

DE TOEKOMST VAN DE BOUWKMO

UITDAGINGEN EN OPLOSSINGEN



Confederatie Bouw
Bouw, energie & milieu

Jaarverslag 2015-2016

DE TOEKOMST VAN DE BOUWKMO

UITDAGINGEN EN OPLOSSINGEN

INHOUD

Voorwoord	06	Kwaliteit: onmisbaar voor de competitiviteit van kmo's	86
		Competente arbeiders gezocht	89
Welke uitdagingen en welke antwoorden?	10	Sterke opleidingen voor een aantrekkelijke sector	91
Turbulenties in de bouwwereld	13	De vestigingswet als kwaliteitstool	97
Gepaste reacties	16	Kwaliteitslabels	101
		Het technologische klimaat	105
Kenmerken en structurele vooruitzichten	18	Buitengerechtelijke geschillenregeling	111
De plaats van de kmo in de bouw	20		
Bouwmarkt in evolutie	25	De groei en ontwikkeling van kmo's bevorderen	112
De uitdagingen voor onze bouwbedrijven	32	De financiering van de activiteit	115
		Toegang van kmo's tot overheidsopdrachten	121
Scheefgetrokken concurrentie op de bouwmarkt	40	Naar een hervorming van de vennootschapsbelasting?	124
Vrije dienstverlening: mooi principe, gebrekkig uitgewerkt	43	Cashflowbeheer	128
Omvang en gevolgen van het fenomeen	44	Administratieve vereenvoudiging	132
De perceptie door Belgische bouwbedrijven	47		
Urgent nodig: aangepaste oplossingen	48	Conclusie	138
Detacheringsfraude en sociale dumping	52		
De Confederatie voert actie	54	De Confederatie Bouw informeert en communiceert	146
Sterke en zwakke punten van een sociaal model	58	De Confederatie Bouw en haar leden	160
De sociale bescherming van de bouwvakarbeider	62		
Solidariteit onder druk	66		
Het eenheidsstatuut: een zware dobber voor bouwkmo's	68		
Loonkosten bedwingen	75		
Naar een constructieve werknemersvertegenwoordiging	78		
Werkbaar werk	83		



VOORWOORD

VOORWOORD

Na enkele jaarverslagen die meer gericht waren op grotere bouwbedrijven, is dit jaarverslag volledig opgedragen aan de bouwkmo's. Waarom deze focus op de middelgrote, kleine en micro-ondernemingen? Enerzijds omdat ze, zoals dit rapport uitgebreid aantoont, specifieke aandacht nodig hebben; anderzijds omdat ze in ze in zekere zin de "kanaries in de kolenmijn" zijn, de gevoelige detectoren van iedere evolutie en ieder probleem in onze sector. Wie het leven en het welzijn van de bouwkmo's bestudeert, ziet scherp wat er moet veranderen en verbeteren.

Bouwkmo's hebben een aantal sterke punten. Hun gedrevenheid is vaak onovertroffen. Door hun kleinere afmetingen kunnen ze soms erg flexibel zijn en snel inspelen op veranderende marktomstandigheden en nieuwe technieken. Het zijn vaak bedrijven waar traditie en toekomst elkaar ontmoeten, waar de traditionele bouwambachten en de bouwberoepen van morgen samenwerken en kennis en ervaring uitwisselen. De nabijheid van de bedrijfsleiders met hun klanten, hun personeel en hun bouwplaatsen maakt van vele bouwkmo's creatieve knooppunten van probleemoplossend denken.

Maar tegelijk komen de problemen waarmee onze sector kampt vaak dubbel zo hard aan in een kleine onderneming.

Als beroepsorganisatie zijn we ons daarvan ten zeerste bewust. We stellen tools ter beschikking die de bedrijfsvoering in kmo's vereenvoudigen. We verdedigen hun belangen op alle beleidsniveaus, en we zijn een drijvende kracht achter tal van maatregelen, wijzigingen en verbeteringen, onder meer op het gebied van administratieve vereenvoudiging en de strijd tegen sociale dumping en de onfaire concurrentie van buitenlandse firma's. Mee door onze actieve rol in sectorale organisaties zoals fvb Constructiv en het preventie-instituut van de bouw navb Constructiv stimuleren we opleidingen en werken we mee aan de veiligheid en het welzijn in bouwbedrijven. De sectorale onderzoekscentra zoals het WTCB en het OCW stimuleren innovatie op alle vlakken, en helpen om de kwaliteit van werken te garanderen.

Maar dat neemt niet weg dat er nog talrijke problemen zijn die om een snelle oplossing smeken. U vindt een analyse in dit rapport. Drie problemen zijn daarbij van bijzonder belang voor de kleinere bouwbedrijven, ook al zijn ze lang niet de enige bouwbedrijven die erdoor getroffen worden.

Het eerste is de sociale dumping, het tweede het sociale statuut van de bouwarbeider en ruimer bekeken, het hele model van de sociale relaties in onze sector. En dan zijn er nog de loonkosten.

Op dat punt blijven we bij de regering pleiten voor een forse structurele daling.

Voor dit rapport consulteerden we een aantal vooraanstaande bedrijfsleiders van bouwkmo's. Zwart pessimisme heerst niet, maar de meerderheid is toch weinig optimistisch over de toekomst. We moeten er alles aan doen om dat optimisme weer te stimuleren en om te verhinderen dat het potentieel van bouwbedrijven verstikt wordt.

De bouwsector en de economie in haar geheel hebben de bouwkmo's nodig. Ze spelen een centrale rol in de tewerkstelling en de activiteit. We hopen dat dit rapport een bijdrage kan zijn aan een trendbreuk, en dat de kleinere bouwbedrijven binnenkort meer vertrouwen mogen hebben in de toekomst.

We wensen u veel leesgenot!



Robert de Mûelenaere, Gedelegeerd bestuurder en Colette Golinvaux, Voorzitter



WELKE UITDAGINGEN EN WELKE ANTWOORDEN?

Het centrale thema van dit jaarverslag is de kmo. De verklaring hiervoor ligt in hun belang voor de bouwconomie, in de uitdagingen waarvoor ze in de komende jaren staan en in het beleid dat de Confederatie voert om hen te steunen. Bovendien hebben bouwkm'o's een sterke signaalfunctie voor de strengths, weaknesses, opportunities en threats die de hele sector aangaan.

WELKE UITDAGINGEN EN WELKE ANTWOORDEN?

In het begin van 2014 publiceerden de Confederatie en IDEA Consult de resultaten van een SWOT-analyse.

Onderwerp: de bouwsector – met een verdere verdeling in de grote activiteitsectoren – en de bouwbedrijven. Typisch voor dergelijke analyses is dat ze de belangrijkste uitdagingen in de komende jaren aan het licht brengen.

Eén daarvan is de vraag hoe de sector zijn *opportunities* voor groei en ontwikkeling in successen kan omzetten.

Maar de bouw wordt ook bedreigd door *threats*, die in de studie geanalyseerd werden.

Een beroepsorganisatie die haar verantwoordelijkheid opneemt en de belangen van haar leden verdedigt, heeft als een van haar hoofdtaken de ontwikkeling van een beleid dat ondernemingen steunt als ze deze uitdagingen aangaan. In dergelijk beleid nemen de kleine ondernemingen een bijzondere plaats in. In de meeste gevallen hebben zij om hun competitiviteit te consolideren niet dezelfde middelen en hefboomen als bouwbedrijven met een grotere omvang.

In het eerste deel van dit studierapport bespreken we wat bouwkm'o's en micro-ondernemingen in economisch opzicht karakteriseert. Deze kenmerken kunnen hun groei steunen, maar helaas hun concurrentievermogen ook afremmen. In het slechtste geval leiden ze tot economische moeilijkheden.

Maar de kleine bedrijven vormen een intrinsiek en belangrijk deel van het weefsel van de bouw. De Confederatie is het dus aan zichzelf en aan haar leden verplicht om grondig te onderzoeken welke gerichte acties de bouwkm'o's het meeste helpen om in de volgende jaren te reageren op de uitdagingen.

Dat is in een notendop de beschrijving van de opzet van dit studierapport. Het bespreekt het beroepsbeleid van de Confederatie om de ontwikkeling van de bouwkm'o's te ondersteunen, en de aspecten van dit beleid die in de nabije toekomst verder uitgewerkt zullen worden.



Turbulenties in de bouwwereld

Er bestaat een enorme behoefte aan bouwwerken en dat zou een positieve invloed moeten hebben op de groei van de activiteit in de bouw. De SWOT-analyse detecteerde diverse aspecten van deze behoeften, die onder meer veroorzaakt worden door de bevolkingsgroei en de toename van het aantal gezinnen die verwacht worden in de komende decennia. Op basis van de beschikbare voorspellingen komt dit studierapport tot de conclusie dat ons land bijna twaalf miljoen inwoners zal tellen in 2030 en dat er tussen 2016 en 2030 ongeveer 425 000 gezinnen zullen bijkomen.

Dit betekent dat we tegen 2060 naar schatting méér dan een miljoen woningen moeten bij creëren. Daarnaast moeten we rekening houden met de

renovatiebehoeften. Deze zijn van gigantische omvang. België heeft zich geëngageerd om tegen 2050 de uitstoot van broeikasgassen fors te verminderen. Dat engagement zullen we alleen kunnen nakomen als we een enorm aantal energierenovaties uitvoeren aan het bestaande woningbestand.

In dezelfde periode zullen we overigens ook de energieprestaties van de niet-woongebouwen moeten verbeteren als we hun verbruik voor verwarming met 60 % willen terugdringen tegen 2050. En bovendien zullen we onze beloften niet kunnen houden zonder nieuwe, hernieuwbare energiebronnen zoals windturbines aan te boren en de nodige infrastructuur daarvoor te bouwen.

Investerings en financiering

Aan de behoeften die er bestaan voor woningen en niet-woongebouwen moeten nog de schrijnende behoeften toegevoegd worden op het vlak van de infrastructuur en de andere openbare werken. In de voorbije twintig, vijftientig jaar is hierin structureel te weinig geïnvesteerd. Daardoor is nu een ware revolutie nodig in de overheidsinvesteringen. De vraag is hoe dit gefinancierd zal worden. Eenvoudig zal dat niet zijn, nu besparen de boodschap is voor de overheid, en het gaat hier dus om een grote uitdaging voor onze sector. Maar er bestaan oplossingen, die uitgebreid besproken werden in het vorige studierapport, en de Confederatie werkt hard aan de aanvaarding en de toepassing van deze oplossingen. Bij dit alles mogen we overigens niet vergeten dat het ook voor gezinnen vaak moeilijk is om een eigen woning te financieren. Het is nodig om een beleid te ontwikkelen dat hun solvabiliteit op dit gebied veiligstelt en het verwerven van een woning steunt.

Volstrekt deloyale concurrentie

In het algemene bouwklimaat dat we net geschetst hebben, is in de voorbije jaren een nieuw fenomeen opgedoken: de woeste en onfaire concurrentie met gedetacheerde buitenlandse arbeidskrachten op de Belgische bouwmarkt. Deze heeft bijzonder negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid in onze sector en de competitiviteit van Belgische bouwkm'o's.

Het gaat hier opnieuw om een zeer grote uitdaging. De Confederatie voert al drie jaar enquêtes uit bij haar leden om de omvang van het fenomeen te schatten. Niet minder dan 80 % van de ondernemingen geeft

aan dat ze opdrachten verliezen door deze concurrentie. Indien men niet snel ingrijpt, zal dit blijven duren. Er bestaat zelfs een risico dat het erger wordt en dat er een aanzienlijk aantal banen verloren zullen gaan in de volgende jaren.

Weinig manoeuvreerruimte

Er worden steeds nieuwe eisen opgelegd aan bouwbedrijven. Het effect is dat hun manoeuvreerruimte ingeperkt wordt. Opdrachtgevers gaan steeds verder met hun kwaliteitseisen als ze een aannemer selecteren, en ook de leveranciers van materialen vragen steeds vaker certificeringen en de zekerheid dat hun producten correct geplaatst worden. Deze eisen vallen lang niet altijd te rechtvaardigen. Soms zijn ze vooral een gevolg van de dominante positie die een producent of leverancier inneemt ten opzichte van een kmo. Maar zelfs als er goede argumenten bestaan voor zulke eisen, is het voor een bouwkm'o niet altijd eenvoudig om eraan tegemoet te komen.

Een kmo wil het geprivilegieerde contact met zijn klanten in stand houden, en hij wil controle over zijn bevoorradingsbronnen. De beroepsorganisatie staat hem bij bij het bereiken van dat doel.

Veranderende vraag

We hebben er al even naar verwezen: de behoefte aan werken zal gepaard gaan met een heroriëntatie van de markt richting renovaties. Dit segment van de bouwactiviteit zal sterk groeien in de toekomst, tenminste als de overheid de middelen creëert om

de uitstoot van broeikasgassen door gebouwen inderdaad te verminderen. Daarvoor zullen bijkomende steunmaatregelen nodig zijn, onder meer om vernieuwbouw – afbraak gevolgd door heropbouw – meer kansen te geven.

De nieuwbouw van woningen zal zijn eigen evolutie doormaken. De trend is dat de woninggrootte daalt en dat er meer appartementen opgetrokken worden. Dat hangt zeer waarschijnlijk samen met veranderingen in de factoren die de vraag determineren: duurdere bouwgrond, meer eenpersoonsgezinnen enzovoort.

Professionalisering van de opdrachtgevers

De professionals van de vastgoedsector zullen een belangrijker aandeel leveren in de vraag naar woningbouw, onder meer omdat appartementsgebouwen een steeds groter deel van de markt vormen. Maar het valt ook te verwachten dat de vastgoedsector vaker het initiatief zal nemen om grotere groepen eengezinswoningen in één project onder te brengen. Dit kan gevolgen hebben voor de offerteaanvragen. Een vastgoedprofessional zou geneigd kunnen zijn om de voorkeur te geven aan een groter bouwbedrijf, dat dan een verzameling opdrachten uitvoert.

Administratieve lasten en drukkende regelgeving

De bouw moet afrekenen met een wildgroei aan regels in een voortdurend groter aantal domeinen. Bovendien zijn deze regels tegenwoordig over steeds meer beleidsniveaus verspreid. De groeiende

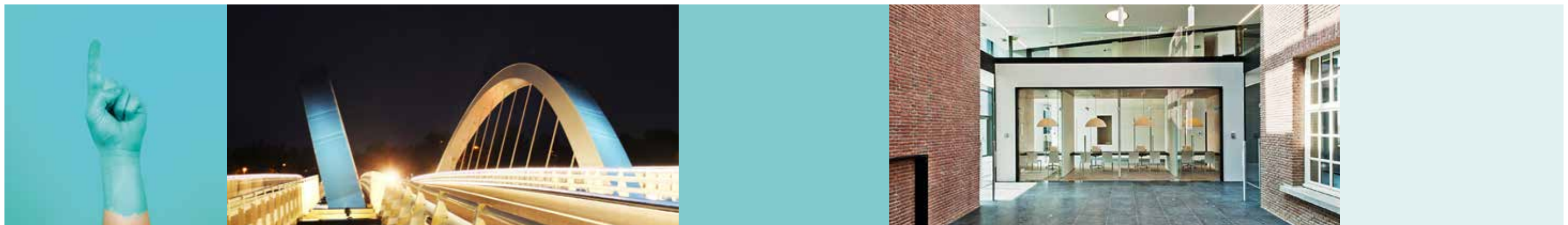
complexiteit van het bouwproces en de kwaliteitseisen verbonden met labels en certificaten verhogen de druk nog eens. En ten slotte bestaat de kans dat het aantal rechtszaken zal toenemen. De klant geeft sneller dan vroeger de voorkeur aan de rechtbank boven een buitengerechtelijke geschillenregeling.

Structureel gebrek aan geschikte arbeidskrachten

Dit is geen nieuw probleem. Maar het is wel erger geworden, en intussen bestaan er aanzienlijke tekorten op de arbeidsmarkt. Heel wat bouwberoepen zijn knelpuntberoepen. Een aantal oorzaken zijn niet nieuw: weinig instroom van jongeren met een bouwdiploma, het soms ongunstige imago van onze sector, een groot personeelsverloop ... Maar er zijn andere oorzaken bijgekomen, zoals de concurrentie door gedetacheerde arbeidskrachten. De Confederatie en de betrokken sectorale organisaties gaan permanent op zoek naar oplossingen voor dit probleem, onder meer op het vlak van opleidingen.

Zwartwerk en sociale fraude

Detacheringsfraude en sociale dumping vormen belangrijke aandachtspunten in de strijd tegen illegale arbeid en tegen sociale fraude in het algemeen. In deze context zijn maatregelen en acties uitgewerkt. Maar ook vóór hier zoveel gedetacheerde buitenlanders werkten, bestonden er al andere vormen van sociale fraude in de bouwsector. Deze zijn niet verdwenen. Onder meer omdat ze deloyale concurrentie veroorzaken, berokkenen ze schade aan bouwkm'o's.



Gepaste reacties

Recente bevragingen van de Confederatie bij haar leden-kmo's tonen aan dat de uitdagingen in de SWOT-analyse als dusdanig ervaren worden door ondernemingen. Ze klagen over de hoge loonkosten, de sociale dumping, de administratieve overlast, het gebrek aan goede arbeidskrachten, de druk van de opdrachtgevers ... Deze vormen de grootste problemen waarmee ze geconfronteerd worden. Het zijn prioriteiten voor de beroepsorganisatie en voor de politieke wereld.

Strijden tegen deloyale concurrentie en detachingsfraude

Sinds 2013 gaat de Confederatie dagelijks het gevecht aan tegen de concurrentie door buitenlandse ondernemingen en sociale dumping. Ze heeft haar memorandums en strategische plannen daarover voorgelegd aan de overheid, en in het kader van de Rondetafel Bouw zijn er nu eindelijk concrete maatregelen aanvaard tegen dumping. Men is nu bezig aan de uitvoering. Een aantal van deze maatregelen zal een positieve impact hebben op de Belgische bouwkm's, onder meer de responsabilisering van de opdrachtgevers en de ingrepen die de onderaanneming beter omkaderen.

Maar de Confederatie voert ook meer globaal actie tegen dumping. Ze brengt firma's die illegaal personeel ter beschikking stellen voor de rechter, en ze sensibiliseert bouwbedrijven en opdrachtgevers. Onder meer het charter tegen sociale dumping van de Confederatie is ook tot hen gericht.

Noodzakelijk: lagere loonkosten

De Confederatie heeft een herstelplan uitgewerkt voor de Belgische bouw. Centraal daarin staat de verlaging van de loonkosten met € 6 per uur, aangevuld met concrete voorstellen om deze maatregel te financieren. Dit plan is een zeer belangrijk instrument om het concurrentievermogen van de bouwbedrijven, en dan vooral van de kmo's, te herstellen. De sociale partners van onze sector staan gezamenlijk achter dit plan, dat nu op de tafel van de regering ligt. Deze heeft het principe geaccepteerd; maar ze talmt als het gaat over de toepassingsmodaliteiten, vooral wat betreft het moment dat de verlaging zou ingaan.

Een dergelijke loonkostenverlaging is een uitzonderlijke ingreep en het is wachten tot deze in realiteit omgezet wordt. Maar intussen blijft de beheersing van de loonkosten een centraal aandachtspunt voor kmo's. De taxshift die de regering aan het einde van 2015 voorstelde, was een stap in de goede richting. Al vanaf het tweede trimester van 2016 zijn de sociale lasten rond de 2 % verlaagd. Tegen 2018 zouden ze gemiddeld met 4 % gedaald moeten zijn voor bouwkm's. Bovendien werd de lastenverlaging voorafgegaan door een loonmatiging en door de indexsprong. Dat heeft een gunstige invloed op de loonhandicap van Belgische bedrijven ten opzichte van onze buurlanden.

Sociale prioriteiten opnieuw vastleggen

De arbeidsomstandigheden, de bestaanszekerheid en de andere aspecten van het sociale klimaat in bouwbedrijven zet hun competitiviteit soms onder druk. Niet alleen omdat sociale bescherming gepaard gaat met kosten, maar ook omdat ze kan leiden tot een gebrek aan flexibiliteit in de arbeidsorganisatie. De Confederatie is zich hiervan ten zeerste bewust. Het is een prioriteit tijdens de sociale onderhandelingen met de syndicale organisaties in de bouw.

Op het vlak van bestaanszekerheid worden de kosten in belangrijke mate solidair door de bouwbedrijven gedragen. Maar het ziet ernaar uit dat dit mechanisme zijn limieten bereikt heeft en dat er opnieuw gediscussieerd moet worden over bepaalde voordelen en financieringsstelsels. Daarnaast is er de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden, die gepaard ging met een hervorming van het ontslagrecht. Voor de bouwkm's is het resultaat onaanvaardbaar. Deze punten, en tal van andere, staan op het menu van de sociale onderhandelingen voor de periode 2017-2018.

Herwaardering van onze beroepen, ons imago en het begrip kwaliteit

Ieder jaar organiseert de Confederatie haar topevent het BouwForum. De editie van 2016 bracht niet alleen de bouwberoepen en de knowhow en het talent van onze ambachtstlui voor het voetlicht, maar ook de innovaties in de bouwtechnieken en -procedures. Heel 2016 leggen we de nadruk op de waardering en de herwaardering van onze beroepen, tijdens

de Open Wervendag van 22 mei en tijdens diverse andere lokale evenementen.

De valorisatie van bouwvakken gaat hand in hand met het benadrukken van de kwaliteit die onze ambachtstlui leveren, en met de erkenning van het belang van competentie. De Confederatie verleent dus haar steun aan de beroepsopleiding in onze sector en stimuleert kwaliteitslabels. Op dat laatste punt is Construction Quality het voorbeeld van een label dat afgestemd is op bouwkm's. Daarnaast verdedigt de Confederatie de vestigingsreglementering.

Op zoek naar groei

Voor de economische gezondheid van onze sector zijn de relance van de overheidsinvesteringen en de ondersteuning van privé-investeringen noodzakelijk. De Confederatie heeft geld uitgetrokken voor een promotiecampagne ten behoeve van investeringen. Ze formuleert voorstellen voor de financiering van werken en zoekt mee naar oplossingen. Het spectrum is ruim: publiek-private samenwerking, een verbeterde toegang tot hypothecair krediet, het stimuleren van *Energy Service Companies (ESCO's)*, fiscale voordelen voor gezinnen die in vastgoed investeren, een beperking van de bouwkosten ... Al deze voorstellen hebben gemeen dat ze het kader voor de financiering van bouwprojecten versterken. Daardoor zullen ze de vraag naar bouwwerken stimuleren en op een solidere financiële basis plaatsen.

De groei van kmo's stimuleren

De vraag naar ondersteuning is groot en wijdverspreid onder de bouwkm's. Dat bewijzen de enquêtes en bevragingen die de Confederatie doet bij haar leden. Voor veel bouwkm's is het verkrijgen van kredieten om de activiteit te financieren een zeer belangrijke zorg, en bijgevolg doet de Confederatie inspanningen om de toegang tot krediet te verbeteren. Maar ook het cashflowbeheer in bouwbedrijven moet ondersteund worden met concrete maatregelen. We denken daarbij onder meer aan de teruggave van te veel doorgestorte btw. Daarnaast werkt de beroepsorganisatie mee aan voorstellen om de vennootschapsbelasting te hervormen. Bij de doelstellingen vanzelfsprekend ook een verlaging van de effectieve belasting die bouwbedrijven betalen.

Maar niet alleen op het vlak van de financiering vragen kmo's ondersteuning. Deze is ook nodig als het gaat over kwaliteit, opleiding en administratie. Om slechts twee punten aan te stippen: kmo's moeten gemakkelijker toegang krijgen tot overheidsopdrachten; en ze moeten de tools krijgen om voluit te profiteren van nieuwe technieken en innovaties. Op beide punten heeft de Confederatie een efficiënt beleid uitgewerkt. Bovendien steunt ze initiatieven die de administratieve lasten verminderen, onder meer door rechtstreeks deel te nemen aan de werkzaamheden van de Dienst Administratieve Vereenvoudiging.





KENMERKEN EN STRUCTURELE VOORUITZICHTEN

Het economische gewicht van de kmo's in onze sector is indrukwekkend. Ze vormen het weefsel van de bouwconomie. Maar de uitdagingen zijn talrijk. Enerzijds moeten kmo's de kansen op groei in succes kunnen omzetten, anderzijds moet de bouw afrekenen met verschillende gevaren die onschadelijk gemaakt moeten worden: te hoge loonkosten, deloyale concurrentie, beperkte financieringsmogelijkheden, het gebrek aan geschikte arbeidskrachten ... de lijst is lang.

KENMERKEN EN STRUCTURELE VOORUITZICHTEN

De omgeving waarin bouwbedrijven en -kmo's werken, is complex en omvat talrijke drijvende factoren: regelgeving, modes, maatschappelijke noden enzovoort. Maar de economie blijft de grondslag van dit alles. Enerzijds omdat de algemene economische situatie in hoge mate bepaalt welke middelen er zijn om doelstellingen te realiseren; anderzijds omdat de markt het mechanisme is dat in hoge mate bepaalt hoe de beschikbare middelen toegewezen worden aan projecten. In dit hoofdstuk bestuderen we de bouw en meer specifiek de situatie van de bouwkmo's dus hoofdzakelijk vanuit economisch perspectief.

De plaats van de kmo in de bouw

De bouwkmo heeft een prominente plaats in de Belgische bouwsector, en deze laatste heeft een prominente plaats in de hele Belgische economie. Volgens het Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR) is de bouw op zijn eentje goed voor bijna 6 % van de toegevoegde waarde die ons land creëert. En als men rekening houdt met de hele bouwkolom – dus ook met de toegevoegde waarde die de bouw genereert buiten de bouwbedrijven zelf – dan is onze bijdrage eerder 14 %.

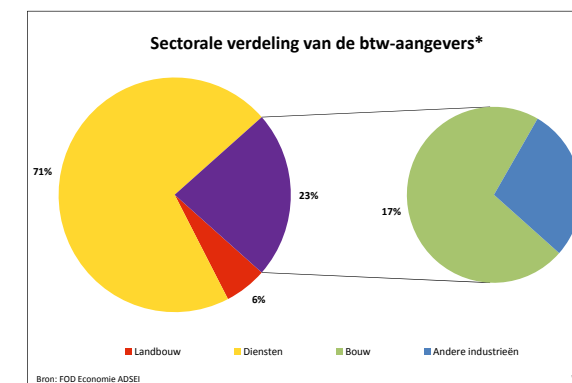
Het zijn niet de enige indrukwekkende cijfers die nodig zijn om de sector te beschrijven. De bouw in de strikte zin van het woord geeft werk aan 265 000 mensen, loontrekkenden en zelfstandigen samen. De omzet bedroeg in 2015 meer dan € 61 miljard. Maar het indrukwekkendste cijfer is toch het aantal aannemers. Ons land telde vorig jaar afgerond 100 000 bouwbedrijven. Samen zijn ze goed voor 16,5 % van alle btw-aangevers.

Identiteitskaart bouw

- Zeer veel bedrijven
- Zeer groot aandeel kleine bedrijven en bedrijven zonder personeel
- Een arbeiderssector die veel banen schept
- Een grote bijdrage aan het bbp
- Activiteit met een multiplicatiefactor 2,5 voor de rest van de economie

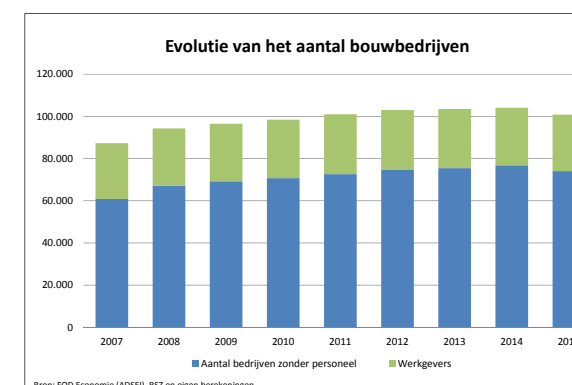
btw > bbp

Zoals net vermeld levert de bouw relatief gezien een grotere bijdrage aan de btw-aangevers dan aan het bbp. Dat geldt ook voor de landbouw, en zelfs in sterkere mate. Maar kijken we naar de nijverheid in zijn geheel (de bouw en andere nijverheidstakken samen) dan zijn deze twee bijdragen ongeveer gelijk. In de dienstensector, die het meeste bedrijven telt, is het aandeel btw-aangevers kleiner dan het aandeel in het bbp.



Dit suggereert een eerste kenmerk van de bouwsector: de economische activiteit in bouwbedrijven is *versplinterd*. Ze is verdeeld over een zeer groot aantal ondernemingen. In de andere nijverheidstakken is er meer concentratie.

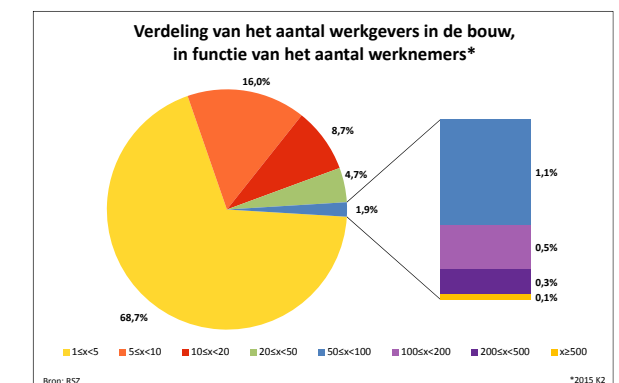
De versplintering is niet het gevolg van een toevallige schommeling. Ze is structureel. Zowel de bijdrage aan het bbp als het relatieve aandeel in de btw-aangevers bleven vrij stabiel in de voorbije jaren. Er was wel een sterke groei van de btw-aangevers in de bouw, maar dat veranderde niet veel aan de verhoudingen, want in de hele economie kwamen er ondernemingen bij.



Getalsmatig overwicht kleine bedrijven

Nemen we als maatstaf voor de bedrijfsgrootte het personeelsbestand, dan wordt een tweede kenmerk van onze sector zichtbaar: *we zijn een kmo-sector*. Bouwbedrijven met veel mensen in dienst zijn relatief zeldzaam. Het aandeel van de ondernemingen met een bepaald personeelsbestand is kleiner naarmate dit personeelsbestand groter is.

Een opvallend hoog aantal aannemers werkt zelfs zonder personeel. In 2015 waren er afgerond 74 000 bedrijven zonder personeel in de bouw. Hun aantal steeg jaar na jaar tot in het begin van 2015, toen er om een onbekende reden een daling was. Bij de bouwbedrijven met personeel (ongeveer 27 000 in 2015) was er geen gelijkaardige toename, en vanaf 2012 was er zelfs een terugval.



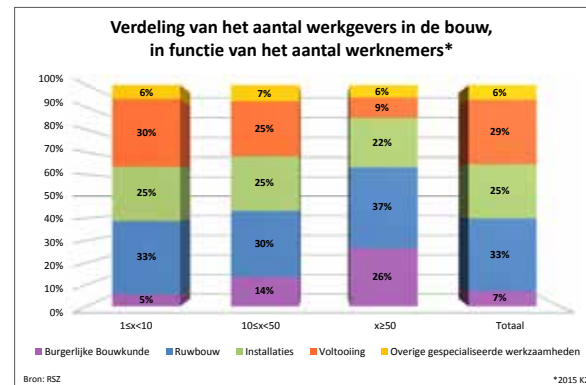
De overwegend kleine bedrijfsomvang is niet alleen het gevolg van de talrijke bedrijven zonder personeel. Het is een algemeen fenomeen en ook merkbaar aan de bouwbedrijven met personeel. In 2015 hadden slechts 517 bouwwerkgevers (1,9 %) 50 of meer mensen in dienst. Als we 50 als grenswaarde nemen voor een kmo, dan zijn bijna alle bouwbedrijven dus kmo's. Er waren slechts 86 bouwbedrijven met 200 of meer werknemers.

Grotere bouwbedrijven (50 of meer werknemers) hebben gemiddeld 134 personeelsleden. Maar kijken we naar alle werkgevers in de bouw, dan daalt het gemiddelde naar 7,4. Dat is meer dan vier keer minder dan in de andere nijverheidstakken. Als we vertrekken van alle bouwbedrijven, deze zonder personeel inbegrepen, dan daalt het gemiddelde in de bouw zelfs naar 2,6 werknemers. Doen we hetzelfde voor de andere nijverheidstakken, dan is de verhouding met de bouw een factor 1 tot 5 naargelang de bedrijfstak.

Het grote aandeel bedrijven zonder personeel en de kleine bedrijfsgrootte zijn niet alleen in ons land maar in heel de EU typerend voor de bouwsector, hoewel de versplintering in Europa gemiddeld wat kleiner is. Volgens Eurostat, de statistische dienst van de EU, werken hier een beetje meer bouwzelfstandigen: 23,8 % in België, 22,6 % gemiddeld in Europa in 2014. Onze bouwbedrijven zijn ook kleiner, met gemiddeld 2,8 werknemers in 2016 tegen 4,5 gemiddeld in Europa. Merk op dat het resultaat van Eurostat lichtjes verschilt van het hierboven geciteerde cijfer van 2,6, maar dat komt doordat de methodologie niet exact dezelfde is.

Activiteit bepaalt mee de grootte

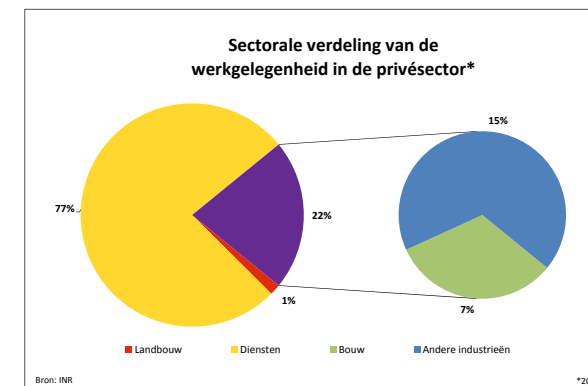
Het grote aantal zelfstandigen suggereert dat de immense diversiteit van bouwactiviteiten veel plaats biedt aan eenmansbedrijven. Bij nader onderzoek blijkt er inderdaad een verband te bestaan tussen de bedrijfsgrootte en de aard van de werken die een bouwbedrijf uitvoert. Op dat punt zijn er soms aanzienlijke verschillen wat betreft de aard, de technische moeilijkheidsgraad, de omvang en de kapitaalintensiteit. Opdrachten in de burgerlijke bouwkunde en de ruwbouw kunnen een zeer grote omvang en technische complexiteit hebben. Ze eisen dan de inzet van een groot aantal arbeiders die omringd worden door een aanzienlijk aantal andere personeelsleden. Installatie- en voltooingsbedrijven zijn daarentegen vaak aan de slag op kleinere bouwplaatsen voor opdrachten waarvoor je niet groot hoeft te zijn. Dat is zichtbaar in de statistieken. De versplintering is kleiner in de burgerlijke bouwkunde en de ruwbouw dan in de andere deelsectoren (installaties, afbouw, andere gespecialiseerde activiteiten).



Anders geformuleerd: de burgerlijke bouwkunde en de ruwbouw tellen relatief gezien meer grotere bedrijven. Ze vertegenwoordigen 40 % van de werkgevers in de bouw, maar zijn goed voor 63 % van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers. De concentratie is het grootste in de burgerlijke bouwkunde. Slechts 5 % van de werkgevers met minder dan 10 werknemers behoort tot deze deelsector, vergeleken met 26 % van de werkgevers met 50 of meer personeelsleden. Het meest versplinterd is de afbouw. Deze representeert op zijn eentje 30 % van de werkgevers in de bouw met minder dan 5 personeelsleden, maar slechts 9 % van de bedrijven met 50 of meer werknemers.

De kenmerken van de activiteit en de opdrachten in ons land verklaren waarom 87 % van de bouwbedrijven duidelijk gericht is op werken aan gebouwen (33 % ruwbouw en 54 % afbouw en installaties). De statistieken hebben nog een derde categorie, de "andere gespecialiseerde activiteiten". Deze sluiten soms aan op de ruwbouw en soms op de burgerlijke bouwkunde, en soms zijn ze zelfs aan beide gelinkt, zoals in het geval van de betonwerken.

Zeer grote werkgever

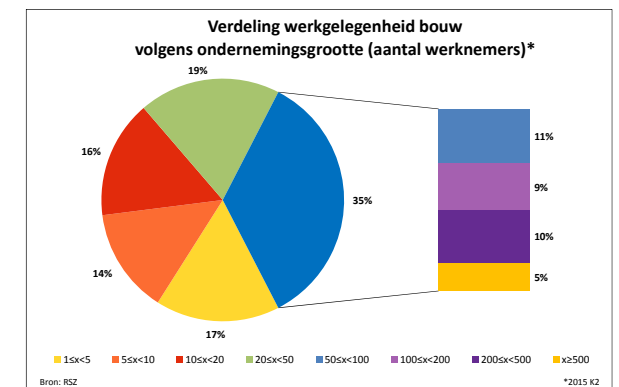


Een tweede kenmerk van de bouwsector is dat hij zeer veel banen genereert. De bouw is dus zeer belangrijk voor de werkgelegenheid in ons land. Maar het aandeel van de bouwwerkgelegenheid in de totale Belgische werkgelegenheid is niet evenredig met het aandeel van de bouwbedrijven in het totale aantal ondernemingen. Onze sector is goed voor 7 % van de werkgelegenheid in de nijverheid, de andere nijverheidstakken voor 15 %. De bouw levert dus een derde van de industriële werkgelegenheid, maar doet dat met meer dan twee derde (70 %) van de industriële ondernemingen. Het toont eens te meer aan dat bouwbedrijven doorgaans klein zijn. De andere takken van de nijverheid en ook de dienstensector tellen relatief gezien meer grote ondernemingen. Dat maakt hun relatieve gewicht in de werkgelegenheid groter, ten koste van de bouw- en de landbouwsector.

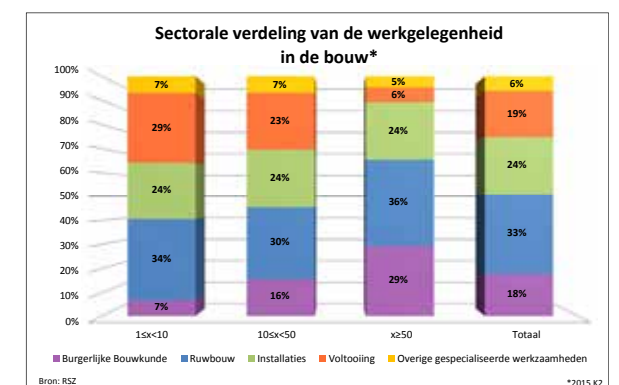
Als we dit schrijven zijn er afgerond 100 000 bouwbedrijven. Samen geven ze werk aan 265 000 mensen. De bouwzelfstandigen (65 000 volgens het INR) staan in voor een kwart van de werkgelegenheid in onze sector. In de rest van de nijverheid is dat maar 5 %.

De 27 000 bouwondernemingen met personeel hebben ongeveer 200 000 loontrekkenden in dienst, om precies te zijn: 200 787 in het tweede kwartaal van 2015 volgens de RSZ. De samenstelling van dit personeelsbestand wijst op een derde kenmerk van de bouw: *we zijn een uitgesproken arbeiderssector*. Tegenover 42 000 bedienden staan 159 000 arbeiders. De bedienden representeren dus maar 21 % van het personeel. Dit percentage is weliswaar gestaag toenomen in de voorbije jaren, maar het is nog altijd veel lager dan in de andere nijverheidstakken (38 %).

Als we onderzoeken op welke manier bouwbedrijven bijdragen aan de Belgische werkgelegenheid, dan valt opnieuw de versplintering op. De 69 % aannemers die minder dan 5 mensen in dienst hebben, is goed voor 16,6 % van de totale werkgelegenheid in onze sector. Dat is slechts net iets meer dan de 0,4 % bedrijven met meer van 200 personeelsleden. Zij leveren 15,7 % van de werkgelegenheid.

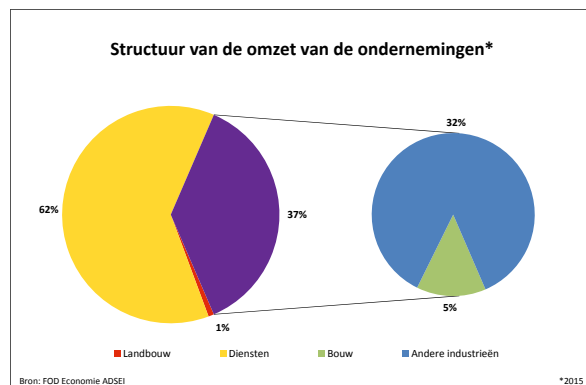


De bedrijven met 50 of meer mensen in dienst staan in voor 35 % van de werkgelegenheid in de bouw.



Binnen de bouw is de grote werkgever de deelsector van de gebouwen. Hij representeert 76 % van de banen, voor het grootste deel in de afbouw en de installaties (43 %) en daarnaast in de ruwbouw (33 %).

Sterke invloed op de hele economie



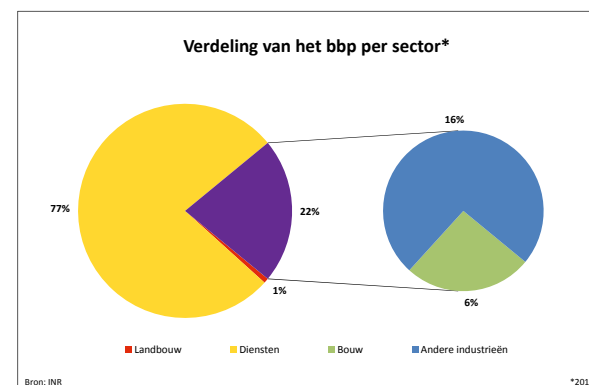
De recentste statistieken laten zien dat de omzet in de bouw € 61,6 miljard bedroeg in het jaar dat liep van het laatste kwartaal van 2014 tot het voorlaatste kwartaal van 2015. Dat is 5 % van de totale omzet van alle btw-aangevers.



Een nadere blik op de deelsegmenten leert dat de burgerlijke bouwkunde instond voor 23 % van de omzet. In de resterende 77 % is de ruwbouw het sterkst vertegenwoordigd (32 %). Het aandeel van de afbouw en de installatie bedraagt ongeveer 36 %, met 20 % voor de installaties en 16 % voor de afbouw. De resterende 9 % komt voor rekening van de categorie "andere gespecialiseerde activiteiten". Zoals al opgemerkt zijn deze soms verbonden met de ruwbouw, soms met de burgerlijke bouwkunde, en soms met beide.

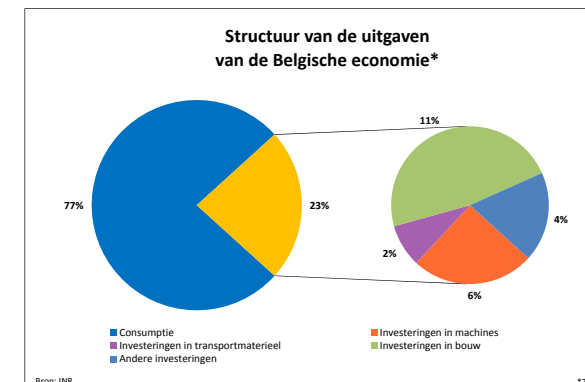
Merk op dat veel bouwbedrijven verschillende activiteiten uitoefenen. Bovendien bestaat er geen directe link tussen het aandeel van een activiteit in de totale omzet en het aandeel in het totale aantal bouwactiviteiten. Concreet: 32 % van de omzet komt van ruwbouwbedrijven, maar dit betekent niet dat 32 % van de werken ruwbouwwerken zijn.

Naargelang het jaar bestaat 70 tot 75 % van de omzet uit aankopen. Globaal bekeken is dit minder dan het gemiddelde van alle btw-aangevers, dat – opnieuw naargelang het jaar – 85 tot 90 % bedraagt. Dit betekent dat de bouw meer toegevoegde waarde creëert dan het gemiddelde, net zoals de dienstensector. Deze is goed voor 77 % van het Belgische bbp, maar de aannemers doen ook een forse bijdrage. Het INR evalueert deze op € 20,5 miljard in 2015. Dat is 5,7 % van het Belgische totaal en iets meer dan een kwart van de totale bijdrage van de nijverheid.



Alleen al daarom mogen we besluiten dat onze sector een belangrijke speler is in onze economie. Maar in feite is die 5,7 % een onderschatting. Het belang van onze sector neemt toe als ook rekening gehouden wordt met de economische activiteit die verbonden is met de concrete uitvoering van bouwwerken, zoals de productie en de handel in bouwmaterialen.

Het Federaal Planbureau heeft uitgerekend dat het gewicht van de bouw moet vermenigvuldigd worden met een factor 2,5 als we de indirecte activiteit meetellen die onze sector genereert in de rest van de economie door de leveranties alleen. De bouw is dan goed voor 14 % van de toegevoegde waarde gecreëerd in ons land, en 16,8 % van de werkgelegenheid in de privésector. Op die manier bekeken geven aannemers werk aan 636 000 mensen. En ook dit is in feite nog een onderschatting. Want de bouwkolom genereert ook activiteit vóór een bouwbedrijf aan de slag gaat (hoofdzakelijk voor architecten en studiebureaus) en nadat een constructie voltooid is (de aanleg van tuinen en dergelijke).



Ook een analyse van het bbp aan de hand van de uitgaven bevestigt het belang van de bouw. Bouwwerken vormen met lengten voorsprong de

Bouwmarkt in evolutie

Het eerste wat de aannemer op de bouwplaats interesseert zijn de huidige situatie in onze sector en de evolutie op de korte termijn. Maar voor de toekomst van de bouw en zijn bedrijven is de structurele evolutie op de langere termijn in feite bepalender. Dat geldt niet alleen voor de bouwmarkt in het algemeen maar ook voor de plaats die deze aan kmo's zal bieden.

Over de behoefte aan bouwwerken hoeft de bouwsector zich geen zorgen te maken. Die zal ook in de toekomst nog bestaan. De problemen liggen elders. Ze hebben meer te maken met de financieringscapaciteit van de opdrachtgevers en de concur-

belangrijkste investeringen. Huisvesting, niet-woon-gebouwen en infrastructuur zijn goed voor bijna de helft (48 %) van de totale investeringsuitgaven in onze economie. Machines halen slechts 25 %.

Als we kijken naar alle uitgaven – en dus niet alleen naar de investeringsuitgaven – dan wordt 11 % van de beschikbare middelen in ons land besteed aan investeringen in onze sector. In feite moeten daaraan ook de uitgaven voor onderhoud van gebouwen en infrastructuur toegevoegd worden. Het INR stelt daarover geen gegevens ter beschikking, maar de conclusie lijkt toch te zijn dat de economische hulpbronnen die besteed worden aan bouwwerken nog omvangrijker zijn dan net aangegeven.

rentiepositie van de Belgische bouwbedrijven, die moeten overleven in een context die voortdurend internationaler wordt.

Bovendien hangt de toekomst van onze bouwbedrijven niet alleen af van het volume van de vraag. De aard van de vraag en de verwachtingen gesteld aan bouwbedrijven evolueren ook voortdurend. Het zijn determinerende aspecten, zeker voor de plaats van de bouwkm's op de Belgische bouwmarkt.

Identiteitskaart bouwmarkt

- Enorme behoeften, vooral in de woningbouw en de infrastructuur
- Kwaliteitseisen liggen steeds hoger
- De aard van de vraag verandert
- Transitie naar energiezuinige lage-emissie-economie
- Onzekerheid over de financieringscapaciteit van gezinnen en overheden

Grote behoeften

Het eerste wat opvalt bij een nuchtere analyse van de gegevens is dat er in dit land een enorme behoefte bestaat aan bouwwerken, die alleen maar toeneemt. Deels heeft dit te maken met de toekomst – en dan denken we onder meer aan de sterke bevolkingsgroei – maar deels heeft dit ook te maken met het verleden. Met name de overheidsinvesteringen zijn al decennialang veel te laag. Dit betekent dat onze publieke infrastructuur zeer dringend een forse injectie van kapitaal en werken nodig heeft.

Honderdduizenden bijkomende woningen tegen 2030

In het vorige Studierapport 2014-2015 is de Confederatie dieper ingegaan op de demografische vooruitzichten van het Federaal Planbureau en hun vertaling in woonbehoeften. Deze analyse toonde glashelder aan dat we in de komende decennia een zeer groot aantal woningen zullen moeten bijbouwen. Intussen zijn nieuwe vooruitzichten gepubliceerd, die deze conclusie eens te meer bevestigen.

In het begin van dit jaar telde dit land 11,260 miljoen inwoners. Het Federaal Planbureau gaat er van uit dat dit zal aangroeien tot bijna 12 miljoen inwoners in 2030 (om precies te zijn: 11,989 miljoen). Het Federaal Planbureau verwacht bovendien dat ook nadien de bevolking zal blijven groeien, zij het dan op een lager tempo. In 2060 heeft ons land volgens de huidige vooruitzichten 13 miljoen inwoners. Deze bevolkingsgroei wordt voorspeld ondanks de hypothese dat na de omvangrijke immigratiegolf in 2016 en 2017 (gemiddeld ongeveer 70 000 personen per jaar) de immigratie vanaf 2018 naar een veel lager peil zal zakken (grootteorde 20 000 tot 25 000 personen per jaar).

Naast de bevolkingsgroei is er een tweede trend: de dalende gezinsgrootte. Als deze trend zich doorzet, zullen er volgens het Planbureau in het begin van 2030 ongeveer 425 000 gezinnen meer zijn dan in het begin van 2016. Tussen 2030 en 2060 zouden er dan nog eens 575 000 gezinnen bijkomen.

Om al deze nieuwe gezinnen onderdak te geven zullen we minstens evenveel bijkomende woningen moeten creëren. Minstens, omdat ons land globaal bekeken 10 % meer woningen dan gezinnen telt. Die verhouding van 1,1 woning per gezin is sinds het begin van deze eeuw vrij stabiel gebleven. Als we de huidige verhouding tussen vraag en aanbod willen

behouden, zullen we tegen 2030 dus geen 425 000 maar 470 000 bijkomende woningen moeten creëren. Tegen 2060 gaat het zelfs om ruim meer dan een miljoen woningen! (1,1 miljoen om precies te zijn.)

Niet alleen meer, ook betere woningen

We hebben niet alleen behoefte aan meer maar ook aan kwalitatief betere woningen. Vooral de energieprestaties van de bestaande woningen moeten naar een hoger peil.

België heeft zich geëngageerd om een strategie op te stellen en uit te voeren die de uitstoot van CO₂ terugdringt. Dit sluit aan op het Europese voornemen om de uitstoot van broeikasgassen tegen 2050 met 80 tot 95 % te verminderen vergeleken met 1990. Op die manier wil men de opwarming van de aarde sinds het pre-industriële tijdperk onder de 2 °C houden. Deze doelstelling vindt men ook terug in het wereldwijde klimaatakkoord dat in december 2015 in Parijs gesloten werd. Dat bevat een doelstelling die nog ambitieuzer is: actie ondernemen om de opwarming onder de 1,5 °C te houden.

Deze ambities kunnen niet waargemaakt worden zonder de uitstoot van ons woningbestand met gelijkaardige percentages terug te dringen. Het Federaal Planbureau heeft in zijn "Working paper" 14-13 een *backcasting* gedaan om te onderzoeken wat we nu moeten doen om tegen 2050 de uitstoot van broeikasgassen met 80 % te doen dalen. De uitdaging blijkt enorm te zijn. Volgens dit scenario moeten in 2050 de woningen gebouwd na 2001 de helft van het woningbestand uitmaken en een K-waarde K20 hebben. De andere helft – gebouwd vóór 2001 – moet gerenoveerd worden zodat K30 gehaald wordt.

Het Studierapport 2014-2015 van de Confederatie combineerde deze resultaten met de woonbehoeften in 2050, en leidde daaruit de behoefte aan nieuwbouw en renovaties af. Conclusie: in 2,9 miljoen bestaande woningen zullen diepgaande energiebesparende ingrepen nodig zijn. 1,8 miljoen bestaande woningen zullen vervangen moeten worden door nieuwbouw die voldoet aan strengere energieprestatie-eisen.

Het scenario van de backcasting door het Federaal Planbureau is niet het enige mogelijke. De FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen



en Leefmilieu heeft de website "klimaat.be" opgezet. Deze staat toe om simulaties te maken en te onderzoeken welke andere maatregelen de uitstoot van broeikasgassen door gebouwen met de gewenste hoeveelheid terugdringen.

Een scenario dat centraal staat op de website blijkt minder veeleisend te zijn voor de energieprestaties van woningen tegen 2050. In bepaalde omstandigheden kan het doel ook bereikt worden door na 2030 alleen nog passiefwoningen te bouwen en door tegelijk het energieverbruik van de bestaande woningen te verminderen tot 60 kWh/m² per jaar (nu is dat nog ongeveer 140 kWh/m²). Dit scenario

gaat ervan uit dat het aandeel appartementen in de nieuwbouw toeneemt, en dat in de periodes dat de verwarming opstaat de gemiddelde temperatuur in de woning 18 °C bedraagt (een gemiddelde over de verwarmde, halfverwarmde en niet-verwarmde ruimten). Daarnaast wordt verondersteld dat 60 % van de verwarmingsinstallaties een warmtepomp heeft die op groene stroom draait.

Er bestaat dus meer dan één type gebouwenbestand dat de uitstoot van broeikasgassen tegen 2050 terugdringt. Men kan, zoals in de backcasting van het Planbureau, het energieverbruik van bestaande woningen drastisch verminderen tot 30 kWh/m² per

jaar. In dat geval moet 40 % van de verwarmingsinstallaties uitgerust zijn met een warmtepomp. Aan de andere kant van het spectrum staat een scenario dat een minder drastische energierenovatie van de bestaande woningen vraagt, maar dat eist dat 85 % van de verwarmingsinstallaties een warmtepomp heeft. Duidelijk is evenwel dat het energieverbruik na renovatie niet hoger dan ongeveer 100 kWh/m² per jaar mag liggen. Dat komt ruwweg overeen met de energieprestaties die de Gewesten in 2010 aan nieuwbouw oplegden.

1,8 miljoen woningen afbreken en vervangen door nieuwbouw, zoals de backcasting uit 2013 van het Federaal Planbureau suggereert, is misschien niet nodig. Maar dan moeten zo goed als alle woningen gebouwd vóór 2010 een ingrijpende energie-renovatie ondergaan. Volgens het kadaster gaat het om ongeveer 5 miljoen woningen waarvan de energieprestaties in de komende 35 jaar sterk verbeterd moeten worden, ofwel door een renovatie ofwel door vernieuwbouw (afbraak gevolgd door nieuwbouw). Het kan volstaan dat hun energieverbruik teruggedrongen wordt tot een niveau tussen de 60 en de 100 kWh/m² per jaar, maar dan zullen we tussen de 3 en de 4,25 miljoen warmtepompen moeten installeren.

Hogere kwaliteitseisen niet-woongebouwen

Tot nu toe hebben we het alleen over woningen gehad. Maar de tools op klimaat.be maken duidelijk dat we de klimaatdoelstellingen niet zullen halen zonder een drastische vermindering van de uitstoot van broeikasgassen voor alle gebouwen, dus ook de niet-woongebouwen.

Het scenario dat centraal staat op klimaat.be zegt wat er moet gebeuren, en de simulatietools suggereren sterk dat er voor dit scenario geen ernstig alternatief bestaat. Tegen 2050 moeten de niet-woongebouwen 60 % minder verbruiken voor verwarming dan nu. Hun isolatie moet verbeterd worden en 60 % van de verwarmingsinstallaties moet uitgerust zijn met een warmtepomp. De energiebehoefte voor de klimaatregeling moet drastisch verminderd worden (de strengste opties gaan tot een vermindering met 90 %). Dit wil zeggen dat nieuwe niet-woongebouwen over het algemeen passief zijn, en dat in bestaande niet-woongebouwen meer passiefsystemen voor klimaatregeling geplaatst worden.

De uitdaging lijkt hier minder groot te zijn dan bij de woningen. Er staan in ons land 3 838 000

woongebouwen (samen goed voor 5 187 000 woningen) en slechts 633 000 niet-woongebouwen. Maar het volume van deze laatste is veel groter, gemiddeld acht keer voor bestaande gebouwen. Nieuwe industriegebouwen hebben zelfs een gemiddeld volume van bijna 20 000 m³. Voor nieuwe woongebouwen is dat eerder 1000 m³.

