zekerheid en het risico op sociale dumping al regelmatig aangeklaagd, maar enige terughoudendheid lijkt eerder gebruikelijk. We veronderstellen dat dit het gevolg is van de netelige positie waarin ze zich bevinden, wanneer ze te maken krijgen met belangen-

conflicten tussen irreguliere en reguliere loontrekkenden. Ooit, in de periode 1928-1930 toen er massale werkloosheid heerste, eisten christelijke en socialistische vakbonden 9 luidkeels een verbod op buitenlandse arbeiders in de Belgische ondernemingen. Ondanks het protest van de werkgevers, werden de grenzen toen gesloten en veel sectoren, zoals het hotelwezen of de mijnen, stemden ermee in om eerst de buitenlandse werknemers te ontslaan (uitgezonderd enkele specialisten die als onmisbaar werden beschouwd). Men heeft lessen getrokken uit die tragische periode. Vandaag staan de vakbonden wel op de eerste rij om de feiten vast te stellen. Willen ze niet als wapen voor repressie dienen, dan rest hen als uitweg enkel onderhandelingen met de werkgever over betere tewerkstellingsvoorwaarden en een sociale bescherming voor allen. Maar dit heeft slechts betrekking op een enkel aspect van het probleem.

Het was dus wachten tot de overheid het initiatief nam om de sociale gesprekspartners samen te brengen voor een poging



De vakbonden hebben het gevaar van zwartwerk voor de financiering van de sociale zekerheid en het risico op sociale dumping al regelmatig aangeklaagd.

tot bestrijding van zwartwerk op het terrein. Dit gebeurde onder de vorm van “partnerovereenkomsten” tussen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid en de representatieve werkgeversverbonden van de sectoren. Op dit ogenblik zijn er vier dergelijke overeenkomsten: een partnerovereenkomst over de bestrijding van zwartwerk in de bouwsector, enkel ondertekend door het werkgeversverbond; een Overeenkomst voor de bouwsector van de Antwerpse regio, medeondertekend door de sectorale en nationale vakbonden; een Overeenkomst in de schoonmaaksector, ondertekend door de FOD en de vakbonden van de sector en, tot slot, de Overeenkomst in de sector van het personenvervoer (autobussen en -cars) tussen de FOD en de werkgeversfederatie en waarbij de vakbonden niet betrokken zijn.

Het gaat om “partnerovereenkomsten” en niet om collectieve overeenkomsten: dit betekent dus dat er geen verplichtingen worden opgelegd, noch sancties wanneer ze niet worden nageleefd. Elke partij gaat een verbintenis aan: de FOD dat hij het toezicht

zal opdrijven; de sector dat hij aan de bewustwording zal werken. Maar er is meer. In de overeenkomst van Antwerpen staat dat de ondernemingscontracten tussen opdrachtgevers en ondernemers zullen worden onderzocht op hun “uitvoerbaarheid”. Indien de prijzen of de termijnen stelselmatig onderschat worden, bestaat er verdenking van fraude en dan speelt de sector de dossiers door aan de inspectie. In de schoonmaaksector zal een paritaire werkgroep opgericht worden die de opdracht krijgt om erop toe te zien dat men geen illegalen aanwerft, dat de gezondheid en de veiligheid worden gerespecteerd... Er komt een kwaliteitslabel, zodat de oprichting van nieuwe ondernemingen beter kan omkaderd worden. Ook in de sector van het personenvervoer heeft men dit principe overgenomen.

De logica is duidelijk: de informatie moet doorgegeven worden, de werkgevers worden op hun verantwoordelijkheid gewezen en verzocht zelf controle uit te oefenen. Verder gaat men echter niet. De werkgevers willen best hun troepen controleren, maar zonder daartoe verplicht te zijn: hun grootste vrees is de invoering van een nieuwe regelgeving die “onnodig dwingend” zou zijn.

We weten niet welk effect deze aanbevelingen op de praktijken hebben gehad en het is wellicht ook wat te vroeg om dit te kunnen meten. De ervaring met de ‘goede praktijken’ of de symbolische collectieve overeenkomsten zoals die rond de niet-discriminatie in de sector van het uitzendwerk in 1997, doen ons echter veronderstellen dat de resultaten niet spectaculair zullen zijn. Maar toch, de schizofrene houding die vroeger gangbaar was lijkt afgezwakt, ook al zijn de fundamentele mechanismen niet aan het wankelen gebracht. <<

Gesprek met Michel Aseglio

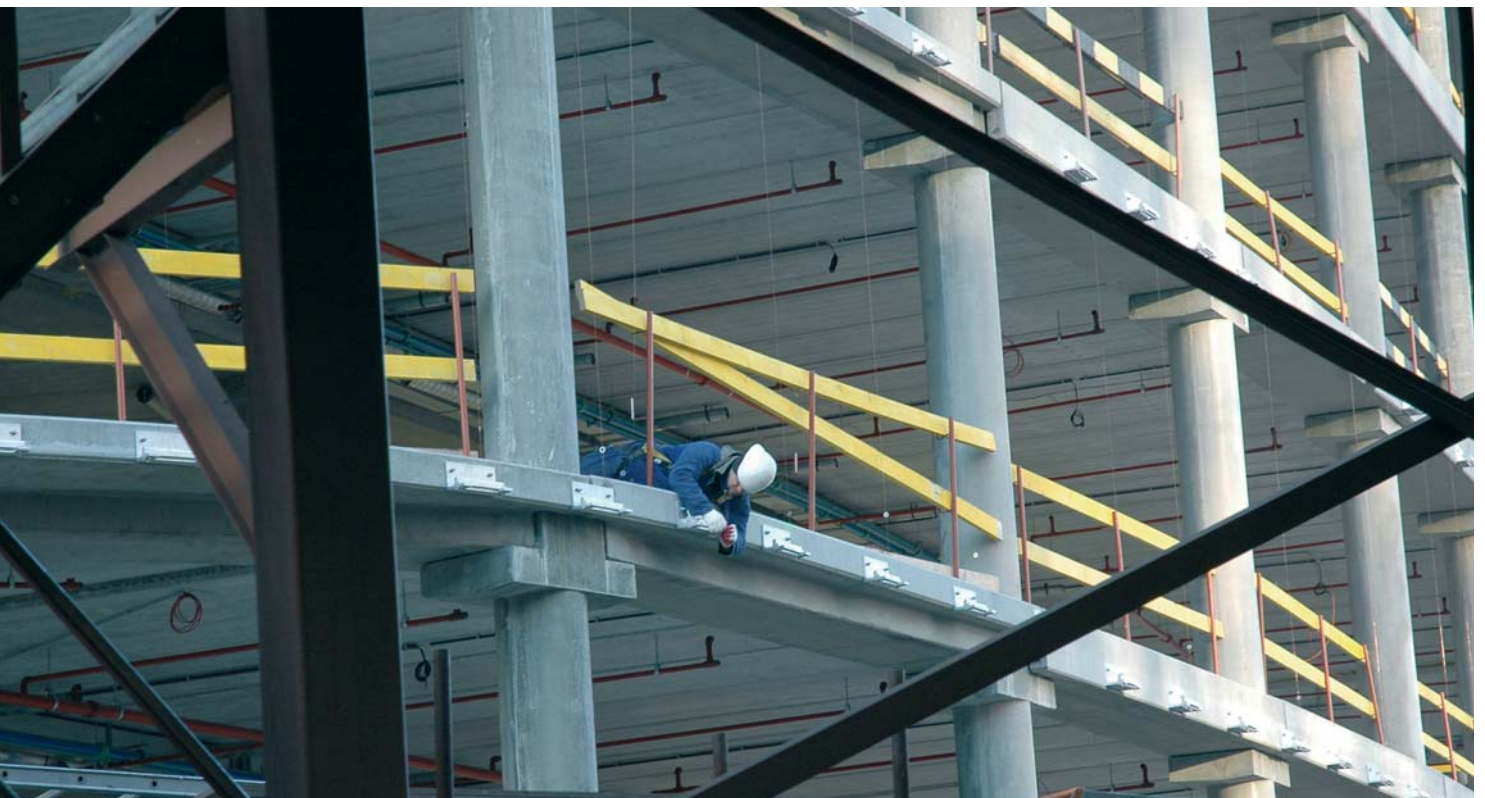
Directeur van de Dienst Toezicht Sociale Wetten
bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wat verstaat men onder “zwartwerk”? Wat is de omvang van het verschijnsel in België vandaag?

We moeten een onderscheid maken tussen verschillende vormen van zwartwerk.

Om te beginnen is er het zwartwerk dat **economische clandestiene arbeid** wordt genoemd: het gaat om arbeid die mensen uit eigen initiatief en voor hun eigen rekening uitvoeren. In die situatie bevinden zich al diegenen die als zelfstandige werken zonder dat ze toegang hebben tot het beroep, die geen BTW-nummer hebben, die hun activiteit niet aangeven en niet aangesloten zijn bij de kas voor zelfstandigen. Dit heeft altijd al

bestaan, maar we merken vandaag dat het steeds meer uitbreiding neemt, vooral in de grote steden zoals Antwerpen, Luik of Brussel. Dat komt omdat veel inwoners van de nieuwe lidstaten bereid zijn om naar de oude lidstaten van de EU te trekken en daar hun activiteit op zelfstandige basis uit te oefenen, vaak zonder de regels van de Belgische markt na te leven. Dat het verschijnsel zo'n uitbreiding neemt, hangt ook nauw samen met de aanwezigheid op Belgisch grondgebied van personen die hier wel mogen verblijven, maar niet werken. Vandaag merken we zelfs dat sommige van die privé-personen zich gaan organiseren in volledig informele, niet-officiële structuren. Dit bestrijden is



ontzettend moeilijk: het is een voortdurend komen en gaan van dergelijke structuren die kleine werkjes verrichten voor personen of bedrijven. Het toezicht op de toepassing van de wetgeving terzake behoort tot de bevoegdheid van het Ministerie van Middenstand en Economie, dat immers bevoegd is voor de zelfstandigen.

Dan zijn er ook de **illegale buitenlandse werknemers** die voor een Belgisch bedrijf werken. Deze werknemers hebben ofwel geen verblijfsvergunning, ofwel geen arbeidsvergunning, of geen van beide. Dit verschijnsel treedt vooral op in bepaalde sectoren: de tuinbouw, de lompen- en afvalverwerking, de bouw, de schoonmaaksector, de horeca,... Werknemers in deze situatie hebben niets waarop ze kunnen terugvallen, ze hebben geen enkel recht; ze zijn volkomen weerloos en worden dus werkelijk uitgebuit. Ze zullen dan ook zelden aankloppen bij een vakbond of bij de inspectiedienst. Uit enquêtes is gebleken dat sommigen onder hen op de werf zelf logeren, met tien in een caravan gepropt. Onlangs nog viel een Moldavische arbeider van een stelling in Anderlecht. De werkgever, die vreesde op heterdaad betrapt te worden op het te werk stellen van illegale arbeidskrachten, bracht het slachtoffer niet naar een ziekenhuis, maar liet hem stervend achter in een bos in de buurt van Aalst. Hij liep het risico een boete van 15.000 euro te moeten betalen.

