



Studierapport

Arbeidsmarkt in de bouw

*Auteur: David Lanove
in samenwerking met Jean-Pierre Liebaert
en Vincent Detemmerman*

Voorwoord	5
-----------	---

Eerste deel	9
-------------	---

De belangrijkste kenmerken van de arbeidsmarkt in de bouwsector	9
---	---

De werkgelegenheid in de bouw	11
-------------------------------	----

Tekort aan arbeidskrachten	29
----------------------------	----

De sectorale opleidingsinspanningen	35
-------------------------------------	----

Analyse van de behoefte aan arbeiders	41
---------------------------------------	----

Tweede deel	49
-------------	----

De acties die nodig zijn om de arbeidsmarkt in de bouwsector tegen 2020 te optimaliseren	49
--	----

Het aanbod aan kwalificerende opleidingen verbeteren en een creatief beleid ontwikkelen voor de begeleiding bij het zoeken naar werk	51
--	----

Resoluut inzetten op de veiligheid van de werknemers en het welzijn op het werk	61
---	----

Een aantrekkelijk sociaal statuut voor de werknemer handhaven	69
---	----

De arbeidsmarkt beter toegankelijk maken	77
--	----

Zorgen voor een flexibele arbeidsorganisatie in de ondernemingen	87
--	----

Een beter samenwerkingsbeleid ontwikkelen op Europees niveau	99
--	----

De mededingingsvoorwaarden opklaren en strijden tegen illegale arbeid	111
---	-----

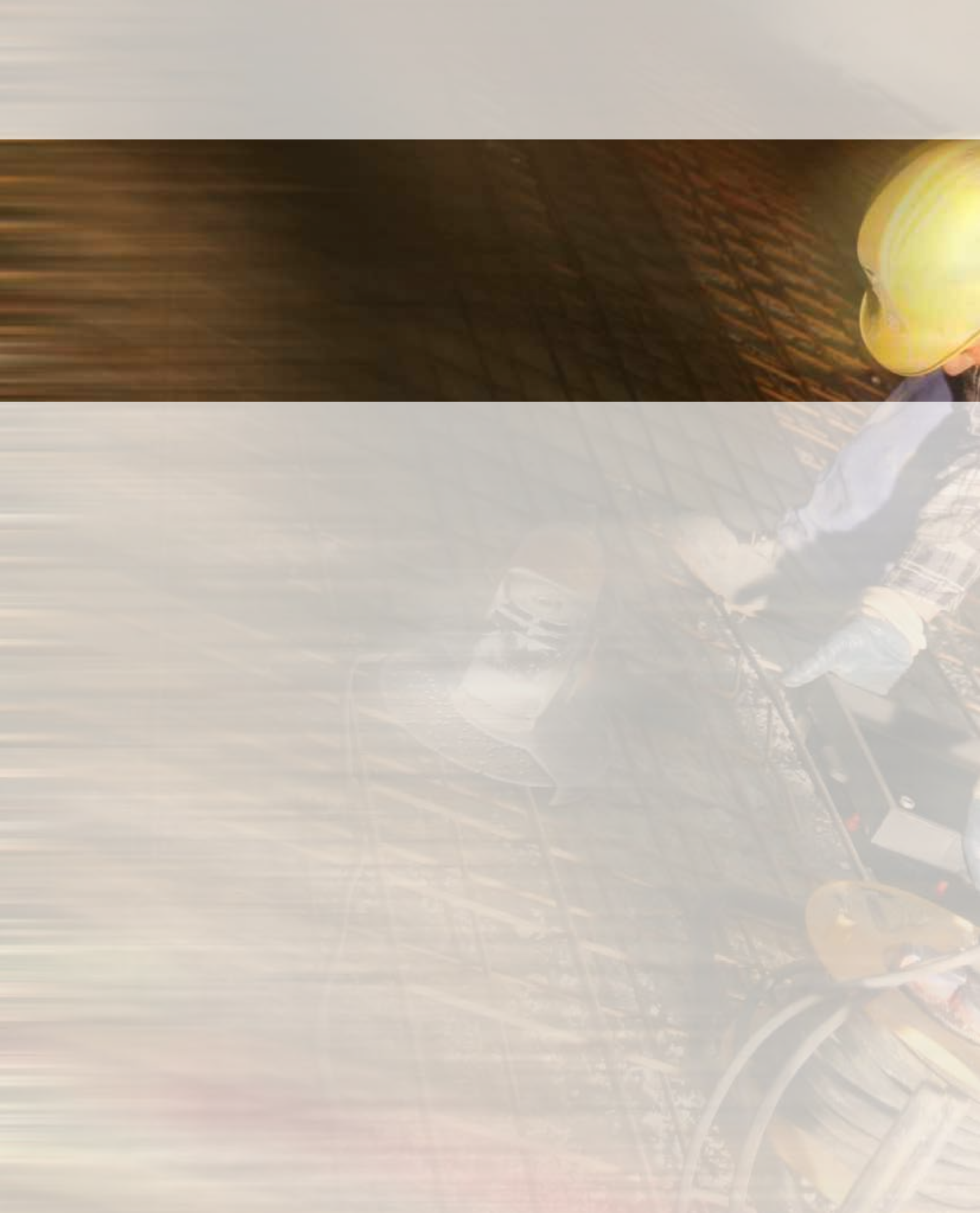
De loonkosten beheersen	123
-------------------------	-----

Kwaliteitszorg in de arbeid bevorderen	133
--	-----

Het imago van de sector verbeteren via communicatie	139
---	-----

Nawoord	
---------	--

De gevolgen van de eenmaking van de statuten	145
--	-----





Voorwoord



De arbeidsmarkt is een essentieel “instrument” voor het concurrentievermogen van de economie. Bedrijven kunnen enkel optimaal werken als zij op de arbeidsmarkt vinden wat zij zoeken.

Dit studieverslag is gewijd aan de arbeidsmarkt in de ruime zin van het woord. Het gaat niet enkel over het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, maar ook over alle andere onderwerpen die een markante invloed hebben op de arbeidsorganisatie in het bedrijf, zoals de aanpassing van de arbeidstijd, de loonkosten, de mobiliteit, het welzijnsbeleid, innovatie enz.

Vanuit die verschillende invalshoeken zullen we zien dat de arbeidsmarkt niet altijd goed inspeelt op de verwachtingen van de ondernemingen. Deze vaststelling

geldt zeker voor de bouwsector, niet enkel omdat het tekort aan geschoolde arbeidskrachten er heel groot is maar ook omdat hij geconfronteerd wordt met heel specifieke problematieken en eisen, onder meer op het vlak van arbeidsorganisatie en mededinging.

Het verslag behandelt eerst (in deel I) de structuur en de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de bouw, de veranderingen die er sinds enkele jaren optreden en de vervangings- en uitbreidingsbehoeften op langere termijn. Een aantal interessante en soms zorgwekkende vaststellingen worden erin toegelicht. De bouwsector blijft uiteraard overwegend een arbeiderssector. Maar er zijn verschuivingen aan de gang naar andere werknemerscategorieën en naar andere vormen van tewerkstelling.



De sterke traditie van beroepsopleiding die in de bouw is ingeburgerd, wordt hier ook becommentarieerd, onder andere in een cijferanalyse van de inspanningen die de sector levert, zowel met eigen acties als in partnerships met het onderwijs en de opleidingsverstrekkers.

Het tweede deel van het verslag is toekomstgericht. In dit deel worden voor elk van de tien domeinen die een invloed hebben op de arbeidsmarkt krijtlijnen en mogelijkheden voorgesteld om de werking ervan te verbeteren.

Het enorme probleem van het tekort aan geschoolde arbeidskrachten staat daar natuurlijk centraal. Dit is een structureel probleem en de oplossingen ervoor moeten, zoals het verslag benadrukt, komen van aangepaste beleidsmaatregelen op het gebied van kwalificerende opleiding, begeleiding naar werk en activering van werklozen.

Werknemers effectief langer laten werken, is ook een deel van de oplossingen, ook al verschilt de context. Ondanks de stevige banencreatie in België de afgelopen jaren, sterker dan in de buurlanden, en proportioneel nog groter in de bouw dan elders, blijft de werkgelegenheidsgraad in ons land lager dan het Europese gemiddelde, zeker in de leeftijdsklasse 55-64 jaar. Dit komt door het beleid van vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt dat we decennialang gevoerd hebben.

Niet alles uit de arbeidsreglementering is aangepast aan de huidige bedrijfsnoden. Dit is een ander belangrijk aandachtspunt bij het analyseren van de tekortkomingen op de arbeidsmarkt, onder meer wat de vormen van tijdelijke arbeid betreft, die nog starre kantjes vertonen. In deze context, en behalve bepaalde aspecten, vormen de voorschriften inzake arbeidstijd een uitzondering. Het juridisch kader ervan voldoet immers aan de flexibiliteitsbehoeften van de bedrijven, maar problemen van een andere aard belemmeren het bevredigen van die behoeften. Voor die punten, en voor andere van hetzelfde type, worden voorstellen gedaan om te proberen de rechtskaders te optimaliseren.

De concurrentie op de bouwmarkt is heftig. Een groot aantal partijen is er actief. Het is dan ook van wezenlijk belang dat de mededingingsregels worden nageleefd. Welnu, er doen zich daar te veel gevallen voor die de concurrentie ernstig verstoren ten nadele van de bonafide bedrijven. We hebben het dan uiteraard over zwartwerk en allerlei vormen van sociale fraude.

Maar ook over grijswerk, het “informele” circuit en de wederrechtelijk toegeëigende statuten en ten slotte over de Europese detacheringsregeling, die juridisch correct is maar soms economisch gezien onbillijk. Ook hier helpt reflectie ons om in kaart te brengen welke acties prioriteit moeten krijgen.

De bouw heeft vele troeven. Hij is een innoverende sector, ook al wordt dat soms vergeten, en is gericht op duurzame ontwikkeling en op meer kwaliteit en sterkere prestaties in de bouwwerken. De sector heeft ook al geruime tijd zorgzaam gewerkt aan het ontwikkelen van een aantrekkelijk sociaal statuut voor de arbeider en aan het integreren van veiligheid op het werk in zijn prioriteiten. Stuk voor stuk sterke punten voor de arbeidsmarkt, maar die zijn vaak niet bekend of er kleeft een slechte perceptie aan. Om de troeven van de bouwsector te erkennen, moet zijn imago opgekrakt worden.

Het is bekend dat de Belgische loonkosten behoren tot de hoogste in Europa. De bouw ontkomt daar natuurlijk niet aan, vooral omdat hij het sociaal statuut van de arbeiders door bijdragen financiert. De mogelijkheden om hier iets aan te doen zijn beperkt, maar ze bestaan wel. Naast de loonmatiging waartoe de regering besliste, is het verlagen van de sociale lasten van ondernemingen, inclusief de sectorale lasten, een doel dat op lange termijn moet worden nagestreefd.

Tot slot stelt het verslag de vraag of de harmonisering van het arbeiders- en bediendestatuut, een brandend actueel thema van cruciaal belang, de arbeidsmarkt in de bouw gunstig zal beïnvloeden. Het antwoord zal, zoals u zult kunnen lezen, zeker genuanceerd zijn.

De Confederatie Bouw koos ervoor om dit studierapport volledig te wijden aan de arbeidsmarkt vanuit het oogpunt vrijwaring en bevordering van het concurrentievermogen van onze bedrijven. Wij wensen u veel leesgenot!



Eerste deel

De belangrijkste
kenmerken van de
arbeidsmarkt in de
bouwsector



A photograph of three men in professional attire (suits and ties) wearing white and blue hard hats, looking intently at a set of blueprints. The man on the left is pointing at a specific section of the plans. The background is a blurred construction site.

De werkgelegenheid in de bouw

Inleidende opmerkingen: verschillende mogelijke benaderingen

Naargelang de geraadpleegde bronnen komen grote variaties tot uiting in de cijfers betreffende de werkgelegenheid in de bouwsector. Deze variaties zijn afkomstig van verschillen in concepten en classificaties die gebruikt worden om de activiteiten of arbeidsplaatsen in de bouw te beschrijven.

Hieronder wordt het werkgelegenheidsvolume in de bouw omschreven op deze verschillende manieren.

De INR-benadering: 276.200 banen, dit is 7,4% van de tewerkstelling in de privésector

De statistiek van de binnenlandse werkgelegenheid, gepubliceerd door het Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR), geeft het aantal personen die werken in België.¹ Deze statistiek houdt dan ook rekening met werknemers, zelfstandigen en studenten die een activiteit uitoefenen in het kader van een studentenovereenkomst. Zij sluit wel de personen uit die een activiteit in bijberoep uitoefenen, hoofdzakelijk zelfstandigen in bijberoep, aangezien zij al geboekt zijn via hun hoofdactiviteit.

Op deze manier en na heel wat statistische bijsturing inherent aan het stelsel van de nationale boekhouding dat het INR gebruikt, leidt dit instituut het aantal personen dat actief is in de bouw, als werknemer of zelfstandige, vast op 276.200 eenheden, wat in het 4e kwartaal 2012 7,4% van de tewerkstelling in de privésector vertegenwoordigt.

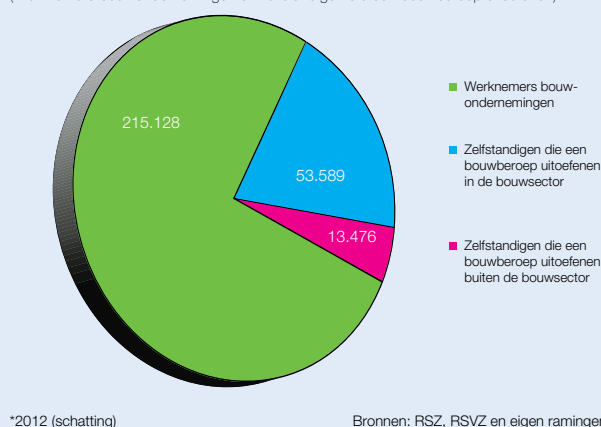
De klassieke benadering: 282.000 arbeidsplaatsen

De statistieken die doorgaans gebruikt worden om de werkgelegenheid in de bouw te becijferen zijn die van de RSZ en de RSVZ. Zij drukken het aantal arbeidsplaatsen voor werknemers en zelfstandigen in de bouw uit, hetzij op basis van de NACE-classificatie², voor de RSZ, hetzij op basis van een eigen classificatie

gebaseerd op de aard van de uitgeoefende activiteit³, voor de RSVZ.

Op basis van die statistieken wordt de werkgelegenheid in de bouw in het 4e kwartaal 2012 geraamd⁴ op een totaal van 282.193 arbeidsplaatsen, die verdeeld worden over 215.128 arbeidsplaatsen voor werknemers en 67.065 arbeidsplaatsen voor zelfstandigen.

Arbeidsplaatsen bouw: gebruikelijke definitie
(Werknemers bouwondernemingen en zelfstandigen die een bouwberoep uitoefenen)*



De uitbreiding van de RSVZ -statistiek: 103.000 zelfstandigen in plaats van 67.000 in de bouw

Omdat de RSVZ sinds 2006 een uitvoerigere classificatie gebruikt, kan een statistiek over zelfstandigen worden opgesteld opgesteld per NACE-code, die zo een volledig beeld geeft van het aantal zelfstandigen met een activiteit in de bouwsector. Deze statistiek omvat onder andere de bestuurders van bouwbedrijven, namelijk de bedrijfsleiders aan het hoofd van een bouwbedrijf.

Het aantal zelfstandigen in de bouw stijgt op die manier, volgens deze statistiek, tot 103.000 personen, van wie 34.000 bestuurders van bouwbedrijven en circa 15.000 andere zelfstandigen die niet in kaart worden gebracht als iemand die een bouwberoep uitoefent

1 Hierdoor besteedt het INR bijzonder veel zorg aan het boeken van alle personen en aan het vermijden van overlappingsen.

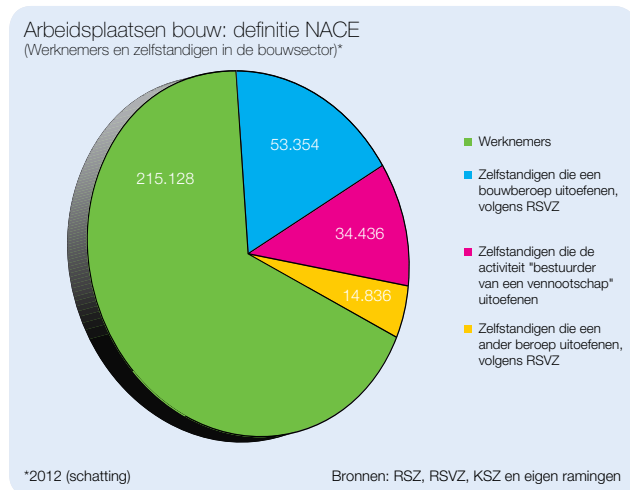
2 Het gaat om arbeidsplaatsen in bedrijven waarvan de economische hoofdactiviteit de bouw is.

3 Het gaat hier om zelfstandigen die een bouwberoep uitoefenen (metselaar, plafonneerder, loodgieter enz.) in de hoedanigheid van natuurlijke persoon, wat bijvoorbeeld de bestuurders van bouwbedrijven uitsluit. Omgekeerd omvat deze statistiek beroepen die niet overeenstemmen met een bouwactiviteit in de zin van de NACE-classificatie; dit is bijvoorbeeld het geval bij de steenhouwers.

4 De laatste definitieve cijfers hebben betrekking op het 2e kwartaal 2012 voor werknemers en op het 4e kwartaal 2011 voor zelfstandigen. Die van het 4e kwartaal 2012 zijn opgesteld op basis van betrouwbare ramingen.



volgens de RSVZ-classificatie, zoals de schrijnwerkers, maar van wie de activiteit wel degelijk onder de bouw valt, volgens de NACE-classificatie.



Studentenarbeid: 3.500 arbeidsplaatsen extra

De arbeidsplaatsen die door studenten worden ingevuld, worden vaak niet meegeteld in het totaal aan arbeidsplaatsen. Wellicht is dat omdat zij in een aparte RSZ-statistiek staan.

Een allesomvattende benadering moet echter rekening houden met de studenten, zoals het Instituut voor de Nationale Rekeningen trouwens doet voor zijn raming van de binnenlandse tewerkstelling.

De statistieken leren ons dat de bouw in 2012 een jaarlijks gemiddelde van niet minder dan 3.500 arbeidsplaatsen voor studenten beschikbaar stelden. Natuurlijk zijn die arbeidsplaatsen sterk seizoengebonden, aangezien de arbeidsplaatsen veel talrijker zijn tijdens het 2e en 3e kwartaal dan tijdens de rest van het jaar.

Meer dan 27.000 andere bouwbanen buiten de sector

De RSZ levert in feite twee aparte reeksen statistieken over werkgelegenheid in de bouw. De eerste bepaalt, zoals we gezien hebben, het aantal werknemers dat in de bouwbedrijven wordt tewerkgesteld volgens de NACE-classificatie; de tweede vermeldt het aantal arbeiders dat valt onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

Dankzij de webtoepassing voor statistieken van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid kunnen de twee begrippen met elkaar worden vergeleken. Deze vertonen veel raakvlakken. 70% van de werknemers die actief zijn in de bouwbedrijven valt onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en 91% van de arbeiders die onder dit paritair comité vallen, werkt in bouwbedrijven.

Hieruit blijkt dat 30% van de werknemers die actief zijn in bouwbedrijven onder andere paritaire comités valt: het gaat hoofdzakelijk om het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (ANPCB) en het Paritair Comité van de Elektriciens. Hieruit blijkt ook dat 9% van de 160.000 arbeiders die onder het Paritair Comité Bouw vallen (in het 4e kwartaal 2012) buiten de bouwsector werken, dit zijn 14.000 arbeiders. Deze werknemers werken hoofdzakelijk in de sectoren handel in bouwmaterialen, stortklaar beton, natuursteenbewerking en (bouw)interim.

De sectorale verdeling van de zelfstandigen die bouwberoepen uitoefenen geeft ook aan dat ongeveer 13.500 van hen een activiteit hebben die niet onder de bouw valt in de zin van de NACE-classificatie. Deze zelfstandigen zijn hoofdzakelijk actief in de sectoren natuursteenbewerking en handel in bouwmaterialen.

In totaal hebben dus iets meer dan 27.000 personen een bouwbaan, bovenop de werknemers en zelfstandigen die in de bouwsector actief zijn.

Een totaal van 348.000 bouwbanen, volgens een brede aanpak

In een zeer brede visie op de werkgelegenheid in de bouw, met inbegrip van de loontrekkenden en zelfstandigen, de studenten en de werknemers en zelfstandigen die een bouwbaan uitoefenen buiten de bouwsector (volgens de NACE-classificatie), biedt de bouw 348.000 arbeidsplaatsen aan, hetzij circa 9% van de totale tewerkstelling van de privésector in België.

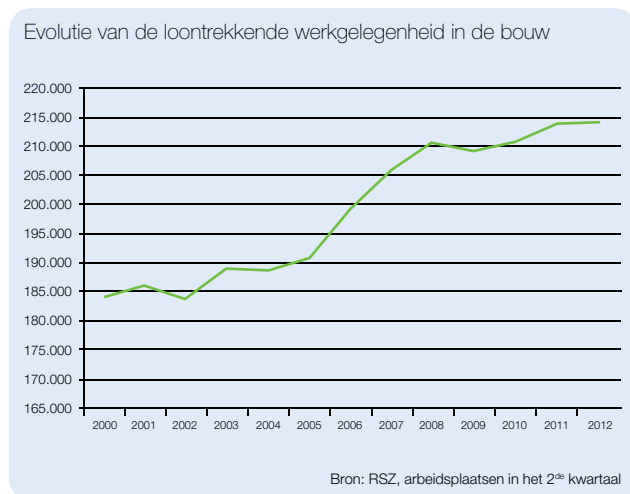
Structuur en evolutie van de tewerkstelling in loondienst

De RSZ-cijfers tonen aan dat de bouwsector in het 2e kwartaal 2012 (laatste beschikbare definitieve cijfers) 216.227 banen in loondienst telde. De banen in de sector zijn heel divers, onder meer vanwege de vele beroepsspecialisaties in de bouw. De verschillen komen ook tot uiting volgens de categorie werknemers (arbeiders of bedienden), maar ook naargelang de aard van de door de bedrijven uitgeoefende activiteiten en naargelang hun grootte.

Het is dan ook nuttig dieper in te gaan op de structuur van de werkgelegenheid in de bouw en op de wijze waarop deze structuur in de tijd verandert.

Een groei van 16,5% sinds 2000

De werkgelegenheid van de loontrekkenden in de bouw nam vrijwel ononderbroken toe sinds het jaar 2000. Het aantal arbeidsplaatsen steeg bijvoorbeeld met 16,5% tijdens de periode 2000-2012. Het leeuwendeel van deze stijging kwam er tijdens de jaren 2006 tot 2008, ook al was de werkgelegenheid tussen 2000 en 2005 al toegenomen en steeg ze nog na het uitbreken van de financiële crisis in 2008.

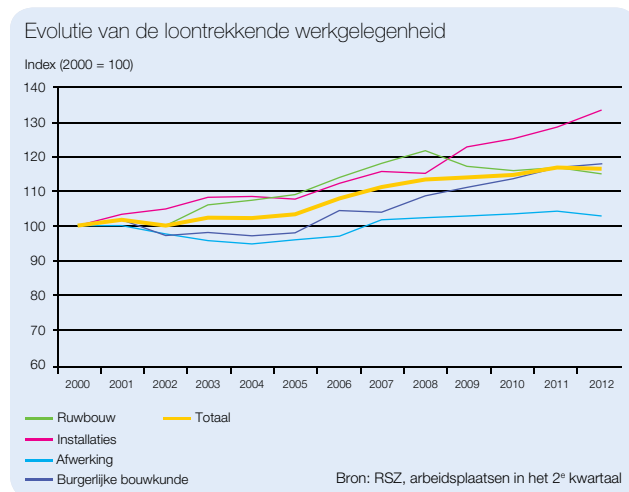


Gebouwensector, hoeksteen van de werkgelegenheid in de bouw

Meer dan 80% van de werkgelegenheid van de loontrekkenden in de bouw is afkomstig van de sector gebouwen, die drie deelsectoren omvat: ruwbouw, installaties en afwerking. De ruwbouw is de grootste deelsector wat werkgelegenheid betreft. Installaties en afwerking, die samen de afbouw vormen, tellen in totaal circa 90.000 arbeidsplaatsen.

De werken van burgerlijke bouwkunde groeperen 18% van de arbeidsplaatsen in de bouw en zij bevinden zich, hoofdzakelijk, in het segment van de wegenwerken.

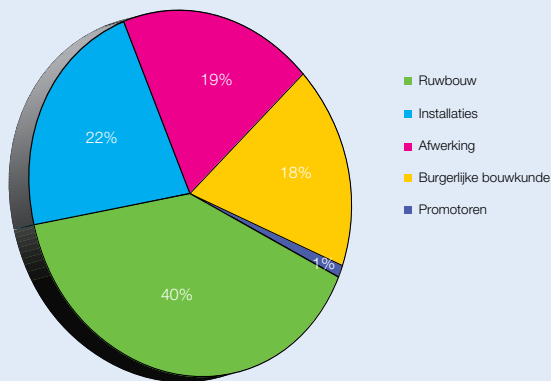
Een beetje minder dan 1% van de werkgelegenheid in de bouw (± 2.000 banen) concentreert zich in de bedrijven die gespecialiseerd zijn in het ontwikkelen van woon- en niet-woongebouwen⁵.



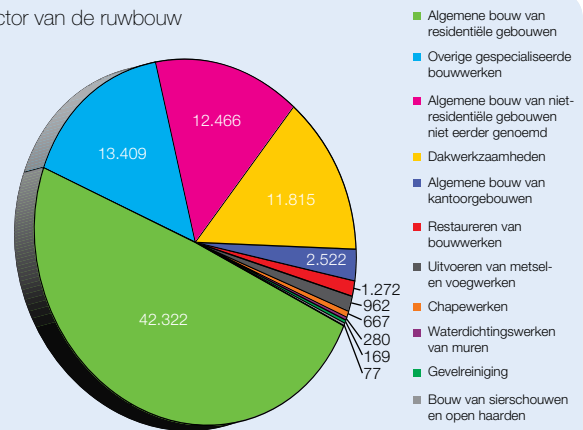
5 Statistisch gezien werden deze bedrijven in de bouwsector opgenomen toen er werd overgeschakeld naar de NACE 2008-classificatie. Tijdens de vorige aanpassing van de NACE-classificatie werden de bedrijven uit "de verhuur van machines voor de bouwnijverheid met bedieningspersoneel" opgenomen in de bouwstatistiek. Hun personeelsbezetting (1.120 personen in 2007) kan vandaag niet meer worden teruggevonden in de statistiek die volgen de NACE 2008-classificatie worden opgesteld. Deze bedrijven zijn nu opgenomen in de categorie "overige gespecialiseerde bouwwerkzaamheden" die hoofdzakelijk betrekking hebben op ruwbouwactiviteiten.



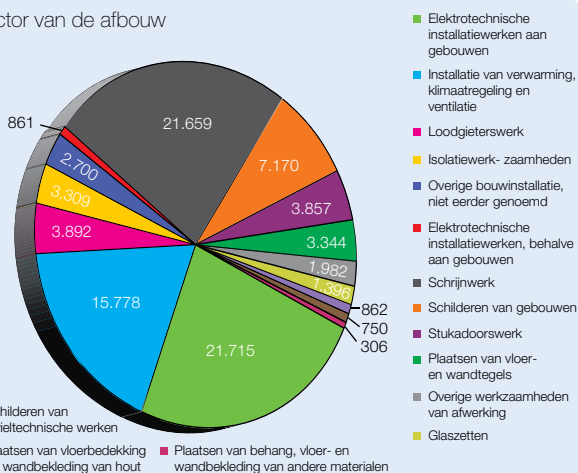
Structuur van de loontrekkende werkgelegenheid bouw



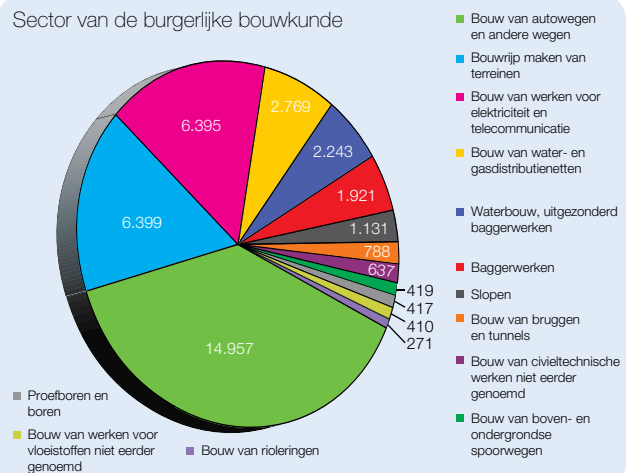
Sector van de ruwbouw



Sector van de afbouw



Sector van de burgerlijke bouwkunde



Bron: RSZ, arbeidsplaatsen in het 2e kwartaal 2012

De huidige verdeling van de werkgelegenheid over de 4 grote deelsectoren van de bouw (ruwbouw, installaties, afwerking en burgerlijke bouwkunde) toont bepaalde verschillen aan ten opzichte van de situatie begin de jaren 2000.

De installatiebedrijven hebben hun aandeel in de bouwte werkstelling verhoogd ten nadele van de bedrijven uit de afwerkingssector. Deze laatste creëerden meer banen dan de sector installaties sinds begin 2000, maar zagen hun aandeel in de bouwte werkstelling in de loop der jaren afbrokkelen. Omgekeerd hebben de installatiebedrijven sinds 2009 hun aandeel relatief gestaag zien toenemen.

In de bouwte werkstelling stijgt sinds 2008 ook het aandeel bedrijven uit de sector burgerlijke bouwkunde, maar in mindere mate. De evolutie in dit segment compenseert in feite de terugval die zich voordien voerde, in de jaren 2000-2006. De omgekeerde ontwikkeling werd tijdens de laatste tien jaar waargenomen bij de ruwbouwbedrijven.

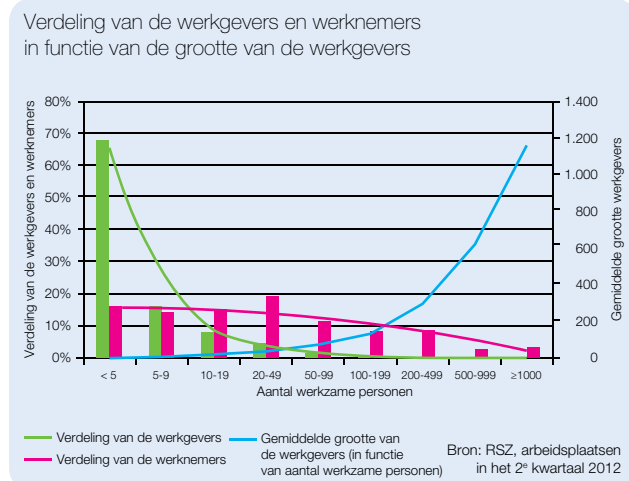
Globaal was er in de hele bouwsector een netto groei van de werkgelegenheid van 16,5% tussen 2000 en 2012. In deze omstandigheden, en ondanks de verschuivingen die zich tussen deelsectoren voordeden, in het bijzonder tussen de afwerking en de installaties, stellen de vier grote deelsectoren van de bouw vandaag allemaal meer personen tewerk dan 10 jaar geleden.

Twée derde van de tewerkstelling in loondienst in kmo's

Het economisch weefsel van de bouwsector bestaat hoofdzakelijk uit kmo's. Meer dan 98% van de 28.500 bouwwerkgevers die in het 2e kwartaal 2012 geteld werden, heeft immers minder dan 50 werknemers in dienst. 70% van de bouwwerkgevers (19.500 bedrijven) zijn zelfs zeer kleine ondernemingen, met minder dan 5 werknemers.

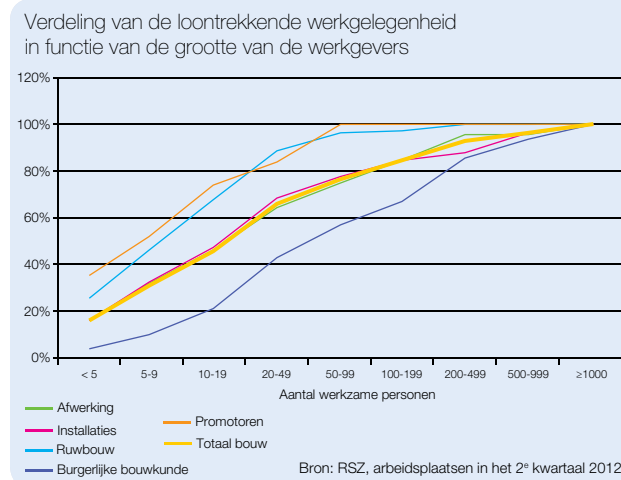
De kleinste bedrijven maken weliswaar de meerderheid van de werkgevers uit, maar ze zijn maar goed voor 16% van de werkgelegenheid. Bedrijven met 5 tot 9 personeelsleden, die toch vier keer minder talrijk zijn dan de kleinste bedrijven, dragen op ongeveer gelijkwaardige wijze bij tot de werkgelegenheid.

De werkgelegenheid is dus gelijkmatig verdeeld over bedrijven van verschillende grootte. Zij blijft echter vooral geconcentreerd in kmo's aangezien bedrijven met minder dan 50 werknemers zorgen voor 66% van het totaal aan banen. De overblijvende 34% wordt verdeeld over 530 grotere bouwbedrijven.



De dominantie van de kmo's in de bouwteewerkstelling kenmerkt alle deelsectoren van de activiteit, met uitzondering van de burgerlijke bouwkunde, die immers proportioneel meer grote bedrijven telt. Zij zorgen samen voor 57% van de werkgelegenheid in het segment.

Omgekeerd bestaat de deelsector afwerking in veel ruimere mate uit kleine en zeer kleine ondernemingen, die daarenboven gemiddeld kleiner zijn dan in de andere bouwsegmenten. Afwerkingsbedrijven met minder dan 20 werknemers zorgen zo voor twee derde van de werkgelegenheid in deze tak.



Welke verschuivingen in de werkgelegenheid?

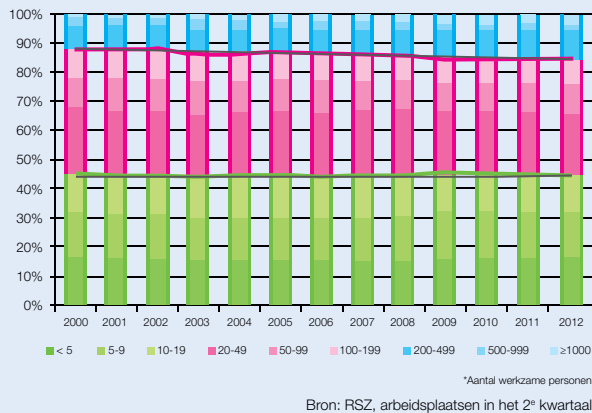
Bij de bouw in zijn geheel zorgen de bedrijven met minder dan 20 werknemers vandaag voor 45,8% van de sectorale werkgelegenheid, een percentage dat lichtjes hoger ligt dan het gemiddelde van de laatste 10 jaar. Het aandeel ondernemingen met meer dan 200 werknemers steeg ook: van 12,6% in 2002 naar 15,4% in 2012. Omgekeerd daalde het aandeel bedrijven met 20 tot 199 werknemers.

Gelet op de toename van de werkgelegenheid tussen 2002 en 2012 (+30.500 arbeidsplaatsen) en van het aantal werkgevers tijdens dezelfde periode (+4.500) is het duidelijk dat het aantal werkgevers en hun personeelsbezetting steeg voor alle bedrijfsgroottes, maar wel in een verschillend tempo.