De Isolatieraad heeft in 2012 de isolatiebehoeften van niet-woongebouwen geschat. De grotere afmetingen blijken het kleinere aantal te compenseren. De totale dakoppervlakte die geïsoleerd moet worden is van dezelfde grootteorde als die van het woningbestand. De Isolatieraad had het concreet over meer dan 300 miljoen m² maar dat is een ruwe benadering, gezien het gebrek aan precieze gegevens. Toch is dit indrukwekkend cijfer naar alle waarschijnlijkheid realistisch en niet overschat. Volgens deze schatting heeft een woongebouw gemiddeld een dakoppervlakte van minder dan 100 m², een industriegebouw van ongeveer 1000 m².

Overschakeling naar samenleving die draait op hernieuwbare energie

De overgang naar een lage-emissie-economie eist een forse verlaging van de energiebehoefte. Maar drie van de vier scenario's die klimaat.be voorstelt om de broeikasgassen met 80 % te verminderen tegen 2050, leiden tot een hoger elektriciteitsverbruik. Dit valt dus waarschijnlijk niet te vermijden.

Onlogisch is dat niet. Er is sprake van een massale overschakeling op warmtepompen, en die draaien op elektriciteit. Dat wijst erop dat een globaal bekeken zuiniger woningbestand zeer waarschijnlijk gepaard gaat met een hoger elektriciteitsgebruik voor verwarming. De stijging zal des te groter zijn naarmate de isolatie minder ver doorgedreven wordt, want dan moeten er nog meer warmtepompen geïnstalleerd worden.

Merk trouwens op dat een vermindering van de broeikasgassen ook een *energy shift* vraagt in de transport- en nijverheidssector. Met andere woorden: een sterke stijging van het aantal elektrische voertuigen. Ook dat zal de elektriciteitsbehoefte doen stijgen, tenzij de behoefte aan mobiliteit spectaculair zou dalen met meer dan 20 % en de energie-efficiëntie van de transporten spectaculair zou toenemen. Volgens het centrale scenario van klimaat.be zou de totale energiebehoefte met 35 % moeten dalen tegen 2050, maar zullen we 20 % meer elektriciteit nodig hebben dan nu.

Dit scenario veronderstelt daarnaast een zeer grote toename van de hernieuwbare energieproductie, een verviervoudiging in de periode 2010-2050. Dit zou het volgende vragen: 160 bijkomende windturbines per jaar (40 daarvan offshore), een jaarlijkse stijging van de elektriciteitsproductie door zonnepanelen met 600 MW, tegen 2050 drie vierkante meter zonneboiler per gezin, de bouw van geothermische centrales met een gezamenlijke capaciteit van 3 GW tegen 2050 enzovoort.

Dringend nood aan up-to-date infrastructuur

Het is overduidelijk dat de aanpassing van onze elektriciteitsproductie twee dingen vereist: een aangepast energiebeleid en grote investeringen in onze elektriciteitsinfrastructuur. Dit laatste blijft waar, ook wanneer het World Economic Forum in zijn *Global Competitiveness Report* ons land op dit punt een vrij goede score geeft.



Ook de andere vormen van infrastructuur – wegen, spoorwegen, tunnels, scholen, dienstencentra en zo voort – kennen een zeer grote investeringsbehoefte, zij het dan om andere redenen. Het Studierapport 2014-2015 van de Confederatie ging hierop dieper in en kwam tot het besluit dat ons land lijdt onder decennia van onder-investering. Uitgedrukt als een percentage van ons bruto binnenlands product spenderen we al een dertigtal jaar ongeveer een procent minder dan onze buurlanden. Het gevolg is onder meer dat onze wegen en spoorwegen aftakelen, zoals blijkt uit de evolutie van de score die ze krijgen van het World Economic Forum.

Ons land moet zijn overheidsinvesteringen aanzienlijk optrekken, niet alleen om de vergelijking met de buurlanden te kunnen doorstaan, maar nog veel meer om de achterstand in te lopen die we in de voorbije decennia opgelopen hebben. Dit besef begint stilaan door te dringen tot de media en het brede publiek. De sluiting van een aantal onveilig geworden Brusselse tunnels en de toestand van sommige overheidsgebouwen, die een ontwikkeld land onwaardig is, was voorpaginanieuws.

Tientallen miljarden nodig

Welke investeringsbehoeften heeft onze infrastructuur? Dat kunnen we schatten aan de hand van een berekening door het Waalse ministerie van Openbare Werken. Er blijkt € 5 miljard nodig te zijn om de wegen waarvoor het Waals Gewest verantwoordelijk is in goede staat te herstellen. Als we dat resultaat extrapoleren naar de hele Waalse infrastructuur, compleet met provinciale, gewest- en gemeentewegen, waterwegen en overheidsgebouwen, dan arriveren we bij een bedrag met een grootteorde van € 12 miljard. En aangezien de behoeften in de andere gewesten verhoudingsgewijs gelijkaardig zijn, is voor het hele land ruwweg € 40 miljard nodig. Een zeer indrukwekkend bedrag, waar de spoorwegen en de luchthavens niet eens bijgeteld zijn.



Financiering noden staat onder druk

Aan werk voor de bouwsector is er dus geen gebrek. Maar in de puzzel van het klimaat waarin de bouwkm's zullen moeten evolueren, ontbreekt nog een belangrijk stuk: de financiering. Op dit ogenblik is het nog onzeker in welke mate de enorme behoeften in een groeiend aantal opdrachten omgezet zullen worden. Om van behoefte naar vraag te kunnen gaan, moeten de opdrachtgevers niet alleen de wil hebben, maar ook de capaciteit om alles te financieren.

Regeringen en besturen moeten keuzes doordrukken in de begroting

De overheidsinvesteringen zullen niet tot meer werken leiden als hiervoor niet meer geld wordt uitgetrokken. Maar onze overheden hebben nauwelijks bewegingsruimte. Hun begrotingsproblemen vormen een obstakel voor een betekenisvolle stijging van de investeringen. Op de korte termijn zal dit obstakel niet verdwijnen. Integendeel: om een evenwicht te bereiken in de overheidsfinanciën is verdere sanering van de verschillende overheidsbegrotingen noodzakelijk. Bij ongewijzigd beleid valt een verhoging van de overheidsinkomsten niet te verwachten, want volgens de vooruitzichten zal de groei nog een tijdlang laag blijven.

Er zijn maatregelen genomen om te voorkomen dat de uitgaven door lokale besturen de terugkeer naar een globaal evenwicht in ons land in het gedrang brengen. Sommige waarnemers vrezen dat dit negatieve gevolgen zal hebben voor de investeringen. In 2018 zijn er weer gemeenteraadsverkiezingen. Normaal gezien trekken gemeenten in de aanloop daarvan hun investeringen op. De vraag is of ze dat ook nu zullen kunnen. Het antwoord is bijzonder belangrijk voor bouwkm's. Als ze voor de overheid werken, is dat vaak voor een lokaal bestuur. Lokale opdrachten zijn doorgaans van beperkter omvang dan gewestelijke, en vallen dus vaker binnen het bereik van een kmo.

Helaas kan deze vraag op dit moment niet beantwoord worden. Zeker niet omdat na de gemeenteraadsverkiezingen van 2012 de terugval van de investeringen die traditioneel volgt op een stembusgang, verrassend genoeg kleiner was dan gewoonlijk.

De Gewesten hebben in hun begrotingen plannen opgenomen om de infrastructuur te herstellen. Ze volstaan bijlange niet om tegemoet te komen aan de behoeften. Bovendien blijft het een open vraag of er weer dynamiek komt in de grote werken. Het GEN (het voorstadsnet rond Brussel) geeft een weinig hoopgevend signaal. Men slaagt er slechts moeilijk in om dit project af te werken, hoewel de werkzaamheden intussen gespreid zijn over zulke lange tijd dat er nauwelijks nog sprake is van "grote werken".

In feite is de grote vraag of de politieke wereld bereid is om keuzes te maken in de begroting ten voordele van overheidsinvesteringen en vooral dan investeringen in transportinfrastructuur. Daarom heeft de Confederatie Bouw een petitie georganiseerd bij het brede publiek. Dat zijn ten slotte de kiezers aan wie politici verantwoording moeten afleggen.

Financiële draagkracht gezinnen op de limiet

Bekeken door een macro-economische bril hebben de Belgische gezinnen, in tegenstelling tot de overheden, geen moeite om de werken te financieren waaraan ze behoefte hebben. Ze gaan niet gebukt onder de schulden maar hebben een goed gevuld spaarboekje. Volgens statistieken van 2014 hebben alle gezinnen samen een financieel patrimonium ter waarde van € 1173 miljard. Dat is veel meer dan hun gezamenlijke schuld, die € 249 miljard bedraagt.

De werkelijkheid is minder rooskleurig, omdat bezit en schulden ongelijk verdeeld zijn over de samenleving. Voor veel gezinnen ligt eigendom verwerven – om nog maar te zwijgen van nieuwbouw – buiten het bereik. En zelfs bij de eigenaars heeft een groot aandeel niet de middelen om de woning energiezuinig te maken.

Twee factoren spelen de hoofdrol: het eigen vermogen van een gezin, en de leencapaciteit. Deze laatste hangt deels af van de terugbetalingscapaciteit, deels van de eigen inbreng en deels van de bereidheid van de banken om een bepaald leenbedrag toe te staan.

Gezinnen gebruiken hypothecaire kredieten om huizen te bouwen, kopen, verbouwen en renoveren. Maar aan de kredietverlening is sinds het uitbreken van de financiële crisis in 2008 heel wat veranderd. De prudentiële regelgeving is strenger geworden

en daardoor geven financiële instellingen nauwelijks nog zeer grote leningen. Wie meer dan 100 % van de waarde van een goed kan lenen, is tegenwoordig een zeldzame uitzondering. 80 % werd vóór 2008 vrij dikwijls overschreden, maar is nu in de regel de limiet. Leningen op 25 of 30 jaar waren in opmars vóór 2008, maar worden nu nog slechts met mondjesmaat toegekend. Deze twee nieuwe elementen – waarvan het eerste gezien de prudentiële regels wellicht definitief is – hebben de leencapaciteit van gezinnen negatief beïnvloed.

Daar staat tegenover dat de rentes gedaald zijn, wat de terugbetalingscapaciteit van gezinnen dan weer heeft verhoogd. Maar men hoopt er best niet op dat

verdere rentedalingen de leencapaciteit nog merkbaar zullen verhogen. De rente staat al erg laag, het grootste deel van het effect hebben we al gehad in de voorbije jaren. Men hoopt er best ook niet om dat de terugbetalingscapaciteit zal groeien doordat het beschikbare inkomen van gezinnen stijgt. De economische groeivooruitzichten zijn zwak en de regering voert een beleid van loonmatiging met het oog op de verbetering van de concurrentiepositie van België. Gezien deze omstandigheden is de uitdaging in de komende jaren het veiligstellen van de capaciteit van gezinnen om bouwwerken te financieren.

De uitdagingen voor onze bouwbedrijven

De situatie die we geschetst hebben, kan kort samengevat worden: enerzijds een potentieel zeer grote vraag, anderzijds beperkte middelen. Dit zal onvermijdelijk leiden tot een verscherpte concurrentie. Deze zal zich op verschillende niveaus afspelen. Er is het evidente en belangrijke niveau van de prijzen die bouwbedrijven hun klanten aanrekenen. Maar de toekomst zal ook steeds veeleisender worden op andere niveaus: de kwaliteit die bouwbedrijven leveren, de flexibiliteit waarmee ze inspelen op de veranderende vraag, de creativiteit waarmee ze oplossingen aanbieden, de kwaliteit van hun arbeidskrachten en hun beheer ...

Het minste wat de overheid moet doen is iedere maatregel die de bouwkosten zou kunnen verhogen, met de grootste omzichtigheid benaderen. Bouwbedrijven kunnen hun bijdrage leveren door met alle respect voor de regelgeving hun productiekosten

onder controle te houden. De meeste winst kunnen aannemers halen uit productiviteitsverhogende technologische innovatie. Maar de zoektocht naar hogere productiviteit mag geen privilege zijn van de grootste bedrijven, die specialisten procesoptimalisatie in dienst hebben. De zoektocht moet een globaal fenomeen zijn in onze sector, even intens in kmo's als in grote bedrijven. Overigens is nieuwe technologie alleen niet zaligmakend. Belangrijk zijn ook de bedrijfsorganisatie, het kwaliteitsbeheer, de faalkosten enzovoort.

Gezien het enorme belang van onze sector voor de globale economie en voor de werkgelegenheid, is de reactie van onze bouwbedrijven op de uitdagingen van fundamenteel belang, niet alleen voor henzelf maar ook voor de hele samenleving.

Uitdagingen

- Unfaire concurrentie uit het buitenland
- Professionalisering opdrachtgever
- Speelruimte om onafhankelijk initiatieven te ontplooiën wordt kleiner
- Creativiteit bij de financiering
- Beweging naar renovatie en vernieuwbouw



De Belgische aannemer in een delicate positie

De aannemer die niet zelf de financiering van een project garandeert, de aannemer die met anderen in competitie moet gaan voor een opdracht: hij staat voor de moeilijke opdracht om zich van de concurrentie te onderscheiden. De strijd voor de klant lijkt steeds harder te worden en zijn bewegingsruimte lijkt steeds kleiner te worden.

Concurrentie uit het buitenland niet op level playing field

In het begin van de jaren 1990 creëerde Europa de eengemaakte markt. Oorspronkelijk veroorzaakte dat geen fundamentele veranderingen voor de Belgische aannemers. Firma's ontplooiden grensoverschrijdende activiteiten door de oprichting van lokale filialen, doorgaans via de overname van een Belgische firma door het buitenlandse moederbedrijf. Verschillende Belgische bouwbedrijven kwamen in handen van – vaak Franse – overnemers. De beslissingscentra verhuisden naar het buitenland en stap voor stap onderging de Belgische markt een

groeïende invloed van de ondernemingsgeest en de managementtechnieken uit andere landen. Maar de impact van die evolutie op de concurrentiepositie van onze ondernemingen was bekeken vanuit de huidige situatie beperkt, al was er in enkele gevallen sprake van een schaalvergroting.

Maar de modus operandi van de buitenlandse ondernemingen is sindsdien sterk veranderd. Naast de Belgische filialen zijn er nu steeds meer bouwbedrijven die via detacheringen hier rechtstreeks vanuit het land van oorsprong komen werken. Hierop komen we uitgebreid terug verderop in dit rapport, maar het is evident dat dit fenomeen aanzienlijke gevolgen heeft voor de concurrentiepositie van aannemers.

De druk wordt bijkomend verhoogd doordat onze aannemers niet met gelijke wapens strijden. Zij en de buitenlandse firma's die hier aan de slag zijn spelen niet op een *level playing field*. De regelgeving op de detachering eist wel dat buitenlandse firma's de Belgische lonen en een harde kern van arbeidsvoorwaarden respecteren, maar ze betalen

de sociale bijdragen in hun eigen land. Zo ontstaat een zware concurrentie die weliswaar legaal is, maar ook unfair als de sociale bijdragen in het land van oorsprong lager liggen. Nog meer unfair is de concurrentie door gedetacheerde werknemers die in het thuisland het statuut van zelfstandige hebben. Dan is er zelfs geen verplichting om de Belgische lonen te betalen.

Tegenwoordig verliest 84 % van de deelnemers opdrachten ten gevolge van buitenlandse concurrentie. Uit enquêtes van de Confederatie blijkt dat deze steeds harder wordt. De Belgische bouwkm's worden niet gespaard door buitenlandse concurrentie uit de buurlanden en uit verder gelegen lidstaten van de EU. Het aandeel bouwbedrijven dat opdrachten verloor aan buitenlandse firma's is vrij onafhankelijk van de bedrijfsgrootte. Het aandeel aannemers dat mensen heeft moeten ontslaan neemt daarentegen wel toe met de grootte, net als het aandeel dat al gewerkt heeft met buitenlandse firma's in onderaanneming. Deze gegevens suggereren dat de buitenlandse concurrentie nog harder is voor grote bouwbedrijven, en dat zij daarop reageren met een strategie van buitenlandse onderaanneming. Zo proberen ze hun concurrentiepositie veilig te stellen en het verlies van opdrachten te beperken.

De grote vraag is welk deel van de bouwmarkt in de toekomst ingenomen zal worden door firma's uit landen met lage sociale bijdragen. Als er niets verandert, dan zal dit deel op de korte termijn nog groter worden. Belgische aannemers zullen nog meer opdrachten verliezen en verplicht worden om nog meer te werken met buitenlandse firma's in onderaanneming. Voor zover dit de substitutie veroorzaakt van Belgische onderaannemers door buitenlandse, kan dit een negatieve invloed hebben op de Belgische bouwkm's.

De massieve detachering van werknemers uit landen met lage sociale bijdragen is een groot probleem. Om het tij te keren, moet de Belgische regering dus snel de concurrentieschok teweeg brengen die de bouwsector vraagt (zie verderop in dit rapport). De bouw hoopt ook dat Europa op de langere termijn een akkoord bereikt over het echte *level playing field* dat de lidstaten met hogere sociale bijdragen willen.

Welk deel van de markt bedrijven uit de buurlanden zullen innemen is een geheel andere vraag. Tenzij het buurland in kwestie niet meer is dan een doorgeefluik voor gedetacheerde werknemers, zijn de oneffenheden in het playing field in dat geval merkbaar kleiner. Er is een toegenomen grensoverschrijdende

concurrentie, maar die heeft meer te maken met het feit dat de grenzen, die vroeger de actieradius van bedrijven beperkten, nu veel transparanter zijn. Er ontstaan grotere werkgebieden en buitenlandse bedrijven halen hier opdrachten binnen.

Maar omgekeerd schept dit kansen voor Belgische aannemers in de buurlanden – kansen die ze grijpen. De Go Out-statistieken laten zien dat onze aannemers inderdaad werknemers naar buurlanden detacheren. Maar er is een onevenwicht: er werken meer gedetacheerde mensen uit buurlanden in België dan omgekeerd.

Overigens is er ook in dit geval geen echt level playing field, al zijn de verschillen in de sociale lasten minder groot. Er bestaan remmende factoren voor grensoverschrijdende activiteit, en in het algemeen beschouwt men deze als groter voor Belgische aannemers dan voor hun concurrenten uit de buurlanden. De overheid moet dus een evenwicht scheppen dat beter is voor de Belgische ondernemingen die de grens willen oversteken. Onafhankelijk daarvan zouden onze aannemers hun activiteiten in de buurlanden moeten proberen te ontwikkelen, al was het maar ter compensatie van de opdrachten die ze verliezen aan concurrenten uit die landen.

Minder manoeuvreerruimte

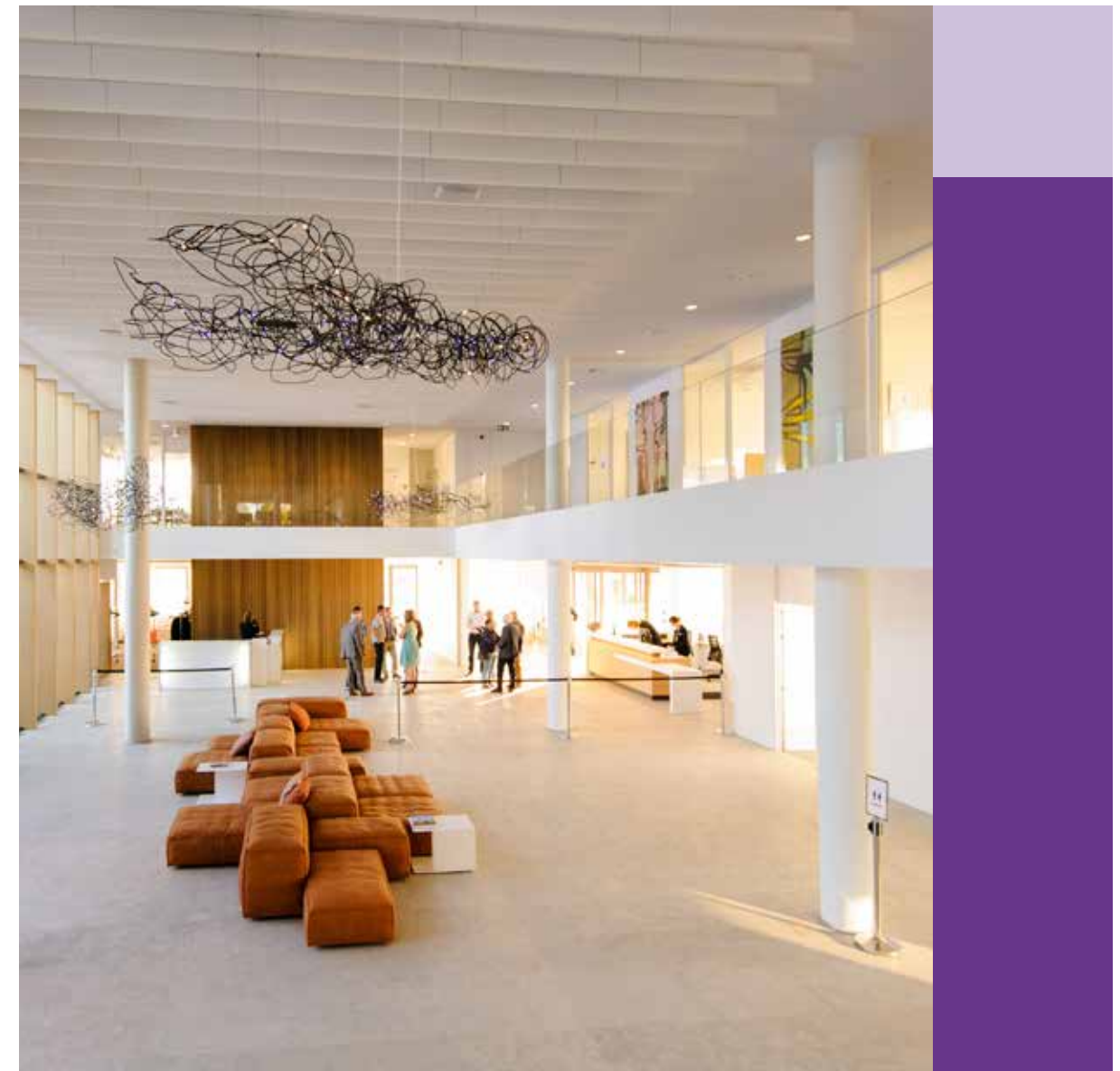
Het probleem van het level playing field stelt zich niet alleen in de relatie met buitenlandse firma's. Het stelt zich in toenemende mate ook voor Belgische aannemers onderling. Hun activiteitsveld wordt meer en meer ingeperkt door een hele reeks eisen.

In het algemeen worden klanten veeleisender. De meest professioneel ingestelden onder hen maken een steeds verder doorgedreven kwalitatieve selectie. Maar ook de materialenleveranciers stellen steeds hogere eisen. Soms leveren ze alleen aan gecertificeerde installateurs en plaatsers. In zulke omstandigheden maakt een aannemer slechts kans op een opdracht als hij aan twee voorwaarden tegelijk voldoet: hij moet de criteria van de klant vervullen en over de certificaten beschikken die de leverancier eist.

Voor een kmo is dat een bijzonder penibele situatie. Een kmo heeft het moeilijker dan een grote onderneming om tegemoet te komen aan de soms zeer diverse kwaliteitseisen van klanten en leveranciers. De wildgroei aan labels, certificaten enzovoort maakt hem het leven zuur. In sommige activiteitsdomeinen bestaat het risico dat kmo's geen aannemers meer

kunnen zijn die hun klanten bijstaan met advies en die hun bevoorradingsbronnen zelf kiezen. Ze beheersen hun bevoorradingskosten niet meer, want die hangen eenzijdig af van de toegewezen leverancier. Maar wanneer aannemers gereduceerd worden tot erkende plaatsers, verliezen ze vaak ook het initiatief in het contact met de klant. Het is dan de leverancier die de producten verkoopt. De aannemer komt er alleen aan te pas als onderaannemer van de leverancier, waardoor hij in zekere zin ook de controle over zijn tarieven verliest. De leverancier moet daarmee namelijk akkoord gaan – als hij ze al niet dicteert.

Het fenomeen dat leveranciers specifieke producten ontwikkelen en daarmee een dominante positie innemen, komt niet alleen voor in de bouw. Dergelijke concentratie is ook zichtbaar in andere sectoren, en de productie en distributie van bouwmaterialen ontsnapt daaraan niet. Het zijn overigens niet alleen de kmo's maar ook de andere bouwbedrijven die zich vaak klein voelen ten opzichte van hun leveranciers, en deze kunnen door het machtsonevenwicht gemakkelijker hun commerciële beleid bepalen.



De aard van de vraag verandert

De steeds hardere en internationalere concurrentie is een belangrijke evolutie, maar het is niet de enige die de marktomstandigheden bepaalt. Als opdrachtgevers het geld vinden, zal er altijd vraag ontstaan naar bouwwerken. Maar de aard van die vraag verandert.

Switch naar renovatie

In het begin van dit hoofdstuk hebben we de bouwbehoeften besproken. Deze zijn aanzienlijk, in alle segmenten van onze sector. En belangrijk: ze zijn dat niet alleen in de nieuwbouw maar ook in de renovatie. Ongeveer vijf miljoen bestaande woningen zullen in de komende 35 jaar energiezuinig gemaakt moeten worden. Dat zijn er gemiddeld 143 000 per jaar. De energierenovaties moeten het gemiddelde verbruik van deze woningen, dat nu ongeveer 140 kWh/m² per jaar bedraagt, terugbrengen tot een niveau tussen de 60 en de 100 kWh/m². Dat kan niet met dakisolatie alleen. Deze ingreep vermindert de energieverliezen gemiddeld met ongeveer 30 %, maar in de praktijk daalt het energieverbruik niet in dezelfde mate.

Het is moeilijk om een vergelijking te maken tussen de toekomstige renovatiebehoeften en de huidige productie in dit segment. Al was het maar omdat er geen nauwkeurige gegevens bestaan over de huidige productie, niet over het aantal energierenovaties noch over de omvang van de werken die daarvoor uitgevoerd worden.

Maar toch lijkt het duidelijk dat de huidige productie lager ligt dan het volume dat we in de komende jaren moeten bereiken. Bovendien moeten tegen 2050 ook de energieprestaties van de niet-woongebouwen verbeterd worden. Deze werken komen boven op de energiebesparende ingrepen aan woningen. Het valt dus nauwelijks te betwijfelen dat de energierenovaties in de komende jaren vooruitgang zullen boeken. Er is wel één voorwaarde die dan vervuld moet zijn: dat de overheid de gepaste maatregelen neemt. Deze moeten gebouwen toestaan de doelstellingen te halen verbonden met de beoogde vermindering van de uitstoot van broeikasgassen.

Zoals eerder aangegeven in dit hoofdstuk, zal ook het woningbestand moeten groeien. De geciteerde gegevens suggereren een groei met een grootteorde van 20 % in de komende 35 jaar. Deze zal ook

bijdragen aan de vooruitgang in de renovatiesector, maar dan niet bij de energierenovaties. Iedere woning genereert werken voor onderhoud, verfraaiing en verbetering gelinkt aan de steeds hogere standaarden op het vlak van comfort en kwaliteit.

De volledige renovatiemarkt – energie- en andere renovaties samen – biedt dus interessante groeiperspectieven. Voor de nieuwbouw zijn de zaken evenwel minder duidelijk. De demografische vooruitzichten suggereren dat er tegen 2050 een aanzienlijke uitbreiding van ons woningbestand nodig is. Maar als we dit omrekenen naar nieuwe woningen per jaar is het resultaat minder indrukwekkend. De vooruitzichten gaan er op dit moment van uit dat de bevolkingsgroei zal vertragen. Meer gedetailleerde statistieken, die uitgebreid besproken werden in het Studierapport 2014-2015 van de Confederatie, wijzen erop dat de stijging van het aantal gezinnen minder en minder uitgesproken zal worden. De behoefte aan uitbreiding van het woningbestand zal dus ook geleidelijk afnemen.

Maar deze behoefte is slechts één van de factoren die de productie van nieuwe woningen bepalen. De tweede factor is verbonden met de behoefte aan vervangbouw. Jaarlijks worden 4 000 tot 5 000 woningen afgebroken. De behoefte aan vervangbouw is op dit moment dus beperkt, maar om verschillende redenen is het mogelijk dat de afbraak zal toenemen. Eén reden is dat de woningen die afgebroken worden over het algemeen minstens enkele tientallen jaren oud zijn. Het aantal van dergelijke woningen zal groeien. Een andere reden heeft te maken met het feit dat woningen energiezuiniger moeten worden. Neem bijvoorbeeld de backcasting van het Federaal Planbureau, die een drastische verhoging van de energieprestaties vooropstelt tot K30 en zelfs K20. Daarin moeten tegen 2050 niet minder dan de 1,8 miljoen bestaande woningen vervangen worden door nieuwbouw. Per jaar zijn dat 45 000 woningen die afgebroken en heropgebouwd moeten worden.

Gegeven die omstandigheden is het aannemelijk dat het activiteitsvolume in de nieuwbouw van woningen op de lange termijn niet zal toenemen, tenzij er steun komt voor afbraak gevolgd voor heropbouw als woning. Als we deze vernieuwbouw beschouwen als de ultieme vorm van renovatie, dan ziet het eruit dat de markt een switch zal moeten maken van de nieuwbouw naar de renovatie (voor zover we het hebben over gebouwen).

Switch naar andere woningtypologie

De switch naar renovatie die we net bespraken, is gelinkt aan de verhoging van de energieprestaties van gebouwen. Maar op dat punt worden ook strenge eisen gesteld aan nieuwbouw. Op de website klimaat.be stelt de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu een scenario voor dat tegen 2050 de uitstoot van broeikasgassen door ons land met 80 % reduceert. Het scenario veronderstelt een vrij snelle overgang naar de passiefnorm voor nieuwe woningen.

De meest veeleisende scenario's eisen bovendien dat nieuwe woningen compacter zijn, met een stijging van het aandeel appartementen. De statistieken van de laatste tien jaar bevatten al verschillende indicaties van deze evolutie naar compactere woningen. De toename van het aandeel appartementen in de nieuwbouw is bijvoorbeeld al merkbaar. Gemiddeld zijn deze kleiner dan huizen, en dat op zich doet de gemiddelde grootte van nieuwe woningen al dalen. Maar boven op deze trend zien we ook een afname van de gemiddelde grootte van woningen, zowel bij de nieuwe appartementen als bij de nieuwe huizen.

Dit fenomeen hangt wellicht samen met de evolutie van de factoren die de vraag bepalen. De sterke stijging van de grondprijzen verplicht bijvoorbeeld om met grotere dichtheid te bouwen. Ze stimuleert de appartementsgebouwen omdat het aandeel bouwgrond in de totale kostprijs van een woning dan kleiner is.

Daarnaast is de structuur van gezinnen ingrijpend aan het veranderen. Vooral opvallend is de afname van het aandeel koppels in de Belgische gezinnen, en de stijging van het aandeel alleenstaanden met of zonder kinderen. Door de vergrijzing heeft een aanzienlijk deel van deze alleenstaanden een hogere leeftijd. Het gevolg hiervan is dat woningen steeds vaker gefinancierd moeten worden met slechts één inkomen, wat de mogelijkheden beperkt. Onder meer ten gevolge van dit financiële aspect zoeken gezinnen die afhangen van één inkomen in verhouding vaker een appartement dan een huis, en vaker een kleine dan een grote woning.

De huidige bevolkingsvooruitzichten zeggen dat de familiestructuren zullen blijven opschuiven van koppels naar alleenstaanden (opnieuw met of zonder kinderen). Ze suggereren zelfs dat de alleenstaanden en de eenoudergezinnen in 2050 de dominante familiestructuur zullen zijn. Met andere woorden: ze suggereren dat de verschuiving naar meer appartementen en naar kleinere woningen zal blijven duren in de komende jaren. Bovendien is het niet onlogisch dat een uitbreiding van het woningbestand een zekere schaarste van bouwgrond zal creëren. Deze zou de prijzen van grond opdrijven en blijven aanzetten tot kleiner bouwen.



De professionalisering van de opdrachtgever

Dat appartementen relatief gezien populairder worden in de nieuwbouw, heeft niet alleen een impact op de aard van de bouwwerken. Het fenomeen is ook verbonden met veranderingen in de aard van de opdrachtgevers.

Het initiatief om een eengezinswoning te bouwen gaat in ongeveer 70 % van de gevallen uit van een gezin. Voor appartementsgebouwen is dat maar 30 %. De verschuiving van huizen naar appartementen gaat dus gepaard met een daling van het aandeel gezinnen in de opdrachtgevers voor nieuwe woningen. Bovendien worden professionele opdrachtgevers steeds actiever in de nieuwbouw van eengezinswoningen. In het begin van de jaren 2000 stonden ze in

voor 20 % van de nieuwe huizen. Nu zijn ze al goed voor 30 % van de vergunde huizen.

Er is dus een *professionalisering* bezig bij de opdrachtgevers van nieuwe woongebouwen, in de zin dat er een verschuiving is van gezinnen die één of twee keer een woning laten bouwen, naar opdrachtgevers die groepen woningen in één keer laten optrekken en die dat frequent doen. Dit fenomeen heeft gevolgen voor bouwkm'o's, want de omvang van de opdrachtgever bepaalt vaak de grootte van het bouwbedrijf dat de werken toegewezen krijgt. Tenzij het een sleutel-op-de-deurwoning koopt, doet een gezin vaker een beroep op een zelfstandige of op een kleine aannemer dan op



De kansen van creatieve financieringen benutten

We hebben in het voorgaande het probleem van de klassieke financieringen aangeraakt. Maar er bestaan andere oplossingen voor de financiering van bouwprojecten. Het Studierapport 2014-2015 heeft deze uitgebreid in kaart gebracht en besproken. Aannemers en vooral bouwkm'o's staan voor de opdracht om deze zo goed mogelijk te benutten.

Een mogelijke optie is de publiek-private samenwerking (PPS). Deze totaalaanpak van een project, die ook de financiering omvat, zal waarschijnlijk populairder worden. In een PPS zijn het vaak niet de betrokken bouwbedrijven die de oplossingen voor de financiering aandragen.

Zoals eerder opgemerkt zal er in de toekomst een grote behoefte bestaan aan energiebesparende renovaties. Op dit domein is de Energy Services Company (ESCO) een interessant alternatief. Het komt er ongeveer op neer dat de ESCO de energiebesparende ingrepen laat uitvoeren en pre-financiert. Met de winst gemaakt door de lagere energiefactuur wordt de ESCO dan terugbetaald. BELESCO is de Belgische federatie van ESCO's. Aan de ledenlijst te zien zijn het niet de bouwbedrijven die het voortouw nemen, maar deze sector staat in ons land nog maar aan het begin van zijn ontwikkeling. En ook zonder aan het roer te staan, hebben bouwbedrijven kansen. Ze zouden bijvoorbeeld hun markt kunnen vergroten door reclame te maken voor het ESCO-principe, bijvoorbeeld in het kader van een partnership met een ESCO.

Bedrijven hoeven trouwens geen financiële oplossingen aan te bieden voor een volledig pakket van werken. Ze kunnen ook creatieve oplossingen bedenken die gewoon helpen om een project betaalbaar te houden. Door sneller te bouwen, beperken ze de periode dat de klant geld moet spenderen aan twee woningen tegelijk; door uitleg te geven over premies en belastingvoordelen geven ze de klant meer ademruimte enzovoort. Een aantal bouwbedrijven, waarbij ook kleine kmo's, geven intussen bij de klassieke offerte ook financiële informatie. Ze presenteren hun ingreep als een rendabele investering en zo maken ze publiciteit voor zichzelf.

een bouwbedrijf met honderd werknemers. Maar omgekeerd zal een opdrachtgever die tien huizen of een flatgebouw met twintig appartementen wil laten bouwen, eerder een aannemer engageren met enkele tientallen arbeiders in dienst dan een zelfstandige.

Daartegenover staat dat bouwkm'o's kunnen rekenen op de evolutie in de renovaties. Deze blijven waarschijnlijk in hogere mate het initiatief van gezinnen. Het potentieel voor bouwkm'o's in de woningbouw hangt dus niet alleen af van de totaalevolutie van deze markt, maar ook van de evolutie van de verhouding tussen nieuwbouw en renovatie.

Zoals opgemerkt evolueert de verhouding tussen professionele opdrachtgevers en gezinnen bij de werken aan woningen. Maar in een langetermijnperspectief gaat de evolutie bij de opdrachtgevers verder dan dat. Er bestaat namelijk ook een groeiende behoefte aan overheidsinvesteringen. De vraag is of deze zal leiden tot meer openbare werken. Mocht een dergelijke relance plaatvinden, dat zou dat gunstig zijn voor de activiteit in de bouw. Maar het zou ook het aandeel openbare werken in de totale bouwactiviteit verhogen. Opnieuw heeft dit gevolgen voor bouwkm'o's. Zij kunnen niet noodzakelijk inspelen op de specifieke eisen die openbare opdrachtgevers stellen.

Alle bouwbedrijven, inbegrepen de kmo's, doen er goed aan om niet alleen de globale bouwmarkt nauwgezet in het oog te houden, maar ook haar structuur. Het valt te verwachten dat deze bepalend zal zijn, niet alleen voor de aard van de werken, maar ook voor de aard van de opdrachtgevers. Gezinnen, professionals en overheden hebben elk hun eigen specifieke kenmerken.



SCHEEFGETROKKEN CONCURRENTIE OP DE BOUWMARKT

Belgische bouwbedrijven zijn op hun eigen bouwmarkt het slachtoffer van een volstrekt deloyale concurrentie die ook de kmo's hard treft. Voor de Confederatie is de strijd tegen sociale dumping en unfaire concurrentie al maanden een prioriteit. Op de korte termijn zijn twee doelstellingen belangrijk: het plan tegen dumping van de Rondetafel Bouw moet snel en volledig uitgevoerd worden, en de regering moet de loonkostenverlaging met € 6 per uur in bouwbedrijven accepteren die de sector vraagt.

SCHEEFGETROKKEN CONCURRENTIE OP DE BOUWMARKT

De Belgische bouwmarkt is ernstig verstoord door twee opeenvolgende gebeurtenissen op het Europese niveau: de uitbreiding van de EU in het begin van de jaren 2000 met een aantal nieuwe lidstaten, en het feit dat het principe van de vrije dienstverlening door ondernemingen tot deze lidstaten uitgebreid werd. Globaal bekeken heeft dit geleid tot twee fenomenen.

Op de Belgische bouwmarkt werken nu talrijke bouwbedrijven afkomstig uit landen met lage sociale lasten. Zij kunnen in volstrekte legaliteit lagere prijzen hanteren dan nationale aannemers. Daarnaast heeft de detachering van buitenlandse werkrachten geleid tot talrijke misbruiken en illegale toestanden, zoals schijnzelfstandigen, postbusbedrijven en de terbeschikkingstelling van werknemers. Bijna altijd gaan deze gepaard met sociale fraude en dumping. Het gaat om problemen die de toekomst van alle Belgische bouwbedrijven in gevaar brengen. Maar het formuleren van een oplossing vraagt een analyse van de dieperliggende oorzaken.

Vrije dienstverlening: mooi principe, gebrekkig uitgewerkt

Fouten in de constructie

- Er is niet genoeg nagedacht over de gevolgen voor de concurrentie
- Te weinig aandacht voor sociale fraude en dumping
- Concurrentie tussen socialezekerheidsstelsels
- Alleen fair voor grensoverschrijdende activiteit tussen gelijkaardige landen

De kern van het probleem is het principe van de vrije dienstverlening. Europa heeft zich ingespannen om deze te garanderen in de EU, met als motief dat het een van de pijlers is van de Europese eenheidsmarkt, samen met het vrij verkeer van personen en goederen. Europa heeft geëist dat de lidstaten belemmeringen voor de vrije dienstverlening zouden wegnemen of drastisch verminderen in hun wetgeving en administratieve verplichtingen. Essentieel op dit punt was de goedkeuring van de dienstenrichtlijn in 2006¹, ook Bolkesteinrichtlijn genoemd naar de eurocommissaris die toen verantwoordelijk was voor dit dossier.

Maar Europa heeft zich veel minder ingespannen op een ander punt. Er was niet genoeg interesse voor de gevolgen van deze maatregel voor de concurrentie tussen ondernemingen. Op de grote Europese eenheidsmarkt zijn de regels die deze mededinging mee bepalen, niet geharmoniseerd. Europa heeft genegeerd of onderschat welke gevolgen de vrije dienstverlening daardoor heeft. Het werd niet nodig geacht om vooraf gunstige voorwaarden voor een harmonisering of zelfs maar een toenadering te creëren op het vlak van de arbeidsomstandigheden en de sociale lasten van ondernemingen.

Ook het juridische kader voor de detachering, dus de regeling van de sociale aspecten van een grensoverschrijdende dienstverlening, mag van Europa niet strijdig zijn met het vrij verkeer van diensten.

Arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid

Een onderneming uit een lidstaat van de EU die diensten verricht in een andere lidstaat, en die daarvoor tijdelijk werknemers naar deze andere lidstaat detachert, is onderworpen aan twee soorten regels. De ene soort heeft betrekking op de arbeidsrelaties tussen de onderneming en haar werknemers, de andere op de socialezekerheidsstelsels waaraan de werknemers onderworpen zijn.

Wat betreft de arbeidsrelaties moet een onderneming die detachert enkele dwingende bepalingen respecteren van het arbeidsrecht in het land waar de diensten verleend worden². Het gaat om een harde kern van arbeidsvoorwaarden, die hoofdzakelijk slaan op het minimumloon, de arbeidsduur, de jaarlijkse vakantie en de regelgeving op de veiligheid. De dienstenrichtlijn zelf somt deze op.

De regels voor de sociale zekerheid staan daarentegen in een Europese verordening³. Deze zegt dat voor een gedetacheerde werknemer de socialezekerheidsbijdragen betaald worden in het land waar de onderneming gevestigd is. Voorwaarde is dat de detachering niet langer duurt dan twee jaar, maar deze periode kan in bepaalde gevallen verlengd worden voor een werknemer.

Het juridische kader van de detachering creëert geen grote problemen voor de mededinging als het

¹ Richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt.

² Detacheringsrichtlijn 96/71/EG van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

³ Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels.

gaat om ondernemingen uit lidstaten waar de sociale zekerheid en dan vooral de sociale bescherming relatief gelijkaardig zijn.

Maar het tegendeel is vanzelfsprekend waar als deze ondernemingen gevestigd zijn in landen waar de arbeidsvoorwaarden en de sociale lasten voor de ondernemingen sterk afwijken. Europa heeft toegestaan dat op *dezelfde* markt ondernemingen werken die onderworpen zijn aan zeer *verschillende* regels en praktijken. Daardoor heeft het zelf de scheeftrekking van de mededinging georganiseerd en de voorwaarden voor sociale dumping geschapen.

Two soorten problemen: deloyale concurrentie en sociale dumping

Twee fenomenen karakteriseren de concurrentievervalsing op de Belgische bouwmarkt vandaag de dag. Ze zijn zeer verschillend, maar delen toch een aantal kenmerken.

Enerzijds is er de concurrentie van buitenlandse bouwbedrijven die het juridische kader van de detachering respecteren. Voor onze nationale onderne-

mingen gaat het om deloyale concurrentie, omdat de verschillen in de lasten zo groot zijn. De loonkosten van een Belgisch bouwbedrijf zijn gemiddeld goed voor 40 tot 50 % van de prijs van bouw- of renovatiewerken. Het is dus evident dat ze een determinerend aspect zijn voor de competitiviteit en dat ze een ernstige handicap vormen voor Belgische aannemers. Deze kunnen zich eenvoudigweg niet afstemmen op buitenlandse bouwbedrijven die, hoewel ze hier legaal werken, lagere kosten hebben. Het verschil kan oplopen tot 20 en 30 % doordat deze bedrijven in het land van oorsprong minder lasten betalen.

Maar anderzijds is er ook de brute, illegale concurrentie. Deze gaat gepaard met misbruiken van detachering, via onder andere juridische nepconstructies, of met sociale fraude: minimumlonen en andere arbeidsvoorwaarden die niet gerespecteerd worden, sociale lasten die in het land van oorsprong niet betaald worden enzovoort.

Deze twee vormen van onfaire concurrentie hebben verschillende oorzaken en effecten. Ze moeten ieder een halt toegeroepen worden met specifieke maatregelen en acties.

Omvang en gevolgen van het fenomeen

Opvallende vaststellingen

- Al 3,6 % gedetacheerde werknemers in verhouding tot de totale Belgische werkgelegenheid
- Substitutie door detachering is intussen een structureel fenomeen in de bouw
- 19 000 banen gingen verloren in onze bouwbedrijven sinds 2012

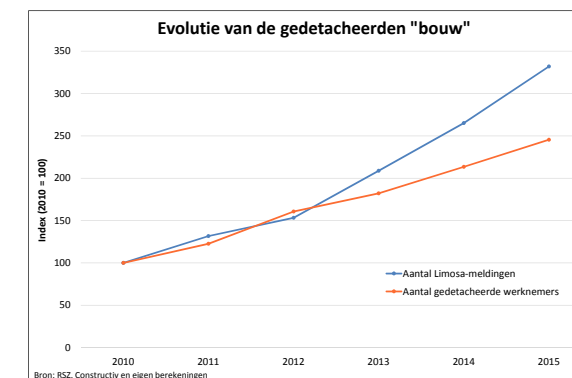
We kunnen het gewicht van de detachering naar ons land goed inschatten. De statistieken, analysesresultaten en enquêtes zijn voldoende expliciet. Wat we helaas niet kunnen is legale en frauduleuze detacheringen onderscheiden. De beschikbare data geven een globaal beeld van beide vormen van concurrentie.

België ontvangt meer detacheringen dan het uitzendt. We zijn een van de Europese landen die het meest getroffen wordt door dit fenomeen, en dit geldt in het bijzonder voor de bouwsector. In absolute termen en voor alle sectoren samen bestond de Europese top 3 in 2014 uit Duitsland (dat 414 200 gedetacheerde werknemers ontving), Frankrijk (190 850) en België (159 750). Maar in

verhouding tot de binnenlandse werkgelegenheid eindigt ons land met lengten voorsprong op één, met 3,6 % gedetacheerde werknemers. Frankrijk en Duitsland halen allebei ongeveer 1 %⁴.

De LIMOSA-aangifte

Buitenlandse ondernemingen en zelfstandigen die hier tijdelijk diensten komen verrichten, moeten vooraf een LIMOSA-aangifte doen. Dat is verplicht. Opvallend: het aantal aangiften voor werken in de bouw vertoont een grote en constante stijging. In 2011 waren het er 157 000, in 2015 waren het er al 394 000.

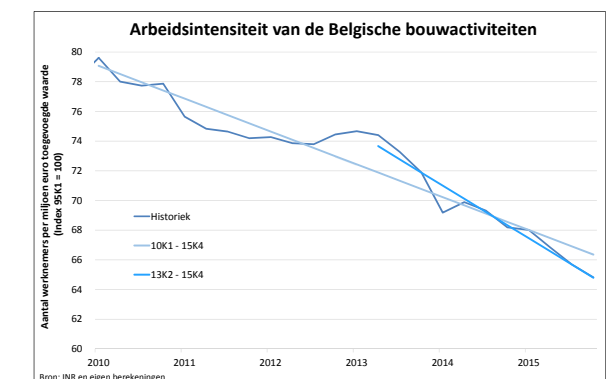


Ook het aantal gedetacheerde werknemers (het aantal verschillende, individuele eenheden zonder dubbeltellingen) stijgt van jaar tot jaar in de bouw. Het ging van 28 500 in 2009 tot 101 000 in 2015. Daaraan moeten nog de buitenlandse gedetacheerde zelfstandigen toegevoegd worden. In de bouw waren dat in 2015 meer dan 20 000 individuele eenheden.

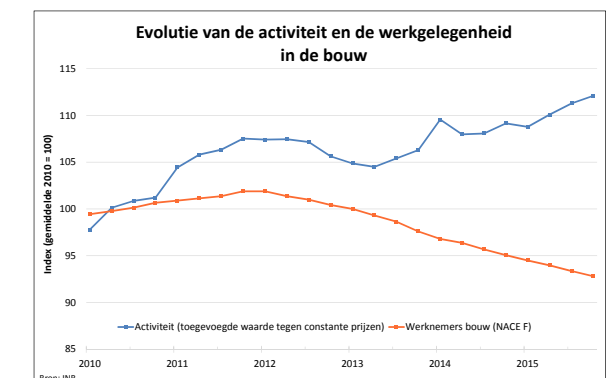
In de veronderstelling dat een detachering gemiddeld overeenkomt met 23 werkdagen, zijn de gedetacheerde arbeidskrachten in de Belgische bouwsector vandaag de dag goed voor 41 000 VTE (voltijdse equivalenten) per jaar. In 2011 waren het er nog 16 000.

Dalende werkgelegenheid in de Belgische bouwbedrijven

De werkgelegenheidscoëfficiënt van de Belgische bouwactiviteiten gaat achteruit met gemiddeld 3 % per jaar sinds het begin van dit decennium. Dat is meer dan in de nijverheid in haar geheel (2,1 % per jaar) en bovendien is het tempo van de daling sinds het midden van 2013 toegenomen.



Andere vaststelling: het aantal arbeiders in de Belgische bouwbedrijven is aanzienlijk teruggelopen in de voorbije vier jaar. De bouw verloor niet minder dan 19 000 loontrekkenden sinds het begin van 2012, een daling met 9 % in een verhouding tot de werkgelegenheid. Maar tegelijk nam de activiteit in dit interval toe met 4,3 %.



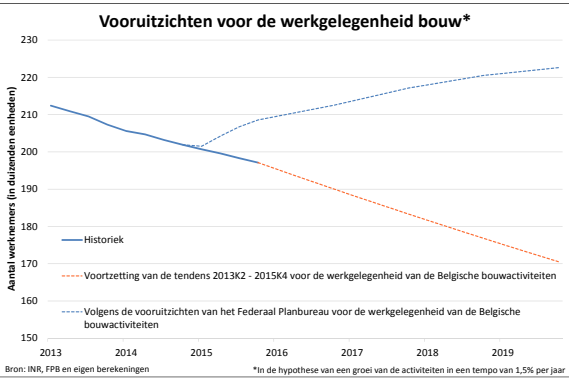
De sterke erosie van de werkgelegenheid in de Belgische bouwsector valt slechts in beperkte mate te verklaren door een productiviteitsstijging, want deze vond plaats in alle sectoren. De belangrijkste

⁴ European Commission – Commission Staff working document – Impact Assessment SWD(2016) 62 final (8th of March 2016).

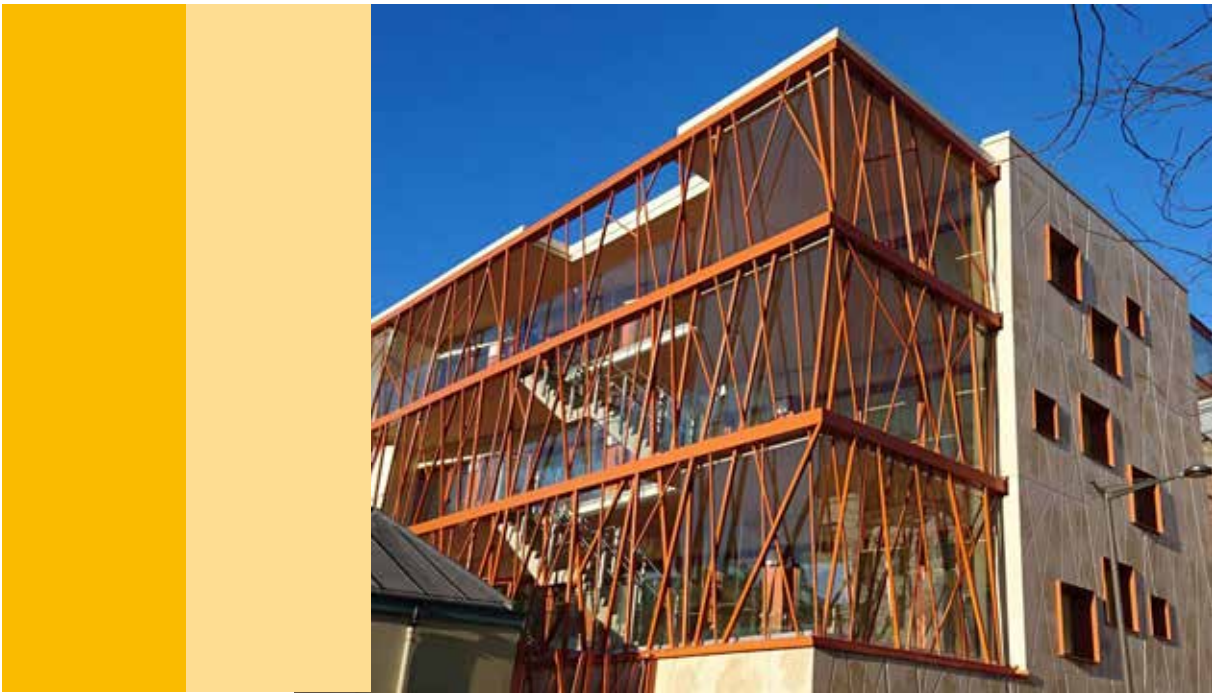
oorzaak is de komst van een massieve hoeveelheid gedetacheerde buitenlandse arbeidskrachten. Er is overduidelijk een substitutie geweest van de ene vorm van werkgelegenheid door de andere.

Als er niets gedaan wordt om dit fenomeen een halt toe te roepen, zal de erosie van de werkgelegenheid niet ophouden. Ze zal zelfs nog intenser worden in de loop van de komende jaren. Volgens schattingen zullen er in de bouw nog eens 26 000 banen verloren gaan tegen het einde van de regeerperiode van de federale regering, zelfs als de vooruitzichten op de middellange termijn kloppen die het Federaal Planbureau in 2015 formuleerde, en de jaarlijkse groei gemiddeld 1,5 % zal bedragen.

Het is zeer leerzaam om deze schatting naast het scenario van het Planbureau te leggen. Dat gaat er onterecht van uit dat er van 2016 tot 2019 in de bouw 14 000 banen voor loontrekkenden zullen bijkomen ...



De Confederatie luidt sinds het begin van 2015 de alarmbel. Toen werd duidelijk dat de substitutie van arbeidskrachten in bouwbedrijven door buitenlandse onderaanneming structureel was geworden.

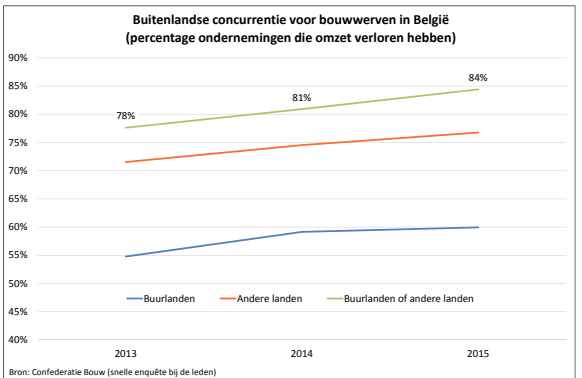
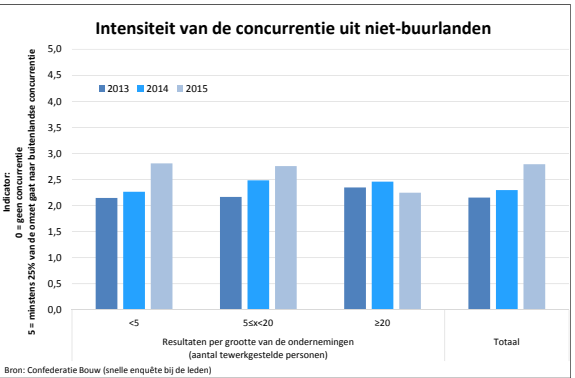


De perceptie door Belgische bouwbedrijven

Gealarmeerde aannemers

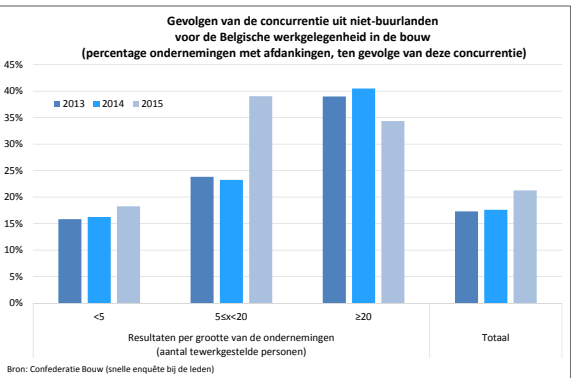
- Ongeveer 80 % verliest opdrachten aan buitenlandse concurrenten
- 20 % moest overgaan tot ontslagen
- Algemene verwachting: het zal nog erger worden

Sinds 2013 voert de Confederatie enquêtes uit bij haar leden. Ze gaan over de deloyale concurrentie en de sociale dumping in de bouw en over de gevolgen die aannemers daarvan ondervinden. We hebben resultaten voor de jaren 2013, 2014 en 2015. De grote meerderheid van de deelnemers aan de enquête is zeer bezorgd over het fenomeen. Slechts 22 % (in 2013) tot 16 % (in 2015) geeft aan dat ze geen opdrachten verloor aan buitenlandse concurrentie. Het wekt geen verbazing dat de concurrentie uit niet-buurlanden het meest gevoeld wordt.