Sinds de regering de verplichting tot financiële sociale bijstand aan vreemdelingen met een preciaire verblijfsstatus heeft afgeschaft, beperken de OCMW's zich tot het verschaffen van onderdak en dringende medische zorgen. Deze mensen, die hier met hun gezin zijn, moeten dus wel in het zwart werken om te overleven. Zij vormen een gewillige en goedkope arbeidsreserve die bepaalde werkgevers graag willen benutten.

Tot slot is er dan nog **het zwartwerk van de loontrekkenden** (overuren die in het zwart betaald worden...) en van de rechthebbenden op een werkloosheidsuitkering, een ziektevergoeding...

Hoe wordt de sociale en fiscale fraude in de ondernemingen vandaag georganiseerd? Speelt onderaanneming een rol in de fraudemechanismen die de diensten voor Toezicht Sociale Wetten blootleggen?

Alle bedrijven binnen de Europese Unie mogen markten aanboren over het gehele territorium. Deze vrije dienstverlening is in de Europese teksten verankerd. Zij mogen hiertoe hun werknemers naar België detacheren: men spreekt van detachering, die slechts onder strikte voorwaarden toegelaten is. Een eerste voorwaarde is dat de werknemer een vaste werknemer van het bedrijf moet zijn: hij moet zijn beroep hoofdzakelijk in zijn land van oorsprong voor zijn werkgever uitoefenen. Slechts bij uitzondering mag hij zich voor zijn werkgever naar een ander land begeven. Anderzijds is de periode van detachering ook beperkt in tijd en tot slot moet het bedrijf sociale bijdragen betalen in het land van oorsprong. Bij detachering blijft het bedrijf immers onderworpen aan de sociale zekerheid van het land van oorsprong. Wat het arbeidsrecht betreft, moet het zich echter houden aan een harde kern van Belgische regelgeving: arbeidstijd, lonen, feestdagen, moederschapsbescherming... Hier valt te noteren dat het voorstel tot richtlijn Bolkestein deze harde kern op termijn bedreigde.

Tal van bedrijven uit de nieuwe lidstaten van de Europese Unie hanteren deze techniek van detachering, maar ook Belgische ondernemingen doen dit. Helaas vormt deze techniek vaak een middel om de Belgische sociale wetgeving te omzeilen. Een voorbeeld: een Vlaamse onderneming vestigt zich in Polen en detachert Poolse arbeiders naar België om er in Limburg paddestoelen te plukken. Zo moet ze geen bijdragen betalen in België. Detachering is wettig, jawel, maar zet wel de deur open voor handelwijzen die op het randje zijn.

Het fraudemechanisme is vaak erg ingewikkeld. Zo detachert men nu ook werknemers die geen vaste werknemers zijn. In verschillende sectoren (bouw, metaalverwerking, bejaardenzorg, verpleging,...) ziet men het



volgende mechanisme: een (vaak Nederlandse of Duitse) onderneming zoekt klanten in de oude EU-landen en werknemers in de nieuwe lidstaten. Ze richt een dochteronderneming op in een nieuwe lidstaat en werft daar arbeiders aan die naar de oude EU-landen worden gezonden. Deze filialen komen prestaties verrichten als onderaannemer van een Duitse of een Nederlandse onderneming, die op haar beurt werkt voor een plaatselijke ondernemer. Het organigram is dus nogal omvangrijk en helemaal onderaan bengelen deze zogezegd gedetacheerde arbeidskrachten. Deze structuren bestaan uit een opeenvolging van onderaannemers en het is ontzettend moeilijk ergens een verantwoordelijke te pakken te krijgen. Eigenlijk hebben deze structuren absoluut niets te maken met het idee van detachering.

Nog een voorbeeld: bedrijven die in Duitsland of Nederland opgericht zijn, detacheren Poolse arbeiders naar België die al 10 jaar in België wonen! Zo wordt de voorwaarde van “vaste werknemer” omzeild, want de werknemer heeft nooit in het land van oorsprong gewerkt. Vaak is ook de werkgever een lege doos, vermits zijn enige activiteit eruit bestaat tussenschakel te zijn tussen vraag en aanbod! Dergelijke constructies vatten, is enorm moeilijk.

Door deze fraudepraktijken ontstaat er oneerlijke concurrentie met de bedrijven die in België gevestigd zijn, zelfs met ondernemingen hier die werknemers in het zwart te werk stellen... Een Belgische werkgever die mensen in het zwart te werk stelt (of het om clandestiene arbeiders gaat of niet) loopt het risico bij een controle veroordeeld te worden voor het aanwerven van illegale werkkrachten. Wanneer een werkgever daarentegen een beroep doet op een buitenlands bedrijf waarmee hij een contract heeft, is hij gedekt: de werknemers zijn niet meer van hem, maar van de buitenlandse onderneming. Voor de wet heeft de klant zich niets te verwijten: de onderneming waarmee hij een contract heeft, is verantwoordelijk voor zijn werkkrachten. Daarom werd het idee geopperd om de opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk te stellen voor de sociale en fiscale schulden in België: de Belgische klant die een beroep heeft gedaan op een onderneming die duidelijk onder de markt factureert, zou moeten opdraaien voor de sociale en belastingfraude van zijn medecontractant. Bij voorbeeld: de werkgeverskosten voor het wassen van ruiten bedraagt 20 euro. Indien een bedrijf voorstelt om de ruiten te wassen voor 10 euro per uur, dan pleegt het ongetwijfeld fraude: ofwel leeft het de loonwetgeving niet na, ofwel geeft het niet alles aan,

ofwel doet het een beroep op schijnzelfstandigen... Met de invoering van de medeverantwoordelijkheid, blijft de klant die deze voorwaarden aanvaardt, niet langer buiten schot voor mogelijke vervolging. In Frankrijk heeft men dit systeem ontwikkeld. In België werd een wetsvoorstel in die zin ingediend, maar het kwam er niet door. Spijtig, het had ontraadend kunnen werken voor Belgische klanten. In de bouwsector bestaat een systeem dat enigszins op de hoofdelijke aansprakelijkheid lijkt, maar dat niet doeltreffend is.

Voor het bestrijden van deze praktijken is nauwe samenwerking tussen de nationale inspectiediensten absoluut noodzakelijk. Voorwaarde daartoe is het opstellen van een resultaatsverbintenis bij het doorspelen van informatie. Zo ver zijn we nog lang niet.

Welke mogelijkheden ziet u om deze praktijken te bestrijden? Welke rol kunnen de vakbonden spelen in de strijd tegen het omzeilen van de wet?

Naast het mechanisme van medeverantwoordelijkheid dat we zojuist hebben besproken, moet ook nagedacht worden over meer ontraadende sancties voor de werkgevers: er is duidelijk een wanverhouding tussen de straf die een zwartwerker kan oplopen (uitwijzing voor de illegale, afschaffing van de uitkeringen voor de werkloze...) en de sancties die de werkgever boven het hoofd hangen.

De vakbonden beginnen bij te dragen tot de strijd tegen de fraude in het kader van de partnerovereenkomsten, waarbij ze informatie doorspelen aan de Inspectie. Deze overeenkomsten worden per sector afgesloten tussen werkgevers, vakbonden en de Inspectie Sociale Wetten. Er bestaan dergelijke overeenkomsten in de bouw-, de schoonmaak- en de transportsector, enz. In deze overeenkomsten verbinden de partijen zich ertoe om hun leden bewust te maken van de problemen van sociale fraude en een doeltreffend toezicht mogelijk te maken. De eerste partnerovereenkomsten waren niet ondertekend door de vakbonden: de werkgevers wilden daar niet van weten. De overeenkomsten hebben echter veel meer waarde

als de vakbonden er van bij het begin bij betrokken zijn. Bovendien wens ik dat de vakbonden zich burgerlijke partij zouden kunnen stellen in bepaalde processen tegen de werkgevers. Daarvoor moeten de vakbondscultuur en de reglementering echter worden aangepast.

De vakbonden zouden ook een bijdrage kunnen leveren door “toezicht” te houden op hun afgevaardigden aan de basis en ervoor te zorgen dat die weigeren te onderhandelen over voordelen die onwettig aan de Sociale Zekerheid ontsnappen: bijv. niet aanvaarden dat een voordeel vermomd wordt als vormingspremie om het aan de Sociale Zekerheid te onttrekken, betaling van overuren in het zwart weigeren... Ook al is het moeilijk, ook al zorgen dergelijke “kleine” inbreuken tijdelijk voor sociale vrede. <<



Het ondergeschikt verband en het probleem van de schijnzelfstandigen

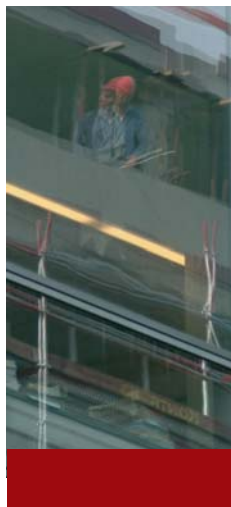
door Steve Gilson, Advocaat aan de Balie van Namen, Assistent bij de Rechtsfaculteit van de U.C.L., Lector aan het I.C.H.E.C. en de C.P.F.B.

Al vele jaren staat het verschijnsel “schijnzelfstandigen” in de sociale actualiteit. Het gaat om een praktijk waarbij men personen, die nochtans onder het gezag van een werkgever werken, niet aangeeft als loontrekkende werknemers en de arbeidsrelatie liever als een “zelfstandige” activiteit betitelt. De werkgever omzeilt zo het arbeidsrecht (dat in grote lijnen van toepassing is op personen die met een arbeidsovereenkomst zijn aangeworven) en ook de sociale-zekerheidsbijdragen die in het stelsel van de loontrekkende werknemers betaald moeten worden.

Deze praktijk is onwettig, want een inbreuk op de rechten van de werknemers en van de sociale-zekerheidsinstellingen. Nog even bondig uitleggen waarom.

Een belangrijk gegeven in het sociaal recht: het onderscheid tussen loontrekkende werknemers en zelfstandigen

Ons stelsel van sociale zekerheid is gebaseerd op de beroepsactiviteit: de algemene regel is dat enkel de beroepsactiviteit leidt tot gebondenheid aan een stelsel. Het is ook algemeen geweten dat we in België twee grote stelsels van sociale zekerheid kennen: dat van de loontrekkende werknemers en dat van de zelfstandigen. Het stelsel voor loontrekkende werknemers staat voornamelijk open voor personen die werken in het kader van een arbeidsovereenkomst.