Toenemend aandeel grotere bedrijven in de werkgelegenheid

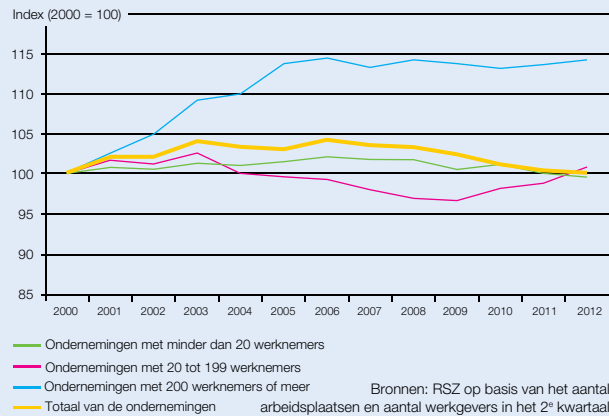
Het aantal bedrijven met 20 tot 199 werknemers is maar met 7% gestegen terwijl de totale stijging van het aantal werkgevers, alle bedrijfsgroottes samen genomen, 18% bedraagt ten opzichte van de situatie 10 jaar geleden. De toename van het aantal bedrijven met meer dan 200 werknemers (+30%) was dan weer ruimschoots hoger dan het gemiddelde, stijgend van 63 in 2002 naar 82 in 2012, hoofdzakelijk tijdens de jaren 2006-2009.

Verdeling van de loontrekkende werkgelegenheid in functie van de grootte van de werkgever*



Tegelijk nam de gemiddelde grootte van de grote bedrijven toe van 369 loontrekkenden in 2002 naar 403 in 2006 en daarna was er een relatieve stabilisering. De verschuiving van de werkgelegenheid naar de grotere bedrijven is dan ook het gevolg van een dubbele evolutie: een toename van de gemiddelde grootte van de bedrijven met meer dan 200 werknemers in eerste instantie en aansluitend een stijging van het aantal van die bedrijven.

Evolutie van de gemiddelde grootte van de bouwondernemingen



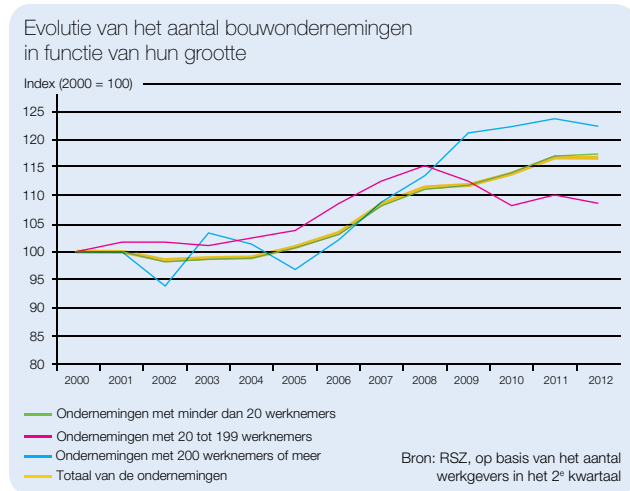
We merken bovendien op dat de stabilisering van de gemiddelde bedrijfsgrootte sinds 2006, op een ogenblik waarop het aantal bedrijven begint toe te nemen, indicatief is voor een positieve dynamiek van de werkgelegenheid in deze bedrijven. Deze aanwijzing toont immers aan dat de werkgelegenheid bleef toenemen in de bedrijven die al in deze categorie stonden voordat nieuwe bedrijven aansloten.⁶

We wijzen er overigens op dat de werkgelegenheid in alle bedrijfscategorieën (200 tot 499, 500 tot 999, meer dan 1.000) is toegenomen. In laatstgenoemde categorie steeg het aantal bedrijven van 2 in 2002 naar 6 in 2012.

De omgekeerde situatie werd waargenomen in bedrijven met 20 tot 199 personeelsleden: alle bedrijfscategorieën van deze groep (20 tot 49; 50 tot 99; 100 tot 199) zagen hun aandeel in de totale werkgelegenheid achteruitgaan tijdens de laatste 10 jaar. De evolutie van het aantal bedrijven uit deze groep heeft echter het gemiddelde gevolgd tijdens de periode 2002-2008, maar hoofdzakelijk dankzij de categorie kleinere ondernemingen uit de groep (van 20 tot 49 werknemers). Hierdoor is de gemiddelde bedrijfsgrootte in de groep

6 Wanneer een bedrijf aansluit bij de groep van de grote bedrijven, bereikt dit bedrijf een personeelsbezetting van minstens 200 werknemers, met name een personeelsbezetting die zich een stuk onder het groepsgemiddelde bevindt (van ongeveer 400 eenheden sinds 2006). Bij ongewijzigde omstandigheden zou het aansluiten van een groter aantal bedrijven in deze groep een daling van de gemiddelde bedrijfsgrootte in deze groep met zich moeten meebrengen. Als dit niet het geval is, en als de gemiddelde grootte zich stabiliseert, zoals sinds 2006, betekent dit dat de bedrijven die voordien in deze groep zaten ook een toename van hun personeelsbezetting hebben gekend.

gedaald, wat een evolutie toont die van het gemiddelde afwijkt. Na 2008 week het aantal bedrijven af van het gemiddelde, hoofdzakelijk ten gevolge van een daling van het aantal kleinsten onder hen. Samengevat is het verlies aan omvang van de bedrijven met 20 tot 199 personeelsleden het gevolg van twee ontwikkelingen: een vermindering van hun gemiddelde grootte en een verkleining van hun aantal in een tweede fase.

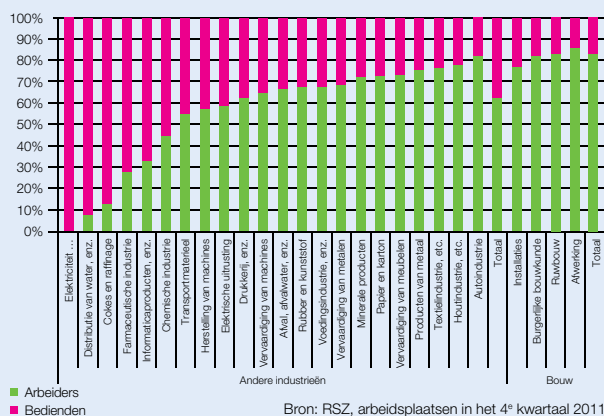


De bedrijven met minder dan 20 werknemers maakten een ontwikkeling door die vrij dicht bij het gemiddelde ligt, maar met een lichte positieve differentiëring wat aantal en grootte betreft. Dit verklaart waarom zij een vrij stabiel aandeel hebben behouden, hoewel licht stijgend, in de totale werkgelegenheid.

Meer dan 80% arbeiders

81,8% (in het 2^e kwartaal 2012) van de werknemers in de bouw is arbeider. Dat is bijna evenveel als in de primaire sector (land- en mijnbouw) en duidelijk meer dan in de be- en verwerkende nijverheid, die 38% bedienden telt, met andere woorden twee keer meer dan in de bouw.

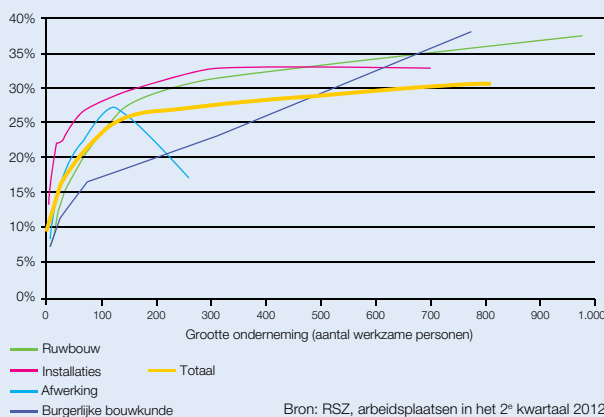
Structuur van de loontrekkende werkgelegenheid in de industrie



De verdeling over arbeiders en bedienden varieert naargelang de deelsectoren van de bouw. De afwerking heeft bijvoorbeeld proportioneel minder bedienden in dienst (14,8%) dan het sectorale gemiddelde (18,1%). Het segment van de installaties telt er meer (23%), maar blijft toch een segment met een sterke meerderheid aan arbeiders vergeleken met de meeste industriële sectoren.

De verdeling over arbeiders en bedienden verschilt daarenboven sterk naargelang de bedrijfsgrootte. Het aandeel bedienden is immers hoger in de grotere bedrijven.

Percentage bedienden in functie van de grootte van de onderneming





De vaststelling dat het aandeel bedienden stijgt met de grootte van de bedrijven gaat op voor alle deelsectoren, behalve voor de grotere afwerkingsbedrijven. We wijzen er echter op dat, wegens het kleine aantal betrokken bedrijven, de resultaten in deze groep bedrijven in zeer ruime mate beïnvloed kunnen worden door de situatie in een of twee bedrijven.

De bedrijven van de deelsector installaties hebben stelselmatig meer bedienden dan het gemiddelde in dienst. Dit is eveneens het geval bij de afwerking terwijl de burgerlijke bouwkunde meer op arbeiders gericht is. In deze twee gevallen onderscheiden de grotere bedrijven zich echter duidelijk van het gemiddelde.

Deze vaststellingen zijn verrassend (de grote bedrijven buiten beschouwing gelaten) omdat ze afwijken van de vaststellingen die blijken uit een analyse van de totale cijfers van de verschillende deelsectoren, namelijk zonder onderscheid naargelang de grootte. In dit geval vertoont de deelsector afwerking een aandeel bedienden dat lager ligt dan het gemiddelde, terwijl dat van de burgerlijke bouwkunde in de buurt van het gemiddelde ligt.

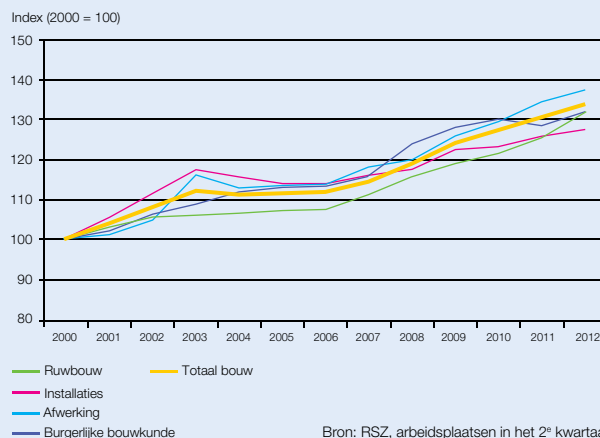
Hieruit volgt dat de grotere bedrijven een doorslaggevende rol spelen in het tewerkstellingspercentage bedienden. Dit is in het bijzonder het geval wat de burgerlijke bouwkunde betreft, waar de grotere bedrijven een kwart van het totale aantal bouwbedienden in dienst hebben, tegen minder dan 3% in de afwerkingssector.

Alsmar meer bedienden

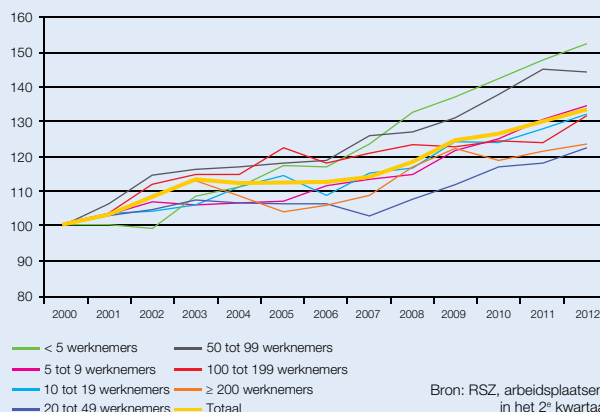
Het aandeel bedienden in de bouwte werkstelling steeg sterk in de afgelopen tien jaar. Het steeg immers van 14,6% in 2002 naar 18,1% in 2012.

De groei was gestaag en algemeen. Hij deed zich voor in alle deelsectoren van de bouw en in alle categorieën bedrijfsgrootte. Hij is dus niet louter het gevolg van een verschuiving van werkgelegenheid naar installaties en grotere bedrijven.

Evolutie van het aandeel bedienden



Evolutie van het aandeel werknemers in functie van de grootte van de onderneming

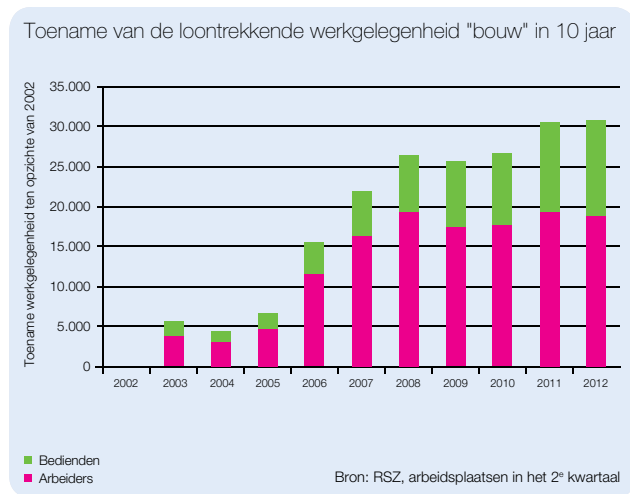


Het lijkt er zelfs op dat de groei nog meer uitgesproken was in de segmenten en groepen bedrijven die aanvankelijk het minst op bedienden gericht waren, namelijk de afwerkingsbedrijven en de groep van de zeer kleine ondernemingen met minder dan 5 werknemers.

Bedienden ondersteunen bouwte werkstelling

Globaal was de toename van het aantal bedienden een krachtige motor voor een groeiende werkgelegenheid in de bouw tijdens de afgelopen tien jaar.

Zij realiseert immers 40% van de jobcreatie tijdens deze periode. Bovendien is sinds de financiële crisis van 2008 de groei van de werkgelegenheid in de sector uitsluitend te danken aan de bedienden. Het aantal arbeiders bleef immers bijna stabiel, met een daling van 0,5% in het 2e kwartaal 2012 ten opzichte van het 2e kwartaal 2008.



Deze vaststellingen doen vragen rijzen over hoe de tewerkstelling van arbeiders zich de komende jaren zal ontwikkelen. We kunnen ons immers afvragen of zij niet geleidelijk aan het verminderen is en of het verschil met de bedienden, dat sinds 2008 groter wordt, niet indicatief is voor een versnelling van de vermindering.

Arbeiders worden bedienden

Het arbeidersstatuut en dat van de bediende hangen in principe af van de manuele respectievelijk intellectuele aard van de verrichte arbeid. De arbeidsmarkt kan nochtans de keuze van het werknemersstatuut ook beïnvloeden, onder meer in het vooruitzicht van het invoeren van een eventueel eenheidsstatuut.

De instrumenten om de reactie van deze elementen te meten ontbreken. We beschikken niet over een instrument om te bepalen in welke mate het aandeel manuele prestaties zich ontwikkelt ten opzichte van dat van de zogenaamde intellectuele prestaties in het kader van de uitvoering van bouwwerken. Een registratie van de druk van de arbeidsmarkt ten voordele van het bediendestatuut ontbreekt ook.

Het Hermes-onderzoek⁷ geeft toch nuttige informatie over arbeiders die bediende worden bij het overstappen naar een andere onderneming binnen de sector (intern verloop): 2% van de arbeiders die zo intern roterden zijn in 2009 (laatste beschikbare cijfers) op die manier overgestapt van het arbeidersstatuut naar het bediendestatuut. Dit percentage is vrij stabiel sinds 2006.

Hierdoor beschikken we over onderzoeksgegevens betreffende de evolutie van het arbeidersstatuut naar het bediendestatuut. Zij blijven uiteraard zeer beperkt. We weten bijvoorbeeld niet of deze ontwikkeling ook betrekking heeft op loontrekkenden die niet van werkgever veranderen of die de sector verlaten om in een ander vakgebied te gaan werken.

We gaan er dan ook van uit dat de ontwikkeling opgetekend tijdens een intern verloop een minimumraming vormt. Op die basis noteren we dat een gemiddelde van minstens 0,19% van het arbeidersbestand (wat overeenstemt met 0,16% van de hele personeelsbezetting) elk jaar naar het bediendestatuut is overgestapt tussen 2006 en 2009.

Ook al gaat het om een zeer kleine verandering, toch draagt zij bij tot een derde van de jaarlijkse toename van het aandeel bedienden tijdens dezelfde periode (van 15,3% in 2006 naar 16,9% in 2009, dit is een toename van 0,53% per jaar).

De verschuiving naar bedienden gaat sneller sinds 2000

De beschikbare statistieken vormen een te beperkte reeks om te kunnen oordelen over een eventuele versnelling van de overgang van arbeidsplaatsen voor arbeiders naar arbeidsplaatsen voor bedienden in bouwbedrijven.

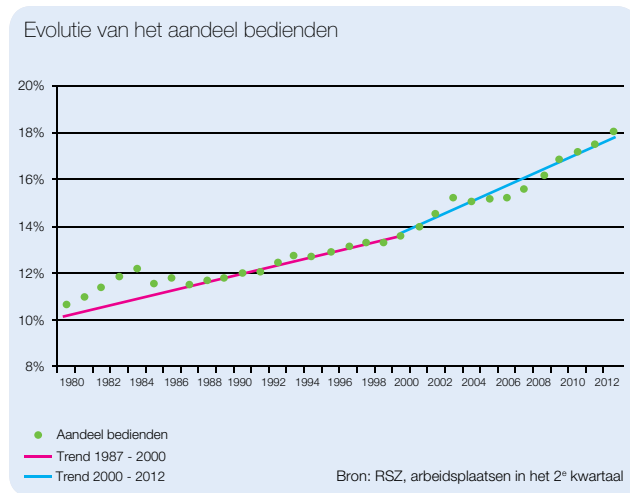
Zoals we gezien hebben, wordt een dergelijke versnelling gesuggereerd door de vaststelling dat het bediendebestand bleef groeien tijdens de periode 2008-2012 terwijl de trend toen veeleer negatief was voor de tewerkstelling van arbeiders.

De lange statistische reeksen over loontrekkende werkgelegenheid in de bouw verschaffen toch bepaalde nuttige informatie. Het vergelijken van de laatste

⁷ Hermes-onderzoek naar het personeelsverloop in de bouwsector in België; fvb-ffc Constructiv, 2011.



cijfers, over de periode 2008-2012, met die van de totaliteit van de jaren 2000 bevestigd dat de recentste ontwikkelingen niet op een trendbreuk wijzen. Het aandeel bedienden groeit weliswaar sneller tussen 2008 en 2012 dan tijdens de vorige jaren (2003-2007), die werden gekenmerkt door een verbazingwekkende stabiliteit. Behalve lichte verschillen die in de buurt van de trend liggen, tonen de jaren 2000 duidelijk een structurele groei van het aandeel bedienden in de bouw aan en de jaren 2008-2012 volgen perfect het tempo van die groei.



Uit een analyse over een langere periode blijkt dat de groei van het aandeel bedienden binnen de loontrekken in de bouw al vele jaren geleden (vóór 1980) structureel ingezet is. Het tempo van die groei volgt vrij structureel de langetermijntrend, maar er was een duidelijke trendbreuk bij de millenniumwisseling. Sinds het begin van 2000 stijgt het aandeel bedienden immers structureel sneller dan tijdens de vorige 12 jaar (in een tempo van 2,2% per jaar tegen 1,3% voordien).

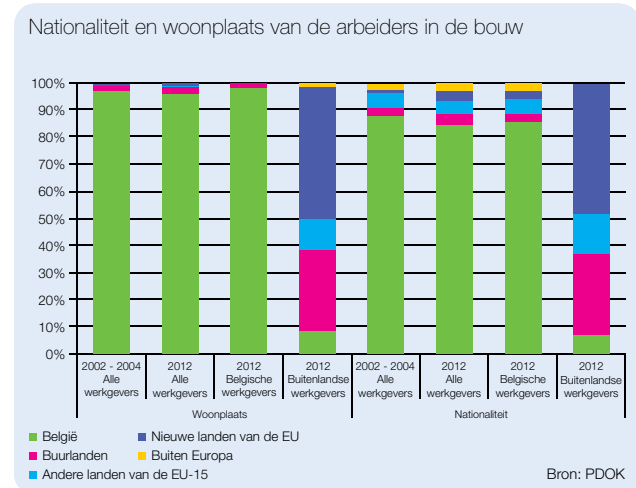
Onderverdeling naargelang woonplaats en nationaliteit

De meeste bouwvakarbeiders wonen in België. Wat uiteraard geen verbazing hoeft te wekken als men weet dat de afstand tussen de woonplaats en de werkplek een belangrijke parameter op de arbeidsmarkt is. Deze parameter geldt wellicht ook voor werknemers die door Belgische werkgevers tewerkgesteld worden en die in de aangrenzende landen wonen, aangezien we veronderstellen dat het om grensarbeiders gaat.

Van hun kant hebben buitenlandse ondernemingen die in België personeel tewerkstellen maar heel weinig Belgische werknemers in dienst.

We wijzen er toch op dat een - weliswaar beperkt (1,3%) maar niet te onderschatten - aandeel van de in België tewerkgestelde arbeiders vandaag woont op het grondgebied van een van de nieuwe lidstaten (een van de landen die toetraden tot de Europese Unie tijdens het proces van de uitbreiding van 15 naar 27 lidstaten).

Het gaat bijna enkel en alleen om arbeiders die door buitenlandse werkgevers worden tewerkgesteld en die de nationaliteit van een van die landen bezitten.



De vergelijking van de gegevens van het jaar 2012 met die van de periode 2002-2004 toont aan dat buitenlandse werknemers vandaag een aandeel in de Belgische bouw vertegenwoordigen dat veel groter is dan in 2002. Het aandeel buitenlandse arbeiders tewerkgesteld door Belgische bouwbedrijven is nu immers goed voor 13,7% van de arbeiders terwijl het nog maar 12,1% bedroeg tien jaar geleden. De buitenlandse arbeiders in dienst bij Belgische bouwbedrijven zijn overwegend afkomstig uit de 15 landen van het oude Europa (52%), maar 30% is toch afkomstig uit de nieuwe lidstaten, hoofdzakelijk uit Polen, Malta, Roemenië en Bulgarije. Werknemers met een nationaliteit van een van die landen vertegenwoordigen nu 4% van de arbeidskrachten van de Belgische bedrijven, tegen minder dan 1,1% tien jaar geleden.⁸ Gelet op het totale aantal arbeiders tewerkgesteld in

8 1,1%, Belgische en buitenlandse werkgevers samengenomen.

het 2e kwartaal 2012 (175.500) komt deze toename met 2,9% overeen met een stijging van meer dan 5.000 eenheden van het aantal werknemers afkomstig uit die landen in Belgische bedrijven. Tegelijk nam het totale aantal arbeiders met 16.400 eenheden toe, wat betekent dat 30% van de jobs die sinds de jaren 2002-2004 in de bouw werden gecreëerd, werd ingevuld door arbeiders uit de nieuwe EU-landen (hoofdzakelijk uit Polen), met verblijfplaats in België.⁹

Besluit: de werkgelegenheid van de loontrekkenden in de bouw verandert

De werkgelegenheid van de loontrekkenden in de bouw, die in de eerste plaats bestaat uit arbeidsbanen in kmo's verandert snel. De analyse brengt immers diverse structurele verschuivingen van die werkgelegenheid in kaart: naar de grotere bedrijven, naar de deelsector installaties, naar bedienden of nog naar buitenlandse en niet-inwoners.

Structuur en evolutie van de zelfstandige arbeid

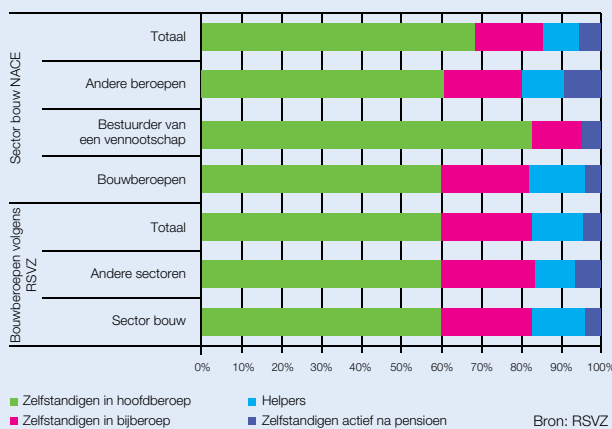
De statistiek over de zelfstandige arbeid kan, zoals we reeds eerder stelden¹⁰, volgens twee aparte methodes geanalyseerd worden. De eerste gebaseerd op de historische RSVZ-classificatie, en een actuelere, die stoelt op de classificatie van economische activiteiten (NACE).

We verheugen ons over deze evolutie, die een vollediger beeld geeft van de zelfstandige arbeid in de bouw¹¹. Door beide classificaties te combineren, kan de structuur van die arbeid ook uitvoeriger worden beschreven.

Meer dan 60% is zelfstandige in hoofdberoep

Uit de analyse blijkt op die manier dat zelfstandigen overwegend hun activiteit als hoofdberoep uitoefenen, nog meer bij de bestuurders van vennootschappen (voor 84%) dan bij diegenen die een bouwberoep uitoefenen (voor 60%). Zelfstandigen in bijberoep vindt men ook vaak bij diegenen die een bouwberoep uitoefenen (21%), terwijl maar 11% een bestuursfunctie in bijberoep uitoefent.

Structuur werkgelegenheid zelfstandigen



Helpers vormen 13% van de zelfstandigen die een bouwberoep uitoefenen, waarvan een kwart bestaat uit meewerkende echtgenotes/echtgenoten. Die maken dus maar 3% uit van alle zelfstandigen die een bouwberoep uitoefenen. Zij komen dan weer helemaal niet voor als bestuurder omdat de reglementering de mogelijkheid om helper van een bestuurder te zijn heeft uitgesloten.

Tot slot noteren we nog dat gepensioneerden 5% van de zelfstandige arbeid voor hun rekening nemen, dat wil zeggen meer dan de meewerkende echtgenotes/echtgenoten.

Een toename met 25% van het aantal zelfstandigen in vijf jaar tijd

De statistiek van de zelfstandigen opgesteld volgens de NACE-classificatie is maar sinds 2006 echt bruikbaar. Uit de vergelijking van de toenmalige cijfers met die van 2011 (en met die van de raming voor 2012) blijkt dat het aantal in de bouwsector actieve zelfstandigen met ongeveer 25% is gestegen in vijf jaar tijd (23%).

⁹ We weten niet of deze werknemers in hun land van oorsprong werden aangeworven om een tekort aan arbeidskrachten op de Belgische markt weg te werken dan wel of het gaat om werknemers die zich spontaan op de Belgische markt zijn komen aanbieden.

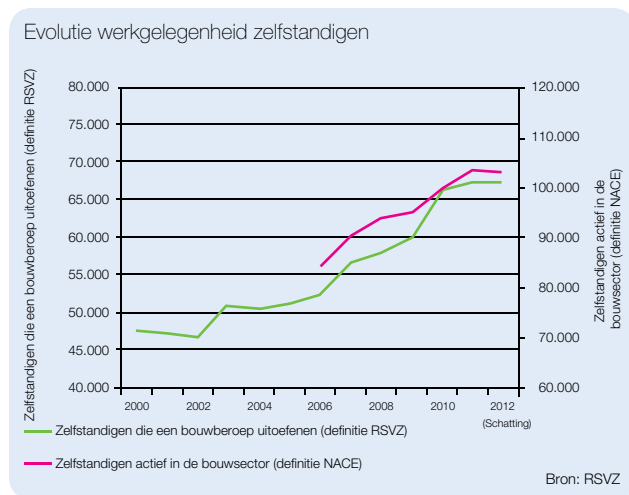
¹⁰ Zie pagina 8.

¹¹ We hebben gezien dat de sector zo 103.000 zelfstandigen telt volgens de NACE-classificatie tegen maar 67.000 volgens de definitie van de RSVZ (raming voor 2012).



De statistiek opgesteld op basis van de RSVZ-classificatie maakt een analyse over een langere periode mogelijk. Zij geeft onder meer aan dat het aantal zelfstandigen dat een bouwberoep uitoefent in 10 jaar tijd met circa 40% is toegenomen. De laatste tien jaar echter worden in twee afzonderlijke periodes opgesplitst. Tijdens de eerste periode, van 2001 tot 2006, wordt een beperkte stijging (+10%) geboekt. Een deel is het gevolg van het massaal aansluiten van meewerkende echtgenotes/echtgenoten, zoals we later zullen zien. De tweede periode, die in 2006 begint, wordt gekenmerkt door een veel snellere groei van het aantal zelfstandigen (+28% in vijf jaar tijd).

Uit het combineren van beide statistieken blijkt dat de zelfstandige arbeid in de bouw in tien jaar tijd sterk is gegroeid, dat de groei structureel versneld is vanaf 2006 en dat hij volgens de twee benaderingen vergelijkbaar is.



Laatstgenoemde vaststelling is bijzonder interessant. Men kan er immers redelijkerwijze uit afleiden dat de evolutie van het aantal bestuurders van bouwbedrijven structureel niet verschilde van die van het aantal zelfstandigen dat een bouwberoep uitoefent. Er is dus, naar alle waarschijnlijkheid, geen verschuiving geweest van het uitoefenen van activiteiten als zelfstandige in de bouw in de hoedanigheid van natuurlijke persoon naar het uitoefenen van dezelfde activiteiten in een vennootschap, of omgekeerd.

Aantal helpers sterk toegenomen

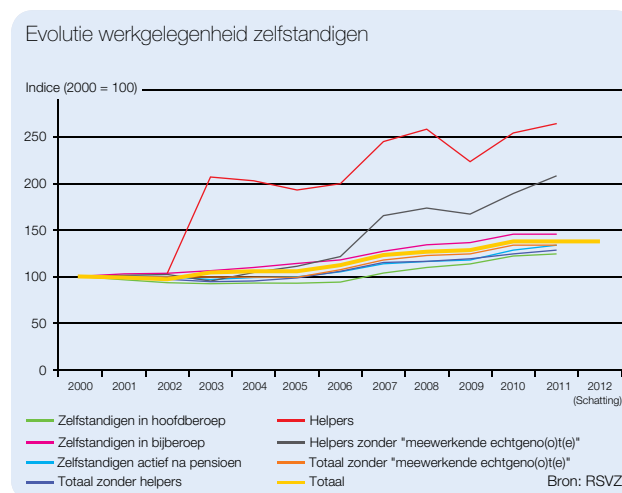
Dankzij de analyse van de activiteit van zelfstandigen als natuurlijke persoon kunnen de ontwikkelingen in de

verschillende categorieën (als hoofdberoep, als bijberoep enz.) waartoe zij behoren worden gemeten.

Uit deze analyse blijkt zo een toename van de categorie van de helpers, die sneller dan het gemiddelde was. Er was een zeer uitgesproken stijging in 2003, na de goedkeuring van de regel die stelt dat meewerkende echtgenotes/echtgenoten verplicht moeten aansluiten. Er kwamen toen circa 4.000 meewerkende echtgenotes/echtgenoten in de bouwstatistieken terecht.

Het aansluiten van de meewerkende echtgenotes/echtgenoten verklaart echter niet op zichzelfde bovengemiddelde groei van het aantal helpers.¹²

De analyse toont nog aan dat het aantal zelfstandigen in bijberoep ook een bovengemiddeld groeitempo heeft doorgemaakt, dat het gevolg is van de ontwikkelingen tussen 2000 en 2006. Sinds 2006 is het aantal zelfstandigen in bijberoep namelijk minder gestegen (+24%) dan het gemiddelde (+28%).



Weinig buitenlandse zelfstandigen

Het aantal buitenlanders dat als zelfstandige actief is in de Belgische bouw is zeer laag. Volgens de RSVZ-statistieken waren zij maar met 407 in 2011, hetzij 0,6% van de arbeidskrachten, en wel ondanks een omvangrijke groei (x 5) tussen 2005 en 2011.

¹² De statistiek wijst op een tweede jaar met een zeer uitgesproken stijging (in 2007) waarvan de oorsprong onduidelijker is en die in elk geval onvoldoende is wat verklaringen betreft. Zelfs als we deze stijging neutraliseren, blijft de groei van het aantal helpers immers structureel sneller dan het gemiddelde.

Aantal zelfstandigen neemt toe en wordt diverser

Het aantal zelfstandigen steeg met 40% sinds begin 2000. Vandaag zijn er 67.000 die een bouwberoep uitoefenen op basis van de RSVZ-statistiek.¹³

Het zelfstandigenstatuut lijkt dan ook aantrekkelijk te zijn, zowel voor personen die volledig voor deze arbeidsvorm willen gaan (60% is zelfstandige in hoofdberoep) als voor hen die een activiteit als zelfstandige (in bijberoep) willen combineren met een andere activiteit of voor hen die een activiteit als zelfstandige willen voortzetten na de pensionering.

De meest markante ontwikkeling die de afgelopen jaren werd vastgesteld, is echter te vinden bij het sterk stijgende aantal helpers, deels vanwege het aansluiten van meewerkende echtgenotes/echtgenoten, maar niet alleen om die reden.

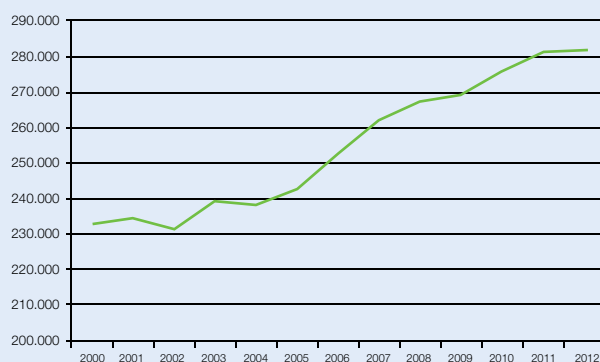
Structuur en evolutie van de totale werkgelegenheid

Dit hoofdstuk brengt alle elementen van de analyse uit de voorgaande delen samen en gaat dieper in op de gedetailleerde samenstelling van de werkgelegenheid en op de analyse van de structuur ervan opgesplitst naar tijdsperiode en zelfs vanuit langetermijnperspectief. In deze context zal voor zelfstandigen enkel de RSVZ-statistiek worden gebruikt.¹⁴

Meer dan 20% gegroeid sinds 2000

De totale werkgelegenheid groeide met 21% sinds het begin van de jaren 2000. Deze groei was bijzonder krachtig tussen 2006 en 2008 en hij werd niet echt aangetast door de financiële crisis die de economie (en dus de bouw) teistert sinds het einde van het jaar 2008.

Totaal arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen

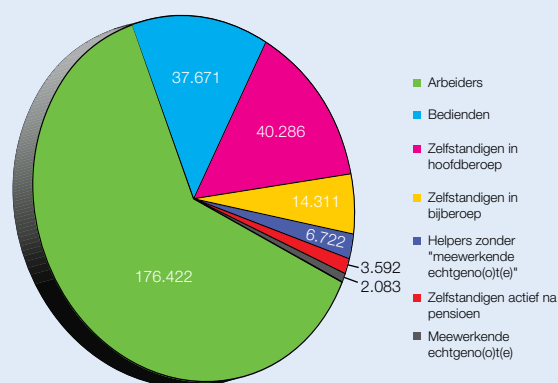


Bronnen: RSZ en RSVZ

Samenstelling van de werkgelegenheid

Uit de analyse van de gedetailleerde samenstelling van de werkgelegenheid volgens de gekozen benadering blijkt dat 63% van de arbeidsplaatsen wordt ingevuld door arbeiders, 14% door zelfstandigen in hoofdberoep en 13% door bedienden. De andere statuten hebben een duidelijk kleiner aandeel in de werkgelegenheid: 5% voor de zelfstandigen in bijberoep, 3% voor de helpers (van wie 0,7% voor de meewerkende echtgenotes/echtgenoten) en 1% voor zelfstandigen die doorwerken na hun pensionering.