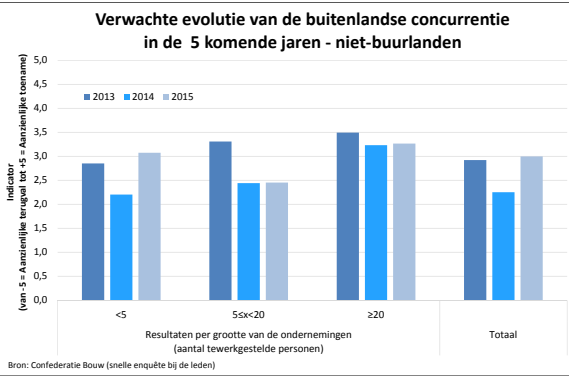


In 2015 gaf 20 % van de respondenten aan dat hij personeel moest laten gaan vanwege de concurrentie door bouwbedrijven uit niet-buurlanden. Vergeleken met een jaar eerder steeg dit percentage. Dat is consistent met een intensifiëring van de concurrentie, ook al zijn er verschillen naargelang de bedrijfsgrootte en de deelsector. 13 % zegt dat er ontslagen vielen door de concurrentie uit de buurlanden. Dat percentage bleef stabiel.

De volgende grafiek analyseert de intensiteit van de buitenlandse concurrentie. Zij toont een index die beschrijft hoeveel omzet bedrijven daaraan verloren. De index gaat van 0 tot 5, waarbij 0 staat voor geen verlies en 5 voor een verlies van 25 of meer procent van de omzet. De concurrentie uit niet-buurlanden leidt tot omzetverliezen van 10 à 15 % (indexwaarde 2 tot 3). In 2015 nam de intensiteit van deze concurrentie krachtig toe, het meeste voor de kleine bouwbedrijven.



De Belgische bouwbedrijven verwachten dat de concurrentie uit niet-buurlanden in de komende vijf jaar nog significant zal toenemen (indexwaarde 3)⁵. De verwachte toename ligt hoger dan in 2014, wat er opnieuw op wijst dat men de intensivering van het fenomeen ondervindt. De toename wordt overigens verwacht in alle deelsectoren (de indexwaarde bedraagt overal 2,5 of meer) maar de voltooiings-bedrijven en de bedrijven met 5 tot 19 werknemers maken zich minder zorgen dan de andere.



Urgent nodig: aangepaste oplossingen

Loonlastenverlaging

- Een verlaging met € 6 per uur kan het concurrentievermogen herstellen
- Uiteindelijk betaalt deze maatregel zichzelf terug
- De federale regering lijkt de urgentie niet te beseffen

In landen als Polen, Hongarije en Bulgarije liggen de sociale lasten voor ondernemingen laag. Bouwbedrijven uit die landen hebben daardoor een aanzienlijk concurrentievoordeel, met loonkosten die 20 tot 30 % lager liggen dan bij Belgische bouwbedrijven.

De volgende tabel geeft een overzicht van de minimumloonkosten van bedrijven uit Polen, Roemenië en Bulgarije als ze personeel detacheren naar Belgische bouwplaatsen. De berekeningen zijn het resultaat van een eerste evaluatie door de sociale partners van de bouwsector. Ze zijn gebaseerd op de verplichtingen opgelegd aan buitenlandse

bedrijven door de Belgische wetten (vooral wat betreft de lonen) en wetten in het land van oorsprong (de sociale bijdragen). En nogmaals: men moet de bedragen in de tabel als minima beschouwen. Een diepgaandere analyse wordt op dit ogenblik uitgevoerd door de overheid. Dergelijke validatie was afgesproken in een resolutie van het Plan voor Eerlijke Concurrentie dat opgesteld werd na de Rondetafel Bouw. Belangrijk: het gaat hier om de kosten voor de werkgever (wat kost een arbeidskracht aan zijn werkgever) en niet om de kosten die de klant finaal betaalt.

⁵ De indexwaarden in de enquête gaan in dit geval van -5 (zeer sterke afname van de concurrentie) tot 5 (zeer sterke toename).

Vergelijking loonkosten 2015 België - gedetacheerde uit Polen, Portugal, Roemenië, Bulgarije

	België	Polen	Portugal	Roemenië	Bulgarije
Gemiddeld loon Belgische arbeider (in €/uur)	€ 14,65				
Sociale lasten (10 - 19 werknemers)					
A. Algemene sociale zekerheid					
A.1 Globale bijdrage			23,25%		
Ziekte- en invaliditeitsverzekering					
- vergoedingen	2,35%	6,5% ¹		5,20%	4,8% ²
- gezondheidszorg	3,80%			0,85% ³	2,1% ²
Werkloosheid	1,46%	2,45%		0,50%	0,6% ²
Kinderbijslag	7,00%				
Pensioen	8,86%	9,76% ¹		25,8% ³	12,90%
Beroepsziekten	1,00%		0,50%		
Fonds arbeidsongevallen	0,30%	3,86%		0,85%	1,10%
Betaald educatief verlof	0,05%				
Begeleidingsbijdrage	0,05%				
Kinderopvang	0,05%				
Subtotaal	24,92%	22,57%	23,75%	33,20%	21,50%
A.2 Overige bijdragen					
Jaarlijkse Vakantie		15,34%	15,34%	15,34%	15,34%
- RSZ-bijdragen	6,00%				
- FBZ-bijdragen	10,10%				
Loonmatiging	7,48%				
Asbestfonds	0,01%				
Bijzondere bijdrage werkloosheid & anciënniteit	0,10%				
Bijzondere bijdrage werkloosheid	1,60%				
Loonmatiging	0,09%				
Fonds sluiting ondernemingen		0,10%		0,25%	4,30%
Klassieke opdrachten	0,23%				
Loonmatiging	0,01%				
Tijdelijke werkloosheid	0,16%				
Loonmatiging	0,01%				
Bijzondere bijdrage arbeidsongevallen	0,02%				
Subtotaal	25,81%	15,44%	15,34%	15,59%	19,64%
A.3 RSZ enkel vakantiegeld	3,92%				
A.4 Structurele vermindering	-6,39%				
A.5 Algemene sociale lasten					
Betaling RSZ-bijdragen	0,34%				
Heraanpassing RSZ-bijdragen	0,63%				
Subtotaal	0,97%				
Totaal	49,23%	38,01%	39,09%	48,79%	41,14%
	€ 7,79	€ 2,47	€ 5,73	€ 7,15	€ 5,46
B. Sectorale aanvullende sociale zekerheid					
Fonds voor Vakopleiding	0,40%				
Arbeidsduurvermindering		5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
KB 213	2,60%				
Forfait	2,40%				
Forfaitaire bijdrage	10,08%				
Gewaarborgd loon	1,50%				
Getrouwheidszegels	9,12%	9,00%	9,00%	9,00%	9,00%
Weerverletzegels	2,10%				
Totaal	28,20%	14,00%	14,00%	14,00%	14,00%
	€ 4,33	€ 2,05	€ 2,05	€ 2,05	€ 2,05
Subtotaal Loonkost in € (A + B + uurloon)					
	€ 26,78	€ 19,17	€ 22,43	€ 23,86	€ 22,17
C. Specifieke lasten					
Werkkledij	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%
Verzekering arbeidsongevallen	10,20%	(*)	10,20%	(*)	(*)
Burgerlijke Aansprakelijkheid	0,50%				
Arbeidsbescherming	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%
Arbeidsgeneeskunde	0,48%	0,48%	0,48%	0,48%	0,48%
Feestdagen	8,51%	4,60%	4,60%	4,60%	4,60%
Stelsel Weerverlet - onderbroken dag	2,00%				
Allerlei (gewaarborgd weekloon)	2,53%				
Mobiliteit : - verplaatsingskosten	2,65%				
- mobiliteitsvergoeding	5,78%	zie volgende post			
Pakket mobiliteit en verblijf - geschat		16,90%	16,90%	16,90%	16,90%
Totaal	34,65%	23,98%	34,18%	23,98%	23,98%
	€ 5,48	€ 3,51	€ 5,01	€ 3,51	€ 3,51
Algemeen totaal in % van het loon					
	112,08%	75,99%	87,27%	86,77%	79,12%
TOTALE LOONKOST PER UUR in €					
	€ 32,26	€ 22,69	€ 27,44	€ 27,37	€ 25,68

¹ Percentage berekend op begrens loon, grens van € 2.247,50 per maand € 12,96 per uur

² Percentage berekend op begrens loon, grens van € 1.227,00 per maand € 7,08 per uur

³ Percentage berekend op begrens loon, grens van € 2.642,00 per maand € 15,24 per uur

(*) Zit vervat in de algemene sociale zekerheidsbijdrage

Zoals eerder opgemerkt zijn de loonkosten een bepalende factor voor het concurrentievermogen. Het is dus van essentieel belang dat alle ondernemingen zich op dezelfde markt kunnen wagen onder concurrentievoorwaarden die globaal bekeken gelijkaardig zijn.

Slechts twee mogelijke oplossingen

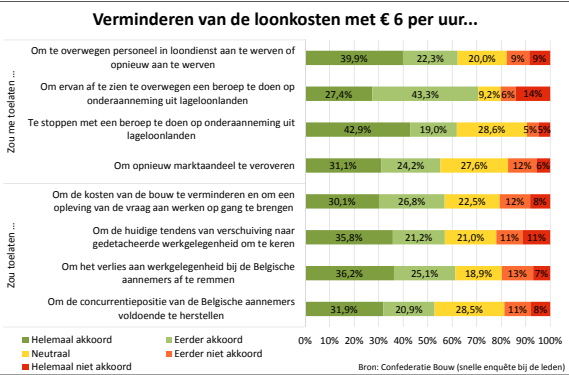
Het herstel van een eerlijk concurrentieklimaat kan slechts op twee manieren: buitenlandse bedrijven betalen hier de sociale lasten van Belgische bedrijven, of de loonkosten van Belgische bedrijven gaan naar beneden.

De eerste oplossing veronderstelt een voorafgaande wijziging van de Europese verordening die bepaalt welke wetten van toepassing zijn op de sociale zekerheid. Het principe dat de wet in het land van oorsprong geldt, moet immers vervangen worden door het principe dat de wet in het gastland geldt. Maar dat vraagt een fundamentele aanpassing van het Europees recht, en op dit ogenblik bestaat daarvoor niet genoeg steun in de lidstaten van de EU. Het zou niet gaan om een vereenvoudiging. De wijziging zou geïnterpreteerd worden als een belemmering van de vrije dienstverlening. Bovendien zijn er zware juridische problemen verbonden met de tijdelijke aard van de detachering. Door deze tijdelijkheid geeft de tewerkstelling geen volledig recht op de sociale bescherming in het land van de dienstverlening.

Conclusie? Alleen de tweede oplossing kan aan Belgische bouwbedrijven snel een kader bieden waarin ze beter gewapend zijn voor de strijd tegen de unfaire concurrentie uit landen met lage loonkosten.

De Confederatie eist een aanzienlijke lastenverlaging in de bouw

De verlaging van de loonkosten kan pas een hefboom zijn voor de competitiviteit van onze bedrijven als ze voldoende ver gaat, ook al is het onmogelijk om de lasten te laten zakken tot op het niveau van de landen met de laagste loonkosten. Volgens een enquête bij de leden van de Confederatie is een verlaging met € 6 per gepresteerd uur het minimum. Zeer waarschijnlijk zal dit genoeg zijn om het hefboomeffect de kans te geven te werken⁶.



De specifieke verlaging financieren

De Confederatie en de sociale partners van de bouw zijn overeengekomen dat ze samen met de regering een oplossing zullen zoeken voor de financiering van de loonlastenverlaging. Initieel is een bedrag rond de € 1,5 miljard nodig, maar dit zal snel beginnen te dalen door een aantal terugverdieneffecten. Lagere lasten in de bouw betekent meer banen, en dat leidt tot hogere sociale en fiscale inkomsten en tot besparingen in werkloosheidsuitkeringen.

Er bestaan verschillende opties. Op sommige renovatiewerken moet nu 6 % btw betaald worden. De Confederatie heeft voorgesteld om dat op te trekken tot 12 %. Dat zou jaarlijks bijna € 550 miljoen opleveren, een derde van het nodige jaarlijkse budget. Ook voor de bedrijven die rechtstreeks geraakt worden door de btw-verhoging zal de loonkostenverlaging ruim winstgevend blijven (het volstaat dat de arbeidskosten 30 % of meer van de prijs uitmaken)⁷.

De regering heeft intussen laten weten dat ze niet wil raken aan de btw. Ze geeft er de voorkeur aan om specifiek voor een lastenverlaging in de bouwsector € 600 miljoen uit te trekken. Verder stelt de sector een hergebruik voor van de budgetten die nu bestemd zijn voor de verschillende stelsels van lastenverlaging. Een deel van deze budgetten zou dan toegewezen worden aan de financiering van het specifieke stelsel van de bouw. De algemene verlaging met € 6 per uur hergebruikt een aantal niet-structurele lastenverlagingen die op dit moment van toepassing zijn in onze sector. Daaraan moet bovendien het hergebruik toegevoegd worden van het deel van de algemene taxshift dat ten goede komt aan de bouw.

Evolutie in de tijd van de kosten en mogelijkheden van de financiering van een loonkostenverlaging "bouw" van € 6/u

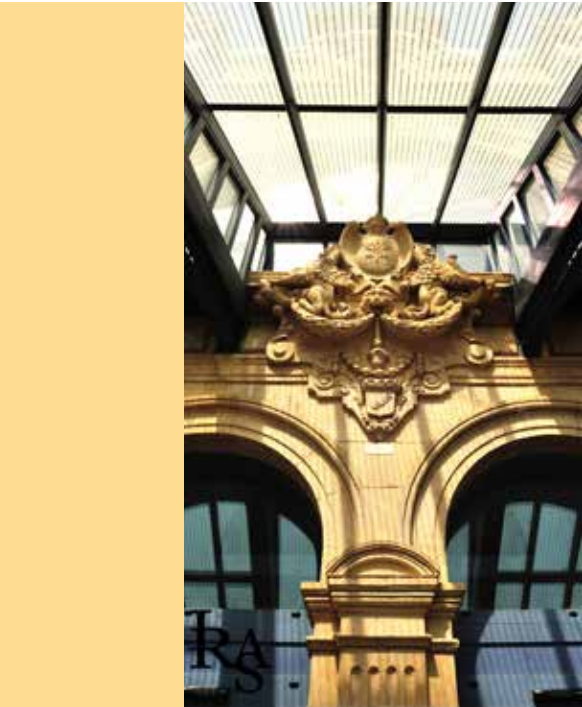
	2016	2017	2018	2019	2020
Evolutie van de kosten in de tijd					
Directe kosten (verlaging van de loonkosten)	1.362.745.282 €	1.366.299.110 €	1.364.301.357 €	1.347.396.856 €	1.322.351.112 €
Indirecte kosten (daling van de btw-ontvangsten)	217.978.649 €	218.011.346 €	218.048.408 €	218.074.574 €	218.107.285 €
	1.580.723.932 €	1.584.310.456 €	1.582.349.765 €	1.565.471.430 €	1.540.458.397 €
Evolutie van de financiering in de tijd					
Envelop "bouw"	600.000.000 €	600.000.000 €	600.000.000 €	600.000.000 €	600.000.000 €
Taxshift "bouw"					
Hergebruik "niet-structurele" verminderingen arbeiders	82.456.553 €	82.671.587 €	82.550.707 €	81.527.855 €	80.012.395 €
Hergebruik algemene taxshift (effecten bouw)	39.846.357 €	39.950.270 €	71.067.620 €	81.163.851 €	79.655.157 €
Hergebruik van de nieuwe verminderingen "lage lonen" (effecten bouw)	7.107.129 €	12.781.252 €	13.852.388 €	17.673.736 €	22.262.249 €
	129.410.039 €	135.403.109 €	167.470.715 €	180.365.442 €	181.929.801 €
Hergebruik antifraudemaatregelen	40.000.000 €	40.000.000 €	40.000.000 €	40.000.000 €	40.000.000 €
Terugverdieneffecten					
Arbeidsplaatsen gered van detachering	99.669.209 €	202.077.447 €	305.356.207 €	404.779.096 €	499.901.423 €
Recuperatie van gedetacheerde arbeidsplaatsen	94.939.360 €	142.409.040 €	174.055.493 €	205.701.946 €	237.348.399 €
Creatie van directe arbeidsplaatsen	67.665.330 €	102.531.912 €	130.618.824 €	151.914.285 €	168.129.536 €
Creatie van indirecte arbeidsplaatsen	118.691.473 €	179.850.798 €	229.117.934 €	266.472.212 €	294.915.316 €
Verhoging van de btw-ontvangsten	91.600.146 €	137.073.562 €	172.230.768 €	199.389.849 €	220.881.880 €
	472.565.518 €	763.942.758 €	1.011.379.226 €	1.228.257.388 €	1.421.176.555 €
	1.241.975.557 €	1.539.345.867 €	1.818.849.941 €	2.048.622.830 €	2.243.106.356 €
Budgettaire saldo	- 338.748.374 €	- 44.964.588 €	236.500.176 €	483.151.400 €	702.647.959 €

Ten slotte zal de lastenverlaging grote positieve effecten hebben op de werkgelegenheid. Ze zal de verdere verschuiving van werkgelegenheid naar buitenlandse onderaanneming vermijden en banen recupereren die verloren gingen aan onderaanneming en gedetacheerde arbeidskrachten. Maar de verlaging van de loonlasten zal ook de bouwkosten doen dalen. Dat zal een herstelbeweging in gang zetten die groei en banen genereert. Deze twee effecten samen zullen leiden tot een progressieve groei van de bijkomende jaarlijkse staatsinkomsten. Deze bijkomende inkomsten worden geschat op € 470 miljoen in 2016 en op € 1,4 miljard in 2020.

Wat antwoordt de regering?

De regering heeft in oktober 2015 laten weten dat ze de vraag van de sector goed verstaan heeft en dat ze inspanningen zal doen om er een positief gevolg aan te geven. Ze heeft aangekondigd dat ze € 600 miljoen opzij wil zetten voor een specifieke lastenverlaging in de bouw. Ze wil ook nauw gaan overleggen met de sociale partners van de sector over de manier waarop de verlaging in werking moet treden.

Deze principiële toenadering van de regering is positief. Heel wat minder positief is de lauwheid van haar reële en concrete engagement ten gunste van een lastenverlaging in onze sector. De € 600 miljoen die ze daaraan wil besteden, wordt pas vrijgemaakt in 2020, wat veel te laat is. Bovendien is nog geen enkel overleg ten gronde opgestart door de kabinetten van de betrokken ministers. Door zo te handelen, geeft de regering de indruk dat ze noch het probleem noch zijn ernst helemaal begrepen heeft.



⁶ Naast de lastenverlaging zijn maatregelen nodig op het gebied van de productiviteit, de kwaliteit van het werk, de opleiding van de werknemers enzovoort.

⁷ De maatregel is evenwel niet neutraal voor zelfstandigen die woningen renoveren.

Detacheringsfraude en sociale dumping

Onaanvaardbare situatie

- Illegale terbeschikkingstelling
- Misbruik van het statuut van zelfstandige
- Minimumlonen en sociale bijdragen worden niet betaald
- Toename van de inbreuken sinds 2007

De toegenomen grensoverschrijdende dienstverlening gaat gepaard met praktijken die zich niet storen aan wetten en regels. Dit verscherpt nog de onfaire concurrentie voor Belgische aannemers. Naast de concurrentie door legaal opererende buitenlandse firma's is er ook het concurrentienadeel veroorzaakt door praktijken die gaan van beperkte detacheringsfraude tot situaties die ieder weldenkend mens misdadig zal noemen.

Een buitenlands bouwbedrijf dat hier werken komt uitvoeren en dat in regel wil zijn, moet verschillende verplichtingen en eisen vervullen. Het moet bijvoorbeeld een echt bouwbedrijf zijn in het land van oorsprong. Het moet hier werken komen uitvoeren met een aannemingscontract. Bovendien moet het de nodige kwalificaties hebben voor deze werken en de eindverantwoordelijkheid hiervoor op zich nemen. Het buitenlandse bouwbedrijf moet de gedetacheerde arbeidskrachten de lonen betalen uit de Belgische cao van de bouw. Daarnaast moet het de harde kern van andere arbeidsvoorwaarden respecteren die in de dienstenrichtlijn staan: arbeidsduur, veiligheid enzovoort. En ten slotte moet het de sociale bijdragen betalen aan de sociale-zekerheidsinstelling in het thuisland. Deze worden berekend op het loon dat effectief betaald werd aan het personeel terwijl het naar België gedetacheerd was⁸.

De ervaring bewijst evenwel dat talrijke buitenlandse ondernemingen niet al deze regels respecteren.

De belangrijkste vormen van detacheringsfraude

De sociale fraude die gepaard gaat met detacheringen naar de Belgische bouw is het resultaat van het onrechtmatige en oneigenlijke gebruik van de vrije dienstverlening en van de juridische instrumenten die gecreëerd zijn om deze mogelijk te maken en te stimuleren. De toestand is duidelijk erger geworden sinds 2007, toen de landen uit Oost- en Midden-Europa zich op de inter-Europese dienstenmarkt begonnen te manifesteren. Dat blijkt uit de statistieken van de LIMOSA-aangiften.

Deze fraude neemt verschillende vormen aan en de ernst varieert. Maar men kan enkele grote categorieën onderscheiden.

- Schijn-onderaanneming door economische actoren die in het land van vestiging geen echte bouwbedrijven zijn. Onderaanneming is de dekmantel die meestal gebruikt wordt om personeel ter beschikking te stellen. Dergelijke terbeschikkingstelling is verboden door het Belgische recht, tenzij ze gebeurt binnen het wettelijke kader van de uitzendarbeid of binnen enkele welbepaalde uitzonderingen.

Terbeschikkingstelling kan gepaard gaan met andere en ernstigere fraude en met dumping, wanneer bijvoorbeeld het minimumloon niet betaald wordt. Soms komen ernstige inbreuken op de sociale zekerheid voor, en zelfs economische uitbuiting door maffia-achtige internationale netwerken van koppelbazen.

- De terbeschikkingstelling door economische actoren die doen alsof ze uitzendkantoren zijn – en soms zijn ze dat ook in het buitenland – maar die in ons land niet erkend zijn als bouwuitzendkantoor. Dergelijke firma's gaan niet na of de Belgische regelgeving gerespecteerd wordt en of de uitzendarbeid wel toegestaan is. Bovendien hanteren ze prijzen die onmogelijk zijn als alle verplichtingen van het Belgische arbeidsrecht gerespecteerd worden.

- Schijnzelfstandigen: misbruik van het statuut van zelfstandige door individuen of groepen van personen die als arbeider op bouwplaatsen werken. Dit type van fraude komt veel voor in de bouw. Voor zogezegd gedetacheerde arbeidskrachten is het een relatief simpele manier om toegang te krijgen tot de Belgische bouwmarkt. Wie misbruik maakt van het zelfstandigenstatuut hoeft de regels op de minimumlonen niet te volgen. Hetzelfde geldt voor de regels op de arbeidsorganisatie, bijvoorbeeld de arbeidsduur.



⁸ Dit zijn de fundamentele voorwaarden. Er moeten ook een aantal andere formaliteiten vervuld zijn. Er moet een LIMOSA-aangifte gedaan zijn. De arbeidskrachten moeten persoonlijk een A1-formulier bij zich hebben. Daarnaast is er de verplichte werfmelding, de aanwezigheidsregistratie, het dragen van de Construbadge (vanaf 2016) enzovoort.

De Confederatie voert actie

Plan voor Eerlijke Concurrentie

- 40 effectieve maatregelen die betrekking hebben op alle essentiële aspecten
- Responsabilisering van de opdrachtgevers
- Het Charter van de Confederatie
- Teleurstellend: Europa durft het fundamentele debat niet aangaan

Het is duidelijk dat een loonlastenverlaging het probleem van de unfair concurrentie gebaseerd op fraude en sociale dumping niet kan oplossen. Hiervoor zijn andere maatregelen nodig. De raad van bestuur heeft de Confederatie het mandaat gegeven om iedere vorm van sociale fraude aan te klagen en te bestrijden, en dan vooral de fraude die gelinkt is aan detacheringen.

Al meer dan twee jaar is de strijd tegen unfair concurrentie en dumping een belangrijk aandachtspunt in de werking van de Confederatie. De eerste resultaten zijn nu zichtbaar, ook op het politieke niveau. Dat is zich bewust geworden van de inzet van dit dossier, niet alleen voor het functioneren van de sector en voor de gezondheid van de bouwbedrijven, maar meer in het algemeen ook voor de overheidsfinanciën.

Van februari tot juni 2015 heeft op vraag van de Confederatie een grote rondetafelconferentie over sociale dumping in de bouw plaatsgevonden. De deelnemers bestonden uit de organisaties van de sociale partners en vertegenwoordigers van de betrokken administraties; voorzitter was de staatssecretaris voor de Bestrijding van de sociale fraude. De rondetafel besloot haar werkzaamheden met een actieplan, het *Plan voor Eerlijke Concurrentie*, dat 40 maatregelen en voorstellen bevat. Het werd goedgekeurd en ondertekend op 8 juli 2015 door alle partijen die rond de tafel zaten en door vertegenwoordigers van de regering. Verschillende resoluties in het Plan zijn gebaseerd op voorstellen die de Confederatie zelf gedaan had in haar memorandum aan de politieke partijen van januari 2014, en die vervolgens in april van dat jaar opgenomen waren in het strategische plan van de sociale partners van de bouw.

Intussen is de uitvoering van het Plan voor Eerlijke Concurrentie begonnen. De Confederatie werkt daaraan intensief mee. De resoluties en maatregelen van de rondetafel kunnen in functie van de doelstelling verdeeld worden in groepen.

De preventie en de transparantie op bouwplaatsen verbeteren

De belangrijkste maatregelen in deze groep zijn de geleidelijke veralgemening van de aanwezigheidsregistratie op bouwplaatsen en de wettelijke verplichting om op een bouwplaats een badge te dragen. Sinds 1 maart is de aanwezigheidsregistratie verplicht op bouwplaatsen vanaf een waarde van € 500 000. Daarvoor was dat € 800 000. De financiële drempel gaat verder naar beneden op 1 januari 2017. Een jaar later zal de verplichting uitgebreid worden tot alle bouwplaatsen, maar de precieze manier waarop dat zal gebeuren, moet nog uitgewerkt worden. Alle arbeidskrachten op een bouwplaats zullen verplicht worden om een *Construbadge* te dragen, ook de gedetacheerde arbeiders en zelfstandigen. Op bouwplaatsen kunnen vanzelfsprekend arbeidskrachten aanwezig zijn uit andere sectoren dan de bouw. De regering gaat ook deze aansporen om het dragen van een badge te verplichten. De andere maatregelen in deze groep slaan op wijzigingen die van de LIMOSA-aangifte een effectiever controle-instrument maken, en op de verbetering van de gegevens in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO).

Onderaanneming in goede banen leiden

Twee van de in het oog springende maatregelen in deze groep worden intussen uitgevoerd. Enerzijds is dat de beperking van de keten van onderaanneming voor dezelfde activiteit (hetzelfde werk) tot twee niveaus. Hoe langer deze keten, hoe meer kansen hij biedt aan malafide firma's en dumping. Anderzijds is dat de verplichte erkenning van alle onderaannemers in de keten bij werken voor overheidsopdrachten.

Responsabilisering van de opdrachtgever

In de komende weken zullen verschillende maatregelen goedgekeurd worden voor een grotere responsabilisering van de opdrachtgevers, in het bijzonder bij overheidsopdrachten. Aan de commissie Overheidsopdrachten zal gevraagd worden om de regelgeving op de overheidsopdrachten te analyseren. Ze zal de bepalingen identificeren die gewijzigd moeten worden om ze effectiever te maken in de strijd tegen sociale dumping. Daarbij moet bijzondere aandacht gaan naar abnormaal lage offertes. Doelstelling is dat striktere eisen gesteld worden aan de aanbestedende overheid bij de controle van de offertes en van de motivering van de prijzen door ondernemingen.

Betere controle en diverse begeleidende maatregelen

De gerichte controles op fraude met economische werkloosheid zullen in de toekomst verbeterd worden door het uitkammen en kruisen van sociale databanken (*datamining* en *datamatching*). De doelstelling is hier onder meer het opsporen en beteugelen van situaties waarin Belgische ondernemingen hun personeel op economische werkloosheid plaatsen om vervolgens het werk dat deze mensen gewoonlijk uitvoeren, toe te vertrouwen aan gedetacheerde arbeidskrachten.

De sociale inspectiediensten zullen in het algemeen meer personeel en technische middelen krijgen. Daardoor zullen ze de illegale terbeschikkingstelling beter kunnen controleren die vaak plaatsvindt onder het mom van onderaanneming en uitzendarbeid. Ze zullen ook de inbreuken gelinkt met sociale dumping beter kunnen beteugelen.

Evaluatie van bestaande regelgeving

Een aantal wettelijke bepalingen zullen geëvalueerd worden in het licht van hun effectiviteit in de strijd tegen

sociale fraude, in het bijzonder bij detacheringen. Het is dan aan de regering om na de evaluatie de wetgeving goed te keuren die de eventuele gebreken wegwerkt. Aandachtspunten zijn vooral de wet op de arbeidsrelaties (de strijd tegen schijnzelfstandigen) en de wet op de uitzendarbeid (de strijd tegen de terbeschikkingstelling).

Communicatie en gegevensuitwisseling

Het centraal meldpunt uit het Plan voor Eerlijke Concurrentie is er al. Maar intussen worden ook andere communicatie-initiatieven opgezet. Het gaat onder meer om een sensibiliseringscampagne gericht op de relevante doelgroepen en een verbetering van de communicatiestromen naar de bevoegde administraties. Bij dit laatste kunnen we de oprichting van lokale overlegorganen vermelden, waarin organisaties van werkgevers, werknemers en overheid zullen zetelen.

Rechtszaken inleiden

De Confederatie leidt al meer dan twee jaar rechtszaken in tegen actoren die pogingen doen om personeel illegaal ter beschikking te stellen van Belgische ondernemingen. Daarbij is succes geboekt, en de Confederatie zal hiermee verder gaan.

Coördinatie met beroepsorganisaties in het buitenland

In de voorbije maanden heeft de Confederatie overleg gepleegd met zusterfederaties in Nederland en Frankrijk. Binnenkort zal ze dat ook beginnen te doen met federaties in andere landen. De belangrijkste doelstellingen zijn het opsporen van goede praktijken tegen dumping en het formuleren van gemeenschappelijke standpunten op het Europese niveau.

Europees en internationaal overleg

Op het Europese niveau is de Confederatie intens aan het lobbyen, door de Belgische Europarlementsleden rechtstreeks aan te spreken maar ook in het kader van FIEC, de Europese belangenorganisatie van de bouwsector. Daarbij verdedigt de Confederatie de voorstellen die uit de Rondetafel Bouw kwamen en die opgenomen werden in het Plan voor Eerlijke Concurrentie van juli 2015. Het gaat dan voornamelijk – maar niet uitsluitend – over de beperking van de detacheringsduur, de geldigheid van het

A1-formulier en de verbetering van de administratieve samenwerking tussen de lidstaten van de EU.

Europa gaat niet verder dan aanpassingen in de marge

De Confederatie is ook voorstander van een ruim Europees debat over de evaluatie en de heroriëntatie van sommige fundamentele principes die nu van kracht zijn. Maar dit zou kunnen leiden tot aanzienlijke veranderingen in het Europees recht op het gebied van de detachering en daarvoor bestaat op dit moment geen meerderheid bij de lidstaten van de EU.

In april 2016 keurde de Europese Commissie het zgn. *mobilitieitspakket* goed onder impuls van eurocommissaris van Sociale Zaken Marianne Thyssen. Het bevat maatregelen tegen sociale dumping. Maar het toont ook welke limieten men mag verwachten als Europa optreedt. Het mobiliteitspakket heeft wel de ambitie om de strijd tegen dumping op te voeren, maar het stelt op geen enkel moment de rechtsprincipes in vraag waarop de Europese teksten gebaseerd zijn.

Opdrachtgevers bewustmaken en hen aansporen om een gedragscode te volgen

Zoals aangegeven bevat het Plan voor Eerlijke Concurrentie maatregelen voor de responsabilisering van de opdrachtgever. Maar dit vraagt meer dan enkele aanpassingen in de regelgeving. Er is een mentaliteitswijziging nodig. Opdrachtgevers moeten *partners* worden in de strijd tegen dumping en fraude, op welk niveau ze zich ook situeren. De Confederatie spoort bouwheren en vooral overheidsopdrachtgevers aan om vrijwillig op te treden tegen sociale dumping. Dat kan op verschillende manieren: door gedragscodes of charters met goede praktijken te hanteren, door in bestekken clausules tegen dumping op te nemen en door een strikte controle op de offertes en de uitvoeringsvoorwaarden van een opdracht.

In haar strijd tegen sociale dumping en detachingsfraude stelde de Confederatie Bouw in maart 2016 een charter op. Het bevat een verzameling engagementen die de Confederatie in de komende maanden in werkelijkheid wil omzetten. Daarnaast spoort het de leden-aannemers aan om zich verantwoord op te stellen. Dat houdt niet alleen in dat ze systematisch elk commercieel voorstel met abnormaal lage prijzen weigeren, maar ook dat ze onderaannemers met doorzicht kiezen en erover waken dat er geen frauduleuze praktijken voorkomen op bouwplaatsen. Voor dat laatste zijn vooral de gepaste contractuele bepalingen geschikt.

Strijd tegen sociale dumping en fraude bij detachering Charter van de Confederatie

Preambule

De Confederatie engageert zich al geruime tijd vastberaden in de strijd tegen alle vormen van sociale fraude, illegale arbeid en oneerlijke concurrentie in de bouwsector. Het is in dit algemene kader dat zij zich sinds 2012 inzet voor de specifieke strijd tegen sociale dumping en tegen fraude of misbruiken die te maken hebben met de Europese detachingsregeling en die zich voordoen op Belgische bouwplaatsen.

Tegen deze achtergrond wijst de Confederatie op haar voorstellen voor en verzoeken tot acties en maatregelen gericht tot de politieke partijen en de federale regering en zij benadrukt het belang dat zij hecht aan de snelle en volledige uitvoering van de 40 resoluties van de rondetafel tegen sociale dumping in de bouw, die werden opgenomen in het plan voor eerlijke concurrentie ondertekend door de vertegenwoordigers van de regering, de overheid en de sociale partners uit de bouwsector op 8 juli 2015.

Verbintenissen

In het kader van dit charter verbindt de Confederatie zich ertoe:

- haar lidbedrijven periodiek te blijven informeren en sensibiliseren en deze informatieverstrekking en sensibilisering op te voeren rond sociale dumping en detachingsfraude en rond de gevolgen daarvan voor de Belgische bouwmarkt.
- Op te treden, inclusief via rechtsvorderingen, tegen bedrijven die de detachingsregeling misbruiken.
- Via haar publicaties en bij de toezichhoudende overheden socialedumpingpraktijken en detachingsfraude aan te klagen waarvan zij op de hoogte wordt gebracht.

- Actief mee te werken aan het uitvoeren van de resoluties uit het plan voor eerlijke concurrentie en vooral erop toe te zien dat er snel werk wordt gemaakt van het invoeren van de wettelijke en veralgemeende badge-draagplicht (ConstruBadge en gelijkwaardige badges) op bouwplaatsen.

Ledenoproep

De Confederatie verzoekt haar lidbedrijven om op hun niveau mee te werken aan de strijd tegen sociale dumping en detachingsfraude, door onder meer erop toe te zien:

- dat zij het principe van de beperking van de onderaannemersketen tot maximaal twee schakels voor dezelfde werken naleven en doen naleven door de onderaannemers.
- dat zij het principe van de verplichte erkenning van alle onderaannemers in de klasse en categorie van de werken die zij uitvoeren bij een overheidsopdracht toepassen en doen toepassen.
- dat zij de badgedraagplicht voor werknemers aanwezig op bouwplaatsen toepassen en doen toepassen door de onderaannemers.
- dat zij in hun aannemingsovereenkomsten de contractbepalingen opnemen die nodig zijn voor de naleving van de loonverplichtingen en andere sociale verplichtingen door de contracterende onderneming ten opzichte van haar naar België gedetacheerd personeel.
- dat zij elk aanbod tot samenwerking afwijzen met een onderneming die niet in staat is aan te tonen dat zij de loon- en sociale verplichtingen ten opzichte van haar gedetacheerd personeel naleeft.



STERKE EN ZWAKKE PUNTEN VAN EEN SOCIAAL MODEL



Heeft ons sociaal model zijn limieten bereikt? In het verleden vormde het van veel zaken de basis, maar het beantwoordt niet meer aan de verwachtingen van bouwbedrijven. Het is hoog tijd om de prioriteiten van het sociaal overleg te herdefiniëren en het gebruikelijke kader van de onderhandelingen aan te passen aan de nieuwe realiteit in de bouw. Dat vraagt om fundamentele veranderingen die hun weerslag hebben op talrijke aspecten van de arbeidsrelaties en de financiering van de bestaanszekerheid.

STERKE EN ZWAKKE PUNTEN VAN EEN SOCIAAL MODEL

Concurrentie was tot nu toe een sleutelbegrip in dit studierapport. Maar het zou een vergissing zijn om deze alleen te beschouwen vanuit het standpunt van vraag en aanbod op de bouwmarkt. De concurrentie speelt zich af in een specifiek sociaal klimaat, gekenmerkt door specifieke verhoudingen tussen werknemers en werkgevers. Ook deze zijn bepalend voor het concurrentievermogen en de leefbaarheid van bouwbedrijven. Bovendien is er niet alleen een competitie tussen bouwbedrijven onderling, maar ook tussen de verschillende nijverheidssectoren, al was het maar omdat iedere bedrijfsleider, in welke sector hij ook actief is, onder de best mogelijke voorwaarden de best mogelijke arbeidskrachten wil aantrekken.

Deze vaststelling brengt ons rechtstreeks tot een factor die mee de toekomst van onze bouwbedrijven bepaalt: het sociaal model in de bouwsector.

De sociale vrede in België steunt in hoge mate op de consensus die werkgevers en werknemers onderling bereiken over hun sociale relaties. Dit sociaal model vindt zijn oorsprong in de Besluitwet betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Deze dateert van 28 december 1944, en concretiseerde het Sociaal Pact uit 1944, dat de wens tot sociale vrede uitdrukte. Dat Pact bevatte onder meer een wederzijdse erkenning van de organisaties van werkgevers en werknemers. Het doel was economische voorspoed waarvan iedereen zou profiteren, en daarvoor was een goede gang van zaken in de ondernemingen nodig. Het Pact stelde ook voorop dat er collectieve en paritaire onderhandelingen moesten komen tussen werkgevers en werknemers. In 1954 kwam daarbij de Productiviteitsverklaring, die

bevestigde dat er een consensus was om rijkdom te scheppen. Ze bevestigde daarnaast dat competitiviteit van gemeenschappelijk belang was voor werkgever en werknemers. Werkgevers konden rekenen op hun werknemers om de productiviteit te verhogen; in ruil daarvoor konden de werknemers rekenen op een billijk aandeel in de winst. De Productiviteitsverklaring verklaarde dat vertrouwen nodig was voor een goede gang van zaken.

Ingehaald door de tijd?

Deze benadering heeft sinds de Tweede Wereldoorlog haar waarde getoond. Als het systeem functioneert, heeft het ontegensprekelijk sterke punten. Beslissingen worden genomen met een goede kennis van de realiteit op de werkvloer en in de onderneming, en ze worden gedragen door werkgevers én werknemers. Het sociaal overleg



is een plaats voor grondige discussies om ongenoegen te kanaliseren. En het kan een draagvlak aanbieden als moeilijke politieke beslissingen zich aandienen of als een antwoord moet geformuleerd worden op uitdagingen zoals de economische crisis, de vergrijzing, het pensioenbeleid, werkbaar werk en arbeidsorganisatie. Het federaal regeerakkoord verwijst niet toevallig verschillende keren naar de sociale partners.

Maar er bestaan ook een aantal intrinsieke zwakheden. Het overleg vraagt vaak veel tijd, zeker als het meer dan één sector tegelijk betreft. Het leidt tot compromissen en daardoor ook tot hogere complexiteit. In de praktijk bestaat er geen goed gedefinieerd gemeenschappelijk project. Zo delen niet alle partners dezelfde kijk op de economie. En de institutionele erkenning van het sociaal overleg gaat niet gepaard met een gelijke mate van verantwoordelijkheidszin: één van de partijen in het overleg kan

altijd een akkoord blokkeren. Bovendien neemt de relevantie van bepaalde aspecten van het sociaal overleg af. Zo werd de loonevolutie in de voorbije jaren steeds meer door de regering bepaald en niet door het loonoverleg. Daarnaast ondervinden de sociale partners de toenemende druk van andere spelers, zoals de milieubeweging en ngo's. Ten slotte is er nog de vaststelling dat de arbeidsverhoudingen in een steeds strakker juridisch kader geregeld moeten worden.

In de voorbije jaren zijn er barsten ontstaan in het Belgische sociaal model. Het is op een aantal essentiële punten uiterst moeilijk en zelfs onmogelijk gebleken voor de sociale partners om tot een evenwichtige consensus te komen. Het resultaat is dat niet alleen het sociaal overleg maar zelfs verschillende essentiële aspecten van ons sociaal model bedreigd worden. In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste gevaren.

De sociale bescherming van de bouwvakarbeider

Voor en tegen

- Het sociaal statuut van bouwarbeider kan de vergelijking met andere sectoren doorstaan
- Het is zeer uniform over alle bouwbedrijven heen
- De solidarisering beperkt de kosten voor aannemers, maar heeft ook nadelen
- Afnemende werkgelegenheid doet de inkomsten van het systeem dalen, maar daarom niet de kosten
- Bijzonder aandachtspunt: de tussenkomst bij brugpensioen betaalbaar houden

De bouwvakarbeiders genieten een uitgebreide sociale bescherming. Deels wordt dat gegarandeerd door de algemene sociale zekerheid, die optreedt bij ziekte, werkloosheid en pensioen. Maar in belangrijke mate is dat ook dankzij bijkomende, sectorale voordelen. Deze zijn geen loutere aanvulling

op de algemene sociale zekerheid. Ze vormen voor de bouwvakarbeider een totaalpakket dat een baan in onze sector aantrekkelijk moet maken en houden. Het is een van de redenen waarom aannemers nog altijd gemotiveerd en geschoold personeel kunnen aantrekken.

Solidaire benadering

Het is een lange traditie in onze sector dat essentiële aspecten van de sociale bescherming van bouwvakarbeiders gesolidariseerd worden. Alle bouwbedrijven dragen naargelang hun economische draagkracht bij aan een dergelijk *gesolidariseerd* systeem. Daartegenover staat dat ze er allemaal op dezelfde wijze een beroep op kunnen doen. Dit heeft vooral voor bouwkmo's het voordeel dat de sociale bescherming van bouwvakarbeiders in hoge mate *uniform* is. Een kleine bouwonderneming kan haar mensen dus in hoge mate dezelfde bescherming aanbieden als een grote. Althans wat dit aspect betreft zijn bouwbedrijven elkaars concurrenten niet, er ontstaat geen sociaal aanzuigefect van de kleine bedrijven naar de grote. Dat geeft bouwkmo's de kans om excellente mensen in dienst te houden.

Maar dergelijk gesolidariseerd systeem heeft ook een prijskaartje. In de voorbije jaren zijn de kosten van bepaalde gesolidariseerde delen van de bescherming hoog opgelopen, onder meer van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT, het vroegere brugpensioen). Op dit ogenblik ziet het

ernaar uit dat het huidige systeem op de langere termijn niet houdbaar is zonder aanpassingen.

Drie categorieën voordelen

De huidige bestaanszekerheidsvoordelen in onze sector kunnen in drie grote categorieën onderverdeeld worden. De eerste omvat de voordelen die de productiviteit van de arbeiders en hun trouw aan de sector belonen. Een voorbeeld vormen de getrouwheidszegels, die het equivalent zijn van de eindejaarspremie. Daarnaast zijn er de weer-erletzegels, de vergoeding voor de rustdagen gecreëerd door de arbeidsduurvermindering, en de promotievergoeding, een tussenkomst in de aflossing van de hypothecaire lening die de arbeider heeft afgesloten. Ten slotte kunnen we ook nog de kosteloze hospitalisatieverzekering vermelden. Deze biedt de mogelijkheid om de gezinsleden van een arbeider mee te verzekeren, als hij een premie met voordelig tarief betaalt.

Een tweede categorie is de inkomensgarantie voor een arbeider die inactief wordt. Het gaat om aanvullende uitkeringen in geval van ziekte, na een arbeidsongeval en bij tijdelijke of volledige werkloosheid.

De derde en laatste categorie omvat aspecten die te maken hebben met het einde van de loopbaan. Fvb Constructiv (het Fonds voor Bestaanszekerheid) betaalt de aanvullende vergoeding voor de arbeiders die door hun werkgever op brugpensioen worden geplaatst. Daarnaast wordt voor elke arbeider een aanvullend pensioen opgebouwd. Concreet wordt elk kwartaal een bepaald percentage van het loon gestort op een pensioenrekening. Het precieze bedrag hangt af van de anciënniteit in de sector.

Arbeidsvoorwaarden

De sociale bescherming van de bouwvakkers omvat meer dan de net opgesomde bestaanszekerheidsvoordelen. Om met de specifieke omstandigheden in de bouw rekening te houden hebben de sociale partners ook voordelen vastgelegd op het niveau van de arbeidsvoorwaarden. Het meest in het oog springend in dat verband is de mobiliteitsvergoeding. Deze compenseert de tijd die de arbeiders besteden aan de verplaatsingen naar hun werkplaats en die buiten de vergoede arbeidstijd valt.

Zoals al opgemerkt is het sociaal statuut van een bouwvakarbeider, zo niet uitsluitend, dan toch voor het overgrote deel collectief voor de hele sector vastgelegd. Intern in de bouw is het pakket voordelen gelijkwaardig van bedrijf tot bedrijf. Maar toch wordt een eerste aandachtspunt duidelijk. In de zoektocht naar goede arbeidskrachten moet de bouw ook concurreren met andere nijverheidsstakken. Onze sector moet dus inspanningen doen om de aantrekkelijkheid van het sociaal statuut van bouwvakarbeiders in de verf te zetten.

Werkgeverskosten overgenomen

In het voorgaande bespraken we voornamelijk de voordelen voor de arbeiders. Maar de bestaanszekerheidsstelsels zijn ook gericht op de *werkgevers*. Het Fonds voor Bestaanszekerheid draagt sommige patronale kosten. Belangrijk op dit gebied is de solidarisering van de betaling van het gewaarborgd loon bij ziekte van de arbeiders. Aanvankelijk kwam het Fonds alleen tussen voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers. Maar in 2010 werd dat uitgebreid tot ondernemingen met minder dan 20 werknemers.

Een tweede belangrijk aspect heeft te maken met het brugpensioen (SWT). Het Fonds voor Bestaanszekerheid betaalt naast de aanvullende vergoeding voor de arbeiders ook de patronale bijdrage die werkgevers op deze vergoeding moeten betalen. Ten slotte neemt de sector een deel van de kosten op zich die bouwbedrijven spenderen aan de opleiding van hun arbeiders.

Indirecte kostenverlaging

Het voorgaande geeft aan hoe de collectieve aanpak een aantal patronale kosten rechtstreeks beperkt. Maar er is ook een indirecte beperking van deze kosten. Bij de invoering van de weer-erlet- en getrouwheidszegels in de jaren 1960 heeft de sector kunnen bekomen dat op deze voordelen geen patronale bijdragen verschuldigd zijn. Ook bij de invoering van de arbeidsduurvermindering in de jaren 1980 heeft de sector een vrijstelling van patronale bijdragen kunnen bedingen op de vergoedingen voor de rustdagen. De regeling in de bouw betekent immers een besparing voor de overheid. Het overgrote deel van de rustdagen wordt collectief in de winter vastgelegd, en dat verlaagt de kans dat bouwbedrijven een beroep doen op tijdelijke werkloosheid in die periode.

Opnieuw blijkt dat solidarisering een belangrijke meerwaarde is voor een kleinere aannemer. Als hij gesolidariseerde sociale risico's zoals ziekte of brugpensioen op ondernemingsniveau zou moeten dragen, dreigen zijn reële kosten vele malen hoger uit te vallen dan zijn bijdrage aan de solidariteit.

Loonkosten voor een bouwvakarbeider

De sociale bescherming die bouwvakarbeiders (paritair comité 124) genieten, komt met een prijs. De totale loonkosten bedragen ruwweg iets meer dan het dubbele van het brutoloon. Dat blijkt uit de tabellen met de sociale lasten. Deze tabellen vermelden de patronale bijdragen aan de sociale zekerheid en de bestaanszekerheid, en geven daarnaast een raming van de andere kosten die de werkgever heeft. De precieze lastenpercentages hangen af van het aantal werknemers en de activiteit van de onderneming.

Deze tabellen met sociale lasten worden elk kwartaal opgemaakt voor de berekening van de S-waarde. Dat is de index van de evolutie van de lonen en de sociale lasten in de sector die gebruikt wordt in de prijsherzieningsformules bij openbare aanbestedingen. De S-waarde is gelijk aan het rekenkundig gemiddelde van de minimumlonen van de verschillende arbeiderscategorieën, verhoogd met het toepasselijke lastenpercentage.

Gezien de complexiteit van het systeem, zijn deze tabellen ramingen. Maar ze hebben een officieel karakter, aangezien de FOD Economie de waarde van S en de gebruikte lastenpercentages goedkeurt. Dit is een verschil met tabellen voor andere activiteitsectoren die onder meer door sociale secretariaten worden opgemaakt en die een louter indicatief karakter hebben. De tabel voor de bouwsector is ook zo volledig mogelijk gemaakt opdat er zoveel mogelijk rekening zou kunnen gehouden worden met evoluties op het vlak van personeelskosten bij de prijsherzieningen. Vergelijkingen maken met andere sectoren is dan ook een delicate oefening.

Verskil volgens aantal werknemers

Verderop geven we de tabel voor bouwbedrijven tot tien werknemers. Naargelang het aantal werknemers in dienst van de onderneming kunnen de tarieven van de sociale bijdragen verschillen. Dat verklaart grotendeels waarom de percentages afhankelijk zijn van het aantal werknemers. Zo betalen ondernemingen met meer dan 20 werknemers een ander bedrag aan het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen (klassieke taken) dan ondernemingen met minder werknemers. Andere bijdragen betaalt de werkgever pas vanaf een bepaald aantal werknemers, zoals de bijzondere bijdrage van 1,60 % voor de werkloosheid, die pas verschuldigd is vanaf

10 werknemers. Bepaalde bijdragen betaalt de werkgever dan weer tot een zeker aantal werknemers. Alleen aannemers met minder dan 20 werknemers betalen de bijdrage van 1,50 % aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de terugbetalingsregeling van het gewaarborgd loon.

Daarnaast bestaan er verschillen in de raming van de andere sociale lasten. De raming die hier geciteerd wordt, gaat er bijvoorbeeld van uit dat arbeiders in bouwbedrijven met minder dan 10 werknemers minder verre verplaatsingen maken. Dat heeft een invloed op de kosten van de mobiliteitsvergoeding.

Het aantal werknemers dat telt is het aantal dat overeenstemt met de belangrijkheidscode die de RSZ aan de onderneming toekent: belangrijkheidscode 1 en 2 voor minder dan 10 werknemers, code 3 voor 10 tot 19 werknemers en code 4 of hoger voor 20 of meer werknemers. De RSZ bepaalt jaarlijks de belangrijkheidscode van de onderneming in functie van het gemiddeld aantal werknemers in de zgn. referteperiode. Voor 2016 liep deze periode van het vierde kwartaal van 2014 tot en met het derde kwartaal van 2015.

Verskil volgens activiteit

De bijdragen aan fbz Constructiv (het Fonds voor Bestaanszekerheid) hangen af van de activiteiten van de onderneming. Deze zijn verdeeld in vier categorieën die elk een RSZ-kengetal hebben.

- Categorie A - kengetal 024: ondernemingen met voornamelijk de volgende activiteiten: maritieme- en rivierwerken, grondwerken, wegenwerken en betonwerken, baggerwerken, werken van asfalteren en bitumeren en algemene bouw.
- Categorie B - kengetal 054: de ondernemingen met als activiteiten dakbedekkingswerken en opvoegen van gevels.
- Categorie C - kengetal 044: de ondernemingen met als activiteiten bevoerings-, plafonnerings- en bepleisteringswerken.
- Categorie D - kengetal 026: de ondernemingen met de overige activiteiten, voornamelijk afwerking.

Deze opdeling heeft vooral te maken met de mate waarin de ondernemingen aan weerverlet onderhevig zijn. Hoe meer een onderneming aan weerverlet onderhevig is, hoe belangrijker de tussenkomsten van het fbz en dus hoe hoger de bijdrage aan het

SOCIALE LASTEN (van 01/04 tot 30/06/2016)	Categorieën			
	A	B	C	D
	Burgerlijke Bouwkunde en algemene bouw	Dakbedekkingswerken en opvoegen van gevels	Bevoerings-, plafonnerings- en bepleisteringswerken	Andere werken
Minder dan 10 werknemers				
A. Algemene sociale zekerheid				
A.1 Basisbijdrage				
Patronale basisbijdrage	22,65%	22,65%	22,65%	22,65%
Loonmatigingsbijdrage	7,35%	7,35%	7,35%	7,35%
Subtotaal	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%
A.2 Overige bijdragen				
Jaarlijkse vakantie	5,65%	5,65%	5,65%	5,65%
Asbestfonds	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
Bijzondere bijdrage arbeidsongevallen	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%
Bijzondere bijdrage tijdelijke werkloosheid & oudere werkloosheid	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
Bijzondere bijdrage werkloosheid (inclusief loonmatiging)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Fonds Sluiting Ondernemingen:				
- Klassieke opdrachten (inclusief loonmatiging)	0,16%	0,16%	0,16%	0,16%
- Tijdelijke werkloosheid (inclusief loonmatiging)	0,14%	0,14%	0,14%	0,14%
Subtotaal	6,08%	6,08%	6,08%	6,08%
A.3. Structurele vermindering	-6,29%	-6,29%	-6,29%	-6,29%
Totaal A	29,79%	29,79%	29,79%	29,79%
B. Fonds voor Bestaanszekerheid				
B.1. Procentuele bijdragen				
Fonds voor Vakopleiding	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%
Gewaarborgd loon	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%
Arbeidsduurvermindering (KB 213)	2,60%	2,60%	2,60%	2,60%
Wettelijk vakantiegeld	10,27%	10,27%	10,27%	10,27%
Subtotaal	14,77%	14,77%	14,77%	14,77%
B.2. Forfaitaire bijdrage	12,42%	12,21%	12,21%	8,85%
B.3. Zegelbijdragen (PDOK)				
Getrouwheid	9,12%	9,12%	9,12%	9,12%
Weerverlet	2,10%	2,10%	0,00%	0,00%
Subtotaal	11,22%	11,22%	9,12%	9,12%
Totaal B	38,41%	38,20%	36,10%	32,74%
C. RSZ enkel vakantiegeld (A+B.1 x 8%)	3,56%	3,56%	3,56%	3,56%
D. Andere sociale lasten				
Werkkledij	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%
Verzekering arbeidsongevallen	10,20%	10,20%	10,04%	10,04%
Burgerlijke aansprakelijkheid	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
Arbeidsbescherming	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%
Arbeidsgeneeskunde	0,48%	0,48%	0,48%	0,48%
Feestdagen	8,23%	8,23%	8,23%	8,23%
Gewaarborgd loon weerverlet	2,00%	2,00%	0,00%	0,00%
Ecocheques	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%
Betaling RSZ bijdrage	0,34%	0,34%	0,34%	0,34%
Allerlei (gewaarborgd weekloon)	2,06%	2,06%	2,06%	2,06%
Mobiliteit - verplaatsingskosten	2,68%	2,68%	2,68%	2,68%
- mobiliteitsvergoeding	2,54%	2,54%	2,54%	2,54%
Heraanpassing RSZ-bijdrage	0,63%	0,63%	0,63%	0,63%
Afvlakking operatie taxshift	2,22%	2,22%	2,22%	2,22%
Totaal D	34,18%	34,18%	32,02%	32,02%
Algemeen Totaal	105,94%	105,73%	101,47%	98,11%

Bron: Confederatie Bouw

fbz. De ondernemingen van categorie A betalen de hoogste forfaitaire bijdrage, € 649 per kwartaal per arbeider wanneer we dit schrijven. De categorieën B en C betalen wat minder: € 638 per kwartaal per arbeider. Het forfait is het laagste voor de categorie D: € 558 per kwartaal per arbeider. Bouwbedrijven in de categorieën A en B zijn bovendien onderworpen aan het stelsel van de weerverletzegel, met een bijdrage van 2,10 %. Voor de andere bouwbedrijven geldt dit niet.