Kenmerkend voor deze overeenkomst is dat de werkgever gezag uitoefent over de werknemer, die zich dus in een staat van juridische ondergeschiktheid bevindt. De zelfstandige daarentegen, wordt omschreven als de persoon die een beroepsactiviteit uitoefent zonder gebonden te zijn aan een arbeidsovereenkomst of een statuut.

Deze fundamentele indeling van ons stelsel is uiterst belangrijk, omdat de loontrekkende werknemer die, door zijn arbeidsovereenkomst, de bescherming van de wet van 3 juli 1978 en van de gehele sociale wetgeving geniet, ook onderworpen moet zijn aan de RSZ. De werkgever zal dus aan de sociale zekerheid werkgeversbijdragen betalen op de bezoldigingen die aan de werknemer worden betaald.

De zelfstandige, die in theorie autonoom werkt, is niet aan het sociaal recht onderworpen. De betrekkingen met zijn klant zal hij bij overeenkomst regelen, natuurlijk binnen de regels van het burgerlijk en het handelsrecht. Zijn klant neemt geen bijdragen voor sociale zekerheid ten laste; die zal de zelfstandige zelf aan de RSVZ (Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen van Zelfstandigen) moeten storten, op basis van de inkomsten die hij aangeeft.

Voor de loontrekkende werknemers brengt het bestaan van een arbeidsovereenkomst het stelsel van de sociale zekerheid op gang. Dit is zo voor het merendeel van de gevallen. Er bestaan immers ook uitzonderingen, waarbij de wet de sociale zekerheid van loontrekken uitbreidt tot bepaalde andere werknemers.



Het komt voor dat de wet het bestaan van een dergelijke arbeidsovereenkomst vermoedt en de partijen de kans biedt het tegendeel te bewijzen. Meestal zijn het echter de partijen zelf die hun arbeidsbetrekkingen moeten beschrijven. Een werkgever kan er dus belang bij hebben om zijn werknemer een zelfstandige arbeidsrelatie voor te stellen of op te leggen, alhoewel de werknemer onder gezag staat en de werkgever ook werkelijk leidinggevende en toezichthoudende macht heeft.

Deze praktijk is echter verboden. Voor ons sociaal recht behoort het geheel van sociale-zekerheidsstelsels immers tot de openbare orde en dit betekent dat er niet van afgeweken mag worden, dat de werknemer er geen afstand van mag doen en dat deze stelsels van toepassing zijn, ongeacht de betiteling die de partijen aan hun arbeidsrelaties hebben gegeven.

De Arbeidsrechtbank zal dus altijd, op verzoek van de werknemer of van de RSZ, de betiteling die de partijen aan hun overeenkomsten hebben gegeven, mogen onderzoeken en ze zonodig herbenoemen door bijv. een ondernemingscontract te wijzigen in een arbeidsovereenkomst.

***Het juridisch begrip “gezag”:
een moeilijk te vatten notie,
die nog lang niet duidelijk
omschreven is...***

Een moeilijk te vatten notie

In de praktijk is het vaak eenvoudig om het gezag van de werkgever te begrijpen en op te merken. Het juridische begrip “ondergeschiktheid” is echter bijzonder moeilijk te vatten. Dat komt omdat ons recht aan “ondergeschiktheid” een juridische definitie geeft, geen economische. Er moet nagegaan worden of de werkgever het recht of de macht heeft om gezag uit te oefenen op de werknemer. Het Hof van Cassatie wijst er echter dadelijk op dat dit gezag niet effectief en ononderbroken moet worden uitgeoefend. Met andere woorden: er kan een arbeidsovereenkomst bestaan, ook al oefent de werkgever niet de hele tijd leiding en toezicht uit of doet hij dat gewoon helemaal niet, zolang hij dat maar kan doen...

Het Hof van Cassatie overweegt ook dat bij een ondernemingscontract, hoewel het om een zelfstandige relatie gaat, de opdracht-

¹² Cass.,
23 december 2002.

gever de ondernemer toch algemene en abstracte instructies kan geven over de wijze waarop het werk moet worden uitgevoerd.

We worden dus voor een eigenaardige paradox geplaatst: er kunnen loontrekkende werknemers zijn die slechts onder virtueel of potentieel gezag staan, terwijl zelfstandigen soms vrij dwingende richtlijnen en instructies kunnen ontvangen, afhankelijk van de contracten die ze ondertekenen. Het onderscheid tussen de richtlijnen die toegestaan zijn in ondernemingscontracten en bevelen die de werkgever vanuit zijn gezaghebbende positie geeft, is dus een bijzonder heikel gegeven.

Juridisch is de scheidingslijn tussen de beide contracten en tussen de beide sociale-zekerheidsstelsels nogal vaag.

De rechtspraak van het Hof van Cassatie over het belang van de kwalificatie van de overeenkomst door de partijen

Deze moeilijke kwalificatie werd onlangs nog aangescherpt door het feit dat het Hof van Cassatie er, in het kader van zijn rechtspraak ¹², toe gebracht werd om de rol van de betiteling van de contracten door de partijen, nog meer te benadrukken. Deze betiteling is niet doorslaggevend, vermits ze niet mag indruisen tegen de openbare regels, toch oordeelt het Hof dat *“eens de partijen hun overeenkomsten gekwalificeerd hebben, de feitenrechter er geen verschillende kwalificatie mag aan geven, indien de elementen die hem ter beoordeling zijn voorgelegd niet toelaten de betiteling die er door de partijen was aan gegeven, uit te sluiten”*.

Dit betekent dat het niet langer, zoals voorheen, volstaat dat de Rechtbanken de zogenaamde “waaier van aanwijzingen”-methode toepassen. Vroeger bestudeerden de Rechtbanken, bijvoorbeeld op vraag van de RSZ, inderdaad de arbeidsbetrekkingen en zochten ze aanwijzingen die eerder op een arbeidsovereenkomst of, omgekeerd, op een ondernemingscontract wezen. Op grond van deze opeenstapeling van aanwijzingen, oordeelde de Rechtbank of men zich in het ene, dan wel in het andere stelsel bevond. Voortaan, als gevolg van de nieuwe rechtspraak door het Hof van Cassatie, volstaat het niet meer dat de rechter bewijst dat er een aantal aanwijzingen zijn die doen denken aan een arbeidsrelatie met loontrekkenden, maar moeten deze gegevens ook toelaten zelfstandigheid feitelijk uit te sluiten en automatisch een arbeidsovereenkomst impliceren.

Vanuit juridisch standpunt echter, zijn er een aantal aanwijzingen voor een arbeidsovereenkomst, die een ondernemingscontract eigenlijk helemaal niet uitsluiten. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de verplichting om een welbepaald werkrooster na te leven – ook in een ondernemingscontract kunnen de werkroosters aan beperkingen onderworpen zijn, ook al vormt de vrijheid om zijn tijdsbesteding naar eigen goeddunken te organiseren, een criterium voor het



werken als zelfstandige. Hetzelfde geldt ook voor de exclusiviteitsverplichting, het concurrentiebeding of het naleven van de prijzen.

Een dubbelzinnige evolutie in de wetgeving

We wijzen er ook op dat de wetgever nog lang niet alles duidelijk gesteld heeft. Denken we bijvoorbeeld maar aan de wijziging van de regelgeving met betrekking tot het ter beschikking stellen van werknemers, wat trouwens in principe verboden is indien de gebruiker gezag uitoefent op de werknemer. Artikel 181 van de wet van 12 augustus 2000 is immers een aanvulling op artikel 31, § 1 van de wet van 1987 en bepaalt dat *“het respect door de derde van de verplichtingen die op hem rusten inzake welzijn op het werk, evenals richtlijnen vanwege de derde betreffende de werk- en rusttijd en de uitvoering van het overeengekomen werk krachtens het contract dat hem met de werkgever bindt, evenwel niet beschouwd worden als het uitoefenen van gezag in de zin van dit artikel”*. Dit betekent dat het feit dat een werkgever richtlijnen geeft aangaande de werk- en rusttijd of aangaande de uitvoering van het werk, niet langer beschouwd wordt als het uitoefenen van gezag, wat de grondslag is van een arbeidsovereenkomst.

Met deze wettelijke wijziging werd de doos van Pandora geopend. Zoals de Raad van State trouwens terecht had opgemerkt, moet men zich afvragen of de draagwijdte van deze nieuwe afwijking niet zo groot is dat ze het principieel verbod op de terbeschikkingstelling uitholt.

Gevolgen: naar een “sociaal minst dwingende weg”?

In een aantal gevallen is het op basis van deze elementen niet langer eenvoudig om te bepalen wanneer het om een arbeidsovereenkomst gaat -of zou moeten gaan- en wanneer er nog een ondernemingscontract mag zijn.

Deze situatie zal er de werkgevers toe aanzetten om de contracten bij te schaven: zij zullen zich uit de naad werken om elke aanwijzing van ondergeschiktheid te verwijderen, vermits de benaming die zij aan hun overeen-

komsten geven in eerste instantie voorrang zal krijgen, onder voorbehoud dat de werknemer of de RSZ het tegendeel kan bewijzen en aantoon dat hetzij de overeenkomst, hetzij de uitvoering ervan, een element bevat dat onverenigbaar is met de benaming.

Wat met het criterium “ondergeschikt verband” in de toekomst?

Om hiervoor een oplossing te bieden, zagen een aantal wetgevende projecten het licht: het eventueel invoeren van een algemeen vermoeden van arbeidsovereenkomst in de wet van 3 juli 1978; het overwegen van het klasseren door een administratieve commissie; het invoeren van mechanismen die de kans bieden ook die werknemers te onderwerpen aan de sociale zekerheid die geen arbeidsovereenkomst hebben, maar die werken volgens modaliteiten die zeer gelijkaardig zijn aan die van de arbeidsovereenkomst.

Dergelijke discussies getuigen van een crisis waaraan het differentiatiecriterium van onze sociale-zekerheidsstelsels, nl. het ondergeschikt verband, onderhevig is. De evolutie in het arbeidsmilieu heeft er ontegensprekelijk voor gezorgd dat het moeilijk toepasbaar en onaangepast is geworden.

Er komt meer en meer tegenstand tegen een tweeledig stelsel van sociale zekerheid, waarbij de zelfstandige (niet noodzakelijk meer de rijke kapitalistische ondernemer uit de 19e eeuw) veel minder sociale bescherming geniet dan de loontrekkende.

De economische inzet van dit debat is buitengewoon belangrijk.