Structuur van de totale werkgelegenheid*



*2011

Bronnen: RSZ (arbeidsplaatsen in het 2^e kwartaal) en RSVZ

¹³ Ter herinnering: ze zijn met 103.000 op basis van de NACE-statistiek.

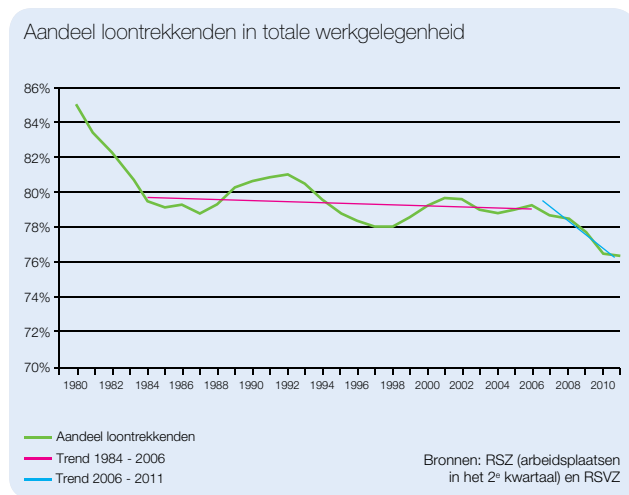
¹⁴ De NACE-statistiek is te recent om te gebruiken bij historische reeksen.



Aandeel arbeiders in dalende lijn

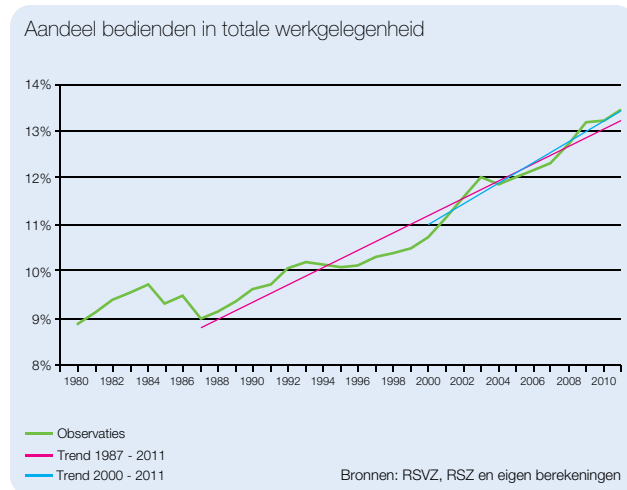
De werkgelegenheid van de loontrekkenden in het totaal aan bouwte werkstelling loopt al meer dan 30 jaar structureel terug. Buiten relatief beperkte variaties van weerszijden van de trend was dit verschijnsel niet erg merkbaar tot het structureel begon te versnellen vanaf 2006. Het aandeel tewerkstelling in loondienst daalde zo van ongeveer 80% in 1985 naar 79% in 2006 en naar 76% in 2012.

De snelle daling van het aandeel tewerkstelling in loondienst tijdens de afgelopen jaren doet toch wel denken aan de situatie in het begin van de jaren 80. De oorzaken hiervan zijn echter heel verschillend. De vermindering van het aandeel tewerkstelling in loondienst toen was het gevolg van een omvangrijke daling van de loontrekkende tewerkstelling terwijl de vermindering die vandaag wordt waargenomen het gevolg is van een veel snellere stijging van de werkgelegenheid voor zelfstandigen.



Bovenop de verschuiving van tewerkstelling in loondienst naar zelfstandige arbeid, waarop voordien al werd gewezen, versnelde de afgelopen jaren ook de tewerkstelling van arbeiders naar het bediendestatuut. Het combineren van die twee verschuivingen geeft aan dat het aandeel arbeidsplaatsen van arbeiders nog meer terugloopt dan dat van alle loontrekkenden samen. Volgens de tendens daalde het van 71% in 1985 naar 67% in 2006 en naar 63% in 2012, zonder daarom een daling van het aantal arbeidsplaatsen te veroorzaken.

Tegelijk is de totale werkgelegenheid immers toegenomen en dat was voldoende om een bijna ononderbroken groei van de tewerkstelling van arbeiders sinds de tweede helft van de jaren 80 mogelijk te maken.



De stijging van het aandeel bedienden de afgelopen jaren heeft de daling van de werkgelegenheid van de loontrekkenden in het totaal aan arbeidsplaatsen ruimschoots gecompenseerd. Het bediendestatuut neemt in de bouwte werkstelling dan ook een alsmaar groter aandeel in. De groei ervan is bovendien vrij stabiel, buiten bepaalde variaties die in de buurt van de trend liggen.¹⁵

Conclusie

De totale werkgelegenheid groeit (+20% tussen 2000 en 2012), maar toont een grote diversiteit aan vormen: van de categorie arbeiders, die goed is voor het grootste aandeel arbeidskrachten (63%), tot die van de actieve gepensioneerden of meewerkende echtgenotes/echtgenoten die telkens goed zijn voor min of meer 1%. De structuur van de werkgelegenheid verandert dus duidelijk. In het bijzonder zien wij een verschuiving van tewerkstelling in loondienst, vooral arbeiders, naar zelfstandige arbeid.

¹⁵ De groei lijkt lichtjes sterker te zijn sinds het begin van de jaren 2000, maar er wordt de afgelopen vijf jaar geen structurele versnelling waargenomen, in tegenstelling tot de verschuiving van tewerkstelling in loondienst naar zelfstandige arbeid.

Omvang en evolutie van uitzendarbeid

Het inschakelen van uitzendarbeid voor arbeiders is in de bouw nog maar toegestaan sinds het jaar 2002.¹⁶ De invoering van uitzendarbeid voor arbeiders, ook wel bouwinterim genoemd, is dus recent. De ontwikkeling ervan was vrij traag de eerste jaren, maar groeit nu in een sterker tempo.

10.000 uitzendkrachten voor 2.150 arbeidsplaatsen

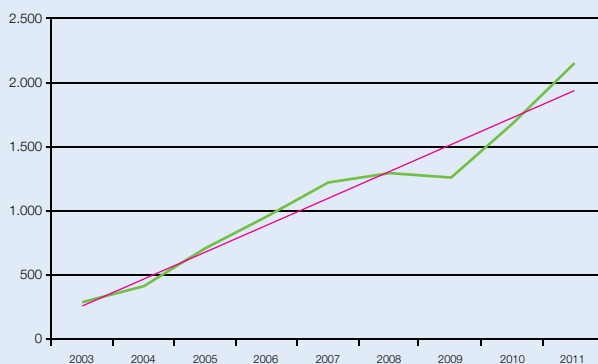
De bouwinterim wordt geregeld door bijzondere modaliteiten¹⁷ die de mogelijkheid bieden de kenmerken ervan te bestuderen en vooral de ontwikkeling ervan op te volgen.

Volgens de cijfers van Constructiv¹⁸ hebben 9.929 uitzendkrachten in 2011 minstens één opdracht in de bouw uitgevoerd als arbeider. Gemiddeld werkt een uitzendkracht in de bouw 50 dagen per jaar, dit is bijna een kwart van de jaarlijkse arbeidsduur. De RSZ-statistiek bevestigt deze trend, door te preciseren dat het jaargemiddelde in 2011 van het aantal in de bouw actieve uitzendkrachten 2.137 personen bedraagt.

Arbeitsplaatsen voor uitzendkrachten verachtvoudigd

In 2003, het jaar dat volgde op de invoering van de bouwinterim, heeft de RSZ 284 arbeidsplaatsen voor uitzendkrachten geregistreerd. Daarna volgt een gestage groei met wel een pauze tijdens de jaren 2008 en 2009 gevolgd door een inhaalbeweging in 2010 en 2011. In totaal werd het aantal arbeidsplaatsen voor uitzendkrachten met 7,9 vermenigvuldigd tussen 2003 en 2011.

Arbeitsplaatsen "interim bouw"



Bron: RSZ

Een vergelijkbare evolutie werd daarenboven ook vastgesteld wat de prestaties van uitzendkrachten betreft, uitgedrukt in arbeidsdagen.¹⁹

Minder dan 1,5% van de arbeiderstewerkstelling

Uitzendkrachten waren goed voor 1,3% van de 163.000 arbeiders die onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf ressorteerden in 2011. Het aandeel uitzendarbeid in het aantal door bouwvakarbeiders gewerkte dagen bedroeg hetzelfde jaar 1,4%.

Als rekening gehouden wordt met het feit dat een deel van de bouwinterim buiten de bouwbedrijven²⁰ wordt uitgeoefend, was uitzendarbeid door arbeiders in de bouw in 2011 goed voor ongeveer 1,1% van de arbeidersbanen in de bouwbedrijven.

Instroom en seizoensgebondenheid

We zullen in het vervolg van deze studie zien dat uitzendarbeid alsmaar meer een springplank is voor werknemers uit andere sectoren of voor bouwvakarbeiders op zoek naar een nieuwe werkgever. Het lijkt ook een zekere seizoensgebondenheid te hebben.

16 De zwartwerkproblematiek, die te maken heeft met het verschijnsel van de koppelbazen, heeft lange tijd de openstelling van de sector voor uitzendarbeid tegengehouden. We wijzen erop dat het verbod nooit betrekking had op bedienden in bouwbedrijven.

17 Bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van 22 november 2001, gewijzigd door de cao van 24 juni 2005.

18 "10 jaar uitzendarbeid bouw: overzicht 2002 – 2011"; fbz-fse Constructiv.

19 Ze werden vermenigvuldigd met 7,23 tijdens dezelfde periode, volgens Constructiv.

20 Ter herinnering: 10% van de werknemers die onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf ressorteren, werkt niet in bouwbedrijven. Dit percentage kan, hypothetisch gezien, ook gelden voor uitzendkrachten. We wijzen er trouwens op dat de statistieken van Constructiv aantonen dat 17% van de gebruikers van bouwinterim tot andere NACE-sectoren behoren.



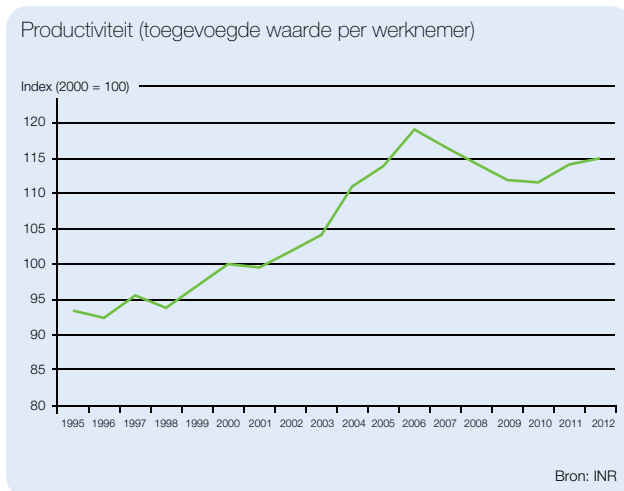
Focus op productiviteit

Het verband tussen werkgelegenheid en activiteit mag niet worden veronachtzaamd omdat de werkgelegenheid gekoppeld is aan een bepaald activiteitspeil. Hier betreden we het vakgebied van de productiviteitsmeting.

Crisis zet druk op de productiviteit

Productiviteit wordt doorgaans benaderd vanuit de invalshoek door de werknemer geproduceerde toegevoegde waarde, zonder dat het mogelijk is een onderscheid te maken naargelang de verschillende vormen van tewerkstelling.²¹

Alle soorten banen samengenomen vertoont de toegevoegde waarde per werknemer een stijgende trend tot de komst van de financiële crisis van 2008. Dit wijst erop dat de werknemers er toen in slaagden altijd meer toegevoegde waarde te creëren, onder meer dankzij de technologische vooruitgang.



Door de crisis kwam er een vrij ongekennde periode van productiviteitsdaling, wat wijst op de inzet van de bedrijven om de activiteit en de werkgelegenheid op peil te houden en om zelfs voor enige groei te zorgen. Deze voorzorgen zijn overigens duidelijk zichtbaar in de componenten van de toegevoegde waarde. Tussen 2008 en 2011 daalde de winst van de bedrijven, inclusief de eenmanszaken, namelijk met 12,5% in reële termen (exclusief inflatie), terwijl de activiteit en de werkgelegenheid in tussentijd met 3,4% stegen.

²¹ Voor de bouw beschouwd in zijn geheel, komen de statistieken die gebruikt werden ter staving van deze berekening van de nationale boekhouding die een coherent systeem vormt bij het benaderen van productie en werkgelegenheid.

Omvang en evolutie van de detachering van buitenlandse werknemers

Werkgelegenheid in de bouw kan niet enkel worden behandeld vanuit de invalshoek vaste of tijdelijke tewerkstelling, in bedrijven gevestigd in België. Het werk op bouwplaatsen wordt ook gedeeltelijk uitgevoerd door werknemers van buitenlandse ondernemingen of door zelfstandigen die in het buitenland zijn gevestigd en die tijdelijk naar België gedetacheerd worden.

De prestaties van uit het buitenland gedetacheerde werknemers zijn dus een structurele component van de productie en de werkgelegenheid die hiermee gepaard gaat, moet worden meegenomen in een globale analyse van de Belgische arbeidsmarkt.

18.500 voltijdse equivalenten

De analyse van de detachingskwestie stuit op de moeilijkheid die ontstaat door de povere beschikbare statistische gegevens. We kennen weliswaar het aantal detachingsaangiften (165.000) en het aantal gedetacheerden (338.000) in 2011, alle activiteiten samen genomen. Deze gegevens volstaan echter niet om een precies beeld te geven van detachering in de bouw.²²

De door de RSZ (LIMOSA) meegedeelde cijfers kunnen preciezere resultaten geven. Op die basis is het immers bekend dat in 2011, 173.000 detachingsopdrachten voor bouwactiviteiten werden geregistreerd. We weten wel niet hoelang die opdrachten hebben geduurd, wat uiteraard belet het arbeidsvolume te schatten dat zij vertegenwoordigen.

Een studie van de Europese Commissie²³ zorgt wel voor extra ondersteuning. De studie stelt immers dat een detachingsopdracht voor bouwactiviteiten in België in 2010 gemiddeld 23 dagen duurde.

²² Geen van beide cijfers biedt de mogelijkheid het aantal gedetacheerden in kaart te brengen. Een aangifte kan betrekking hebben op meerdere personen en een bepaalde persoon kan het voorwerp uitmaken van verschillende aangiften tijdens het jaar.

²³ Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the EU, European Commission, March 2011.

Detachering van buitenlandse werknemers in België

	2007	2008	2009	2010	2011
Detacheringen voor bouwopdrachten					
Opdrachten	72.780 ²⁴	97.295	103.106	131.969	173.186
Duur van een opdracht (dagen)	32,0	27,2	23,4	23,1	23,1 ²⁵
Aandeel nieuwe landen in het totaal detacheringen (alle sectoren samengenomen)					
	17%	24%	27%	30%	34%
Raming van het werkgelegenheidsvolume naar België gedetacheerde werknemers (in voltijds equivalent)					
Nieuwe EU-lidstaten	1.789	2.878	3.003	4.171	6.207
Overige (EU-15 en rest van de wereld)	8.943	9.318	8.116	9.877	12.229
Totaal	10.733	12.196	11.118	14.048	18.436

Bronnen: RSZ, Europese Commissie en eigen berekeningen

Als we ervan uitgaan dat de gemiddelde duur van een detacheringsoopdracht in 2011 stabiel bleef, kunnen we het door gedetacheerde werknemers vertegenwoordigde werkgelegenheidsvolume ramen op 18.500 voltijds equivalente arbeidsplaatsen. De evolutie in de tijd van het aan detachering gekoppeld werkgelegenheidsvolume kan worden gemeten op dezelfde basis, in de wetenschap dat het niet mogelijk is terug te keren tot voor 2007, het jaar waarin de LIMOSA-statistiek werd ingevoerd.

Een derde afkomstig uit de nieuwe lidstaten van de Europese Unie

Uit de analyse van de cijfers op basis van het land van oorsprong blijkt dat, volgens de voor deze raming²⁶ aangehouden hypothese, de meeste gedetacheerde werknemers (54%) tijdens de periode 2007-2011 (direct of indirect) afkomstig zijn uit de aangrenzende landen, en in het bijzonder uit Nederland. Een derde van de gedetacheerde werknemers was afkomstig uit de nieuwe lidstaten van de Europese Unie.

Verschuiving naar detachering

Detachering is een oud verschijnsel, dat ruim vóór 2007 opdook. De detacheringsrichtlijn dateert immers van 1996 en het vrije verkeer van de ondernemingen in de Europese ruimte bestaat al veel langer.

De analyse die werd uitgevoerd voor de periode 2007-2011 kan nuttige aanwijzingen geven om de vroegere evoluties te begrijpen. Hiervoor gebruiken we een indicatief scenario, onder meer gebaseerd op de verhouding tussen de detacheringen afkomstig uit het Europa van de 15 (en de rest van de wereld) en het werkgelegenheidsvolume van arbeiders en zelfstandigen in België. Het indicatieve scenario is verenigbaar met de vaststelling dat detachering altijd bestaan heeft en dat de evolutie naar meer detachering, heel waarschijnlijk een langetermijntrend is. Alle trends die deze analyse van de werkgelegenheid aangeeft, passen immers in een dergelijk perspectief.

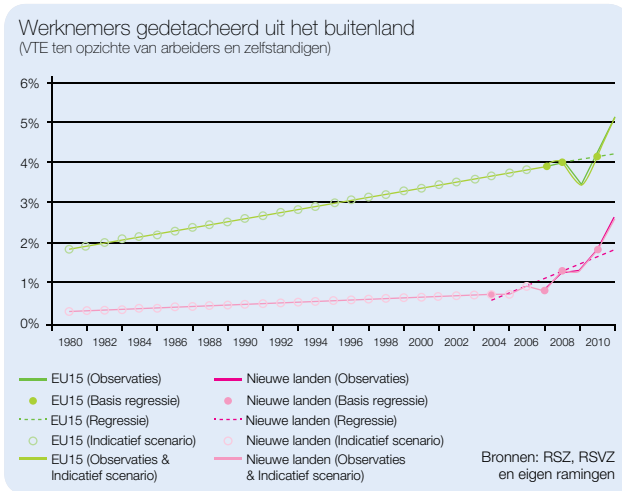
Wanneer we de methode toepassen op detacheringen afkomstig uit de nieuwe lidstaten moeten we rekening houden met het feit dat de evolutie van die detacheringen versnelde sinds de toetreding van deze landen tot de Europese Unie. Door met een redelijke hypothese te werken om het verschijnsel²⁷ te kwantificeren, verkrijgen we ook een scenario dat als indicatief kan worden beschouwd.

²⁴ Extrapolatie op basis van de beschikbare cijfers voor de periode van april tot december.

²⁵ Indien de duur van een opdracht stabiel bleef ten opzichte van 2010.

²⁶ De raming stoelt op de hypothese dat de onderverdeling van alle opdrachten (alle sectoren samengenomen) representatief is voor de bouw.

²⁷ Ervan uitgaand dat vóór de uitbreiding de verhouding tussen detachering afkomstig uit het oude Europa van de 15 en uit de rest van de wereld enerzijds en uit de landen die daarna tot de Unie toetraden anderzijds werd opgesteld zoals in 2007.



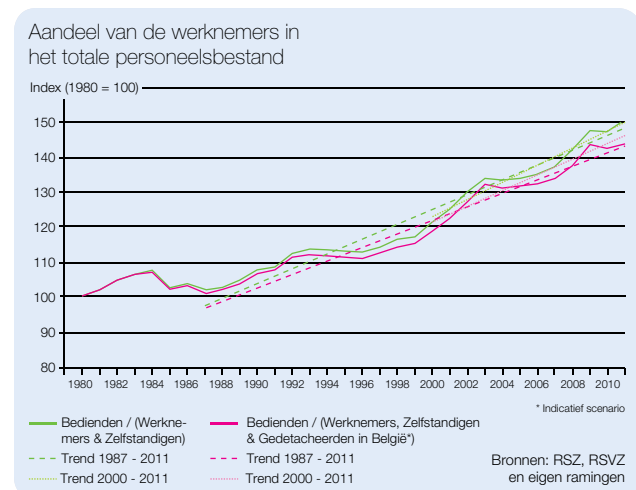
Op basis van die scenario's denken we dat het detacheringsverschijnsel, dat in het begin van de jaren 80 beperkt was, geleidelijk aan sterker geworden is tot in 2004. Daarna versnelde de groei van het aantal detacheringen afkomstig uit de voormalige Oostbloklanden.

Uit de toename van de verhouding tussen het werkgelegenheidsvolume dat met detachering overeenstemt en de traditionele tewerkstelling blijkt bovendien dat er een verschuiving is van traditionele werkgelegenheid naar detachering van buitenlandse werknemers naar België.

Versnelde verschuiving naar bedienden

De indicatieve scenario's maken het ook mogelijk om het effect van de toename van detachering op de vertegenwoordiging van bediendetewerkstelling in de totale werkgelegenheid te simuleren.

De verschuiving van traditionele werkgelegenheid naar detachering heeft deze ontwikkelingen versneld. Dat is met name het geval voor de groei van het aandeel bedienden in de totale werkgelegenheid en voor de versnelling van deze groei sinds het begin van de jaren 2000. Ook al is de verschuiving naar detachering niet de drijvende kracht hierachter, toch heeft zij beide ontwikkelingen versterkt.







Tekort aan arbeidskrachten

Het gebrek aan geschoolde arbeidskrachten op de Belgische arbeidsmarkt, zowel in de bouw als in andere sectoren, wordt door bedrijven en deskundigen vaak geopperd als een element dat de werking van de arbeidsmarkt verstoort.

Het zou nuttig zijn dit verschijnsel beter in kaart te brengen en in de mate van het mogelijke de omvang en de gevolgen te bepalen om zo geschikte oplossingen te vinden.

Op interprofessioneel vlak zijn er vele zogenaamde knelpuntberoepen²⁸ die de aanwervingsmoeilijkheden in de bedrijven weerspiegelen. Manpower heeft 750 bedrijven ondervraagd over de moeilijkheden die zij hebben om personeel te vinden.²⁹ In het hele land stelt 36% van de ondervraagde bedrijven dat zij moeilijkheden hadden om personeel te vinden in 2011 (tegen 27% in 2012). De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vermeldt dan weer dat de onderlinge afstemming van de vraag naar en het aanbod van werk in België evenwel al lang een probleem is. “De waarnemers op de arbeidsmarkt constateren immers al jaren (zie bv. CRB, 1998, blz. 32) een onbevredigde arbeidsvraag: bijna 8% van de ondernemingen in de industrie beweert dat hun productie wordt belemmerd door een tekort aan geschoold personeel³⁰.”

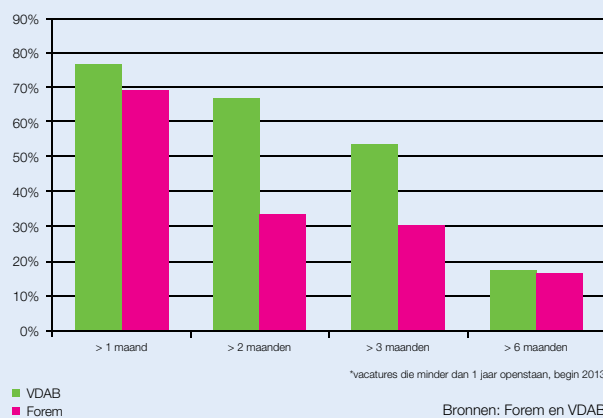
In de bouwsector wordt het tekort aan geschoolde arbeidskrachten bevestigd door het bestaan van lijsten met knelpuntberoepen in de drie gewesten van het land en in de Duitstalige Gemeenschap waarop heel wat bouwberoepen³¹ staan. Er is dus duidelijk een aanbod van werk afkomstig van de bedrijven waarop werkzoekenden op de arbeidsmarkt niet snel inspelen. Het verschijnsel is tweeledig: het is kwalitatief in die zin dat de beschikbare arbeidskrachten niet altijd voldoen aan de door de bedrijven gewenste kwalificaties en het is ook kwantitatief omdat de reserve aan geschoolde arbeidskrachten onvoldoende groot is.

Een raming: circa 2.000 openstaande arbeidsplaatsen

Gemiddeld vermeldt 2,2% van de bouwbedrijven dat een tekort aan arbeidskrachten hun productie in 2012 heeft belemmerd in een context waarin de personeelsbezetting stabiliseerde.

De toestand verschilt niet erg in het begin van 2013. In het 1e kwartaal gaf 2,1% deze moeilijkheid op. Wellicht moet hier het verband worden gelegd tussen deze vaststelling en die volgens welke een vrij omvangrijk aandeel werkaanbiedingen pas na meerdere maanden wordt ingevuld.

Verdeling van de vacatures in functie van de duurtijd van beschikbaarheid*



De VDAB en Forem geven aan dat van de vacatures die minder dan een jaar geleden werden ingediend begin 2013 circa 17% al meer dan 6 maanden openstond.

Werkaanbiedingen die al 6 maanden openstaan, hebben overduidelijk betrekking op arbeidsplaatsen waarvoor de werkgever niet de geschikte kandidaat vindt, wat uiteraard de productie belemmert. In bepaalde mate kan dezelfde redenering gevolgd worden voor aanbiedingen die niet binnen een termijn van 3 maanden worden ingevuld.

Als men deze criteria hanteert om het aantal arbeidsplaatsen waarvoor geen kandidaat wordt gevonden te becijferen en als men dat combineert met het aantal werkaanbiedingen van de VDAB en Forem, dan komen de bedrijven nu een aantal werknemers tekort dat varieert tussen 800 vacatures (die meer dan 6 maanden openstaan) en 1.800 vacatures (die meer dan

28 Volgens algemeen aanvaarde definities zijn voor het invullen van een knelpuntberoep minimaal 90 dagen nodig, terwijl voor een zwaar knelpuntberoep minimaal 180 dagen vereist zijn.

29 Manpower-enquête 2011.

30 Bijlagen - CRB Technisch verslag 2012 - DOC 2013 - 0398 van 21 maart 2013, blz. 57.

31 Bijvoorbeeld: elektriciens, dakdekker, bekister, timmerman, schilder, metselaar, ijzervlechter enz.



3 maanden openstaan). Bovendien verkrijgen we een cijfer van 2.200 niet-ingevulde aanbiedingen als we het criterium “meer dan 6 maanden” combineren met alle werkaanbiedingen waarvan de VDAB kennis³² heeft.

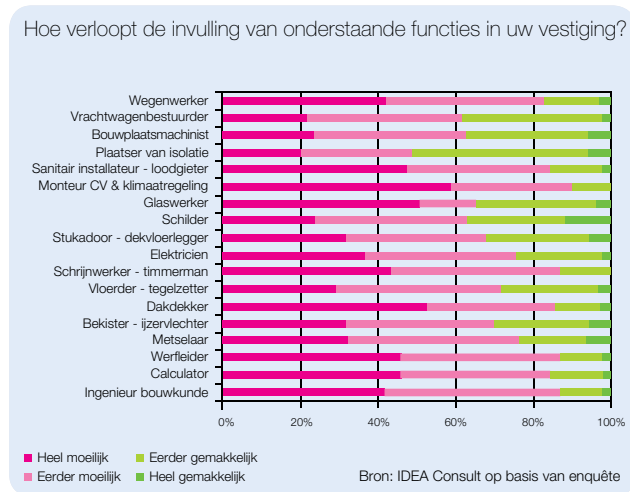
De gewestelijke arbeidsbemiddelaars ontvangen maar een deel van de aanbiedingen en het is dan ook zeer moeilijk om precies de omvang van de behoeften aan arbeidskrachten waaraan nu niet voldaan wordt te becijferen.

Hoe de bedrijven het zien

Dankzij een onderzoek dat IDEA in 2012³³ voor rekening van Federgon deed in verschillende sectoren waaronder de bouw, kunnen we de verwachtingen en moeilijkheden van de bouwbedrijven op het gebied van de aanwerving van werknemers beter in kaart brengen.

Aanwervingsmoeilijkheden

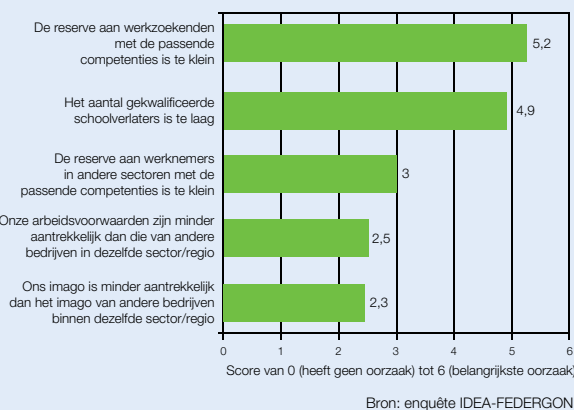
De overgrote meerderheid van de ondervraagde bedrijven (gemiddeld 70%) stuit op grote of beperkte moeilijkheden om arbeidsplaatsen in te vullen voor ongeveer twintig typefuncties in de bouw die werden gekozen voor de behoeften van het onderzoek.



Oorzaken van de aanwervingsmoeilijkheden

Een meerderheid van de bouwbedrijven (60%) vindt dat de aanwervingsmoeilijkheden te wijten zijn aan het dalende aanbod kandidaten met de vereiste kwalificaties. Maar 8% vindt dat deze moeilijkheden het gevolg zijn van de toenemende vraag naar sommige profielen in de bedrijven. 32% oordeelt dat de moeilijkheden het gevolg zijn van een combinatie van de twee oorzaken.

Oorzaken van het tekort aan (geschikte) kandidaten



Preciezer ondervraagd over de oorzaken van het tekort menen de bedrijven dat het vooral het resultaat is van het geringe volume van de reserve aan werkzoekenden met de geschikte competenties en van het geringe aantal geschoolde schoolverlaters.

Selectiecriteria van de bedrijven

Ondervraagd over de selectiecriteria kiezen de bouwbedrijven in volgorde van belangrijkheid: de motivatie of werkattitude (25%), de technische competenties (24%) en de beroepservaring (23%). Mobiliteit (7%) en de aard van het diploma (5%) zijn de criteria die door de bedrijven het minst in aanmerking worden genomen.

Uit het onderzoek blijkt ook dat deze aanwervingscriteria in de toekomst zullen blijven gelden en zelfs aangescherpt zullen worden.

³² Naast die welke direct aan hem worden doorgegeven door de Vlaamse bedrijven vergaart de VDAB ook werkaanbiedingen afkomstig van andere bronnen en in het bijzonder uit alle gewesten van het land.

³³ IDEA Consult Instroom- en retentiebeleid van bedrijven in België. Onderzoek in opdracht van Federgon door Daphné Valsamis, Barbara Vandeweghe en Wim Van Der Beken, Finaal eindrapport, Brussel, maart 2012.

Beoordeling van de werkzoekende kandidaten door de bedrijven

Bouwbedrijven oordelen zeer streng over de competenties van de werkzoekenden en de schoolverlaters. Zij vinden immers dat zij vrij zwak zijn op de gebieden motivatie en werkhouding, maar ook op het vlak van de technische competenties.

Evaluatie van de competenties van de werkzoekenden en de schoolverlaters

Bouw	Werkzoekende	Schoolverlater
Motivatie en werkhouding	1,04	0,89
Technische competenties	0,89	0,65
Generieke competenties	0,73	0,59
Talenkennis	0,51	0,53
Gemiddelde score	0,79	0,66

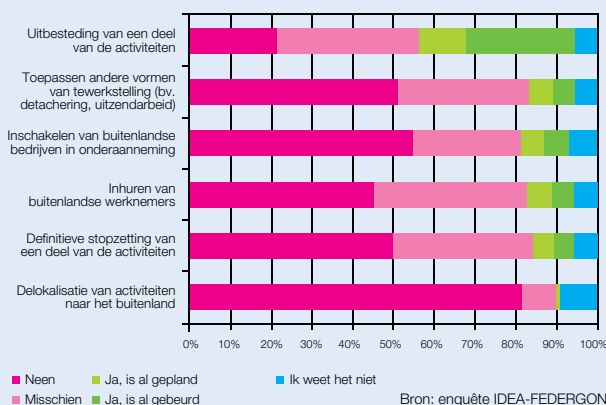
Score van 0 tot 3 (0=zwak, 1 = redelijk, 2=goed, 3=uitstekend)
Bron: enquête IDEA-Federgon

Strategische keuzes van de bedrijven

De reactie van de bedrijven op dit probleem van tekort aan kandidaten met de juiste attitudes op de arbeidsmarkt is interessant. Meer dan 25% van de ondervraagde bouwbedrijven geeft aan dat zij al een deel van hun activiteiten hebben uitbesteed of op het punt staan dit te doen, terwijl 40% van de bedrijven de mogelijkheid om dit te doen in de komende 3 jaar overwegen. Circa 15% van de bedrijven doet als reactie op de schaarste aan kandidaten een beroep op andere vormen van tewerkstelling (bijvoorbeeld detachering) of plant dit in de nabije toekomst te doen. 4 bedrijven op de 10 geven aan dat zij hierin een oplossing op langere termijn zien (in de komende 3 jaar). Buitenlandse werknemers aanwerven wordt ook gezien als een mogelijke oplossing door 4 bedrijven op de 10 en meer dan 10% van de bedrijven heeft de stap al gezet of beslist om dit op korte termijn te doen.

Een zorgwekkende vaststelling is dat 30% van de bedrijven zou kunnen gaan tot het overwegen van het stopzetten van een deel van hun activiteiten wegens het gebrek aan arbeidskrachten.

Zou het gebrek aan arbeidskrachten in uw vestiging in de komende drie jaar leiden tot onderstaande organisatorische keuzes?



De mening van het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid

Het structurele tekort aan geschoolde arbeidskrachten in de sector heeft verschillende oorzaken. Volgens het Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid (fvb-ffc Constructiv) is één daarvan de lage instroom van schoolverlaters in de bouwsector. Al jarenlang gaat amper 40% van de schoolverlaters uit het onderwijs met volledig leerplan aan de slag in de bouwsector, wat enorm weinig is. Van de 60% die niet (of niet onmiddellijk) in de sector begint te werken, is 15% werkzoekend. Bij jongeren die een alternerende bouwopleiding volgden zonder hun diploma te halen, loopt de werkloosheidsgraad zelfs op tot 40%³⁴.

Een andere oorzaak is het grote jaarlijkse personeelsverloop in de bouw, namelijk gemiddeld 20 tot 22%. Dit betekent dat jaarlijks één op vijf werknemers zijn onderneming verlaat en dat één op tien de sector de rug toekeert (extern verloop). In dat laatste geval wordt de geschoolde werknemer die weggaat doorgaans vervangen door een doorgaans minder goede of niet-geschoolde nieuwkomer. Concreet hadden 13.810 op 21.167 nieuwkomers in 2009-2010 een beperkte of geen scholing genoten. Het ging dus om circa twee derde van de nieuwkomers³⁵.

³⁴ Hermes-onderzoek, 2011, al geciteerd.

³⁵ Hermes-onderzoek, 2011.



Toch nog een positieve noot: sommige nieuwkomers hebben wel al ervaring in de bouwsector. Zo waren er in de periode 2009-2010 meer dan 5.000 arbeiders die opnieuw in de sector aan het werk gingen nadat ze die voor enige tijd hadden verlaten.

De mening van de gewestelijke arbeidsbemiddelaars

Fons LEROY³⁶ (VDAB)

"De VDAB ontving in 2011 zowat 15.300 bouwvacatures, in 2012 waren er dat ongeveer 13.000, waarvan 80% werd ingevuld via de VDAB. Dat is een gemiddelde voor heel Vlaanderen, het concrete cijfer varieert van subregio tot subregio. Voor de resterende 20% vindt de VDAB ofwel geen geschikte kandidaat, ofwel wordt de vacature ingetrokken.