De rubrieken

De tabellen van de sociale lasten zijn ingedeeld in vier grote rubrieken. Rubriek A vermeldt de patronale socialezekerheidsbijdragen die aan de RSZ verschuldigd zijn. Deze bestaan eerst en vooral uit de basisbijdrage. Dat is de geglobaliseerde bijdrage voor de verschillende takken van de sociale zekerheid plus de loonmatigingsbijdrage. De taxshift van de regering heeft de socialezekerheidsbijdragen verminderd. Vanaf het tweede kwartaal van 2016 bedraagt het tarief 30 %. Daarvoor was dat nog 32,40%. Op 1 januari

2018 volgt er een verdere daling naar 25 %. Naast de basisbijdrage zijn nog een aantal andere bijdragen verschuldigd. Het gaat dan om de financiering van het vakantiegeld van de arbeiders en enkele bijzondere bijdragen zoals deze voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen.

Er wordt een structurele vermindering afgetrokken van de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen. Deze vermindering bestaat uit een basiskorting waarvan de werkgever profiteert voor elke werknemer. Daaraan kunnen afhankelijk van het loon bijkomende kortingen toegevoegd worden. Zoals opgemerkt verlaagt de taxshift het basistarief van de socialezekerheidsbijdragen, maar hij compenseert dit deels door de structurele vermindering af te bouwen. Sinds 1 april 2016 is de basiskorting al gedaald van € 462,60 naar € 438 per kwartaal voor een voltijdse werknemer met volledige prestaties. De bijkomende vermindering voor de lage lonen blijft evenwel behouden. Ze wordt in de komende jaren zelfs versterkt door het optrekken van de loongrens. Het in de tabel vermelde percentage is een raming van de structurele vermindering, uitgedrukt als een percentage van de loonmassa.

Rubriek B vermeldt de patronale bijdragen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid. Deze bijdragen bestaan deels uit een percentage van de brutolonen. Maar sinds 2004 bestaat een belangrijk deel van de bestaanszekerheidsbijdragen uit een forfaitair bedrag. De werkgever betaalt dat per arbeider en per kwartaal ongeacht het loon of het aantal gepresteerde uren. Dit forfait is onder meer ingevoerd om zwartwerk te bestrijden. Hoe meer uren een arbeider officieel presteert, hoe minder het forfait kost per arbeidsuur. Dat stimuleert het aangeven van de arbeidsuren.

Het percentage in de tabel is een raming van de forfaitaire bijdrage, uitgedrukt als een percentage van de loonmassa. Dit percentage is berekend op een gemiddeld aantal uren per jaar. Merk op dat de kosten van de forfaitaire bijdrage per uur lager zullen uitvallen voor aannemers die bijvoorbeeld geen of nauwelijks tijdelijke werkloosheid kennen.

Ook de bijdragen voor de zegels voor getrouweheid en weerverlet zijn bestaanszekerheidsbijdragen. Deze worden evenwel afzonderlijk door de PDOK geïnd voor rekening van fbz Constructiv. De andere bijdragen en het forfait worden samen met de socialezekerheidsbijdragen geïnd door de RSZ voor rekening van het fbz.

Rubriek C bevat geen afzonderlijke bijdragen die de werkgever verschuldigd is. Hij vermeldt alleen een louter rekenkundig gegeven. Dat heeft te maken met het "enkel vakantiegeld" van de arbeiders, dat uitbetaald wordt door de Verlofkas. Ook daarop moeten sociale bijdragen betaald worden. Om deze te berekenen wordt het loon waarop sociale bijdragen verschuldigd zijn, met 8 % verhoogd. Met andere woorden: de socialezekerheidsbijdragen en de procentuele bijdragen aan het fbz (maar zonder de zegelbijdragen) worden berekend op 108 % van het loon. Verschillende sociale lasten in de rubrieken A en B moeten dus met 8 % verhoogd worden. Rubriek C geeft deze verhogingsfactor.

Naast de sociale bijdragen moet de werkgever nog een verzameling andere kosten dragen verbonden met de tewerkstelling van personeel. Deze andere sociale lasten zijn opgenomen in rubriek D en zijn uitgedrukt als een percentage van de loonmassa. Het

gaat om ramingen. De reële kosten kunnen daarvan afwijken. Naargelang de verplaatsingen die de arbeiders maken, kunnen de kosten voor de mobiliteitsvergoeding bijvoorbeeld hoger of lager uitvallen. De volgende elementen zijn opgenomen in deze andere sociale lasten:

- het verschaffen en onderhouden van de werkkledij;
- verzekeringen: arbeidsongevallen en burgerlijke aansprakelijkheid;
- het verschaffen van arbeidsbeschermingsmiddelen;
- het geneeskundig toezicht op de werknemers;
- het loon en de sociale bijdragen die de werkgever verschuldigd is voor dagen/uren waartegenover geen arbeidsprestaties staan: feestdagen, het gewaarborgd loon bij weerverlet (betaling van het loon tegen 50 % voor de niet gewerkte uren op een onderbroken arbeidsdag wegens weerverlet) en andere (post Allerlei) zoals ziekteperioden (deel dat niet gedekt is door de terugbetalingsregeling van het fbz), kort verzuim enzovoort;
- de toekenning van ecocheques of een gelijkwaardig voordeel (€ 100 per jaar vanaf 2016);
- kosten verbonden aan de betaling van de sociale bijdragen (posten betaling en heraanpassing RSZ-bijdragen): betaling van maandelijkse voorschotten (prefinanciering) en de regeling van de herverdeling van de sociale lasten;
- de patronale tussenkomst in de reiskosten: terugbetaling verplaatsingskosten en mobiliteitsvergoeding.

Toen de taxshift op 1 april 2016 in werking trad, is nog een bijkomende post gecreëerd. Hij bevat opnieuw louter rekenkundige gegevens. De vermindering van de sociale bijdragen wordt in de tabellen afgevlakt. Dit vermijdt dat de S-waarde abrupt zou gaan stijgen of dalen, wat onbillijke gevolgen zou kunnen hebben voor de prijssherziening. Naarmate de lonen stijgen, zal deze afvlakkingsfactor geleidelijk naar nul evolueren.

Het algemene totaal is de som van de percentages in de vier rubrieken. Het is een goede benadering van het percentage waarmee het brutoloon verhoogd moet worden om de totale loonkosten te kennen.

werkloosheid. Zeker als het gaat om economische werkloosheid werden de ondernemingen financieel geresponsabiliseerd. Als een bedrijf veelvuldig een beroep doet op dit aspect van de solidariteit, moet

het zelf de aanvullende sectorale tussenkomst dragen. Bovendien wordt in bepaalde gevallen aan het bedrijf daarbovenop een bijkomende financiële bijdrage opgelegd. Dergelijke responsabilisering bleek nodig omdat oneigenlijk gebruik en zelfs misbruik van de regelingen werd vastgesteld. De correcties op de solidariteit moedigen ondernemingen aan om alternatieven voor tijdelijke werkloosheid te onderzoeken, bijvoorbeeld door een andere organisatie van de arbeidstijden.

Drie pijnpunten

Niet alleen het oneigenlijke gebruik van de solidarisering zet deze onder druk. Ook andere factoren bemoeilijken in toenemende mate de collectieve aanpak van de sociale bescherming. Drie daarvan zijn van groot belang.

Hoge loonkosten. De loonkosten in België in het algemeen en in de bouw in het bijzonder worden geacht te hoog te zijn, zeker in het licht van de concurrentie uit het buitenland. Maar de patronale bijdragen die de solidariteitsmechanismen financieren, vormen een onderdeel van die loonkosten. Een debat over lastenverlaging in de bouwsector kan dit niet negeren. De kosten van de bestaanszekerheid – en dus voor een

belangrijk deel de solidariteit – nog doen stijgen is geen optie. Integendeel: de totale loonlasten zouden moeten dalen.

Dalende tewerkstelling van arbeiders. Zoals elders in dit rapport aangegeven gaan er al jaren arbeidersbanen verloren in de bouw. Daardoor verminderen ook de inkomsten van het Fonds voor Bestaanszekerheid. Maar de uitgaven dalen niet noodzakelijk evenredig, gezien de financiële tussenkomsten van het Fonds bij inactiviteit of aan het einde van de loopbaan. Een budgettair evenwicht in de inkomsten en de uitgaven van het Fonds is dus een absolute prioriteit.

Eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden. De statuten van arbeiders en bedienden zijn nog niet volledig gelijkgeschakeld, maar voor aspecten zoals de opzegtermijnen is er intussen al een gelijke behandeling. We evolueren naar een eenheidsstatuut. Maar in tegenstelling tot het sociaal statuut van de arbeiders is dat van de bedienden in de bouw veel minder collectief geregeld. Van solidarisering is nauwelijks sprake. Bij een verdere toenadering van de statuten zal onvermijdelijk de vraag rijzen of een solidaire regeling voor alle werknemers van de bouw haalbaar is en zal blijven.

Urgent maar moeilijk debat

Enkele regeringsmaatregelen hebben het probleem nog scherper gesteld. De discussies tussen de sociale partners die daarop volgden, tonen eens te meer aan dat de sociale bescherming van de bouwarbeiders voor grote uitdagingen staat.

In 2014, toen de opzegtermijnen van arbeiders en bedienden gelijkgeschakeld werden, heeft de regering ook de carenzdag afgeschaft. De terugbetaling van het gewaarborgd loon bij ziekte aan bouwbedrijven met minder dan 20 werknemers werd daardoor deficitair. Er waren maatregelen nodig om het evenwicht te herstellen. Er bestonden verschillende opties. De solidarisering kon volledig behouden worden, maar dan moest de bijdrage van de bouwbedrijven omhoog. Een andere mogelijkheid was de beperking van de tussenkomst door het Fonds. Uiteindelijk hebben de sociale partners deze laatste optie gekozen, om de patronale kosten van de solidarisering niet verder te doen oplopen. Nu is er geen volledige terugbetaling meer maar een betaling a rato van 94,81 %. Kleinere ondernemingen moeten dus bij ziekte van een arbeider een klein deel van het gewaarborgd loon zelf ten laste nemen. Een groter probleem is de financiering van de

tussenkomsten van het Fonds bij een brugpensioen. Tot nu toe zijn deze volledig gesolidariseerd in de sector. Maar de regering heeft maatregelen genomen om werknemers langer aan het werk te houden. Daarbij ook een verhoging van de patronale bijdrage. Daardoor werd het brugpensioen duurder en dus minder aantrekkelijk voor de werkgever. Maar in de bouwsector neemt het Fonds deze patronale bijdrage voor zijn rekening. Door de solidarisering mist de maatregel zijn effect als rem op de toegang tot brugpensioen, terwijl hij wel bijkomende kosten veroorzaakt voor het Fonds. Moet de werkgever geresponsabiliseerd worden? Deze vraag zal onvermijdelijk op de tafel komen als het Fonds geen budgettair evenwicht kan handhaven.

In de wijzigende context waarin de bouwsector evolueert, wacht de sociale partners de komende jaren een moeilijke opdracht: tegelijk zowel de sociale bescherming van de bouwvakarbeider als de beheersing van de loonkosten te bestendigen.

Het eenheidsstatuut: een zware dobber voor bouwkmo's

Omdat de sociale partners het niet konden, drukte de federale regering aan het einde van 2013 een gedeeltelijke harmonisering door van het arbeiders- en bediendestatuu. Vooraf werd het ergste gevreesd voor de bouw, maar dankzij aanhoudend lobbywerk van de Confederatie bevatte het federale voorstel een uitzondering voor het grootste deel van de bouwarbeiders. Daardoor was het eenheidsstatuut beter verteerbaar dan verwacht voor bouwbedrijven. Maar nu blijkt dat de harmonisering slecht geconstrueerd was. De gevolgen daarvan voor de aannemers, en dan vooral voor de bouwkmo's zijn zeer groot. Ze worden binnenkort geconfronteerd met onmogelijk lange opzegtermijnen. Bovendien zijn de nadelen die de werkgevers in de bouw hebben moeten slikken, niet altijd voordelen voor de werknemers. De kille cijfers bevestigen dit.

Misschien goede intenties, zéker ongunstige gevolgen

- Binnenkort onmogelijk lange opzegtermijnen voor arbeiders
- Meteen een contract van onbeperkte duur aanbieden wordt een economisch risico
- Toename van uitzendarbeid, tijdelijke contracten enzovoort
- Verzwakte concurrentiepositie van de Belgische aannemers



Oorspronkelijk een aanvaardbare regeling

België maakt al vele decennia een onderscheid tussen hoofd- en handenarbeid, tussen arbeiders en bedienden. Of dit onderscheid de realiteit op de werkvloer nog weergeeft, is een interessante vraag. Maar voor het sociaal overleg is het essentieel dat de verschillende behandeling van arbeiders en bedienden zoals ze vroeger bestond, ongrondwettelijk is. Dat blijkt uit verschillende arresten van het Grondwettelijk Hof (zie kader).

De harmonisering van het arbeiders- en bediendestatuu heeft het sociaal overleg sinds deze

arresten jarenlang vergiftigd. Meer dan eens hebben de sociale partners geprobeerd om het probleem op te lossen. Het stond zelfs centraal in het voorstel van interprofessioneel akkoord 2011-2012. Maar dat werd afgewezen door bepaalde vakbondscentrales, ondanks de evenwichtige inhoud en de geleidelijke aanpak van het voorstel. Enkele elementen werden ten slotte overgenomen in de wet van 12 april 2011⁹, die het regeringscompromis over het voorstel van interprofessioneel akkoord uitvoerde. Maar voor het Grondwettelijk Hof was het te weinig en te laat. Het legde een deadline op: 8 juli 2013.

Eenheidsstatuut en ontslagregeling – Hoe het zover kon komen

De verschillende behandeling van arbeiders en bedienden is een oud zeer. Al op 8 juli 1993, in arrest 56/93, sprak het Arbitragehof (nu: Grondwettelijk Hof) zich hierover voor het eerst uit. Het benadrukte dat verschillen niet noodzakelijk de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie schenden. Maar dan moet het criterium voor het verschil een redelijke en objectieve rechtvaardiging hebben. Bij het onderzoek van de rechtvaardiging moet men rekening houden met het doel en de effecten van de bekritiseerde maatregel, en met de aard van de principes die misschien geschonden worden. Zo is er sprake van een schending van het gelijkheidsbeginsel als geen redelijke verhouding bestaat tussen het doel en de middelen.

Het Hof besloot dat een verschillende behandeling van arbeiders en bedienden niet manifest onevenredig was met de doelstelling om in verschillende etappes het statuut van arbeiders en bedienden naar elkaar toe te laten groeien. Kortom: het verschil mocht worden gedoogd terwijl die toenadering er kwam.

2001

Maar acht jaar later was die toenadering er nog niet. In arrest 84/2001 van 21 juni 2001 bevestigde het Grondwettelijk Hof zijn eerdere arrest. Het voegde er aan toe dat het bestaande verschil tussen arbeiders en bedienden anno 2001 slechts moeilijk objectief en redelijk gerechtvaardigd kon worden. Maar het preciseerde ook dat de verschillen niet buiten verhouding stonden tot de doelstelling om verschillende niveaus van sociale bescherming naar elkaar toe te laten groeien.

2011: het Hof verliest zijn geduld

Tien jaar later was die convergentie nog altijd niet voltooid. In arrest 125/2011 van 7 juli 2011 nam het Hof dan een harder standpunt in. De verschillende behandeling op het gebied van de opzegtermijnen en de carenzdag was strijdig met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie. Het Hof erkende dat maatregelen genomen waren die een grotere toenadering tussen arbeiders en bedienden bevorderden. Maar de wetgever had sinds 1993 voldoende tijd gekregen om een ongrondwettelijke situatie volledig weg te werken. De harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden mocht niet oneindig lang uitgesteld worden. Het Hof verleende een laatste keer uitstel tot 8 juli 2013 om de nodige wetten te maken.

⁹ Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, art. 9 t.e.m. 32.

Regering neemt het voortouw

Maar in 2013 waren de sociale partners nog altijd niet tot een evenwichtig akkoord gekomen. De minister van Werk heeft dan afzonderlijke gesprekken gevoerd met de vakbonden en de werkgevers. Het resultaat was een compromisvoorstel, dat leidde tot de wet van 26 december 2013¹⁰. Deze voerde een eenheidsstatuut in voor arbeiders en bedienden voor de opzegtermijnen en de carenzdag. Bovendien schafte ze de proefperiode af. Daarnaast bevatte ze begeleidende maatregelen. Ze werd op 31 december 2013 in het Staatsblad gepubliceerd.

Sinds 1 januari 2014 geldt dus een gemeenschap-pelijk, geharmoniseerd stelsel van opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden. Enkele verschillen met de situatie vóór 2014: opzegtermijnen werden veel-vouden van een week; ze hingen voortaan alleen af

van de anciënniteit van de werknemer in de onder-neming (vroeger hingen ze voor bedienden ook af van het loon, maar dat criterium is verdwenen); de termijn begint op de maandag na de mededeling van het ontslag.

Afwijkend stelsel voor de bouw

De Confederatie kon de regering in 2013 gelukkig overtuigen dat de bouw een eigen karakter heeft, met een sterk wisselende activiteit die vaak sei-zoensgebonden is. Dat is een van de hoofdredenen waarom naast het algemeen stelsel – dat in principe op iedereen van toepassing is – voor werknemers op tijdelijke en mobiele werkplaatsen een *afwijkend* stelsel van opzegtermijnen uitgewerkt werd. In dit afwijkende stelsel zijn de opzegtermijnen veel korter.

Uitzondering voor bouw valt weg

Ideaal was de regeling voor de bouwsector niet, maar een bijzonder moeilijke situatie leek voorkomen. Het overgrote deel van de arbeiders in bouwbedrijven viel onder het afwijkende stelsel. Maar helaas de-finieerde de wetgever het toepassingsgebied van dit stelsel te restrictief. Men had het op gelijke wijze moeten toepassen op alle werknemers. Zo had men kunnen vermijden dat er opnieuw een moeilijk te rechtvaardigen onderscheid gemaakt werd.

Voor de bouw was het afwijkende stelsel bijvoor-beeld structureel, zonder beperking in de tijd, en in een aantal andere sectoren was het tijdelijk. Daarnaast kregen werknemers van verschillende paritaire comités een verschillende behandeling. Zo vielen installateurs-elektriciens niet onder het afwij-kende maar onder het algemene stelsel, hoewel ook zij op tijdelijke en mobiele werkplaatsen aan de slag zijn. Dat was bijzonder problematisch.

De vakbonden profiteerden van de restrictieve uit-werking om naar het Grondwettelijk Hof te stappen en de annulering te vragen van het structurele af-wijkende stelsel. In arrest 116/2015 van 17 september 2015 werd de structurele afwijking voor tijdelijke en mobiele werkplaatsen inderdaad geannuleerd.

Vanaf 1 januari 2018 vallen alle bouwvakarbeiders onder het algemene stelsel met zijn langere op-zegtermijnen, zowel de arbeiders op bouwplaatsen (tijdelijke en mobiele werkplaatsen) als in een atelier (vaste werkplaats). Tot die datum blijven de termijnen van het afwijkende stelsel op hen van toepassing.

Fundamentele fout in de Belgische en de Europese context

De hervorming van het ontslagrecht van 2013 was een gemiste kans om te komen tot een evenwichtige modernisering. Er zijn enkele goede elementen, zoals de ontslagbegeleiding (*outplacement*) en de verplichting om een ontslag te motiveren. Maar dat men de opzegtermijnen van bedienden min of meer veralgemeende tot alle werknemers, was een gemakkelijheidsoplossing en een zware fout, zowel in de nationale economische als in een ruimere Europese context.

De concurrentie van buitenlandse ondernemingen weegt loodzwaar op de bouw en dan vooral op de bouwkm'o's. Zij hebben grote behoefte aan méér flexibiliteit. Maar nu moeten ze afrekenen met lange

opzegtermijnen die de kosten van een ontslag fors opdrijven. De enkele kleine maatregelen om die kostenverhoging te compenseren, zijn druppels op een hete plaat.

Het resultaat? Een wetgeving met beschermende in-tenties keert zich tegen hen die beschermd worden.

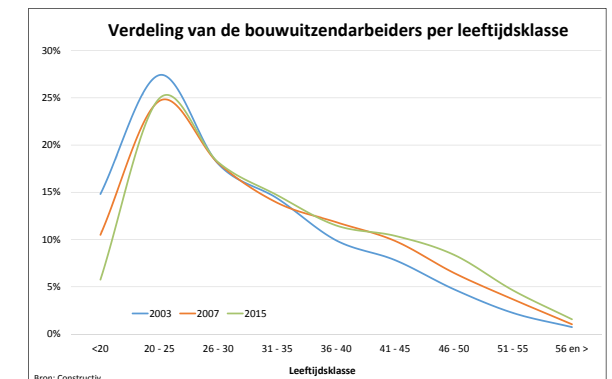
Proefperiode afgeschaft

Als we dit schrijven wordt in regeringskringen na-gedacht over de eventuele re-introductie van de proefperiode. Deze werd afgeschaft bij de invoering van het eenheidsstatuut. In de plaats kwamen nu relatief korte opzegtermijnen in de eerste maanden van een arbeidscontract. "Relatief kort" moet men hier correct interpreteren: ze zijn kort in vergelijking met de andere termijnen in de nieuwe stelsels, niet kort vergeleken met vroeger!

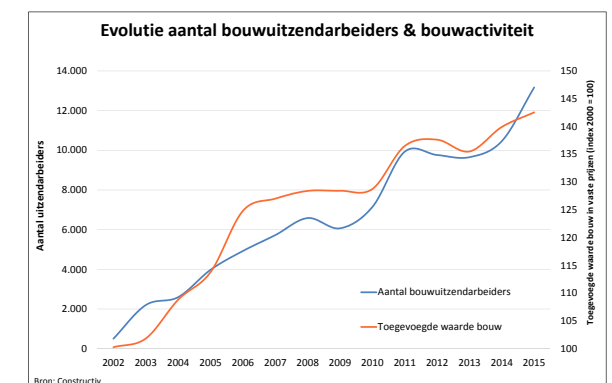
De debatten in de regering zijn een bemoedigend signaal. In de praktijk maakte de afschaffing van de proefperiode het onaantrekkelijk om iemand met een contract van onbeperkte duur aan te werven. Vroeger was het de gewoonte dat men een nieuwe arbeider meteen zulk contract aanbood. Maar nu moet een werkgever bij ontslag in de eerste drie maanden een verbrekingsvergoeding van twee weken brutoloon betalen. En daarbij komen ook nog eens de sociale lasten. Daardoor is het voor een kmo economisch nauwelijks nog haalbaar om meteen een contract van onbeperkte duur aan te bieden. Zeker in de bouwsector, waar de winstmarges lijden onder de druk van de *unfaire concurrentie*.

Een aannemer wil de attitudes en vaardigheden van een werknemer kunnen evalueren. Dat is een perfect legitiem doel in een goed beheerde onder-neming. Als hij dat niet meer kan met een contract van onbeperkte duur mét proefperiode, dan zal hij andere middelen gebruiken: uitzendarbeid, tijdelijke contracten, contracten voor één welbepaalde opdracht enzovoort.

De werknemers zelf ondervinden de nadelige gevolgen van de lange opzegtermijnen. Deze zijn niet aangepast aan de realiteit in de bouw, en ze verplichten de aannemers om naar alternatieven te zoeken.



Een blik op de beschikbare statistieken laat zien dat de helft van de uitzendkrachten in bouwbedrijven jonger is dan 30 jaar. Dat suggereert dat uitzendarbeid in de bouw nu een verplichte etappe is geworden vóór een eventueel contract van onbe-perkte duur, zoals dat wordt aangeboden in andere sectoren. Een tweede sterke indicatie is de evolutie van de werkgelegenheid in loondienst in de bouw. Vroeger weerspiegelde die de conjunctuur, maar dat is al lang niet meer het geval. De uitzendarbeid volgt de evolutie daarentegen wél, en doet het zelfs beter dan de conjunctuur.



¹⁰ Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.



Opzegtermijnen te lang

Maar veel meer nog dan de afschaffing van de proefperiode zijn de langere opzegtermijnen schadelijk voor de bouwbedrijven, en dan vooral voor de bouwkm'o's. Vergeleken met de situatie van vóór 2014 verdubbelde het afwijkende stelsel de opzegtermijnen al voor bouwvakkers. Vanaf 1 januari 2018 wordt het algemene stelsel ook op hen van toepassing en gelden termijnen die nóg langer zijn.

Ontoereikende overgangsmaatregel

De schok wordt enigszins verzacht door een overgangsmaatregel. Bij ontslag vanaf 1 januari 2018 is het algemene stelsel rechtstreeks van toepassing op arbeiders als zij aangeworven werden vanaf 1 januari 2014. Voor bouwvakkers aangeworven vóór 1 januari 2014 geldt de overgangsregeling. Deze berekent een opzegtermijn die uit twee delen bestaat.

De anciënniteit verworven vóór 1 januari 2014 geeft recht op een eerste deel, berekend volgens de oude regels van vóór de harmonisering, dat wordt *vastgeklit*. Het tweede deel is gebaseerd op de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 en moet berekend worden volgens de regels van het algemeen stelsel. De totale opzegtermijn is de som van deze twee delen. In de kadertekst staan een aantal voorbeelden die het resultaat tonen.

Maar voor bouwkm'o's verzacht deze overgangsmaatregel de pijn nauwelijks. Een bouwvakker krijgt er bij ontslag vanaf 1 januari 2018 in één keer maar liefst vier jaar anciënniteit in het algemene stelsel bij. Het gevolg is niet moeilijk om te voorspellen: een aannemer die zich afvraagt of hij iemand moet laten gaan, krijgt een krachtige impuls om nog vóór 1 januari 2018 tot ontslag over te gaan.

Opzegtermijnen vergeleken

Bouwarbeider met 6 jaar anciënniteit

- Oude situatie, met ontslag vóór 2014: opzegtermijn van 4 weken.
- Ontslag in de periode 2014-2017: opzegtermijn van 6 weken.
- Ontslag vanaf 2018: opzegtermijn van 18 weken bij aanwerving in 2014 of later. Bij aanwerving vóór 2014 en ontslag in het begin van 2018: 15 weken van het algemeen stelsel plus zestien dagen van het oude stelsel.

Bouwarbeider met 12 jaar anciënniteit

- Oude situatie, met ontslag vóór 2014: opzegtermijn van 4 weken.
- Ontslag in de periode 2014-2017: opzegtermijn van 8 weken.
- Ontslag vanaf 2018: opzegtermijn van 36 weken bij aanwerving in 2014 of later. Bij aanwerving vóór 2014 en ontslag in het begin van 2018: 19 weken (15 weken van het algemeen stelsel plus vier weken van het oude stelsel).

Bouwarbeider met 22 jaar anciënniteit

- Oude situatie, met ontslag vóór 2014: opzegtermijn van 8 weken.
- Ontslag in de periode 2014-2017: opzegtermijn van 16 weken.
- Ontslag vanaf 2018: opzegtermijn van 63 weken bij aanwerving in 2014 of later. Bij aanwerving vóór 2014 en ontslag in het begin van 2018: 19 weken (15 weken van het algemeen stelsel plus vier weken van het oude stelsel).

Bouwarbeider met 10 dagen anciënniteit

- Oude situatie met proefperiode: geen opzegtermijn noch verbrekingsvergoeding.
- Ontslag in de periode 2014-2017: opzegtermijn van 2 weken.
- Ontslag vanaf 2018: opzegtermijn van 2 weken.

Bouwarbeider met 5 maanden anciënniteit

- Oude situatie, met ontslag vóór 2014: opzegtermijn van 3 of 4 dagen.
- Ontslag in de periode 2014-2017: opzegtermijn van 4 weken.
- Ontslag vanaf 2018: opzegtermijn van 4 weken.

Merk op dat in dit laatste voorbeeld de oude opzegtermijn vermenigvuldigd wordt met zeven, ondanks het feit dat de arbeider nauwelijks anciënniteit verworven heeft!

Nefaste gevolgen voor de werkgelegenheid

Door de massieve intrede van buitenlandse firma's op onze bouwmarkt zijn er meer dan 19 000 banen verloren gegaan in onze bouwbedrijven tussen het eerste trimester van 2012 en het laatste trimester van 2015. Er bestaat op dit moment geen argument om te veronderstellen dat deze trend zal keren - integendeel.

Zoals eerder al opgemerkt volgt de werkgelegenheid in loondienst in onze sector de conjunctuur niet meer. De activiteit blijft op peil en gaat zelfs lichtjes vooruit. Maar de werkgelegenheid in loondienst (uitzendarbeid inbegrepen) is in vrije val. Er is slechts één conclusie mogelijk: banen in loondienst worden door andere formules vervangen.

En heel belangrijk: we moeten deze pijnlijke vaststelling doen *zelfs nu het algemene stelsel met zijn lange opzegtermijnen nog niet van toepassing is in bouwbedrijven*. Het zal niet meer lang duren vóór dit algemene stelsel zijn effect zal laten voelen. Bouwvakkers met 12 tot 15 maanden anciënniteit zullen dan recht hebben op een opzegtermijn waarvoor ze meer dan 20 jaar anciënniteit moesten hebben in het stelsel van vóór 2014. Zelfs een bouwvakker die nog deels onder het tijdelijke afwijkende stelsel valt, kan rekenen op zulke opzegtermijn na iets meer dan 5 jaar anciënniteit.

Deze zeer genereuze regeling zal de werkgelegenheid nog meer doen dalen. Garant daarvoor staat de vrijheid van dienstverlening in Europa, met haar detachering vanuit het buitenland.

Kunnen we terug? En hoe?

Het Grondwettelijk Hof heeft het structurele afwijkende stelsel dan wel nietig verklaard, het was ook gevoelig voor de gevolgen van die nietigverklaring. In punt B.14.3 van zijn arrest bespreekt het Hof het risico dat "de overeenkomsten van onbepaalde duur op grote schaal vervangen worden door vormen van tijdelijke arbeid". Volgens het Hof is het aan de wetgever om de ongewenste neveneffecten van de harmonisatie te bestrijden "zonder dat het evenwel noodzakelijk is die harmonisatie ter discussie te stellen."

Juridisch gezien blijft de deur op een kier staan voor de instelling van een nieuw afwijkend stelsel. Maar op het politieke niveau is er geen enkele opening

gecreëerd voor een oplossing in die richting. Het is des te moeilijker voor de politieke verantwoordelijken omdat dergelijk nieuw afwijkend stelsel een ruimer toepassingsgebied zou moeten hebben dan het afwijkend stelsel dat nietig verklaard werd door het Grondwettelijk Hof. Het uitwerken van dit nieuwe stelsel zou het compromis van december 2013 in vraag stellen, en zou op zware tegenstand stuiten van de vakbonden.

Als deze andere uitwerking niet kan, dat zouden bepaalde aspecten van de hervorming moeten gewijzigd worden. Men kan de negatieve effecten van de overgang naar het algemene stelsel vertragen, door de opzegtermijnen vast te klikken tot 1 januari 2018 en niet tot 1 januari 2014 zoals nu het geval is. Dan vermijdt men enigszins wat nu gebeurt, namelijk dat de verzachtende effecten van de overgangsregeling in één keer weggeveegd worden op 1 januari 2018.

Ook moet men terugkomen op de beslissing om de proefperiode af te schaffen. Deze afschaffing bevoordeelt arbeidscontracten van tijdelijke duur en uitzendarbeid.

Ten slotte is de wetgever een belangrijk element vergeten toen hij de opzegtermijnen van arbeiders en bedienden gelijkgeschakelde. Er zou een limiet moeten staan op de duur van een opzegtermijn. Boven een bepaalde anciënniteit zou deze niet meer mogen toenemen. Zulke maximumduur is er nu ook als een werknemer zelf ontslag neemt. Waarom is de wetgever dit vergeten als een werknemer ontslag krijgt?

Kan het sociaal overleg weer op de sporen gezet worden?

De harmonisering van de opzegtermijnen en de afschaffing van de proefperiode tonen hoe belangrijk het is dat de sociale partners zélf onderling tot een akkoord komen. Het sociaal overleg kon dit probleem niet oplossen. Het regeringscompromis werd dan bereikt na 27 uur pendeldiplomatie van de minister van Werk tussen de sociale partners. Maar het vertoont de sporen van de dwingende urgentie om 8 juli 2013 te halen, de deadline van het Grondwettelijk Hof. Het ontbreekt de hervorming aan evenwicht, ze houdt niet genoeg rekening met de belangen van alle betrokkenen.

Een bijzonder prangende vraag is of er een nieuwe sociale dialoog mogelijk is over het dossier van de opzegtermijnen. Het lijkt geen twijfel dat deze in België te lang - en dus te duur - zijn. Dat blijkt uit een vergelijking met de gemiddelde termijnen in de andere Europese landen. De hervorming van 2013 heeft duidelijk een belangrijke doelstelling gemist, namelijk het evenwicht tussen de bescherming van de werknemers en de competitiviteit van de ondernemingen. Talrijke lidstaten in de EU hebben dat doel nochtans perfect bereikt.

Gezien de huidige toestand van het sociaal overleg, gaat de Confederatie ervan uit dat het niet mogelijk is om de harmonisering van de opzegtermijnen opnieuw op de onderhandelingstafel te leggen. Voor de vakbonden is het onaanvaardbaar dat de voordelen in vraag gesteld worden die een deel van de werknemers (de bedienden) jarenlang genoten hebben - ongeacht de redenen om die vraag te stellen.

Deze vaststelling hangt als een sombere wolk over de slaagkansen van het overleg dat moet georganiseerd worden over de verdere toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden. Dit proces is nochtans nog niet voltooid. Voorlopig hebben we slechts een zeer gedeeltelijke harmonisering die beperkt blijft tot het ontslagrecht en de afschaffing van de carenzdag en de proefperiode. Voor er sprake is van een eenheidsstatuut moeten nog talrijke aspecten besproken worden die geregeld zijn door wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten: het gewaarborgd loon, de jaarlijkse vakantie, stelsels van werkloosheid, de bestaanszekerheid ... Tot op heden is er nog geen enkele poging gedaan om hierover met het overleg te beginnen.

Loonkosten bedwingen

Enkele lovenswaardige regeringsinitiatieven

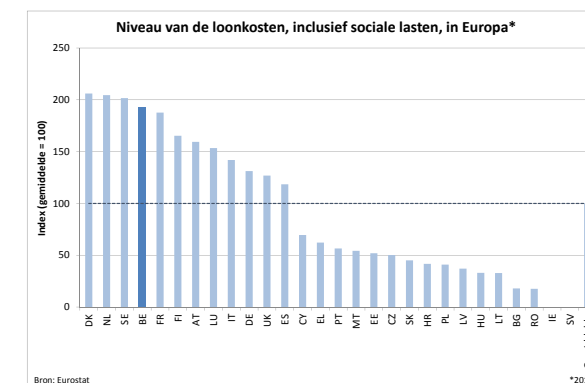
- De regering zet het loonmatigingsbeleid verder, met onder meer de indexstop
- De loonhandicap met de buurlanden daalt
- De taxshift verlaagt de lasten voor ondernemingen
- Kortingen en steun voor eerste aanwervingen en lage en middenlonen
- Maar: niet genoeg om het concurrentievermogen van de bouwbedrijven weer elan te geven

De harmonisering van de opzegtermijnen van arbeiders en bedienden die de regering doordrukte bij gebrek aan consensus tussen de sociale partners, is een mislukking voor de bouw. Maar we moeten benadrukken dat verschillende regeringsinitiatieven ook een positieve invloed gehad hebben op het

concurrentievermogen. Zonder het niveau te bereiken dat de bouwsector nodig heeft, hebben een aantal maatregelen de voortdurende stijging van de loonkosten enigszins beteugeld.

De loonnorm

Bekijken we alle economische sectoren samen dan zijn de loonkosten in dit land in het algemeen zeer hoog. Onze sociale lasten voor ondernemingen zijn de hoogste van Europa. De bouwsector ontsnapt vanzelfsprekend niet aan die vaststelling: ook de loonkosten voor een Belgische bouwvakarbeider behoren bij de hoogste in de EU. Dat blijkt uit de statistieken van Eurostat.



De bouw is een zeer arbeidsintensieve sector, en bijgevolg vormen de loonkosten een aanzienlijk deel van de factuur die de klant betaalt. Ze zijn met an-

dere woorden een determinerende factor voor de competitiviteit van een bouwbedrijf.

De loonkloof tussen België en de andere landen is al jaren een onderwerp van debat. Sinds 1996 treedt de wetgever op¹¹. Er werd een mechanisme ingevoerd met een loonnorm. Het bepaalt de maximummarge die in een periode van twee jaar toegestaan is voor loonsverhogingen in ondernemingen.

Deze norm is gebaseerd op de verwachte evolutie van de loonkosten in de komende twee jaar in de drie referentielanden Frankrijk, Duitsland en Nederland. Hij moet vermijden dat de loonkosten in ons land sneller stijgen dan het gemiddelde in deze referentielanden.

De loonnorm heeft in de praktijk zijn doelstelling vaak gemist. Dat had vooral te maken met overschattingen van de loonkostenstijging in de omringende landen, en met het ontbreken van een mechanisme om achteraf correcties door te voeren. In 2013 werd een wetsontwerp opgesteld om de norm te hervormen, maar tot een wet kwam het niet. Het voorstel bevatte nochtans verschillende interessante verbeteringen, vooral als het ging over een preventievere benadering.

¹¹ Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Loonmatiging opgelegd door de regering

Het sociaal overleg is in de voorbije jaren er niet in geslaagd om interprofessionele akkoorden te sluiten over de vastlegging van het percentage van de loonnorm. Als gevolg daarvan greep de regering in, op een domein dat normaal voorbehouden is aan de sociale onderhandelingen. Om het concurrentievermogen te vrijwaren, heeft ze zelf loonmatiging opgelegd.

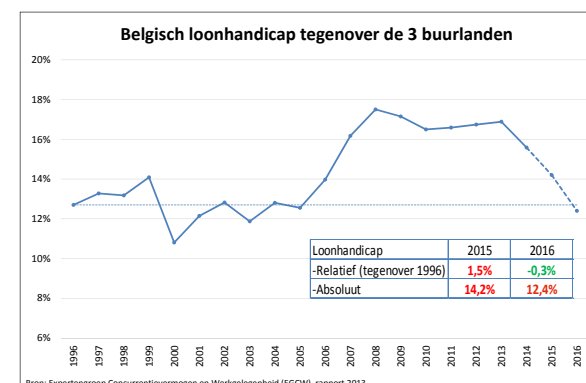
Met uitzondering van de baremieke loonsverhogingen en de indexeringen werd in 2013-2014 een volledige loonstop gehanteerd. De regering-Michel heeft het loonmatigingsbeleid van haar voorganger voortgezet. Ze nam twee soorten specifieke maatregelen voor de periode 2015-2016:

- enerzijds een gedeeltelijke loonstop. Loonsverhogingen werden beperkt tot 0,5 % van de bruto loonmassa. Daarnaast mocht een nettovoordeel van 0,3 % toegekend worden vanaf 2016 (in 2015 mocht dit voordeel niet toegekend worden). Opnieuw was er een uitzondering voor baremieke verhogingen en indexeringen (maar er was wel een indexsprong – zie dadelijk);
- anderzijds werd de indexering tijdelijk bevroren. Deze indexsprong neutraliseert tijdelijk en ten belope van 2 % de koppeling van de lonen aan de index.

Bemoedigend resultaat

Deze maatregelen verminderden de loonhandicap tussen Belgische ondernemingen en hun buitenlandse concurrenten, of toch die uit de buurlanden. Dat had zonder twijfel een positieve impact op de competitiviteit.

Er wordt doorgaans een onderscheid gemaakt tussen de relatieve loonhandicap (basis 1996 = 0) en de absolute loonhandicap, die rekening houdt met de handicap die al bestond op de datum van de invoering van de loonnorm in 1996 (basis 1996 = 12,7 %). De absolute handicap bereikte bijna 18 % in 2009 en daalde daarna weer onder invloed van loonmatigingsmaatregelen naar 15,6 % in 2014, 14,2 % in 2015 en hij zal blijven verminderen om uiteindelijk uit te komen op 12,4 % in 2016. De relatieve handicap zal dan zelfs negatief worden in 2016 (-0,3 %) terwijl hij nog 2,9 % bedroeg in 2014.



Een beleid van lastenverlaging voor ondernemingen

De regering voert een beleid van lastenverlaging op arbeid, dat zowel een lastenverlaging voor de ondernemingen omvat als een verlaging van de belastingen op het inkomen van werknemers. Dit beleid werd geconcretiseerd aan het einde van 2015 toen een verzameling maatregelen goedgekeurd werd die bekend staat als de *taxshift*. Het gaat om een operatie van € 3,7 miljard tussen nu en 2018, en dat

bedrag zal € 5,4 miljard bereiken in 2020. Voor de verlaging van de sociale lasten voor ondernemingen is tegen 2018 € 1,8 miljard uitgetrokken, en tegen 2020 € 2,55 miljard. Deze bedragen komen boven op het geld dat uitgetrokken werd voor de financiering van het competitiviteitspact dat werd goedgekeurd door de vorige regering en dat nu wordt uitgevoerd.

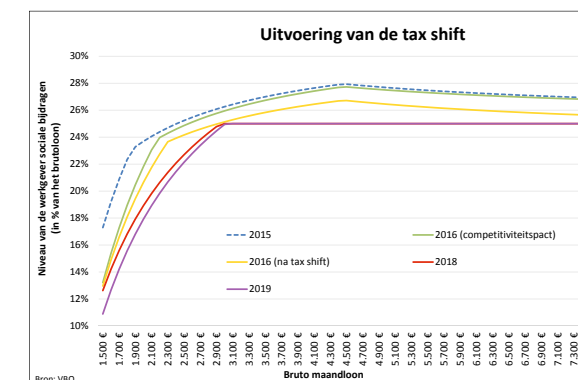
Hogere structurele verlaging

Het bestaande stelsel van structurele lastenverlaging, met een forfait van € 362 per trimester en per werknemer, wordt geleidelijk afgeschaft. In de plaats komt een geleidelijke vermindering van het algemene percentage van de bijdragen aan de RSZ, van 32,40 % in 2015 tot 25 % in 2018. Dit zal een positieve impact van rond de 1 % hebben op de loonkosten van de arbeiders in bouwbedrijven. Voor bedienden zal de positieve impact groter zijn.

Bijkomende structurele verlaging

Op lage lonen moeten nu lagere sociale bijdragen betaald worden. Dit stelsel zal uitgebreid worden tot een deel van de middenlonen (met schijven tot € 2 500 en € 3 300). Dit leidt tot een bijkomende lastenverlaging voor bouwbedrijven, die voor arbeiders gelijk is aan 2 tot 3 % al naargelang de looncategorie.

De grafiek hieronder geeft een beeld van de lastenverlaging voor ondernemingen in de komende jaren in functie van het loon van de werknemer.



Specifieke verlagingen voor starters en kleine ondernemingen

Het stelsel dat de eerste aanwervingen goedkoper maakt (Plan +1, +2 en +3) werd nog niet zo lang geleden uitgebreid tot de vierde en de vijfde aanwerving. Aan het einde van 2015 heeft de regering het hervormd. Het nieuwe stelsel is van kracht sinds dit jaar en is gebaseerd op twee grote krachtlijnen:

- enerzijds een volledige en permanente vrijstelling van de algemene bijdragen aan de sociale zekerheid (met het algemene percentage van 32,40 %) voor de eerste arbeidsplaats die de ondernemer creëert in de periode 2016-2020;
- en anderzijds een voelbare maar tijdelijke en afnemende vermindering van de sociale bijdragen voor de tweede tot de zesde werknemer die wordt aangeworven.

De vraag van de bouwsector

Al de maatregelen die de regering genomen heeft om de lasten te verlagen gaan de goede richting uit. Maar tegelijk is het evident dat ze op zichzelf het concurrentievermogen van onze bouwbedrijven niet voldoende herstellen om onbeschadigd de *unfair* concurrentie te overleven met buitenlandse firma's uit landen met zeer lage lasten. Daarom vraagt de bouw een snelle verlaging van de loonkosten met € 6 per uur in bouwbedrijven. Meer uitleg daarover staat in het hoofdstuk over de concurrentie op de bouwmarkt. Alleen een dergelijke drastische ingreep kan de concurrentieschok teweeg brengen die de aannemers nodig hebben.



Naar een constructieve werknemers-vertegenwoordiging

Wat willen de aannemers?

- Efficiënt en oplossingsgericht overleg in de onderneming
- Het indijken van de administratieve lasten die met de dialoog gepaard gaan
- Vereenvoudiging van de procedures die gepaard gaan met zaken zoals de flexibiliteit van de arbeidsorganisatie
- Verdere verbetering van het mandaat van de vakbondsafgevaardigden
- Geen onredelijke ontslagvergoedingen voor délégués

De wet- en regelgeving vertrekt van het standpunt dat vanaf een bepaald aantal personeelsleden de rechtstreekse sociale dialoog tussen werkgever en werknemers niet meer efficiënt kan georganiseerd worden. Deze moet dan vorm krijgen in een aantal overlegorganen - de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid en preventie op het werk, de vakbondsafvaardiging - hoewel in bepaalde gevallen een rechtstreekse raadpleging van de werknemers vereist blijft.

Het is zowel voor werknemers als voor werkgevers van groot belang dat de sociale dialoog in de onderneming constructief en oplossingsgericht is. Dit is evenwel niet altijd het geval. De werkgevers vragen bijvoorbeeld al jaren om bepaalde procedures te vereenvoudigen die flexibeler werken mogelijk maken. Maar zij vinden geen gehoor bij de vertegenwoordigers van de werknemers.

De functies van de overlegorganen

De **Ondernemingsraad** is in essentie een raadgevend orgaan waarin informatie uitgewisseld wordt. Hij moet opgericht worden als de onderneming gewoonlijk gemiddeld honderd of meer werknemers telt¹². In de OR zetelen vertegenwoordigers van de werkgever en van de werknemers. De werkgever moet op gezette tijdstippen informatie verstrekken over de werkgelegenheid en de financiële en economische toestand van de onderneming. De raadpleging van de OR moet aan een aantal beslissingen voorafgaan, maar dit doet geen afbreuk aan het beslissingsrecht en de beheersverantwoordelijkheid van het bedrijfs-hoofd.

Een **Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk** moet opgericht worden vanaf vijftig werknemers¹³. Ook dit is in essentie een raadgevend orgaan. Het formuleert adviezen en voorstellen die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers, de globale preventie en het jaarlijkse actieplan van de werkgever. In ondernemingen met minder dan honderd werknemers is er geen Ondernemingsraad. Dan moet de werkgever de sociale, financiële en economische informatie aan het comité verstrekken. Ook het comité doet geen afbreuk aan het beslissingsrecht en de beheersverantwoordelijkheid van het bedrijfshoofd. Maar het moet wel een voorafgaand akkoord geven als de verantwoordelijke voor de preventiedienst aangeduid, vervangen of uit zijn functie verwijderd wordt. Hetzelfde geldt voor zijn adjuncten.

In tegenstelling tot de twee voorgaande overlegorganen, is de werking van de **syndicale delegatie** geregeld door cao's¹⁴. De drempel voor de oprichting wordt sectoraal onderhandeld. In de bouwsector kan er een vakbondsafvaardiging zijn als de onderneming dertig of meer arbeiders telt. De vakbondsafvaardiging heeft in essentie een controlerende functie. Ze controleert of de sociale wetgeving correct toegepast wordt. Daarnaast formuleert ze de eisen van de werknemers. Als er geen Ondernemingsraad en Comité zijn, neemt de syndicale delegatie hun rol over.

Sociale verkiezingen en hun nadelen

In veel ondernemingen worden de afgevaardigden van de werknemers aangeduid door sociale verkiezingen¹⁵. In principe garanderen deze de democratische vertegenwoordiging van de werknemers. Maar ze hebben ook nadelen. De procedure die ermee gepaard gaat, zou aanzienlijk ingekort moeten worden. Sociale verkiezingen gaan net zoals andere verkiezingen gepaard met *verkiezingskoorts*, en deze kan de daadkracht van het sociaal overleg verlammen. Gedurende de verkiezingsprocedure zijn de vakbonden elkaars concurrenten, en dus doen ze hun best om zuiver in de leer te zijn. Iedere vereenvoudiging, iedere aanpassing wordt op wantrouwen onthaald. Bijgevolg zwelt de reglementering op de sociale verkiezingen voortdurend aan. We geven enkele voorbeelden.

- Sociale verkiezingen moeten plaatsvinden in iedere technische bedrijfseenheid (TBE). Deze valt niet noodzakelijk samen met de onderneming als juridische entiteit. De vraag welke TBE's er nu precies zijn, leidt vaak tot ellenlange discussies. Zijn deze werkelijk nodig voor een vlot en constructief sociaal overleg?
- Is het nog altijd aangewezen om de werknemers op te delen in categorieën als arbeiders, bedienden, kaderleden en jongeren? Het Grondwettelijk Hof heeft geoordeeld dat een verschillende behandeling van deze categorieën ongrondwettelijk is in het geval van een ontslag. Waarom ze dan behouden in dit geval?
- De sociale partners voelen soms de behoefte om in volledige wettelijkheid oplossingen uit te werken die beter aangepast zijn aan hun sector. Waarom kan men deze mogelijkheid niet opnemen in de regelgeving?

¹² Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, art. 14 e. v.

¹³ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk / hoofdstuk 8, art. 48 e.v.

¹⁴ collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, gewijzigd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 5 bis van 30 juni 1971 en nr. 5 ter van 21 december 1978.

¹⁵ Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen.

De vakbonden vragen voor het eerst verkiezingen in de bouw

In 2015 eisten de vakbonden voor de eerste keer dat er ook in bouwbedrijven sociale verkiezingen georganiseerd zouden worden. Sinds mensenheugenis kende de bouw een eigen stelsel, waarin de vakbonden iedere keer unilateraal besloten om geen lijsten in te dienen. Eén enkel orgaan, de vakbondsafvaardiging, voerde de taken uit die in andere ondernemingen verdeeld worden over de vakbondsafvaardiging, de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en preventie op het werk. Er bestonden en bestaan uitstekende redenen voor die regeling, onder meer de afstand tussen de werkplek (de bouwplaats) en de onderneming, de mobiliteit van de werknemers, het feit dat ze verdeeld zijn over verschillende bouwplaatsen enzovoort.

In bouwbedrijven met een syndicale delegatie is deze de enige gesprekspartner voor de werkgever. Eén enkel vertegenwoordigend orgaan komt tussen in alles waarover overleg gepleegd wordt, en dat vereenvoudigt en verbetert de sociale relaties in de onderneming. De sociale dialoog kan vlotter en pragmatischer verlopen, zonder dat men zich voortdurend moet afvragen welk orgaan bevoegd is voor welke problematiek.

Uiteindelijk hebben de vakbonden in paritair comité 124 hun vraag om sociale verkiezingen laten vallen, in ruil voor een aantal aanpassingen aan het statuut van de syndicale delegatie¹⁶. Deze werden vastgelegd in de nieuwe cao van PC 124 van 19 november 2015¹⁷. Bij de veranderingen onder meer de volgende aspecten:

- het aantal mandaten in de vakbondsafvaardiging werd verdubbeld in ondernemingen die 50 tot 100 arbeiders tellen. Het ging van drie naar zes. Bij de overschrijding van iedere nieuwe drempel komen er vier mandaten bij. In ondernemingen met 101 tot 250 arbeiders zijn er dus tien mandaten.
- Per begonnen schijf van vier afgevaardigden van een vakorganisatie mag deze een plaatsvervanger aanduiden.
- Het aantal kredieturen wordt opgetrokken in ondernemingen zodra ze 50 of meer arbeiders tellen, en de gebruiksregels zijn beter gepreciseerd. In bouwbedrijven met 50 tot 75 arbeiders zijn er nu bijvoorbeeld 48 kredieturen terwijl er dat vroeger 13 waren. De syndicale afvaardiging mag deze tijdens de werkuren gebruiken voor haar werkzaamheden; het ogenblik wordt bepaald in overleg met het ondernemingshoofd. Een vergadering met de directie kost de vakorganisatie geen kredieturen. Hetzelfde geldt voor de tijd besteed aan opdrachten van de Ondernemingsraad en van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Nieuw is dat voortaan een niet vooraf meegedeeld bezoek aan een bouwplaats wél kredieturen kost.

De kredieturen worden verdeeld over de volledige syndicale delegatie. Iedere vakorganisatie krijgt uren in verhouding tot het aantal afgevaardigden dat ze heeft. Hoe ze vervolgens de uren onder haar délégués verdeelt, bepaalt ze zelf.

Bouwbedrijven willen efficiënt overleg

In de organisatie van de sociale dialoog moeten volgens de Confederatie efficiëntie en de beperking van de administratieve lasten de rode draad blijven. De ene na de andere vergadering organiseren is niet efficiënt, net zo min als het opstapelen van uren die niet erg productief zijn voor de onderneming.

Tijdens het recentste overleg in PC 124, het paritair comité voor het bouwbedrijf, is het statuut van de vakbondsafvaardiging hervormd. Het resultaat is niet perfect, maar het speelt in op de verzoeking om de sociale dialoog pragmatisch te houden. Een goede sociale dialoog in de onderneming is evenwel alleen verzekerd als alle betrokkenen deze verzoeking delen. Concreet wil dat bijvoorbeeld zeggen dat het gedrag van een délégué voorbeeldig moet zijn, in het algemeen maar vooral op het vlak van veiligheid. In een bouwbedrijf neemt hij de taken van het comité immers mee op zich. Als dat wordt vergeten bij zijn aanduiding, dan zal dat een negatieve weerslag hebben op het sociaal overleg in de onderneming.

Daarnaast wordt de constructieve sociale dialoog op de langere termijn bevorderd als de samen-

stelling van de vakbondsafvaardiging stabiel is. De hervorming van het mandaat van de délégué is daarom een mooi resultaat van het overleg tussen werkgevers en werknemers. Mandaten met vaste termijnen maken de syndicale delegatie stabiel.

Maar de vakbonden wilden niet alle gevolgen aanvaarden van een gedegen hervorming van het mandaat. Ze hebben aangedrongen op bepalingen die het aantal afgevaardigden kunnen doen toenemen als het personeelsbestand toeneemt. Dat is betreutswaardig. Dergelijke bepalingen zullen zeer weinig werkgevers overtuigen dat de vakbonden voorstander zijn van een constructieve dialoog. De bouw hoopt dat dit inzicht zal doordringen. Het is jammer dat de vakbonden nog al te vaak oppositie voeren en geen constructieve houding aannemen. Zo botsen bouwbedrijven nog al te vaak op tegenstand als ze aandringen op meer soepelheid en flexibiliteit in de arbeidsorganisatie. Deze attitude ontmoedigt een aannemer die zijn eigen mensen wil inzetten en die de competenties in de onderneming wil ontwikkelen.

Enkele pragmatische voorstellen

Hoe kunnen zulke obstakels overwonnen worden? Eén denkspoor is om het overleg op het niveau van de lokale confederaties formeler en systematischer uit te bouwen. Een frequentere dialoog met de syndicale vrijgestelden op dat niveau zou de wrijvingen in bouwbedrijven kunnen reduceren.