We mogen ervan uitgaan dat dit systeem in de komende jaren grondige hervormingen zal ondergaan en dat de sociale partners zullen moeten nadenken over makkelijker hanteerbare criteria om meer juridische zekerheid en betere bescherming te bieden aan de personen die in een economisch afhankelijke positie vertoeven, ongeacht de benaming die aan hun overeenkomsten werd gegeven. <<

Onderaanneming in vraag gesteld: de Centrales aan het woord

Het effect van de omvorming van het werk verschilt naargelang de beroepssector. Wij vroegen de Beroepscentrales van het ABVV-Brussel om hun kijk op de zaak.

I – In verschillende sectoren wordt meer en meer een beroep gedaan op onderaanneming. Vormt deze tendens een probleem? Brengt de aanwezigheid van een klant de betrekkingen tussen werknemer en werkgever in gevaar?

CHRISTIAN BOUCHAT, Gewestelijk Secretaris (Brussel-Halle-Vilvoorde) van de Centrale Voeding-Horeca-Diensten: De onderaanneming zelf is niet het probleem. Ze kan evenwel een aanwijzing zijn voor nieuwe ontwikkelingen die er zullen toe bijdragen dat de positie van de werknemers en vooral van de werkneemsters, verzwakt wordt.

Ik leg dit uit. In het kapitalistisch systeem is winst maken de eerste doelstelling van een handelsonderneming. Iedere opgelegde regel wordt ervaren als een hinderpaal voor zijn ontwikkeling. Anderzijds zijn de werknemers er, vooral in de periode tussen 1944 en 1978, in geslaagd normen op te leggen die de zwakste partij in de relatie werkgever-werknemer moet beschermen. Het overgrote deel van deze normen behoort tot de openbare orde. Dit betekent dat ze gelden voor allen, ongeacht de wil van de partijen.

Vermits het niet de roeping van de onderneming is deze normen na te leven, vermits ze vaak probeert de grenzen af te tasten van wat wettelijk is, zal openbare dwang nodig zijn om deze beschermende normen te doen naleven.

Dit geldt vooral in de kleine bedrijven waar geen vakbondsafvaardiging bestaat. In de



grote ondernemingen heeft de vakbondsafvaardiging een belangrijke rol te spelen. Maar zelfs hier moet de doeltreffende steun van de arbeidsinspectie de ruggensteun zijn voor de syndicalist die het overtreden van de regels aanklaagt.

Wat stellen we vandaag echter vast? De staat is, willens nillens, heel erg verzwakt: bij gebrek aan middelen voor toezicht op het naleven van de wetten door de ondernemingen, blijven misdadige praktijken ongestraft! Bij onderaanne-

ming in sectoren die gebruik maken van laag- of ongeschoolde werkrachten, komt deze afwezigheid van de staat aan het licht: weggedoken in de schaduw van de onderaanneming, gokken kleine bedrijfjes op het ontduiken van sociale en fiscale normen om contracten binnen te rijden en winst te maken.

Het is dus duidelijk: het mechanisme van onderaanneming vormt niet rechtstreeks een probleem, wel het onvermogen van de staat om toe te zien op het naleven van de wetten.

RENÉ VAN CAUWENBERGE, Voorzitter van de Algemene Centrale Brussel – Vlaams Brabant: Als we het over onderaanneming hebben, moeten we toch een en ander nuanceren: zoals Christian Bouchat zegt, is onderaanneming zelf niet noodzakelijk een kwaad. We moeten het verschijnsel in zijn context plaatsen en trachten te begrijpen, het niet diaboliseren.

Eerst en vooral dient benadrukt dat bepaalde gespecialiseerde beroepen slechts in onderaanneming kunnen worden uitgeoefend: het gaat dan over taken die grote specialisatie vergen en op een vrij korte tijd worden uitgevoerd. In die zin schept onderaanneming gewoon de mogelijkheid om een beroep uit te oefenen.

In bepaalde gevallen – en dat mag paradoxaal lijken – zal de werknemer in onderaanneming beter af zijn dan de werknemers die aan de onderneming zelf verbonden zijn. Nemen we als voorbeeld een KMO met een tiental personeelsleden die een contract afsluit met een onderhoudsfirma. De werknemer die naar de klant wordt gezonden, zal de loonvoorwaarden genieten die bepaald werden in het paritair comité “schoonmaak” en zeer waarschijnlijk gunstiger zijn dan wat hij als loontrekkende van de KMO zou trekken, waar er geen enkele waarborg is dat de wetgeving nageleefd wordt, vermits er in deze ondernemingen geen vakbondsafvaardiging is. Dit is het ware probleem: de KMO's ontsnappen aan vakbondstoezicht. Ook controle door de Inspectie van Sociale Wetten ontbreekt, vermits deze dienst met een vreselijk gebrek aan middelen kampt. Het is dus

duidelijk dat dit het echte probleem is, niet de onderaanneming op zich. Controle is dus van het grootste belang. Wanneer er niet voldoende middelen zijn voor toezicht, lost men niets op. Wat het vakbondstoezicht in de praktijk betreft, weten wij dat we altijd op onze afgevaardigden kunnen rekenen.

ROGER VANDERCAMMEN, afgevaardigde bij de Federatie van Metaalarbeiders van Brabant: Vandaag stellen we vast dat er in veel sectoren steeds vaker een beroep wordt gedaan op onderaannemers, vooral dan in de garages en bij de pechdiensten.

Bij de pechverhelping tracht men de werkpieken af te toppen en ook in zones met lage bevolkingsdichtheid of met een kleine bezettingsgraad, zal men eerder een beroep doen op onderaannemers dan op vast personeel. Hierbij wordt natuurlijk geen rekening gehouden met de kwaliteit... want men moet zich geen illusies maken: als de onderaannemers het werk inderdaad tegen lagere kosten kunnen doen, gaat dat niet alleen ten koste van de loonvoorwaarden van de werknemers, maar ook van het materieel dat ter beschikking wordt gesteld. Het eindresultaat is dan werk van lagere kwaliteit.

Bij de garages zien we dat de “kleine werkjes” stilaan uit de onderneming verdwijnen en in onderaanneming worden gegeven (bijv.: het installeren van GPS, GSM en verplicht veiligheidsmaterieel, de check up vóór levering, het wassen van de wagens, banden,...). Algemeen kan men stellen dat alles wat niet tot de “core business” van de onderneming behoort, wordt uitbesteed. De vraag is dan natuurlijk: wat behoort niet meer tot de kerntaken? Alles wat niet rendabel is? Er moet ook op gewezen worden dat deze “kleine werkjes” zeer nuttig konden zijn: een oudere werknemer kon op het einde van zijn loopbaan wat “uitbollen”, door een minder zware taak binnen de onderneming op te nemen zonder dat dit een weerslag had op zijn inkomen. Deze mogelijkheid bestaat vandaag niet meer: ofwel werkt men tot het einde van zijn loopbaan, ofwel valt men buiten de maatschappij... of gewoon dood tijdens het werk!

JEAN-MARIE FRISSEN, Voorzitter van de BBTK - Brussel-Halle-Vilvoorde: In de horeca-sectoren hebben de bedienden dezelfde problemen als de arbeiders. In deze sectoren werken wij trouwens samen met de arbeiderscentrales. In de andere sectoren staan wij wat meer geïsoleerd. In de bewakings- en schoonmaaksector bijvoorbeeld, wordt vaak een beroep gedaan op onderaanneming. In de bewakingssector werd met een wet van 10 april 1990 geprobeerd onderaanneming binnen de perken te houden. Helaas maakte het Arbitragehof op 3 december 1998 deze wettelijke bepalingen ongedaan. Maar wij geven niet op.

De onderaanneming kan verschillende vormen aannemen: in de bewakingssector ziet

men vaak de oprichting van coöperaties van ex-werknemers uit de sector. Dit betekent dat de bewakers het statuut van zelfstandige aannemen, dat ze “medewerkers” zijn. Ze kosten minder aan de klant, maar na twee of drie jaar wacht meestal het faillissement. Wij willen in hoofdzaak de klant aanpakken: in de bewakingssector zijn de grootste klanten vaak de staat, de gewesten en de gemeenten. Wij trachten in de voorwaarden de verplichting te laten opnemen dat enkel loontrekkend personeel mag worden ingezet.

Wij ijveren ook voor het opstellen van een gedragscode die de klanten kunnen inkijken. Dit is een ingewikkeld probleem, omdat we vaststellen dat de grote bewakingsfirma's (een vijftal in België) soms zelf onderaannemende bedrijfjes oprichten!

En in de openbare diensten?

JEAN-PIERRE KNAEPENBERGH, Algemeen Secretaris a.i. van de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD) van Brussel:

Ook de openbare diensten ontsnappen niet aan de toenemende onderaanneming zoals we die in de privé-sector zien. Vermits in de openbare diensten het personeel in principe statutair is, gaat het hier meestal om een fenomeen in twee fasen. In een eerste fase vervangt men het statutair personeel door contractuele werknemers. Zo kan men vaststellen dat in bepaalde diensten (de logistiek, het onderhoud, de keuken,...) enkel nog een beroep wordt gedaan op contractueel personeel. In een tweede fase verdwijnt het contractueel personeel en worden zijn werkzaamheden uitbesteed aan een onderaannemer.

We moeten eerlijk blijven: niet alles wat aan privé-onderaannemers werd uitbesteed, stelt problemen. De moeilijkheden steken vooral de kop op wanneer de onderaannemers kleine bedrijfjes zijn waar de werkomstandigheden en de loonvoorwaarden slechter zijn en waar vakbondstoezicht minder mogelijk is.

Dit verklaart waarom wij gehecht blijven aan het statuut, dat ook beschermt tegen outsourcing van taken...



II – Onderaanneming leidt tot concurrentie onder bedrijven om een zaak in de wacht te slepen. Sommigen beweren dat op die manier fraudemechanismen in de hand gewerkt worden: gebruik van werkrachten in het zwart, onbetaalde overuren, niet naleven van de weddeschalen... Is deze analyse relevant?

RENÉ VAN CAUWENBERGE (AC): We mogen dit zeker niet veralgemenen. In tal van onderaannemingssectoren zijn de arbeidsvoorwaarden correct en worden de werknemers volgens de regels betaald: de onderaannemers maken geen gebruik van de lonen om elkaar te beconcurreren. Anderzijds klopt het ook niet dat de onderaannemers hun toevlucht moeten nemen tot zwartwerk om concurrentieel te zijn. Het is simplistisch om zwartwerk en onderaanneming aan elkaar te koppelen: zwartwerk is een maatschappelijk probleem met een grotere draagwijdte. Om hun concurrentievermogen op te krikken gaan de bedrijven vooral inwerken op het werktempo. De werknemers worden onder druk gezet om productiever te zijn.