60% van de werkgevers is tevreden over de vacaturewerking van de VDAB. Aannemers klagen soms over de kwaliteit van het personeel dat in antwoord op de vacatures op hen wordt afgestuurd. Het is niet gemakkelijk om te weten te komen of dit terecht is, maar de VDAB trekt systematisch lessen uit dergelijke klachten".

Grégor CHAPELLE³⁷ (Actiris)

"Het fundamentele probleem van de Brusselse bouwmarkt is dat er niet genoeg vacatures zijn. Het aantal draait al jaren rond 1.000 per jaar, dus minder dan 10% van de personeelsleden die in de ondernemingen actief zijn. In 70% van de gevallen werven de aannemers een van de kandidaten aan die Actiris voorstelt. Maar het kan nog heel wat beter. Een aannemer met een vacature heeft niet de reflex om eerst en vooral contact op te nemen met Actiris. We willen dit cijfer van 70% naar 80% brengen, maar dat zal nog tijd vragen."

Marie-Kristine VAN BOCKESTAL³⁸ (Forem)

"De bouwmarkt in het Waalse Gewest heeft niet zozeer een kwantitatief maar eerder een kwalitatief probleem. In de bouwsector zijn 39.260 werkzoekenden ingeschreven, dat is 15% van de Waalse arbeidsreserve. Maar amper 15.000 onder hen zijn theoretisch in staat om een beroep uit te oefenen op grond van hun diploma of beroepservaring. Uit een grondigere analyse van het profiel van de werkzoekenden beschikbaar voor de bouw blijkt overigens dat amper een derde van de werkzoekenden in de bouwsector over recente ervaring (in de afgelopen vijf jaar) in minstens één bouwberoep beschikt. We kunnen dus besluiten dat we ondanks het schijnbaar overvloedige aanbod toch maar over zeer weinig ervaren en onmiddellijk inzetbare kandidaten beschikken."

In 2012 beheerde Forem 8.177 werkaanbiedingen voor bouwberoepen, waarvan 35% voor arbeidsplaatsen in ondernemingen (2.861), 39% voor de uitzendsector (3.189) en de rest voor het gesubsidieerde circuit (vooral IBO's).

36 Gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB).

37 Directeur-generaal van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (Actiris).

38 Gedelegeerd bestuurder van de Waalse dienst voor arbeidsbemiddeling en opleiding (Forem).





De sectorale opleidingsinspanningen

Opleiding is een sleutelement in de werking van de arbeidsmarkt. Het ontbreken van (voldoende) geschoolde arbeidskrachten is zoals gezegd één van de belangrijkste oorzaken van de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Daaruit zouden we de wellicht overhaaste conclusie kunnen trekken dat de opleidingen niet aan de behoeften van de ondernemingen zijn aangepast. Er zijn ook nog andere oorzaken die te maken hebben met factoren die losstaan van de aard van de gegeven opleiding. We komen hierop terug in het tweede deel van deze studie.

Nu willen we het hebben over de omvang van de opleidingsinspanningen in de bouwsector en we zullen zien dat er heel wat moeite wordt gedaan.

De voortgezette opleiding van de werknemers

De sociale partners in de bouwsector hebben via collectieve arbeidsovereenkomsten diverse instrumenten en financieringsmiddelen voor de permanente vorming van de werknemers goedgekeurd. Dankzij één van die stelsels, het opleidingskrediet, is het mogelijk om de werknemers uit de sector vervolmakingscursussen aan te bieden in hun onderneming of in een opleidingscentrum.

Het aantal opleidingsuren in het kader van dit stelsel is over een periode van 7 jaar verdubbeld.

Aantal opleidingsuren

	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	België
2005-2006	346.652	75.545	35.550	457.747
2006-2007	390.645	93.406	47.246	531.297
2007-2008	434.435	111.318	53.233	598.986
2008-2009	493.123	127.454	69.029	689.606
2009-2010	486.436	170.551	63.350	720.337
2010-2011	517.537	207.379	64.458	789.374
2011-2012	633.100	221.084	80.570	934.754

Ook de participatiegraad van de werknemers is in dezelfde periode verdubbeld, van 9,5% in 2006 tot haast 20% in 2012.

Participatiegraad van de arbeiders

	Aantal arbeiders	Participatiegraad
2005-2006	15.165	9,5%
2006-2007	19.284	12,1%
2007-2008	20.559	12,8%
2008-2009	25.734	16,1%
2009-2010	29.440	18,4%
2010-2011	27.747	17,3%
2011-2012	31.851	19,9%

De opleidingen zijn bedoeld voor alle werknemers, ongeacht hun leeftijd. Alle leeftijdsgroepen zijn immers in vergelijkbare verhoudingen vertegenwoordigd. We merken op dat 15% van de werknemers die een opleiding volgden 50-plussers waren.

Het aantal ondernemingen dat gebruik maakt van de opleidingsstelsels is in de loop van de tijd toegenomen. In 2006 ging het nog om 2.230 bedrijven, terwijl dat aantal in 2012 opliep tot 3.600, dus 12% van de bouwbedrijven.

De in-company opleidingen, hoofdzakelijk voor de gemechaniseerde beroepen, omvatten zowat 317.000 opleidingsuren over de periode 2011-2012 en werden gegeven in 400 bouwbedrijven voor haast 5.000 werknemers.

Jongerenopleiding: leerformules

De sectorale leerstelsels

De sociale partners in de sector ontwikkelden twee leertypes voor de bouwberoepen. Het eerste leertype (JLW) richt zich tot deeltijds leerplichtige jongeren. Het tweede type (ABO) is in eerste instantie bedoeld voor ongeschoolde jonge werkzoekenden van 18 tot 25 jaar. Dit stelsel is ook van toepassing op jonge werkzoekenden van 18 tot 25 jaar die houder zijn van een kwalificatiegetuigschrift van een kwalificatietechniek van het buitengewoon onderwijs, erkend door het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid.



Het aantal leerlingen dat elk jaar deelneemt aan het jongerenleerlingwezen is al jarenlang vrij stabiel.

Aantal leerlingen (JLW)

JLW	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	België
2008-2009	453	101	5	559
2009-2010	368	72	2	442
2010-2011	421	83	0	504
2011-2012	387	175	1	563

Maar het slaagcijfer in dit stelsel, ongeveer 25% tot 30%, is heel laag en ook daar komt weinig verandering in. Gemiddeld zijn er dus amper 130 jongeren per jaar die voor hun opleiding slagen. 90% daarvan – een uitstekend resultaat – gaat voor langere tijd in de sector aan de slag.

De interesse van de jongeren voor de alternerende bouwopleiding vermindert dan weer met de tijd. In de loop van het opleidingsjaar 2011-2012 kozen minder dan 700 jongeren voor dit systeem. In het opleidingsjaar 2006-2007 waren dat er nog meer dan 1.200.

Aantal leerlingen (ABO)

ABO	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	België
2008-2009	164	760	42	966
2009-2010	186	641	39	866
2010-2011	167	476	31	674
2011-2012	170	472	23	665

Het slaagcijfer in dit stelsel ligt iets hoger dan in het JLW maar blijft hoe dan ook onvoldoende, want minder dan de helft (ongeveer 45%) van de jongeren die de ABO volgen, slaagt. De instroom is dan weer uitstekend, want elk jaar gaan haast alle leerlingen die voor hun opleiding slagen, in de bouwsector aan het werk.

Het leerlingensstelsel van de middenstand

Het leerlingensstelsel van de middenstand kwam niet tot stand binnen het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf. Het wordt al jarenlang georganiseerd in het kader van de permanente vorming van de middenstand (leeropleiding en opleiding tot bedrijfsleider). Het stelsel werkt goed, maar het aantal belangstellende jongeren lijkt te dalen. In het Vlaamse Gewest bedroeg het aantal jongeren dat in 2010 (laatste beschikbare cijfers) met een leercontract begon 877, een sterke daling ten opzichte

van de vorige jaren. 245 leerlingen studeerden af in het SYNTRA-netwerk in 2012. Recente gegevens voor het Brussels gewest (EFPME) zijn niet beschikbaar. Op 31 december 2012 hadden 1.300 jongeren een leercontract in de bouwberoepen in het Waals Gewest (IFAPME). We schatten (volgens gegevens die dateren uit de periode 2004-2006) dat ongeveer 300 leerlingen elk jaar aan het IFAPME hun diploma behalen.

Het percentage duurzame instroom in de bouwsector is vrij hoog. Het bedraagt 68% in Vlaanderen, volgens de gegevens van het Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid. In Wallonië geven de IFAPME-statistieken aan dat 64% van de gediplomeerde leerlingen werk vindt in een bouwbedrijf binnen zes maanden na het leertraject, terwijl 21% nog een opleiding volgt, doorgaans voor bedrijfsleider.

De opleiding van werkzoekenden

De gewestelijke arbeidsbemiddelaars organiseren of coördineren allerlei opleidingen voor werkzoekenden. Twee daarvan zijn in de bouwsector sterk uitgebouwd: de basisopleiding en de individuele beroepsopleiding in de onderneming.

De basisopleidingen

De gewestelijke instellingen organiseren basisopleidingen voor werkzoekenden die een bouwberoep willen aanleren. De instellingen beschikken over een ruim en hoogwaardig opleidingsaanbod, dat ook een vlotte doorstroming naar werk garandeert. Fons LEROY raamt dat 80% van de werkzoekenden die een bouwopleiding van de VDAB volgden, daarna werk vindt. Volgens Marie-Kristine VAN BOCKESTAL is 64% van de werkzoekenden die een bouwopleiding van Forem volgden, een jaar na het einde van hun opleiding nog aan het werk. Maar in beide gevallen verwijzen deze cijfers niet specifiek naar een baan in de bouwsector. Volgens de gegevens van het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid blijven maar heel weinig werkzoekenden die een basisvorming volgden voor langere tijd aan de slag in bouwbedrijven, namelijk ongeveer 21% in Vlaanderen, 4% in Brussel en 12% in Wallonië. Dat betekent dus eigenlijk dat de meeste werkzoekenden die een bouwopleiding volgden, onmiddellijk werk vinden in een andere activiteitensector of niet voor langere tijd in de bouwsector aan de slag blijven.

Aantal werkzoekenden dat een basisopleiding volgde

Periode	Vlaanderen	Brussel	Wallonië	Land
2007-2008	3.095	548	4.646	8.289
2008-2009	3.344	481	3.911	7.736
2009-2010	3.177	389	2.953	6.519
2010-2011	3.926	462	2.264	6.652

De individuele beroepsopleidingen

In de drie gewesten van het land zijn er opleidingsstelsels die gebaseerd zijn op inlevingsstages in bedrijven. Hierdoor kunnen werklozen een aantal maanden stage lopen in een onderneming met behoud van hun werkloosheidsuitkering.

Van de 3.602 stagiairs in de ondernemingen (2.205 in Vlaanderen, 1.508 in Wallonië en 69 in Brussel), op 31.12.2011, was de helft (1.870) aan het werk in zeer kleine bouwbedrijven (minder dan 5 werknemers) en iets minder dan een derde (1.107) in ondernemingen van 6 tot 20 werknemers.

De instroom van de stagiairs in de sector na afloop van de beroepsinlevingsovereenkomst bedraagt ongeveer 40% tot 45%.

2010-2011	Gesloten contracten	Instroom	Instroom- percentage
Land	5.125	2.097	41%
Brussel	63	32	51%
Vlaanderen	3.062	1.189	39%
Wallonië	2.000	876	44%

Inspanningen in het onderwijs met volledig leerplan

Het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid sloot convenanten met het onderwijs, vooral om de instroom van schoolverlaters in de bouwsector te verbeteren. Die overeenkomsten berusten onder meer op kwaliteitscriteria en financieringsvoorwaarden om de instap van jongeren in het bouwonderwijs te bevorderen en de kwaliteit van dit onderwijs en de stages aan het einde van de opleiding te verbeteren.

In België zijn 275 scholen, goed voor meer dan 550 afdelingen bouw, een partnerschapsovereenkomst aangegaan met de sector. In 2011 ging het om 6.700 leerlingen.

Van de zowat 3.000 leerlingen die elk jaar hun diploma halen in het bouwonderwijs gaat amper 40% aan de slag in de bouwsector.



De opleiding van bedienden

Het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden (ANPCB 218) waartoe de bedienden in de bouwbedrijven behoren, levert via zijn sectorale opleidingscentrum CEVORA heel wat inspanningen op het gebied van beroepsopleiding.

De bouw behoort tot de sectoren van het ANPCB die het meest aan de specifieke sectoropleidingen deelnemen. Het aantal bedienden van bouwbedrijven dat hieraan deelneemt, maakt 20% uit van het totale aantal bedienden dat deze opleidingen volgt (20% van alle opleidingen van korte duur).

Specifieke opleidingen van korte duur (aantal deelnemers)

Jaar	2008	2009	2010	2011	Evolutie 2010-2011
Bouw	8.979	7.881	9.528	11.535	+21,06%
Totaal	58.797	65.969	71.702	76.496	+6,68%

In 2010 volgde 13,2% van de bedienden in de bouwbedrijven een opleiding van korte duur. Dat aantal klom naar 15,3% in 2011. De relatieve stijging van de bouwsector is groter (+21,06%) dan die voor alle sectoren van het PC218 samen (+6,68%).

De specifieke opleidingen vormen maar een deel van de opleidingsinspanningen voor de bouwbedienden. Er zijn ook nog de algemene opleidingen van CEVORA, de externe opleidingen in het stelsel van de opleidingspremies en de opleidingen die in de ondernemingen zelf worden georganiseerd.

We stellen trouwens vast dat de lokale confederaties, en dan vooral in Vlaanderen, een belangrijke rol spelen in de organisatie van algemene, specifieke en technische opleidingen voor de bedienden in bouwbedrijven, zowel binnen het kader van het CEVORA-aanbod als erbuiten.



A person is operating a handheld electronic device, possibly a data logger or a specialized calculator. The device has a small screen displaying text and a keypad with various buttons. The background is blurred, showing what appears to be a workshop or industrial setting with some equipment and a person's hand visible on the left. The text "Analyse van de behoefte aan arbeiders" is overlaid on the right side of the image.

Analyse van de behoefte
aan arbeiders

Dit hoofdstuk behandelt de evolutie van de behoefte aan arbeiders in de bouwbedrijven voor de komende jaren. Er wordt een tweeledige analyse verricht: de eerste gaat over de vervangingsbehoefte op lange termijn, onder meer rekening houdend met de gevolgen van de vergrijzing van de arbeidskrachten. De tweede analyse betreft de toenemende behoefte aan arbeidskrachten in de ondernemingen.

Vervangingsbehoefte

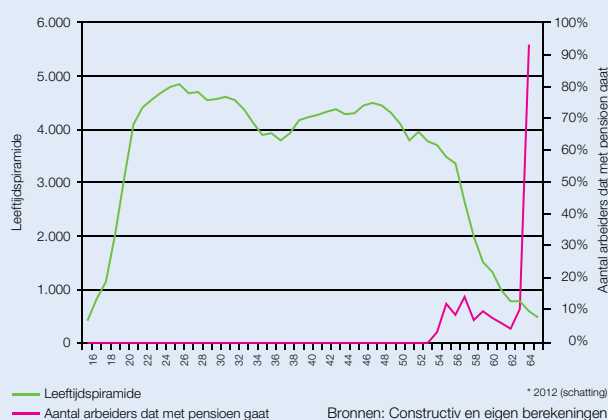
Uit het Hermes-onderzoek³⁹ blijkt dat de uitstroom van bouwvakarbeiders van 2006 tot 2009 schommelde tussen 12,8% en 14,5%. Dat is het percentage arbeiders dat om diverse redenen de sector in de loop van het jaar verlaat.

Op basis van een bestaand personeelsbestand van ongeveer 175.000 arbeiders en een uitstroom van 13,8%, namelijk het gemiddelde van de afgelopen jaren, verlaten jaarlijks zowat 24.000 arbeiders de sector. Zij moeten worden vervangen om het aantal personeelsleden op het huidige peil te houden.

Deze jaarlijkse uitstroom omvat een deel zogenaamde natuurlijke afvloeiingen (pensioen, brugpensioen, overlijden).

De leeftijdspiramide van de bouwvakarbeiders toont aan dat een groot aantal werknemers op het punt staat op te schuiven naar de leeftijdsgroep van de 55-plus-sers. Tot nog toe zeggen de arbeiders vanaf die leeftijd de sector geleidelijk vaarwel om voor een brugpensioenstelsel te kiezen. Vandaag zijn er 3.500 arbeiders die 55 jaar zijn. Dat aantal zal nog toenemen aangezien de 4.300 arbeiders die nu 45 jaar zijn over 10 jaar in deze leeftijdsgroep zullen terechtkomen.

Leeftijdspiramide van de bouwvakarbeiders



We berekenen het voorspelbare verloop van het aantal natuurlijke afvloeiingen op grond van hiervoor gemaakte veronderstellingen.⁴⁰

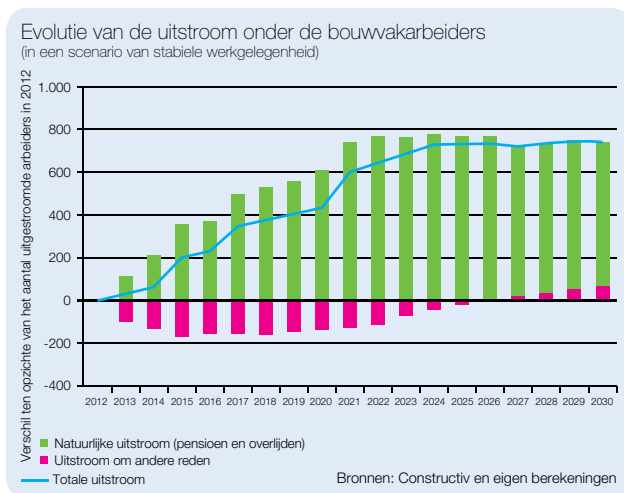
Ervan uitgaand dat het huidige personeelsbestand stabiel blijft, zal de natuurlijke uitstroom naar verwachting oplopen van 2.200 in 2012 tot meer dan 2.900 begin 2020 en vervolgens op dat peil blijven hangen. Het aantal afvloeiingen zal dus met 700 tot 800 eenheden toenemen in 10 jaar, wat uiteindelijk overeenkomt met het extra aantal werknemers dat over 10 jaar 55 jaar zal zijn.

De uitstroom van arbeiders die de bouwsector verlaten om zelfstandige te worden of om in een andere activiteitensector aan de slag te gaan, is uiteraard nog veel groter en wordt niet beïnvloed door het toenemende aantal arbeiders van 55 jaar of ouder.

Die uitstroom wordt wel beïnvloed door de leeftijdsstructuur van het personeelsbestand, aangezien het meestal om de jongste werknemers gaat. We stellen daarbij vast dat een stabilisering van de personeelsbezetting op het huidige peil deze niet-natuurlijke uitstroom tijdelijk ietwat zal doen afnemen.

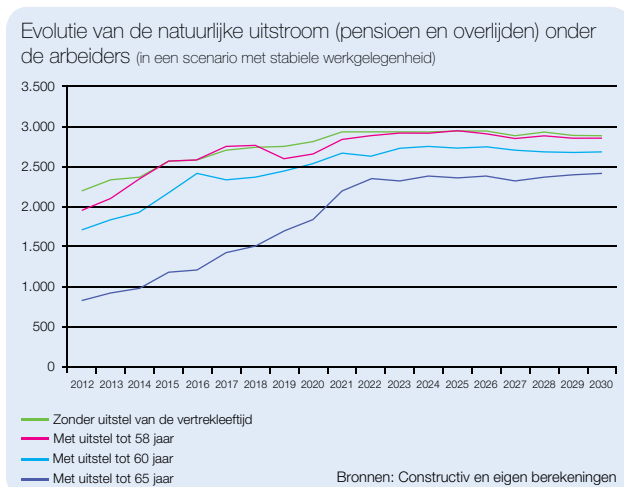
39 Al geciteerd.

40 We gaan uit van de huidige leeftijdsstructuur, de leeftijdsstructuur van het personeel dat de voorbije jaren werd aangeworven, de huidige uitstroom volgens leeftijd en het overlijdenspercentage (de gegevens zijn afkomstig uit het Hermes-onderzoek en zijn opgesteld op grond van de resultaten van deze studie voor 2006, 2008 en 2009). Bovendien analyseren we de vervanging van de natuurlijke uitstroom, ervan uitgaand dat de huidige werkgelegenheid stabiel blijft.



Rekening houdend met de toename van de natuurlijke afvloeiingen vereist een stabilisering van het personeelsbestand een toename van het aantal vervangingen, namelijk van 24.150 in 2012 naar 24.900 in 2030, ervan uitgaand dat de toegangsvoorwaarden voor het (brug)pensioen onveranderd blijven.

Een leeftijdsverhoging voor de toegang tot het brugpensioenstelsel tot 58, 60 of zelfs 65 jaar doet de natuurlijke uitstroom uiteraard afnemen, en dan vooral in het begin van de periode. De weerslag van de leeftijdsverhoging tot 58 jaar is zeer beperkt, terwijl een verhoging tot 65 jaar uiteraard wel grote gevolgen heeft. In dat geval wordt de dalende pensioenuitstroom wel voor een deel geneutraliseerd door het toenemende aantal sterfgevallen.



Verwacht verloop van het personeelsbestand

Om het verloop van het personeelsbestand te analyseren, kunnen we uitgaan van twee scenario's. Het eerste berust op een jaarlijkse stijging van het aantal arbeiders met 1%, het tweede gaat ervan uit dat dit aantal met 1% zal verminderen.

Een jaarlijkse stijging van het aantal bouwvakarbeiders met 1% is een gematigd optimistisch scenario. Het houdt rekening met een jaarlijkse groei van 2,7%⁴¹ en een productiviteitstoename van 1,4% per jaar⁴².

Het scenario waarbij het personeelsbestand met 1% afneemt, is redelijk pessimistisch. Het berust op dezelfde productiviteitswinsten als het vorige scenario maar gaat uit van een veel zwakkere jaarlijkse groei van 0,2%⁴³.

Deze scenario's geven een correcte en betrouwbare schets van de personeelsuitbreiding. Het pessimistische scenario gaat uit van een bescheiden stijging van de activiteit (+1% per jaar), zoals sommige voorspellers verwachten, met grote productiviteitswinsten⁴⁴. Het optimistische scenario stemt dan weer overeen met de verwachte evolutie van de behoeften⁴⁵ als gevolg van de bevolkingstoename – en dus de vereiste extra productie van gebouwen (woningen, kinderdagverblijven, scholen enz.) – en het positieve effect van de “vergroening” van de economie op de werkgelegenheid.⁴⁶

41 Sterke groei, vergelijkbaar met de periode van 1995 tot 2006.

42 Identiek aan de periode van 1995 tot 2012, gekenmerkt door een sterke productiviteitsgroei tot in 2006, gevolgd door een productiviteitsdaling gedurende enkele jaren.

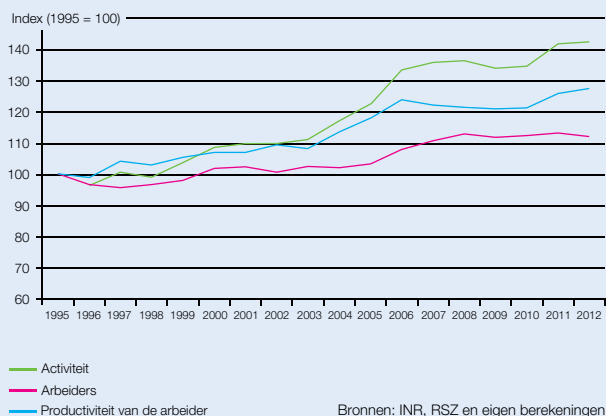
43 Gemiddelde groei in de periode van 2006 tot 2010.

44 Een zeer pessimistisch scenario dat de zwakste groei van de afgelopen jaren (2006-2010) koppelt aan de sterkste groei van de productiviteitswinsten (1995-2006) leidt tot een daling van de werkgelegenheid met 1,7% per jaar.

45 Een zeer optimistisch scenario dat de sterkste groei van de afgelopen jaren (1995-2006) koppelt aan de zwakste groei van de productiviteitswinsten (2006-2010) leidt tot een stijging van de werkgelegenheid met 3,3% per jaar.

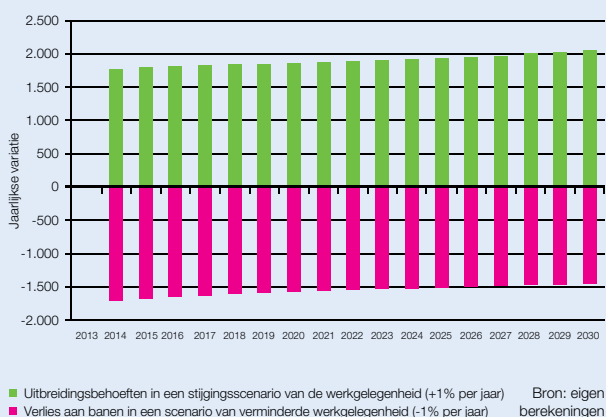
46 Bij een constante productiviteit wordt geraamd dat er door de vergroening van de economie op zich alleen al 11.500 banen in 10 jaar zullen bijkomen (zie analyses in het jaarverslag 2010-2011 van de Confederatie).

Evolutie van de activiteit en tewerkstelling van arbeiders



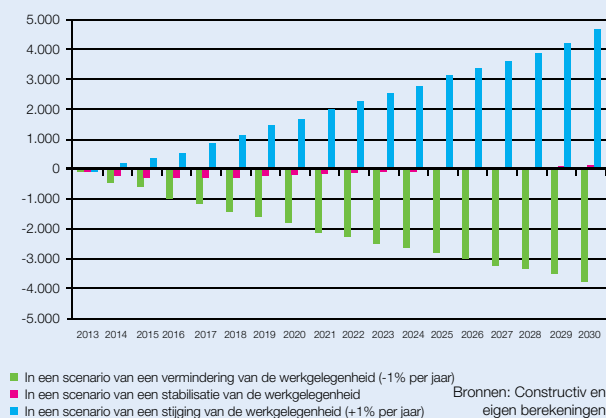
Als de personeelsbezetting met 1% groeit, zijn de uitbreidingsbehoeften veel groter dan de toename die voortvloeit uit de vervangingsbehoeften wegens natuurlijke afvloeiingen. Een vermindering van het personeelsbestand met 1% per jaar zou dan weer tot een groter banenverlies leiden dan de verwachte toename van de vervangingsbehoeften als gevolg van de natuurlijke uitstroom. Een dergelijk scenario zou dus tot een daling van de vervangingsbehoeften leiden.

Verwachte evolutie van het arbeiderspersoneelsbestand



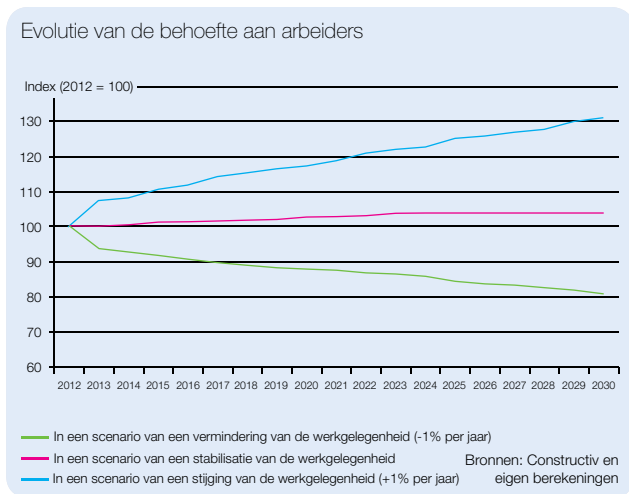
Er moet rekening worden gehouden met andere gevolgen van schommelingen in het personeelsbestand. Een uitbreiding van het personeelsbestand heeft een “verjongingseffect” en vergroot het personeelsverloop meer dan proportioneel: door nieuwe aanwervingen komen er meer jongeren in de onderneming, die vervolgens makkelijker dan gemiddeld de sector verlaten. Een inkrimping van het personeelsbestand heeft dan weer een “verouderingseffect”, althans als we ervan uitgaan dat de aanpassing van de personeelsbezetting niet ten koste gaat van de oudste werknemers. Als de daling van het personeelsbestand het gevolg is van een onvolledige – want gedeeltelijke – vervanging van de arbeiders die de sector verlaten, heeft dit tot gevolg dat het personeelsverloop meer dan proportioneel daalt (buiten natuurlijke afvloeiingen door pensioen of overlijden).

Evolutie van de vervangingsbehoeften, zonder natuurlijk vertrek





Een toename van het personeelsbestand met 1% per jaar doet de behoefte aan arbeidskrachten toenemen tot 32.000 eenheden in 2030 in plaats van 24.900 eenheden in een scenario met een stabiel personeelsbestand. Als het personeelsbestand in dat tempo inkrimpt, dan vermindert echter de behoefte aan arbeidskrachten tot 19.000 eenheden in 2030⁴⁷.



⁴⁷ Het zeer pessimistische en het zeer optimistische scenario die in de voetnoten 44 en 45 zijn vermeld, zouden uiteraard nog grotere gevolgen kunnen hebben. In het eerste geval zou de behoefte aan te vervangen arbeidskrachten in 2030 op 16.000 arbeiders uitkomen; in het tweede geval zou de behoefte aan arbeidskrachten op diezelfde datum oplopen tot 55.000 arbeiders. In een dergelijk optimistisch scenario zou het arbeidersbestand in de sector oplopen tot meer dan 300.000 eenheden en de uitbreidingsbehoeften (zonder vervangingen dus) zouden op zich al goed zijn voor meer dan 10.000 eenheden.

Tweede deel

De acties die nodig zijn om de arbeidsmarkt in de bouwsector tegen 2020 te optimaliseren

Dit tweede deel van de studie gaat over de acties die de komende jaren gevoerd moeten worden om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren door de verschillende oorzaken van de slechte werking weg te nemen of te proberen de gevolgen ervan te verminderen.

Hierin komen tien grote domeinen aan bod die in verschillende mate een invloed hebben op de werking van de arbeidsmarkt in de bouwsector. Bij de analyse wordt voor elk van deze domeinen nagegaan welke relaties ze hebben met de arbeidsmarkt en worden de elementen onderstreept die deze relaties kunnen verstoren.

Tegelijkertijd worden er naargelang het geval concrete actievoorstellen gedaan of meer algemene richtingen aangegeven, die stuk voor stuk gebaseerd zijn op het streven naar een efficiëntere arbeidsmarkt in de bouwsector.





Het aanbod aan opleidingen
verbeteren en een creatief
beleid ontwikkelen inzake
arbeidsbemiddeling.

De beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling voor werkzoekenden hebben een fundamentele invloed op de goede werking van de arbeidsmarkt. Het beleid valt reeds in ruime mate onder de bevoegdheid van de gewestelijke overheden.

De globale aanpak voor deze eerste actie neemt dus onvermijdelijk een andere vorm aan in de verschillende gewesten en is afhankelijk van de specifieke noden van elk gewest en de klemtonen of prioriteiten van de gewestelijke overheden op het vlak van opleidings- en werkgelegenheidsbeleid. Dit geldt eveneens voor de vragen en visies van de ondernemingen uit de sector, die de gewestconfederaties aan bod laten komen tijdens hun respectievelijk overleg met de overheidsinstanties, vakorganisaties en actoren op de arbeidsmarkt.

Deze gedifferentieerde gewestelijke aanpak is des te meer nodig omdat de zesde staatshervorming, die in

oktober 2011 werd goedgekeurd en momenteel wordt uitgevoerd, de laatste hand legt aan de structuur van de gewestelijke bevoegdheden op het vlak van werkgelegenheid en opleiding. Hierbij worden andere bevoegdheden overgeheveld, zoals de acties voor risicogroepen of het controle- en sanctiebeleid ten aanzien van werkzoekenden.

Het federale niveau ontbreekt echter niet in het debat. Enerzijds omdat het reglementaire kader voor bepaalde aspecten nog steeds op dit bevoegdheidsniveau wordt bepaald en anderzijds omdat de sociale onderhandelingen van de bouwsector gecentraliseerd zijn in het nationaal paritair comité. Dankzij deze aanpak kunnen er gemeenschappelijke krijtlijnen worden uitgetekend waar dat wenselijk is, met name in het kader van de acties van het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid. Tegelijkertijd staat de deur open voor gedifferentieerde stelsels waar de sociale partners dit nuttig achten.

Het opleidingsgedeelte: het aanbod aan kwalificerende opleidingen voor de werknemers en werkzoekenden verbeteren

Zoals we in het eerste deel van deze studie⁴⁸ hebben gezien, verwachten de bouwondernemingen een duidelijke verbetering van de kwalificaties van de werkzoekenden. We herinneren eraan dat het tekort aan arbeidskrachten in de eerste plaats van kwalitatieve aard is. Ze verwachten ook betere resultaten in de slaag- en instroompercentages van jongeren uit technische en beroepsscholen en uit de leerprogramma's. Ze verwachten tot slot een ondersteuning van het aanbod levenslang leren voor hun werknemers, zowel arbeiders als bedienden, onder meer met het oog op de ontwikkeling van duurzaam bouwen en de evoluties die de vergroening van de economie met zich zal meebrengen voor de werktechnieken en het gebruik van nieuwe materialen.

In deze context stelt de Confederatie voor om op verschillende assen te werken die bevorderlijk kunnen zijn voor de kwalificerende opleidingen in de bouwsector.

De sectorale opleiding van de werknemers blijven ondersteunen

In 2012 werden bijna een miljoen uren opleiding gegeven aan ongeveer 32.000 arbeiders uit de sector, in toepassing van het sectoraal stelsel van voortgezette vorming. Zo'n 12.000 bedienden van bouwondernemingen hebben meer dan 150.000 uren aan specifieke opleidingen gekregen die door CEVORA werden georganiseerd, naast alle andere opleidingen van een ander type (algemene opleidingen ...) en degene die buiten CEVORA werden georganiseerd (opleidingspremies, externe opleidingen ...) te vergeten.

Zoals blijkt uit de statistieken⁴⁹, winnen de sectorale stelsels elk jaar aan belang, zowel wat het aantal ondernemingen als wat het aantal arbeiders en bedienden betreft die er gebruik van maken.

48 IDEA-Federgon-enquête 2012, zie bladzijde 33.

49 Zie eerste deel, bladzijde 38.



Dit succes toont het nut aan van deze stelsels voor de ondernemingen. Dit nut zal in de toekomst overigens nog groeien door de toenemende nood aan voortgezette vorming als gevolg van de evoluties op het vlak van duurzaam bouwen. Het Europees Economisch en Sociaal Comité onderstreepte al in 2010 het belang van de beroepsvereisten die nodig zijn om de uitdagingen die voortvloeien uit het klimaat- en milieubeleid⁵⁰ het hoofd te bieden. Het Comité voegde eraan toe dat er in deze context absoluut nood is aan kwaliteitsvolle beroepsopleidingsprogramma's. Bovendien hebben de openbare diensten voor arbeidsvoorziening een essentiële rol te vervullen bij de degelijke voorbereiding hierop en bij deze overgang die een invloed zal hebben op honderdduizenden werknemers in Europa.

De "groene" opleidingen vertegenwoordigen nu al een aanzienlijk deel van het aantal uren opleiding in de sectorale stelsels voor voortgezette vorming (ongeveer 10% van de opleiding voor arbeiders). Dit aandeel zal de komende jaren nog aanzienlijk toenemen, naarmate er meer nood zal zijn aan "groene" opleiding in de ondernemingen naar aanleiding van de nieuwe werktechnieken en het gebruik van nieuwe bouwmaterialen.