Men kan zich ook afvragen of in het paritair comité geen pragmatischer en doeltreffender afspraken kunnen bereikt worden, bijvoorbeeld wat betreft de procedures die een werkgever moet respecteren om gebruik te kunnen maken van de verschillende stelsels die de arbeidstijd flexibeler organiseren. Soms is de toepassing van het stelsel beperkt in de tijd en moet de werkgever iedere keer weer alle etappes met de werknemers doorlopen, hoewel hij alleen maar een verlenging wenst. Het is tijd dat dit grondig geëvalueerd en vereenvoudigd wordt. Hetzelfde geldt voor "de uren KB 213", de flexibele over-

uren waarvan er minstens 130 een fiscaal gunstige behandeling krijgen. Voor bouwbedrijven zonder syndicale delegatie moeten lokale vrijgestelden van de vakbonden hun goedkeuring geven als de werkgever deze uren KB 213 op zaterdag wil laten werken of tot 180 uur per jaar wil gaan. Het zou verstandiger zijn om aannemers op dit punt meer soepelheid te gunnen.

De problematiek van de rustdagen zou ook moeten geëvalueerd worden. Het PC zou beter de rustdagen in de sluitingsperiode aan het einde van het jaar vastleggen, en de keuze voor de rest overlaten aan de werkgever. Als het PC het hierover niet eens kan worden, dan moet misschien gedacht worden aan de manier waarop de collectieve sluitingen vastgelegd worden. Daarvoor worden aanbevelingen geformuleerd na overleg van de vrijgestelden met de lokale confederaties.

¹⁶ cao van 29 januari 2004 – statuut van de syndicale afvaardigingen (PC 124).

¹⁷ cao van 19 november 2015 – statuut van de syndicale afvaardigingen (PC 124).

Is de ontslagbescherming nog redelijk?

Het is begrijpelijk dat de wetgever een zekere ontslagbescherming heeft gecreëerd voor de afgevaardigden en kandidaat-afgevaardigden van de werknemers¹⁸. Maar deze is zo ruim dat ze het ook bijzonder moeilijk maakt om één van hen te ontslaan om redenen die niets te maken hebben met wrijvingen tijdens de sociale dialoog.

De wettelijke bescherming van de afgevaardigden is gelinkt aan het mandaat¹⁹. Ze begint op het moment dat de werknemer wordt aangeduid als personeelsvertegenwoordiger. Ze houdt op in mei 2020, omdat het gaat om een mandaat met een vastgelegde termijn, die vanwege de sociale verkiezingen ingaat in 2016.

Volgens de wet moet de werkgever een valabel motief hebben om een beschermde werknemer te ontslaan. Werknemersvertegenwoordigers kunnen alleen ontslagen worden om dringende redenen die vooraf aangenomen zijn door het arbeidsgerecht, of om economische of technische redenen die vooraf erkend zijn door het paritair comité.

Twee tot acht jaar loon

Als de werkgever de regels niet respecteert, is er sprake van onregelmatig ontslag. De werknemer heeft dan 30 dagen om zijn re-integratie aan te vragen. Als de werkgever deze accepteert, moet hij enkel het gederfde loon betalen. Als de werknemer geen re-integratie aanvraagt, dan moet de werkgever een schadevergoeding betalen gelijk aan twee, drie of vier jaar loon, afhankelijk van de anciënniteit in de onderneming. Weigert de werkgever de re-integratie dan komt boven op deze schadevergoeding een bijkomende vergoeding gelijk aan het loon voor de resterende looptijd van het mandaat!

De totale vergoeding gaat dus van twee tot acht jaar loon. Het is twee jaar als de *délegué* weinig anciënniteit heeft en geen re-integratie vraagt of bijna aan het einde van zijn mandaat van vier jaar gearriveerd is. Maar het wordt acht jaar als hij twintig jaar of meer anciënniteit heeft, zijn vraag tot re-integratie geweigerd wordt en hij aan het begin van zijn mandaat van vier jaar staat. Dergelijke enorme schadevergoedingen zijn volstrekt onredelijk. Ze brengen het voortbestaan van een kmo en dus ook van de werkgelegenheid in gevaar wanneer de bedrijfsleiding zich verplicht ziet om het arbeidscontract met een *délegué* te verbreken.



¹⁸ wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

¹⁹ Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, dan oefent de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het Comité uit en genieten de leden van de vakbondsafvaardiging dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in het Comité. Zie artikel 52 van de welzijnswet van 4 augustus 1996.

Werkbaar werk

Uitdagingen

- De bouw scoort nu goed als het op werkbaar werk aankomt. Kunnen we dit volhouden?
- Tools ontwikkelen op maat van kmo's voor hun welzijns- en veiligheidsbeleid
- De sector betrekken bij de concrete uitwerking van een beleid gericht op werkbaar werk
- De afschaffing van regels en verplichtingen die het welzijn niet verhogen maar wel administratieve overlast veroorzaken
- Garanderen dat ook de veiligheid en het welzijn van buitenlandse arbeidskrachten bewaakt wordt.

Het BouwForum 2016 van de Confederatie heeft het duidelijk gemaakt: "werken in een bouwbedrijf" had gisteren een andere betekenis dan vandaag. En morgen zal het weer een andere betekenis krijgen. Dit is een gevolg van de voortdurende en steeds snellere technische en technologische evolutie. Maar even belangrijk is de evolutie in de menselijke factor. Jongeren hebben andere verwachtingen dan vroeger. Ze willen werken, maar ze willen werk en privéleven in evenwicht houden en ze zijn het gewend om meer controle te hebben over hun lot. Aan de andere kant van de leeftijdspiramide staan de oudere werknemers. Zij zullen langer aan de slag moeten blijven, want de pensioenleeftijd wordt opgetrokken. Het is ook de vraag hoe hun rol zal evolueren nu bouwbedrijven steeds meer kennisbedrijven worden. Veel van deze kennis is nieuw, maar zij wordt nog steeds in belangrijke mate verworven en verfijnd op de werkvloer. Bovendien – en dit aspect werd vaak door aannemers beklemtoond op het BouwForum – gaat in de bouw nieuwe kennis hand in hand met de traditionele vakkennis. Oudere werknemers kunnen op dit punt een meerwaarde vormen voor grote en kleine bouwbedrijven.

Goede arbeidsomstandigheden in bouwbedrijven

Gezien het voorgaande is het begrijpelijk dat *werkbaar werk* een steeds belangrijker thema wordt in onze sector. Op het eerste gezicht hoeft de bouw zich daarover geen zorgen te maken. De Stichting Innovatie en Arbeid in de SERV (Sociaal-economische Raad van Vlaanderen) meet sinds 2004 om de drie jaar de werkbaarheid van de Vlaamse banen. De bouwsector scoort daarin stevast opvallend goed. Dat werd nog eens benadrukt in een rapport van de Stichting van dit jaar, dat gewijd was aan *werkbaar werk plus*. Een baan mag zo beschreven worden als ze koploper is in alle vier de werkbaarheidsaspecten

tegelijk: plezier in het werk, herstelbehoefte, leermogelijkheden én werk-privébalans. Het hoogste aandeel werkbaar werk plus voor arbeiders is te vinden in de chemische sector (21,6 %). Maar *ex-aequo* op plaats twee staan het openbaar bestuur en de bouw met 19,3 %.

Ook de regelgeving op welzijn op het werk is in toenemende mate gericht op werkbaar werk. Maar ondanks de goede intenties van alle betrokkenen, stelt werkbaar werk de bouw kmo's voor problemen. Een onderneming met honderd bouwvakkers kan doorgaans de geschikte plaats voor een oudere arbeider vinden. Ze heeft vaak een HR-departement dat enige tijd kan investeren in een jongere werknemer, ze heeft een preventie-adviseur enzovoort. De bedrijfsleider van een kmo heeft die luxe vaak niet.

Wettelijk kader

De regelgeving probeert al heel lang om werknemers te beschermen tegen de negatieve lichamelijke gevolgen van hun werk. Meer dan twintig jaar geleden breidde de Welzijnswet de begrippen "veiligheid" en "gezondheid" uit met de psychosociale aspecten van arbeid. Sinds 1996 dienen overmatige belasting en stress vermeden te worden. Eventueel moet de arbeid anders georganiseerd worden, bijvoorbeeld met rustpauzes om het werk draaglijk te houden. Kortom, de wet vraagt dat elke werkgever aandacht heeft voor het welzijn van een werknemer *in zijn totaliteit*.

De wet vraagt dat ook van bouw kmo's. Deze moeten een veilige en gezonde werkplek garanderen. Strikt genomen eist de regelgeving van een aannemer dat

hij gepaste actie onderneemt in de zeven voorgeschreven welzijnsdomeinen: veiligheid, gezondheid, ergonomie, psychosociale belasting, hygiëne ... Dat moet gebeuren op basis van een risicoanalyse en een risico-evaluatie. Aan de hand daarvan moet de bedrijfsleider kunnen aantonen dat hij de risico's in de onderneming voldoende beheerst.

Concrete preventiemaatregelen schrijft de wet niet voor, alleen doelstellingen. Het is de werkgever die autonoom beslist welke maatregelen hij neemt. Enerzijds geeft dat hem een zekere vrijheid. Maar anderzijds heeft hij minder houvast. Zijn wettelijk verplichte partner, de externe preventiedienst, voert in de praktijk vaak alleen het jaarlijkse gezondheidstoezicht uit. Dus krijgt de Confederatie veel vragen van de kleinere bouwbedrijven onder de leden over de opmaak en de uitvoering van een risicoanalyse. Ook op het preventie-instituut van de bouw navb Constructiv kunnen ze een beroep doen.

Kmo's hebben duidelijk behoefte aan instrumenten op dit vlak. Dit is intussen doorgedrongen tot op het Europese niveau. In samenwerking met het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid en de Belgische FOD Werkgelegenheid en Arbeid ontwikkelde de bouwsector OIRA. Deze tool is sinds het einde van 2014 ter beschikking. Hij helpt vooral kleinere bedrijven om een correcte risicoanalyse te maken.

Voor elk type activiteit geeft OIRA adviezen, aanvullende informatie, voorstellen van oplossingen en verwijzingen naar de reglementering. De gebruiker doorloopt de activiteiten in zijn bedrijf en de daaraan verbonden risico's. OIRA stelt dan een document met concrete actiepunten op. De werkgever kan deze toepassen om de risico's in de onderneming uit te schakelen of te verminderen.

Werkbaar en wendbaar

Om de sociale zekerheid betaalbaar te houden moeten meer mensen langer werken. Daarom werd de pensioenleeftijd verhoogd. Hetzelfde geldt voor de instapleeftijd in de meeste stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT, het vroegere brugpensioen). Maar op zich volstaat een eenvoudige verhoging niet om het doel te bereiken. Het werk moet ook werkbaar zijn en blijven. Anders bestaat het risico dat werknemers door ziekte niet tot aan de (brug)pensioenleeftijd actief blijven.

Wat maakt werk werkbaar? Het komt er op aan om werknemers blijvend te motiveren, vaardigheden aan te passen aan nieuwe werkmethode, zorgzaam om te gaan met zowel de fysieke als psychische gezondheid van de werknemers, zware taken te vervangen door lichter werk ... Werkgevers en werknemers zouden meer vrijheid moeten krijgen om in onderling overleg tot een goed werkritme te komen, in plaats van strikte voorwaarden op te leggen inzake arbeidsduur. Met andere woorden: er moet meer ruimte komen voor werken op maat.

Aanbevelingen

Als de regering wil dat kleinere bouwbedrijven dit allemaal waarmaken, dan moeten deze eervolle uitgangspunten wel op een realistische en praktische manier omgezet worden in de werkelijkheid op de werkvloer. Op dat punt doet de Confederatie een aantal aanbevelingen.

1) Sectoraal regelen

De bouwsector moet nauw betrokken worden bij elk initiatief op dit gebied. Neem bijvoorbeeld een dakwerker die definitief ongeschikt wordt om nog op hoogte te werken. Normaal gezien is hij nog altijd in staat om perfect te functioneren bij een tegelzetter. Maar dergelijke omschakeling overstijgt vanzelfsprekend het bedrijfsniveau. Hier is een rol weggelegd voor een sectorale instantie die zulke situaties observeert en oplossingen aanreikt. Voor de Confederatie is het evident dat de bouwsector zijn zeg moet krijgen in dit debat. Men moet kleinere bouwbedrijven aangepaste sectorale tools aanreiken en hun bijstaan, nu ze geconfronteerd worden met de problematiek van langer werken en aangepast werk.

2) Preventie loont

Als het op preventie aankomt, is proactief zijn een noodzaak. Arbeidsongevallen en ongezonde werkomstandigheden hebben niet alleen zeer schadelijke fysieke en psychische gevolgen voor de werknemer. Ze kunnen ook problemen creëren voor de werking en de arbeidsorganisatie in ondernemingen, en zeker in kleinere ondernemingen. Ook dit is een belangrijke motivatie voor de ontwikkeling van een goed, op preventie gericht veiligheids- en gezondheidsbeleid.

Een dodelijk arbeidsongeval heeft vanzelfsprekend gevolgen die men niet in cijfers kan vertalen. Maar navb Constructiv onderzocht ook de niet-recupererbare kosten van een dergelijk arbeidsongeval. In een bouwbedrijf lopen deze gemiddeld op tot

€ 56.722. De studie stelde daarnaast vast dat de nettowinst met 2,2 % afnam in het jaar dat het arbeidsongeval zich voordeed.

Het moet overigens benadrukt worden dat kleine bouwbedrijven de gezondheid van hun werknemers wel degelijk ter harte nemen. Uit statistieken van het Fonds voor Arbeidsongevallen blijkt dat bij kleine aannemers niet meer arbeidsongevallen gebeuren dan bij grotere bouwondernemingen. Integendeel: bedrijven met tien of minder werknemers kunnen op dat vlak een goed rapport voorleggen. Bouwbedrijven met 10 tot 20 en 20 tot 50 werknemers doen het daarentegen minder goed. Dat is opvallend, want deze categorie beschikt vaak over een geschoold preventieadviseur en een syndicale delegatie die de veiligheids- en welzijnstaken waarneemt van het Comité voor Preventie en Bescherming.

Dit suggereert dat zorgzaamheid in de omgang met de werknemers, en de bijna familiale banden tussen baas en werkvolk die in kmo's bestaan, preventiefactoren zijn. Het is zeer de vraag of al het wettelijk opgelegde formalisme bijdraagt tot een beter preventiebeleid in micro-ondernemingen.

3) Onnodige reglementering afvoeren

In ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging of Comité bestaat, moeten de werknemers rechtstreeks betrokken worden bij de behandeling van welzijnsaangelegenheden. Voor bedrijven zonder overlegorgaan bestaat een procedure van directe participatie, in uitvoering van een Europese richtlijn en op basis van artikel 53 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996.

De Confederatie stelt vast dat vrijwel niemand op de hoogte is van deze reglementering en haar procedures. Blijkbaar is in kleine ondernemingen weinig formalisme nodig voor een goed werkend preventiebeleid. Een reglementering die door de minieme meerwaarde niet wordt toegepast, wordt beter afgevoerd.

4) Jaarverslag interne dienst: gebruiken of afschaffen

Het is wettelijk verplicht om een verslag op te maken van de veiligheidsactiviteiten in het voorgaande jaar en van de arbeidsongevallen die eventueel gebeurden. Veel kleine bouwondernemingen nemen dat ernstig en besteden daaraan heel wat tijd. Het

resultaat zou een nuttig document kunnen zijn, mochten de bevoegde overheden het gebruiken om de situatie in de sector te evalueren. Maar dit gebeurt helaas niet. Aan de Dienst Administratieve Vereenvoudiging en andere diensten heeft de Confederatie al meer dan eens gevraagd om dit tijdverslindend en nutteloos administratief werk dan maar af te schaffen.

5) Regels doen gelden voor buitenlandse werkrachten

Een delicaat punt is de toenemende aanwezigheid van gedetacheerde buitenlandse werknemers op Belgische bouwplaatsen. Buitenlandse firma's zetten de prijzen niet alleen onder druk door lonen en arbeidstijden aan hun laars te lappen, maar ook door de veiligheids- en welzijnsreglementering te negeren. Zo ontstaat er een buitengewoon onfaire concurrentie met bouwbedrijven die zorg dragen voor hun werknemers. In het Plan voor Eerlijke Concurrentie worden maatregelen tegen deze onaanvaardbare situatie voorgesteld. Meer daarover vindt u in het hoofdstuk over de scheefgetrokken concurrentie op de bouwmarkt.

Het Plan is een federaal initiatief, maar ook op het gewestelijk niveau strijdt de Confederatie tegen deze wantoestanden. De Waalse overheid heeft met de medewerking van de Waalse Confederatie Bouw (CCW) een charter opgesteld tegen oneerlijke concurrentie bij overheidsopdrachten, *Promouvoir une concurrence loyale et lutter contre le dumping social* ("De loyale concurrentie bevorderen en strijden tegen sociale dumping"). Het aspect veiligheid komt daarin ruim aan bod²⁰.

Het charter vraagt onder meer om na te gaan of de buitenlandse arbeiders net zoals de Belgische medisch onderzocht zijn. Andere aspecten die onderzocht moeten worden: zijn de buitenlanders opgeleid om op steigers te werken, om asbest te verwijderen, machines te besturen, werktuigen te hanteren ...

Als de buitenlandse firma's deze veiligheids- en welzijnsaspecten respecteren, zal het risico op sociale dumping fors afnemen.

²⁰ In principe is de hele welzijnsreglementering van toepassing op buitenlandse werkgevers en werknemers.

Maar om pragmatische redenen heeft de Confederatie voorgesteld om de belangrijkste aspecten, die bijzondere aandacht en toepassing verdienen, naar voren te schuiven als een opdrachtgever van de Waalse overheid een beroep doet op buitenlandse arbeidskrachten.



KWALITEIT: ONMISBAAR VOOR DE COMPETITIVITEIT VAN KMO'S

In het beroepsbeleid van de Confederatie staat ook de ondersteuning van de kwaliteit centraal. Kwaliteit bepaalt mee de competitiviteit van een bouwkmo en raakt aan alle aspecten van de activiteit, van de aanwerving van geschoolde arbeidskrachten over de voortgezette opleiding tot aan het perfectioneren van de vakkennis en het bedrijfsbeheer. Om nog maar te zwijgen over de vooruitgang dankzij prachtige technologische ontwikkelingen en innovaties in bouwbedrijven.

KWALITEIT: ONMISBAAR VOOR DE COMPETITIVITEIT VAN KMO'S

Al in verschillende studieverlagen heeft de Confederatie benadrukt hoe belangrijk kwaliteit is voor bouwbedrijven. Het gaat dan niet alleen om de kwaliteit van het werk of de geleverde dienst maar evenzeer om de kwaliteit van het bedrijfsbeheer in al zijn aspecten: personeelsbeleid, financieel beleid, commercieel beleid, klantvriendelijkheid ... Kwaliteit is een essentiële manier om zich te onderscheiden van de concurrentie, om financieel gezond te blijven en te groeien.

Een fundamenteel aspect van dit kwaliteitsstreven is dat de bouw in toenemende mate een kennis-intensieve sector is. Dat bleek ten overvloede tijdens verschillende BouwForums van de Confederatie in de voorbije jaren. Deels krijgt die kennis vorm in de organisatiestructuur van bouwbedrijven, die het mogelijk maakt om snel te reageren op wijzigingen op de markt en op de technische en technologische evolutie. Maar zeker in kmo's, die op het gebied van organisatie minder mogelijkheden hebben, schuilt deze kennis in zeer hoge mate in de mensen die er

werken. Dat geldt evenzeer voor de recentste spits-technologie als voor de ambachtelijke vakkennis die alleen door ervaring verworven kan worden. Deze twee gaan hand in hand in de bouw.

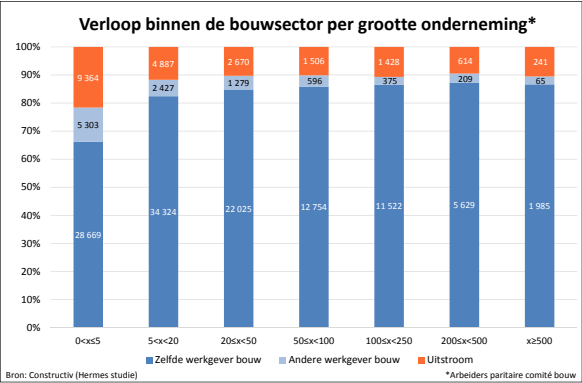
In dit hoofdstuk onderzoeken we dus hoe bouwkm'o's de kennis in hun onderneming op peil kunnen houden, hoe ze zich met deze kennis competitiever kunnen opstellen en wat de bouwsector voor hen doet.

Competente arbeiders gezocht

De poort naar de bouw

- Kleine bedrijven zijn verantwoordelijk voor een disproportioneel groot aandeel van de instroom
- Ze zijn belangrijk voor de ecologie van de werkgelegenheid in de bouw
- Maar ieder jaar gaat ook een derde van hun arbeiders weg
- Kennis in de onderneming houden en bedrijfstrouw stimuleren blijft een uitdaging

Ieder jaar moeten bouwbedrijven ongeveer 31 000 personeelsleden vervangen, omdat ze ontslagen worden, omdat ze zelf ontslag nemen of omdat ze op pensioen gaan. Geschikte mensen vinden om hen te vervangen is moeilijk, en was dat in het verleden ook al. Het reservoir waarin aannemers moeten zoeken is klein – nog niet genoeg jongeren volgen in het onderwijs een bouwgeoriënteerde opleiding. Maar ook wie uit een bouwopleiding komt, kan de behoeften vaak maar deels invullen, bijvoorbeeld omdat hij niet mee is met de recentste nieuwigheden.



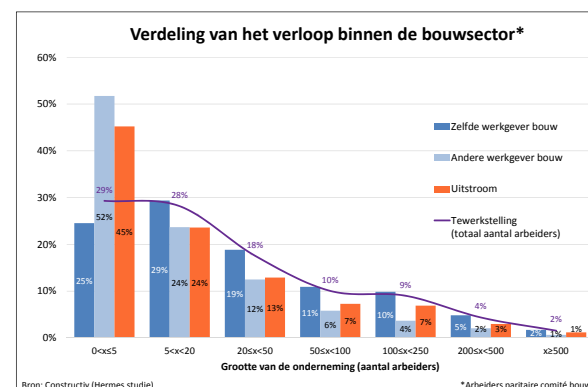
De personeelsstromen die de sector kenmerken

Personeelsverloop gaat vaak gepaard met kennis-verlies, en dit riskeert de kwaliteit aan te tasten. De noden worden geïllustreerd door de geactualiseerde Hermes-studie 2014-2015 van fvb Constructiv (het Fonds voor Vakopleiding). Hermes gaat alleen over arbeiders die vallen onder paritair comité 124. Maar onder meer door het grote overwicht van PC 124 in de totale arbeiderswerkgelegenheid in de bouwsector, mogen we de resultaten als indicatief beschouwen voor de algemene situatie.

Verloop binnen de bouwsector (verandering van werkgever)			
Grootte van de onderneming (aantal werknemers)	Aantal betrokken arbeiders	Totaal aantal arbeiders	Aandeel betrokken arbeiders
0<x<5	5 303	43 336	12,2%
5<x<20	2 427	41 638	5,8%
20<x<50	1 279	25 974	4,9%
50<x<100	596	14 856	4,0%
100<x<250	375	13 325	2,8%
200<x<500	209	6 452	3,2%
x>=500	65	2 291	2,8%
Totaal	10 254	147 872	6,9%

Bron: Constructiv (Hermes studie)

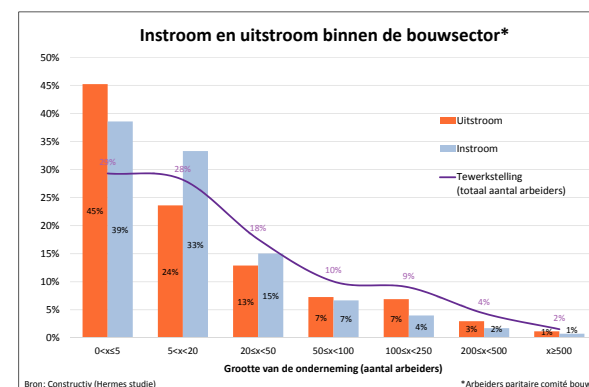
Globaal bekeken blijft in een jaar meer dan 80 % van de bouwvakarbeiders trouw aan zijn werkgever. Maar die bedrijfstrouw is merklijk minder groot in ondernemingen met één tot vijf werknemers. Daar bedraagt hij maar 66 %. Wat dit aspect betreft, bevestigde de actualisatie 2014-2015 de eerder waargenomen trend bij de kleine bouwondernemingen.



Bouwbedrijven met een tot vijf arbeiders verliezen in één jaar tijd 12,2 % van hun arbeiders aan collega-aannemers. Dat is bijna twee keer meer dan het gemiddelde voor alle bouwbedrijven samen, dat 6,9 % bedraagt. Daarmee leveren deze kleine bedrijven maar liefst de helft van alle bouwvakkers die hun onderneming verlaten maar in de sector blijven. Dat is veel meer dan hun gewicht in de tewerkstelling in de bouw.

Bovendien verlaat 21,6 % van de arbeiders in deze kleine bedrijven niet alleen de onderneming maar ook de bouwsector. Dat is opnieuw bijna twee keer meer dan het gemiddelde voor alle bouwbedrijven, dat 13,8 % bedraagt. De statistieken bevestigen dat ook deze uitstroom relatief gezien veel groter is dan hun gewicht in de tewerkstelling.

Daartegenover staat hun instroom. Aannemers met een tot vijf arbeiders zijn goed voor bijna 40 % van alle bouwvakkers die in de bouwsector intreden. Dat is opnieuw veel meer dan hun gewicht in de tewerkstelling. Hetzelfde geldt overigens voor bouwbedrijven met 6 tot 19 arbeiders, al is de discrepantie daar minder opvallend. Maar de instroom in de bedrijven met minder dan 6 werknemers mag dan al hoog zijn, hij blijft lager dan het aandeel in de uitstroom.



Toegangspoort tot de sector

Deze gegevens suggereren dat kleine bouwbedrijven een belangrijke rol spelen in de ecologie van de tewerkstelling in de bouw. Ze zijn als het ware de poort waarlangs veel arbeiders onze sector betreden. Een aanzienlijk deel van hen gaat later dan naar andere bouwbedrijven. Tegelijk zijn ze ook in opvallend hoge mate de poort waarlangs mensen de sector verlaten (althans toch als werknemer – het is mogelijk dat een aantal van deze arbeiders aan de slag gaat als zelfstandige in de bouw).

Het resultaat van al deze personeelsstromen: in een jaar tijd moeten bedrijven met een tot vijf arbeiders ongeveer een derde van hun mensen vervangen om hun werkgelegenheid op peil te houden. Bij grotere bouwbedrijven is de situatie minder ernstig. Als vuistregel geldt: hoe groter een bedrijf, hoe kleiner het percentage arbeiders die er weggaan. Mogelijke verklaring is dat grotere bedrijven meer doorgroeimogelijkheden en werkzekerheid bieden. Zij kunnen ook gemakkelijker plannen op maat van de bouwvakker: geen werven op al te grote afstand van huis enzovoort. Daarnaast hebben grotere bedrijven doorgaans ook een meer uitgebreid personeelsbeleid. Wat niet vergeten mag worden is dat onze sector ook aantrekkelijke aspecten heeft als werkgever. Uit eerdere Hermes-studies bleek bijvoorbeeld dat het loon een belangrijke motivatie was voor arbeiders die de bouwsector verlieten maar weer terugkwamen. Ook bleek dat de arbeiders die een bouwbedrijf verlaten, het minste uren opleiding gevolgd hebben. Het effect is vooral zichtbaar bij jonge bouwvakkers. Dit suggereert dat opleiding de bedrijfstrouw vergroot. En op dit laatste punt heeft de bouwsector een sterk collectief systeem ontwikkeld.

Sterke opleidingen voor een aantrekkelijke sector

Kleinere bouwbedrijven staan voor een drievoudige uitdaging. Ze moeten de bestaande kennis in het personeelsbestand consolideren en up-to-date houden. Ze moeten het kennisverlies opvangen als iemand het bedrijf verlaat. En ten slotte moeten ze de aanzienlijke instroom van nieuwe mensen op het gewenste niveau brengen. Dat gebeurt deels door kennistransfer binnen de onderneming, maar daarnaast is opleiding een essentieel hulpmiddel. In de bouwsector is daarvoor een uitgebreid systeem opgezet. De eerste opleidingspartners voor de leden van de Confederatie Bouw blijven de lokale confederaties en de gewestconfederaties (VCB, CCW, CBBH). Zij stellen samen met de aannemers het opleidingspakket samen en gaan op zoek naar docenten en lesgevers. Ze garanderen dat de bouwbedrijven profiteren van de beschikbare financiële steun en ze beperken de administratieve formaliteiten voor aannemers tot een minimum.

Maar zij werken niet in een vacuüm. De sector heeft fvb Constructiv opgericht (het Fonds voor Vakopleiding).

Steeds beter aanbod

Sectorale ondersteuning

- Up-to-date inhoud en competentieprofielen, een enorm informatieaanbod en een strategische visie dankzij fvb Constructiv
- Aandacht voor nieuwe trends en de kenniseisen opgelegd door regelgeving
- Toeleiding van jongeren naar de sector
- Financiële steun voor aannemers die opleiding organiseren

Het fvb geeft advies over basisopleidingen, bijscholingen over bepaalde gespecialiseerde onderwerpen en alle andere zaken die te maken hebben met opleiding in de bouwsector. Deze zijn altijd gericht op de noden van de arbeidsmarkt. De gespecialiseerde adviseurs van het fvb bevinden zich in elke provincie. Het Technisch kenniscentrum van fvb Constructiv

Dat geeft zelf geen opleidingen, maar het ondersteunt bouwbedrijven, het structureert het opleidingslandschap, stelt competentieprofielen op, geeft financiële steun en advies ...

De tools van fvb Constructiv dragen ertoe bij dat bedrijven permanent over competent personeel kunnen beschikken en dat arbeiders een duurzame loopbaan met toekomst kunnen uitbouwen in de sector. Daarvoor werkt fvb intens samen met structurele partners, waarvan de Confederatie Bouw de bevoorrechte partner is. Andere zijn onder meer IFAPME, Syntra, EFPME, IAWM, VDAB, Bruxelles Formation, FOREM, Construtec en Arbeitsamt.

Bouwbedrijven die geen beroep kunnen doen op de begeleidende diensten van de Confederatie kunnen rechtstreeks bij het Fonds aankloppen voor aangepaste opleidingsplannen, de keuze van het geschikte opleidingscentrum, de contacten met dit centrum en de administratieve aspecten.

centraliseert de kennis op het vlak van duurzaamheid en efficiënt duurzaam bouwen. Concreet steunt de werking van het technisch kenniscentrum op vijf pijlers: ontwikkelen van opleidingsprogramma's en -inhouden; beheer en update van beroepscompetentieprofielen; redactie en beheer van educatieve producten; overleg met de beroepsfederaties voor de coördinatie van de certificeringsactiviteiten; samenwerking met andere technische kenniscentra van partners in de bouwsector zoals het WTCB. Het kenniscentrum speelt ook een rol bij het zoeken naar hefboomen die de trouw aan de sector stimuleren.

Op dit moment stelt de bouwsector 49 beroepscompetentieprofielen ter beschikking van de Gewesten en de Gemeenschappen, die daarmee hun opleidings- en certificeringsprogramma's kunnen uitbouwen. Een beroepscompetentieprofiel dient ook als basis voor de ontwikkeling van de geschikte educatieve hulpmiddelen, en is een belangrijk hulpmiddel bij de selectie van potentiële arbeiders.

De beroepsprofielen omvatten alle activiteiten van een bepaald beroep en de competenties die nodig zijn voor de uitoefening. Een aantal van die competenties zijn overigens transversaal: alle arbeiders uit de sector moeten ze beheersen om de veiligheid, de organisatie en de communicatie op de werf te verbeteren. De beroepscompetentieprofielen hebben bovendien een stevige groene basis. Ze spelen in op nieuwe eisen die te maken hebben met isolatie, luchtdichtheid, de energieprestaties van gebouwen enzovoort.

Er zijn 150 technische handboeken ontwikkeld door deskundigen uit de sector. Deze worden ter beschikking gesteld van leerkrachten bouw en kunnen gratis gedownload worden in pdf-formaat of op papier besteld worden via de e-shop van het Fonds voor Vakopleiding. In juni 2014 werd de interactieve digitale bibliotheek Building your Learning (www.buildingyourlearning.be) gelanceerd om een bouwonderwijs te promoten dat up-to-date, vernieuwend en aantrekkelijk is. Intussen worden al meer dan 1 800 documenten op dit platform aangeboden. Ze zijn allemaal op voorhand gevalideerd door de Technische Cel van fvb Constructiv.

Bij de verschillende documenten die beschikbaar zijn, horen ook e-books, de ConstruBooks. De gebruiker kan op zijn maat, vlot en interactief door de inhoud surfen zoals op een website. Een leerkracht, een lesgever of een mentor in het bedrijf kan de les voorbereiden op een portable of een tablet en beschikt meteen over tools die de aandacht trekken. De handboeken zijn verdeeld in hoofdstukken. Deze vormen volledige dossiers, die voor een specifieke opleiding aangepast of aangevuld kunnen worden. De ingebouwde filters maken het mogelijk om opzoeken te doen op beroepen, types of grote sectorale thema's zoals EPB, uitvoering, veiligheid, pathologieën en materialen.

De bouw beschikt dus over een breed gamma van opleidingen dat steeds verder uitgebreid wordt. De opleidingen kunnen gevolgd worden tijdens de werkuren in de week, maar ook 's avonds, op zaterdag of in de winter, wanneer de kans op weerverlet groot is. Zowel opleiding in de onderneming als in een extern centrum zijn mogelijk.

Meer groen in het opleidingsaanbod

Zonder de bouwsector zal het onmogelijk zijn om de strategische doelstellingen van Europa 20-20-20 te halen. Het is belangrijk dat de sector deze ecologische bezorgdheid als een volwaardig element opneemt

in zijn opleidingsplan, zeker omdat deze evolutie zal leiden tot een sterke stijging van het aantal arbeiders. Bijzondere aandacht besteedt fvb Constructiv aan de nieuwe kennisbehoeften die vaak gelinkt zijn aan duurzaamheid, energiezuinigheid en de strikter wordende reglementering. Enkele voorbeelden daarvan zijn de modulaire cyclus na-isolatie van gebouwen, de modulaire cyclus wegenwerkers en de certificering voor betonmixerchauffeurs.

Obstakels wegnemen

Opleidingen organiseren vraagt niet alleen tijd maar ook geld. Via het Fonds voor Vakopleiding neemt de bouwsector een deel van de kosten rechtstreeks op zich. Voor opleidingen buiten de werkuren komt het fvb tussen in de loonkosten met € 5 of € 10 per arbeider en per uur, naargelang het gaat om een theoretische of een praktische opleiding. Tijdens de werkuren gaat deze subsidie naar € 15 per arbeider en per uur. Daarbovenop komt in bepaalde gevallen ook een subsidie van de overheid, zoals de kmo-portefeuille (Vlaanderen) of de vormingscheques (Wallonië).

Bouwberoepen promoten

Zoals opgemerkt hebben bouwbedrijven het moeilijk om geschikte mensen te vinden. Soms zijn ze zelfs verplicht om ongekwalificeerde jonge arbeiders aan te werven. Daarom doet het fvb voortdurend inspanningen om de bouwberoepen bij jongeren te promoten. Het ondersteunt onder andere de alternerende beroepsopleiding en verschillende toelidingsinitiatieven. Voor de alternerende beroepsopleiding biedt het Fonds financiële steun en begeleiding van de jongere aan. Er bestaan twee mogelijkheden: het JongerenLeerlingWezen (JLW), voor jongeren tussen 15 en 18 jaar; en de alternerende beroepsopleiding (ABO) gericht op jonge werkzoekenden van 18 tot 25 jaar. In dit laatste geval is de jongere vier dagen per week aanwezig in het bouwbedrijf.

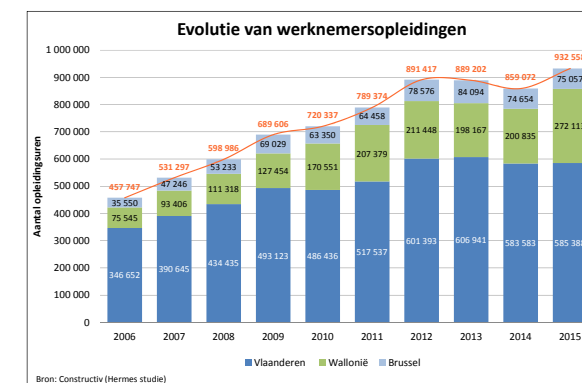
Daarnaast begeleidt het fvb werkzoekenden met het oog op een duurzame tewerkstelling in de bouwsector. Eén van de problemen is dat zij niet altijd de interessante kansen kennen die de bouw biedt. Het fvb gidst deze werkzoekenden via opleiding en begeleiding. Er worden initiatieven georganiseerd op lokaal niveau om te zorgen dat de betrokken partijen perfect op de hoogte zijn van de specifieke context. Op die manier draagt het fvb bij aan het helpen van de bedrijven in hun zoektocht naar gemotiveerde personen.

Steeds meer opleiding

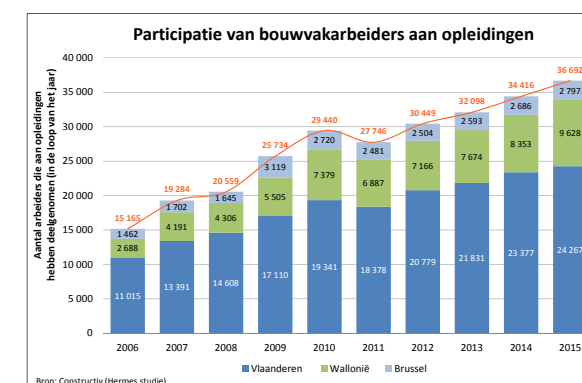
Opleidingsuren stijgen al jaren

- Verdubbeling in minder dan tien jaar
- Aantal betrokken bouwondernemingen meer dan verdubbeld in die periode
- In zes jaar tijd volgden 100 000 bouwvakarbeiders opleidingen
- Ook stijging bij de kleine bedrijven, maar ze zitten nog onder het gemiddelde

In combinatie met de opleidingsinspanningen van de lokale en de gewestconfederaties blijkt de aanpak van fvb Constructiv vruchten af te werpen: het aantal opleidingsuren voor arbeiders is al jaren aan een stijging bezig. Zoals de volgende grafiek laat zien, is er zelfs sprake van een verdubbeling in minder dan tien jaar, van 460 000 uur in 2006 naar 933 000 uur in 2015.



Niet alleen het aantal uren stijgt. Ook het aantal arbeiders dat deelneemt aan een opleiding stijgt al jaren, van 15 000 in 2006 naar bijna 37 000 in 2015.

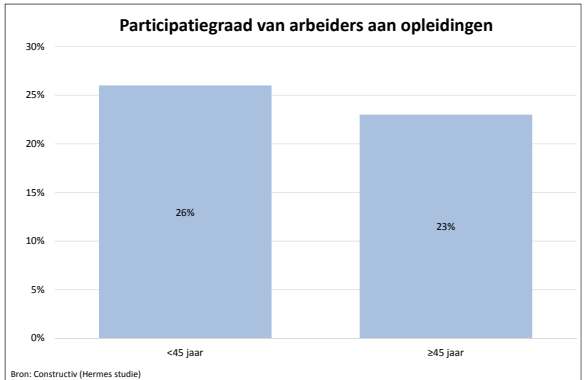


Raakt de oudere arbeider vastgeroest? Willen bouwbedrijven niet meer in hem investeren? De opleidingsstatistieken suggereren het tegendeel. Aan opleiding is geen leeftijd verbonden, elke leeftijdscategorie is present.

Participatie van bouwvakarbeiders aan opleidingen per leeftijdscategorie				
Leeftijdscategorie	Aantal betrokken arbeiders		Aantal opleidingsuren	
15-19	201	0,5%	7 565	0,8%
20-24	3 224	8,8%	119 453	12,8%
25-29	5 156	14,1%	155 274	16,7%
30-34	5 308	14,5%	142 176	15,2%
35-39	4 922	13,4%	126 000	13,5%
40-44	5 009	13,7%	113 244	12,1%
45-49	5 166	14,1%	114 191	12,2%
50-54	4 692	12,8%	97 181	10,4%
55-59	2 584	7,0%	49 229	5,3%
60-65	429	1,2%	8 245	0,9%
Totaal	36 692	100,0%	932 558	100,0%

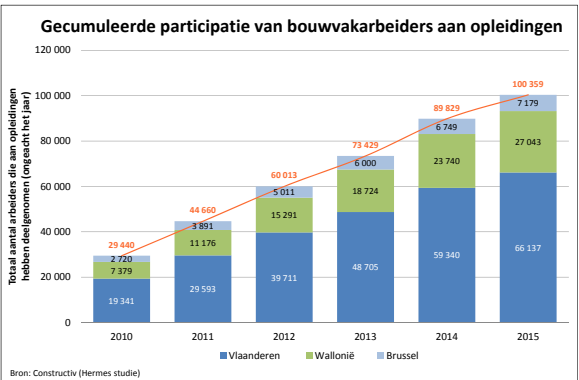
Bron: Constructiv (Hermes studie)

Arbeidskrachten die 45 jaar of ouder zijn, nemen evenveel aan opleidingen deel als de anderen. Dat blijkt uit de grafiek die de participatiegraad van arbeiders aan opleidingen vergelijkt voor de categorieën min 45 en plus 45 jaar.



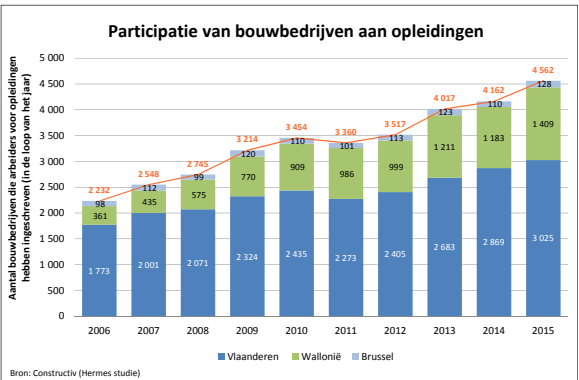
Bron: Constructiv (Hermes studie)

Ieder jaar komen er nieuwe arbeiders bij die een opleiding volgen. Dat blijkt uit de grafiek die de cumulatieve aantallen geeft sinds 2009. In het opleidingsjaar 2009-2010 volgden 29 440 verschillende arbeiders een opleiding. Maar in de twee opeenvolgende opleidingsjaren 2009-2011 samen waren dat al 44 660 verschillende arbeiders geworden. In het jaar 2010-2011 kwamen er 15 220 arbeiders bij. Een gelijkaardige toename zien we elk jaar, met uitzondering van 2014-2015 toen de stijging bleef steken op ongeveer 10 000. Het globale resultaat is dat in zes jaar tijd niet minder dan 100 000 arbeiders een opleiding genoten.



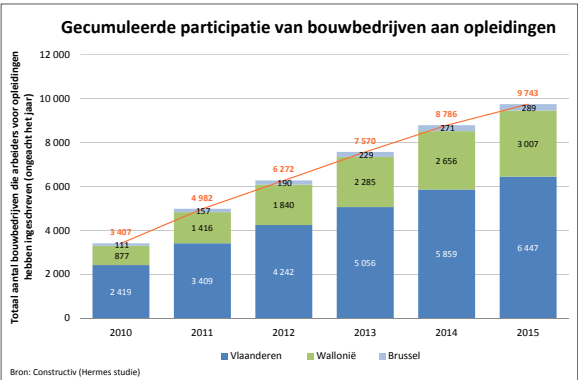
Bron: Constructiv (Hermes studie)

Zijn al deze opleidingsuren geconcentreerd in een relatief klein aantal actieve bouwbedrijven? Opnieuw suggereren de statistieken het tegendeel. Ieder jaar doen steeds meer aannemers opleidingsinspanningen. In 2006 waren het er nog ongeveer 2 200, in 2015 waren het er al 4 600 geworden. Het gaat dus om een verdubbeling.



Bron: Constructiv (Hermes studie)

Ook voor de bouwbedrijven kan men een cumulatieve statistiek samenstellen. Daaruit blijkt dat er jaarlijks ongeveer 1 300 nieuwe bedrijven bijkomen die opleidingen organiseren. Het waren er merklijk meer in het opleidingsjaar 2010-2011 en merklijk minder in 2014-2015. Bekeken over zes jaar namen bijna 10 000 verschillende bouwbedrijven opleidingsinitiatieven.



Bron: Constructiv (Hermes studie)

Marge voor verbetering bij kleine bedrijven

Ondernemingen met 20 of meer werknemers zijn zich al lang bewust van het belang van opleiding, en laten daarvan dus veel arbeiders profiteren. Maar zoals blijkt uit de volgende tabel zetten ook kleinere bouwbedrijven de stap, zij het dan in mindere mate. Ondernemingen met een tot vijf werknemers laten 13 % van hun arbeiders opleidingen volgen. Het gemiddeld in heel de sector is 25 %.

Participatie van bouwvakarbeiders aan opleidingen			
Grootte van de onderneming (aantal werknemers)	Aantal betrokken arbeiders	Totaal aantal arbeiders	Aandeel betrokken arbeiders
0<x≤5	5 157	38 779	13,3%
5<x≤20	9 282	44 802	20,7%
20≤x<50	7 259	26 976	26,9%
50≤x<100	5 453	15 354	35,5%
100≤x<250	5 662	14 234	39,8%
200≤x<500	3 205	5 564	57,6%
x≥500	674	2 220	30,4%
Totaal	36 692	147 929	24,8%

Bron: Constructiv (Hermes studie)

De 16 500 bouwbedrijven met een tot vijf werknemers zijn goed voor ongeveer driekwart van alle bouwbedrijven met personeel, maar slechts 11 % van hen organiseert opleidingen. De iets grotere kmo's met 6 tot 19 werknemers doen het beter: 38 % van

De vaststelling dat kleinere bedrijven minder zichtbaar zijn in het opleidingslandschap, vertelt niet alles. Het is ook nodig om de evolutie van die aanwezigheid te beschouwen. En dan valt op dat opleiding in opmars is in bouwbedrijven met minder dan 100 werknemers. In bedrijven met een tot vijf werknemers was er in de zeven jaar tijd bijna een verdubbeling percentueel bekeken. Hetzelfde geldt voor de ondernemingen met 6 tot 19 werknemers. Ook bij de andere bedrijfsgrootten onder de 100 was er een toename, maar die was lang niet zo spectaculair.

Participatie van bouwondernemingen aan opleidingen (aandeel betrokken ondernemingen bij opleidingen)							
Grootte van de onderneming (aantal werknemers)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0<x≤5	5,7%	6,2%	5,4%	5,9%	8,5%	9,4%	11,3%
5<x≤20	20,5%	23,7%	25,2%	27,7%	32,7%	34,3%	38,2%
20≤x<50	47,3%	52,8%	54,7%	56,3%	63,3%	62,3%	69,1%
50≤x<100	75,6%	81,7%	85,0%	86,6%	86,4%	83,8%	86,7%
100≤x<250	95,1%	96,0%	99,0%	96,0%	98,0%	100,0%	91,7%
200≤x<500	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	95,2%	100,0%
x≥500	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	80,0%	100,0%

Bron: Constructiv (Hermes studie)

hen doet opleidingsinspanningen, samen iets meer dan 9 000 bedrijven.

Participatie van bouwondernemingen aan opleidingen			
Grootte van de onderneming (aantal werknemers)	Aantal betrokken ondernemingen	Totaal aantal ondernemingen	Aandeel betrokken ondernemingen
0<x≤5	1 863	16 525	11,3%
5<x≤20	1 749	4 580	38,2%
20≤x<50	643	931	69,1%
50≤x<100	196	226	86,7%
100≤x<250	88	96	91,7%
200≤x<500	17	17	100,0%
x≥500	4	4	100,0%
Totaal	4 562	22 379	20,4%

Bron: Constructiv (Hermes studie)

Hierbij moet men opmerken dat bouwbedrijven met een tot vijf werknemers een relatief groot aandeel van de kredieturen gebruiken waarover de sector kan beschikken. Het gaat om 145 000 uur, dat is 16 % van het totale aantal.

Verdeling van de bouwopleidingen		
Grootte van de onderneming (aantal werknemers)	Aantal opleidingsuren	
0<x≤5	144 773	16,0%
5<x≤20	281 596	30,0%
20≤x<50	165 889	18,0%
50≤x<100	110 449	12,0%
100≤x<250	136 630	15,0%
200≤x<500	73 688	8,0%
x≥500	19 533	2,0%
Totaal	932 558	100,0%

Bron: Constructiv (Hermes studie)

Vanwaar komt die opvallende toename? Een verklaring is wellicht dat er tegenwoordig meer mogelijkheden bestaan om arbeiders in de onderneming zelf opleiding aan te bieden. Dat maakt verplaatsingen naar opleidingscentra overbodig. Een tweede element is wellicht dat de opleidingscoördinatoren van de lokale confederaties, de gewestconfederaties en de adviseurs van fvb Constructiv nu meer dan vroeger opleiding op maat kunnen organiseren. Dat creëert meer mogelijkheden en de planning is flexibeler. Zo kan een ervaren arbeider in de opleiding bijvoorbeeld de rol van docent op zich nemen. En ten slotte is er nog het feit dat onder bepaalde voorwaarden, die onder meer de kwaliteit van de opleiding bewaken, fvb Constructiv tussenkomt in de loonkosten van de arbeiders.

Voor al de bedrijfsinterne opleiding kan bouwbedrijven met een tot vijf werknemers bekoren. 306 van hen waren goed voor afgerond 52 400 van deze opleidingsuren, dat is 36 % van het totale aantal uren voor deze ondernemingen. In ondernemingen met 6 tot 19 werknemers waren bedrijfsinterne opleidingen zelfs goed voor 46 % van hun totale opleidingsinspanning.

Participatie aan bedrijfsinterne bouwopleidingen			
Grootte van de onderneming (aantal werknemers)	Aantal opleidingsuren	Aantal betrokken arbeiders	Aantal betrokken ondernemingen
0<x<5	52 363	706	306
5<x<20	128 950	1 770	328
20<x<50	59 523	1 100	111
50<x<100	27 309	719	41
100<x<250	34 227	1 075	25
200<x<500	19 292	898	9
x>500	9 201	328	2

Bron: Constructiv (Hermes studie)



De vestigingswet als kwaliteitstool

Een bouwkm o die streeft naar kwaliteit, heeft niet alleen vakkennis nodig, maar ook kennis van het bedrijfsbeheer. Zowel de overheid als de bouwsector hebben dit al vroeg ingezien. Ze voerden een vestigingsregeling in. Deze reglementeert een aantal activiteiten, en eist dat zelfstandigen en kmo's aan een aantal kennisvoorwaarden voldoen voor ze een gereguleerde activiteit mogen uitvoeren.

De eerste wet hierover dateert al van 1958. Sindsdien

bekleedt de vestigingswet een belangrijke plaats in onze sector. Ze draagt ontegensprekelijk bij tot de kwaliteit van de dienstverlening. Naast de algemene minimumkennis van het bedrijfsbeheer die geëist wordt van alle zelfstandigen en kmo's, is voor de meeste bouwberoepen ook een minimumkennis op specifiek technisch vlak vereist. Dit draagt bij tot een groter bewustzijn van de risico's die bouwactiviteiten met zich meebrengen, en het biedt een beter inzicht in de beperking van deze risico's.

Een up-to-date wet

Politieke twijfels

- Vestigingswet in vraag gesteld
- Na moeizame onderhandelingen in 2007 een vereenvoudigde, moderne wet
- Invoering van clusters van bouwberoepen
- Onder meer het beroep van algemene aannemer nu ook gereguleerd

De maatschappij en de bouwsector staan niet stil, maar toch veranderde er lange tijd nauwelijks wat aan de vestigingsreglementering. De belangrijkste vraag voor de politieke wereld was niet of de regeling aangepast en geactualiseerd moest worden. Onze politici vroegen zich op een bepaald moment vooral af of men de administratieve formaliteiten voor starters niet moest beperken om de creatie van ondernemingen te stimuleren. Opeenvolgende ministers van Middenstand en Kmo hebben pogingen ondernomen om een nieuwe vestigingswet voor de bouw uit te werken. Maar het bleef iedere keer bij pogingen. Intussen waren de definitie en de omschrijving van de gereguleerde beroepen in de bouw sterk verouderd. Het koninklijk besluit dat het beroep van plafonneerder-cementeerder reglementeerde, dateerde bijvoorbeeld van 1961 en werd daarna nooit grondig geactualiseerd.

In 1998 verscheen dan de programmawet tot bevordering van het zelfstandig ondernemerschap. Ze verving een wet uit 1970 en vormde de basis voor de latere hervorming van de vestigingswet. Maar pas

in 2007 werd het uitvoeringsbesluit gepubliceerd met de reglementering van de bouwberoepen zoals we die vandaag kennen. Het resultaat was een vereenvoudigde en gemoderniseerde vestigingswet die voldoende bescherming moest bieden aan de consument.

Voor het KB waren lange en moeizame onderhandelingen nodig tussen de bouwsector en de overheid. De nieuwe vestigingswet is in grote mate de verdienste van de positieve samenwerking van de Confederatie Bouw en haar federaties met het kabinet van Sabine Laruelle, de toenmalige minister van Middenstand en Kmo.

Nieuw in de regelgeving van 2007

Uiteraard bleef voor alle bouwberoepen de voorwaarde van een algemene minimumkennis over beheer bestaan. De vernieuwing van de reglementering situeerde zich op twee andere vlakken. Om te beginnen wordt voor alle gereguleerde bouw-

beroepen een hoeveelheid gemeenschappelijke (intersectorale) kennis opgelegd ongeacht het gereguleerde bouwberoep dat men wil uitoefenen. Deze kennis heeft betrekking op de uiteenlopende reglementeringen die in de sector van toepassing zijn. Geen overbodige luxe gezien de complexiteit van de regelgeving waarmee iedereen in de bouw te maken heeft. Een elementaire basiskennis van de belangrijkste (bouw)reglementeringen is essentieel om de slaagkansen van een aannemer te verhogen.

Begeleiding door de Confederatie

De studiedienst van de Confederatie Bouw publiceerde de syllabus *De aannemer en de beheerskennis in de bouw*. Deze geeft een overzicht van alle onderwerpen en bouwadministratieve kennis die in de reglementering voorkomen. Hij functioneert als de basis waarmee een kandidaat-aannemer zich kan voorbereiden op het examen bij de examencommissie die tot 2015 onder de bevoegdheid van de FOD Economie viel maar sindsdien geregionaliseerd is.

Voorlichting van de consument

De Confederatie heeft sinds enkele maanden Build Your Home, een platform mét website waar aannemer en consument elkaar ontmoeten. De Confederatie wil er uiteindelijk toe komen dat een consument zelf op buildyourhome.be kan vaststellen dat de leden van de Confederatie in orde zijn met de vestigingsreglementering voor de activiteiten die zij op de website aanbieden.

Vóór 2007 was ieder bouwberoep afzonderlijk bij koninklijk besluit gereguleerd. In de tweede belangrijke vernieuwing werden deze beroepen samengebracht in verschillende clusters van bouwberoepen. Dit heeft onder meer het voordeel dat een grotere mobiliteit mogelijk wordt tussen verschillende activiteiten in dezelfde cluster. De beroepen in een cluster hebben doorgaans een gemeenschappelijke technische basis en verschillende raakpunten (hoewel dit niet voor alle beroepen in gelijke mate geldt).

Er bestaan negen clusters: de ruwbouwactiviteiten (metsel-, beton- of sloopwerken); de stukadoor-, cementeer- en dekvloeractiviteiten; de tegel-, marmer- en natuursteenactiviteiten; de dakdekkers- en de waterdichtingsactiviteiten; de schrijnwerkers- en de glazenmakersactiviteiten; de eindafwerkingsactiviteiten (schilder- en behangwerken en het plaatsen van soepele vloerbekleding); de installatieactiviteiten voor centrale verwarming, klimaatregeling, gas en sanitair; de elektrotechnische activiteiten; de algemene aanneming.

Tot slot werden enkele bijkomende activiteiten gereguleerd. Opvallend was vooral de reglementering van de algemene aannemers.

Het resultaat van de hervorming is een compromis. De overheid wilde het aantal gereguleerde beroepen drastisch terugschroeven. De bouw wilde het toepassingsgebied van de bestaande regeling zeker niet beperken. Hij stelde de bescherming van de consument voorop.