Nemen we het voorbeeld van de lasser. Dit is een man die, door zijn beroepskwalificatie, een aanzienlijk loon verdient en ook ontvangt. Ook wanneer hij naar een klant wordt gestuurd, zal hij gerespecteerd worden en goede arbeidsomstandigheden krijgen. Waarom? Omdat men hem nodig heeft, omdat zijn kwalificatie hem belangrijk maakt. Is de werknemer die naar een klant wordt gezonden minder geschoold, dan zal die misschien minder gerespecteerd worden. Dit komt niet noodzakelijk omdat het om onderaanneming gaat! De laaggeschoolde werknemer die loontrekkende is bij de onderneming waarvoor hij werkt, zal niet noodzakelijk meer gerespecteerd worden. Hieruit blijkt dat het belangrijkste probleem niet de onderaanneming is, maar in dit geval de kwalificatie van de werknemer. Hoe gemakkelijker een werknemer kan worden vervangen, hoe minder achting hij zal krijgen en hoe slechter zijn arbeidsomstandigheden zullen zijn. Dat is de realiteit. En dit heeft niets te maken met onderaanneming.

ROGER VANDERCAMMEN (CMB): De doelstelling van een onderneming is zoveel mogelijk winst vergaren met zo weinig mogelijk kosten. En welke belangrijke posten zijn “kostelijk”? Het materieel, de infrastructuur, de lonen, onder andere. Dus, als men het werk goedkoper kan laten uitvoeren door een onderaannemer, waarom niet? Maar bij nader onderzoek moet men wel zien dat onderaanneming geen liefdadigheid is en dat het lagere tarief te danken is aan het feit dat de arbeids- en loonvoorwaarden van hun werknemers zeker niet dezelfde zijn, met alle gevolgen vandien. Men kan niet veralgemenen en beweren dat de arbeidsvoorwaarden van de vaste werknemers van het bedrijf gebonden zijn aan de slechte arbeidsvoorwaarden van de anderen, zeker is wel dat ze beter zijn.

JEAN-MARIE FRISSEN (BBTK): Wij zijn niet principieel tegen onderaanneming. Alleen mag die niet ten koste van de arbeids- en loonvoorwaarden gaan. We stellen vast dat de onderaanneming in verschillende sectoren, zoals de bewakings- en de schoonmaaksector, leidt tot hardere arbeidsvoorwaarden en lagere lonen. De werknemers in onderaannemingsbedrijven hebben bijvoorbeeld geen bedrijfs-CAO's en vaak ook geen sectorovereenkomsten. Hier en daar bestaan er ook fraudemechanismen, zoals valse facturering.

III – In de sectoren Voeding-Horeca-Diensten is onderaanneming een wijd verbreid gegeven. Bevordert dit het verburen van arbeidskrachten (terbeschikkingstelling) dat, zoals we weten, verboden is?

CHRISTIAN BOUCHAT (Voeding-Horeca-Diensten):

De vraag stellen, is ze beantwoorden. Een werknemer moet gehoorzamen aan zijn werkgever. Hij wordt door een onderaannemer naar een klant gezonden die hij het naar de zin moet maken. Om dat te doen, zou hij verplicht kunnen worden diens bevelen op te volgen. Zodra een werknemer echter de klant gehoorzaamt, is er sprake van terbeschikkingstelling. Hoe weet de werknemer dat de grenzen overschreden worden, dat de klant werkgeversprerogatieven uitoefent? Hier staat heel wat op het spel: bijvoorbeeld op het gebied van pesterijen. Een werknemer, te werk gesteld binnen het bedrijf waaraan hij is verbonden, geniet bescherming hiertegen. De werknemer die bij een klant wordt gezonden, geniet deze bescherming evenzeer en – theoretisch – zelfs dubbel: zowel tegenover zijn werkgever als tegenover de klant. De praktijk leert dat deze “dubbele bescherming” beperkt is.

Het grootste probleem ligt echter hierin: de wet van 1987 verbood de terbeschikkingstelling en maakte het straffen van misbruiken mogelijk. In een zaak waarbij de klant misbruik maakte en ook nog het gezag van werkgever uitoefende, kon de rechter beslissen dat het contract naar de klant was overgeheveld. Wanneer een onderaannemer zelf zijn faillissement organiseerde, kon de werknemer aanspraak maken op een arbeidsovereenkomst met de gebruiker. Zo is onze Centrale erin geslaagd om de toestand van kamermeisjes te regelen: toen het schoonmaakbedrijf Best Service bankroet verklaard werd, konden zij een arbeidsovereenkomst tekenen met het SAS- en het Conradhotel. Het ging om een frauduleus bankroet; curator Massart schreef ons indertijd dat meer dan 100.000.000 BEF verduisterd werd. Er werd trouwens klacht neergelegd met bur-

gerlijke-partijstelling bij de onderzoeksrechter. De fraudeurs genieten nog steeds van het leven en prijzen zich gelukkig met de vrijgevigheid van de Belgische staat.

Wordt een werknemer daarentegen op heterdaad betrapt bij het stelen van een metalen doos ter waarde van 1 euro in een onderneming van het Brussels Gewest die bekend staat om haar pralines, dan voert de politie de misdadiger geboeid weg. Hij zal meer dan 10 uren lang administratief aangehouden blijven en volledig gefouilleerd worden. Zonder enige consideratie zal zijn woning doorzocht worden, zodat hij achteraf niet anders kan dan... verhuizen.

Maar we hadden het over de terbeschikkingstelling. In 2000 werd de wet van 1987 door de vorige paarsgroene meerderheid afgezwakt. Terbeschikkingstelling blijft verboden, maar het wordt nu erg moeilijk om ze te



bestrafen: vóór 2000 betekende de geringste verstoring van het ondergeschikt verband een inbreuk op de wet. Sinds de hervorming in 2000 staat de wet toe dat de klant richtlijnen geeft. De grens tussen de richtlijn, die nu toegelaten is, en het bevel, dat verboden is (vermits dit behoort tot het ondergeschikt verband), is wel erg troebel. Het is dan ook uiterst moeilijk geworden om een ondergeschikt verband vast te stellen en misbruik door een klant te bestraffen.

Met spijt moeten we vaststellen dat eens te meer de misdaad zegeviert. Oorspronkelijk was terbeschikkingstelling onwettig en ging het in tegen de openbare orde. Steeds meer bedrijven hebben deze regel overtreden. Eerder dan te werken met een uitzendkantoor, gaan steeds meer ondernemingen in zee met bedrijven die dezelfde diensten verlenen zonder de strakke omkadering (akkoord van de vakbondsafvaardiging bij tijdelijke of uitzonderlijke toename van het werk, maximumduur en een lastenpercentage gelijk aan minstens 100% van het uurloon).

Samen met de *Inspectie Sociale Wetten* zouden wij graag vechten voor een terugkeer naar de toestand van vóór 2000, maar is dit wel mogelijk, is het geen ijdele hoop? Is de teerling niet definitief geworpen?

RENÉ VAN CAUWENBERGE (AC): Men moet er tenslotte ook geen karikatuur van maken. Het is waar dat er steeds vaker aan outsourcing gedaan wordt, dat men een activiteit die voordien in de onderneming zelf werd uitgevoerd, gaat uitbesteden. De betrekkingen tussen de werknemer en de klant zijn echter duidelijk: de klant heeft over de werknemer niets te zeggen, hij kan hem geen enkel bevel geven over hoe hij zijn werk moet doen. Het enige wat hij kan eisen, is dat het handelscontract wordt nagekomen. Het is overdreven te beweren dat de werknemer onderworpen is aan het gezag van de klant. In de overgrote meerderheid van de gevallen verloopt alles volgens de regels en beperkt de klant zich tot contacten met de baas van het bedrijf in onderaanneming; met de zaken van de werknemers bemoeit hij zich niet. We moeten niet overal terbeschikkingstelling zien!

IV – Hoe kan de vakbond reageren op al deze problemen?

CHRISTIAN BOUCHAT (Voeding-Horeca-Diensten): We moeten als vakbond concreet reageren tegen de maffiapraktijken in de onderaanneming:

1. In de eerste plaats moeten wij opnieuw een echte tegenmacht worden. We mogen niet langer de aangever zijn voor de markteconomie en om de twee jaar onderhandelen over een loonnorm die met de huidige index zelfs achterloopt op de werkelijke stijging van de levensduurte!
2. Onze vakbond moet ook een denktank worden. Wij zijn te zeer geneigd te denken dat groei de enige oplossing voor onze kwalen is. Dit is kortzichtig.
3. We moeten anderzijds van de Staat en van de ministers, ook en vooral wanneer ze van “onze kleur” zijn, eisen dat ze inzien wat er in onze samenleving op het spel staat: ze mogen het terrein niet over-

laten aan de onderwereld en moeten de staat meer toezicht laten uitoefenen.

Ethische codes, partnerovereenkomsten en dergelijke meer zullen ondernemingen er niet toe brengen de regels te eerbiedigen. 20 jaar lang al vormen deze methodes vooral een alibi voor de werkgevers om staatsinmenging af te wenden.

Om echte controle mogelijk te maken, moeten we voldoende personeel eisen voor de diensten van de Inspectie Sociale Wetten. Daarvoor middelen vrijmaken, veronderstelt een herschikking van de begroting en misschien moeten nieuwe financieringsbronnen gevonden worden. Belasting is echter een taboe geworden, ook voor de linkse partijen, zelfs voor bepaalde vakbonden...

Dit taboe rond belastingen heeft steeds rampzaliger gevolgen voor de kwetsbaarden onder ons, onder meer de laagge-

schoolde werknemers in de horeca en de werknemers in bedrijven die hen ter beschikking stellen van andere ondernemingen om er de schoonmaak of de catering te verzorgen. Bij gebrek aan doeltreffende staatscontrole dringt de markt immers zijn logica van lagere kosten op, waardoor onder meer sociale en fiscale verplichtingen, maar ook milieu- en veiligheidsnormen met de voeten worden getreden. De werknemers zijn daarvan de eerste slachtoffers.