De sociale partners zijn zich bewust van deze eisen en moeten alles in het werk stellen om de investeringen van de sector in de stelsels voor voortgezette vorming van de werknemers te behouden en indien mogelijk op te drijven.

De partnerschappen met de scholen voortzetten en het instroompercentage naar de sector verbeteren

In de toekomst zullen zich twee grote problemen aftekenen bij het bouwvakonderwijs met volledig leerplan: het eerste houdt verband met de aantrekkingskracht van deze opleidingen voor de jongeren; het tweede heeft betrekking op de instroom van schoolverlaters naar de sector.

De sector beschikt over slechts weinig middelen om jongeren voor een opleiding in een bouwberoep te doen kiezen. De beslissende factoren van deze keuze ontsnappen grotendeels aan zijn invloedssfeer.

Toch staat de sector niet helemaal machteloos en moet hij de communicatie-instrumenten en actiemiddelen waarover hij beschikt zo goed mogelijk benutten.

De Open Wervendag die de Confederatie elk jaar organiseert, is een voorbeeld van een nuttig initiatief om het publiek te sensibiliseren voor de troeven van de bouwsector en jongeren ertoe aan te zetten een loopbaan in deze sector te overwegen. Zoals we verderop in deze studie zullen zien, richt deze dag zich echter niet rechtstreeks tot de schoolgaande jeugd. Hier is dus nog ruimte voor verbetering ten opzichte van de doelstelling.

Er zijn nog andere interessante initiatieven en communicatieacties. We verwijzen onder meer naar de groep "Perles" in de lagere scholen, die al heel vroeg de interesse van kinderen voor handenarbeid en in het bijzonder de bouwberoepen wil wekken of het concept "Building Heroes" dat werd ontwikkeld naar aanleiding van de organisatie van EuroSkills in Spa-Francorchamps en dat een permanent karakter zal krijgen in campagnes van het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid en de regionale afdelingen ervan.⁵¹

Een belangrijke actie van de sector op het vlak van onderwijs is de actie die sinds lang gevoerd wordt in het kader van het partnerschapsbeleid met de scholen van de verschillende onderwijsnetten. Dit partnerschap, dat door het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid wordt uitgevoerd, is een instrument dat tot doel heeft de kwaliteit van de opleiding⁵² te verbeteren en de contacten tussen het onderwijs en de ondernemingen beter te coördineren, onder andere voor de stages.

⁵¹ Demonstraties van de beroepen (met de steun van de beroepsfederaties), spelletjes, filmpjes en mond-tot-mondreclame vormen de basis van deze campagnes. Het doel is een jaarlijks evenement in het leven te roepen in de verschillende provincies.

⁵² Leerkrachten met een uitstekend niveau die beschikken over de juiste instrumenten en programma's die de beroepsreferentiesystemen en technologische innovaties integreren, zijn onontbeerlijk om het imago van het technisch en beroepsonderwijs te verbeteren.

⁵⁰ Advies van het EESC van 16/09/2010 over groene banen (SOC/385) - Rapporteur: dhr. IOZIA.

Het instrument moet zeker behouden blijven en de actie moet worden voortgezet om de slaagkansen op de examens te verbeteren en zo elk jaar het aantal gediplomeerde jongeren te verhogen.

Maar het grootste probleem, waarvoor tot nog toe nog geen oplossing gevonden is, is nog steeds dat van de instroom van gediplomeerden in de sector. Het is niet normaal dat bijna twee jongeren op drie (60%) die met succes beroepsonderwijs in de richting bouw hebben gevolgd beslissen om, althans in een eerste fase, niet in de bouwsector te gaan werken. Er moet worden gewerkt aan de oorzaken van dit probleem en er moeten gepaste oplossingen worden aangereikt.

De leerprogramma's voor jongeren ondersteunen

Het gaat hier om een systeem van alternerend leren, waarbij het theoretische deel dat op school of in een opleidingscentrum wordt gegeven, varieert afhankelijk van het type opleiding. Er bestaan meerdere systemen van alternerend leren: twee ervan worden georganiseerd door de sector (het jongerenleerlingwezen "JLW" en de alternerende bouwopleiding "ABO") en een derde door de gewestelijke actoren SYNTRA, EFPME en IFAPME.

Het principe van het alternerend leren is goed, zoals blijkt uit de hoge instroompercentages in de sector van jongeren die hiervoor slagen⁵³.

Toch zijn er twee verontrustende problemen: het eerste is structureel en vloeit voort uit het erg lage slaagpercentage in de leerstelsels die door de sector worden georganiseerd, in het bijzonder in het stelsel voor de leeftijdsgroep van 16-18 jaar (JLW). Het tweede probleem is recenter en manifesteert zich vooral in het leerstelsel voor de 18-plussers (ABO), waar we de voorbije twee jaar de interesse voor het systeem bij de jongeren almaar zagen afnemen. De daling van het aantal jongeren die in een leerprogramma stappen, wordt ook vastgesteld in het leerstelsel dat door de gewestelijke actoren wordt georganiseerd.

Om het slaagpercentage te verhogen, moet er aan de basishouding en de werkhoudingen worden gewerkt. We weten immers hoe belangrijk deze parameters zijn bij de keuzes die ondernemingen maken op het vlak van aanwerving.⁵⁴

Het imago van de sector opwaarderen

De bouwsector heeft geen goed imago bij de jonge en toekomstige leerlingen. Zoals gezegd moet er beter worden gecommuniceerd om de troeven van de sector in de kijker te stellen en te proberen om enerzijds de opleidingen in de richting bouw populairder te maken en anderzijds de instroom naar de ondernemingen van de sector te verhogen.

De overgang naar een groene economie is ook een kans om het imago van de sector op te waarderen. De bouwberoepen zullen er morgen niet meer helemaal hetzelfde uitzien als vandaag. Door de vergroening bieden ze nieuwe kansen aan de werknemer: hij wordt betrokken bij een proces van milieubescherming en komt voor nieuwe uitdagingen te staan, terwijl hij de garantie van een stabiele baan heeft.

Deze gelegenheid moet worden aangegrepen om opnieuw communicatiecampagnes te lanceren gericht op jongeren uit het lager en secundair onderwijs, de technische en beroepsonderwijsnetten, de instellingen voor studieoriëntering (CLB, CEFO ...), de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en opleiding, de uitzendkantoren ...

De alternerende opleiding aanmoedigen

IBO, FPI, PFI ...⁵⁵ verschillende benamingen voor eenzelfde principe: de beroepsinleving. Deze wordt ondersteund door overheidsfinanciering (activering van de werkloosheidsuitkeringen) en is een van de meest efficiënte middelen om beroepskennis op te doen, ongeacht de leeftijd van de deelnemer.⁵⁶ Bovendien biedt de formule voordelen voor alle betrokken actoren.

Dit type opleiding is dus een instrument van integratie in de onderneming. Het vangt bovendien het tekort aan arbeidskrachten gedeeltelijk op en biedt tegelijkertijd een praktische kwalificerende opleiding aan. Ze kan op elk moment worden aangevat, al dan niet na een voorafgaande basisopleiding.

53 Zie eerste deel, bladzijde 39.

54 IDEA-Federgon-enquête, zie eerste deel, bladzijde 33.

55 IBO: «individuele beroepsopleiding»; FPI: «formation professionnelle individuelle»; PFI: «plan formation – insertion».

56 De opleiding in de bedrijven kan ook voor oudere werkzoekenden.



Ze geeft goede resultaten met betrekking tot de instroom⁵⁷, vooral omdat de stageperiode in de onderneming (1 tot 6 maanden) moet worden gevolgd door een aanwerving met een arbeidsovereenkomst. In het Vlaams Gewest lijkt het aantal stagecontracten voor bouwberoepen (2.500 in 2012) de voorbije jaren niet meer te evolueren, terwijl het voor de andere beroepen blijft toenemen (+17% sinds 2009). Toch vormt het nog het leeuwendeel (22%) van alle IBO's die in Vlaanderen worden gesloten.

In de gewesten bestaat de politieke wil om dit type alternerende opleiding systematischer uit te breiden naar alle jonge werkzoekenden, in het bijzonder voor de bouwberoepen waarvoor dit type opleiding zijn efficiëntie al heeft bewezen.⁵⁸

Investeren in de kwaliteit van de opleiding

De opleiding moet inhoudelijk beantwoorden aan de reële noden van de ondernemingen op het vlak van kennisverwerving. Het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid levert grote inspanningen voor de actualisatie van de beroepscompetentieprofielen. Dit gebeurt in samenwerking met het NAVB, het preventie-instituut van de bouw, voor de aspecten die verband houden met het beheer van de veiligheid van de werkpost en met het Wetenschappelijk en Technisch Centrum voor het Bouwbedrijf voor de technische aspecten van het beroep.

De gewestelijke arbeidsbemiddelaars in Vlaanderen en Wallonië spelen ook een belangrijke rol in de ontwikkeling van de kwaliteit van de opleidingen, of het nu gaat om de structuren die worden opgezet, met name de centra voor specifieke competenties in het Waals Gewest, of over de referentiekaders die regelmatig worden bijgewerkt op basis van de beroepscompetentieprofielen van het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid en in samenwerking met universiteiten, de sectorale onderzoekscentra en de gewestconfederaties.

Fons LEROY (VDAB)

"Onze lesgevers werken ook aan de attitudes: vroeg beginnen, in openlucht en in weer en wind werken. Onze lesgevers weten hoe ze algemene vaardigheden kunnen bijbrengen. Dat was in het verleden een probleem: de werkzoekenden wisten niet goed wat een beroep in de praktijk inhield. Vandaag geven we veel meer informatie en gaan we vanaf de eerste fase over tot een selectie, zodat alleen de geschikte kandidaten overblijven. Ongeveer 80% van onze werkzoekenden die een bouwopleiding van de VDAB gevolgd hebben, vindt werk (n.v.d.r.: niet noodzakelijk in de bouw)."

Marie-Kristine VAN BOCKESTAL (Forem)

"Een ander belangrijk aspect is de opvolging van de constante evoluties van de beroepen en de voortdurende aanpassing van onze referentiesystemen voor opleidingen aan de noden van de ondernemingen. Bovendien krijgen we in het kader van de Alliantie Verkelegenheid-Leefmilieu en het Marshallplan 2.Groen meer middelen, onder andere budgetten via het Europees Sociaal Fonds, om een portaal te ontwikkelen dat bestemd is voor de opvolging van de onderwijsrevoluties en de ontwikkeling van een nieuw opleidingsaanbod dat gericht is op de beroepen die verband houden met energiebesparingen, passiefgebouwen, isolatie enz."

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt geconfronteerd met een specifiek probleem, dat gedeeltelijk te maken heeft met de verdeling van de bevoegdheden over het gewest en de ontoereikende financiering.

Gregor CHAPELLE (Actiris)

"Brussel heeft niet genoeg opleidingsplaatsen. Voor alle sectoren samen zijn er jaarlijks ongeveer 5.500 plaatsen, terwijl Actiris geconfronteerd wordt met 75.000 werkzoekenden die geen diploma of geen geschikt diploma hebben. Maar binnenkort kan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zelf beroepsopleidingen organiseren. Er zal een betere integratie mogelijk zijn met Bruxelles Formation en de Vlaamse tethanger ervan."

57 Zie eerste deel, bladzijde 40.

58 Marie-Kristine VAN BOCKESTAL: "In Wallonië overweegt minister André Antoine ernstig om de alternerende opleiding voor alle jonge werkzoekenden te veralgemenen."

Een sectoraal beleid inzake HR-management ontwikkelen in de sector

Binnen het Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid groeit het idee om een sectoraal beleid voor humanresourcesmanagement te ontwikkelen, om ondernemingen uit de sector te helpen diverse problemen inzake werkgelegenheid en opleiding van het personeel het hoofd te bieden.

Dit zou meer bepaald tot doel hebben ondernemingen te helpen om hun noden beter te bepalen en een beleid te ontwikkelen voor begeleiding bij aanwerving. De hulp zou betrekking kunnen hebben op de analyse van het personeelsverloop in vergelijking met dat in de sector, de ontwikkeling van de screening (meten van de competenties), het bepalen van de toekomstige behoeften aan arbeidskrachten of nog de ontwikkeling van peterschapsprojecten en onthaalprocedures.

Een dergelijke benadering is zeker nuttig in een sector die grotendeels uit kleine en middelgrote ondernemingen bestaat die niet over instrumenten voor personeelsbeheer beschikken, in het bijzonder op het vlak van personeelsopleiding of analyse van de aanwervingsnoden. 70% van de bouwondernemingen die aan de IDEA-Federgon-enquête⁵⁹ hebben deelgenomen, heeft geen eigen hr-functie.

Het idee is er, maar er moet nog worden nagegaan in hoeverre het echt concreet kan worden uitgewerkt.

Meewerken aan de uitvoering van het federale programma voor de creatie van 10.000 stageplaatsen in de ondernemingen

Het stelsel van de instapstages voor jongeren, dat in juli 2012 in het kader van het relanceplan van de federale regering werd gecreëerd, moet nog concreet door de gewesten worden ingevuld. Deze stages zijn bedoeld voor jonge laaggeschoolde werkzoekenden die actief op zoek zijn naar werk. Op deze manier kunnen de knelpuntberoepen in de bouwsector worden verminderd. De gewestelijke diensten moeten dit stelsel uitwerken en voor de begeleiding instaan. De VDAB en Actiris hebben hun project gelanceerd. Forem werkt eraan. De werkgevers moeten ook meewerken aan deze programma's en de aanwervingskansen benutten die eruit voortvloeien.

⁵⁹ Deze enquête, waarvan verschillende resultaten werden toegelicht in het eerste deel van dit verslag, omvatte ook een onderdeel over het hr-beleid in de bedrijven.

De prioriteiten voor de gewestconfederaties

De grote lijnen of belangrijkste tendensen van de beleidsactie van de gewestconfederaties kunnen als volgt beknopt worden voorgesteld, voor elk van de confederaties:

Voor de VCB

- Op het vlak van onderwijs zouden we toekomstperspectieven moeten bieden aan schoolverlaters, vooral uit het technisch secundair onderwijs. Dat kunnen we doen door de bijkomende opleiding professionele bachelor in de bouw verder te ontwikkelen. De VCB heeft een grote bijdrage geleverd aan deze opleiding die vandaag al in alle Vlaamse provincies bestaat. De jonge schoolverlaters in kwestie kunnen zo toegang krijgen tot het hoger onderwijs en dat maakt het technisch secundair onderwijs aantrekkelijker.
- Het aantal individuele beroepsopleidingen (IBO) in de bouwsector moet worden verhoogd. Deze IBO's zorgen namelijk voor uitstekende resultaten. De VCB is bereid om deze opleidingen meer te promoten bij ondernemingen en heeft daartoe een samenwerkingsovereenkomst gesloten met de VDAB.
- De overgang van de opleiding naar het beroep moet worden verbeterd voor de werkzoekenden door meer werfervaring te integreren in de opleiding.
- De lokale confederaties zijn belangrijke en innoverende opleidingscentra geworden. Ze staan dicht bij de ondernemingen, kennen hun opleidingsbehoeften en zijn flexibel. Ze zorgen er ook voor dat het opleidingsaanbod voor werknemers wordt verhoogd. Het is dus belangrijk om hun rol inzake opleiding te versterken.
- Het zou ten slotte goed zijn om de rol van de beroepsorganisatie verder te ontwikkelen op het vlak van arbeidsbemiddeling. FIBS⁶⁰ werd opgericht door de VCB en is voortaan volledig actief in outplacement. Daardoor kunnen oudere ervaren werkzoekenden geheroriënteerd worden naar de bouwsector.

⁶⁰ Flemish International Building Services, opgericht in 2006 om de vraag naar buitenlandse arbeidskrachten en het aanbod van werkaanbiedingen in de bouw op elkaar af te stemmen.



Voor de CBB-H

- We moeten ons toelagen op de nieuwe bevoegdheid om werkzoekenden te controleren. Dat is niet alleen een uitdaging voor het gewest, maar ook een prachtige opportuniteit om werklozen beter te activeren en hun traject naar een baan te verbeteren.
- Het Beroepsreferentiecentrum voor de Bouwsector⁶¹ is een belangrijk hulpmiddel voor de Brusselse instroomactoren. De actie van dit centrum is onontbeerlijk als we willen dat de kwalificaties die door de werkzoekenden worden opgegeven ook werkelijk overeenstemmen met de vragen van de ondernemingen.
- Er wacht ons nog een enorme inspanning op het vlak van opleiding voor ongeschoolde of laaggeschoolde werkzoekenden in Brussel. Het is van groot belang om dringend de opleidingscapaciteit te verhogen.

Het informatie- en communicatiebeleid voor werkzoekenden en jonge leerlingen moet worden uitgewerkt. Zo organiseert de CBB-H werkbezoeken in het kader van de Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu om jonge leerlingen warm te maken voor het beroepsonderwijs en ook hun leerkrachten bewust te maken van de realiteit van de beroepen en de bouwsector, alsook van duurzaam bouwen⁶². Naar het voorbeeld van “la Cité des Métiers” in La Villette in Frankrijk, krijgt Brussel binnenkort ook een “ConstruCity”⁶³. Het wordt een unieke ontmoetingsplaats die voor iedereen openstaat en informatie geeft over de beroeps- en opleidingsmogelijkheden in de bouwsector. Werkzoekenden en jongeren vinden er ook antwoorden op al hun vragen over de talrijke beroepen in de bouwsector.

61 Het BRC is een belangrijk ontmoetingsplatform voor de sociale partners en de publieke actoren in het Brussels Gewest. De acties van het BRC moeten ondersteund en uitgewerkt worden. Het centrum organiseert onder andere de screening van de werkzoekenden om de acties van de Brusselse instroomactoren te ondersteunen.

62 Vóór elk bezoek worden eveneens informatiesessies over het thema duurzaam bouwen georganiseerd, samen met het fvb en Actiris. De leerlingen krijgen zo de mogelijkheid om werven van “Voorbeeldgebouwen” te ontdekken in het Brussels Gewest.

63 Een initiatief in samenwerking met het bouwonderwijs, het Beroepsreferentiecentrum voor de Bouwsector, Actiris, Bruxelles Formation (Carrefour Formation), de VDAB, de werkgeversorganisaties waaronder de Confederatie Bouw Brussel-Hoofdstad (CBB-H), de vakorganisaties van de bouwsector en het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid.

Voor de CCW

- Het beleid gericht op de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en de basisopleiding moet worden uitgebreid. Dat moet gepaard gaan met een opwaardering van de technische beroepen via acties zoals EuroSkills en WorldSkills, waarvoor de sector zich volop inzet.
- Het zal wellicht zeer moeilijk zijn om het aantal jongeren dat kiest voor de richting “bouw” significant te doen toenemen. We zouden in de eerste plaats moeten werken aan twee punten: de bestrijding van het voortijdig verlaten van de opleiding en de verhoging van het instroompercentage.
- Alternierend leren is een prioriteit. Het is een alternatief dat we moeten voorstellen aan jongeren die liever niet in het voltijds beroepsonderwijs stappen. Dat alternatief moeten we ook uitwerken voor werkzoekenden in het kader van innoverende en aanvullende partnerschappen met IFAPME en Forem. Kandidaten voor een beroep in de bouwsector moeten zo snel mogelijk in contact komen met de realiteit van de onderneming.
- We moeten goed nagaan hoeveel interesse werkzoekenden echt hebben om in de bouwsector te gaan werken. In dat opzicht moet Forem zich inzetten om zo veel mogelijk van deze werkzoekenden inzetbaar te maken op de markt.
- De competenties voor “groene” beroepen vormen een enorme uitdaging. Initiatieven zoals Greenwal, het centrum bij uitstek voor duurzaam bouwen in Wallonië, of de website “Veille Construction” zullen de sector helpen om deze uitdagingen aan te gaan.⁶⁴

64 Greenwal zal de ontmoeting tussen alle partners actief in duurzaam bouwen vergemakkelijken om de kwaliteit van de opleiding en de toegang tot informatie, diensten en opleidingen voor ondernemers, architecten en leveranciers te bevorderen. Dankzij “Veille Construction” worden de technische, juridische of administratieve evoluties opgevolgd en worden ze zo snel mogelijk omgezet in beroepsreferentiesystemen of zelfs modules voor voortgezette vorming.

Het begeleidingsgedeelte: een dynamisch en creatief beleid rond toegang tot de arbeidsmarkt ontwikkelen

Een van de kenmerken van onze arbeidsmarkt is dat vraag en aanbod slecht op elkaar zijn afgestemd⁶⁵ en we weten dat heel wat bedrijven zich hierover ernstig zorgen maken. Ze willen dat deze situatie wordt verbeterd en wachten op concrete acties van de verschillende actoren. Het gaat uiteraard om een ingewikkeld probleem met verschillende oorzaken. We moeten er dus voor zorgen dat aan elk van deze oorzaken wordt gewerkt.

De volgende voorstellen en opmerkingen kunnen een nuttige leidraad vormen voor een betere overeenstemming tussen vraag en aanbod van werk.

Het systeem van activering van het zoekgedrag naar werk (AZW)

Sinds 2004 is in België een systeem van activering van het zoekgedrag naar werk (AZW) van toepassing. Het systeem bestaat erin om werklozen die een uitkering krijgen regelmatig op te roepen voor individuele gesprekken. Tijdens deze gesprekken worden de inspanningen om actief naar werk te zoeken, geëvalueerd.

Uit een grondige IRES⁶⁶ studie naar de effecten van de AZW op werklozen van 25 tot 30 jaar met een uitkering blijkt dat de AZW de overgang van werkloosheid naar werk bij deze categorie van werklozen significant versnelt. Bovendien werkt de controle van de AZW vooral efficiënt wanneer er vacatures in overvloed zijn.

De AZW stimuleert ook de deelname aan opleidingen omdat het volgen van een opleiding zorgt voor meer kans op een positieve evaluatie.

In heel wat landen waar werkloosheidsuitkeringen in de tijd beperkt zijn, bestaan er systemen om mensen te activeren om werk te zoeken. Door werkzoekenden te activeren, wil men vermijden dat ze niets doen tijdens de eerste werkloosheidsperiodes wanneer ze over het algemeen een hoge uitkering krijgen.⁶⁷

Deze werkwijze is des te meer noodzakelijk in het Belgische systeem van werkloosheidsuitkeringen die niet in de tijd beperkt zijn. De toepassing ervan gekoppeld aan een regeling waarbij de uitkering degressief vermindert naargelang de duur van de werkloosheid kan zeker op verschillende punten nog worden verbeterd. Zo neemt de uitkering sinds 2012 sterker af, maar er moet worden nagegaan of deze aanpassing voldoende is. Zoals het IRES ook al suggereert, moeten we ons afvragen of de AZW-procedure niet vroeger moet beginnen wanneer er een nieuwe werkloosheidsperiode aanbreekt.

De overdracht van nieuwe bevoegdheden naar de gewesten

Het federale niveau is momenteel verantwoordelijk voor de controle op het zoekgedrag naar werk van de werkloze (AZW), terwijl de gewesten instaan voor de controle van de beschikbaarheid van de werkloze, d.w.z. zijn wil om een gepaste baan te aanvaarden. Bovendien is het federale niveau bevoegd voor het volledige sanctiebeleid dat indien nodig moet worden toegepast na de controle op het zoekgedrag en van de beschikbaarheid.

Het controle- en sanctiebeleid ten aanzien van werklozen zal voortaan - in principe vanaf 2014 - een exclusieve bevoegdheid van de gewesten zijn.

Deze evolutie is het resultaat van de uitvoering van de zesde staatshervorming en is uiteraard positief. Ze zorgt er onder andere voor dat de informatie over het zoeken naar werk en over de beschikbaarheid om een gepaste baan te aanvaarden - twee benaderingen die elkaar noodzakelijkerwijs aanvullen - gecentraliseerd wordt op slechts één plaats.

De gewestelijke arbeidsbemiddelaars erkennen eensgezind het belang van nieuwe opportuniteiten die gepaard gaan met deze overdracht van bevoegdheden.

⁶⁵ Zie eerste deel, bladzijde 32.

⁶⁶ Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) - "Regards Economiques", februari 2011, nummer 85. "Elke negatieve evaluatie van het zoekgedrag veroorzaakt een bijkomende verhoging van de kans op een overgang naar werk. Zo is vier maanden na de eerste en tweede negatieve evaluatie het effect op de tewerkstellingskans respectievelijk drie- en viermaal zo groot als na de verwittiging vóór het eerste gesprek. Een verklaring hiervoor is dat de dreiging telkens groter wordt."

⁶⁷ Zie onder andere M. De Vos en J. Konings: "Van baanzekerheid naar werkzekerheid op de Belgische arbeidsmarkt", Itinera, 2007.



Volgens **Fons LEROY** (VDAB), kunnen we dankzij de overdracht een nieuw beleid voeren:

"Op dit moment zijn er nog te veel beleidskaders bij betrokken. Zo hoeft een werkzoekende jongere in eerste instantie niet in te gaan op een vacature die niet in het verlengde van zijn studies ligt. Wij vinden dat je meteen tegen een jongere moet kunnen zeggen dat hij andere beroepsaspiraties moet koesteren als dat nodig is. Daarnaast zal de overheveling van die bevoegdheid de informatieruis verminderen. Doubleres in adviezen verdwijnen, net als veel planlast."

Marie-Kristine VAN BOCKESTAL (Forem)

"De gewesten zullen beschikken over alle instrumenten en voorzieningen om de arbeidsmarkt dynamischer te maken. Zo worden de trajecten verkort en kunnen we een beter antwoord bieden aan onze twee grote klantencategorieën: de ondernemingen en de werkzoekenden. Door deze voorzieningen beter te gebruiken, kunnen we structureel besparen."

Grégor CHAPELLE (Actiris)

"De overdracht van bevoegdheden zal zorgen voor een betere kwaliteit van de begeleiding. De huidige situatie waarbij de bevoegdheden verdeeld zijn tussen het gewestelijke en federale niveau werkt contra-productief. Het hele traject van een werkzoekende moet op hetzelfde niveau bekeken worden en de controle moet aangevuld worden met een persoonlijk actieplan."

Evaluatie van de competenties

De voorafgaande evaluatie van de werkelijke competenties van werkzoekenden op de arbeidsmarkt is van groot belang om ervoor te zorgen dat vraag en aanbod met elkaar overeenstemmen. De gewestelijke instellingen nemen initiatieven om het competentieniveau van werkzoekenden beter te leren kennen en om hen beter te begeleiden in hun zoektocht naar werk. Die inspanning moeten we blijven volhouden.

De VDAB is al vergevorderd wat de evaluatie van competenties betreft. Op dit moment wordt er gewerkt aan de uitrol van het competentiegericht matchen. Dat wil zeggen dat vacatures in competenties worden vertaald en werkzoekenden volgens hun competenties worden geklasseerd. Zo krijgt men een zicht op de

ontbrekende competenties bij een werkzoekende en creëren we kansen om de kloof tussen vraag en aanbod te overbruggen.

Forem doet evaluaties in het kader van de individuele begeleiding. De werkzoekenden krijgen een zelfevaluatie (vragen/antwoorden over het beroep). Als ze hiervoor slagen, mogen ze een "screening" doen (evaluatie van de competenties in aanwezigheid van een lesgever). Ze krijgen ook de kans om beroepen uit te proberen (de werkzoekende mag in drie weken drie beroepen uitproberen) of inlevingsstages te doen in een bedrijf⁶⁸. Dankzij deze instrumenten kan de werkzoekende worden toegeleid of geheroriënteerd of kan men hem een individueel opleidingsparcours voorstellen in functie van de competenties die hij al heeft verworven.

Actiris wenst te evolueren naar een systeem waarbij de competenties die de werkzoekende verklaart te hebben ook effectief worden getest in overleg met het BRC Bouw wanneer hij een vacature krijgt. De doelstelling op korte termijn is ook de competenties van een werkzoekende onmiddellijk te testen, zelfs voordat er sprake is van een vacature.

Goede praktijken om het tekort aan arbeidskrachten terug te dringen

Het tekort aan arbeidskrachten terugdringen, is een prioritaire doelstelling. Er moet daarom een lijst van goede praktijken worden opgesteld waaruit we onze inspiratie kunnen halen.

Een voorbeeld is het project "Talentenwerf", een ontmoetingsplaats voor werkgelegenheid en opleiding in de bouwsector in Antwerpen. Het project is een gemeenschappelijk initiatief van de sector (FVB), het bouwonderwijs, de VDAB, de stad en de provincie Antwerpen. Het belangrijkste doel van "Talentenwerf" is ertoe bijdragen dat vacatures in de bouwsector op een duurzame manier worden ingevuld. Ondernemingen sturen hun vacatures ernaartoe en krijgen aanwervingstips, de werkzoekenden krijgen er advies en persoonlijke begeleiding bij het zoeken naar een baan, scholen vinden er stageplaatsen en schoolverlaters worden er geholpen bij de instap in een eerste baan.

⁶⁸ In 2012 werd 346 keer een bouwberoep uitgeprobeerd in de sector. De meest voorkomende beroepen waren metselaar, elektriciens gebouwen, dakwerker en installateur verwarming en sanitair. 479 personen deden een inlevingsstage in een bouwbedrijf. Als het resultaat van de test goed is, mag hij een opleiding volgen.

Kandidaten voor een baan in de bouwsector kunnen er via “Werfpleklers” ook een opleiding volgen op een werf. De resultaten zijn zeer goed: in 2011 werden 296 van de 385 vacatures die “Talentenwerf” ontving, ingevuld. Dat is een instroompercentage van bijna 80%.

Fons LEROY

“De ‘Talentenwerf’ bestaat al enkele jaren en de proeftijd is voorbij. Het is een goed concept dat nu duurzaam moet worden uitgerold. De VDAB is vragende partij om de werking op solide basis te structureren.”

Een ander voorbeeld: dankzij het project Job Focus kon Forem de aanwervingsmoeilijkheden in bepaalde beroepen identificeren en begrijpen. Vervolgens konden specifieke actieplannen worden opgesteld om concreet te kunnen beantwoorden aan de behoeften van bedrijven en om mensen beter te kunnen begeleiden in hun zoektocht naar werk. Sinds 2010 is het project Job Focus al geëvolueerd volgens de nieuwe tendensen van het Marshallplan 2.Groen. Het richt zich nu ook tot nieuwe beroepen die evolueren in het kader van duurzame ontwikkeling. In totaal hebben zo’n 31 beroepen uit de bouwsector een betere zichtbaarheid gekregen sinds de maatregel werd ingevoerd.

Marie-Kristine VAN BOCKESTAL

“De aanbevelingen gebaseerd op de analyse van deze beroepen laten ons toe onze opleidingsreferentiesystemen voortdurend aan te passen. Zo kunnen we op de behoeften van de ondernemingen inspelen. We delen onze aanbevelingen ook mee aan de mensen uit het onderwijs. Zij beslissen dan om ze al dan niet uit te werken.”

De toeleidingsprojecten van de sector (fvb-Constructiv)

In verschillende steden of provincies van het land worden specifieke projecten - de zogenoemde toeleidingsprojecten - ontwikkeld. Deze projecten staan onder toezicht van het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid, samen met de publieke arbeidsmarktactoren en de lokale overheid. Het doel van deze projecten is om elke vacature in een zo kort mogelijke tijdspanne in te vullen met de meest geschikte bouwvakarbeider.

De gecoördineerde bijdrage van de verschillende partners met hun specifieke kennis van de arbeidsmarkt vormt een zeer sterk instrument om vraag en aanbod op de bouwmarkt op een geïntegreerde manier op elkaar af te stemmen.

Deze sectorale toeleidingsprojecten spelen een belangrijke rol bij het activeren van werkzoekenden en bij het toeleiden of heroriënteren van talenten, met name personen uit kansengroepen en schoolverlaters uit het technisch en beroepsonderwijs, naar beroepen in de bouwsector. Opleiding is een van de belangrijkste instrumenten van deze toeleidingsprojecten.

Het project “Talentenwerf” in Antwerpen was zo’n succes dat ook andere steden het voorbeeld hebben gevolgd: zo is er in Gent het project “BouwBaan” en in Kortrijk “BouwKan”. In de provincie Limburg werd onlangs het “Servicepunt Bouw” opgestart. Uiteindelijk hebben de toeleidingsprojecten in 2012 880 personen aan het werk geholpen in de bouwsector.

In Charleroi wordt momenteel het project “Pool construction” opgestart met de steun van “Construtec”.

Specifieke acties voor een betere afstemming van vraag en aanbod

Betere dienstverlening aan de werkgevers

In 2012 gingen alle inspanningen van Actiris naar de verbetering van de dienstverlening aan de werkgevers.

Grégor CHAPELLE

“We hebben Actiris sectoraal georganiseerd, met voor de bouw een team van 15 mensen die integraal ter beschikking staan van de aannemers. Dat team is multidisciplinair. Het zorgt voor de contacten met de bouwbedrijven en biedt gespecialiseerde hulp bij aanwervingen. Er zit een vertegenwoordiger in van het BRC Bouw.”



Ook bij Forem wordt een nieuwe organisatie van de dienstverlening aan ondernemingen uitgetoetst en dat in het kader van het project “Plan d’entreprise”.

Marie-Kristine VAN BOCKESTAL

“De bedoeling van de nieuwe afdeling voor werkgevers is een toegangspoort te zijn speciaal voor bedrijven in hun relatie met Forem. De “werkgeversadviseur” is de gesprekspartner bij uitstek die de behoeften van de ondernemingen begrijpt en in detail analyseert dankzij zijn grondige kennis van de sector en zijn beroepen. Zo kan hij hen een specifiek en gepast antwoord geven.”

Inzet voor mensen die niet de gepaste opleiding hebben genoten

Het is van belang om acties uit te werken die specifiek gericht zijn op mensen die niet de juiste opleiding hebben genoten.

Fons LEROY

“De vraag is hoe we mensen kunnen verleiden tot de overstap naar een technisch beroep. Ik denk bijvoorbeeld aan een jongere met een diploma algemeen secundair onderwijs die geschikt is voor een technisch beroep.”

Het traject naar een baan optimaliseren

Fons LEROY

“De arbeidsmarkt is een complex gegeven met veel facetten en veel actoren. En dus ook talrijke initiatieven. Dat is goed, maar we moeten ze nog meer stroomlijnen. Veel initiatieven en organisaties werken op een onderdeel van een tewerkstellingstraject. Maar voor succes is integratie nodig. Dat moet gebeuren in het kader van een globaal sectoraal model dat inspeelt op alle behoeften: opleiding, humanresourcesbeleid, diversiteit enz.”