Regelgeving schenkt voldoening

Evaluatie

- Geen grote tekortkomingen
- Maar de aannemers willen continuïteit tussen Gewesten
- Hoe garanderen dat ook buitenlandse firma's de nodige minimumkennis hebben?

Bij de invoering van de nieuwe reglementering werd afgesproken dat er na ruim een jaar een evaluatie zou volgen. Deze werd uitgevoerd in de loop van 2009, en daarbij werd ook het advies van de bouw ingewonnen. Het doel was om bij te sturen waar nodig, niet om de regelgeving in vraag te stellen of fundamentele wijzigingen aan te brengen.

Grote tekortkomingen werden niet vastgesteld. De belangrijkste opmerking was dat de continuïteit op basis van verworven rechten beter gegarandeerd moest worden. Er werd een voorstel van ontwerp van KB opgesteld. Het bevatte enkele beperkte aanpassingen maar haalde nooit de publicatie in het Staatsblad. Door de politieke ontwikkelingen in die periode raakte het op het achterplan.

Hoe staat het nu? Recent deed de Waalse Confederatie Bouw (CCW) een enquête bij de beroepsfederaties in de Confederatie. De reglementering blijkt voldoening te schenken, vragen tot aanpassing waren er niet. De vragen die toch opdoken gingen vooral over het behoud van de reglementering en over de uniformiteit tussen de gewesten (zie verderop).

Europa houdt nauwgezet de reglementering in het oog die in de lidstaten bestaat of wordt ingevoerd. In artikel 52 van het EG-Verdrag is het beginsel van vrije vestiging opgenomen. Men wil vermijden dat regelgeving deze vrije vestiging van buitenlandse firma's zou bemoeilijken. De huidige vestigingswet lijkt niet in te gaan tegen de Europese regels, voor zover ze op niet-discriminerende wijze wordt toegepast en evenredig is met het beoogde doel.

Buitenlandse firma's

Zoals op andere plaatsen in dit rapport opgemerkt, werken hier steeds meer gedetacheerde buitenlandse werknemers. Moeten de buitenlandse werkgevers aan de vestigingswet voldoen? Voor buitenlandse ondernemingen die in België werken zonder er zich te vestigen, geldt een bijzondere Europese regeling, die aansluit op de wederzijdse erkenning van beroepskwalificaties. Als een dienstverlener op wettige wijze gevestigd is in een lidstaat om er een gereguleerd beroep uit te oefenen, dan kan een andere lidstaat het vrij verrichten van diensten niet beperken door te verwijzen naar beroepskwalificaties²¹. Als het beroep niet gereguleerd is in het land van oorsprong, dan moet de dienstverlener het daar minstens een jaar uitgeoefend hebben. Dat moet gebeurd zijn in de tien jaar die voorafgingen aan de dienstverlening.

De bepalingen gelden alleen als de onderneming tijdelijk en incidenteel (dus niet-systematisch) activiteiten uitvoert in een andere lidstaat. Of de dienstverrichting inderdaad tijdelijk en incidenteel is, wordt geval per geval beoordeeld. Daarbij wordt rekening gehouden met de duur, de frequentie, de regelmaat en de continuïteit van de dienstverrichting.

Een zwak punt is dat niet systematisch wordt gecontroleerd of ondernemingen aan deze voorwaarden voldoen. Wanneer een lokale aannemer zich wil inschrijven in de Kruispuntbank van ondernemingen (KBO) gaat een ondernemingsloket na of hij voldoet aan de vestigingsvoorwaarden. Maar een buitenlandse onderneming hoeft zich niet in te schrijven in de KBO voor occasionele en tijdelijke werken. Voor haar is er op dit punt alleen de LIMOSA-aangifte. Of een buitenlandse onderneming voldoet aan de voorwaarden, wordt enkel gecheckt tijdens een gerichte controle.

²¹ Artikel 5 van Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties, gewijzigd door Richtlijn 2013/55/EU van het Europees Parlement en de Raad van 20 november 2013.

Jammer genoeg geregionaliseerd

De zesde staatshervorming heeft de vestigingsreglementering geregionaliseerd. Dat was een verrassende beslissing voor iedereen die van ver of dichtbij betrokken is bij de vestigingswet. Het is een mysterie welke voordelen dit zou moeten opleveren. In het advies van de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kmo zijn alvast geen voordelen te vinden.

Toch is de regionalisering er gekomen. Voorlopig is de federale reglementering van 2007 nog altijd van toepassing maar de Gewesten kunnen deze aanpassen, en hoeven daarbij geen rekening te houden met een ander Gewest.

Dat laatste zou onverantwoord zijn. Een vestigingsregeling moet op de eerste plaats de consument

beschermen en een goede kwaliteit garanderen. Een regeling die verschilt van gewest tot gewest kan dat niet. Het kan niet de bedoeling zijn dat een Belgische aannemer alleen nog in zijn eigen gewest werkt, of dat hij zich eerst in regel moet stellen als hij een gewestgrens wil oversteken. Dit zou de mobiliteit tussen de regio's sterk afremmen.

Als niet in heel het land dezelfde regelgeving geldt, dan zouden ondernemingen zich bovendien kunnen opstellen als regelgevingsconsumenten. Ze zouden de plaats van hun sociale zetel kunnen laten afhangen van de reglementering, wat tot een zekere vorm van delokalisering zou leiden. Ten slotte zou er een vorm van oneerlijke concurrentie kunnen ontstaan, als ondernemingen de nodige kwalificaties missen en dit willen goedmaken door overdreven lage prijzen te hanteren.

Besluit

De eisen van de Confederatie

- Het behoud van een doeltreffende wet die de consument beschermt
- Geen barrières tussen de Gewesten creëren
- Efficiënte controle, zeker van buitenlandse firma's

De huidige vestigingswetgeving vormt een eerbaar compromis voor zowel de overheid als de beroepsorganisatie, wat niet betekent dat ze volledig tegemoetkomt aan de wensen van de bouw. De Confederatie is en blijft een voorstander van een doeltreffende vestigingswet die voldoende bescherming biedt aan de consument. Zij heeft er samen met de gewestconfederaties altijd voor gepleit om de vestigingsregeling op het federale niveau te behouden. Maar nu de regionalisering een feit is, is de Confederatie samen met de gewestconfederaties van oordeel dat:

- de vestigingswetgeving zeker behouden moet worden;
- de inhoud van de vestigingswetgeving en haar interpretatie in alle regio's dezelfde moet blijven;
- de aannemers van een bepaalde regio die beantwoorden aan de vestigingsvoorwaarden altijd in

de andere regio's moeten kunnen werken. De Confederatie merkt ten slotte ook op dat er dringend meer gecontroleerd moet worden of de wetgeving nageleefd wordt. In het verleden was de controle te beperkt. Een andere reden voor een strengere controle is het feit dat steeds meer buitenlandse ondernemingen hun werknemers hier laten werken. Dit fenomeen gaat gepaard met sociale dumping en maakt het de Belgische aannemers steeds moeilijker om competitief te blijven.

Ook buitenlandse firma's die hier "tijdelijk en incidenteel" aan de slag zijn, moeten de regels respecteren, en dat moet effectief gecontroleerd worden.

Kwaliteitslabels

Zoals opgemerkt in het hoofdstuk over de vestigingswet, is de politiek een aarzelende regulator van kwaliteit in ondernemingen. De vestigingswetgeving heeft in de politieke wereld – maar niet alleen daar – ook tegenstanders. De regels die aan de aannemer worden opgelegd, zijn volgens sommigen te stringent. Zij zouden de drempel tot het ondernemerschap verhogen. Mensen die het potentieel hebben om een succesrijke onderneming op te richten, zouden hierdoor in hun ambities beknot worden. Dit zou onder meer de creatie en de groei van kmo's hinderen. Bovendien zou de vestigingswet overbodig zijn: de onzichtbare hand van de markt zou voldoende regulerend optreden om het kaf van het koren te scheiden.

Het debat hierover heeft de vraag scherp gesteld of de sector zelf een erkennings- of kwalificatiesysteem moet ontwikkelen dat de kwaliteit in bouwondernemingen bevordert, en dit zowel ten gunste van de ondernemingen zelf als ten gunste van de klant. Wie hieraan voldoet, kan dat zichtbaar maken met een label of een logo.

Maar voor de Confederatie is het duidelijk dat de discussie over labels het nut van de vestigingswet niet in vraag stelt. Zij is van oordeel dat de vestigingswet moet blijven bestaan en dat labels en certificeringen hierop een aanvulling kunnen vormen.

Krijtlijnen voor een certificatie

Rekening houden met de situatie in de bouw

- Certificering en kwaliteitslabels moeten een meerwaarde vormen
- De kosten voor bedrijven moeten onder controle blijven
- Evenwichtige criteria die rekening houden met de verwachtingen van aannemers
- Geen belangenvermenging en geen louter commerciële aanpak

Voor alle duidelijkheid een opmerking vooraf: het gaat verder alleen over bedrijfsprocessen, personen en de uitvoering van werken. De kwaliteit van bouwmaterialen en -producten wordt niet behandeld.

Sectorale certificering moet rekening houden met de specifieke situatie van de bouwsector. We hebben een open bouwmarkt, die toegang geeft aan buitenlandse firma's. We hebben in dit land geen sterke traditie van technische regulering van de bouwkunst. En er zijn in de voorbije jaren steeds meer kwaliteitssystemen en certificeringen bijgekomen. In Vlaanderen krijgen consumenten voor bepaalde energiebesparende ingrepen zoals spouwmuurisolatie alleen premies als de aannemer een kwaliteitskader respecteert, en de Vlaamse overheid wil verder gaan op de ingeslagen weg.

In deze context moet een kwaliteitssysteem een tastbare meerwaarde vormen, en bovendien mag het niet leiden tot grote bijkomende kosten of administratieve lasten. Dit economische aspect brengt mee dat de certificatie niet zomaar opgelegd kan worden in alle gevallen. Een vrijwillige certificering blijft evenwel nuttig als middel om zich te onderscheiden op de markt en om de kwaliteitszorg in de onderneming grotere bekendheid te geven. Maar in elk specifiek geval moet grondig bestudeerd worden of de creatie van een certificering wel de beste oplossing is.

Geen partijdigheid

Het valt af te raden dat de Confederatie zelf een certificering opzet en beheert. Dit zou een schijn van belangenvermenging opwekken. Bovendien kan ze dan haar rol niet spelen als belangenbehartiger van haar leden ten opzichte van het certificatiesysteem. Deze rol is belangrijk: het systeem moet effectief inspelen op de realiteit op de bouwmarkt. Het mag niet gedictieerd worden door de commerciële behoeften van het systeem zelf.

Een beroepsorganisatie kan wel een rol spelen op het vlak van voorlichting en van de begeleiding van aannemers die een certificatie willen verkrijgen. Daarnaast kan ze de particuliere en openbare opdrachtgevers bewustmaken van de voordelen die ze hebben als ze gecertificeerde aannemers kiezen

Kennis van de sector is vereist

De bouw is een complexe en diverse sector. Dat maakt de uitwerking van een certificatiesysteem moeilijk. Alleen organisaties die de sector door en door kennen zijn bekwaam om dit te doen. Bij het opzetten van een certificatie moet steeds voldoende transparantie en inspraak gegarandeerd zijn, zodat een evenwichtige benadering mogelijk is. Het moet bijvoorbeeld vermeden worden dat alles toevertrouwd wordt aan technici die geneigd zullen zijn om de economische aspecten uit het oog te verliezen. Met name de beroepsfederaties in de Confederatie mogen als potentiële gesprekspartners niet uit het oog verloren worden, om aan het proces richting en assistentie te geven. Het WTCB kan hen helpen om hun verwachtingen op een correcte manier om te zetten.

voorbeeld is de Belgian Construction Certification Association (BCCA). Zij is gegroeid uit een partnership tussen Seco, het controlebureau dat ingeschakeld wordt om de kwaliteit van bouwwerken te bewaken, en het WTCB. Bovendien moet een zekere

"scheiding der machten" gerespecteerd worden. De instantie die onderzoekt of een aannemer aan de criteria voldoet en die de erkenning verleent, moet onafhankelijk zijn. Dit garandeert de objectiviteit van de erkenning.

Construction Quality

Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat een vrijwillige certificering kansen biedt. Het is een manier om de kwaliteit en het ondernemerschap in de hele sector te bevorderen, zeker als het systeem een stimulans is voor permanente opleiding en bijscholing.

De Confederatie heeft intussen een dergelijk label in het leven geroepen en had daarbij specifiek bouw-kmo's in gedachte: Construction Quality. U vindt

hierover meer in de kadertekst. Wat zeker vermeden moet worden is een wildgroei aan labels die met elkaar in concurrentie treden. In dat geval raakt de klant gegarandeerd het spoor bijster, en blijft ook van de eventuele meerwaarde voor de aannemer niets over.

Concrete aandachtspunten

Eigenschappen van een ideaal label

- Het maakt een reëel en pertinent verschil
- Het is zichtbaar
- Het is betrouwbaar
- Het kost niet te veel

Een certificering moet een pertinent verschil maken. Ze moet de aannemer daadwerkelijk toestaan om zich te profileren en zich op een positieve wijze te onderscheiden van niet-gecertificeerde bouwbedrijven. Het doel moet tegelijk globaal en individueel zijn. Globaal is de verbetering van het imago van de sector en het stimuleren van de kwaliteit en de ondernemersvaardigheden in bouwbedrijven. Maar er moet ook een duidelijke meerwaarde zijn voor de individuele klant die een gecertificeerde aannemer kiest. Een succesvol project eist daarnaast een meerwaarde voor de individuele aannemer. Deze kan commercieel zijn, maar het systeem kan de aannemer ook concrete instrumenten aanreiken om zijn bedrijfsbeheer te evalueren en zijn kwaliteitsbeleid te verbeteren.

Zichtbaar

De zichtbaarheid van een label of certificaat is belangrijk. Ze moet de meerwaarde duidelijk maken, en iedereen moet een lijst van gecertificeerde ondernemingen kunnen consulteren, op een website of op een andere manier. Geen enkel certificaat kan perfecte klanttevredenheid garanderen. Ontevreden klanten beschikken tegenwoordig over een rijk gamma van kanalen om hun ongenoegen te uiten. Overwogen moet worden of er een procedure moet komen die in de mate van het mogelijke klachten behandelt.

Betrouwbaar

Het opstellen van de criteria voor de erkenning is een evenwichtsoefening. Enerzijds mag het niveau niet te laag zijn: de criteria moeten een duidelijk onderscheid maken tussen erkende en niet-erkende ondernemingen. Maar ze mogen ook niet zo streng zijn dat slechts een selecte groep aannemers kan toetreden.

Het is evident dat betrouwbaarheid een essentieel kenmerk is van een doeltreffende regeling. De controle moet dus gebeuren door een betrouwbare, onafhankelijke en deskundige organisatie. Een



Construction Quality – het kwaliteitslabel van de bouw

Construction Quality is een kwaliteitslabel dat op initiatief van de Confederatie Bouw is gecreëerd. Het kan verkregen worden door aannemers maar ook door architecten en studiebureaus.

Het toekennen van het label gebeurt aan de hand van een maatstaf, "referentieel" genoemd. Dat is de lijst met criteria en voorschriften waaraan men moet voldoen. Deze zijn gericht op

- de aspecten die te maken hebben met bedrijfsorganisatie en -beheer;
- de technische bekwaamheid om tegemoet te komen aan de verwachtingen van de klant en aan de contractuele, reglementaire en wettelijke eisen.

Voor elk beroep in de bouw kan CQ een referentieel ontwikkelen. Dit gebeurt door een technisch comité met daarin vertegenwoordigers van de verschillende betrokken partijen: beroepsfederaties, sectorfederaties, het WTCB, Construction Quality zelf, de Belgian Construction Quality Association enzovoort.

Hoe word je CQ?

Een aannemer die het Construction Quality-label wil halen, kan zich op verschillende manieren voorbereiden. Hij kan

- een opleiding volgen die uitleg verstrekt bij het referentieel en over de tools die ter beschikking staan;
- zijn onderneming individueel laten begeleiden;
- zelf de nodige processen in de onderneming ontwikkelen.

Het CQ-label wordt toegekend na beoordeling van de onderneming op basis van het referentieel. Dit gebeurt door een onafhankelijke organisatie na een audit of een inspectie. Er wordt ook gecontroleerd of de aannemer aan de sociale en fiscale verplichtingen voldoet. Het label is drie jaar geldig. Gedurende deze periode is er een jaarlijks toezicht in de vorm van audits of inspecties.

Beroepen en activiteiten

Er bestaan ook Construction Quality-labels voor beroepen en activiteiten. Deze leggen de nadruk meer op de competentie, de technische beheersing en de specifieke organisatie die horen bij een specifieke sector of bij een bepaalde activiteit.

Competent en bekend

Het doel van het Construction Quality-systeem is het grote publiek vertrouwen te geven in de competenties en de goede organisatie van een bouwbedrijf. CQ vestigt de aandacht ook op de inspanningen die ondernemingen doen op het vlak van kwaliteit, veiligheid, milieu en duurzaamheid. Kortom, CQ maakt het de kandidaat-(ver)bouwer gemakkelijk om een aannemer te vinden die betrouwbaar is en kwaliteit garandeert. Op de website constructionquality.be vindt hij alle informatie en kan hij zoeken naar een partner om zijn bouwplannen te verwezenlijken.

Het technologische klimaat

Snelle evolutie

- Steeds meer nieuwe technologieën
- Maar ook steeds meer omkaderende regelgeving en normen
- Alle aannemers zijn stakeholders in dit proces
- Sectorale centra zoals het WTCB en het OCW steunen de aannemers en doen onderzoek
- In de komende jaren een doorbraak van robotica en industrialisering, the Internet of Things en Building Information Modeling

Innovatie is aan de orde van de dag in de bouwsector en de technologische vooruitgang is dan ook aanzienlijk. Die capaciteit om te innoveren is nodig, want er worden aan bouwbedrijven steeds hogere verwachtingen gesteld op domeinen als energieprestaties, recycling, hergebruik en duurzaamheid.

Een mozaïek van mensen en bedrijven

De stormachtige technologische vooruitgang raakt alle bouwberoepen. Het BouwForum 2016 toonde aan dat het geen zin heeft om op dit punt de "beroepen van morgen" te contrasteren met de "traditionele ambachten." Ze voelen allemaal de invloed van innovatie en technologische vooruitgang, zowel de meer gestandaardiseerde als de ambachtelijke bouwvakken. Hieruit volgt meteen dat de vooruitgang ook alle bouwbedrijven raakt, kmo's inbegrepen. Ze moeten allemaal voorbereid zijn op de technologische uitdagingen van de toekomst. Het is opmerkelijk en zeer verheugend dat sommige kmo's zich aan de spits van deze vooruitgang bevinden.

Ieder bouwberoep heeft zijn eigen innovatiepotenti-

Het meest opvallend zijn de wijzigingen en verbeteringen die in de voorbije jaren geïntroduceerd werden in bouwmaterialen, machines, werktuigen en bouwtechnieken. Deze evolutie zal niet stilvallen. Maar er is ook grote innovatie op een ander niveau: dat van de organisatie van bouwplaatsen en van het opzetten en ontwerpen van projecten. Deze vragen steeds vaker een andere aanpak, en dat heeft gevolgen voor de kennis die de werknemers moeten hebben.

Aannemers zijn actieve stakeholders in deze processen. Ze weten maar al te goed hoe belangrijk innovatie is voor het concurrentievermogen, de productiviteit en de rendabiliteit van hun bedrijf. Ze gaan dus mee op zoek naar innoverende oplossingen en dragen bij aan vernieuwende projecten.

Ook de Confederatie Bouw en haar beroepsfederaties spelen een rol in de technologische vooruitgang in de bouw. Ze ondersteunen projecten op dit gebied en verstrekken informatie. Maar van groot belang is ook haar participatie aan de werking van de sectorale onderzoekscentra.

eel en gaat door zijn eigen transitie. Maar niet alleen de evolutie van specifieke aan een vak gebonden technieken is belangrijk. Er bestaat een web van verbindingen tussen bouwvakken en -technieken dat op zich een bron van vernieuwing en verandering in de sector is.

Het is altijd al belangrijk geweest in de bouw dat de verschillende ingrepen op een bouwplaats en dus de verschillende bouwberoepen elkaar correct aanvullen. Maar tegenwoordig geldt dit meer dan ooit, nu de prestatie-eisen steeds strenger worden en zich steeds meer nieuwe bouwtechnieken aanbieden. Maar de uitvoerders van dit alles zullen nieuwe competenties moeten verwerven.

Colette Golinvaux (voorzitter Confederatie Bouw)

"In de bouwsector zijn mens en techniek complementair. De mens bekleedt een centrale plaats in de creatie en de daad. Laat ons zo handelen dat het ook in de toekomst zo blijft. Laten we dus aandacht hebben voor zijn opleiding en zijn behoeften aan vervolmaking, die het onderpand zijn voor de uitmuntendheid van zijn werk; maar laten we ook de overdracht van kennis aan de komende generaties niet vergeten. Innovatie en nieuwe technologie nemen een steeds grotere plaats in in onze sector. Dat is goed, want technologie staat ten dienste van bouwprojecten en helpt om het hoofd te bieden aan de uitdagingen die de aannemers morgen te wachten staan. De sectorale onderzoekscentra zoals het WTCB en het OCW zullen hem bijstaan met alle mogelijke assistentie om deze uitdagingen aan te gaan."

Anne-Françoise Cannella (directeur van het Centrum voor Erfgoedberoepen van Paix-Dieu)

"In tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt, zijn erfgoedberoepen geen kenmerk van nostalgie naar het verleden. Integendeel! We verdedigen de stelling dat traditionele bouwvakken en nieuwe technologieën complementair zijn, en dat ze vaak en met veel nut met elkaar verbonden worden bij de restauratie van erfgoed."

"Iedere innovatie ontstaat uit traditie. Maar men moet waakzaam blijven. De toenemende mechanisatie op bouwplaatsen en de toenemende standaardisering van technieken zou kunnen leiden tot een verarming van het werk, een verbrokkeling van de kunde, een compartimentering van het werk of een grotere scheiding tussen handen- en hoofdarbeid. Dergelijke situatie zou moeilijk verenigbaar zijn met de polyvalentie die de vaklui-restaurateurs nodig hebben."

Johan Willemen (voorzitter WTCB)

"De bouw is eveneens complex omdat verschillende actoren - ontwerpers, studieburelen en aannemers - betrokken zijn bij eenzelfde project dat in-situ gerealiseerd moet worden. Hierbij ontstaan vaak problemen op het vlak van toleranties en de afstemming tussen de verschillende actoren die op een bouwplaats tussenkomen. Dit geeft aanleiding tot risico's op klant-ontevredenheid en tot faalkosten voor de bouwondernemingen."

Ingrijpende veranderingen op komst

Nieuwe metselmortels, zelf-verdichtend beton, nieuwe verven, de prefabricage van elementen, het gebruik van super-isolerende ramen en deuren, het plaatsen van performante dakbedekkingen ... De meeste innovaties hebben een grote invloed op onze bouwberoepen, maar zitten uiteindelijk verborgen binnen de structuren van een gebouw en zijn daardoor niet altijd zichtbaar voor de gebruiker. De ontwikkeling van materialen is zeker nog niet afgelopen. Maar nog belangrijker dan vroeger wordt voor onze bouwbedrijven wellicht de razendsnelle technologische ontwikkeling met impact op het bouwproces en de productiviteit. Experts verwachten dat we in de komende vijf jaar een doorbraak zullen zien van het Internet of Things, Building Information Modeling (BIM) en robotica en industrialisering. Deze zullen op de bouwsector het effect van een vierde industriële revolutie hebben.

The Internet of Things

Tegenwoordig kunnen met computerkracht uitgeruste voorwerpen entiteiten op het internet worden. Ze kunnen daar informatie vinden en met elkaar en met mensen communiceren. Dat is het Internet of Things. Het belang voor de bouw wordt geïllustreerd door het potentieel om gebouwen energiezuiniger te maken. Dit thema heeft in de voorbije tien jaar de agenda van veel bouwbedrijven mee bepaald. Dat zal ook in de komende tien jaar nog zo zijn, zij het dan wellicht met een accentverschuiving van nieuwbouw naar renovatie.

Maar optimaal energiebeheer kan alleen met een goede onderlinge afstemming van toestellen zoals condensatieketels, warmtepompen, ventilatie en zonneboilers. Het is evident dat een permanente onderlinge informatie-uitwisseling tussen deze toestellen deze afstemming bevordert. Door allerlei gegevens te gebruiken, zoals weersvoorspellingen en kennis over het bewonersgedrag, zullen de toestellen hun instellingen continu bijsturen en aanpassen. Verwacht wordt dat alle technische installaties in een gebouw geïntegreerd zullen worden met draadloze communicatiesystemen, domotica en veiligheidssystemen.

Building Information Modeling

BIM is minder nieuw dan het Internet of Things. In landen als Groot-Brittannië is het voor grote projecten al ingeburgerd. Maar nu wordt ook een doorbraak in ons land verwacht. Het idee is eenvoudig: alle aspecten van een constructie worden gevisualiseerd met een 3D-model, waaraan een databank gekoppeld is met de eigenschappen van de verschillende bouwelementen. Dankzij BIM kunnen de betrokkenen het bouwproces permanent overzien en kunnen ze op een eenduidige en efficiënte manier informatie uitwisselen en eventuele problemen analyseren.

Het opsporen van fouten in het concept en het doorvoeren van de nodige aanpassingen kan dankzij Building Information Modeling nog vóór een spade de grond is ingegaan. Dat reduceert faalkosten in belangrijke mate. BIM creëert niet alleen kansen in de ontwerp- en bouwfase maar ook tijdens de exploitatie en het onderhoud. Met andere woorden: iedereen is betrokken partij, van de algemene aannemer tot de afwerkings- en onderhoudsbedrijven. ICT-systemen zullen in de nabije toekomst van cruciaal belang zijn voor de opvolging van bouwprojecten, en dat zal ook gelden voor kmo's.

Industrialisering en robotica

BIM zal de aannemer meer inzicht geven in de mogelijke voordelen die hij uit de industrialisering van zijn bouwproces kan halen, en in de kansen die er bestaan om robots in te zetten. In de toekomst zal het verpompen van beton en het gebruik van GPS-gestuurde kranen, bulldozers en graafmachines nog veel meer gebruikelijk worden dan nu het geval is. Het gebruik van metselrobots op de bouwplaatsen, het 3D-printen van beton en het inzetten van drones voor de inspectie van gebouwen en uitgevoerde werken zijn maar enkele van de ontwikkelingen die we straks op de bouwplaats mogen verwachten. Ook hier zal er dus logischerwijze een grote impact zijn op onze bouwberoepen en zullen er nieuwe specialisaties ontstaan.

Betere, stillere en milieuvriendelijkere wegen

In de wegenbouw gaat het onderzoek en de ontwikkeling verder van wegdekken die de geluidsoverlast verminderen, zoals de poro-elastische wegdekken. Deze bestaan doorgaans uit rubberdeeltjes die bijeengehouden worden door een elastisch kunsthars, waaraan eventueel fracties van andere materialen toegevoegd worden. Een ander onderzoeksdomein is het

gebruik van luchtzuiverende fotokatalyse. In een tunnel heeft deze het voordeel dat ze de vervuiling ter plaatse bestrijdt en vervuilde lucht minder in de omgeving terechtkomt. Bovendien is er minder ventilatie nodig, wat het energieverbruik verlaagt. Verder wordt er veel onderzoek gedaan naar lage-temperatuurasfalt en naar waterdoorlatende wegdekken die de wateroverlast te verminderen.

Normalisatie

Het groeiende aantal nieuwe producten, machines en procédés is een kans maar kan ook onzekerheid creëren, omdat niet altijd duidelijk is welke kwaliteit en welke eigenschappen de aannemer mag verwachten. De Europese Unie heeft aan de Europese standaardiseringsorganisatie CEN (Comité européen de normalisation) het mandaat gegeven om een verzameling Europese normen uit te werken met het oog op een harmonisering die het vrije verkeer van bouwproducten mogelijk maakt in de EU, aangevuld met IJsland, Noorwegen en Liechtenstein. Het gaat onder meer om de bekende CE-markering. Fabrikanten mogen deze op hun producten plaatsen na een Europese technische evaluatie gebaseerd op de documenten van de European Organisation for Technical Assessment (EOTA). In ons land kreeg het Bureau voor Normalisatie (NBN) de taak om de standpunten van de Belgische betrokkenen mee te delen aan de Europese technische normalisatiecomités²².

De Europese verordening bouwproducten

De Europese verordening bouwproducten²³ werd van kracht op 1 juli 2013. Zoals iedere verordening is ze rechtstreeks en op uniforme wijze van toepassing in alle lidstaten van de EU. Net zoals de richtlijn die ze vervangt, behandelt de verordening hoofdzakelijk de CE-markering van bouwproducten²⁴.

De verordening verplicht een prestatieverklaring²⁵ met daarin de verschillende prestaties van een product dat op de markt gebracht wordt. Hieruit volgen een aantal belangrijke verplichtingen voor fabrikanten, verdelers en importeurs, die evenwel geen afbreuk doen aan de recht van de lidstaten om andere eisen op te leggen om een gewenst veiligheidsniveau te bereiken.

Producten die afwijken van de normen of waarvoor geen normen bestaan; kan men onderwerpen aan een Europese technische beoordeling. In tegenstelling tot de Europese technische goedkeuring die vroeger gold, kan deze beoordeling geen toepassingen van een product aanbevelen of afraden. Ze is beperkt tot een opsomming van de prestaties. In België zijn de beoordelingen toevertrouwd aan de BULGB (de Belgische Unie voor de technische goedkeuring in de bouw). Dit principe is belangrijk, aangezien het fabrikanten de kans geeft om niet-genormeerde maar innovatieve producten op de markt te brengen met een toegevoegde waarde voor de bouwsector. Het is vanzelfsprekend belangrijk dat dergelijke producten komen met informatie over het gebruik of de plaatsing²⁶.

De Eurocodes

De Eurocodes zijn een verzameling van normen en richtlijnen voor de bouwwereld die niet van toepassing zijn op producten. Zo bestaan er op dit moment bijvoorbeeld Eurocodes voor het ontwerp en de berekening van beton-, staal- en houtconstructies. De intentie is onder meer om uniforme criteria op te stellen in heel de EU en om een gemeenschappelijke basis te creëren voor onderzoek en ontwikkeling.

Eurocodes vormen een bijzonder complexe materie, die erg gevoelig ligt in de bouwsector. Vertegenwoordigers uit de aannemerswereld doen inspanningen op het Europese niveau om het huidige pakket van Eurocodes te consolideren en aan te vullen met de publicatie van vereenvoudigde rekenregels. Ze zijn erin geslaagd om een uitbreiding van het pakket te voorkomen.

Steun voor bedrijven

Het is evident dat innovatie enerzijds steunt op onderzoek en ontwikkeling, maar anderzijds ook leidt tot producten en technieken waarvan de praktische toepasbaarheid en de limieten onderzocht moeten worden. Onze sector speelt een belangrijke rol in de samenwerking tussen ondernemingen en de wetenschappelijke wereld. In de bouw is zulke samenwerking zelfs structureel. De sectorale onderzoekscentra zoals het Wetenschappelijk en Technisch Centrum voor het Bouwbedrijf (WTCB) en het Opzoekingscentrum voor de Wegenbouw (OCW) zijn smeltkroezen en drijvende krachten van onderzoek, ontwikkeling en innovatie in de bouw. Daarnaast neemt het controlebureau Seco een sleutelplaats in. Het kan innovatieve bouwoplossingen technisch valideren, waardoor ze ook effectief gebouwd kunnen worden.

De statuten van de sectorale centra WTCB en OCW geven hen drie grote opdrachten:

- technisch en wetenschappelijk onderzoek doen ten gunste van de bouwsector en de bouwbedrijven;
- informatie, bijstand en technisch advies verstrekken aan ondernemingen;
- in het algemeen bijdragen aan de innovatie en de ontwikkeling in de bouwsector, in het bijzonder door het uitvoeren van contractonderzoek op vraag van de sector en van de overheid.

De sectorale centra vertrekken van een globale visie. Voor het OCW bijvoorbeeld is de weg een volwaardig onderdeel van een integraal en duurzaam vervoerssysteem, met aandacht voor alle weggebruikers, de leefomgeving en de sociaal-economische context. Naast de zuiver bouwtechnische aspecten behoren onderwerpen zoals verkeersveiligheid, mobiliteit, wegbebakening en leefmilieu dus ook tot de vakgebieden van het centrum.

Technische Comités

Technische Comités bepalen in hoge mate de oriëntatie van de activiteiten van het WTCB en het OCW. Ze omkaderen de missie van deze centra om onderzoek te doen en informatie te verspreiden. In een Technisch Comité zetelen naast vertegenwoordigers van een of meer bouwberoepen ook andere experts uit de sector. De voorzitter is steeds een aannemer. Ze geven het onderzoekswerk richting en waken erover dat deze centra problemen onderzoeken waarmee vaklui in de bouw in de praktijk geconfronteerd worden. Daarnaast definiëren ze hun behoeften aan informatie, publicaties, documenten met een normatief karakter enzovoort.

Technisch advies

Iedere aannemer werkt in toenemende mate met de nieuwste materialen en de modernste technieken. Maar ook de regelgeving verandert voortdurend en de eisen van de klanten, bijvoorbeeld wat comfort betreft, liggen steeds hoger. Parallel hiermee groeit constant de behoefte aan adequate technische bijstand. In dit opzicht is de snelle verspreiding van aangepaste en correcte informatie van levensbelang.

Daarom hebben de sectorale centra afdelingen voor technisch advies. Polyvalente medewerkers staan permanent ter beschikking om hulp en advies te geven aan bouwprofessionals en aan aannemers in het bijzonder. Het hoofddoel is vanzelfsprekend om te komen tot betere bouwwerken in de breedste zin van het woord. De afdeling Technisch Advies is de plaats waar onderzoek wordt omgezet in persoonlijke dienstverlening in de verschillende deelsectoren van de bouw.

De activiteiten van de afdelingen Technisch Advies bestrijken een breed veld. Dat is een logisch gevolg van het grote aantal partners in een bouwproject en van de grote variatie in de ontwerp- en uitvoeringsmethoden, maar ook van het feit dat gebruikers van gebouwen en constructies deze niet allemaal op dezelfde manier gebruiken en onderhouden.

²² De Confederatie Bouw en het WTCB zijn vertegenwoordigd in het NBN.

²³ Verordening (EU) Nr. 305/2011.

²⁴ Richtlijn 89/106/EEG.

²⁵ Deze prestatieverklaring kwam in de plaats van de conformiteitsverklaring in de oude regelgeving.

²⁶ In zekere zin is de nieuwe regelgeving een achteruitgang voor aannemers. Onder de huidige verordening moet er minder informatie overhandigd worden bij de technische beoordeling dan vroeger het geval was onder de richtlijn.

Men kan iedere technische vraag die met bouwen te maken heeft voorleggen aan de afdelingen Technisch Advies. Enkele voorbeelden van mogelijke onderwerpen zijn:

- de keuze van geschikte bouwmaterialen en -systemen;
- het uitwerken van bouwwerken en de daarmee gepaard gaande details;
- advies over uitvoeringstechnieken;
- evalueren of bouwwerken conform de geldende voorschriften zijn;
- gebruiksvoorwaarden.

Soms wordt er veel technische bijstand gevraagd over een onderwerp dat nog weinig is uitgediept. In een centrum als het OCW kan de technologisch adviseur dan een klein onderzoek opzetten of een uitgebreider onderzoek voorstellen en helpen opstarten. Vanuit zijn praktijkervaring draagt de adviseur bij tot de onderzoeksresultaten.

Betrouwbare informatie

Aannemers leven in een stortvloed van informatie: vakbladen, documentatie en publiciteit van producenten ... Het is essentieel dat hij kan teruggrijpen naar zo volledig mogelijke informatie die met diepgaande kennis van zaken gevalideerd is door onafhankelijke en betrouwbare bronnen. Ook op dit gebied spelen de sectorale centra een sleutelrol. Ze verspreiden op verschillende manieren gezaghebbende informatie. Ze hebben onder meer Technische Voorlichtingen gericht op de verschillende bouwberoepen en uitvoeringstechnieken, maar ook handige infoches en complete dossiers, bijvoorbeeld over energiebesparende renovaties. Daarnaast zijn er hun respectieve websites. Vaak werken ze voor de informatieverspreiding samen met partners zoals de Confederatie Bouw, de lokale en de gewestconfederaties.

De Normenantennes van het WTCB

Het WTCB heeft met de steun van de FOD Economie een aantal Normenantennes opgezet, precies om de hele bouwsector en dan vooral de kmo's informatie te geven over de verschillende product-, reken- en testnormen die bestaan of voorbereid worden op het nationale en het Europese niveau. De Normenantennes bespreken de technische inhoud van deze documenten aan de hand van voorbeelden die

relevant zijn voor aannemers, zoals de berekening van akoestische eigenschappen of brandbestendigheid, de berekening van een houten brug of een methode om de licht- en zondoorlatendheid van een raam te testen.

De Normenantennes faciliteren het gebruik van normen door bouwkm's en in het algemeen ook door fabrikanten en studiebureaus. Bij het doelpubliek horen verder de opdrachtgevers en de architecten, aangezien zij aan de basis liggen van de voorschriften voor een specifieke bouwplaats.

Sommige aannemers en studiebureaus maken zich op dit moment weinig zorgen over nieuwe Europese normen, omdat nog altijd toegestaan is om de Belgische normen te gebruiken. Maar deze co-existentie is tijdelijk. Deze periode moet gebruikt worden om de sector voor te lichten en voor te bereiden op de toekomst, wanneer de Europese de nationale normen zullen vervangen. De Normenantennes nemen deel aan technische normalisatiecomités en aan Belgische comités die zich met deze problematiek bezig houden.

Innovatiesteun

De onderzoekscentra staan bovendien open voor vragen van individuele bouwbedrijven en geven steun bij het zoeken naar innovatieve oplossingen. Een voorbeeld uit de praktijk van het OCW is een kmo die metaalconstructies voor infrastructuurwerken produceert, levert en plaatst in de Benelux en Frankrijk. Met de steun van het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie (IWT) zette het bedrijf een project op. Doel: zelf een voertuigkerende brugleuning ontwikkelen die aan de Europese normen voldoet. Deze maakt de kmo minder afhankelijk van buitenlandse aanbidders en versterkt haar concurrentiepositie.

Een volledig overzicht van de steun voor innovatie in bouwbedrijven valt buiten het bestek van dit

studierapport. We stippen alleen aan dat het WTCB door Vlaanderen erkend is voor subsidies uit de Kmo-Portefeuille voor de aspecten (innovatie)advies en opleiding. Aannemers kunnen ook financiële steun aanvragen in het kader van de Kmo-innovatieprojecten en in de toekomst ook via de Kmo-groei-subsidie en de Kmo-haalbaarheidsstudie. Ten slotte vermelden we nog de OCBC (de Octrooicel voor het Bouwbedrijf - Cellule Brevets de la Construction) van het WTCB die ook gericht is op kmo's en die gesubsidieerd wordt door de FOD Economie. De OCBC maakt bouwbedrijven bewust van het belang van intellectuele eigendom en geeft tips over de manier waarop een aannemer profijt kan halen uit zijn innovatie.

Buitengerechtelijke geschillenregeling

Een doorgedreven kwaliteitsstreven in een bouwbedrijf garandeert niet dat klanten altijd tevreden zullen zijn. En aangezien de stap naar de rechtbank tegenwoordig kleiner is, neemt het risico toe dat bouwbedrijven verwikkeld raken in dure en zeer langdurige rechtszaken die uiteindelijk geen enkele betrokken partij genoegdoening schenken.

De Verzoeningscommissie Bouw biedt vaak een betere, snellere en goedkopere oplossing. Haar oprichting was een initiatief van de Confederatie Bouw, de consumentenorganisatie Test-Aankoop, de Koninklijke Federatie van de Architectenverenigingen (FAB) en van de Nationale Centrale voor Hout- en Bouwvakondernemingen.

Als zgn. "gekwalficeerde entiteit" voldoet de commissie aan alle vereisten om geschillen buitengerechtelijk te kunnen regelen. De commissie bestaat sinds 2002, maar vanwege een nieuwe wet²⁷ moesten de statuten recent aangepast worden. De Confederatie heeft erop toegezien dat ook in de nieuwe statuten het evenwicht tussen de betrokken partijen bewaard bleef. Zo kunnen de consumentenvertegenwoordigers bijvoorbeeld geen beslissingen doordrukken.

In principe moet de commissie een verzoeningsvoorstel afleveren binnen de 90 dagen. Maar in de wet staat de mogelijkheid om deze termijn te verlengen tot 180 dagen als dit gemotiveerd wordt. Zulke motivering is mogelijk bij complexe technische geschillen, aangezien deze inderdaad een langere termijn voor het deskundigenonderzoek nodig hebben. Het model van bevoegdheidsbeding van de Verzoeningscommissie bepaalt dat alle partijen die de procedure aanvaarden, zich er niet meer aan kunnen onttrekken.

Een onderneming heeft tegenwoordig in haar relatie met consumenten overigens een aantal verplichtingen die de kans op een rechtszaak zouden moeten verkleinen. Ze moet aan de consument de contactgegevens van de dienst na verkoop meedelen. Ze moet alles in het werk stellen om een minnelijke oplossing te bereiken rechtstreeks tussen haar en de consument. En ze moet de consument in voorkomend geval meedelen dat er een procedure bestaat om geschillen buitengerechtelijk te regelen.

²⁷ Dit is een gevolg van Richtlijn 2013/11/EU van het Europees Parlement en de Raad van 21 mei 2013 betreffende alternatieve beslechting van consumentengeschillen en tot wijziging van Verordening (EG) nr. 2006/2004 en Richtlijn 2009/22/EG (richtlijn ADR consumenten). Deze werd in ons recht omgezet door de wet van 4 april 2014 en een uitvoeringsbesluit van 16 februari 2015.



DE GROEI EN ONTWIKKELING VAN KMO'S BEVORDEREN

Bouwkmo's hebben aan troeven geen gebrek, bijvoorbeeld hun dynamisme en hun aanpassingsvermogen. Maar ze zijn ook kwetsbaarder voor de oncontroleerbare schommelingen van de economie. Voor alles wat hun groei kan bevorderen hebben ze behoefte aan een efficiënt ondersteuningsbeleid: hun financiering, de toegang tot overheidsopdrachten, het cashflowbeheer, de fiscaliteit, de administratieve overlast ... het zijn evenzovele aandachtspunten voor de Confederatie.

DE GROEI EN ONTWIKKELING VAN KMO'S BEVORDEREN

We zijn het diepste van de financieel-economische crisis voorbij. Een naïeve lezing van de statistieken suggereert dat kredietverlening nauwelijks nog een probleem is: een kmo met een goed project vindt daarvoor financiering. Maar de Confederatie plaatst daarbij ernstige kanttekeningen, zeker als het gaat om bouwkm's. Zij bevinden zich nog altijd in een zwakkere positie. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de eisen die kredietverleners stellen aan waarborgen. Daarnaast blijven starters en micro-ondernemingen het moeilijk hebben om financiering te vinden.

Kmo's hoeven dit niet lijdzaam te ondergaan. Indien ze voldoende aandacht besteden aan de kwaliteit en de presentatie van hun kredietdossier, verhogen ze hun kansen aanzienlijk. Maar kredietverlening is niet het enige aandachtspunt. Er bestaan nog risico's die de cashflow van een onderneming kunnen aantasten, die haar bewegingsvrijheid kunnen inperken en zelfs haar voortbestaan in gevaar kunnen brengen. Voorbeelden zijn onder meer de achterstallige betalingen en het probleem van de vrijgave van borgstellingen.

Twee andere belangrijke elementen op dit gebied zijn enerzijds het debat dat gevoerd wordt over een eventuele hervorming van de vennootschapsbelasting, en anderzijds de nieuwe wet op de overheidsopdrachten, die deze toegankelijker moet maken voor kleinere bedrijven. Het is evident dat de overheid hierbij steeds de reële, concrete gevolgen

voor ondernemingen voor ogen moet houden. Een daling van het inderdaad zeer hoge *nominale* tarief van de vennootschapsbelasting is niet zinvol als deze gepaard gaat met een stijging van het *effectieve* tarief dat kmo's betalen. Als de grotere toegang tot overheidsopdrachten leidt tot minder transparantie en meer administratieve lasten, vormt zij niet de vooruitgang die bouwkm's zoeken.

Kleinere ondernemingen zijn kwetsbaarder voor de negatieve effecten en neveneffecten die gepaard gaan met deze fenomenen. Iedere maatregel die hun groei- en ontwikkelingskansen kan beïnvloeden, moet daarom rekening houden met hun specifieke karakter.



De financiering van de activiteit

Pijnpunten

- Ondernemingen met minder dan 10 werknemers zien kredietaanvragen vaker geweigerd worden
- Starters ondervinden de meeste moeilijkheden
- Goed kredietdossier is essentieel
- Meer ondersteuning van ondernemingen nodig

Hoe moeilijk heeft een bouwbedrijf en meer specifiek een bouwkm het tegenwoordig om een krediet te verkrijgen? Het is niet eenvoudig om die vraag te beantwoorden. Er bestaan nauwelijks gedetailleerde statistieken die opheldering kunnen geven. Uit de publicaties van het Observatorium voor krediet aan niet-financiële vennootschappen kan men bijvoorbeeld in het beste geval de kredietomloop per sector afleiden.

De statistieken van het Observatorium gaan terug tot 1997. De kredieten voor bouwbedrijven in het alge-

meen blijken sinds dat jaar constant vooruitgegaan te zijn. Hetzelfde fenomeen is zichtbaar in de hele economie, maar de vooruitgang in de bouw is groter. Men zou hieruit het volgende kunnen besluiten: ondernemingen, en dan vooral bouwondernemingen, hebben geen problemen om kredieten te verkrijgen – of toch niet meer dan vroeger. Maar dat zou naïef zijn. De situatie is complex, onder andere voor de kmo's. En gezien de dominantie van de kmo's (en de zelfstandigen) in onze sector geldt dat vooral voor de bouwondernemers.

Ongunstige voorwaarden voor kmo's en starters

De Nationale Bank doet om de drie maanden een enquête waarin ook de kredietvoorwaarden aan bod komen. Hieruit blijkt dat de financiële crisis van 2008 geleid heeft tot een verslechtering. Bepaalde effecten daarvan zijn nog altijd voelbaar voor ondernemingen. Zo lijkt er sindsdien niet meer soepelheid gegroeid te zijn in de eisen die gesteld worden aan de waarborgen.

Uit dezelfde enquête kan ook afgeleid worden dat niet alle ondernemingen hetzelfde oordeel vellen over de kredietvoorwaarden. De kleinste ondernemingen hebben bijvoorbeeld het meeste kritiek. Omdat de bouw een kmo-sector is, wekt het dus geen verbazing dat bouwbedrijven strenger oordelen over de kredietvoorwaarden dan bedrijven in de andere nijverheidstakken. Bovendien blijkt uit gegevens van de Europese Centrale Bank dat de interest op kredieten aan ondernemingen gemiddeld gezien daalt naarmate de ondernemingen groter worden. In de periode van april tot september 2015 was er in de eurozone een spread van ongeveer 2,5 % op deze interesten, aldus de *Survey on the Access to Finance of Enterprises in the Euro Area, April to September 2015* (ECB, december 2015).

In eigen land is er *Kmo-financiering 2014*, een studie in opdracht van de FOD Economie. Deze geeft aan dat de kleinste ondernemingen, en dan vooral de micro-ondernemingen (minder dan 10 werknemers), vaker hun toevlucht nemen tot kaskrediet dan tot een goedkopere *straight loan*. Eén van de redenen is waarschijnlijk dat ze de alternatieven voor kaskrediet niet kennen. Daarnaast heeft een *straight loan* doorgaans een minimumbedrag van € 100 000. Voor een kleine onderneming is dat zeer veel.

In haar rapport *Crisisgevoeligheid van de kmo-financiering in België* van december 2015 wijst de Nationale Bank er ook op dat kmo's aanzienlijk veel afhankelijker zijn van bankkredieten dan grote ondernemingen. 80 % van de financiële schulden van kleine ondernemingen zijn schulden bij krediet- en leasinginstellingen. Bij grotere ondernemingen is dat maar een derde.

De studie van de FOD Economie uit 2014 bracht aan het licht dat micro-ondernemingen veel vaker een krediet geweigerd zien dan ondernemingen met 10 tot 250 werknemers. In 2014 bedroeg de weigeringsgraad

voor micro-ondernemingen 26,8 %, en bovendien nam deze toe. Starters hebben het meeste moeite om hun project te financieren. Van de ondernemingen die nog geen vier jaar oud zijn, geeft ongeveer 60 % aan dat ze veel moeilijkheden hadden om een bankkrediet te verkrijgen. Bij ondernemingen ouder dan vier jaar was dat bij slechts 15 % het geval.

Dit grote verschil illustreert hoe moeilijk het is om de oprichting van een onderneming te financieren. Merk trouwens op dat de net geciteerde cijfers alleen slaan op starters met een *geslaagde* start. Het lijkt nauwelijks twijfel dat talrijke starters met een waardevol project hebben moet afhaken, precies omdat ze de financiering niet konden rond krijgen.

Weigering vaak gebrekkig gemotiveerd

Het is van fundamenteel belang dat een onderneming weet waarom een kredietaanvraag afgewezen werd. Met die kennis kan ze een nieuwe aanvraag met een beter dossier voorbereiden, en het risico op een nieuwe weigering verminderen.

In principe zijn kredietinstellingen verplicht om een weigering te motiveren²⁸. Kort na de invoering voerde de FOD Economie een studie uit over deze verplichting. Jammer genoeg bracht deze aan het licht dat de motivering vaak gebreken vertoont. In één op de tien gevallen was ze er gewoonweg niet. Bijna drie op de tien motiveringen was vaag, met verwijzingen naar bijvoorbeeld een verstrenging van de kredietvoorwaarden. Als de motivering duidelijke redenen opsomde, hadden deze over het algemeen niets te maken met de kwaliteit van het project op zich. Ze sloegen meer op problemen met de eigen inbreng, de terugbetalingscapaciteit, de waarborgen ... Kortom, op de elementen die een kredietinstelling het vertrouwen geven om het krediet toe te kennen. Overigens is een weigering niet altijd definitief. Een aanpassing van het project maakt de financiering soms mogelijk. Een derde van de ondernemingen die een weigering wist te overwinnen, vond intern een oplossing. 40 % deed het met een alternatieve financiering: een winstreservering, de inbreng van kapitaal, een lening in de familie enzovoort. Het merendeel van deze laatste bedrijven vond de alternatieve oplossing zonder al te veel problemen.

Essentiële slaagfactor: een goed kredietdossier

Het voorgaande suggereert dat een goed voorbereid kredietdossier onmisbaar is. De FOD Economie maar ook de Waalse middenstandsorganisatie UCM²⁹ beseffen hoe belangrijk het is om de projecten en wensen van kmo's te vertalen naar de taal die een bankier begrijpt. Zij bevelen een verbetering van de ondersteuning op dit punt aan. Het merendeel van de kmo's beschikt niet over kredietexperts. Dergelijke ondernemingen hebben alle belang bij het inwinnen van professioneel advies. Dat kan gegeven worden door een boekhouder of iemand anders met een cijferberoep die veel ervaring heeft met kredietaanvragen. Maar beter nog is vaak een expert in ondernemingskredieten.

Zulke experts weten hoe een kredietdossier opgesteld moet worden om vertrouwen te wekken bij de instelling tot wie het wordt gericht. Ze zullen om te beginnen nagaan of de onderneming schulden heeft bij de RSZ of de belastingen op het moment dat het dossier ingediend wordt. Dergelijke schulden hebben bijna systematisch tot gevolg dat het dossier afgewezen wordt. Ze zullen bovendien verzekeren dat het dossier het noodzakelijke financieringsplan bevat, en ze zullen kredietinstellingen laten concurreren, aangezien dit de kans op aanvaarding en op betere voorwaarden verhoogt. Wat dat laatste betreft zullen ze er op letten dat de onderneming zoveel mogelijk profiteert van de beschikbare overheidssteun die de financiering van het project faciliteert en verbetert. En *last but not least*: ze kunnen advies geven over de manier waarop de onderneming haar profiel als kandidaat-kredietnemer kan optimaliseren.

Sommige financiële instellingen hebben een specifieke omkadering ontwikkeld voor starters, zonder daarom zo ver te gaan als een expert in kredietdossiers. Maar omgekeerd merken sommigen in de financiële sector op dat ze tegenwoordig onderworpen zijn aan striktere prudentiële regels. Ze vragen zich af of de financiering van starters niet toevertrouwd zou moeten worden aan anderen, gezien de specifieke risico's die verbonden zijn met dergelijke projecten. Een starter die geen expert onder de arm neemt, doet er goed aan om informatie in te winnen en te onderzoeken welke kredietgever hem het beste kan helpen.



Informatie verstrekken en inwinnen

Informatie. Het is een sleutelbegrip in kredietdossiers. Veel ondernemingen beseffen bijvoorbeeld niet genoeg dat een kredietinstelling hen vrijwel altijd een *rating* geeft. Deze is een van de beslissende elementen voor de beslissing. Een rating wordt bepaald aan de hand van een hele verzameling criteria: de nominale waarde van de eigen middelen, de solvabiliteit van de onderneming, de rendabiliteit van de activiteiten, de activiteitssector, het risico op faillissement dat daarmee verbonden is, de groeipectieven enzovoort.

Het valt te betreuren dat kredietinstellingen hun klanten niet systematisch meedelen welke rating deze gekregen hebben. De rating zegt een klant

²⁸ Dat volgt uit het koninklijk besluit van 27 februari 2014 ten uitvoering van de wet van 21 december 2013. Deze bevat diverse bepalingen die te maken hebben met de financiering van kleine en middelgrote ondernemingen.

²⁹ Enquête sur l'accès au financement des indépendants et des PME francophones, UCM, januari 2015.

immers wat hij mag hopen, en vooral wat hij kan doen om zijn positie als kandidaat-kredietnemer te verbeteren. De Confederatie raadt aannemers dus aan om zelf het initiatief te nemen, zeker als ze niet kunnen rekenen op een expert die hun helpt.

Nog te veel bedrijven profiteren niet van de beschikbare overheidssteun. Ook dat is betreurenswaardig. Zoals al opgemerkt zal zulke steun nu eens de financiering van een project mogelijk maken, en dan weer de voorwaarden verbeteren. Opnieuw raadt de Confederatie aannemers aan om zelf zoveel mogelijk informatie in te winnen over de diverse gewestelijke steunmaatregelen als ze zich niet laten bijstaan door een expert. Een goed startpunt zijn de instellingen Participatiefonds Vlaanderen, het Agentschap Ondernemen en Innoveren (Vlaanderen), Sowalfin (Wallonië) en Brupart (Brussel). Vlaanderen biedt ook de diensten van een *kredietbemiddelaar* aan. Hij heeft de opdracht om oplossingen te zoeken voor ondernemingen als een kredietvraag afgewezen werd.

Het is eveneens nuttig om na te gaan welke verschillende soorten krediet er bestaan en waarvoor ze het beste geschikt zijn: kaskrediet, straight loan, investeringskrediet, voorschot op de facturen enzovoort. En dan zijn er nog de alternatieven voor bankkredieten. Vooral de grote ondernemingen stappen rechtstreeks naar de kapitaalmarkt. Maar er bestaan ook alternatieven zoals het leverancierskrediet, de kapitaalbreng, de interne financiering (met gereserveerde winst), *crowdfunding* ...

Crowdfunding kent een hausse op dit moment. Sommige bouwbedrijven maken er intussen gebruik van, al gebeurt het voorlopig veel vaker voor vastgoedprojecten dan voor investeringen in productie. Het vorige jaarverslag van de Confederatie ging dieper in op deze financieringstechniek. Crowdfunding probeert rechtstreeks geld op te halen bij kleine investeerders. Doorgaans gebeurt dat via één van de internetplatforms die daarvoor speciaal opgezet werden. De individuele bijdragen zijn niet groot, enkele duizenden euro's maximum. Crowdfunding mikt op een publiek van investeerders die het project kennen, erin geloven en uitgaan van een goede rendabiliteit.