4. We moeten steeds opnieuw de hoger aangehaalde maffiapraktijken bij onderaanneming aan het licht brengen, ze aan de kaak stellen, ongeacht de gevolgen voor de werkgever en voor de onderneming. De ondernemingen die dergelijke maffiapraktijken hanteren, deinzen nergens voor terug en vormen zelfs drukkingsgroepen of doen een beroep op “lobbyisten” om onze beleidsvoerders ervan te overtuigen dat hun handelingen “buitengewoon sociaal zijn: zij geven immers werk aan duizenden geïmmigreerde werknemers en werkneemsters”. Het ergste is nog, dat ze er ook in slagen onze besluitvormers te verleiden! Ik ben ervan overtuigd dat de vermindering van de loonmassa en dus van de kostprijs van de dienst doordat er geen controle is, vanuit economisch standpunt niet noodzakelijk is. Integendeel, de gebruikers raken eraan gewend steeds minder te betalen (ze durven zich niet af te vragen hoe de onderaannemer de eindjes aan elkaar knoopt) en stellen hun begroting af op wat ze betaald hebben. Orde op zaken stellen bij de onderaannemer leidt vaak enkel tot diens faillissement, waarna hij onmiddellijk weer de kop opsteekt en de ontslagen werknemers opnieuw aanwerft in de nieuwe constructie en verhoogde productiviteit eist om hetzelfde kostenniveau te halen. De werknemers werken al te vaak op de grens van wat menselijk mogelijk is. Na een jaar of twee, krijgt men af te rekenen met langdurige afwezigheden. Welk voordeel heeft de samenleving daarbij?



5. Tot slot moeten wij pleiten voor meer inzage door de vakbondsafgevaardigden en door de vakbonden in de handelsovereenkomsten tussen klanten en onderaannemende bedrijven. We moeten eerder naar doorzichtigheid dan naar vertrouwelijkheid streven, zodat de sociale gesprekspartners samen de haalbaarheid van een handelsovereenkomst kunnen afwegen in overeenstemming met de geldende regels.

RENÉ VAN CAUWENBERGE (AC): Onze afdeling Brussel-Vlaams Brabant schaart zich helemaal achter een beslissing van het federaal congres van de Algemene Centrale, waarbij het sectorsyndicalisme – dat wij netwerksyndicalisme verkiezen te noemen – absolute voorrang krijgt.

Onlangs nog hebben wij op een interactieve studiedag onze afgevaardigden en militanten hierover geraadpleegd. De resultaten zijn bijzonder interessant.

In antwoord op uw vraag in verband met een syndicale reactie, wil ik er al dadelijk op wijzen dat we enige zin voor realiteit aan de dag moeten leggen: de oplossing zal ons niet in de schoot geworpen worden! Een uitdaging van deze draagwijdte vergt van ons dat we op progressieve, maar vastberaden wijze, aan een nieuwe vorm van syndicalisme bouwen. Onze afgevaardigden in de verschillende sectoren hebben trouwens de oproep tot een sector- of netwerksyndicalisme niet afgewacht om dit in de praktijk te verwezenlijken. Uit de raadpleging van onze militanten is duidelijk gebleken dat dit netwerksyndicalisme op het terrein al bestaat. In bepaalde sectoren waar met onderaanneming gewerkt wordt, bijvoorbeeld in de schoonmaaksector, hebben wij min of meer doeltreffende contacten en samenwerkingsverbanden uitge-

werkt met de vakbondsafvaardigingen van de opdrachtgevende bedrijven. Deze contacten bestaan zonder onderscheid met alle Centrales van het ABVV-Brussel (Metaal, ACOD, Voeding, BBTK,...).

Wij bevinden ons vandaag in een fase waarin deze hele evolutie vorm krijgt.

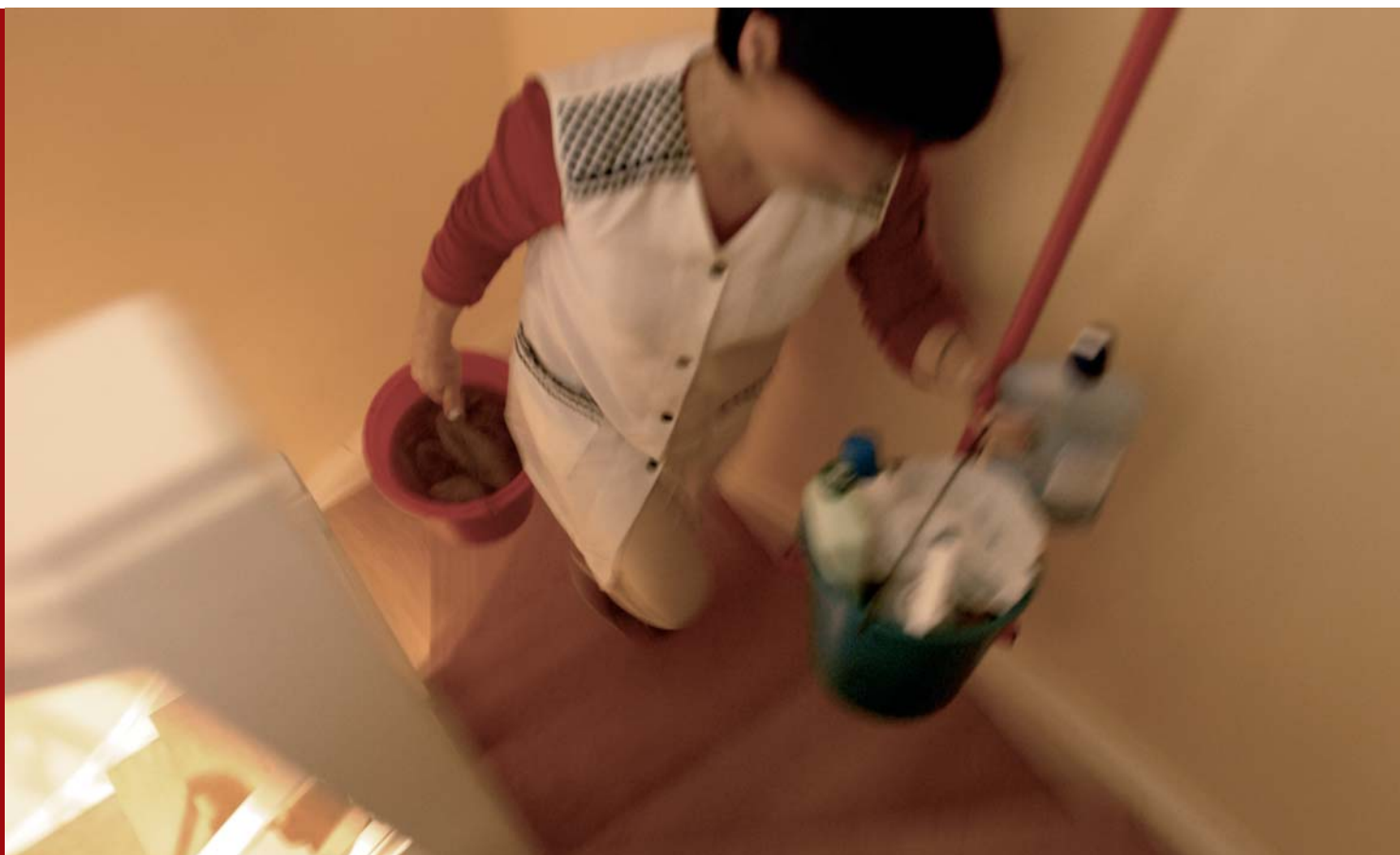
De afgevaardigden en militanten op werkeren, op werven en binnen de ondernemingen in netwerken verbinden, vraagt een mentaliteitswijziging en vergt ook een enorme inzet op het gebied van de communicatie. Voor een goede communicatie en voor het onderling verbinden van alle vakbondsactoren op het terrein, bouwen wij een gegevensbank op die de sectoren en zelfs de beroepscentrales overstijgt. De afgevaardigden van onze afdeling zijn dan ook vragende partij voor het oprichten van een "Internetforum".

De afgevaardigden van de klantbedrijven willen vaak al te graag bepaalde problemen aankaarten en het personeel van de onder-

aannemers helpen. Zij weten echter niet hoe die zaken in hun Ondernemingsraad of hun CPBW op tafel kunnen worden gelegd. Hun bevoegdheid (en de beperkingen daarvan) inzake informatie bij de OR of het CPBW worden vaak miskend.

Vermindering van het aantal schoonmaakuren (en dus de tewerkstelling) kan evenwel leiden tot gebrek aan hygiëne op de werkvloer of tot verantwoordelijkheid voor een ongeval met een werknemer van de onderaannemer. Anderzijds kan informatie die op de Ondernemingsraad werd ingewonnen over een lastenboek en over de voorwaarden van een nieuw onderhoudscontract, de opsporing mogelijk maken van contracten die onmogelijk onder 'normale' voorwaarden kunnen uitgevoerd worden (d.w.z. zonder overmatige werkdruk of inbreuk op de sociale wetten).

Zo kon met gezamenlijke actie van sommige afvaardigingen al bekomen worden dat sociale clausules werden ingelast en/of dat de klant willens nillens moest toegeven.



Wat de mentaliteitswijziging en de wijziging van onze *vakbondscultuur* aangaat, zou in vorming en in informatiebrochures de nadruk gelegd moeten worden op een “nieuwe vakbondsreflex”. Een eerste vereiste daarbij is de uitwisseling van informatie. Een belangrijk initiatief is hier het uitwisselen van verslagen van vakbondsvergaderingen, van de vergaderingen van het CPBW, van de OR en van de VA van de verschillende entiteiten op eenzelfde werkterrein. Met het CPBW raken wij één van de pijlers van onze vakbondsstrategie aan, namelijk het waarborgen van de veiligheid van de werknemers op eenzelfde werkterrein en wij weten dat reële kennis van de veiligheidsnormen met betrekking tot een bepaald werkterrein beslissend kan zijn.

Nog in verband met de mentaliteitswijziging, moet ook gewerkt worden aan de vooroordelen die, bij gebrek aan wederzijdse kennis, op een werkterrein kunnen bestaan. Zo denk ik bij voorbeeld aan sommige, ongegronde, vooroordelen die tegenover de bewakingsagenten kunnen bestaan. Door deze scheidingslijnen uit te wissen, zullen wij de machtsverhoudingen ongetwijfeld in het voordeel van *alle* werknemers versterken.

Wij mogen ook het zuiver menselijke aspect van deze structurele evolutie in de industriële betrekkingen niet over het hoofd zien: het is ook belangrijk dat de kameraden elkaar beginnen te kennen, dat ze aan elkaar “wennen”: banden scheppen tussen syndicalisten is één zaak, banden scheppen tussen mensen is minstens even belangrijk.



Wij hebben dan ook een duidelijk actieplan voor ogen. Chaos moet te allen prijze vermeden worden. Elke sector en elke Centrale heeft zijn eigen structuur en zijn eigen werkwijze. Wij moeten dus werk maken van informatie-uitwisseling en ook afbakening van de bevoegdheden is noodzakelijk. Er zijn vergaderingen op alle niveaus nodig en echte coördinatie. Ook de rol van het interprofessionele niveau moet duidelijk bepaald worden. We moeten invloed blijven uitoefenen, het tewerkstellingsbeleid voor de werknemers blijven versterken en tegelijk ook de uitdaging van het netwerksyndicalisme aangaan.