Specifieke samenwerking ontwikkelen

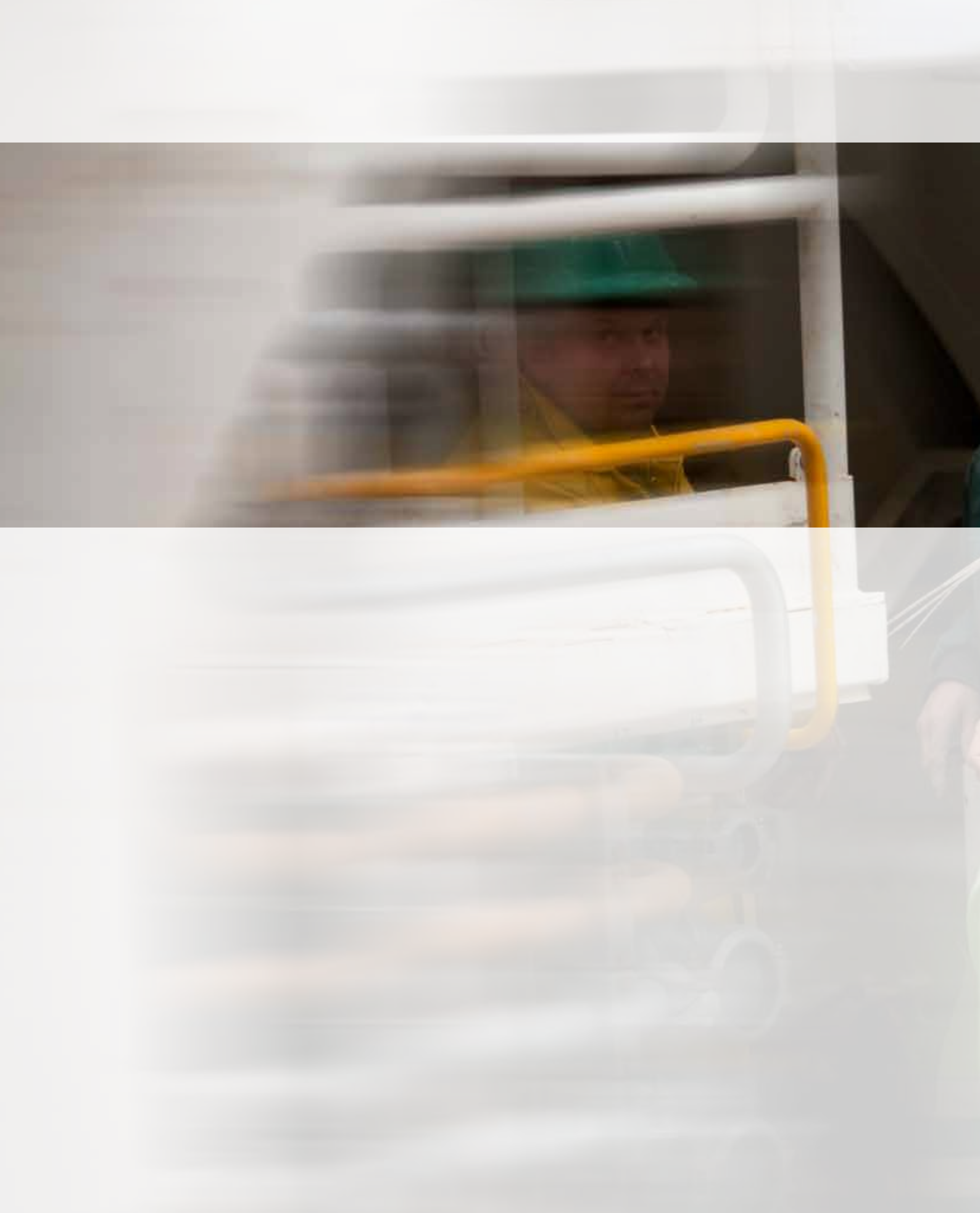
De “Sectorale arbeidsbemiddeling” (SAB) is het resultaat van een specifieke samenwerking tussen het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid en de VDAB. Het doel ervan is ondersteuning te geven aan werkgevers, kleine ondernemingen en werkzoekenden, meer bepaald schoolverlaters, jonge werknemers en kansengroepen.

De formule steunt op het organiseren van intensieve individuele begeleiding voor de doelgroep waaraan de VDAB en het FVB actief meewerken. Ze doen dat elk vanuit hun eigen deskundigheid en knowhow.

Ook in Brussel worden door de sociale partners en de overheid mogelijkheden onderzocht om een meer geïntegreerde aanpak in verband met toeleiding en begeleiding naar duurzaam werk te realiseren.

In het Waals Gewest werden lokale comités opgericht vanuit elke regionale afdeling van Forem. Forem, IFAPME, de lokale Confederaties en vakbonden zijn hiervan de stakeholders.⁶⁹ De bedoeling is om acties te ontwikkelen om de profielen van werkzoekenden te analyseren, hen te informeren over de mogelijkheden voor een baan in de sector, hen een individueel opleidingstraject voor te stellen, te experimenteren met leer-werktrajecten voor werkzoekenden, ...

⁶⁹ Alle activiteiten van de lokale comités worden gecoördineerd door de “bouwkoepel” waarin de verantwoordelijken van deze instellingen zetelen. Zo kunnen moeilijke situaties snel opgelost worden en kan het besluitvormingsproces worden versneld.





Resoluut inzetten op de
veiligheid van de werknemers
en het welzijn op het werk

Arbeidsongevallen hebben niet alleen zeer schadelijke fysieke en psychische gevolgen voor de werknemer, maar zijn ook nadelig voor de werking van de arbeidsmarkt. Wanneer er een groot ongevalrisico is, kan dat de werknemer afschrikken om in een bepaalde sector of onderneming aan de slag te gaan.

De ontwikkeling van een goed veiligheidsbeleid, gericht op de preventie van het ongevalrisico, is dus essentieel voor het welzijn van de werknemers in de onderneming en heeft een rechtstreekse impact op het personeelsverloop en het vermogen van de onderneming om haar vacatures in te vullen.

Het is geen eenvoudige opdracht om de beroepsrisico's in de bouwsector te beheren en onder controle te houden door de complexe werkprocedures, het atypische karakter van de bouwplaatsen en uiteraard ook het samengaan van verschillende activiteiten en ondernemingen op eenzelfde werkplek en de daaraan verbonden extra risico's.

Maar de sector beschikt wel over degelijke instrumenten om een efficiënt veiligheidsbeleid te voeren. Dat blijkt ook uit onderstaande overwegingen. Er worden ook een aantal suggesties naar voren geschoven om de veiligheid op het werk verder te verbeteren.

De voornaamste risicofactoren in de bouw

Kennis van de aan het werk verbonden risicofactoren is een absolute noodzaak om veiligheidsmaatregelen te kunnen treffen voor de werknemers. Elke onderneming moet dan ook veel aandacht schenken aan de identificatie en analyse van de risico's die aan de uitvoering van haar werkzaamheden op een bouwplaats zijn verbonden.

De meest voorkomende oorzaken van ongevallen in de sector zijn het vallen van personen of voorwerpen bij werken op hoogte en de instorting of inzakking van uitgravingen. Dat is een steeds terugkerende vaststelling in de studies van het Fonds voor Arbeidsongevallen en het NAVB⁷⁰, het preventie-instituut van de bouw.

Het beheer van de risico's die aan dit type ongevallen zijn verbonden, is dus uiterst belangrijk voor de organisatie van de preventie op bouwplaatsen. Toch mogen ook de andere risico's niet worden vergeten. Een doeltreffend preventiebeleid vereist immers een

allesomvattende en multidisciplinaire aanpak van alle in de onderneming geïdentificeerde risico's, ook op het vlak van gezondheid en ergonomie.

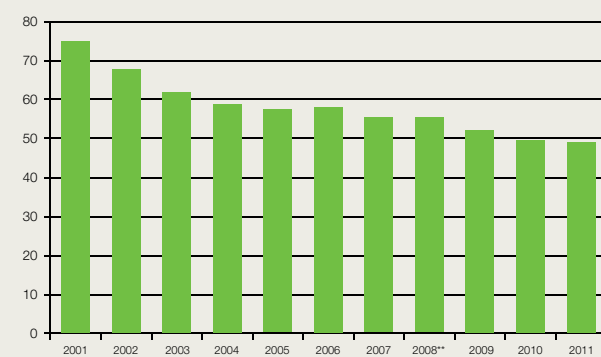
De arbeidsongevallen in cijfers

In 2008 werd de methodologie voor de verwerking van de statistische gegevens over arbeidsongevallen gewijzigd. Dat leidde tot een breuk in de historische reeksen.⁷¹

Rekening houdend met de gevolgen van deze breuk stellen we vast dat de arbeidsongevallenstatistieken sinds een tiental jaar over het algemeen in dalende lijn gaan.

De frequentiegraad (het aantal ongevallen per aantal gewerkte uren) nam van 2001 tot 2008 voortdurend af en bleef na 2008 stabiel of daalde nog wat verder.

Frequentiegraad van de arbeidsongevallen*



*Aantal ongevallen (dodelijke of met arbeidsongeschiktheid) met miljoenen uren blootstelling aan risico's
 **Het FAO maakt de overgang naar de NACE 2008-classificatie (statistische breuk)

Bron: FAO

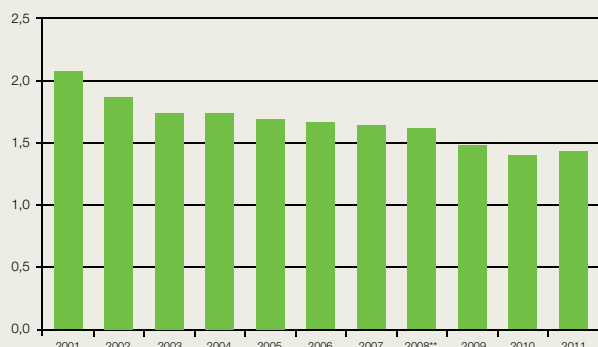
De ernstgraad van de ongevallen nam sterk af van 2001 tot 2003 en bleef daarna stabiel, maar is sinds 2009 opnieuw (ietwat) aan het dalen. Deze vaststellingen gelden voor de werkelijke ernstgraad, namelijk het aantal dagen arbeidsongeschiktheid door ongevallen en voor de globale ernstgraad, die ook rekening houdt met de blijvende arbeidsongeschiktheid en dodelijke ongevallen.

70 De volledige benaming is «navb-cnac Constructiv».

71 Vóór 1 januari 2008 werd de analyse voor de bouwbedrijven verricht op basis van de gegevens van code 45 van de NACE-classificatie. Bij de hervorming van de NACE-BEL-code in 2008 werd de sector opgesplitst in de codes 41, 42 en 43.



Werkelijke ernstgraad van de arbeidsongevallen*



*Aantal dagen arbeidsongeschiktheid met duizenden uren blootstelling aan risico's
 **Het FAO maakt de overgang naar de NACE 2008-classificatie (statistische breuk)

Bron: FAO

Globale ernstgraad van de arbeidsongevallen*



*Aantal dagen arbeidsongeschiktheid (inclusief een forfaitaire schatting voor de dodelijke ongevallen of met graad van ongeschiktheid) met duizenden uren blootstelling aan risico's
 **Het FAO maakt de overgang naar de NACE 2008-classificatie (statistische breuk)

Bron: FAO

Opmerking:

Deze resultaten zijn het gemiddelde voor alle activiteiten in de sector. Er zijn grote verschillen tussen de subsectoren in de bouw, als gevolg van de aard en de intensiteit van de aan de beroepen verbonden risico's.

Het segment dakwerken laat de hoogste frequentie- en globale ernstgraad optekenen: respectievelijk 0,5 maal (voor de frequentiegraad) en tweemaal (voor de globale ernstgraad) hoger dan het gemiddelde. In de algemene woningbouw is de frequentiegraad 25% hoger dan gemiddeld. De globale ernstgraad in de woningbouw en de sector wegenwerken is 30% tot 40% hoger dan de gemiddelde globale ernstgraad in de sector.

Het preventiebeleid in de onderneming

Een sleutelrol voor de werkgever

Veiligheid op het werk is vooral een kwestie van bedrijfscultuur en een passend individueel en collectief gedrag. Het is de taak van de werkgever om in zijn onderneming een risicopreventiecultuur tot stand te brengen. Hij moet daarbij zelf het preventiebeleid toepassen en zijn hiërarchische lijn en alle medewerkers bewust maken van de risico's en de voorkoming ervan.

Renaud BENTEGEAT⁷²

"CFE besliste om naast haar wettelijke verplichtingen systematisch acties te ondernemen om de veiligheid en het welzijn van haar werknemers te verbeteren aan de hand van een certificatiesysteem. Nu moeten alle medewerkers alleen nog een gedrag en houding aannemen die de veiligheid voortdurend bevorderen. Veiligheid en welzijn kunnen immers alleen maar verbeteren als iedereen overtuigd is van het nut en de heilzame gevolgen ervan. Daarbij ben ik ervan overtuigd dat het enkel mogelijk is om het gedrag van de medewerkers nog verder te verbeteren door zelf het goede veiligheidsvoorbeeld te geven op de bouwplaats en systematisch te reageren op onaangepaste gedragingen of handelingen."

Het belang van adviesverlening

De impulsrol en de eindverantwoordelijkheid van de werkgever in het preventie- en welzijnsbeleid mogen het belang van de algemene opdracht en de dagelijkse taken van de preventieadviseur in de onderneming niet verhullen. Deze rol wordt, vooral in kmo's, ook mee opgenomen door de externe preventiedienst waarbij elke onderneming moet aangesloten zijn.

De preventieadviseur van de onderneming en de externe preventiedienst spelen een sleutelrol in het welzijnsbeleid van de onderneming. Zij verrichten de risicoanalyse, werken de veiligheidsplannen uit en stellen

72 Gedelegeerd bestuurder van de groep CFE.

alle nuttige preventiedocumenten op. Zij tekenen het preventiebeleid uit en passen het toe.

In ondernemingen van een bepaalde grootte moet de preventieadviseur bij de aanwerving een specifiek profiel hebben en een bepaalde basisopleiding hebben genoten. De werkgever zal er ook voor zorgen dat de preventieadviseur zijn kennis up-to-date houdt en vervolmaakt.

Hulpmiddelen voor een goede preventie

De risicoanalyse op basis van vooraf vastgelegde modellen en specifieke en algemene veiligheidsplannen zijn essentiële instrumenten om de eigen risico's van de onderneming te beheren en te voorkomen. En wanneer ze bij de analyses en plannen worden gevoegd van andere ondernemingen die op eenzelfde bouwplaats aan het werk zijn, spelen ze ook een belangrijke rol in de globale organisatie van de veiligheid op de bouwplaats en de specifieke aanpak van de risico's die verbonden zijn aan gezamenlijke of opeenvolgende activiteiten.

Deze instrumenten geven blijk van de wil van de onderneming om alle ongevalrisico's structureel, systematisch en dynamisch aan te pakken.

Dat geldt niet alleen voor de veiligheid, maar ook voor de andere welzijnsdomeinen, zoals de geestelijke gezondheid, die bijzondere aandacht verdient wegens het risico van stress op het werk. De onderneming moet dus een globaal preventiebeleid voeren dat alle beroepsrisico's omvat.

Jacqueline DE BAETS⁷³

"De bouwsector is erg belangrijk, zowel door de projecten die er worden uitgevoerd als door de onmisbare creativiteit die ervoor nodig is. De sector laat jonge en minder jonge werknemers niet onverschillig, maar heeft de reputatie gevaarlijk te zijn en dat doet velen twifelen.

Een ongeval heeft immers niet alleen gevolgen voor de gezondheid van de werknemer maar brengt ook hele gezinnen uit evenwicht. Vandaar dat het belangrijk is om het welzijn binnen die ondernemingen te ontwikkelen, onder andere met stevige preventiemaatregelen, de werknemers gerust te stellen en het vertrouwen terug te winnen.

Alleen met een duurzaam beleid zullen de werknemers langer in de sector aan de slag blijven, openbloeien en in goede gezondheid verkeren."



73 Administrateur-generaal van het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO).



Aanvullende oplossingen voor de veiligheid op bouwplaatsen

De voorafgaande evaluatie van de onderaannemers

Door de bijzondere kenmerken van de bouwplaats worden de beroepsrisico's van alle ondernemingen die er aan het werk zijn gecumuleerd. Daarom legt de wet specifieke handelingen en verplichtingen op aan elke aannemer die beslist om een deel van zijn werkzaamheden uit te besteden aan een andere aannemer.

In het aannemingscontract moeten dan specifieke clausules worden opgenomen waarin de onderaannemer zich ertoe verbindt om correct alle nodige preventiemaatregelen toe te passen bij de uitvoering van zijn werkzaamheden.

Maar de wetgeving gaat nog verder en verplicht de aannemer om vooraf te evalueren op welke manier de onderaannemer die hij wil inschakelen zijn veiligheidsverplichtingen nakomt.

In die context kan de aannemer beslissen om de voorkeur te geven aan onderaannemers die beschikken over certificaten of labels die garanderen dat ze de preventieprincipes in hun werkmethodes naleven en aan een reeks kwaliteitscriteria voldoen.⁷⁴ Of hij kan via zijn preventieadviseur of externe preventiedienst gewoon ook zelf de veiligheid van zijn onderaannemer beoordelen aan de hand van eigen criteria van de onderneming.

De tussenkomst van een veiligheidscoördinator

Het is zeker positief om de veiligheid op te nemen in de ontwerpfase van een bouwproject en de preventieacties op de bouwplaats te coördineren. Maar de reglementering die deze maatregelen oplegt, mist vooral nuances en dat is nadelig voor de concrete toepassing van deze principes en de toegevoegde waarde ervan op het vlak van preventie.

Zo wordt de tussenkomst van de veiligheidscoördinatoren uitgebreid naar alle bouwplaatsen of situaties, ook als hun aanwezigheid daar niet gerechtvaardigd is door het beroepsrisico.

Een overdreven reglementering mag er echter niet toe leiden dat het belang van het werk van de veiligheidscoördinatoren wordt miskend in situaties waarin zware beroepsrisico's naast elkaar bestaan.

Jean-Pierre VAN LIER⁷⁵

"Een van de sleutelementen van de veiligheidscoördinatie is de preventie, die van bij het ontwerp van bouwprojecten moet aanvangen. Opdrachtgevers, bouwheren en architecten moeten hier zeker oog voor hebben en moeten tijdig de veiligheidscoördinator inschakelen.

We kunnen het belang van communicatie en de uitwisseling van informatie niet genoeg benadrukken. De link leggen tussen de verschillende bouwpartners maar ook tussen het bouwproject en de omgeving is nu net een van de grootste verdiensten van de veiligheidscoördinatie.

Voor veel bouwprojecten is de veiligheidscoördinator bovendien de enige preventieconsulent die zich op de bouwplaats begeeft. Zijn actievoorstellen om eventuele vastgestelde veiligheidsproblemen te verhelpen, mogen niet als hinderlijk worden ervaren maar moeten als een ondersteuning van het preventiebeleid worden opgevat."

⁷⁴ Bijvoorbeeld de VCA-certificering, het IOS-certificaat, het BeSaCC-label enz.

⁷⁵ Voorzitter van VC-CS, de vereniging van veiligheids- en gezondheidscoördinatoren.

De actie van het preventie-instituut van de bouw

De bouwsector is een van de weinige sectoren die een beroep kan doen op een preventie-instituut. Het NAVB is een hoogwaardig kenniscentrum voor de beroepsrisico's die aan de bouwberoepen en het beheer ervan zijn verbonden. Het is ook een uitgelezen partner voor de ondernemingen en werknemers bij de toepassing van het veiligheids- en welzijnsbeleid op bouwplaatsen.⁷⁶

Het NAVB voert ook regelmatig algemene of voor bepaalde subsectoren bestemde veiligheidscampagnes die bijdragen tot een grotere veiligheid, de bewustmaking van de werkgevers en werknemers en een vermindering van het aantal arbeidsongevallen.

Carl HEYRMAN⁷⁷

"We moeten er alles aan doen om te voorkomen dat er op bouwplaatsen slachtoffers vallen, want elk ernstig ongeval gaat gepaard met onnoemelijk veel leed. Bovendien blijkt dat het overgrote deel van de ongevallen kan worden vermeden door maatregelen te treffen die niet eens veel geld kosten."

"Together for zero": een preventiecampagne van de Confederatie

Elke euro die in preventie wordt geïnvesteerd, brengt er twee op. Die vaststelling in een wetenschappelijke studie die onlangs aan het Europees Parlement⁷⁸ werd voorgesteld, herinnert eraan dat investeren in veiligheid loont, zelfs in moeilijke economische tijden zoals nu.

Tegen die achtergrond startte de Confederatie met een campagne om op lange termijn tot "zero ongevallen" te komen. In samenwerking met het NAVB verzamelde de Confederatie per subsector allerlei nuttige gegevens, analyses en statistieken over arbeidsongevallen, ziekteverzuim, inbreuken op de veiligheidsregels enz. Deze actie is in eerste instantie bedoeld om de ondernemingen in de subsectoren te sensibiliseren via hun beroepsfederatie en hen in tweede instantie aan te moedigen om concrete initiatieven te nemen om de resultaten te verbeteren.

Ook controle is een preventietool

De overheid moet haar verantwoordelijkheid nemen en de technische inspecties in het land de middelen geven om de toestand op de bouwplaatsen regelmatig te controleren. De ondernemingen willen dat ook, niet alleen om risico's te voorkomen op bouwplaatsen waar onvoldoende rekening wordt gehouden met de veiligheid, maar ook om oneerlijke concurrentie te bestrijden van aannemers die de veiligheidskosten niet in de prijsopbodes opnemen en dan ook onder de prijzen kunnen werken ten koste van de risicopreventie bij de uitvoering van het bouwwerk.

⁷⁶ Twintig adviseurs verspreid over het hele grondgebied bezoeken de bouwplaatsen, verlenen de werknemers advies en stellen de leidinggevenden oplossingen voor.

⁷⁷ Directeur-generaal van «navb-cnac Constructiv».

⁷⁸ ISSA, International Social Security Association.



Een andere kijk op werk

Door de verlenging van de loopbanen krijgt de bouwsector nieuwe uitdagingen voorgeschied, zoals de aanpassing van de werkplek aan de leeftijd van de werknemer. Daarvoor is zeker creativiteit en goede wil nodig, want die aanpassing gaat niet vanzelf, noch op economisch noch op sociaal gebied, in een sector met vooral zeer kleine ondernemingen en een sterke segmentering van de beroepen.

Het NAVB besliste om zich over dit thema te bezinnen en het prioritair op de agenda te plaatsen.

Bob VAN POPPEL⁷⁹ pleit voor een allesomvattende benadering:

"Uit onderzoek is gebleken dat naast veiligheid ook gezondheid en ergonomie bijzondere aandacht vragen. 62% van het totale aantal erkende beroepsziekten in de bouw is het gevolg van mechanische trillingen en het tillen van lasten. Ook blijkt uit studies dat de werkcapaciteit van een bouwvakker voor 39% afhangt van zijn lichamelijke en geestelijke gezondheid. Het algemeen welzijn van onze arbeiders is belangrijk: niet alleen op het werk, maar ook thuis. We willen er niet meer alleen voor zorgen dat onze werknemers veilig thuis geraken, maar wensen hen ook goede arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Dat alles vereist een globale en multidisciplinaire aanpak. Wij zetten hiertoe partnerships op met andere organisaties zodat we best practices en ervaringen kunnen uitwisselen. Uiteindelijk is het onze betrachting om te komen tot een aantrekkelijke sector waar het goed werken is en die zorg draagt voor de algemene levenskwaliteit van zijn medewerkers."



⁷⁹ Bedrijfsleider (NV VAN POPPEL in Mechelen) en voorzitter van «navb-cnac Constructiv».





Een aantrekkelijk sociaal statuut
voor de werknemer handhaven



De geldende arbeids- en loonvoorwaarden binnen de onderneming behoren tot de criteria die een invloed hebben op de beslissing van de werkzoekende i.v.m. zijn beroepsloopbaan. Het loonpakket en de andere arbeidsvoorwaarden zijn dan ook parameters die de werking van de arbeidsmarkt beïnvloeden.

Dat is zeker zo in de bouwsector, waar het werk iets harder kan zijn – buitenwerk, lange verplaatsingen – en de sollicitant kan ontmoedigen om in de sector aan de slag te gaan. Daar moet dus een compensatie tegenover staan.

De sociale partners in de bouwsector zijn zich hiervan bewust en hebben zich altijd al ingezet voor een aantrekkelijk sociaal statuut voor de arbeider. Dat kwam onder meer tot uiting in de geleidelijke ontwikkeling van specifieke sociale stelsels, onder andere in het kader van de aanvullende sociale zekerheid, die door het Fonds voor Bestaanszekerheid⁸⁰ van de sector worden beheerd.

In de sector is er traditiegetrouw een centraal sociaal overleg, met als gevolg dat alle ondernemingen uit de sector aan de minimale arbeidsvoorwaarden moeten

80 «fbz-fse Constructiv».



voldoen. Deze benadering heeft voordelen en ongetwijfeld ook nadelen. Ten opzichte van de arbeidsmarkt valt de aanpak eerder positief uit omdat de ondernemingen hierdoor zowat op gelijke voet komen te staan voor de werkzoekende. Die weet dat hij overal aanspraak kan maken op de minimumvoorwaarden die voor de sector zijn vastgelegd.

Dit hoofdstuk bevat een concrete toelichting bij de voordelen van het statuut van bouwvakker en benadrukt de noodzakelijke toekomstige maatregelen om de arbeidsvoorwaarden in de sector aantrekkelijk te houden.

Het loon

Het basisuurloon van de bouwvakker ligt rond het hogere gemiddelde van de uurlonen die gangbaar zijn in de diverse activiteitssectoren van de nationale economie. De geldende brutobedragen in het tweede kwartaal 2013 schommelen volgens de beroepscategorieën⁸¹ van € 13,21 (ongeschoold arbeider) tot € 15,90 (geschoold arbeider uit de hogere categorie). Deze minimumlonen worden elk kwartaal geïndexeerd volgens de berekeningsmethode die in de sector van kracht is.

Bij dit basisloon komen nog allerlei loontoeslagen waarvan de toekenning afhangt van de aard en de zwaarte van het werk en de omstandigheden waarin het wordt uitgevoerd.⁸² Die toeslagen zijn verschuldigd voor de uren tijdens welke het gepresteerde werk voldeed aan de vastgelegde toekenningsvoorwaarden en schommelen gewoonlijk tussen 10% en 50% van het basisuurloon, met enkele toeslagen die tot 100% kunnen oplopen.

De mobiliteitsvergoeding

Van de andere voordelen⁸³ die de bouwvakkers genieten, weerspiegelt het stelsel van de mobiliteitsvergoeding ongetwijfeld het best de eigenheid van de sector. Het gaat om een vergoeding die de werknemer

krijgt uitgekeerd ter compensatie van de onzekerheden, het ongemak of de lengte van de verplaatsingen om zich naar de bouwplaatsen te begeven en terug te keren, aangezien zij niet in de arbeidstijd worden meegerekend. De dagvergoeding schommelt van € 0,51 voor een afgelegde afstand van 10 km tot € 23,13 voor 320 km.⁸⁴

Een gewaarborgd inkomen

De arbeiders in de bouw lopen net als de werknemers uit andere sectoren het risico dat de uitvoering van het contract tijdelijk wordt opgeschort, wat een grote impact kan hebben op hun beroepsinkomen. Het kan hier onder andere gaan om schorsingen wegens ziekte of ongeval van de werknemer of bij gebrek aan werk in de onderneming. Het beroepsinkomen van de bouwvakker kan ook worden beïnvloed door werkschorsingen die specifiek zijn voor de bouw en een aantal andere sectoren, zoals het soms, langdurig, weerverlet.

De sector wilde op zijn niveau met deze tijdelijke werkonderbrekingen rekening houden en ontwikkelde in het sociaal statuut van de arbeider, dat door het Fonds voor Bestaanszekerheid (FBZ) wordt beheerd, een specifiek stelsel om de werknemer een minimuminkomen te garanderen, ongeacht de onzekerheid waarmee hij in de loop van een jaar krijgt af te rekenen.

Dat gewaarborgde inkomen betreft de volgende stelsels:

Gewaarborgd inkomen bij tijdelijke werkloosheid

Er bestaan verschillende vergoedingssystemen die een deel van het loonverlies door een tijdelijk gebrek aan werk in de onderneming (economische werkloosheid) of door slecht weer trachten op te vangen door de toekenning van een aanvullende werkloosheidsvergoeding die door de sector wordt uitgekeerd. De aanvullende vergoeding komt boven op de hoofdwerkloosheidsuitkering ten laste van de RVA en kan worden uitgekeerd gedurende de hele periode waarin de toestand die de vergoeding rechtvaardigt, blijft aanhouden (stelsel van de aanvullende vorstvergoeding bij slecht weer door aanhoudende sneeuw of vorst) of gedurende een periode van maximaal 60 dagen per jaar (aanvullende vergoeding bouw voor andere gevallen

⁸¹ Er zijn maar zes beroepscategorieën voor alle beroepen samen, plus drie tussencategorieën (twee voor de ploegbazen en een voor de meestergasten). Deze loonschalen zijn niet van toepassing op de leerlingen, voor wie er specifieke loonschalen zijn.

⁸² Werken op hoogte, ondergrondse werken enz.; werk met blootstelling aan stof, stoom enz.; werk met bepaalde machines of werktuigen, trillingen enz.; werk in opeenvolgende ploegen of nachtwerk.

⁸³ We merken ook op dat buiten de werkkleding, waarvan de levering en het onderhoud ten laste van de werkgever zijn, de werknemer ook recht heeft op de gratis terbeschikkingstelling van beschermende kleding tegen slecht weer.

⁸⁴ Bedragen van toepassing wanneer de werknemer zich niet met het openbaar vervoer verplaatst.

van slecht weer en bij economische werkloosheid).

Er is een aanvullende vergoeding⁸⁵ bij werkloosheid wegens aanhoudende vorst om een deel van het verlies aan vakantiegeld als gevolg van de vorstdagen op te vangen.

Gewaarborgd inkomen bij arbeidsongeschiktheid

De sector ontwikkelde verschillende vergoedings-systemen ten laste van de bestaanszekerheid om het inkomensverlies als gevolg van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval op te vangen. Zo wordt boven op de uitkering van het RIZIV een vergoeding voor langdurige arbeidsongeschiktheid uitbetaald (van de 31e tot de 337e dag arbeidsongeschiktheid). Een werknemer die langer dan een jaar arbeidsongeschikt is als gevolg van een ongeval of ziekte heeft bovendien recht op de uitbetaling van “vakantiegeld voor invaliden” dat het verlies van het normale vakantiegeld deels opvangt, dit op voorwaarde dat hij langer dan tien jaar in de sector actief is.

Een ander stelsel kent een eenmalige financiële tegemoetkoming toe aan de werknemer en zijn kinderen wanneer hij het slachtoffer is van een arbeidsongeval dat tot een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66% leidt.

Er zijn ook specifieke tegemoetkomingen bij overlijden van de werknemer⁸⁶ en wanneer het overlijden het gevolg is van een arbeidsongeval van de werknemer⁸⁷.

Sectorale premies en voordelen

Er werden specifieke sectorale stelsels in het leven geroepen om de werknemers aan de bouwsector te binden of om in te spelen op bepaalde behoeften die te maken hebben met de bijzondere arbeidsvoorwaarden in de sector.

Het stelsel van getrouwheidszegels

Een werknemer ontvangt van het Fonds voor Bestaanszekerheid een jaarlijkse premie ten belope van 9% van zijn brutojaarloon dat bij de RSZ is aangegeven. Dat zogenaamde systeem van “getrouwheidszegels” beloont de trouw van de werknemer aan de sector en houdt ook rekening met zijn productiviteit in de onderneming.

De uitbetaling van rustdagen

De normale arbeidstijd in de sector is vastgelegd op 38 uur per week. Maar de ondernemingen werken 40 uur per week en het verschil tussen de normale werktijd en de werkelijk gepresteerde uren wordt vergoed door de toekenning van 12 volledige rustdagen per jaar.⁸⁸ De werknemers ontvangen voor die rustdagen een forfaitaire vergoeding ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Het beheer van de eindeloopbaan

De visie op de eindeloopbaan en het beheer ervan op sectoraal gebied zijn volop aan het veranderen. De bouwsector voerde als eerste een “brugpensioenstelsel” in voor werknemers vanaf zestig jaar die de arbeidsmarkt wensten te verlaten om gezondheidsredenen⁸⁹. Het eindeloopbaanbeheer van de afgelopen dertig jaar was uitsluitend gericht op het brugpensioen en het vervroegd pensioen, wat heeft geleid tot de invoering van dure systemen van vervroegd pensioen op almaar jongere leeftijd.⁹⁰

Die visie is nu helemaal aan het veranderen zoals we in het volgende hoofdstuk van deze studie zullen zien. Sinds de goedkeuring van het Generatiepact in 2005 wordt meer de nadruk gelegd op de verlenging van de loopbaan als antwoord op het probleem van de vergrijzing.

De bouwsector heeft hierop geanticipeerd door tien

85 «Bijzondere aanvullende vorstvergoeding».

86 Uitbetaling door Pensio B aan de langstlevende echtgenoot van het gespaarde kapitaal in het kader van het aanvullende pensioen.

87 Uitbetaling van een eenmalige vergoeding aan de rechthebbende van de overleden werknemer en van aanvullende jaarlijkse vergoedingen aan zijn kinderen zolang ze recht hebben op kinderbijslag.

88 De hoofdperiode van de rustdagen (8 dagen) wordt vastgelegd tijdens de eindejaarsperiode.

89 De regeling werd in de bouw ingevoerd in het kader van de werkgelegenheidsconferentie van april 1973, tijdens welke de minister van tewerkstelling en arbeid Alfred Califice had gepleit voor de oprichting van een beter werkloosheidsstelsel ten voordele van werknemers ouder dan 60.

90 Momenteel zijn de volgende stelsels van toepassing: brugpensioen vanaf 58 jaar, brugpensioen vanaf 56 jaar voor zogenaamde ongeschikte werknemers en begeleidingsmaatregelen voor ontslagen oudere werknemers die niet voldoen aan de toegangsvoorwaarden van het brugpensioen. We merken op dat de term «brugpensioen» in de wetgeving werd vervangen door de term «werkloosheid met bedrijfs toeslag».



jaar geleden al een financieel stelsel in het leven te roepen dat de werknemers ertoe aanzet om aan de slag te blijven en niet te kiezen voor de brugpensioenstelsels. Een werknemer die van dit systeem gebruikmaakt, geniet een aanvullende premie van 2.000 euro per jaar die door de sector op zijn individuele pensioenrekening wordt gestort totdat hij met pensioen gaat.

Een krachtig sectoraal systeem voor het aanvullend pensioen

In 1964 werd in de bouwsector een sectoraal systeem van aanvullend pensioen “avant la lettre” ingevoerd. Dat stelsel werd eind jaren 2000 omgevormd tot een echte “tweede pensioenpijler” in het kader van de wet op de aanvullende pensioenen van 2003 en werkt volgens moderne beheersprincipes⁹¹. Alle arbeiders die actief zijn in de bouwsector genieten op het ogenblik dat ze met pensioen gaan een aanvullend pensioen, boven op hun wettelijke pensioen.



Andere voordelen

Het sociaal statuut van de arbeider wordt aangevuld met diverse andere voordelen, zoals de toekenning van een medisch plan bij hospitalisatie⁹² of een tegemoetkoming in de interesten van een hypothecaire lening die wordt aangegaan voor de bouw of renovatie van de woning van de werknemer.

Een bouwvakker heeft ook recht op weerverletzings⁹³ en een aanvullende ontslagvergoeding⁹⁴, wat geen echte aanvullende voordelen zijn, maar eerder aanpassingen van de rechten aan de bijzondere kenmerken van het werk in de bouwsector.

91 Het stelsel wordt beheerd door een specifieke sectorale instelling, «Pensio B».

92 Dankzij het medisch plan worden de hospitalisatiekosten door een verzekeraar ten laste genomen op basis van de derdebetalersregeling.

93 De bouwsector geniet een afwijking op het principe van het gewaarborgde dagloon dat moet worden betaald aan de werknemer die zich op het werk aanmeldt maar om redenen buiten zijn wil het werk niet kan aanvangen of voortzetten. Dit principe is immers problematisch voor ondernemingen waarvan de activiteit hoofdzakelijk gericht is op buitenwerk en die niet met zekerheid kunnen voorspellen hoe de weersomstandigheden in de loop van de dag zullen evolueren. In toepassing van het geldende afwijkende stelsel betaalt de onderneming de werknemer het loon voor de gewerkte uren en de helft van het loon voor de in de loop van de dag wegens slechte weersomstandigheden verloren uren. De aanvulling, namelijk de vergoeding voor de andere helft van de verloren uren, wordt forfaitair betaald in de vorm van een jaarlijkse premie van 2% van het jaarloon van de werknemer.