Praat met uw bankier

De conclusie van dit alles: informatie is van kapitaal belang voor een geslaagd kredietdossier en goede kredietvoorwaarden. Dit geldt in het algemeen. De aannemer weet liefst zoveel mogelijk over de richting die zijn dossier uitgaat en over de behandeling die hij mag verwachten. Maar ook wie het krediet verstrekt, weet liefst zoveel mogelijk over de onderneming die komt aankloppen.

Het creëert een vertrouwensrelatie tussen onderneming en bankier als zij regelmatig met elkaar communiceren. En waarom zou dat niet op initiatief van de bedrijfsleider gebeuren? Een bankier die in tempore non suspecto informatie kreeg over de sterke punten en de successen van de onderneming, zal het gemakkelijker hebben om het kredietdossier van zijn klant te verdedigen als het zover komt. Maar als hij hiervan niet op de hoogte is, geven succesverhalen vooral de indruk een pleidooi te zijn voor het ingediende dossier. Als de onderneming tijdelijk problemen ondervindt, zal hij de aard van die problemen beter begrijpen. En als hij snel verwittigd wordt, zal hij in een betere positie zijn om oplossingen voor te stellen. En ten slotte is een gedachtewisseling met de bedrijfsbankier altijd een goed moment om goed advies te ontdekken.

Gedragscode

Gezien het belang van informatie voor kandidaat-kredietnemer en kredietinstelling, hebben enkele middenstandsorganisaties (Unizo, UCM) en de federatie van de financiële sector (Febelfin) een gedragscode opgesteld. Sinds 1 maart 2014 is men verplicht om deze te respecteren³⁰.

De kredietnemer moet onder meer informatie geven over het voorwerp van het krediet en over zijn onderneming: identiteit, statuut, eventueel de structuur van het aandeelhouderschap, de aard van de activiteiten, de resultaten, het financieel plan enzovoort.

De kredietinstelling moet de kandidaat-kredietnemer op het moment dat hij zijn aanvraag indient informatie geven over de verschillende vormen van krediet die geschikt kunnen zijn. Dit moet zo gebeuren dat hij een geïnformeerde keuze kan maken tussen deze kredietvormen. Bovendien moet de informatie hem beter in staat stellen om verschillende kredietinstellingen te vergelijken.

Aanbevelingen voor betere kredietvoorwaarden

Het valt aan te bevelen dat de informatie voor de onderneming verder gaat dan het strikte minimum in de gedragscode. Vooral over hun rating moeten ondernemingen beter ingelicht worden. Het valt eveneens aan te bevelen dat kredietnemers systematisch een beroep doen op de relevante overheidssteun voor de financiering van ondernemingen. Deze laatste aanbeveling richt zich in feite niet alleen tot de kredietnemers maar ook tot de overheid. Deze moet erop toezien dat die steun daadwerkelijk gebruikt wordt.

Zoals al opgemerkt worden kredieten vrij vaak geweigerd aan micro-ondernemingen, en de weigeringen gaan in stijgende lijn. Daarom benadrukt de studie van de FOD Economie dat de financiering van kmo's een prioriteit moet zijn voor de politieke wereld. Ze is niet alleen van kapitaal belang voor de ondernemingen zelf maar ook voor de economische groei in het algemeen.

Voor op basis van deze studie en de gelijkaardige studie van de UCM³¹ kunnen een aantal concrete aanbevelingen geformuleerd worden:

- financieringsmogelijkheden ontwikkelen naar analogie met de win-winlening die al bestaat in Vlaanderen. Dat moet gebeuren in een goed kader, voornamelijk wat betreft de grootte van de lening. Voor kmo's zijn de kredietvoorwaarden in een dergelijk systeem goed. En particulieren die investeren in dit type leningen profiteren van een fiscaal voordeel en een zekere kapitaalgarantie.
- Beter advies bij het opstellen van een kredietaanvraag. Vooral de volgende punten zijn belangrijk:
 - de begeleiding van mensen die financiering zoeken voor hun project, om de kwaliteit en de presentatie te verbeteren;
 - ondersteuning bij het uitwerken van een businessplan en de kredietaanvraag.

- Betere tariefvoorwaarden stimuleren voor de financiering van kmo's, vooral door:

- toezicht op de tarieven voor kaskrediet en de publicatie van deze tarieven bij de verschillende banken. Dat zal de concurrentie tussen deze producten verhogen;
- een algemenere verlaging van het minimumbedrag van een straight loan;
- de ontwikkeling van producten die specifiek gericht zijn op de financiering van de exploitatiecyclus in een kmo.

- Kredietgevers aansporen om meer belang te hechten aan projecten van starters en micro-ondernemingen. De nadruk moet daarbij vooral op het volgende liggen:

- de publicatie van gegevens over de financiering van starters en micro-ondernemingen, en over het aandeel in de totale kredietverlening door de verschillende kredietinstellingen. Dat zou aan het licht brengen hoeveel deze laatste doen voor één van hun basisfuncties, namelijk investeren in de reële economie;
- een diepgaande analyse van de projecten die micro-ondernemingen indienen, ook als het gevraagde bedrag klein is en de waarborg of de eigen inbreng beperkt is;
- samen met alle betrokkenen oplossingen zoeken die beter aangepast zijn aan de specifieke problemen die gepaard gaan met de financiering van beginnende ondernemingen.

- De waarborgen geleidelijk lichter maken. In de meeste gevallen blijven deze wat ze waren bij het begin van de kredietperiode. Ze verminderen dus niet naarmate het krediet terugbetaald wordt.

³⁰ KB van 27 februari 2014 ten uitvoering van de wet van 21 december 2013.

³¹ Enquête sur l'accès au financement des indépendants et des PME francophones, UCM, januari 2015.

Specifieke aanbevelingen voor de bouw

De voorgaande aanbevelingen hebben betrekking op alle sectoren. Voor de bouwsector moeten daaraan minstens drie specifieke aanbevelingen toegevoegd worden.

- Aannemers kunnen materieel als waarborg geven. Kredietgevers moeten aangespoord worden om de residuele waarde hiervan objectief te valoriseren. Bij gebrek aan objectiviteit wordt er al te vaak een forfaitaire raming gemaakt. Deze leidt doorgaans tot een bespottelijk laag bedrag, en aannemers maken daardoor minder kans op een lening.
- Aannemers worden vaak geconfronteerd met aanzienlijke betalingsachterstand van hun klanten. Onze sector heeft specifieke overheidsmaat-

regelen nodig waardoor aannemers hun facturen kunnen verdisconteren onder de best mogelijke voorwaarden. De kosten hiervoor moeten laag zijn, en de invloed op de solvabiliteit van de onderneming zo klein mogelijk. Merk overigens op dat de overheden zélf vaak een betalingsachterstand hebben bij aannemers. Deze oproep wordt er alleen maar urgenter door. Ze hebben geen gebrek aan redenen om erop in te gaan.

- Ten slotte moeten kredietgevers die beducht zijn voor een faillissement minder rekening gaan houden met sectorale statistieken en meer met de reële toestand van de onderneming: de financiële structuur, de ontwikkeling, de vooruitzichten enzovoort. Dit is een algemene aanbeveling, maar ze is bijzonder belangrijk voor de bouwsector. Bepaalde aspecten van de statistieken over bouwfaillissementen kunnen de indruk geven dat ze minder gunstig zijn dan het gemiddelde.



Toegang van kmo's tot overheidsopdrachten

Het nieuwe wetsontwerp

- Verdeling in percelen wordt gestimuleerd
- Aannemer verklaart met uniform document dat hij aan de selectiecriteria voldoet
- Aanvaarde factuur tot € 30 000
- Aanbestedende overheid kan ook sociale en andere niet-technische keurmerken eisen

In 2014 keurden het Europees Parlement en de Raad drie nieuwe richtlijnen goed over overheidsopdrachten³². Daarin kreeg de toegang van kmo's tot overheidsopdrachten meer aandacht dan vroeger. Er staat letterlijk in dat aanbestedingen aangepast moeten worden aan de behoeften van het midden- en kleinbedrijf (de Nederlandse benaming voor kmo's).

Enerzijds moet men hen meer concurrentievermogen geven, en anderzijds moet men hun deelname aan overheidsopdrachten vergemakkelijken. Daarom zouden de aanbestedende overheden aangemoedigd moeten worden om belangrijke opdrachten in percelen op te splitsen. Het gebruik van een Uniform Europees Aanbestedingsdocument (UEA) zou de administratieve logheid moeten wegnemen die voortvloeit uit de verplichting om m.b.t. de uitsluitings- en selectiecriteria een groot aantal getuigschriften of andere documenten voor te leggen.³³

Zowel voor Europa als voor onze regering³⁴ zijn kmo's een prioriteit. Het is nu de vraag of de omzetting van deze richtlijnen inderdaad voordelig zal zijn voor kmo's. Ons land had deze richtlijnen op 18 april 2016 omgezet moeten hebben. Dat is niet gelukt. Maar op 19 april keurde de commissie Financiën en Begroting wel een wetsontwerp ter omzetting goed. Momenteel wordt gewerkt aan de uitvoeringsbepalingen van de wet. Het is dus nog even wachten op de inwerkingtreding van de nieuwe reglementering.

Evenredigheidsbeginsel in acht nemen

In het wetsontwerp is het *evenredigheidsbeginsel* uitdrukkelijk opgenomen, naast de grote principes die de overheidsopdrachten al regelden, namelijk gelijke behandeling, niet-discriminatie en transparantie.³⁵

Het evenredigheidsbeginsel houdt kort samengevat in dat de aanbestedende overheid billijk is bij het stellen van haar eisen en het beoordelen van kandidaturen en offertes. De opname van dit principe zal talrijke gevolgen hebben. De evenredigheid moet immers in acht genomen worden in alle stadia van de procedure, ook tijdens het opstellen van de selectie- en gunningscriteria. Deze zullen verband moeten houden met het voorwerp van de opdracht en ermee in verhouding staan. Het in acht nemen van de evenredigheid, houdt noodzakelijk in dat overheidsopdrachten aan kmo's aangepast worden.

Verdeling in percelen

Verdelen in percelen is op zich niet nieuw. De overheid kan vandaag al haar opdracht verdelen. Ze doet dat doorgaans in functie van de betrokken activiteitstakken en specialisaties, of volgens de omvang van de verschillende delen van de opdracht.

Verdeling in percelen blijkt een springplank voor kmo's te zijn bij overheidsopdrachten en de toegang

³² Het gaat om de volgende richtlijnen: 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten (klassieke sectoren), 2014/25/EU (speciale sectoren) en richtlijn 2014/23/EU betreffende het plaatsen van concessieovereenkomsten.

³³ Zie de overwegingen 78, 79 en 84 van richtlijn 2014/24/EU.

³⁴ Zie het regeerakkoord van 9 oktober 2014.

³⁵ Art. 4 van het wetsontwerp tot omzetting van de richtlijn en goedgekeurd in de Commissie Financiën op 19 april 2016.

te vergemakkelijken. Richtlijn 2014/24 liet de lidstaten de vrijheid om de verdeling in percelen verplicht te stellen. Maar een dergelijke verplichting is niet evident. Ze zou voordelig kunnen zijn voor kmo's, maar ze zou ook contraproductief kunnen zijn en buitensporige administratieve en financiële lasten kunnen veroorzaken.

De Belgische wetgever heeft dit proberen te vermijden. De benadering in het wetsontwerp verplicht niet om opdrachten in percelen te verdelen. Ze verplicht de aanbestedende overheid wél om te onderzoeken of het verdelen van de opdrachten in percelen gepast is. Dat zou de aanbestedende overheden ertoe moeten aanzetten om de grotere opdrachten te verdelen, of op zijn minst deze verdeling te overwegen.

Wanneer het geraamde bedrag van de overheidsopdracht € 134 000³⁶ of meer bedraagt, dan dwingt het wetsontwerp de aanbestedende overheid bovendien om toe te lichten waarom ze niet tot splitsing overgaat. Dit geldt voor opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten. Het drempelbedrag van € 134 000 is herzienbaar.

De overheid kan evenwel elke reden opgeven die ze relevant acht. Voorbeelden zijn het gevaar dat de mededinging beperkt wordt of dat de uitvoering te duur of technisch te ingewikkeld wordt, of nog: dat een verdeling de goede coördinatie in het gedrang brengt.

Administratieve vereenvoudiging

De procedure voor deelname aan een overheidsopdracht zou minder zwaar moeten worden door het Uniform Europees Aanbestedingsdocument (UEA). Het wetsontwerp stelt dit uniforme document gelijk met een formele verklaring van de aannemer waarin deze verklaart dat gronden tot uitsluiting ontbreken en dat hij voldoet aan de selectiecriteria.³⁷ Deze verklaring geldt als voorlopig bewijs. Later (bij de gunning) kan de overheid de nodige bewijsstukken eisen.

Het gebruik van het UEA heeft tot doel om de administratieve lasten voor ondernemingen te verminderen. Aansluitend hierbij zegt het wetsontwerp dat de aannemer geen bewijsstukken hoeft voor te leggen waartoe de aanbestedende overheid rechtstreeks toegang heeft.

Zoals opgemerkt is de nieuwe Belgische regelgeving nog niet van kracht. Maar intussen heeft de Europese Commissie het standaardformulier voor het UEA al opgelegd.³⁸ Het UEA dient men in principe al te gebruiken bij Europese opdrachten (bedoeld zijn opdrachten voor werken met een waarde van meer dan € 5 225 000). In afwachting van de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving kan een aannemer dit document dus al aanwenden voor Europese opdrachten. De aanbestedende overheid is in voorkomend geval verplicht om het te aanvaarden.³⁹

Het UEA is een omvangrijk document dat vragen oproept die nog niet opgelost zijn. Een grondige evaluatie is nog nodig om te garanderen dat de beoogde administratieve vereenvoudiging er inderdaad komt voor kmo's.

Equivalenten voor certificatie

De aanbestedende overheid vraagt soms dat de aannemer keurmerken kan voorleggen. Dat kan op dit moment alleen binnen het kader van de technische specificaties. Bovendien bestaat er nu alleen regelgeving op dit punt voor milieukeurmerken.⁴⁰ Maar de richtlijn moedigt het gebruik van keurmerken aan en verruimt het gebruik aanzienlijk. Het wetsontwerp⁴¹ neemt de betrokken bepaling in de richtlijn⁴² nagenoeg woordelijk over.

Keurmerken waarnaar wordt verwezen moeten volgens het wetsontwerp nog altijd verband houden met het voorwerp van de opdracht. Er kan verwezen worden naar keurmerken in de gunningscriteria en in de voorwaarden verbonden met de uitvoering van de opdracht. Maar het wetsontwerp staat onder bepaalde voorwaarden toe dat de overheid niet alleen melding maakt van milieukeurmerken, maar ook van

sociale en andere keurmerken die buiten het kader van de technische specificaties vallen.

Het kost een aannemer geld om een keurmerk te verkrijgen. Als deze steeds meer geëist worden, dreigt dit geldverslindende gevolgen te hebben. De aanbestedende overheid zal dus alle keurmerken moeten aanvaarden die het mogelijk maken om aan gelijkwaardige eisen te voldoen. De Belgische wetgever heeft specifiek in het wetsontwerp voorzien dat de aanbestedende overheid andere bewijsmiddelen moet aanvaarden die bevestigen dat aan de eisen van het keurmerk op een equivalente manier is voldaan.

Aanvaarde factuur

Een opdracht sluiten met de factuur als bewijs, of wat men gemeenzaam de *aanvaarde factuur* noemt, is al mogelijk in de huidige regelgeving.⁴³ Het nieuwe wetsontwerp⁴⁴ schrijft voor dat voor die opdrachten de aanbestedende overheden zich alleen maar moeten schikken naar de definities, de basisbeginselen van de wetgeving, de ramingsregels en enkele andere basisprincipes. De belangrijkste nieuwigheid is de wijziging van het bedrag waaronder de opdrachten kunnen worden gesloten met aanvaarde factuur. Deze drempel stijgt van € 8500 naar € 30000.

Dit zou meer kmo's toegang kunnen geven tot overheidsopdrachten. Onder de € 30 000 zijn een aantal complexere regels immers niet van toepassing. Maar de Confederatie vreest dat in de praktijk niet al deze opdrachten in mededinging gesteld zullen worden, ook al zou dat moeten. Door het gebrek aan transparantie en bekendmaking zullen deze kleinere opdrachten dan niet altijd gemakkelijker toegankelijk zijn voor kmo's.

De concurrentie versterken door een THV op te richten

Een tijdelijke handelsvennootschap oprichten kan aan kmo's een directere toegang tot overheidsopdrachten bieden. Kmo's die zich verenigen in een tijdelijke handelsvennootschap zullen bijvoorbeeld toegang krijgen tot een hogere erkenningsklasse en bijgevolg op meer opdrachten kunnen inschrijven. Toch is het belangrijk erop te wijzen dat een dergelijke keuze niet risicoloos is aangezien de kmo's in kwestie hoofdelijk aansprakelijk zullen zijn voor de uitvoering van de opdracht.

³⁶ Artikel 57 van het wetsontwerp.

³⁷ Artikel 72 van het wetsontwerp.

³⁸ Uitvoeringsverordening EU 2016/7 van 5 januari 2016.

³⁹ Advies van de commissie Overheidsopdrachten, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 21 april 2016, p. 27569.

⁴⁰ KB 15 juli 2011, art. 7, § 5.

⁴¹ Art. 54 van het wetsontwerp.

⁴² Richtlijn 2014/24/EU, art. 43.

⁴³ KB 15 juli 2011, art. 110, lid 3.

⁴⁴ Artikel 91 van het wetsontwerp.



Naar een hervorming van de vennootschapsbelasting?

Geen steekvlampolitiek!

- Hervorming dringt zich op: België heeft een van de hoogste nominale tarieven. Maar ...
- Geen aanpassingen louter gericht op geruchtmakende affaires waarmee kmo's niets te maken hebben
- Geen aanpassingen die het effectieve tarief voor kmo's verhogen
- Geen compensaties op de kap van de bouwsector

Reflecties over de vennootschapsbelasting vormen een actueel aandachtspunt. In het VBO wordt hierover al enige tijd een debat gevoerd. De Confederatie verdedigt daar de specifieke belangen van de bouwsector, want iedere hervorming heeft potentieel aanzienlijke gevolgen voor bouwkmo's.

Een aantal recente gebeurtenissen hebben ertoe geleid dat er opnieuw voorstellen circuleren om een hervorming door te voeren. Deze initiatieven zijn in een stroomversnelling gekomen door een aantal geruchtmakende zaken. Een voorbeeld zijn de Belgische *regelingen op overwinst*, ook wel *excess profit rulings* genoemd.

Een regeling op overwinst slaat op bedrijven die behoren tot een internationale groep. Aan dat gegeven hebben ze een deel van hun winst te danken, bijvoorbeeld omdat ze profiteren van knowhow in de buitenlandse ondernemingen van de groep. Een excess profit ruling staat toe om deze 'overwinst' in mindering te brengen in de vennootschapsbelasting. Het idee is ruwweg dat men bedrijfswinst alleen wil belasten alsof een onderneming op haar eentje en alleen in ons land opereert.

De Europese Commissie beschouwt de manier waarop ons land in het verleden excess profit rulings toepaste als een vorm van verboden staatssteun. Maar het risico bestaat dat de politieke wereld maatregelen gaat nemen onder druk van zulke geruchtmakende gebeurtenissen waarbij grote, vaak internationaal opererende firma's betrokken zijn, zonder grondig na te denken over de eventuele ongewenste neveneffecten op Belgische kmo's die op een volstrekt redelijke wijze gebruikmaken van de mogelijkheden die de vennootschapsbelasting biedt.

Vóór men overgaat tot hervormingen is het absoluut nodig dat men de noden van kmo's in kaart brengt, en rekening houdt met hun verzuchtingen. De Confederatie heeft nauwgezet onderzocht hoe bouwkmo's de vennootschapsbelasting toepassen. Deze studie is een eerste aanzet tot de grondige discussie die essentieel is voor een evenwichtige hervorming.

De huidige vennootschapsbelasting

Het normale tarief van de vennootschapsbelasting in België bedraagt nu 33,99 %. Maar het gaat hier om een *nichefiscaliteit*. Kenmerkend voor zulke fiscaliteit is een hoog nominaal tarief, dat gedeeltelijk gecompenseerd wordt door een grote reeks aftrekposten: investeringsaftrek, definitief belaste inkomsten, aftrek voor bijkomend personeel ... Enkele van deze aftrekposten doen de effectieve fiscale druk sterk dalen.

In de praktijk betalen vennootschappen dus zelden 33,99 %. Volgens studies van de Confederatie Bouw en het VBO (zie verder in dit hoofdstuk) blijkt het effectieve tarief zich rond de 27 % te situeren. In Europa bedraagt het gemiddelde nominale tarief 23 % en het gemiddelde effectieve tarief 17 %.

Voor kleine en middelgrote vennootschappen bestaat een verlaagd tarief in ons land (zie tabel). Ze kunnen dat toepassen als een lijst van voorwaarden vervuld is. Deze is vrij gedetailleerd. Zo komen bijvoorbeeld alleen vennootschappen met een maximale belastbare basis van € 322 500 in aanmerking.

De bezoldiging uitgekeerd aan de bedrijfsleider moet minstens € 36 000 bedragen. Er mag slechts een klein percentage aan dividenden worden uitgekeerd, en de vennootschap mag slechts een beperkt aantal aandelen houden in andere vennootschappen.

Belastbare basis in euro	Vennootschapsbelasting
Tot 25 000	24,25 %
25 001 tot 90 000	31 %
90 001 tot 322 500	34,50 %
Meer dan 322 500	33,99 %

Hoe verhoudt de Belgische vennootschapsbelasting zich tot de buitenlandse? Een internationale vergelijking uit 2014 ontdekte enkele trends in de nominale tarieven. Landen groeien steeds meer naar elkaar toe. De nominale tarieven situeren zich meestal tussen de 22 en de 25 %. In de grote lidstaten van de EU bestaat de trend om de tarieven te verlagen, naar een niveau rond de 25 %. Deze trend naar verlaging is overigens ook zichtbaar in grote niet-Europese landen zoals de Verenigde Staten, Japan en China.

Drie landen kiezen evenwel een andere richting. Duitsland en Frankrijk werken samen aan een harmonisering die zou resulteren in een verhoging. En België onderscheidt zich van de rest van de EU door het hoogste nominale tarief op bijna 34 % te houden. In feite onderscheiden we ons daarmee zelfs van ongeveer de hele wereld.

Effectieve tarieven: een studie van de Confederatie

Het VBO onderzocht de effectieve tarieven in een studie gepubliceerd in 2012. Voor operationele vennootschappen (dus exclusief de holdings) was de mediaan van de aanslagvoet 26,2 % in 2010. De helft van de bedrijven in het onderzoek betaalde dus minder dan 26,2 %, de helft meer. De bedrijfsgrootte maakt weinig verschil. Voor kleine ondernemingen bedroeg de mediaan 25,9 %, voor middelgrote ondernemingen 27,4 %, voor grote ondernemingen 28,6 % en voor zeer grote ondernemingen 27,2 %.

Volgens deze studie zou ongeveer 40 % van de ondernemingen een effectieve aanslagvoet hebben van meer dan 40 %. De oorzaak is onder meer dat

verworpen uitgaven aan de winst toegevoegd worden.

Het voorgaande ging over vennootschappen in alle sectoren. Maar relevant voor bouwkmo's is de effectieve belastingdruk in hun sector. Om deze te achterhalen, voerde de Confederatie dit jaar een onderzoek uit bij haar leden. Vóór we uitleg geven bij de methodologie, geven we de belangrijkste resultaten.

- De gemiddelde belastingdruk situeert zich rond de 27 %. Dat is volledig in lijn met de vaststellingen van het VBO. Er is nauwelijks verschil tussen de categorieën bedrijven. Zowel bij grote als bij kleine bouwbedrijven bevindt de belastingdruk zich gemiddeld op ongeveer hetzelfde niveau (merk op dat de cijfers van het VBO die we net citeerden de mediaan en niet het gemiddelde beschreven).
- Meer dan 90 % van de bouwondernemingen maakt gebruik van de notionele-interestaftrek, en dit ongeacht de grootte. Ook de bouwkmo's in de studie gebruiken deze aftrekpost. Dit is een opvallend resultaat. Er wordt nauwelijks een beroep gedaan op de andere mogelijke aftrekken met uitzondering van de investeringsaftrek, maar die wordt in veel mindere mate gebruikt dan de notionele-interestaftrek. De specifieke aftrek voor onderzoek en ontwikkeling is bij geen van de bedrijven in de studie terug te vinden, de aftrek voor definitief belaste inkomsten uitsluitend bij een beperkt aantal grote ondernemingen.
- De afschaffing van de notionele-interestaftrek zou de belastingdruk bij bouwbedrijven met ongeveer 7 % doen stijgen. Het verschil tussen het nominale tarief van 34 % en de effectieve belastingdruk van 27 % is immers bijna uitsluitend te wijten aan deze aftrek.

De studie van de Confederatie haalde de belangrijkste fiscale gegevens uit belastingaangiften en samenvattingen die ze kreeg van leden en uit hun jaarrekeningen. De ondernemingen werden ingedeeld in 4 categorieën: minder dan 10 werknemers, 10 - 49 werknemers, 50 - 99 werknemers en ten slotte 100 of meer werknemers. Op basis van deze gegevens onderzocht de studie in eerste instantie de volgende elementen:

- De effectief verschuldigde belasting. Het normale tarief van 33,99 % werd gehanteerd, of het tarief voor kmo-vennootschappen als het bedrijf daarvoor in aanmerking kwam. Deze belasting

Hervorming met aandacht voor kmo's

werd berekend op basis van de gegevens opgenomen in de aangifte van de vennootschapsbelasting. Er werd rekening gehouden met de bewegingen van de reserves, de verworpen uitgaven en de aftrekbare bestanddelen.

- *De belastingdruk.* Bedoeld is de verhouding tussen de effectief verschuldigde belasting en het boekhoudkundig resultaat, dus de winst vóór belastingen.
- *De belangrijkste aftrekposten* waarvan bouwondernemingen gebruikmaken.

Bij het berekenen van de gemiddelde effectieve belastingdruk hield de studie van de Confederatie alleen rekening met winstgevende bedrijven.

De discussie over de hervorming van de vennootschapsbelasting wordt vanuit verschillende invalshoeken gevoerd, en dat leidt tot uiteenlopende voorstellen. Maar twee belangrijke invalshoeken zijn het buitenlandse investeringsklimaat enerzijds en de leefbaarheid van de Belgische vennootschappen anderzijds. Beide suggereren dat een verlaging zich opdringt.

In een internationale context is de vraag of ons land nog aantrekkelijk is voor buitenlandse investeerders. Als dit de hoofdbekommernis is, dan moeten we gaan naar een lager tarief. Anders dreigt België niet meer voor te komen op de *shortlist* van buitenlandse investeerders. Om concurrentieel te zijn met andere lidstaten van de Europese Unie zou het tarief verlaagd moeten worden tot 15 à 20 %. Het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld verlaagde zijn tarief al tot 20 % en zal het in 2020 verder laten dalen tot 18 %.

Maar daarnaast bestaat de bekommernis om de Belgische ondernemingen, waarbij heel wat kmo's horen, financieel gezond te houden. Ook voor hen zou een verlaging van het normaal tarief van 33,99 % een gunstige maatregel zijn. Een tarief van 20 % zou veel ondernemingen ademruimte geven. Een onmiddellijke volledige daling tot een dergelijk tarief is budgettair niet haalbaar. Een compromis is een geleidelijke, gefaseerde daling, in eerste instantie bijvoorbeeld tot 29 %.



Geen compensaties op de kap van de bouw!

Voor de Confederatie blijft een specifiek stelsel voor kleine ondernemingen een noodzaak. Men kan het huidige behouden, maar er bestaan ook andere systemen. Men zou bijvoorbeeld voor alle ondernemingen – ook de grote – de eerste schijf van € 50 000 tegen 24 % kunnen belasten, en alles daarboven tegen 29 %. Zulke benadering zou het verlaagde, opklimmende tarief overbodig maken, en ook voor kleine ondernemingen met een beperkte winst zou ze voordeliger zijn. Dat blijkt uit twee voorbeelden:

- Een onderneming met € 50 000 winst betaalt nu € 13 812,50 vennootschapsbelasting. In het alternatieve stelsel wordt dat € 12 000, een winst van € 1 812,50;
- Een onderneming met een belastbare winst van € 322 500 betaalt nu € 106 425. In het alternatieve stelsel wordt dit € 91 025. Winst: € 15 400.

Een verlaging van de vennootschapsbelasting is dus welkom. Maar hoe? Zoals we al opmerkten, wordt het Belgische systeem gekenmerkt door een hoog nominaal tarief en tegelijk door een groot aantal aftrekposten die de effectieve belastingdruk verminderen. Er is ook een andere benadering mogelijk, met een lager nominaal tarief en minder aftrekposten. In de hervormingsvoorstellen is al vaak geopperd om een keuzesysteem in te voeren, een overstap naar een duaal systeem waarin de bedrijven kunnen kiezen tussen:

- ofwel het huidige tarief van 33,99 % met behoud van aftrekposten;
- ofwel een lager tarief van 20 of 22 % met veel minder of geen mogelijkheden om kosten af te trekken.

Dit voorstel is niet nieuw. Het werd vroeger al eens gelanceerd vanuit één bepaalde politieke hoek. Maar het krijgt veel kritiek. Zulk keuzesysteem zou de fiscaliteit nog ingewikkelder maken. Het heeft een hoge kostprijs. En bovendien zouden bedrijven van jaar tot jaar telkens het meest voordelige systeem kiezen. Vanwege deze uiteenlopende negatieve punten wordt steeds meer het idee naar voren geschoven om de tarieven te verlagen.

De budgettaire impact van een tariefverlaging is moeilijk in te schatten. Uit internationale cijfers van Eurostat blijkt dat de nominale tarieven sinds 1965 gedaald zijn, maar tegelijk blijkt dat de inkomsten uit de vennootschapsbelasting steeds ongeveer 10 % van de totale fiscale ontvangsten en 3 % van het bbp blijven leveren. Ook voor België is dit zo. Het tarief werd in de loop der jaren verlaagd van 40 naar 33,99 % maar dat heeft in verhouding niet geleid tot minder inkomsten.

De reden is wellicht dat de verlaging van het nominale tarief gepaard ging met compensaties. Een belangrijke kwestie is of men deze bij een eventuele nieuwe verlaging binnen of buiten de vennootschapsbelasting zal zoeken.

Voor de Confederatie is het evident dat compensaties vastgoed niet zwaarder mogen belasten. Het btw-tarief mag dus niet verhoogd worden, niet door het algemene (hoogste) btw-tarief op te trekken en ook niet door te raken aan de verlaagde tarieven die gelden in de woningbouwsector. De compensaties mogen investeringen in vastgoed niet duurder en minder interessant maken. We denken dan bijvoorbeeld aan particulieren die investeren in een woning om deze te verhuren of te gebruiken als tweede verblijf.

Men kan ook compensaties creëren *binnen* de vennootschapsbelasting, door bepaalde aftrekposten af te schaffen of te beperken. Voor de Confederatie is een absolute voorwaarde dat men zo weinig mogelijk raakt aan de notionele-interestaf trek. Onze studie toonde aan dat dit de belangrijkste aftrekpost is, ook voor bouwkm'o's. Een vermindering of afschaffing zal de belastingdruk verhogen.

Het feit dat bijna alle bouwbedrijven gebruik maken van de notionele-interestaf trek toont overigens aan dat veel van onze ondernemingen gefinancierd worden met eigen middelen. Het blijft noodzakelijk om dit te belonen. Men mag niet terugkeren naar de vroegere situatie, toen uitsluitend de financiering met vreemde middelen de mogelijkheid van een aftrekbare interest creëerde.

Cashflowbeheer

Tools voor aannemers

- De Confederatie creëerde voor de leden een groot aantal tools en documenten om tot een gezond cashflowbeheer te komen
- Aarzel niet om voorschotten te vragen!
- De jacht op slechte betalende is essentieel
- De herzieningsformules bij overheidsopdrachten geven de evolutie van de kostprijs niet altijd correct weer

Het beheer van de bedrijfscashflow heeft links met de aspecten van de bedrijfsfinanciering die elders in dit rapport besproken worden. Wie zijn financieringsbehoeften onder controle wil houden, en dan vooral zijn behoefte aan krediet, heeft op de eerste plaats een goed cashflowbeheer nodig. Een onderneming die haar leveranciers altijd meteen betaalt als ze de factuur krijgt, maar die veel late betalende onder haar klanten heeft, zal grotere financieringsbehoeften hebben. Idem voor een onderneming die niet genoeg rekening houdt met de kostprijs bij het bepalen van de verkoopprijs.

Prijzen hanteren die een winstmarge creëren, de cashflow beheren, vooral door op jacht te gaan naar slechte betalende: het vormen essentiële aspecten van het bedrijfsbeheer. Maar het risico bestaat dat ze geen prioriteit zijn in de kleinste bouwbedrijven, waar de bedrijfsleider zich vaak vooral concentreert op zijn bouwplaatsen. Het is geen toeval dat de Confederatie tools ter beschikking stelt op dit gebied. Maar ook de overheid zou maatregelen kunnen nemen die de bedrijfscashflow in bouwbedrijven kunnen verbeteren.

Reële kosten factureren

De Confederatie volgt de vrijheid van bouwbedrijven om hun prijzen onafhankelijk te bepalen. Maar het basisprincipe van iedere onderneming blijft dat ze verkoopprijzen aanrekent die haar een winstmarge geven. Dat is onmogelijk als de reële kosten van de onderneming niet gedekt zijn. In de praktijk is het vaak moeilijk uit te maken of de verkoopprijs aan dit criterium voldoet. Dat is des te meer het geval in de bouw, want een aannemer

verleent zelden twee keer dezelfde dienst. Men begrijpt waarom in de vestigingwet het berekenen van kostprijzen één van de gemeenschappelijke kenniselementen is die alle bouwbedrijven onder de knie moeten hebben als ze een gereguleerd bouwberoep willen uitoefenen. Er staat dus een volledig hoofdstuk gewijd aan deze cruciale kwestie in de syllabus die de Confederatie op vraag van de FOD Economie opstelde voor wie wil deelnemen aan het examen voor de vestigingwet.

Dit hoofdstuk legt de nadruk op het verschil tussen de directe en de algemene (indirecte) kosten. Allemaal moeten deze op de ene of de andere manier gedekt zijn, hoe men de verkoopprijzen ook bepaalt. De syllabus wijst er daarnaast op dat het nuttig is om naderhand alles opnieuw te berekenen, om in de toekomst de verkoopprijzen beter te bepalen. Deze informatie over kostprijsberekening staat ook in de gids die de Confederatie opstelde voor kandidaat-aannemers. De leden kunnen documenten over de kostprijsberekening consulteren op de site www.confederatiebouw.be.

Lonen in regie bepalen

De vrije tariefbepaling begint met het definiëren van een beoogde winstmarge. Samen met de kostprijzen bepaalt deze de verkoopprijzen. Maar de tariefvrijheid gaat veel verder. De directe kosten bepalen dan wel de minimumverkoopprijzen, maar het hangt af van het tariefbeleid van de onderneming hoe ze met haar producten en diensten de algemene kosten dekt en winst genereert.

Eén mogelijk tariefbeleid bestaat erin dat de onderneming systematisch al haar kosten met een bepaald percentage verhoogt. Ze kan ook bepaalde prestaties in regie tegen kostprijs verkopen, terwijl ze de algemene kosten dekt en winst genereert door andere prestaties forfaitair te factureren.

De vrije tariefbepaling is een essentieel element in een systeem van vrije prijsvorming. Bijgevolg is ze dat ook in de regelgeving die de overheid oplegt om te vermijden dat prijsafspraken de concurrentie schaden. Deze regelgeving staat niet toe dat een beroepsfederatie tariefindicaties of referentietarieven publiceert die een normaal tarief suggereren voor een prestatie in functie van de daarmee verbonden kosten. Men gaat ervan uit dat zulke tarieven onrechtstreeks de marktprijzen beïnvloeden en dus de vrije concurrentie beperken.

Referentietarieven voor lonen in regie zouden erg nuttig zijn voor aannemers en hun klanten, maar de Confederatie mag deze dus niet publiceren.

Daarom stelt de beroepsorganisatie op www.confederatiebouw.be een rekentool ter beschikking van de leden. Daarmee kunnen ze hun lonen in regie zelf bepalen. De tool is eenvoudig van opzet en berekent de lonen in regie op basis van de loonkosten per uur, de sociale lasten, het aandeel van de algemene onkosten in de totale kosten en ten slotte het commerciële beleid van de onderneming. Dat laatste slaat onder meer op de vraag hoeveel de lonen in regie moeten bijdragen aan de winst en aan het betalen van de algemene onkosten.

Correcte prijsherzieningen

Het tariefbeleid van een onderneming heeft invloed op de berekening van de prijzen. Maar deze berekening vormt slechts één aspect van de financiële gezondheid van de onderneming en van eventuele cashflowproblemen. Een correcte prijsberekening is namelijk een noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde. Er kan veel tijd verlopen tussen de offerte, de werken en de factuur. In dat interval kunnen de materiaalprijzen en de loonkosten flinke sprongen maken.

Het feit dat een prijs een winstmarge creëerde toen hij bepaald werd, garandeert niet dat de gefactureerde bedragen de kosten van de werken nog dekken wanneer deze uitgevoerd worden. Om dat

te garanderen moet de facturatie gepaard gaan met een prijsherziening die weergeeft hoe de ondernemingskosten evolueerden tussen bestek en werken. Deze weergave moet zo getrouw mogelijk zijn. Dat is ook het vertrekpunt van de wetteksten die het gebruik van herzieningsformules regelen. Bijgevolg is een universele herzieningsformule eigenlijk niet mogelijk. Eigenlijk zou iedere bouwplaats zijn formule moeten hebben, afhankelijk van de kostenstructuur en dan vooral van de diverse materiaalkosten en hun aandeel in het totaal. Geïnteresseerde leden vinden hierover een grote hoeveelheid documentatie op www.confederatiebouw.be.

Dergelijke herzieningsformules worden veel gebruikt in de bouwsector. Bij overheidsopdrachten is hun toepassing vrijwel systematisch. Maar in dat laatste geval definieert de opdrachtgever de formule, en al te vaak is deze zeer algemeen en niet afgestemd op de specifieke kenmerken van de werken in kwestie.

In het algemeen zou men dit kunnen accepteren als de evolutie van de materiaalprijzen voldoende convergent is. Dikwijls is dat ook het geval. Maar deze vereenvoudiging wordt onaanvaardbaar als materiaalprijzen divergeren. We zien op dit moment een dergelijke evolutie. Deze wordt gekenmerkt door een stijging van de kleinhandelsprijzen⁴⁵ terwijl de groothandelsprijzen⁴⁶ merkbaar aan het dalen zijn. Bovendien stijgen de prijzen van bepaalde bouwmaterialen terwijl andere zeer duidelijk goedkoper worden. Het gevolg is dat een algemene herzieningsformule vandaag de dag tot een negatieve prijsherziening leidt die lang niet altijd de evolutie van de productiekosten voor bouwbedrijven weergeeft.

In het verleden is de toenmalige eerste minister tussengekomen toen de prijsevolutie een tijdlang verstoord was. Hierop heeft de Confederatie zich gebaseerd om aanbevelingen voor de opdrachtgevers op te stellen (men vindt deze op www.confederatiebouw.be). Daarin wijzen we hen op de noodzaak van herzieningsformules die de ondernemingskosten zo accuraat mogelijk weergeven. Als bedrijven een aanpassing van de formule vragen omdat deze de economische realiteit niet weergeeft, dan sporen we de opdrachtgevers aan om niet negatief te reageren maar deze vraag te onderzoeken.

⁴⁵ De oude naam van de index van de consumptieprijzen.

⁴⁶ De oude naam van de index van de industriële productieprijs.

Voorschotten en betalingstermijnen managen

De basis van een gezonde cashflow bestaat uit correct bepaalde prijzen, in combinatie met facturen waarop een gepaste herzieningsformule toegepast is. Maar opnieuw is dit een noodzakelijke en geen voldoende voorwaarde. De klanten moeten de facturen ook betalen binnen de afgesproken termijnen.

De jacht op slechte betalende is een absolute noodzaak geworden. Men kan een beroep doen op incassobureaus, gespecialiseerde firma's die openstaande vorderingen innen. Maar dat ontslaat een bouwbedrijf niet van de taak om slechte betalende zo snel mogelijk op te sporen. Dat is iets wat aannemers eigenlijk altijd moeten doen, zelfs als ze de transactierisico's dekken met een kredietverzekering.

Er bestaan verschillende mogelijkheden om openstaande vorderingen gemakkelijker te innen, en om de betaling van facturen te garanderen zelfs als er sprake is van een failliete klant. Maar een bespreking zou een uitgebreid hoofdstuk vragen en dit studierapport is niet de plaats om hierop dieper in te gaan. Belangrijk is vooral dat onbetaalde rekeningen zo snel mogelijk gedetecteerd worden, en dat aannemers geen moment wachten en alles in het werk stellen om de vorderingen alsnog te innen. Dit vereist een goede opvolging van de boekhouding, met facturaties en betalingen die snel geregistreerd worden. De elektronische factuur, die op dit moment in opmars is, vereenvoudigt dit in hoge mate. Zelfs de meest intuïtieve en goedkoopste tools voor elektronische facturatie staan vaak toe om slechte betalende op te sporen.

Er bestaat daarnaast een simpele manier om betalingsachterstand en het risico op onbetaalde facturen in te dijken: voorschotten vragen. In verschillende sectoren is dit heel normaal en het gebeurt bijvoorbeeld doorgaans wanneer men een hotelkamer boekt. Maar in de bouwsector is deze praktijk niet wijdverspreid, hoewel aannemers voorschotten zonder veel moeite kunnen rechtvaardigen. Ze moeten doorgaans dingen aankopen die ze niet kunnen gebruiken voor een andere klant. En bovendien moeten ze de werken voorfinancieren in afwachting van de betaling van de eindafrekening.

Ten slotte vraagt een goed cashflowbeheer een goed beheer van de betalingstermijnen: mikken op de kortst mogelijke termijnen voor de klanten, en tegelijk de termijnen van de leveranciers zo goed mogelijk uitbuiten⁴⁷.

Deze principes gaan ervan uit dat ook aanbestedende overheden de betalingstermijnen respecteren, maar dat is lang niet altijd het geval. Ze gaan er daarnaast van uit dat te veel doorgestorte btw snel terugbetaald wordt, dat borgstellingen snel vrijgegeven worden enzovoort. Op al deze gebieden hebben individuele bouwbedrijven weinig manoeuvreerruimte, buiten hun standvastigheid om op te treden binnen het bestaande kader. De situatie kan verbeterd worden. Maar dat vereist een aanpassing van dat kader ...

Teruggave van btw

Uit de talrijke contacten die de Confederatie heeft met haar leden-kmo's bleek dat één praktisch aspect van ons belastingstelsel veel ongenoegen veroorzaakt. De teruggave van btw bij verlegging van heffing. Na jarenlang lobbywerk door de beroepsorganisatie is hiervoor een oplossing uit de bus gekomen.

Als een aannemer werken in onroerende staat uitvoert voor klanten die btw-plichtig zijn, dan stelt hij facturen op zonder vermelding van btw. Niet de aannemer moet in zulk geval de btw aanrekenen en doorstorten aan de overheid. De medecontractant-klant moet de btw zelf doorstorten en opnemen in zijn aangifte. Dit geldt zodra de werken geheel of deels bestemd zijn voor de btw-plichtige activiteiten van de klant.

Maar deze "verlegging van heffing" heeft tot gevolg dat de aannemer de btw die hij zelf betaalde niet in aftrek kan brengen. Hierdoor ontstaan btw-tegoeden die groot kunnen zijn en die vroeger slechts om de drie maanden teruggevraagd konden worden.

De Confederatie heeft jarenlang aangedrongen op een oplossing voor deze voorfinanciering. Enkele jaren geleden is dan een akkoord gesloten over de maandelijkse terugbetaling van btw-tegoeden, dit naar analogie met de exportsector. Kort samengevat zijn dit de voorwaarden:

- het maandelijkse bedrag van de teruggave bedraagt minstens € 245;
- het bouwbedrijf factureerde in het voorbije kalenderjaar minstens 30 % van de omzet en de

leveringen van goederen en diensten met verlegging van heffing;

- in het voorbije kalenderjaar ontstond een belastingoverschot van minstens € 12 390 ten voordele van de onderneming.

Bedrijven moeten de maandelijkse teruggave aanvragen bij de plaatselijke btw-controleur. Ze kunnen hun tegoeden dan twee maanden eerder dan vroeger ontvangen.



⁴⁷ Een leverancier die dezelfde principes hanteert, zal vanzelfsprekend ook de snelst mogelijke betaling verwachten van een aannemer ...

Administratieve vereenvoudiging

De administratieve lasten moeten verder dalen

- De Confederatie stuurt mee de administratieve vereenvoudiging en verdedigt de belangen van haar leden
- Goede initiatieven uit het verleden: de Kruispuntbank van Ondernemingen en de ondernemingsloketten
- De e-factuur is een kans voor aannemers
- Only once moet snel veralgemeend worden
- Nog een lange weg te gaan ...

Het indijken van de administratieve lasten voor bouwbedrijven is een permanent strijdpunt voor de Confederatie. De aandacht die ze moeten besteden aan administratieve rompslomp maakt het vooral de kleine en middelgrote ondernemingen vaak moeilijk om zich te concentreren op hun kerntaak als ondernemer. De overheid is zich bewust van het probleem. In de voorbije jaren werden diverse vereenvoudigingsprojecten doorgevoerd. Andere staan op stapel. We bespreken de voornaamste.

Kruispuntbank van Ondernemingen

Bij de oprichting in 2003 was de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) baanbrekend. Voorheen had iedere administratie haar eigen databank met basisgegevens van ondernemingen. Nu worden deze gegevens bijgehouden in de KBO, een centrale databank beheerd door de FOD Economie, Kmo, Middenstand en Energie.

De regering nam het initiatief om de KBO op richten om de overheidsdiensten efficiënter te maken en het werk van de ondernemingen te vereenvoudigen. Voor de administraties is de KBO nu de enige bron voor de consultatie van bepaalde ondernemingsgegevens. Voor ondernemingen is het grote voordeel dat ze slechts eenmaal hun gegevens moeten overmaken. Dit betekent evenwel ook dat een correcte inschrijving van het grootste belang is. De kwaliteit van de KBO hangt daarvan af. Merk bijvoorbeeld op dat een onderneming enkel de (commerciële) activiteiten mag uitvoeren waarvoor zij in de KBO geregistreerd is.

Elke onderneming die is ingeschreven in de KBO ontvangt een ondernemingsnummer dat haar identificeert en dat op alle ondernemingsdocumenten vermeld moet worden. De meeste gegevens in de KBO zijn openbaar en kunnen worden geconsulteerd met de *Public Search* die ter beschikking staat op het internet. Daarnaast kan iedereen tegen betaling van een ondernemingsloket een officieel KBO-uittreksel krijgen met de belangrijkste gegevens van een onderneming. Op die manier kan iedere geïnteresseerde bijvoorbeeld nagaan welke activiteiten een onderneming mag uitvoeren en waarvoor zij in orde is met de vestigingswet. Hierbij moeten we wel

opmerken dat de correcte interpretatie van deze gegevens niet eenvoudig is. Een gebrekkige lezing zal snel aanleiding geven tot foute conclusies.

Naast de belangrijkste identificatiegegevens maakt de KBO nog heel wat andere gegevens openbaar. Zo kan men van een rechtspersoon de voornaamste statutaire gegevens vinden. Men vindt ook een rechtstreekse link naar de publicaties in het Belgisch Staatsblad en naar de Balanscentrale van de Nationale Bank, waar men dan de neergelegde jaarrekeningen van de vennootschappen kan lezen.

In de toekomst zullen de administraties de KBO hanteren als zgn. *authentieke bron*. De Only Once-wet (zie verder) verplicht hen daartoe. Ze zullen daardoor de al bekende gegevens van ondernemingen niet iedere keer opnieuw opvragen en dat vermindert de administratieve lasten voor ondernemingen. Overigens geldt die Only Once-wet eigenlijk al, maar de toepassing is nog lang niet perfect.

is nu het ondernemingsloket. Een ondernemer kan daar ook zonder problemen zijn aansluiting bij een sociale verzekeringskas voor zelfstandigen regelen.

De loketten kregen een aantal wettelijke taken toebedeeld die vroeger door de administraties werden uitgevoerd. De inschrijving van een onderneming in de KBO moet via een ondernemingsloket gebeuren. Vóór de inschrijving moet het loket dan controleren of de onderneming beantwoordt aan de voorwaarden in de vestigingswet. Ook wijzigingen van gegevens in de KBO en stopzettingen worden door het ondernemingsloket geregistreerd.

Naast de officiële wettelijke taken beslist ieder loket zelf welke bijkomende diensten het aan de ondernemers aanbiedt, zoals de neerlegging van akten ter griffie. Elk ondernemingsloket heeft zijn eigen netwerk van agentschappen. Doorgaans zijn deze verspreid over het hele land, waardoor een aanne-mer in zijn nabije omgeving altijd wel een ondernemingsloket vindt.

Ondernemingsloket

Gelijktijdig met de oprichting van de Kruispuntbank van Ondernemingen werden in 2003 ook de ondernemingsloketten in het leven geroepen. Deze staan open voor alle ondernemingen uit alle economische sectoren. In 2003 werden tien ondernemingsloketten officieel erkend. In een lastenboek staan de strenge eisen opgesomd waaraan ze moeten voldoen op het vlak van organisatie, de beroepsbekwaamheid van het personeel, de toegankelijkheid, de mogelijkheid om formaliteiten elektronisch uit te voeren enzovoort.

Ook de ondernemingsloketten kaderen in het beleid van administratieve vereenvoudiging van de overheid. De onderliggende gedachte was dat ze geleidelijk zouden uitgroeien tot een *one-stop shopping point*, een plaats waar een ondernemer of een starter zoveel mogelijk administratieve formaliteiten kan vervullen waarvoor hij vroeger bij allerlei instanties moest aankloppen. Heel wat dienstverlening door een ondernemingsloket kan tegenwoordig per e-mail verlopen. De aanne-mer hoeft zich dus niet noodzakelijk te verplaatsen.

Een ondernemer die aangesloten is bij een ondernemingsloket hoeft niet meer naar een btw-kantoor te gaan voor de aanvraag, wijziging of stopzetting van zijn btw-plicht. Het ideale aanspreekpunt hiervoor

Formalis, het ondernemingsloket van de bouwsector

Vandaag bestaan er acht ondernemingsloketten. Een daarvan is Formalis, dat werd opgericht door de Confederatie Bouw en de lokale confederaties, samen met een aantal partners-sociale secretariaten. Formalis telt een 35-tal agentschappen, verspreid in heel België. Formalis was voor de Confederatie een kans om haar toch al uitgebreide dienstverlening te vervolledigen. Het loket helpt de aanne-mer met formaliteiten die typisch zijn voor zijn werk. Onder meer aan aannemers die een erkenning willen aanvragen voor overheidsopdrachten geeft Formalis deskundig en belangrijk advies over de juistheid van de KBO-gegevens. Correcte KBO-gegevens zijn zowel voor een bouwbedrijf als voor de KBO zelf essentieel voor een goed functioneren, en zo kunnen leden van de Confederatie deze gegevens gemakkelijk up-to-date houden. Uit contacten met de leden van de Confederatie blijkt steeds weer dat de dienstverlening door Formalis een toegevoegde waarde vormt die zij erg appreciëren.



Only Once

Elke aannemer heeft het al meegemaakt: hij verstrekt een administratie gegevens over zijn onderneming, en vervolgens vraagt een andere administratie hem dezelfde gegevens opnieuw. De overheid wil hiermee afrekenen met het principe van de unieke gegevensinzameling, dat opgenomen is in de Only Once-wet van 5 mei 2014. Only Once komt erop neer dat een onderneming informatie slechts één keer moet overmaken. Daarnaast stimuleert deze wet het gebruik van elektronische formulieren, door hen dezelfde waarde toe te kennen als papieren formulieren.

Concreet betekent dit dat sinds 2016 een onderneming niet verplicht kan worden haar identificatiegegevens aan een federale overheidsdienst over te maken als zij dat al deed aan een andere federale overheidsdienst. Op basis van de *authentieke bronnen* waartoe zij toegang hebben, zijn federale overheden verplicht om een aantal *unieke sleutels* te (her)gebruiken. Het gaat onder meer om het rijksregisternummer, het bisregisternummer en het ondernemingsnummer.

Voor de ondernemingen is dit vanzelfsprekend een positieve zaak. Het voortdurend opnieuw opvragen van dezelfde gegevens valt trouwens niet meer te rechtvaardigen in dit digitale tijdperk. Maar de unieke gegevensinzameling veronderstelt ook een mentaliteitswijziging bij de administraties. Zij moeten informatie voortaan zoeken in de authentieke bron waar ze zich bevindt, en alle documenten screenen en eventueel aanpassen zodat deze beantwoorden aan de Only Once-wet.

Het lijkt geen twijfel dat de unieke gegevensinzameling de administratieve lasten vermindert. Maar de vraag is wanneer dit principe een evidentie geworden zal zijn. Het zal nog enige tijd duren voor de geesten gerijpt zijn op alle niveaus – dus niet alleen het federale maar ook het gewestelijke en het lokale – en overal de nodige schikkingen getroffen zijn.

E-facturatie

De Europese Commissie heeft zich tot doel gesteld om tegen 2020 van elektronische facturatie de meest gebruikte facturatiwijze in Europa te maken. De vorige federale regering liep hierop vooruit. Haar doel was 25 % tegen het einde van haar legislatuur. Volgens een onderzoek van de federale Dienst Administratieve Vereenvoudiging (DAV) zou een overgang van een papieren facturatiesysteem naar zuiver elektronische facturatie een besparing van € 3,37 miljard mogelijk maken.

Daarmee werd e-facturatie een essentieel project binnen de administratieve lastenverlaging. Er werd een protocol opgesteld dat door de Confederatie en verschillende andere beroepsorganisaties ondertekend werd. De ondertekenaars namen zich voor om optimaal samen te werken met de DAV om de e-facturatie te promoten.

Papieren en elektronische facturen worden intussen op gelijke voet behandeld, wat de juridische bezwaren tegen de e-factuur wegneemt. Een aannemer kan e-facturen maken, opsturen, ontvangen en bewaren. Technisch stelt dat geen onoverkomelijke problemen. Het kan bijvoorbeeld met doorde-weekse kantoorsoftware. Merk overigens op dat de e-factuur niet alleen gebruikt mag worden bij transacties tussen ondernemingen. Men kan perfect een e-factuur naar een consument sturen.

Verplicht is de elektronische factuur niet, maar naar alle verwachtingen zal ze de overhand halen. Ze is snel, eenvoudig, efficiënt, voordelig en duurzaam. De mate waarin deze voordelen spelen hangt af van de manier waarop de elektronische facturatie is opgezet in de onderneming. Een aannemer kan zijn e-facturen zelf in de bijlage van een e-mail versturen. Maar hij kan ook een beroep doen op een serviceprovider of boekhoudsoftware gebruiken van waaruit de e-factuur rechtstreeks verstuurd wordt. Daarnaast speelt mee hoeveel facturen de onderneming verwerkt voor haar aan- en verkopen.

De elektronische facturatie beperkt de risico's. Ze vermijdt dat vergissingen gebeuren of informatie ontbreekt. Wie met de hand gegevens overneemt van een papieren factuur, maakt al snel een fout die bij de betaling tot betwistingen leidt.

Een e-factuur heeft een kortere behandeltijd en dat verkort de betaalcyclus. Als de aannemer zijn geld sneller krijgt, kan dat leiden tot een beperking van het aantal openstaande kredieten en van

de financieringskosten. En als een aannemer zijn leveranciers sneller kan betalen, kan hij misschien kortingen bekomen.

De elektronische factuur was een strijdpunt van de vorige minister van Administratieve Vereenvoudiging, Olivier Chastel, en ook voor zijn opvolger, staatssecretaris Theo Francken, is dit een prioriteit. Een doelstelling in het actieplan voor administratieve vereenvoudiging van de staatssecretaris is dat alle federale overheidsdiensten e-facturen kunnen ontvangen en behandelen.

Hoe populair is de e-factuur?