In ons Gewest hebben wij bovendien af te rekenen met een aantal eigen moeilijkheden, zoals het probleem van het taalgebruik. Ook hierin moeten we creatief zijn.

Ook voor de onzekere situatie van de uitzendwerkers moet de vakbond een oplossing bieden. We moeten bestuderen hoe we die collega's uitzendkrachten goed kunnen verdedigen en we moeten een duidelijk uitgetekend vakbondsbeleid voeren.

De uitwerking van een netwerksyndicalisme is niet in strijd met onze “klassieke” eisen, wel integendeel!

Eén voorbeeld maar: onze prioritaire eis om de drempels voor het oprichten van een VA in de KMO's te verlagen, zou de invoering van een netwerksyndicalisme in de hand moeten werken.

Tegelijkertijd moeten de afvaardigingen aangemoedigd worden om toezicht uit te oefenen op de onderaanneming. Dit kan zowel op sector- als op bedrijfsniveau.

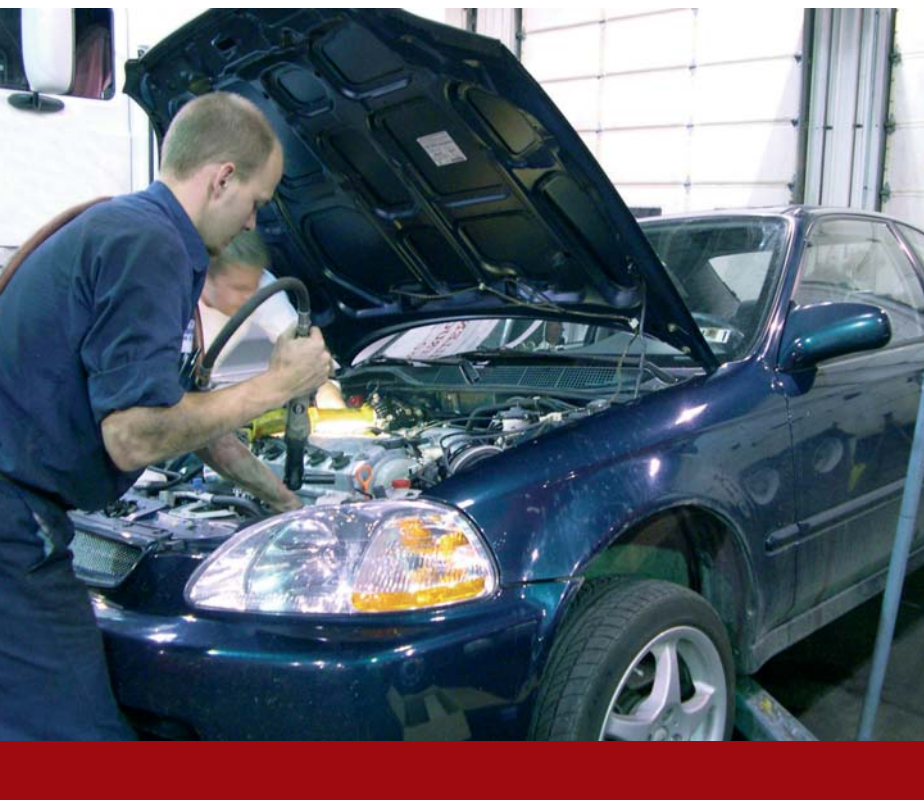
Een voorbeeld: bij de onderhandeling van de CAO 2005-2007 in de schoonmaaksector, eisten – en bekwamen – wij het recht op gedetailleerde informatie (naam van de onderaannemer, gegevens, werf, omvang van het werk,...) die *maandelijks* zou verstrekt worden, zodat de realiteit op de voet kan gevolgd worden en de afgevaardigden zowel op de arbeidsvoorwaarden (lonen, premies, enz...) als op de veiligheid (beschermingsuitrusting, gebruik van bepaalde producten, enz...) kunnen toezien.



Met deze CAO is onderaanneming formeel beperkt tot gevallen waarbij het echt noodzakelijk is, intern personeel niet beschikbaar is of de bijzondere technieken of bevoegdheden niet binnen het bedrijf voorhanden zijn.

Dank zij deze laatste beperking kan onderaanneming ingedijkt worden en kan voorrang gegeven worden aan een voltijdse arbeidsovereenkomst voor personeel dat in de schoonmaaksector overwegend deeltijds wordt aangeworven. Voor ons hangt dit nauw samen met de kwaliteit van het werk en met de strijd tegen onzekere tewerkstelling.

Kunnen wij deze uitdaging aan? Zullen wij erin slagen tot een echt netwerksyndicalisme te komen? Dat is niet eens de vraag: we hebben gewoon geen keuze, we moeten en *zullen er dus in slagen*. De bestendig secretarissen zullen dit boeiende project de nodige impulsen moeten geven en het in goede banen moeten leiden, samen met de afgevaardigden en de militanten, die op het terrein de drijvende kracht van onze vakbondsactie zijn.



Jean-Marie Frissen (BBTK): In de handelssector, waar er geen vakbondsvertegenwoordiging bestaat, hebben wij een sectorovereenkomst afgesloten voor de oprichting van Gewestelijke Overlegcomités. Deze Comités zijn actief in Wallonië en in Vlaanderen en zijn belast met de problemen die hen gerapporteerd worden. Bij de BBTK-Brussel geloven wij niet dat deze Comités doeltreffend zijn. Zij leveren ook een groot probleem op: de werknemers die er klacht neerleggen, genieten geen enkele vorm van bescherming. In het verleden konden we al vaststellen dat werknemers die bepaalde misbruiken hadden aangeklaagd, kort daarna werden ontslagen! Het enige nut van die Comités zou kunnen zijn algemene gedragslijnen vast te leggen. Bovendien beantwoordt dit systeem niet aan onze opvatting van syndicalisme: ziet u ons al toestemming vragen aan het Comité om een pamflet te mogen uitdelen?

Een doeltreffender middel is het afsluiten van werkterreinovereenkomsten. Een voorbeeld: op bepaalde GB-vestigingen zou één enkele vakbondsafvaardiging niet alleen kunnen optreden in de GB, maar in de Gardens, aan de benzinepomp... Wij hebben

geprobeerd hetzelfde systeem toe te passen in de CORA-warenhuizen, in het Basilix-shopping center en in andere winkelgalerijen, maar het is eerder ingewikkeld.

ROGER VANDERCAMMEN (CMB): Er zijn in de garage- en pechverhelpingssector ongetwijfeld ongeoorloofde praktijken: onaangegeven werk of andere praktijken.

Het probleem is dat kleine bedrijfjes die niet helemaal in orde zijn, of die er twijfelachtige praktijken op na houden, de andere ondernemingen schaden die een goede naam hebben.

Dat bepaalde werknemers onderbetaald worden, valt moeilijk te "controleren". Het kernpunt blijft de vakbondsvertegenwoordiging in de KMO's.

JEAN-PIERRE KNAEPENBERGH (ACOD): In de openbare diensten is het probleem niet dat er geen vakbondsafvaardiging is. Wel vormt een ander fenomeen een bedreiging voor correcte arbeidsvoorwaarden: men gaat een beroep doen op uitzendwerk.

De ACOD heeft drie concrete eisen in deze strijd:

1. Eerst en vooral verzetten wij ons tegen de voorstellen van de federale regering om meer interimarbeid mogelijk te maken.

Dit voorstel van de Federaal Minister van Werk zal besproken worden in de Nationale Arbeidsraad (NAR). De ACOD gaf duidelijk te kennen dat dit voorstel niet van toepassing kon zijn op de overheidsdiensten, waarvoor trouwens niet de NAR, maar *Comité A* het bevoegde overlegorgaan is. De wet legt een strikte beperking van interimarbeid op en dat moet zo blijven: uitzendarbeid is slechts toegestaan ingeval van schaarste. Vandaag is er bijvoorbeeld een nijpend gebrek aan verpleegkundigen op de arbeidsmarkt. Het is de openbare ziekenhuizen dus toegestaan om een beroep te doen op interimverpleegkundigen.

2. Vermits men slechts naar uitzendarbeid grijpt bij *schaarste*, moet de overheids- werkgever vaak toegeven aan de eisen

van de interimwerknemers in verband met de werkroosters, de taakverdeling,... Dit ziet men duidelijk bij het verplegend personeel in de openbare ziekenhuizen. Het paradoxale gevolg van dit systeem is dat uren die de interimwerkkrachten niet willen, gepresteerd worden door het vast personeel. Dit leidt tot spanningen op de werkvloer. Een tweede, volkomen logische eis, is dus het behoud van de statutaire tewerkstelling, waarvoor we moeten vechten.

3. Ten derde moeten we samenwerking tussen de overheidsdiensten bevorderen. Een voorbeeld daarvan zijn de Brusselse keukens: vandaag worden de keukens van de rusthuizen, de Brusselse OCMW's, de schoolkantines van de Stad, beheerd door een centrale overheidsstructuur. In deze structuur zijn zelfs keukens opgenomen die voorheen in privé-handen waren. Dit is een interessant proefproject dat geheel tegen de tijdsgeest ingaat en onderaanneming en... privatisering vermijdt! <<



Welke syndicale aanpak?

De kentering die zich vandaag in de Brusselse industrie voordoet, gaat klaarblijkelijk gepaard met nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, die onze vakbond voor problemen stellen.



Deze reorganisatie van het productiewerk uit zich in het terugbrengen van de ondernemingen tot hun kerntaken, een parallelle ontwikkeling van diensten- en logistieke bedrijven die als onderaannemer optreden en meer rechtstreekse inmenging van de klanten in de arbeidsorganisatie van de loontrekkenden van de onderaannemende bedrijven.

Deze evolutie stelt geen enkel probleem indien ze, door de economische prestaties die deze nieuwe arbeidsorganisatie mogelijk moet maken, de loonvoorwaarden van de betrokken werknemers verbetert en bovendien toelaat nieuwe banen te scheppen in Brussel.

Het is vooral in sectoren (zoals catering, schoonmaak, transport, bouw, enz...) die moeilijk gedelokaliseerd kunnen worden en die veel arbeidskracht nodig hebben, dat veel Brusselaars kans op werk hebben.

Zoals verschillende beroepscentrales bevestigden, zijn sommige van die sectoren al heel lang op basis van onderaanneming georganiseerd. Het ABVV heeft hieraan het hoofd geboden en gevoelige sociale vooruitgang mogelijk gemaakt.