94 Door de bijzondere kenmerken van de sector en het grote interne personeelsverloop genieten bouwbedrijven kortere opzeggingstermijnen dan in andere sectoren. De werknemer heeft in ruil voor zijn kortere opzeggingstermijn recht op een aanvullende vergoeding voor maximaal twintig dagen.

Concrete voorbeelden van het belang van het sociaal statuut voor het gewaarborgd inkomen

Drie voorbeelden illustreren het belang en de reikwijdte van de stelsels die het sociaal statuut van de bouwvakker vormen en zijn koopkracht op peil houden wanneer zijn arbeidsovereenkomst in bepaalde situaties wordt geschorst.

In ieder voorbeeld wordt de situatie van drie werknemerscategorieën bekeken: een ongeschoolde werknemer (categorie I), een werknemer met een gemiddeld loon en een geschoolde werknemer (categorie IV).

In het eerste voorbeeld wordt het jaarinkomen van deze werknemers bepaald op basis van volledige arbeidsprestaties, namelijk zonder schorsing van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar. De twee andere voorbeelden zijn opgesteld op basis van onvolledige arbeidsprestaties in de loop van het jaar: in het eerste geval werd de uitvoering van het werk geschorst gedurende een periode van twintig dagen weerverlet, in het tweede geval was de schorsing tweemaal zo lang, met twintig dagen weerverlet en twintig dagen economische werkloosheid in de loop van het jaar.

Op grond van de eindresultaten voor beide voorbeelden met schorsing van de uitvoering van het werk is het mogelijk om het jaarinkomen van de drie werknemerscategorieën te vergelijken met het jaarinkomen in het eerste voorbeeld zonder schorsing.

Een werknemer heeft een volledig werkjaar gewerkt

	cat. I	Gemiddeld loon	cat. IV
Uurloon	13,21 €	14,47 €	15,90 €
219 werkdagen, d.w.z. 1.752 uren	23.150,93 €	25.359,32 €	27.860,30 €
10 feestdagen, d.w.z. 80 uren	1.057,12 €	1.157,96 €	1.272,16 €
12 rustdagen	962,64 €	994,08 €	1.066,92 €
Vakantiegeld	4.021,05 €	4.404,63 €	4.839,02 €
Getrouwheidszegel	2.178,72 €	2.386,56 €	2.621,92 €
Weerverletzegel	484,16 €	530,35 €	582,65 €
Mobiliteit 52 km/dag	587,62 €	587,62 €	587,62 €
Totaal jaarinkomen	32.442,25 €	35.420,51 €	38.830,59 €

Een werknemer heeft 20 dagen weerverlet gedurende het jaar.

	cat. I	Gemiddeld loon	cat. IV
Uurloon	13,21 €	14,47 €	15,90 €
199 werkdagen, d.w.z. 1.592 uren	21.036,69 €	23.043,40 €	25.315,98 €
10 feestdagen	1.057,12 €	1.157,96 €	1.272,16 €
20 dagen tijdelijke werkloosheid: RVA + FBZ	1.625,52 €	1.776,96 €	1.854,24 €
12 rustdagen	962,64 €	994,08 €	1.066,92 €
Vakantiegeld	3.669,87 €	4.019,94 €	4.416,40 €
Getrouwheidszegel	1.988,44 €	2.178,12 €	2.392,93 €
Weerverletzegel	441,88 €	484,03 €	531,76 €
Mobiliteit 52 km/dag	533,96 €	533,96 €	533,96 €
Totaal jaarinkomen	31.316,12 €	34.188,46 €	37.384,36 €

Een werknemer heeft 20 dagen economische werkloosheid en 20 dagen weerverlet.

	cat. I	Gemiddeld loon	cat. IV
Uurloon	13,21 €	14,47 €	15,90 €
179 werkdagen, d.w.z. 1.432 uren	18.922,45 €	20.727,48 €	22.771,66 €
10 feestdagen	1.057,12 €	1.157,96 €	1.272,16 €
40 dagen tijdelijke werkloosheid: RVA + FBZ	3.251,04 €	3.553,92 €	3.708,48 €
12 rustdagen	962,64 €	994,08 €	1.066,92 €
Vakantiegeld	3.669,87 €	4.019,94 €	4.416,40 €
Getrouwheidszegel	1.798,16 €	1.969,69 €	2.163,94 €
Weerverletzegel	399,59 €	437,71 €	480,88 €
Mobiliteit 52 km/dag	480,29 €	480,29 €	480,29 €
Totaal jaarinkomen	30.541,16 €	33.341,08 €	36.360,73 €



Wat brengt de toekomst voor de bestaanszekerheid?

De sociale voordelen die het Fonds voor Bestaanszekerheid uitkeert, worden uitsluitend gefinancierd met bijdragen van de bouwbedrijven. Het stevige sociaal statuut van de arbeider heeft dus uiteraard ook een prijskaartje voor de werkgevers.

De Confederatie wil het sociaal statuut van de werknemer wel veiligstellen, maar hecht ook veel belang aan de kostenbeheersing in de ondernemingen.

Daarom liet zij tien jaar geleden al het principe van de toepassing van een forfaitair bedrag voor een deel van de werkgeversbijdrage in het Fonds voor Bestaanszekerheid door het paritair comité goedkeuren.⁹⁵

De beroepsvereniging tracht waar mogelijk ook mechanismen in te voeren die de ondernemingen een individuele verantwoordelijkheid geven in het gebruik van de stelsels en de toekenning van voordelen (bijvoorbeeld voor tijdelijke werkloosheid). Aan het solidariteitsprincipe wordt dus niet geraakt, wel worden de nodige bakens uitgezet.

De problematiek rond de financiering van de bestaanszekerheid zal in de toekomst nog nijpender worden. Zoals we in deze studie hebben gezien is de structuur van de werkgelegenheid in de bouwsector aan het evolueren. Het werk als zelfstandige of de uitbesteding aan buitenlandse ondernemingen die personeel detacheren zouden zich nog sneller kunnen gaan ontwikkelen onder druk van de hoge loonkosten.

In een dergelijke context lijkt het onvermijdelijk om een debat te voeren over de basisprincipes van de bestaanszekerheid. Het is niet zozeer de bedoeling om de voordelen van het sociaal statuut van de arbeider op losse schroeven te zetten, maar wel om de toekenningsvoorwaarden ervan te herzien, het reële nut en de efficiëntie ervan te evalueren en de financieringsmogelijkheden op lange termijn te bekijken.

Het is duidelijk dat het sectorale sociale beleid dat tot dusver werd gevoerd, niet altijd zijn doel heeft bereikt, verre daarvan. Zo staan de instroom van afgestudeerden uit het technisch en beroepsonderwijs en de slaagpercentages van de jongeren in de leerstelsels niet in verhouding tot de financiële inspanning die de sector levert ter ondersteuning van het onderwijs en de leersystemen.

De grote sociale voordelen in de sector hebben ook niet kunnen verhinderen dat de sector met een groot extern personeelsverloop kampt en te weinig jonge werknemers aantrekt, waardoor er oningevulde vacatures en rekruteringsmoeilijkheden zijn ontstaan in de ondernemingen.

Het verwachte debat kan nuttig zijn om nieuwe doelstellingen voor de bestaanszekerheid vast te leggen die beter aangepast zijn aan de huidige ontwikkelingen in de sector. In die nieuwe benadering moet het kwalitatieve aspect centraal staan, in de vorm van ondersteunende en begeleidende diensten en acties voor jongeren en werknemers in verschillende domeinen, zoals opleiding, hr-beheer, loopbaanontwikkeling, aanpassing van de werkplaatsen enz.

⁹⁵ Deze aanpassing is bedoeld om sociale fraude te bestrijden en laat ondernemingen die inspanningen doen om de effectieve arbeidsduur te verhogen naar verhouding minder lasten betalen.



A photograph of construction workers on a site. In the foreground, a worker in a bright orange high-visibility suit and yellow hard hat is using a tool. To the left, another worker in blue overalls and a white hard hat is also working. In the background, a third worker in a yellow shirt and yellow hard hat is visible. A large yellow crane is in the distance under a clear sky. The image has a semi-transparent white overlay across the middle where the text is located.

De arbeidsmarkt beter
toegankelijk maken

We kunnen ons afvragen of de toegang tot werk in België voldoende flexibel is. In vergelijking met andere Europese landen is de Belgische arbeidsmarkt vrij star en zijn er zelfs hinderpalen die de werkgelegenheid belemmeren.

Reglementeringen die werden opgesteld met lovenswaardige doelen voor ogen zoals de sociale bescherming van de werknemer, de bestrijding van sociale fraude of gewoonweg de ondersteuning van de arbeidsmarkt kunnen uiteindelijk ongewenste effecten hebben en de toegang tot werk of het aan de slag houden van werknemers afremmen.

Dit hoofdstuk is zeker niet bedoeld om een volledige deregulering van de arbeidsmarkt te bepleiten noch om de basisprincipes van de arbeidsrelaties in twijfel te trekken. Zij berusten namelijk op wederzijds vertrouwen tussen werkgever en werknemer en op een stabiele werkgelegenheid.

We willen hier de beperkingen en belemmeringen van bepaalde regelgevingen zo objectief mogelijk identificeren en de negatieve impact ervan op de toegang tot werk beoordelen.

In deze benadering genieten twee grote tendensen de voorkeur: de eerste betreft de opwaardering van tijdelijke arbeid als volwaardige werkvorm; de tweede gaat over de verlenging van de beroepsloopbaan.

“Flexicurity” of “flexizekerheid”⁹⁶ komt in deze studie niet aan bod, niet omdat ze hier niet belangrijk is, wel integendeel, maar omdat dit concept, dat op Europees niveau is ontstaan, nog niet in het nationale recht werd omgezet en er waarschijnlijk nog veel debatten zullen voorafgaan aan de invoering hiervan.

De opwaardering van tijdelijke arbeid

Onze economie en die van de bouw in het bijzonder loopt achter op de andere Europese staten die hun arbeidsmarkt meer openstelden voor diverse vormen van tijdelijk werk. Die achterstand is soms te wijten aan de economische actoren zelf, maar is ook vaak het resultaat van een al te beperkende reglementering.

De evolutie van uitzendarbeid

Uitzendarbeid voor bouwvakkers vond pas laat ingang om redenen die in het eerste deel van deze studie werden uitgelegd⁹⁷. Pas vanaf 2002 gingen de eerste uitzendkrachten aan de slag op de bouwplaatsen. Het aantal uitzendkrachten nam geleidelijk toe en in 2011 vervulden haast 10.000 interims een opdracht in de bouwsector. In voltijdse equivalenten betekent dat meer dan 2.100 arbeidsplaatsen, dus achttienmaal meer dan het aantal uitzendjobs in 2003.

Er is dus werkelijk een forse groei van de uitzendarbeid, maar het aantal uitzendkrachten in voltijdse equivalenten bedraagt nog altijd maar 1,3% van het arbeidersbestand van de sector. Het groeipotentieel van uitzendarbeid in de bouw is dus nog altijd zeer groot⁹⁸.

De dubbele functie van uitzendarbeid

De eerste functie van uitzendarbeid is inspelen op wisselende of seizoensgebonden productiebehoefte in de ondernemingen. Daarbij blijkt het uitzendwerk in de bouw belangrijke seizoenskenmerken te hebben: het aantal interimjobs in het 2e en 3e kwartaal van het jaar is immers 25% hoger dan het jaargemiddelde, terwijl het 40% lager is dan hetzelfde gemiddelde in het 4e kwartaal van het jaar. Die vaststellingen zijn zeker niet verrassend aangezien het 2e en 3e kwartaal ook worden gekenmerkt door een sterkere activiteit, waarvoor meer arbeidskrachten nodig zijn, terwijl het 1e en 4e kwartaal van het jaar meer door winterweer worden getroffen.

⁹⁷ Zie bladzijde 26.

⁹⁸ Uitzendarbeid in de Franse bouwsector was in sommige periodes goed voor meer dan 15% van het arbeidersbestand in de sector.

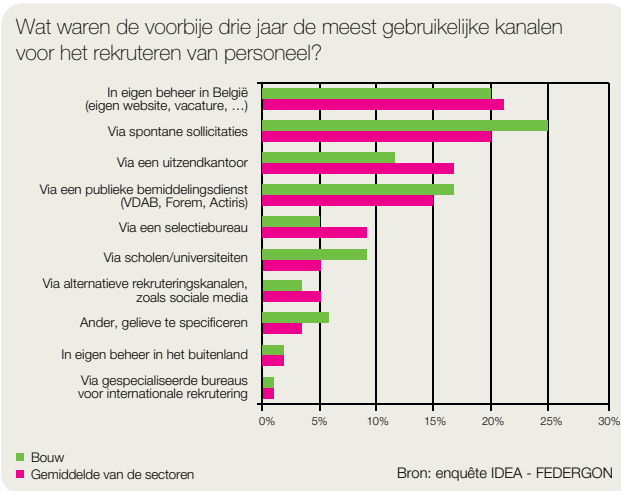
⁹⁶ Volgens dit concept moet de globale sociale bescherming verschuiven van de individuele arbeidsplaats naar de inzetbaarheid van de werknemer. De bescherming van de werknemer in zijn huidige baan moet dus minder belangrijk worden dan de bescherming van zijn potentieel om op de arbeidsmarkt een job te vinden. We moeten evolueren van een bescherming in de vorm van een geldelijke vergoeding voor de verloren baan naar een bescherming in de vorm van permanente vormingsinspanningen en hulp bij de beroepsherinschakeling.



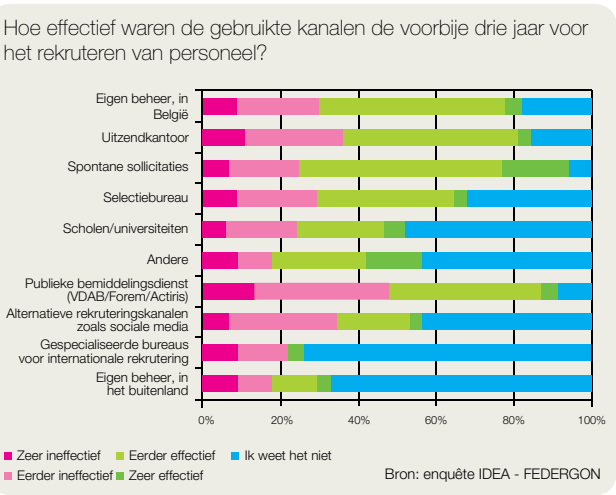
Uitzendarbeid beantwoordt aan een economische noodzaak en moet zich in de toekomst optimaal kunnen blijven ontwikkelen.

Ook de tweede functie van uitzendarbeid is belangrijk: de interimsector is in de loop der tijd een kanaal geworden om werknemers te rekruteren en duurzaam in de ondernemingen in te schakelen.

De IDEA–Federgon-enquête⁹⁹ geeft daarover nuttige aanwijzingen. Uitzendwerk is vandaag het op 3 na belangrijkste rekruteringskanaal voor bouwbedrijven om vaste arbeidskrachten aan te werven. 12% van de bouwbedrijven die aan de enquête deelnamen, gebruikt uitzendarbeid als rekruteringskanaal, tegenover 17% van de ondernemingen in andere activiteitssectoren. De 3 belangrijkste rekruteringskanalen in de bouw zijn de spontane sollicitaties (25%), de eigen kanalen van de onderneming (20%) en het kanaal van de publieke arbeidsbemiddelingsdiensten (17%).



De ondernemingen die de uitzendsector als rekruteringskanaal gebruiken, zijn wel niet allemaal even tevreden over het resultaat. 36% van de bevroagde ondernemingen vindt dit kanaal zeer of eerder inefficiënt. 45% vindt dit kanaal eerder efficiënt en 4% zeer efficiënt.



Dankzij een analyse van de evolutie van uitzendarbeid over de periode 2002-2011 kunnen we concreet berekenen hoeveel werknemers (opnieuw) blijvend in de bouwsector aan de slag zijn gegaan via het interimkanaal.

Uitzendwerk als kanaal naar reguliere tewerkstelling in de bouw.

	Uitzendkrachten Bouw	Doorstroming naar reguliere tewerkstelling
Uitzendwerk als 1ste baan in de bouw	14.276	6.343=44%
Regelmatige tewerk- stelling in de bouw voor uitzendwerk	20.663	11.622=56%
Totaal	34.939	17.965=51%

Bron: Constructiv (cijfers voor de periode 2002-2011)

Van de 35.000 uitzendkrachten die in deze periode actief waren, is de helft (opnieuw) in vaste dienst gegaan bij de bouwbedrijven.

99 De referenties van deze enquête staan vermeld in het eerste deel bladzijde 33.

60% van de uitzendkrachten, dus iets meer dan 20.000, had daarvoor al een vaste job in de bouw. Meer dan de helft van hen (56%) is teruggekeerd naar een vaste baan in een bouwbedrijf.

Bijna de helft (44%) van de uitzendkrachten die geen ervaring hadden in een vaste job in de bouw, werkt nu in vaste dienst bij een bouwbedrijf.

Herwig MUYLDERMANS¹⁰⁰

Is uitzendarbeid in de bouw nu een succes? Toch wel. De aanvankelijke bezwaren van vakbonden en werkgevers bleken ongegrond. Het aantal arbeidsongevallen blijft onder controle, dankzij de grote inspanningen van zowel de bouwbedrijven als de uitzendkantoren. Zowel grote als kleine bedrijven doen nu een beroep op uitzendarbeid.

Uitzendarbeid is belangrijk voor de bouw om twee essentiële redenen: instroom en flexibiliteit. Laten we niet vergeten dat jaarlijks 550.000 werknemers tewerkgesteld zijn in de uitzendsector.

Instroom: een van de grootste uitdagingen van de sector. Zowat 50% van de uitzendkrachten in de bouw is jonger dan 30 jaar. Ongeveer 60% van de uitzendkrachten was daarvoor actief als reguliere bouwvakker en keert nu terug naar de sector. De helft van de uitzendkrachten stroomt door naar een vaste baan. Uitzendarbeid draagt duidelijk bij tot de organisatie van de bouwmarkt.

Flexibiliteit: een sector als de bouw heeft uiteraard nog meer dan andere sectoren behoefte aan flexibiliteit. Bovendien gaat het over legale flexibiliteit. Ik stel vast dat het bestaan van allerlei grijze of zwarte detacheringssystemen een van de grootste problemen van de sector is. Deze systemen zijn de grootste concurrenten van uitzendarbeid.

Daarenboven is uitzendarbeid nog altijd ondervertegenwoordigd, zeker ten opzichte van de industrie (0,5% voor de bouw ten opzichte van 2,2% gemiddeld en meer dan 5% in bepaalde industriële sectoren). Ook in onze buurlanden is uitzendarbeid sterker aanwezig. Een inhaalbeweging dringt zich dus op."

¹⁰⁰ Directeur-generaal van Federgon, de beroepsorganisatie van de uitzendbedrijven.



Uitlenen van arbeidskrachten tussen bedrijven

Circa tien jaar geleden keurde de sector een collectieve arbeidsovereenkomst goed die vastlegt binnen welk juridisch kader een bouwbedrijf tijdelijk personeel mag uitlenen aan een andere onderneming. Het systeem is een afwijking op het algemene verbod om personeel ter beschikking te stellen van een gebruiker, wat aan bod komt in het volgende punt.

Dit stelsel is bedoeld om te voldoen aan de vraag naar extra arbeidskrachten in een bouwonderneming die met een tijdelijke vermeerdering van werk kampt, door het terbeschikkingstellen, voor beperkte duur, van werknemers van een ander bouwbedrijf dat op hetzelfde moment te weinig werk kan hebben.

Dergelijke toestanden komen wel vaker voor in de bouw en dragen intrinsiek bij tot de mogelijke afstemming van vraag en aanbod op het vlak van tijdelijk werk. Als bovendien de terbeschikkingstelling aan de “uitlenende” onderneming de mogelijkheid biedt geen beroep te doen op economische werkloosheid, dan wordt het zelfs interessant voor de sociale zekerheid.

De operatie moet uiteraard kosteloos zijn; de onderneming die arbeidskrachten uitleent mag er dus geen winst op maken. De uitlener mag van de gebruiker dus enkel de terugbetaling van de loonkosten van de ter beschikking gestelde werknemers vorderen.

In de praktijk werkt dit systeem helaas niet. Maar zeer weinig bedrijven zijn erin geïnteresseerd en het systeem wordt vandaag haast niet meer gebruikt.

We moeten ons afvragen waarom de ondernemingen geen interesse hebben voor dit stelsel en vervolgens met de vakbonden in het paritair comité bespreken of het systeem kan worden aangepast zodat het in de toekomst wel optimaal kan werken.

Het staat nu al vast dat de belangstelling van de ondernemingen bekoeld is door onder meer het overdreven formalisme rond de toepassing van dit stelsel en dat het er dus op aankomt de toepassingsprocedures sterk te vereenvoudigen.

In het debat over deze kwestie moeten we ook rekening houden met eventuele ontwikkelingen in de reglementering over de terbeschikkingstelling van personeel zoals vermeld in het volgende punt.

Terbeschikkingstelling van personeel

Behalve in enkele uitzonderlijke gevallen¹⁰¹ is het verboden om werknemers ter beschikking te stellen van een gebruiker buiten de activiteit van erkende uitzendbureaus om.

Sommige argumenten die werden aangevoerd ter ondersteuning van dit verbod¹⁰² gaan vandaag waarschijnlijk niet meer op. We stellen bovendien vast dat arbeidskrachten in verholde vorm ter beschikking worden gesteld, via een onderaannemingscontract of als schijnzelfstandige. Die praktijken worden zelfs vaak openlijk toegepast door buitenlandse ondernemingen die bouwbedrijven in België benaderen en overstelpen met misleidende reclame.

¹⁰¹ Onder meer als de terbeschikkingstelling gebeurt tussen ondernemingen van dezelfde economische groep, onder bepaalde voorwaarden en wanneer de terbeschikkingstelling vooraf en uitdrukkelijk is toegestaan door de Sociale Inspectie.

¹⁰² Het verbod dat in de wet van 1987 betreffende de tijdelijke arbeid is opgenomen, was blijkbaar gerechtvaardigd door een dubbele overweging: enerzijds een dergelijke activiteit enkel toelaten in het gecontroleerde kader van de uitzendarbeid, anderzijds elk mogelijk systeem vermijden dat kon dienen als dekmantel voor illegale praktijken van niet-aangegeven werk, in navolging van de «koppelbazen» in de bouwsector.

Vanaf 2003 stelde de Confederatie de minister van Werk¹⁰³ voor om het verbod af te schaffen en het te vervangen door een efficiënt controlesysteem op de voorwaarden van de terbeschikkingstelling¹⁰⁴.

Dit voorstel blijft actueel en gaat uit van het principe dat een terbeschikkingstelling van werknemers een arbeidsvorm kan zijn die weliswaar zeer flexibel, maar volkomen aanvaardbaar is wanneer de rechten van de ter beschikking gestelde werknemers worden nageleefd. Andere Europese landen, zoals Nederland, hebben dit principe trouwens ingevoerd.

De liberalisering van de terbeschikkingstelling moet op twee fundamentele principes berusten: dit mag niet de bedrijfsactiviteit zijn van de onderneming die arbeidskrachten uitleent, want voor een dergelijke activiteit

komt enkel uitzendbureau in aanmerking en de gebruiker moet samen met de werkgever als hoofdelijk aansprakelijk worden beschouwd¹⁰⁵ voor de inachtneming van de lonen en sociale lasten van de ter beschikking gestelde werknemers.

Afgaand op de versterking van een aantal wettelijke bepalingen eind 2012 lijkt de huidige regering geen voorstander te zijn van een liberalisering van het stelsel van terbeschikkingstelling¹⁰⁶. We kunnen dat enkel maar betreuren, zeker omdat de recente wijzigingen in de teksten door het buitensporige formalisme waarschijnlijk ondoeltreffend zullen zijn om de gebruikte kunstgrepen in het kader van de terbeschikkingstelling te bestrijden.



103 Frank VANDENBROUCKE, de toenmalige federale minister van Werk, vreesde voor de gevolgen van sociale dumping in het kader van de detachering van buitenlandse arbeiders en vroeg zich af of het niet beter was om een gecontroleerde terbeschikkingstelling van werknemers toe te staan.

104 Verscheidene controlesystemen moeten werken: een voorafgaande aangifte (een soort aangepaste Dimona), de naleving van de arbeids- en loonvoorwaarden die in de gebruikende onderneming van kracht zijn, een maximale gebruiksduur, de opstelling van een terbeschikkingstellingsovereenkomst enz.

105 We merken op dat het systeem van de hoofdelijke aansprakelijkheid van de gebruiker in de wetgeving over de tijdelijke arbeid is opgenomen en van toepassing is in de afwijkende gevallen waarin de terbeschikkingstelling is toegestaan.

106 Programmawet van 27/12/2012 (BIS 31/12/12)

De verlenging van de beroepsloopbaan

De voorbije dertig jaar werd in België in alle activiteitssectoren een beleid gevoerd dat gericht was op een vroegtijdige terugtrekking uit de arbeidsmarkt. Het vroegd pensioen of het brugpensioen was in eerste instantie gerechtvaardigd door de noodzaak om een sociaal antwoord te geven op de herstructureringen en sluitingen van ondernemingen, maar werd uitgebreid naar elk ontslag van werknemers boven een bepaalde leeftijd.

Dat is het resultaat van de collectieve verantwoordelijkheid van de werkgevers, de vakbonden en de overheid die allemaal samen, maar om verschillende redenen, een “recht” op brugpensioen hebben geopend vanaf een leeftijdsgrens die in de loop der tijd almaar werd verlaagd.

Dat beleid werd decennialang gevoerd en had een zeer negatief effect op de werking van de arbeidsmarkt in België en op de sociale kosten voor de gemeenschap.

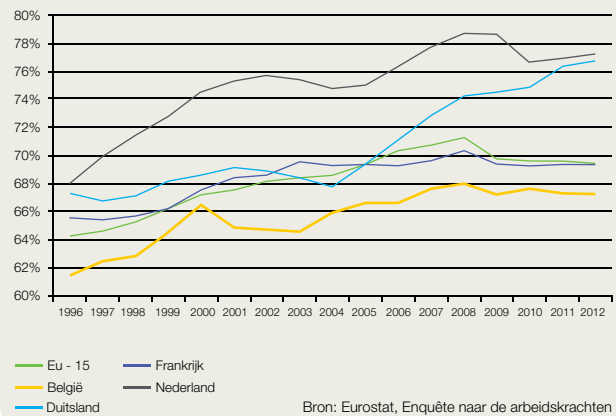
De werkgelegenheidsgraad in België in de leeftijdsgroep van 55-64 jaar bedroeg in 2011 38,7%, dat is een van de laagste percentages van alle Europese landen. Rekening houdend met de verbintenissen die ons land is aangegaan in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie, moet dit cijfer tegen 2020 op 50% worden gebracht.



Algemeener en ondanks de gestage groei van de werkgelegenheid in België gedurende de voorbije 15 jaar¹⁰⁷ laat ons land een globale werkgelegenheidsgraad van 67,3% optekenen in 2011, wat lager is dan in andere Europese landen, en dan vooral Nederland en Duitsland¹⁰⁸. Het globale percentage moet overeenkomstig de Europese verbintenissen op 73,2% worden gebracht in 2020.¹⁰⁹

Om de doelstellingen qua werkgelegenheid te bereiken tegen 2020 moeten heel wat inspanningen worden geleverd. Ze hebben onvermijdelijk ook betrekking op de groep oudere werknemers.

Werkgelegenheidsgraad van de 20- tot 64-jarigen



¹⁰⁷ Bijlagen bij het technisch verslag 2012 van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (al geciteerd). De werkgelegenheid is in deze periode sterker gegroeid in België dan in onze buurlanden.

¹⁰⁸ In voltijdse equivalenten zijn de verschillen minder groot: in dat geval bedraagt het Belgische percentage (20-64 jaar) 60,7% in 2011, tegenover 61,4% in Nederland, 64,5% in Frankrijk en 66% in Duitsland – Verslag 2012 van de CRB.

¹⁰⁹ We merken op dat dit percentage lager is dan het door de Europese Unie aanbevolen minimumpercentage (75%).

Van het Generatiepact (2005) tot het regeerakkoord van Di Rupo (2011)

Het vervroegde uittredingsbeleid heeft afgedaan. De demografische ontwikkelingen, de budgettaire beperkingen en de verwachte uitgaven t.g.v. de vergrijzing hebben geleid tot een ommezwaai in het beleid en de goedkeuring van maatregelen om de effectieve loopbaanduur te verlengen.

Generatiepact

Het Generatiepact, goedgekeurd in 2005, betekent een breuk met het vervroegde uittredingsbeleid. Het was inderdaad de eerste ernstige poging van de toenmalige regering, daarin gesteund door een deel van de sociale partners, om de tendens te keren en de vervroegde uitstap van werknemers tegen te gaan.

Dit was het resultaat van de bewustwording, vooral bij de overheid en de werkgeversorganisaties, dat het anders moest om de toekomstige uitdagingen het hoofd te kunnen bieden.¹¹⁰

Het regeerakkoord van Di Rupo

In uitvoering van de regeerverklaring van december 2011 werden belangrijke maatregelen genomen in de brugpensioenstelsels, die werden omgedoopt tot stelsels van “werkloosheid met bedrijfstoelage”. Sinds 1 januari 2012 is een vroegtijdige uittreding via het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoelage enkel mogelijk vanaf 60 jaar en op voorwaarde dat een beroepsloopbaan van 40 jaar is bereikt.¹¹¹

Andere maatregelen hebben betrekking op het stelsel van het vervroegd wettelijk pensioen: de minimumleeftijd voor vervroegd pensioen wordt geleidelijk opgetrokken en wordt in 2016 vastgelegd op 62 jaar, terwijl de minimale loopbaanduur ook wordt verhoogd, en in 2016, 40 jaar zal bedragen.

Het strenger maken van de toegangsvoorwaarden voor de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage en het pensioen zal oudere werknemers aan het werk houden, wat ook een oplossing biedt voor het tekort aan arbeidskrachten op de arbeidsmarkt.

Andere maatregelen zijn wenselijk

Er moeten aanvullende maatregelen worden genomen om de verlenging van de beroepsloopbaan te begeleiden.

Eerst en vooral moet getoetst worden wat de weerslag zou zijn van het uitbreiden van het toepassingsgebied van het stelsel van verlaagde sociale lasten naar de 54-plussers. Dit stelsel verlicht de lasten van de ondernemingen en is vandaag beperkt tot werknemers van wie het loon niet hoger is dan een referentiebedrag¹¹².

Daarna moet er ook een grondige herziening komen van de regels voor de gelijkstelling van inactiviteitsperiodes met werkperiodes. De gelijkstelling bevordert inactiviteit, heeft een hoge kostprijs en zal in de toekomst dus strikt moeten worden beperkt.

Ten slotte is het ook nuttig om na te denken over een echt “bonus-malussysteem” voor de pensioenen, in navolging van de stelsels in andere landen.¹¹³

¹¹⁰ Het pact is een nog bescheiden poging om deze uitdagingen aan te gaan. De talrijke maatregelen waartoe destijds beslist werd, bleven vrij pover. Ze gaven echter het startschot voor de echte aanpak van de vergrijzing op de Belgische arbeidsmarkt.

¹¹¹ Aan de nieuwe regels zijn echter overgangsbepalingen verbonden, met name voor het brugpensioen van «ongeschikte» bouwvakkers, evenals uitzonderingsmaatregelen, zoals voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

¹¹² Het gaat om een bedrag van € 12.240 per kwartaal.

¹¹³ De bonus-malus bevordert de verlenging van de loopbaan door een toeslag toe te kennen op het pensioenbedrag per gewerkt jaar na de normale pensioenleeftijd, en ontmoedigt een vroegtijdige uittreding door van het pensioenbedrag een percentage af te trekken per jaar dat vroeger met pensioen wordt gegaan dan de normale pensioenleeftijd. Een dergelijk systeem bestaat onder andere in de Verenigde Staten, Zweden, Oostenrijk en Duitsland.



De sector moet zich organiseren

De sociale partners moeten hun verantwoordelijkheid nemen in verband met de verlenging van de loopbaan en de noodzakelijke maatregelen goedkeuren.

Ze moeten eerst en vooral hun overeenkomsten over de brugpensioenen herzien en ze aanpassen, niet alleen aan de nieuwe terminologie (“werkloosheid met bedrijfstoeslag”) maar ook en vooral aan de wettelijke systemen die de verhoging van de leeftijd en de verlenging van de loopbaanduur regelen, inclusief het zogenaamde stelsel voor “ongeschikte” werknemers.

Daarna moeten ze de gevolgen van de loopbaanverlenging voor de arbeidsorganisatie in de ondernemingen aanpakken en dan vooral voor werknemers die fysiek zwaardere of lastigere functies uitoefenen. De verlenging van de effectieve loopbaanduur moet rekening houden met dit aspect en voorzien in alternatieven of aanpassingen van de arbeidsplaatsen voor werknemers die hun activiteiten willen voortzetten maar daarbij moeilijkheden ondervinden. In het vorige hoofdstuk zagen we dat de sector hier net een denkoefening over gestart is.







Zorgen voor een flexibele
arbeidsorganisatie in de
ondernemingen

Het vermogen van een onderneming om zich aan te passen aan de bedreigingen van de economie, of ruimer nog, aan alle omstandigheden die de productie kunnen beïnvloeden, is essentieel voor haar concurrentiekracht.

Dat aanpassingsvermogen is niet louter een kwestie van strategische visie van de onderneming. Het hangt vooral ook af van wat de reglementering toestaat op het gebied van de arbeidsorganisatie.

In dit hoofdstuk wordt gekeken hoe de ondernemingen een aantal factoren kunnen aanpakken die onrechtstreeks bijdragen tot de werking van de arbeidsmarkt, omdat ze helpen de moeilijkheden in die markt te bestrijden of omdat ze er alternatieven voor bieden.

Er valt op dit gebied heel wat te vertellen en er kunnen vele voorstellen gedaan worden. Wij beperken ons hier tot vier thema's: aanpassing van de arbeidsduur, beroep op tijdelijke werkloosheid, organisatie van de verplaatsingen van de werknemers en beheer van de tijdscredietstelsels.



De aanpassing van de arbeidsduur

Een flexibele arbeidsorganisatie in de onderneming biedt op zich geen oplossing voor het tekort aan geschoolde arbeidskrachten op de arbeidsmarkt. Maar hiermee kunnen de nadelige gevolgen van de rekruteringsproblemen voor de werking van de onderneming wel worden afgezwakt.

Een onderneming met flexibele arbeidsstelsels kan de werktijd makkelijker aanpassen aan de productiebehoeften en andere factoren die het werk op de bouwplaatsen beïnvloeden. Flexibiliteit zorgt voor een optimale arbeidscapaciteit en beperkt het aantal verloren uren.

De gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur in de bouw is vrij laag: tussen 1.350 en 1.400 uren, alle activiteitssegmenten samen genomen. Het is het gemiddelde van minder dan 1.000 uren in bepaalde gevallen tot meer dan 1.800 uren en dus kunnen we hiermee niet aantonen hoe sterk de werkelijk gepresteerde arbeidstijd in de ondernemingen schommelt.

Door te vergelijken met de gemiddelde werkelijke arbeidsduur in een sector met een theoretische normale arbeidsduur (1.752 uren) meten we de progressiemarge in de arbeidsorganisatie, die op zijn minst gedeeltelijk kan worden verwezenlijkt met flexibele arbeidsstelsels.