Volgens een onderzoek van de Dienst Administratieve Vereenvoudiging is in 2014 48 % van de facturen naar ondernemingen elektronisch verlopen. De facturen per e-mail waren de meest gebruikte vorm (38,94 % in 2014). Maar uiteindelijk moet de zuiver elektronische facturatie (8,72 % in 2014) de regel worden. Met "zuiver" wordt de geïntegreerde elektronische facturatie bedoeld. Deze wordt automatisch in een leesbaar formaat verstuurd en volledig automatisch verwerkt bij de ontvanger. Dit levert de grootste besparing op, niet alleen voor bedrijven onderling maar ook voor burgers. Ook die kunnen met bijvoorbeeld Zoomit nu al zuiver elektronische facturen ontvangen en betalen.

Uit een enquête van de Confederatie bleek dat de leden globaal genomen niet gekant zijn tegen de e-factuur. Hun interesse is zelfs groot, maar ze nemen een afwachtende houding aan. Weinig bouwbedrijven hebben concrete plannen op dit gebied. Minder dan de helft voelt zich aangesproken door de meer geavanceerde oplossingen, zoals een gestructureerd formaat. Er is meer interesse voor de automatische koppeling aan de betalingen en de betalingsgegevens, maar ook deze wordt nauwelijks omgezet in concrete acties. Meer informatie staat onder meer op www.efactuur.belgium.be.

Dienst voor Administratieve vereenvoudiging (DAV)

Heel wat van de hiervoor besproken projecten werden en worden opgezet of gestuurd door de federale Dienst Administratieve Vereenvoudiging (DAV). Deze heeft onder meer als opdracht om maatregelen voor te stellen die de administratieve complexiteit voor de ondernemingen – en de kosten die daarmee gepaard gaan – te beperken. De Confederatie speelt een prominente rol in de werking van de DAV.

De DAV vervult zijn taak onder meer door vereenvoudigingsvoorstellen te formuleren, door te stimuleren, te coördineren en te onderzoeken. Dit alles gebeurt in samenwerking met de verschillende federale administraties en in overleg met alle beleidsniveaus, de sociale partners, de representatieve partners uit de middenstand en de kmo's, evenals met de Europese en andere internationale instellingen.

Van bij het ontstaan van de DAV werd de sturing van zijn werkzaamheden toevertrouwd aan een comité. Dit brengt niet alleen de ministers samen die het nauwst bij het ondernemingsbeleid betrokken zijn, maar ook de administraties en de sociale partners die de bedrijfswereld vertegenwoordigen. Het sturingscomité bestaat uit zestien stemgerechtigde leden: zes van de politieke overheid, twee van de administraties, zes van de ondernemingsorganisaties en twee van de syndicale organisaties. Het sturingscomité doet meer dan sturen alleen. Het geeft ook raad, formuleert voorstellen, verleent adviezen en draagt bij tot de uitvoering van de opdrachten van de DAV. De Confederatie Bouw heeft zitting in het sturingscomité, en verdedigt daarin de specifieke belangen van de bouwbedrijven.

De doelstellingen van de DAV werden vertaald in een Strategisch Plan. Dat is een meerjarenprogramma dat wordt geconcretiseerd door jaarlijkse actieplannen die eveneens door het sturingscomité worden goedgekeurd.

Nog lange weg te gaan

De Dienst Administratieve Vereenvoudiging (DAV) publiceerde zopas zijn verslag over 2014. Daaruit blijkt dat de administratieve lasten met € 400 miljoen verminderd zijn. Ongeveer € 226 miljoen daarvan heeft betrekking op de lasten voor ondernemingen. Het toenemende gebruik van de elektronische facturatie en van de elektronische maaltijdcheques verklaart vier vijfde van de lastendaling in 2014.

Toch is dit een mager resultaat. Aan de ondernemingen worden ongeveer € 5,52 miljard administratieve lasten opgelegd volgens een raming van het Federaal Planbureau die gepubliceerd werd in 2014. Dat is 1,38 % van het bbp. Er is dus nog veel werk aan de winkel.

De DAV weet dat. Maatregelen van de voorgaande regeringen hebben in de periode 2008-2014 de administratieve lasten verbonden met federale wetgeving al verminderd met bijna € 1,25 miljard. Ongeveer 65 % daarvan was ten voordele van de ondernemingen. Maar genoeg is dat niet. Het jongste regeerakkoord formuleert de doelstelling om een lastenvermindering van 30 % te halen. Daarvoor zal men zich moeten concentreren op de domeinen die cruciaal zijn voor de ondernemingen, zoals de vereenvoudiging van de fiscale en sociale wetgeving. Ook de veralgemening van het Only Once-principe zal een aanzienlijke impact moeten hebben op de vermindering van de administratieve lasten en op de werking van de federale overheidsdiensten.





CONCLUSIE

CONCLUSIE

In dit rapport hebben we de situatie van de bouwkm'o's bekeken vanuit een groot aantal invalshoeken: economisch, juridisch, sociaal, administratief ... Dergelijke analyses leveren de stukken van de puzzel, maar niet het totaalbeeld. Dat wordt alleen zichtbaar op de werkvloer van de bouwkm'o. Daarom zijn bij het tot stand komen van dit studierapport ook een aantal vooraanstaande bedrijfsleiders van km'o's betrokken.

Het leek ons essentieel dat we onze eigen analyses van de uitdagingen voor de bouwsector zouden confronteren met de percepties van de bedrijfsleiders op het terrein. Het is voor de Confederatie belangrijk om te weten of de strategie en acties waarmee ze de beroepsbelangen verdedigt, sporen met de fundamentele verwachtingen van de bouwkm'o's.

De getuigenissen vanop de werkvloer vormen een sterke, bijkomende dimensie die het verdere debat stimuleert. Daarnaast geeft deze confrontatie van ideeën aanvullende informatie die ons toestaat om nuttige conclusies te trekken.

De opinies en bekommernissen van de bedrijfsleiders weerspiegelen in zeer hoge mate de analyses van de Confederatie. Het tegendeel zou opmerkelijk en onrustwekkend geweest zijn. Het zou wijzen op een kloof tussen het streven van onze bouwbedrijven en de belangenverdediging door de Confederatie. Maar van die kloof is gelukkig geen sprake.

De convergentie tussen analyse en concrete ervaring verhindert evenwel niet dat de bedrijfsleiders wijzen op enkele specifieke punten die aandacht verdienen. Het gaat dan bijvoorbeeld om aspecten van de context die niet genoeg opgemerkt worden op het niveau van de beroepsorganisatie, of om

nuances in de argumenten waarmee ze de belangen van bouwbedrijven behartigt. Maar het kan ook gaan om de parameters die volgens de bouwkm'o's de prioriteiten in de beroepsactie zouden moeten bepalen. Deze kunnen afwijken van de parameters die de Confederatie hanteert.

Wat ook de aard van deze punten is, ze vormen een rijke bron van ideeën die de Confederatie permanent in het achterhoofd houdt en die haar tot nadenken aanzet.



De grootste uitdagingen

Welke uitdagingen en problemen bespeuren de gecontacteerde bedrijfsleiders? Op één staan de hoge loonkosten. Deze worden het meeste vernoemd. Daarna komen de sociale dumping, de verstikkende fiscaliteit, de administratieve overlast en in iets mindere mate het probleem om geschikte mensen te vinden.

Loonkostenverlaging

"Het is moeilijk om concurrentieel te zijn met firma's die goedkopere buitenlandse arbeidskrachten inzetten."

De bedrijfsleiders staan nagenoeg unaniem achter de vraag van de Confederatie om de loonkosten met € 6 per uur te verlagen. Naar eigen zeggen zou deze ingreep hun rendabiliteit en hun investeringskracht verhogen, hun groei stimuleren en bovendien leiden tot meer aanwervingen. Het is bekend dat de regering akkoord gaat met het principe van een specifieke lastenverlaging in de bouw. Maar voor de concrete uitvoering van dat principe heeft ze zich niet willen engageren. De Confederatie vraagt met aandrang dat ze haar akkoord zo snel mogelijk in daden omzet en niet wacht tot na 2019. De maatregel die de Confederatie vraagt is onontbeerlijk om het concurrentievermogen te

herstellen, dat sterk aangetast is door de legale en illegale concurrentie van buitenlandse firma's die hier buitenlandse arbeidskrachten laten werken.

Dumping

"Het komt steeds meer voor!"

"Je vraagt je af hoe dit allemaal mogelijk is geworden en hoe dit fenomeen gestopt kan worden"

In het Plan voor Eerlijke Concurrentie dat aan het einde van vorig jaar door alle betrokken partijen goedgekeurd werd, staan een groot aantal maatregelen tegen sociale dumping en sociale fraude. Een deel daarvan is in uitvoering, een ander deel nog niet. De Confederatie vraagt dat de federale regering onverdroten verder gaat met het uitvoeren van dit plan. Zij neemt persoonlijk ook deel aan een aantal werkgroepen die het uitvoeringsproces begeleiden en ze doet alles om dit proces te steunen en snel te doen vooruitgaan. Samen met de gewestconfederaties spoort ze ook de regio's en de gemeenschappen aan om zich aan te sluiten bij dit plan en op hun niveau de gepaste maatregelen te nemen.

Administratieve overlast

"Een eenvoudige administratie met een heel toegankelijke overheid zou al veel oplossen."

"Een gemiddeld dossier in de archiefkast is vandaag dubbel zo dik als tien jaar geleden."

In het belang van de bouwkmo's vraagt de Confederatie dat het tempo van de beloofde administratieve vereenvoudiging opgetrokken wordt, en dat een aantal goede maatregelen die de regering trof consequenter toegepast worden. Zo zouden alle overheden en administraties in hun relaties met de aannemers elektronische facturen moeten accepteren, en het Only Once-principe zou in de mate van het mogelijke veralgemeend moeten worden tot alle bestuursniveaus.

Fiscaliteit

"Lage lonen mag je niet belasten, want dan tast je de koopkracht aan. Multinationals mag je ook niet belasten, want dan trekken ze weg. En tussen die twee bevindt zich de kmo, die het onaangename gevoel heeft permanent belast te worden. Ik weet het, een karikatuur, maar niet ver van de werkelijkheid."

Een eventuele hervorming van de vennootschapsbelasting mag in geen geval de effectieve belastingdruk verhogen. En een eventuele verlaging van deze belasting mag in geen geval op de kap van de bouwsector gecompenseerd worden.

Bovendien is een verlaging van de fiscale druk op vastgoed noodzakelijk. Dat werd aangetoond door een studie van de Confederatie. Uit dezelfde studie bleek daarnaast dat het belangrijk is dat de btw-tarieven op vastgoed niet omhoog gaan. Integendeel: waar mogelijk moeten ze verlaagd worden. De Confederatie maakt slechts één weloverwogen uitzondering hierop. Ze heeft voorgesteld om de loonkostenverlaging met € 6 per uur deels te financieren door de btw op renovaties op te trekken van 6 % naar 12 %. Deze alternatieve financieringsoperatie bleek gunstig voor de bouwsector, in die zin dat de negatieve gevolgen van de btw-verhoging grotendeels gecompenseerd worden door de lagere loonkosten.

Geschikte mensen

"Probeer maar eens competente mensen te vinden zonder ze weg te halen bij een collega. Bijna een Mission Impossible."

De sector en de bouwbedrijven zelf doen al veel inspanningen op dat vlak, in samenwerking met fvb Constructiv. Het aantal arbeiders dat opleidingen volgt, het aantal opleidingsuren, het aantal bedrijven dat opleidingen organiseert: ze nemen allemaal toe. Daarnaast bestaan er talrijke andere initiatieven die het imago van de sector willen verbeteren, die de instroom proberen te verhogen enzovoort. Op het niveau van de gemeenschappen zijn er de voornemens om het systeem van werken plus leren uit te breiden en er een volwaardige leerweg van te maken. Toch is duidelijk dat de inspanningen voortgezet en zelfs opgevoerd moeten worden, niet alleen wat betreft de integratie van jongeren in bouwbedrijven of de voortgezette beroepsopleiding, maar ook wat betreft het imago van onze sector.

Strategieën

De bedrijfsleiders die meewerkten aan dit studierapport hanteren diverse strategieën om de uitdagingen aan te gaan. Enkele voorbeelden zijn: andere bouwmethoden hanteren, automatiseren en systematiseren, er activiteiten bijnemen, meer opleiding organiseren. Ook een verder doorgedreven kwaliteitsbewaking wordt verschillende keren vernoemd.

Kwaliteit

"Onder impuls van Europa wordt steeds meer verantwoordelijkheid bij de fabrikant en de uitvoerder gelegd."

In deze context benadrukken we in dit rapport dat een goede vestigingsreglementering nodig blijft. Zowel de consument als de kandidaat-aannemer hebben er belang bij dat in een onderneming een minimumhoeveelheid bekeerkennis en vakkennis aanwezig is. Beide kunnen alleen maar de kwaliteit verhogen. Vrijwillige kwaliteitslabels en certificeringen, zoals het label van de bouw Construction Quality, kunnen hierop een nuttige aanvulling vormen voor bedrijven die zich willen onderscheiden.

De overheid begint intussen ook kwaliteitseisen op te leggen aan bepaalde ingrepen en aan mensen die in bouwbedrijven werken. Soms krijgt de consument alleen premies als aan dergelijke eisen voldaan is.

Voor de Confederatie is het evident dat dit alles zinvol, haalbaar en betaalbaar moet blijven. Ze stelt

zich dus ernstige vragen bij de eisen die fabrikanten en verdelers vanuit hun dominante positie steeds vaker opleggen aan de plaatsers en installateurs. Deze verhogen misschien de kwaliteit, maar ze riskeren ook om de bewegingsvrijheid van aannemers te beperken en zijn geprivilegieerde relatie met zijn klanten te ondermijnen.

Andere bouwmethoden faciliteren

"Onderzoek en testen zijn onontbeerlijk"

Aannemers hebben ondersteuning nodig als ze nieuwe technieken en methoden gaan hanteren. Het werk van de sectorale onderzoekscentra is dus essentieel. Zij bieden zeer concrete hulp aan bouwbedrijven, gebaseerd op concrete situaties op het terrein. Maar hun ondersteuning is even nuttig en belangrijk als het gaat om innoverende ontwikkelingen in bedrijven.



Groei ondersteunen

"Probeer maar eens een bedrijf op te bouwen zonder beginkapitaal"

Innovaties toepassen in een onderneming vraagt niet zelden een investering. Dit brengt ons bij een ander punt dat van belang is voor bouwkm's: ze moeten voldoende ademruimte krijgen van kredietinstellingen. We verwijzen naar de aanbevelingen die in dit rapport gedaan worden, maar benadrukken hier drie aspecten die van bijzonder belang zijn voor onze sector. Kredietgevers moeten de waarde van materieel dat als waarborg gegeven wordt, objectief

beoordelen. Ze moeten rekening houden met de reële toestand van de onderneming, en niet alleen met sectorale statistieken die in een buitengewoon diverse sector als de bouw niet zelden een foute indruk kunnen geven. En ten slotte hebben bouwbedrijven specifieke overheidsmaatregelen nodig waardoor ze hun facturen kunnen verdisconteren onder de best mogelijk voorwaarden. Aannemers worden namelijk vaak geconfronteerd met een aanzienlijke betalingsachterstand – ook van de overheid, trouwens.



Sociale relaties en sociale bescherming

De bouwsector kent traditioneel een grote sociale vrede. Dit wordt weerspiegeld in de antwoorden van de ondervraagde bedrijfsleiders, die hierover relatief weinig opmerkingen hebben. Toch zijn er enkele scherpe reacties, die aanklagen dat de manier waarop de sociale verhoudingen tussen werkgevers en werknemers nu geregeld zijn, soms leidt tot immobilisme en een gebrek aan flexibiliteit.

De Confederatie sluit zich hierbij aan. In dit rapport staat een zeer uitgebreide analyse van de problemen, niet alleen op dit punt maar ook in de ruimere context van de relaties tussen werkgevers en werknemers en van het hele systeem van sociale bescherming in de bouw. Dit laatste staat financieel onder druk, zeker nu de werkgelegenheid onder druk staat.

Het sociaal overleg moet een nieuw en constructief dynamisme krijgen. Werkgevers en werknemers slaagden er niet in om een oplossing uit te werken voor de ongrondwettelijke verschillen tussen arbeiders en bedienden. De regering trad dan zelf op, met als resultaat dat bouwbedrijven nu het vooruitzicht hebben dat ze over enkele jaren onmogelijk lange opzegtermijnen moeten respecteren voor hun arbeiders. Ook het verdwijnen van de proefperiode kwam hard aan. Het gevolg is dat bouwbedrijven steeds minder geneigd zijn om nieuwe arbeidskrachten meteen een contract van onbepaalde duur aan te bieden, wat vroeger nochtans de gewoonte was. Ze schakelen over op oplossingen zoals uitzendarbeid en tijdelijke contracten, die uiteindelijk ook voor de werknemers minder aantrekkelijk zijn.

Rekening houden met kmo's

Zoals in dit rapport wordt besproken, is de bouw een belangrijke sector in onze economie. Hij schept veel banen en is goed voor een aanzienlijk deel van ons bbp. Door de hoge vermenigvuldigingsfactor van bouwactiviteiten, wordt dat aandeel nog groter wanneer we de hele bouwkolom beschouwen.

De gezondheid van de bouw is dus essentieel, en aangezien we in zeer hoge mate een kmo-sector zijn, volgt hieruit dat gezonde bouwkm's een troef zijn voor de welvaart. Er zijn enkele optimisten onder de gecontacteerde bedrijfsleiders, die er terecht op wijzen dat een klein bedrijf soms flexibeler is dan een groot, en dus beter kan inspelen op veranderende marktomstandigheden. Maar globaal bekeken worden de antwoorden van de bedrijfsleiders overschaduwed door een zeker pessimisme. Het is evident dat de overheid bij elke maatregel die ze neemt rekening moet houden met de eigen aard van kleine bouwbedrijven.

Tot slot nog dit: hoge loonkosten, sociale dumping, fiscaliteit, administratieve overlast, geschikte mensen vinden. Wat de grootste problemen gemeen hebben, is dat individuele bouwbedrijven, en zeker individuele bouwkm's, weinig aan deze situatie kunnen veranderen. Een sterke beroepsorganisatie zoals de Confederatie blijft meer dan ooit nodig om hun belangen te verdedigen. Maar dit betekent ook dat de overheid er goed aan doet om de boodschap van deze beroepsorganisatie ernstig te nemen en samen naar oplossingen te zoeken.

COMMUNICATIE



De Confederatie Bouw informeert haar leden over alles wat een bouwonderneming moet weten over de bouw, de trends in het beroep en de markt.

De Confederatie promoot haar leden en verdedigt hun belangen en het imago van de bouw daar waar ze kan en moet.

COMMUNICATIE

De Confederatie Bouw informeert

Bouwbarometer

www.confederatiebouw.be/bouwbarometer

Elke maand publiceert de Confederatie Bouw enkele kernegevens en biedt hiermee een actueel inzicht in de bouwconjunctuur.

De Bouwbarometer wordt bijzonder gewaardeerd en is een zeer nuttige aanvulling op andere economische publicaties van de Confederatie Bouw: de Kerncijfers Bouw en het conjunctuurrapport met perspectieven over de Belgische bouw (rapport Euroconstruct).

Deze Bouwbarometer wordt aan het begin van de maand elektronisch verspreid en kan online op www.confederatiebouw.be of via Twitter worden geconsulteerd.

Kerncijfers Bouw

www.confederatiebouw.be/kerncijfers

De editie 2015-2016 van de Kerncijfers Bouw schetst aan de hand van enkele duidelijke grafieken en cijfers het economisch belang van de sector: het omzetcijfer, het aantal btw-aangevers, het aantal zelfstandigen en werkgevers en de tewerkstelling in loondienst in de Belgische bouw.

BouwFLASH

www.confederatiebouw.be/bouwflash

Snel op de bal spelen en meteen alle nuttige en concrete informatie beschikbaar stellen, dat doet de Confederatie dagelijks met haar elektronische nieuwsbrief die stipt om 7 uur in de mailbox van de leden en hun medewerkers zit. Deze BouwFLASH biedt dagelijks kort en bondig de actualiteit over federale en regionale bouwmaterialen en niet te missen concreet bruikbare informatie. Hij is beschikbaar in het Nederlands en het Frans.

BouwFOCUS

www.confederatiebouw.be/bouwfocus

Om de twee weken bundelt de Confederatie Bouw nieuws voor specifieke doelgroepen rond één thema en stelt dit eveneens elektronisch ter beschikking van de bedrijfsleiders en hun medewerkers. De BouwFOCUS zoomt in op bouwgerelateerde onderwerpen die wat meer duiding en achtergrond vragen en is een echte aanvulling op de dagelijkse korte samenvattende berichten van de BouwFLASH. Ook deze elektronische nieuwsbrief wordt op een vast tijdstip bij de leden bezorgd op hun persoonlijk mailadres, namelijk om de twee weken op dinsdagochtend om 10 uur.

Praktische Commentaar

www.confederatiebouw.be/e-shop/publicaties

Deel 2 van de 7^{de} uitgave van de Praktische Commentaar bij de Reglementering van de Overheidsopdrachten is vers van de pers gerold in mei 2016 en bevat niet minder dan 1 100 pagina's onmisbare analyse van de regelgeving. Dit unieke werk biedt een diepgaande analyse van de algemene reglementering inzake overheidsopdrachten en concessies voor openbare werken, namelijk van

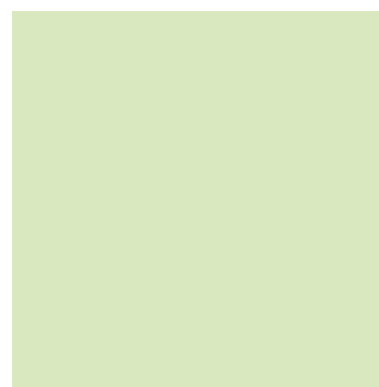
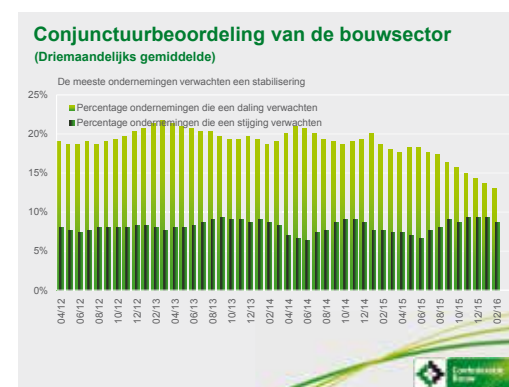
162 artikelen uit het KB van 14 januari 2013 zoals gewijzigd door de 2 zogenaamde "reparatie"-KB's van 7 februari en 22 mei 2014.

Dit tweede deel is zoals het volledige werk van de Praktische Commentaar volledig beschikbaar in de twee landstalen en behoudt de dubbele benadering van de reglementering, zowel wetenschappelijk als praktisch.

Technisch Woordenboek

www.confederatiebouw.be/e-shop/publicaties

De volledig nieuwe uitgave van het Technisch Woordenboek voor het Bouwbedrijf is in online versie beschikbaar op www.confederatiebouw.be. Met een bundeling van maar liefst 40 000 trefwoorden en meer dan 100 000 onderliggende termen en begrippen uit de bouw- en het bouwproces kunnen voortaan alle teksten, offertes, lastenboeken,... foutloos van het Nederlands naar het Frans of van het Frans naar het Nederlands worden vertaald.



De Confederatie informeert de bouwer en verbouwer en promoot vakmanschap

Build Your Home magazine

www.confederatiebouw.be
www.buildyourhome.be

Objectieve en actuele informatie over bouwen en verbouwen is nodig. Daarom geeft de Confederatie Bouw jaarlijks een verbouwgids uit, het Build Your Home magazine. Ze verdeelt die gratis op alle bouw- en verbouwbeurzen aan de bezoekers. Deze informatie wordt ook geactualiseerd op de consumentensite buildyourhome.be.

Zowel het consumentenmagazine als de website geven tips en advies over de taakverdeling van de verschillende partners in het bouwproces, de woningbouwwet "Wet-Breyne", veiligheidscoördinatie, premies, fiscale voordelen, btw in de bouw en over de evoluties inzake energieregelgeving in de drie gewesten.

www.BUILDYOURHOME.be

De gloednieuwe consumentensite voor bouwers en verbouwers www.buildyourhome.be vervangt de vroegere www.ikzoekeenvakman.be.

De vernieuwde site biedt veel meer mogelijkheden voor controle en opzoeken van vaklui en aannemers die voor particuliere opdrachtgevers bouw- en verbouwwerken uitvoeren.



Vakbeurzen en bouwsalons

www.confederatiebouw.be/evenementen

Op de belangrijkste nationale bouwsalons en bouwvakbeurzen is de Confederatie Bouw aanwezig om de bezoekers, opdrachtgevers, stakeholders, bouwers en verbouwers correct en concreet te informeren. Ze geeft informatie over de meerwaarde van bouwen met vaklui en betrouwbare aannemers die werken volgens de regels van de kunst.

De Confederatie Bouw is er aanwezig met een beursstand en organiseert informatiesessies en geeft gratis advies.

Sommige vakbeurzen worden ook door de Confederatie zelf georganiseerd omdat zij een ideale gelegenheid zijn om de bouwpartners (aannemers, architecten, studiebureaus, ingenieurs, producenten en handelaars van bouwmaterialen...) met elkaar in contact te brengen rond de nieuwe tendensen, evoluties, innovaties in het bouwproces en het bouwen.

De Confederatie promoot de sector en haar leden

De Confederatie Bouw ligt aan de basis van enkele belangrijke evenementen die de beeldvorming over de bouw moeten helpen veranderen en versterken. Deze acties worden samen met de gewestconfederaties, de federaties en de lokale confederaties op touw gezet en zijn inmiddels uitgegroeid tot leerrijke ontmoetings- en netwerkmomenten voor al wie met de bouw te maken heeft.

Voorstelling Jaarverslag 2014-2015

www.confederatiebouw.be/jaarverslag

In juni 2015 werd het jaarverslag 2014-2015 voorgesteld met als thema "Alternatieve financiering - Heffboom voor de bouw". Dit lijvige studierapport geeft een beeld van het speelveld van de alternatieve financiering van bouwprojecten: wat bestaat er, wat is het potentieel, welke behoeften zijn er en welke eisen kan de bouwsector hieromtrent formuleren. De financiering van bouwprojecten is een levensbelangrijk aspect geworden gelet op de financieel-economische crisis en de begrotingsnormen die Europa oplegt met de daaruit voortvloeiende ingeperkte budgettaire bewegingsruimte.

Het studierapport behandelt daarom uitvoerig het grote gamma van financieringsmogelijkheden die de voorbije jaren gegroeid zijn: publiek-private samenwerking, crowdfunding, community land trust, erfpacht en recht van opstal en andere alternatieve financieringsvormen voor huisvesting zoals burgerinvestering, derde betaler (ESCO's), en een stimulerende vastgoedfiscaliteit.

Tijdens de voorstelling van het jaarverslag nam Eerste Minister Charles Michel het woord in de nokvol gevulde feestzaal van de Concert Noble.



BouwForum 2016 "Oog voor talentvol vakmanschap"

www.bouwforum.be

Het is inmiddels een traditie geworden dat het BouwForum, georganiseerd door de Confederatie Bouw, de bouwagenda bepaalt op de openingsdag van de bouwvakbeurs Batibouw.

Jaarlijks slaagt het BouwForum erin om economisch en maatschappelijk relevante thema's te duiden voor een groot en vooral gemengd publiek.

Eind februari 2016 waren de aannemers zelf aan het woord om hun visie en vertrouwen in de toekomst te verwoorden.

Enkel met vakmanschap, creativiteit en durf is er ruimte voor vernieuwing en groei in de bouw. De kennis en passie voor hun beroep sterkt de aannemers om het vakmanschap aan andere generaties door te geven én om dit naar de toekomst toe op een hoogtechnologisch niveau te verankeren.

Voorzitter van het WTCB Johan Willems benadrukte de rol die het Wetenschappelijk en Technisch Centrum voor de Bouw (WTCB) hierbij wil en zal spelen om alle bouwbedrijven de '4^{de} innovatie-revolutie' te laten winnen en zo hun voortrekkersrol te behouden.

Minister Willy Borsus onderlijnde de enorme kracht van de kmo-bouwsector als motor van de economische groei. Hij benadrukte tijdens zijn slottoespraak de inspanningen die de Regering wil leveren om de sector te ondersteunen in de strijd tegen sociale dumping en oneerlijke concurrentie.

Open Wervendag 2015

www.openwervendag.be

De 9^{de} editie van Open Wervendag vond plaats op zondag 31 mei 2015 en kende opnieuw een overweldigend succes. Ruim 75 000 bezoekers bezochten één of meerdere van de 150 bouwplaatsen die uitzonderlijk aan het grote publiek werden voorgesteld.

De rode draad van deze Open Wervendag lag op innovatie in de bouw: creatieve oplossingen en technieken om duurzamer, compacter te bouwen en verbouwen voor iedereen. Jong en oud, starter, medioren of senioren, studenten, investeerders, huurders, bouwers, verbouwers, architecten, burens, familie, vrienden, medewerkers, politici, beleidsverantwoordelijken...

Iedereen heeft iets met de 'bouw', wil er ook duidelijk iets mee te maken hebben en is er door geraakt.

De diversiteit van de projecten biedt dan ook aan iedere bezoeker de mogelijkheid om unieke projecten te ontdekken en de bouw op een interessante en onvergetelijke manier te beleven.

Opnieuw waren de publiekstrekkingen de grote infrastructuurwerken, maar ook de nieuwe indrukwekkende ziekenhuizen en woonzorgfaciliteiten, restauratieprojecten van historische en culturele gebouwen en de architecturaal imposante nieuwe administratieve centra, de creatieve en nieuwe woonvormen, maar ook de speciale bouwtechnieken die her en der werden gedemonstreerd.

De 10^{de} editie van Open Wervendag had plaats op zondag 22 mei 2016 met 203 werven. Foto's en meer informatie over deze 10^{de} editie met als slogan 'Ook zot van de bouw?' op:

openwervendag.be
[facebook.com/OpenWervendag](https://www.facebook.com/OpenWervendag)
[@OpenWerven](https://twitter.com/OpenWerven) - #openwervendag2016



De Confederatie promoot innovatie en veiligheid

Belgian Building Awards INNOVATIE PRIJS 2015

www.confederatiebouw.be/BBA/Innovation Award

Tijdens de Belgian Building Awards georganiseerd door Batibouw in samenwerking met de Confederatie Bouw en Top Trends in februari 2015 werd opnieuw de Innovation Award uitgereikt waarmee de Confederatie het belang van innovatie in de bouw wil onderlijnen. Jaarlijks reikt zij deze prestigieuze Innovation Award uit aan bouwbedrijven die inzetten op technologische vernieuwing en innovatie. Bij de beoordeling van de tientallen ingezonden projecten heeft de jury een beroep gedaan op de expertise en beoordelingen van het WTCB.

De eerste genomineerde voor de Innovation Award 2015 was **ETIB-Concrete House** uit Olen dat ISO-Concrete ontwikkelde, een nieuw type gevelwandelement dat bij uitstek geschikt is voor BEN-(bijna energieneutrale) woningen of gebouwen in beton. Naast de hoge isolatiewaarde vormen ook het lichtere gewicht en de lagere productie- en montagekosten een voordeel. Dit project kreeg de steun van het Vlaams Agentschap voor Innovatie IWT.

De tweede genomineerde was de **Algemene Bouwonderneming HOOYBERGS** uit Arendonk, voor haar toepassing van hybride zelfdragende sandwichpanelen in architectonisch beton met een wapening die gebruikmaakt van koolstofvezels. Deze carbonfibers hebben als voordeel dat ze chemisch resistent zijn, corrosievrij en vijf maal de treksterkte hebben van staal.

De derde genomineerde en winnaar van de Innovation Award 2015 was **Cit BLATON** uit Brussel voor een grensverleggende bouwtechniek van gebogen betonnen wanden met zéér grote hoogte die toegepast werd voor de bouw van het Congrescentrum van Mons naar een ontwerp van architect Daniel Libeskind.



Safe-4-Zero Award 2015: Veiligheid is essentieel en preventie is de sleutel.

Tijdens deze Belgian Building Awards ceremonie, voorgezeten door Eerste Minister Charles Michel, werd de tweede 'veiligheidsprijs' van de Confederatie Bouw uitgereikt. De prijs ging naar een bouwonderneming die zich op een verdienstelijke manier inzet voor méér veiligheid op de bouwerven en die extra inzet op veiligheid en welzijn van al haar werknemers.

Voor de beoordeling werd beroep gedaan op de expertise van het paritair preventie-instituut navb Constructiv- en de beschikbare statistische gegevens over arbeidsongevallen, statistisch materiaal, benchmarking, beleidsplannen en veiligheidsacties en -programma's van de bedrijven. De eerste Safe-4-Zero werd in 2014 uitgereikt aan de groep CFE. De Safe-4-Zero Award 2015 werd uitgereikt aan **Altrad Profix Services** uit Antwerpen.



Confederatie Bouw
Bouw, energie & milieu

Onze levenskwaliteit daalt jaar na jaar. Zo kan het niet langer. Alle overheden moeten zo investeren dat iedereen er beter van wordt. Steun nu onze actie.

Want de toekomst belooft je niet, die bouw je.

TEKEN ONZE PETITIE

- ✓ Voor kwaliteitsvolle scholen en crèches
- ✓ Voor een efficiënte en duurzame mobiliteit met wegen, openbaar vervoer en tunnels in goede staat
- ✓ Voor woningen die voor iedereen betaalbaar zijn
- ✓ Voor méér rusthuizen en moderne ziekenhuizen
- ✓ Voor duurzame ontwikkeling en alternatieve energiebronnen

Deze petitie overhandigen wij aan de federale en regionale regeringen opdat ze hun investeringsplannen bijsturen. Pas dan zal het welzijn van iedereen erop vooruit kunnen gaan.

Want de toekomst belooft je niet, die bouw je.

We hebben reeds **4124** handtekeningen verzameld

[Ik teken ook >](#)

DE TOEKOMST, BELOOF JE NIET, DIE BOUW JE.

[Zelf campagne voeren >](#)

Een initiatief voor het welzijn van iedereen van **Confederatie Bouw** bouw, energie & milieu

De Confederatie Bouw voert campagne voor méér investeringen

investerenisvitaal.be
facebook.com/investerenisvitaal
[@investerenmoet](https://twitter.com/investerenmoet) - [#investerenisvitaal](https://twitter.com/investerenisvitaal)

Naar analogie van de geslaagde campagne "Sauvons nos routes" die de Confederatie Bouw eind november 2014 voerde samen met haar lidfederatie FWEV, de Waalse Wegenbouwers, om de gemeentelijke overheden aan te zetten de beschikbare budgetten eindelijk vrij te maken voor onderhoud en aanleg van wegen, werd een nieuwe sensibiliseringscampagne uitgewerkt voor méér overheidsinvesteringen.

Al dertig jaar wordt er in ons land op alle beleidsniveaus té weinig geïnvesteerd. Deze situatie leidt tot een verloederding van onze infrastructuur, meer bepaald de weg- en spoorweginfrastructuur, zoals door het World Economic Forum recent werd herhaald.

De infrastructuur en overheidsgebouwen hebben dringend onderhoud en vernieuwing nodig.

De tijd van beloftes en debatten is voorbij! Nu is het tijd voor actie. Het is tijd om STOP te zeggen tegen een beleid van stilstand en JA voor investeringen in een duurzame toekomst en welzijn voor iedereen.

De Confederatie Bouw is samen met haar lidfederatie VBA, een nationale campagne begonnen. Met de steun van alle bouwbedrijven en de burger vraagt zij méér investeringen want: De toekomst belooft je niet, die bouw je.

Deze campagne wil met de online petitie "**Investeren is vitaal**" de gewest- en federale overheden hun investeringsbeleid laten wijzigen.

De Confederatie moedigt het bedrijfsmecenaat aan

Aedificas Foundation Prijs 2015

www.aedificas-foundation.be

De Confederatie Bouw heeft de stichting van openbaar nut **Aedificas Foundation** opgericht om het bedrijfsmecenaat te stimuleren. De Stichting wil de bedrijven aanzetten tot belangeloze inzet en sociaal engagement rond vorming en betere huisvesting van kwetsbare groepen.

Jaarlijks wordt de **Aedificas Foundation Prijs** uitgereikt aan bouwbedrijven die zich inzetten voor maatschappelijke integratie. Vier bedrijven komen zo in aanmerking voor de Aedificas Foundation Prijs en kunnen elk € 5 000 in de wacht slepen.

Bij de Aedificas Foundation Prijs 2015 lag de focus op vormingsprojecten voor kwetsbare groepen. De jury werd voorgezeten door Françoise Nyssens, directeur bij het paritair Fonds voor Vakopleiding Constructiv.

De vier genomineerden waren **COBELBA** (Namen) die met de vzw Le Perron de l'Ilon actief samenwerkt rond opleiding en integratie. Deze belangeloze inzet is het initiatief van een medewerker die met de steun van het bedrijf dit project begeleidt.

De tweede laureaat **Jan Debremaeker** werkt samen met de vzw F.T.Q.P. uit Brussel rond bouwopleidingen voor jongeren met een zeer beperkte scholing. Deze opleiding gevolgd door stage in het bedrijf staat garant voor een job in de bouw.

Als derde laureaat werkt **Roels** samen met de vzw Groep Intro in Vlaanderen en Brussel rond vorming en toeleiding tot de bouwmarkt.

Tot slot kreeg ook de vierde laureaat, de groep **Stadsbader** de Prijs 2016 voor de verschillende inschakelingsprojecten voor kansengroepen en de belangeloze inzet van directie en personeel.



De Aedificas Foundation Prijs 2016 zal opnieuw worden uitgereikt aan vier bouwbedrijven die zich belangeloos inzetten voor het verbeteren van de huisvesting van kwetsbare groepen. De projecten van bedrijfsmecenaat rond dit thema kunnen nu reeds ingediend worden.

Kom op tegen kanker en Race for the Cure

De Confederatie Bouw zet zich in voor het goede doel uit solidariteit met collega's die de harde strijd voeren tegen kanker. In Namen en in Antwerpen neemt eveneens een grote delegatie deel aan de Race for the Cure.

Jaarlijks participeert een team van de Confederatie Bouw aan de actie Kom op tegen Kanker (KOTK is een vierdaagse fietstocht waarbij elk team 1 000 km fietst en zo € 5 000 bijdraagt aan het steunfonds voor onderzoek in de strijd tegen kanker).





DE CONFEDERATIE EN HAAR LEDEN

De Confederatie Bouw verdedigt de belangen van meer dan 14 000 ondernemingen uit de bouwsector: zelfstandigen, kmo's en grote ondernemingen uit alle takken van de bouw, energie & milieu. De Confederatie is aanwezig op lokaal, gewestelijk, nationaal en Europees niveau.

LIJST GROEPERINGEN

Confederatie Bouw vzw

Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 56 00
E-mail: info@confederatiebouw.be

Gewestconfederaties

Vlaamse Confederatie Bouw (VCB)

Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 49
E-mail: info@vcb.be

Confederatie Bouw Brussel-Hoofdstad (CBB-H)

Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 58 29
E-mail: brussel.hoofdstad@confederatiebouw.be

Confédération Construction Wallonne (CCW)

Rue du Lombard 34-42
1000 Bruxelles
Tél: 02 545 56 68
E-mail: wallonie@confederationconstruction.be

IN VLAANDEREN

IN DE PROVINCIE ANTWERPEN

Confederatie Bouw Provincie Antwerpen, vzw

Kantoor ANTWERPEN
T. Van Rijswijckplaats 7 bus 2
2000 Antwerpen 1
Tel: 03 203 44 00
E-mail: antwerpen@confederatiebouw.be

Kantoor TURNHOUT
Parklaan 44
2300 Turnhout
Tel: 014 42 00 71 – Fax: 014 42 04 34

IN VLAAMS-BRABANT

Confederatie Bouw Leuven, vzw

Dreefstraat 8
3001 Heverlee
Tel: 016 22 40 84
E-mail: leuven@confederatiebouw.be

Confederatie Bouw Vlaams-Brabant, vzw

Dreefstraat 8
3001 Leuven (Heverlee)
Tel: 016 56 08 51
E-mail: vlaamsbrabant@confederatiebouw.be

IN DE PROVINCIE LIMBURG

Confederatie Bouw Limburg, vzw

Prins Bisschopssingel 34 A
3500 Hasselt
Tel: 011 30 10 30
E-mail: limburg@confederatiebouw.be

IN DE PROVINCIE OOST-VLAANDEREN

Confederatie Bouw Oost-Vlaanderen, vzw

Maatschappelijke en administratieve zetel:
Tramstraat 59
9052 Zwijnaarde
E-mail: oost-vlaanderen@confederatiebouw.be

Kantoor GENT
Tramstraat 59
9052 Zwijnaarde
Tel: 09 244 45 00

Kantoor OUDENAARDE
Markt 41
9700 Oudenaarde
Tel: 055 31 34 64

Kantoor AALST
Kareelstraat 138/1
9300 Aalst
Tel: 053 21 18 76

Kantoor DENDERMONDE
Noordlaan 21
9200 Dendermonde
Tel: 052 22 20 12

Confederatie Bouw Waasland, vzw

Kleine Laan 29
9100 Sint-Niklaas
Tel: 03 760 15 80
E-mail: waasland@confederatiebouw.be

IN DE PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

Confederatie Bouw West-Vlaanderen, vzw

Maatschappelijke en administratieve zetel:
Kortrijksestraat 389 A – 8500 Kortrijk
E-mail: westvlaanderen@confederatiebouw.be

Kantoor BRUGGE
Ten Briele 12.1
8200 Sint-Michiels
Tel: 050 47 13 50

Kantoor KORTRIJK
Kortrijksestraat 389 A
8500 Kortrijk
Tel: 056 26 81 50

Kantoor OOSTENDE
Zandvoordeschorredijkstraat 289
8400 Oostende

IN BRUSSEL

IN BRUSSEL

Confederatie Bouw Brussel-Halle-Vilvoorde, vzw

Aarlenstraat 92
1040 Brussel
Tel: 02 230 14 20
E-mail: brusselvlaamsbrabant@confederatiebouw.be

Brussel Vlaams-Brabant

Confederatie Bouw Brussel Vlaams-Brabant, vzw
3001 Leuven (Heverlee)
Tel: 016 22 40 84
E-mail: brusselvlaamsbrabant@confederatiebouw.be

IN WALLONIË

IN WAALS-BRABANT

Confédération Construction Brabant Wallon, asbl

Rue des Croix du Feu 5
1420 Braine-l'Alleud
Tél: 02 384 35 52
E-mail: brabantwallon@confederationconstruction.be

IN DE PROVINCIE HENEGOUWEN

Confédération Construction Hainaut – Charleroi, asbl

Boulevard Audent 25
6000 Charleroi
Tél: 071 20 91 80
E-mail: charleroi@confederationconstruction.be

Confédération Construction Hainaut – Le Roeulx, asbl

Rue d'Houdeng, 224
7070 Le Roeulx
Tél: 064 33 69 08
E-mail: leroeulx@confederationconstruction.be

Confédération Construction Hainaut – Mons, asbl

Boulevard Initialis, 15
7000 Mons
Tél: 065 35 42 38
E-mail: mons@confederationconstruction.be

Confédération Construction Hainaut – Hainaut Occidental, asbl

Espace Wallonie Picarde
Rue du Follet 10/101
7540 Kain (Tournai)
Tél: 069 68 77 10
E-mail: tournai@confederationconstruction.be

IN DE PROVINCIE LUIK

Chambre de la Construction de Liège, asbl

Galerie de la Sauvenière 5
4000 Liège
Tél: 04 232 42 70
E-mail: chambre.liege@ccl.be

Confédération Construction de l'arrondissement de Verviers, asbl

Konföderation Baufach Bezirk Verviers VoG
Avenue du Parc 42
4650 Chaineux
Tél: 087 29 10 60
E-mail: verviers@confederationconstruction.be

IN DE PROVINCIE LUXEMBOURG

Confédération Construction – Chambre Patronale Province de Luxembourg, asbl

Rue Fleurie 2
6800 Libramont-Chevigny
Tél: 061 23 07 70
E-mail: ch.luxembourg@confederationconstruction.be

IN DE PROVINCIE NAMEN

Confédération Construction Namur, asbl

Avenue Prince de Liège 91/13
5100 Jambes
Tél: 081 20 68 30
E-mail: namur@confederationconstruction.be

Uw Beroepsfederaties - ruwbouw

RUWBOUW

Federatie van Algemene Bouwaannemers (FABA), vzw

Lombardstraat 42
1000 Brussel
Tel: 02 511 65 95
E-mail: faba@confederatiebouw.be

Spoorwegwerken

Unie van Aannemers van Spoorwegwerken (UASW)

Lombardstraat 42
1000 Brussel
Tel: 02 511 65 95
E-mail: uasw@confederatiebouw.be

Beton

FedBeton

Vorstlaan 68 (1^{ste} verdieping)
1170 Brussel
Tel: 02 735 01 93
E-mail: info@fedbeton.be

Woningbouw

Federatie van Ontwikkelaars-Woningbouwers

Lombardstraat 42
1000 Brussel
Tel: 02 511 65 95
E-mail: woningbouwers@confederatiebouw.be

Industriebouw

Unie van aannemers van Industriebouw (UAIB)

Lombardstraat 42
1000 Brussel
Tel: 02 511 65 95
E-mail: Industriebouwers@confederatiebouw.be

Baggerwerken

Federatie der Baggerwerken, vzw

Grootveldlaan 148
1150 Brussel
Tel: 02 771 63 69
E-mail: baggerwerken@confederatiebouw.be

Burgerlijke bouwkunde

Vereniging der Belgische Aannemers van Grote Bouwwerken (VBA), vzw

Grootveldlaan 148
1150 Brussel
Tel: 02 771 00 44
E-mail: info@adeb-vba.be

Wegenwerken

Belgische Federatie van Aannemers van Wegenwerken (BFAW), vzw

Grootveldlaan 148
1150 Brussel
Tel: 02 771 20 84
E-mail: bfaw@confederatiebouw.be

Vlaamse Wegenbouwers (ViaWeBo), vzw

Grootveldlaan 148
1150 Brussel
Tel: 02 771 20 84
E-mail: vlawebo@confederatiebouw.be

Belgische Federatie van Aannemers van Wegenwerken – Regio Brussel Hoofdstad (BFAW – Brussel), vzw

Grootveldlaan 148
1150 Brussel
Tel: 02 771 20 84
E-mail: bfawbru@confederatiebouw.be

Waalse Wegenbouwers (FWEV), vzw

Grootveldlaan 148
1150 Brussel
Tel: 02 771 20 84
E-mail: fwev@confederationconstruction.be

Betonstaalverwerking

Confederatie Bouw – Vereniging Betonstaal-verwerkende Bedrijven – COBESTA, vzw

Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 56 54
E-mail: cobesta@confederatiebouw.be

Uw Beroepsfederaties - Voltooing

AFWERKING

Dichtingswerken

Belgische Vereniging van Aannemers van Dichtingswerken (BEVAD), vzw – Koninklijke Maatschappij

Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 10
E-mail: bevad@confederatiebouw.be

Glaswerken

Confederatie Bouw – Aannemers van Glaswerken, vzw – Koninklijke Vereniging

Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 57
E-mail: info.glaswerken@confederatiebouw.be

Schilderwerken

Confederatie Bouw – Belgische Schilders, vzw

Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 57
E-mail: fed.schilders@confederatiebouw.be

Confederatie Bouw – Vlaamse Schilders

Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 57

Confederatie Bouw – Brusselse Schilders

Aarlenstraat 92
1040 Brussel
Tel: 02 230 14 20

Confédération Construction – Peintres Wallons

Schrijnwerkers

Confederatie Bouw – Vlaamse Schrijnwerkers (De Vlaamse Schrijnwerkers), vzw

Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 05
E-mail: vlaamseschrijnwerkers@confederatiebouw.be

Dé Parketplaatser

Tel: 02 545 57 05
E-mail: deparketplaatser@confederatiebouw.be

BEWAP – Beroepsvereniging voor Afwerkingsbedrijven

Tel: 02 545 57 05
E-mail: bewap@confederatiebouw.be

INTERIO – Beroepsvereniging voor Interieurbedrijven

Tel: 02 545 57 05
E-mail: interio@confederatiebouw.be

UPEK – Unie van professioneel erkende Keukeninstallateurs

Tel: 02 545 57 05
E-mail: upek@confederatiebouw.be

Confederatie Bouw – Brusselse Schrijnwerkers

Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 10
E-mail: dirk.vankerckhove@confederatiebouw.be

Fédération Wallonne des Menuisiers belges (FWMB), asbl

Avenue Prince de Liège 91 Boite 6 (1er étage)
5100 Jambes
Tel: 081 20 69 22
E-mail: fwmb@confederationconstruction.be

UPEC – Union professionnelle des Assemblers de la Cuisine équipée

Tel: 081 20 69 22
E-mail: upec@confederationconstruction.be

Les Parqueteurs

Tel: 081 20 69 22
E-mail: info@lesparqueteurs.be

Plafonneerders

Koninklijk Nationaal Verbond Aannemers van plafonneer-, cement-, staff- en ornamentwerk, droge bepleistering, dekvloeren, voegwerk, gevelreiniging (NaVAP), vzw

Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 10
E-mail: plafonneerders@confederatiebouw.be

Dak (hellende daken)

Confederatie Bouw Dak.vzw
Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 98
E-mail: selim.couez@confederatiebouw.be

COMPLEMENTAIRE VOLTOOIING

Complementaire Ondernemingen
Koninklijke Federatie der Complementaire Ondernemingen van het Bouwbedrijf (FEDECOM) vzw
Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 58
E-mail: fedecom@confederatiebouw.be

Tegel- en Mozaïekwerken
Belgische Federatie der Aannemers van Tegel- en Mozaïekwerken (FeCaMo Confederatie Bouw), vzw – Koninklijke Vereniging
Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 58
E-mail: fecamo@confederatiebouw.be

Natuursteen
Belgische Federatie van Aannemers van Natuursteenbewerking, vzw
Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 57 58
E-mail: natuursteen@confederatiebouw.be

SPECIALE TECHNIEKEN

Installateurs Centrale verwarming en Sanitair
Belgische Unie van Installateurs Centrale verwarming, Sanitair, Klimaatregeling en Aanverwante Beroepen" (ICS), vzw
Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 520 73 00
E-mail: info@ubbu-ics.be

Installateurs Elektriciens
Nationale Federatie van Elektrotechnische Ondernemers (FEDELEC), vzw
J. Chantraineplantsoen 1
3070 Kortenberg
Tel: 02 757 65 12
E-mail: info@fedelec.be

Rolluiken en Zonnewering
Nationale Federatie der Rolluiken-Fabrikanten en Zonnewering, vzw
Lombardstraat 34-42
1000 Brussel
Tel: 02 545 56 00

Redactie

- Peter Graller,
- met de medewerking van David Lanove en Jean-Pierre Liebaert,
 - en de bijdragen van Johan Berghmans, Hendrik De Wit, Marc Junius, Marleen Porré, Philippe Stiénon, Elke Van Overwaele en Hannelore Vanbilloen.

Dank voor hun bijdragen en getuigenissen

- aan de aannemers die hun medewerking verleenden, waarbij onder meer Johan Andries, Marc Ceelen, Georgy G. Collard, Dries D'hoore, Jacques De Meester, André Jacquinet, David Grégoire, Geert Herweyers, Olivier Rostenne en Els Smet;
- aan de deskundigen van de onderzoekscentra WTCB en OCW, en in het bijzonder aan Olivier Vandooren, Johan Vyncke en Claude Van Rooten;
- aan de deskundigen van Constructiv, en in het bijzonder aan Bruno Vandenwijngaert en Xavier Maes;
- aan de collega's van de gewestconfederaties in de Confederatie Bouw, en in het bijzonder aan Aymé Argeles, Gerrit De Goignies en Virginie Richiuso.

Eindredactie

Peter Graller.

Nalezen en correctie

David Lanove, Peter Graller en Wim Roecx met de medewerking van Audrey Vachaudex en Btissam Gorfti Amrani.

Vertaling

Christiane Van Huffelen, met de medewerking van Audrey Vachaudex en NCI Translation Center.

Aanpassing franse versie

Michel Job.

Fotografen en fotorechten:

Dank aan de bedrijven en personen voor het ter beschikking stellen van fotomateriaal.

Wettelijk depot:

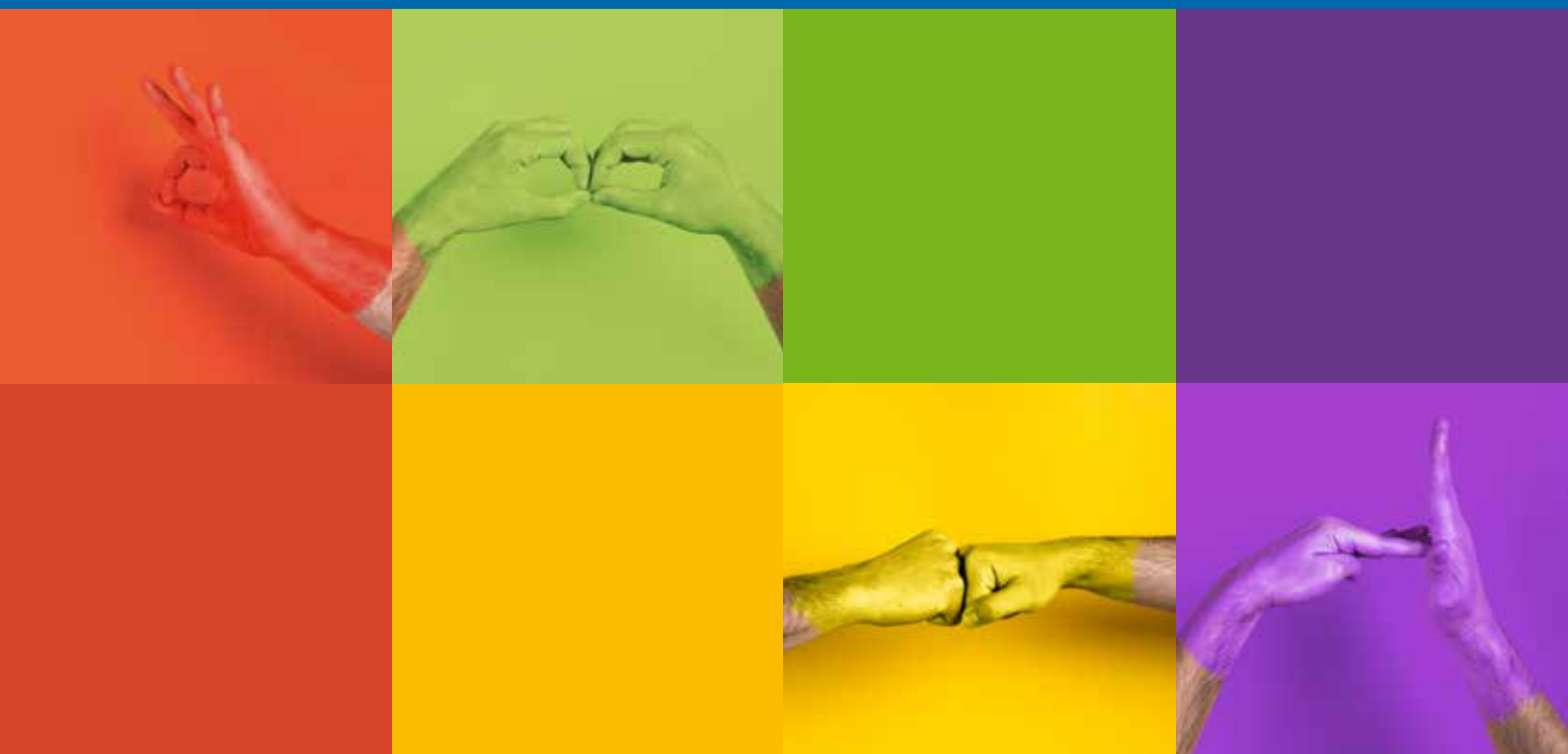
D/2016/0570/7

Verantwoordelijke uitgever:

Robert de Muelenaere,
Confederatie Bouw
Lombardstraat 34-42
1000 Brussel

Copyright:

Voor elke gedeeltelijke of integrale reproductie moet vooraf de toestemming van de Confederatie Bouw gevraagd worden en als bron moet altijd de Confederatie Bouw vermeld worden.
Voor meer informatie:
communicatie@confederatiebouw.be



Confederatie Bouw

Lombardstraat 34-42

1000 Brussel

T. 02 545 56 00

communicatie@confederatiebouw.be

www.confederatiebouw.be

www.buildyourhome.be

www.openwervendag.be

www.aedificas-foundation.be

www.formalis.be