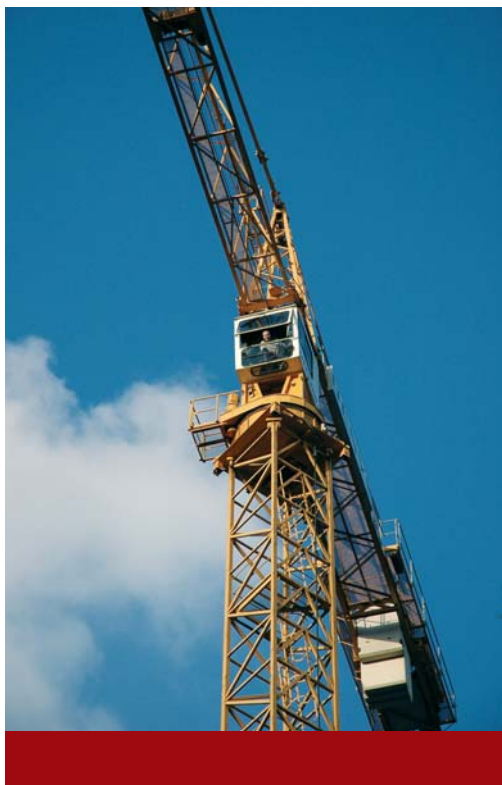
Niet de grote dienstenbedrijven zorgen voor problemen. De Centrales stellen vooral die kleine bedrijfjes aan de kaak, die zich op de achtergrond bewegen en "gokken op het negeren van sociale en fiscale normen om

marktsegmenten in te pikken en winst te maken". Niet de onderaanneming als fenomeen moet bestreden worden, wel de vervalste vormen van verhuur van arbeidskrachten, de fraude tegen de sociale wetten, het gebrek aan preventie van arbeidsongevallen, het werken met schijnzelfstandigen dat door onderaanneming wordt bevorderd.

Maar laten we duidelijk wezen: het heeft geen zin de privé-werkgevers met de vinger te wijzen, die in hun eigen concurrentiespel verstrikt zitten. Hun enige doel is winst te maken en het doel heiligt alle middelen die tot kostenverlaging leiden, vooral wanneer de sociale regels vervagen en een deel van het economisch en sociaal risico op de onderaannemers afgewenteld kan worden.

De intentieverklaringen van de werkgevers, de deontologische handvesten die ze onderschrijven of de partnerovereenkomsten met de diensten voor sociale inspectie zijn lovenswaardig, maar doen niets af aan het feit dat er maatregelen nodig zijn.

Concreet stelt het ABVV-Brussel voor om in te grijpen op vier terreinen, zowel op politiek als op syndicaal vlak, federaal én gewestelijk.



De rechtsstaat herstellen

1. Vele van de hoger aangehaalde problemen kunnen opgelost worden door gewoon de wet na te leven in de bedrijven. Er is **een echte tewerkstellingspolitie** nodig waar de werknemers terecht kunnen in geval van duidelijke fraude:

- versterking van de verschillende federale diensten voor sociale inspectie en van de dienst voor sociale inspectie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die meer bepaald bevoegd is voor de aanwerving van buitenlandse arbeidskrachten en voor de terbeschikkingstelling van werknemers **1**;
- hiertoe een echte Europese samenwerking tussen de inspectiediensten verwezenlijken met resultaatsverbintenis betreffende de communicatie van gegevens;
- detachering van buitenlandse werknemers bij levering van diensten systematisch controleren.

2. De opdrachtgevende ondernemingen moeten hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de sociale en fiscale verplichtingen van hun onderaannemers.

3. Het vermoeden van arbeidsovereenkomst moet juridisch hersteld worden in geval van economische ondergeschiktheid, waarbij een werknemer zich in feite onder het rechtstreekse gezag van een klantonderneming geplaatst ziet.

4. Er moeten zwaardere **strafrechtelijke sancties** komen, die een groter ontradend effect hebben op de schuldige werkgevers.

Sterkere syndicale-actiemiddelen

5. Vakbondsvertegenwoordiging in ondernemingen met minder dan 50 werknemers is van het grootste belang voor toezicht op de nieuwe tewerkstellingsvormen en om maffiapraktijken en het omzeilen van de geldende regels tegen te gaan.

1 "De diensten bedoeld om werknemers te werk te stellen, met als doel deze ter beschikking te stellen van een derde gebruiker, natuurlijke of rechtspersoon, die hun taken vastlegt en toeziet op de uitvoering ervan, in het kader van tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers bij gebruikers, overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers", artikel 2 van de Ordonnantie dd 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

2 Namelijk:

- de terbeschikkingstelling van moeilijk te plaatsen werknemers bij gebruikers, met het oog op hun herinschakeling op de arbeidsmarkt, door werkgeversverbanden zoals bedoeld in hoofdstuk XI van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen (BS 31/08/2000);
- de invoeginterim zoals bedoeld in hetzelfde hoofdstuk van de wet;
- de terbeschikkingstelling van werknemers "artikel 60" door de OCMW's bij derden (gemeenten, vzw's, initiatieven in de sociale economie, ziekenhuizen,...) in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 op de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, gewijzigd door artikel 120 van de wet van 24/12/1999 houdende sociale en andere bepalingen (BS 31/12/1999).

3 De Ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BS 29/07/2003) en het Besluit van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dd 15 april 2004 houdende de uitvoering van de Ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BS 23/06/2004).

6. Het afsluiten van **partnerovereenkomsten** met de diensten voor sociale inspectie, de *gewestelijke dienst inbegrepen*, kan de betrokken beroepscentrales nuttige informatie en bijkomende actiemiddelen opleveren.

7. Het samengaan, op bepaalde exploitatieterrainen, van ondernemingen die tot verschillende beroepssectoren behoren, vergt **de invoering van instrumenten tot analyse en herschikken van informatie op interprofessioneel niveau**, zodat de betrokken Centrales doeltreffender kunnen reageren.

De openbare hefboomen in werking stellen

8. De **economische steun die het Gewest** toekent in het raam van het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling, moet gebonden zijn aan de voorwaarde van een versterkte sociale dialoog in de gesteunde ondernemingen, door:

- het afsluiten van een nieuw sociaal pact tussen de vertegenwoordigers van de Brusselse werknemers en werkgevers, waarin de modaliteiten voor de dialoog worden beschreven in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers waar geen overleg bestaat, vooral dan betreffende het inlichten over de economische gegevens van de ondernemingen (handelscontracten,...);
- de economische steun moet vooral toegespitst worden op ondernemingen die een interne sociale dialoog voeren en zich vooraf verbinden tot hoofdelijke aansprakelijkheid voor het naleven van de sociale wetgeving door hun onderaannemers;
- het invoeren van een soort "sociale ISO", een label voor ondernemingen die in aanmerking komen voor overheidssteun;
- invoering van mechanismen tot terugbetaling van de steun bij niet-naleving van de verbintenissen betreffende de sociale dialoog en duurzame werkgelegenheid voor de Brusselaars.

9. Het uitzendwerk en de nieuwe vormen van terbeschikkingstelling die vandaag in de wet voorzien zijn **2**, moeten gewestelijk zeer strikt omkaderd worden en zeer doorzichtig georganiseerd worden, zoals de nieuwe gewestordonnantie over het gemengd beheer van de arbeidsmarkt voorziet **3**, via:

- medewerking van de openbare en privé-tewerkstellingsdiensten aan de opdrachten van regulering van de arbeidsmarkt die aan de BGDA toegevoegd zijn;
- het doorspelen door de tewerkstellingsdiensten van de statistische informatie en analyses, zodat de doorzichtigheid van de arbeidsmarkt gewaarborgd blijft;
- het opstellen van een jaarverslag over de observatie en de evaluatie van de bijzondere vormen van tewerkstelling in Brussel.

10. De **grote openbare aanbestedingen waarbij onderaannemers** onder de arm worden genomen, moeten een *specifieke sociale clausule* omvatten waarbij de ondernemingen die deze aanbestedingen binnenrijven, verplicht worden te onderhandelen over een collectieve arbeidsovereenkomst voor alle werknemers die binnen eenzelfde exploitatiezone werken. Ook de hoofdelijke aansprakelijkheid van de ondernemingen moet gewaarborgd zijn.

En, tenslotte, de statutaire tewerkstelling in de openbare diensten verdedigen

11. De **openbare diensten** moeten gesterkt worden in hun opdrachten van algemeen nut, ook in de economische domeinen (MIVB, Net Brussel,...) en men mag hen niet uithollen door systematisch een beroep te doen op onderaanneming, op uitzendkrachten of op nieuwe vormen van terbeschikkingstelling van werknemers. <<

Dossiers van het ABVV-Brussel

Reeds verschenen nummers:

- Nr. 7 Een toekomst voor Brussel: volwaardig werk voor iedereen!**
De prioriteiten van het ABVV voor economie en tewerkstelling in Brussel, juni 2005.
- Nr. 6 Brussel: industrie in de stad ?!**, januari 2005.
- Nr. 5 Brussel, die schone...**
Een politiek en syndicaal project voor Brussel, september 2004.
- Nr. 4 De openbare diensten: een principe?**
Campagne voor het behoud en de bevordering van de openbare diensten, 1 mei 2004.
- Nr. 3 Uitsluiting: een sociale boemerang?**
Campagne Syndicalisten tegen uitsluiting, september 2003, uitgeput.
- Nr. 2 Straffeloosheid van de multinationals**, 1 mei 2003.
- Nr. 1 Vrijheid en Tolerantie:**
Een campagne tegen fascisme en racisme, voorjaar 2003, uitgeput.

*Deze nummers zijn gratis beschikbaar op aanvraag
bij de studiedienst van het ABVV-Brussel:
telefoon: 02 552 03 34, e-mail: eric.buysens@abvv.be*

*Indien u onze volgende publicaties wil ontvangen,
deel ons uw volledige gegevens mee.*

Vandaag moet onze organisatie een aantal belangrijke vragen beantwoorden:

- > Hoe kan men het huidige arbeidssysteem in Brussel omschrijven?
In welke richting gaat de omvorming?*
- > Speelt het toenemend gebruik van onderaanneming een rol in deze omvorming?*
- > Wat is de draagwijdte van het zwartwerk en welke gevolgen heeft dit
voor de arbeidsvoorwaarden?*
- > Worden bepaalde werknemers niet gegijzeld door hun onzeker statuut
en dus verplicht om deel te nemen aan fraude of er medeplichtig aan te zijn?*
- > Hebben deze veranderingen op het terrein van de arbeid een weerslag
op de structuren van de sociale dialoog?*

Laten we goed voor ogen houden dat deze omwenteling in het industriële landschap, deze wijzigingen die optreden in de arbeidssituatie, de voorbode zijn van ingrijpende veranderingen die op stapel staan en die ons zorgen moeten baren. Zij dreigen immers de sokkel van ons sociaal stelsel te ondergraven. “Een verwittigd syndicalist,...”