Er is een ruim theoretisch aanbod op het gebied van flexibiliteit

In de bouwsector is er een zeer groot aanbod aan flexibele systemen. Naast het algemene stelsel van de overuren¹¹⁴ en het wettelijke stelsel van de flexibele werkweek¹¹⁵ die van toepassing zijn in de bouw, net als in de andere activiteitssectoren, werden in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten of in bijzondere regelingen specifieke stelsels voor een flexibele arbeidsduur in het leven geroepen. De volgende voorbeelden tonen aan hoe uitgebreid het aanbod flexibele systemen wel is:

- Dankzij het stelsel van de “bijkomende uren”¹¹⁶ kan de onderneming de arbeidstijd optrekken tot 9 uur per dag en 45 uur per week tijdens de zomerperiode of tijdens een periode van intense activiteit.¹¹⁷
- Met de twee conventionele stelsels van de flexibele week¹¹⁸ kunnen de ondernemingen de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur verlengen van respectievelijk 9 uur en 45 uur naar 10 en 50 uur. De overschrijding van de normale arbeidstijd moet worden ingehaald, ofwel in de vorm van volledige rustdagen ofwel door de toepassing van zogenaamde negatieve uurroosters, die dus korter zijn dan de normale arbeidstijd.¹¹⁹
- Het kader dat van toepassing is op de “nieuwe arbeidsregelingen”¹²⁰ biedt de ondernemingen oplossingen op maat voor hun specifieke behoeften om de arbeidstijd aan te passen, onder andere wanneer er om technische redenen over vrij korte periodes van het jaar een beperkte productie is. Dankzij dit reglementaire kader voor de zogenaamde “grote

114 Artikel 29 en volgende van de Arbeidswet van 16 maart 1971, die herhaaldelijk werd gewijzigd.

115 Artikel 20bis van de voornoemde wet van 16 maart 1971.

116 KB 213 van 26 september 1983, herhaaldelijk gewijzigd.

117 Ten belope van een krediet van 180 uren per kalenderjaar. Dat krediet van 180 uren wordt opgenomen naarmate er bijkomende uren worden gepresteerd. Van die 180 bijkomende uren mogen er maximaal 64 uren op zaterdag worden opgenomen. Die uren worden uitbetaald met een toeslag van 20% wanneer de werknemer ervoor kiest geen inhaalrust op te nemen. De op zaterdag gewerkte uren leiden tot de uitbetaling van een verplichte loontoeslag van 50%.

118 Deze stelsels worden nu geregeld door de sectorale cao van 22 september 2005.

119 De negatieve uurroosters mogen niet onder 6 uur/dag en 30 uur/week gaan. Die inhaalvorm is niet van toepassing op het sectorale stelsel van 9 uur/dag, overschrijdingen van dit stelsel kunnen enkel worden vergoed met volledige rustdagen.

120 Wet van 17/03/1987 en cao nr. 42 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 02/06/1987.



flexibiliteit” is het mogelijk om af te wijken van heel wat bepalingen over de arbeidsduur en ze op maximaal 12 uur per dag te brengen.

Er bestaan in de bouw nog andere specifieke stelsels voor flexibele werktijden, zoals de systemen die het nacht- of zaterdagwerk regelen.

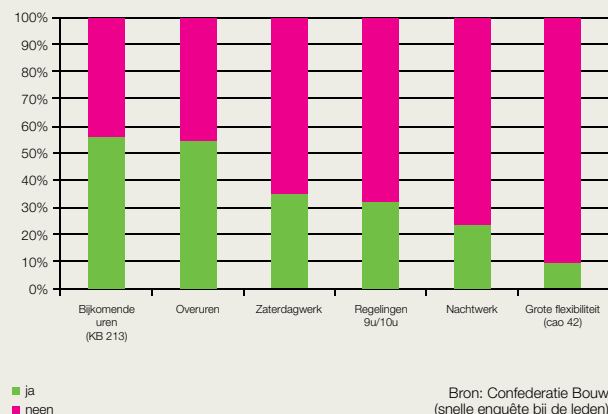
De flexibiliteit wordt maar zelden toegepast

Er mag dan al een zeer ruim aanbod aan flexibele stelsels zijn, toch zijn er uiteindelijk maar weinig ondernemingen in de sector die er concreet gebruik van maken. Dat blijkt uit de resultaten van een snelle enquête die de Confederatie onlangs bij haar leden heeft gehouden. Uit de interpretatie van die resultaten kunnen we enkele belangrijke conclusies trekken over de toepassing van de flexibele stelsels.

De flexibele stelsels zijn helemaal niet goed bekend

Een eerste vaststelling na de enquête: de ondernemingen zijn zeer slecht op de hoogte van de flexibele systemen die ze mogen toepassen. Alleen het specifieke stelsel van de “bijkomende uren” en het algemene stelsel van de overuren zijn bij iets meer dan de helft van de deelnemende ondernemingen bekend. De kennis over de andere flexibele systemen is gering (30% van de ondernemingen kent het zaterdagwerk en de sectorale flexibele regelingen van 9 uur/10 uur) of zeer gering (amper 10% van de ondernemingen kent het systeem van de grote flexibiliteit voor de “nieuwe arbeidsregelingen”).

Kennis van de flexibiliteitsregelingen



Buiten de globale benadering zien we dat de ondernemingen in de subsector wegenwerken de flexibele systemen doorgaans beter kennen dan de ondernemingen uit de andere segmenten van de bouw. De meeste wegenbouwbedrijven kennen het systeem van de bijkomende uren (76%), de overuren (69%) en het zaterdagwerk (64%). Zowat 50% van die ondernemingen kent ook de regels voor nachtwerk en de sectorale flexibele regelingen van 9 uur/10 uur. Ten slotte kent 25% van de wegenbouwbedrijven het systeem van de grote flexibiliteit.

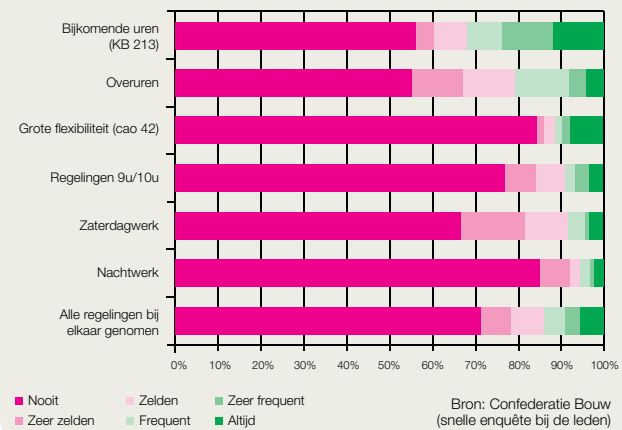
We merken ook op dat de grootte van de onderneming een invloed heeft op de kennisgraad van de flexibiliteitssystemen. Ondernemingen met minder dan vijf werknemers hebben een veel beperktere globale kennis van de stelsels dan het sectorgemiddelde. Grotere ondernemingen (meer dan honderd werknemers) kennen dan weer de meeste systemen, met uitzondering van het stelsel van de grote flexibiliteit, dat amper de helft van de ondernemingen kent.

De flexibele stelsels worden te weinig gebruikt

Iets meer dan 50% van de ondernemingen maakt nooit gebruik van het stelsel van de bijkomende uren of overuren; 75% van de ondernemingen deed nog nooit een beroep op de sectorale flexibele regelingen van 9 uur/10 uur; 83% van de ondernemingen grijpt nooit naar het systeem van de grote flexibiliteit.

Globaal genomen, dus voor alle stelsels samen, wordt de flexibiliteit maar toegepast in iets meer dan een kwart van de bouwondernemingen, maar niet overal evenveel, veelvuldiger in 13% van de ondernemingen en veel sporadischer in andere bedrijven.

Gebruik van de flexibiliteitsregelingen



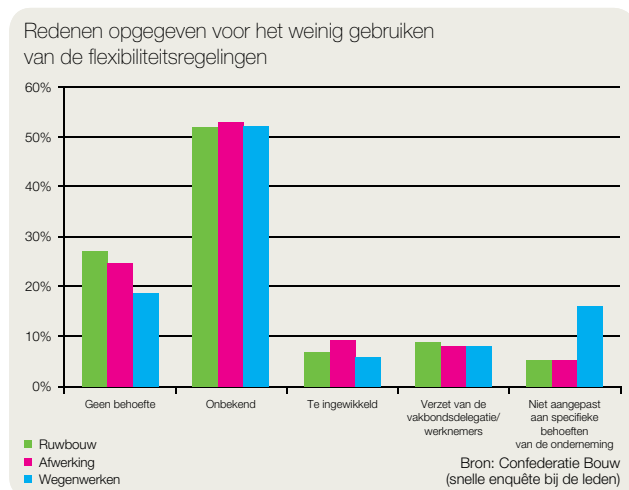
Ook hier onderscheidt het segment wegenwerken zich van de andere bedrijfstakken. Hier zijn de ondernemingen die nooit gebruikmaken van de flexibele systemen minder talrijk dan het sectorgemiddelde. Zo werkt slechts 50% van de aannemers van wegenwerken nooit 's nachts (tegenover een algemeen gemiddelde van meer dan 80%). 44% van die aannemers gebruikt zeer vaak of zelfs voortdurend het stelsel van de bijkomende uren.

De gebruiksgraad van de flexibiliteitsstelsels schommelt ook volgens de grootte van de onderneming. Zo maakt 80% van de ondernemingen van minder dan vijf werknemers geen gebruik van het stelsel van de bijkomende uren, terwijl amper 20% het niet gebruikt in de ondernemingen van meer dan honderd werknemers.



In volgorde van belangrijkheid zijn dit de redenen waarom de ondernemingen naar eigen zeggen maar weinig gebruikmaken van de flexibiliteitsstelsels:

- onvoldoende kennis van die systemen (meer dan 50%);
- geen specifieke behoeften qua flexibiliteit (van 18% tot 27% volgens de subsectoren);
- verzet van de vakorganisaties of werknemers (8% tot 9%);¹²¹
- complexiteit van de geldende procedures (6% tot 10%);
- onvoldoende aangepast aan de behoeften van de onderneming (van 5% voor de ruwbouw- en afweringssector tot 15% voor de sector wegenwerken).

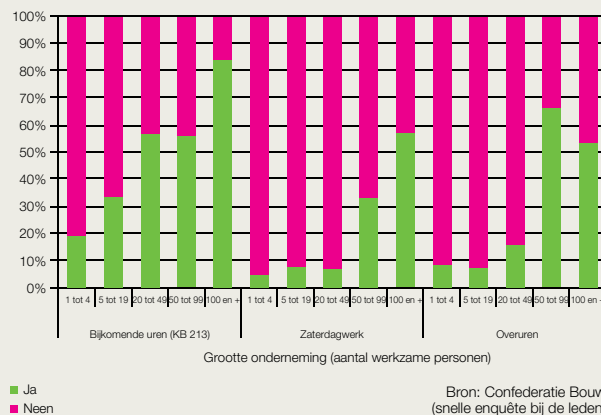


Het belastingvoordeel is zo goed als onbekend

De prestatie van overuren of bijkomende uren is voor 130 uren per jaar gekoppeld aan de toepassing van een zeer voordelig belastingstelsel voor de werknemers en de werkgever¹²². Volgens dat stelsel zien de werknemers hun nettoloon voor die uren verdubbelen, terwijl de kostprijs ervan voor de werkgever niet hoger is dan voor een normaal werkuur.

Dit voordelige belastingstelsel is zo goed als onbekend bij de ondernemingen, tenzij ze meer dan 50 werknemers in dienst hebben.

Kennis van het belastingvoordeel in functie van de grootte van de onderneming



¹²¹ De antwoorden lopen sterk uiteen naargelang de stelsels. Zo is er meer weerstand tegen zaterdagarbeid (19% in Wallonië en 11% in Vlaanderen) en overuren (17% in Wallonië en 12% in Vlaanderen).

¹²² De werkgever wordt vrijgesteld van de storting van een deel van de bedrijfsvoorheffing aan de schatkist en de werknemer geniet een belastingvermindering in het kader van de personenbelasting.

Een denkoefening houden en acties opzetten

De resultaten van de enquête moeten de sociale partners in de bouwsector ertoe aanzetten om eens goed na te denken over de middelen die ze kunnen inzetten om de stelsels die ze goedkeurden ook echt beter te laten toepassen. Die denkoefening moet onder andere gaan over de vereenvoudiging van de raadplegingsprocedures en formaliteiten die aan het gebruik van de stelsels voorafgaan.

De Confederatie zal op haar beurt acties moeten ondernemen om de flexibele stelsels meer ingang te laten vinden in de ondernemingen. Die acties dienen er vooral op gericht te zijn de ondernemingen beter te informeren. Er moet een betere communicatie komen om zo veel mogelijk ondernemingen te bereiken en ze moet specifieke informatie voor kleine ondernemingen bevatten. De informatie moet ook verbeteren door de ondernemingen volledig in te lichten over de voordelen van de flexibele systemen voor hun concurrentievermogen.

Het beroep op tijdelijke werkloosheid

Het stelsel van de tijdelijke werkloosheid is een zeer belangrijke vorm van flexibiliteit voor de arbeidsorganisatie. Hierdoor is het mogelijk om rekening te houden met allerlei factoren die het bouwproces afremmen en de ondernemingen die daarvan het slachtoffer zijn de kans te geven hun kosten onmiddellijk te verlichten zonder personeel te moeten ontslaan. Dat stelsel is dus ook nauw verbonden met de arbeidsmarkt.

4.000.000 dagen tijdelijke werkloosheid in 2012

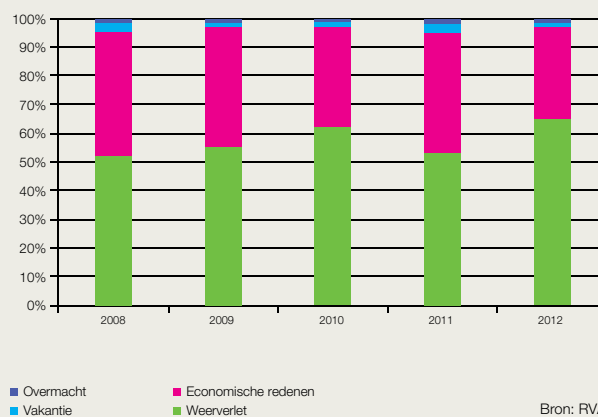
In 2012 is de tijdelijke werkloosheid fors toegenomen, naar verwachting met 12% in vergelijking met vorig jaar. De statistieken zijn nog niet definitief maar het cijfer lijkt te kloppen, afgaand op de eerste acht maanden van het jaar. Die toename is uitsluitend toe te schrijven aan de evolutie van het weerverlet (+22% in vergelijking met de eerste acht maanden van 2011).

In totaal waren er in 2012 om en bij de 4.000.000 dagen tijdelijke werkloosheid.

Weerverlet, voornaamste oorzaak van tijdelijke werkloosheid

Economische redenen en weerverlet maken samen 95% van de oorzaken van tijdelijke werkloosheid uit, de rest hangt samen met overmacht en het ontbreken van recht op vakantie. De verdeling over de twee voornaamste oorzaken is niet zo stabiel in de tijd, maar het weerverlet is wel systematisch groter dan de economische werkloosheid.

Verdeling van de tijdelijke werkloosheid in functie van de oorzaken van werkloosheid



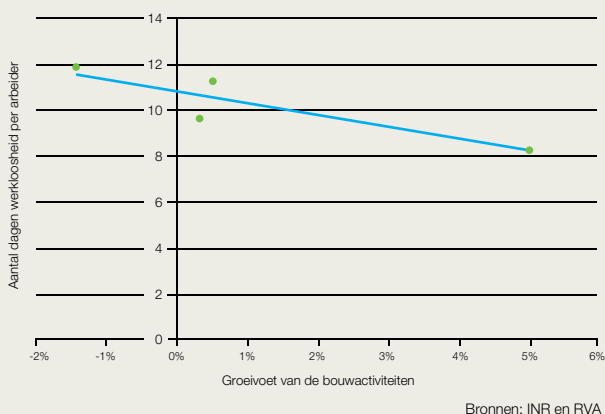
Correlatie tussen economische werkloosheid en economische activiteit

Uit de analyse van het verloop van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen in relatieve cijfers¹²³, dus op grond van het aantal dagen werkloosheid per arbeider, blijkt duidelijk dat het aantal dagen economische werkloosheid tijdens een bepaald jaar omgekeerd evenredig is met de economische groei in dat jaar.

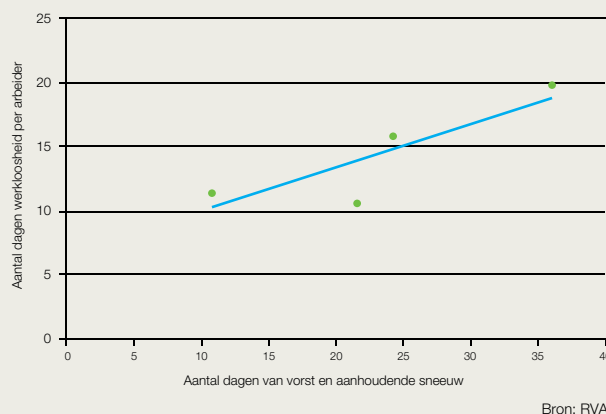
¹²³ Bij stabiele economische en klimatologische omstandigheden is de omvang van de werkloosheid uiteraard recht evenredig met de omvang van het personeelsbestand. Het lijkt dan ook niet nuttig om die evolutie in absolute termen te bestuderen. Dan dreigt de evolutie van de tijdelijke werkloosheid immers vooral de evolutie van het personeelsbestand weer te geven.



Economische werkloosheid en groei (2008 - 2011)



Weerverlet en strenge winters (2008 - 2011)



Die zeer logische vaststelling is het resultaat van de globale analyse die het jaarlijkse gemiddelde voor de sector in zijn geheel uitdrukt.¹²⁴

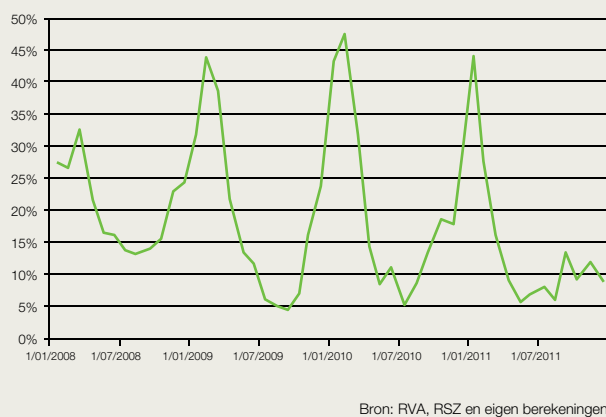
Een grondigere analyse toont aan dat de economische werkloosheid eigenlijk anders wordt toegepast. Zo was in november 2009 amper 15% van het personeel werkloos voor een gemiddelde duur van negen dagen, terwijl de economische werkloosheid op het hoogste peil van de voorbije jaren stond. Dat wil dus zeggen dat 85% van de werknemers toen niet economisch werkloos werd gesteld. Die vaststellingen verdienen bijzondere aandacht. Ze kunnen immers op misbruiken wijzen, zoals we later zullen zien.

Correlatie tussen tijdelijke werkloosheid en weersomstandigheden

De analyse bevestigt ook de vanzelfsprekende correlatie tussen de evolutie van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens weerverlet in de loop van het jaar en het aantal dagen weerverlet in dat jaar, en dan vooral dagen met aanhoudende vorst en sneeuw.

Net als bij de economische werkloosheid betreft het weerverlet maar een deel van de arbeiders. Hier worden wel meer werknemers getroffen, namelijk ongeveer 45%.

Aandeel arbeiders werkloos door slecht weer



Minstens 50% van de bouwvakkers kreeg de afgelopen jaren dus nooit af te rekenen met weerverlet. Het is wel zo dat het weerverlet vooral de ruwbouw en de burgerlijke bouwkunde treft en daarin zit 60% van de werknemers uit de bouwsector. Dat betekent overigens dat een deel van de werknemers uit die sectoren niet werkloos was, terwijl hun activiteit toch eraan werd blootgesteld.

¹²⁴ Het jaarlijkse gemiddelde wordt niet beïnvloed door de economische werkloosheid van de bedienden die in 2009 werd ingevoerd en zeer weinig wordt gebruikt. Op maandbasis werden 60 bedienden werkloos gesteld in het begin van 2010; de eerste acht maanden van 2012 werden gemiddeld amper vier bedienden werkloos gesteld.

We stellen ook vast dat het deel werknemers dat werkloos wordt gesteld wegens weerverlet sterk kan schommelen. Daar zijn verschillende redenen voor: het slechte weer verschildt naargelang de maand en de plaats in het land en treft de uitvoering van het werk niet op dezelfde wijze.¹²⁵

Geen tendens

De vastgestelde correlatie tussen beide werkloosheidsvormen toont aan dat de tijdelijke werkloosheid geen structureel verloop volgt. De twee hoofdoorzaken – economische redenen en weerverlet – hebben immers geen tendenscomponent.¹²⁶



De cijfers bevestigen trouwens dat er geen tendens is voor de tijdelijke werkloosheid en weerspiegelen aldus goede en minder goede jaren voor de economie en het weer.

Responsabiliseringsmechanismen

De tijdelijke werkloosheid is zeker nuttig voor de ondernemingen en de toepassing ervan dient op lange termijn te worden gewaarborgd.

Maar er hangt ook een kostenplaatje aan vast voor de sociale zekerheid die de hoofdwerkloosheidsuitkeringen betaalt en voor het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector dat via de bijdragen van de bouwondernemingen een deel van de aanvullende werkloosheidsuitkeringen voor de werknemers financiert.¹²⁷

Om het voortbestaan van dat systeem te vrijwaren, is het dan ook essentieel om de kosten ervan onder controle te houden.

Om diezelfde reden, maar ook om een eerlijke concurrentie in de sector te garanderen, moet elk misbruik van de tijdelijke werkloosheid worden bestreden.

Zo kan een al te hoog aantal dagen economische werkloosheid wijzen op een abnormale toestand in de onderneming: ofwel kampt ze met een structureel werkgebrek¹²⁸, ofwel maakt ze zich schuldig aan sociale fraude¹²⁹.

In beide gevallen wordt er misbruik gemaakt van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid, en dat moet worden tegengegaan.

Er werden daarvoor stapsgewijs maatregelen goedgekeurd die regelmatig worden opgevolgd en geëvalueerd. Het gaat onder meer om:

- de mechanismen om de werkgevers te responsabiliseren voor het gebruik van de economische werkloosheid. Het gaat om de terugbetaling aan het FBZ van de aanvullende vergoeding en een bijkomend bedrag boven een bepaald aantal dagen

¹²⁵ Er is buitenwerk dat ondanks het slechte weer toch kan doorgaan terwijl andere taken beslist moeten worden stopgezet.

¹²⁶ Het is uiteraard niet systematisch slechter (of beter) weer van jaar tot jaar. En op economisch gebied zijn er gelukkig ook altijd goede jaren als tegengewicht voor de minder goede.

¹²⁷ Zie bladzijde 73.

¹²⁸ Tijdelijke werkloosheid mag enkel worden gebruikt om conjunctuureffecten op te vangen.

¹²⁹ Door cumulatie van werkloosheidsuitkeringen en inkomsten uit niet-aangegeven arbeid toe te staan of te organiseren.



werkloosheid¹³⁰ en de betaling van een speciale bijdrage aan de RSZ bij langdurig gebruik van het stelsel van de economische werkloosheid¹³¹;

- de wijze waarop de werknemer de controlekaarten C3.2A bijhoudt¹³²;
- de “monitoring” van de stelsels van tijdelijke werkloosheid, overeenkomstig een partnerschapovereenkomst in het kader van de bestrijding van sociale fraude die de diensten van de sociale inspecties en de bouwsector in 2012 hebben gesloten.¹³³

Het verheugt ons dat sommige maatregelen die de sector goedkeurde vervolgens werden doorgetrokken naar andere activiteitssectoren, wat volgens de Confederatie een teken is dat ze werken.

De organisatie van de verplaatsingen

De intensiteit van de dagelijkse verplaatsingen in de bouw kan een hindernis zijn voor de organisatie van de arbeidsmarkt. De beperkingen als gevolg van de langere verplaatsingstijden op de wegen, door de almaar langere en steeds vaker voorkomende files, kunnen door de werkzoekenden immers als negatief worden ervaren.

Het is belangrijk om hieraan aandacht te besteden en middelen te vinden om de moeilijkheden als gevolg van de grote mobiliteit van het werk in de bouwsector op te lossen of af te zwakken.

De denkoefening over de verbetering van de verplaatsingsvoorwaarden moet er komen op twee niveaus:

eerst en vooral op sectoraal vlak, waar een globale analyse van het probleem kan leiden tot de goedkeuring van nieuwe beleidslijnen of aanbevelingen op het vlak van mobiliteit, onder andere tegenover de overheid. En vervolgens op het niveau van de onderneming zelf, waar elke werkgever geschikte oplossingen moet trachten te vinden volgens zijn activiteiten en verplaatsingen.

In die context is het ondernemingsniveau doorslaggevend. De ondernemingen zijn zich hiervan bewust en vele bedrijven denken na over oplossingen om de verplaatsingen van hun werknemers vlotter te laten verlopen.

Een greep uit de ervaringen en getuigenissen van de ondernemingen:

- Het werk verdelen volgens de woonzones van de werknemers. Dat met de bedoeling zo weinig mogelijk verplaatsingen te hebben door de werknemers in te zetten op de bouwplaatsen die geografisch het dichtst bij hun woonplaats liggen. Die aanpak heeft wel beperkingen aangezien de onderneming niet altijd over alle nodige kwalificaties beschikt op haar verschillende bouwplaatsen.
- De uurroosters afstemmen op de spitsuren op het deel van het gebruikte wegennet. Die aanpassingen kunnen de vorm aannemen van glijdende uurroosters (de dag begint en eindigt vroeger) of een atypische spreiding van de arbeidstijd over de week (op vrijdag stoppen om 15 uur).
- De vervoermiddelen rationaliseren om de verplaatsingstijden te verkorten. Collectief vervoer met een bedrijfsbus – die halt houdt op heel wat opstapplaatsen – verliest aan belang ten voordele van collectief vervoer met kleine bestelwagens die een klein aantal werknemers vervoeren in geografische zones die zeer dicht bij elkaar liggen.

Een interessante studie uit 1997 die onderzoekers aan de Universiteit van Antwerpen verrichtten voor rekening van het Algemeen Christelijk Vakverbond Bouw¹³⁴

130 Wanneer een arbeider meer dan 24 dagen (zesdagenstelsel) economisch werkloos is in de loop van het jaar (van 1 oktober tot 30 september van het jaar erna) stort de werkgever het FBZ voor de eerste 24 dagen het deel van de aanvullende vergoeding terug die overeenstemt met de wettelijke aanvulling van 2 euro en vanaf de 25e dag het volledige bedrag van de aanvullende vergoeding. Vanaf de 36e dag werkloosheid stort hij bovendien een extra som waarvan het bedrag schommelt naargelang het aantal dagen werkloosheid (15 euro voor de periode van de 36e tot de 44e dag en 30 euro voor de periode van de 45e tot de 60e dag).

131 Vanaf de 110e dag (vijfdagenstelsel) economische werkloosheid in de loop van het jaar stort de werkgever de RSZ een bijdrage van 46,31 euro per dag en per werkloos gestelde werknemer.

132 De controlekaart moet sinds september 2009 permanent worden bijgehouden, ongeacht of de werknemer al dan niet tijdelijk werkloos was.

133 Een van de actiemaatregelen van de overeenkomst betreft de overdracht van de statistische gegevens over een schijnbaar overdreven gebruik van de werkloosheid door het FBZ aan de inspecties, dit om ze in staat te stellen doelgerichte controles te doen.

134 Het woon-werkverkeer van arbeiders in de bouwsector – Hilde Meersman, Tom Pauwels en Eddy Van De Voorde – Studiecentrum voor Economisch en Sociaal Onderzoek, UFSIA – Universiteit Antwerpen, 1997. Studie voor rekening van ACV Bouw, Industrie en Energie.

benadrukte naast de andere mobiliteitsproblemen¹³⁵ het nijpende probleem van de verplaatsingstijden en de eraan verbonden beperkingen.

Deze studie erkende dat het moeilijk is om geschikte oplossingen te vinden voor het fileprobleem en concludeerde dat een algemene denkoefening over dit onderwerp nodig is, dat de overheid een nieuw mobiliteitsbeleid moet voeren en dat een mentaliteitswijziging zich opdringt. 15 jaar later lijkt de boodschap nog altijd niet goed doorgedrongen ...

Het is bijzonder moeilijk om de verplaatsingen van de bouwvakkers te organiseren doordat er allerlei eisen samengaan, bijvoorbeeld als gevolg van de verkeersopstoppen en tal van parameters die te maken hebben met de arbeidsorganisatie op de bouwplaatsen.

Aangezien die parameters kunnen verschillen volgens de aard van de activiteiten en het type ondernemingen blijft een individuele aanpak, dus per onderneming, aanbevolen om aangepaste oplossingen te zoeken voor het verplaatsingsprobleem.

Daarbij merken we op dat het alternatief van het “ter plaatse logeren”, wat op het eerste gezicht een zeer geschikte oplossing kan lijken, zware economische problemen stelt voor de werkgever¹³⁶ en al even grote familiale moeilijkheden voor de werknemers¹³⁷.

Beheer van de tijdskredietstelsels

Het streven van een deel van de politieke wereld om het beroeps- en gezinsleven van de werknemer beter met elkaar te verzoenen, leidde meer dan tien jaar geleden tot de goedkeuring van nieuwe rechten zoals de loonbaanonderbreking of de tijdelijke of definitieve vermindering van de individuele arbeidsduur.

Zo ontstond het tijdskrediet met zijn diverse formules, zijn door de sociale zekerheid gefinancierde geldvoordelen en zijn mogelijke verstoring van de arbeidsorganisatie in de ondernemingen, vooral voor sleutelfuncties op de bouwplaatsen.

De Confederatie moest noodgedwongen met haar sociale partners onderhandelen over allerlei aanpassingen in de algemene regels van het tijdskrediet om de toepassing van de stelsels beter aan te passen aan de bijzonderheden van de sector.¹³⁸

De regering is zich bewust van de sociale kosten van het tijdskrediet en ongetwijfeld ook van de moeilijkheden voor de ondernemingen. Daarom nam ze het initiatief om de toepasselijke tijdskredietformules te beperken en de toekenningsvoorwaarden van het stelsel strenger te maken.

De evolutie van het tijdskrediet in de bouw voor 2012 toont aan dat de regeringsmaatregelen het aantal werknemers in de formules met een vermindering van de werktijd met 1/2 en 1/5 deed afnemen.

¹³⁵ De studie behandelt ook andere aspecten van de verplaatsingsproblematiek, zoals de mobiliteitsvergoeding of nog het comfort van de vervoerwijzen.

¹³⁶ Kosten voor logies en maaltijden kunnen immers een grote hap nemen uit het budget van een bouwplaats.

¹³⁷ De enquête in het kader van de studie van de Universiteit Antwerpen toont wel aan dat de helft van de werknemers de oplossing om ter plaatse te logeren positief vindt.

¹³⁸ Invoering van flexibele stelsels voor de formule van de vermindering van de werktijd tot 4/5; mogelijkheid voor de onderneming om sleutelfuncties te bepalen die uitgesloten zijn van het recht op een vermindering van de werktijd tot 4/5.



Aantal individuele gevallen in de bouw (arbeiders PC 124)

	Voltijds	Vermindering werktijd met 1/2	Vermindering werktijd met 1/5
	Algemeen stelsel	Eindeloopbaan	Eindeloopbaan
2012/01	63	122	2.882
2012/02	63	128	2.868
2012/03	62	125	2.854
2012/04	62	127	2.818
2012/05	59	121	2.789
2012/06	59	122	2.754
2012/07	55	117	2.725
2012/08	57	119	2.716
2012/09	55	118	2.702
2012/10	55	112	2.659
2012/11	55	112	2.644
2012/12	53	103	2.607
2013/01	63	108	2.591
2013/02	62	104	2.552

De regeringsbeslissingen gaan de goede richting uit. We willen hier zeker niet pleiten om het recht op tijds-krediet in de bouw af te schaffen. Dat zou niet alleen discriminerend zijn tegenover de bouwvakkers maar ook een omgekeerd effect hebben op de arbeidsmarkt in de bouw omdat het een rem zou kunnen zijn om te solliciteren.

Bovendien kan het tijdskredietstelsel nuttig zijn om de eindeloopbaan te regelen. De vermindering van de individuele arbeidstijd van de werknemer kan immers een alternatief zijn als zijn arbeidspost niet kan worden aangepast.

Het debat over het tijdskrediet is dus nog lang niet gedaan, verre daarvan. In de toekomst moeten we er zelfs nog meer aandacht aan besteden door te proberen om het economische belang van de onderneming voorop te stellen in een poging om het beroeps- en privéleven van de werknemer met elkaar te verzoenen en door de kosten van het tijdskrediet ten laste van de gemeenschap strikt aan banden te leggen.







Een beter samenwerkingsbeleid
ontwikkelen op Europees niveau

De Belgische arbeidsmarkt wordt almaar internationaler, in het bijzonder in de bouwsector. Het eerste deel van deze studie toonde aan dat de bouwondernemingen regelmatig buitenlandse werknemers aanwerven die gebruikmaken van hun recht op vrij verkeer op de nationale arbeidsmarkten binnen de Europese Unie¹³⁹.

De internationale dimensie van de arbeidsmarkt in de bouw is in grote mate ook het gevolg van de verplaatsing van ondernemingen die in andere Europese staten zijn gevestigd en bouwwerkzaamheden komen uitvoeren in België, meestal in het kader van een onderaannemingscontract. De werknemers van die ondernemingen die op de bouwplaatsen in België aan de slag gaan, worden dan tijdelijk gedetacheerd uit de staat waar ze gewoonlijk werkzaam zijn.

Het aantal gedetacheerde buitenlandse werknemers in België neemt elk jaar fors toe¹⁴⁰ en de detachering is zeker iets om mee rekening te houden in de werking van de bouwmarkt.

In dit hoofdstuk analyseren we de juridische problematiek van de detachering – de Europese richtlijn van 1996¹⁴¹ – en bespreken we de recentste ontwikkelingen in het goedkeuringsproces – dat momenteel aan de gang is – van een aanvullende richtlijn. Dit hoofdstuk gaat vooral over de middelen die we moeten vinden om de noodzakelijke samenwerking tussen de overheden van de lidstaten in de Europese Unie te versterken.

Want een efficiënte Europese samenwerking is nodig voor de goede werking van het juridische stelsel van de detachering. Zo zal de overheid in het ontvangende land onder andere correct kunnen nagaan of de detacherende ondernemingen de voor hen geldende regels toepassen.

Een dergelijke samenwerking dringt zich vooral op in helaas vaak voorkomende situaties waarin het stelsel van de detachering wordt misbruikt om illegale arbeidssituaties te verdoezelen. Die problematiek komt ook aan bod in dit hoofdstuk, en wel vanuit Europees standpunt. Dit hoofdstuk behandelt vooral de te verkennen mogelijkheden om de noodzakelijke samenwerking tussen de overheden van de EU-lidstaten te versterken.



139 Zie bladzijde 21

140 Zie bladzijde 27

141 Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.



Het credo van het vrije verkeer van diensten

Een eenheidsmarkt tot stand brengen is een fundamenteel doel van de Europese Unie. De vrije dienstverlening is daar, net als het vrije verkeer van goederen, personen en kapitalen, een noodzakelijke voorwaarde voor en dat geldt zeker voor de bouwsector. De zogenaamde Dienstenrichtlijn¹⁴² biedt sinds 2006 een werkzaam algemeen juridisch kader hiervoor, waarbij de lidstaten een grote inspanning moesten leveren om hun administratie te vereenvoudigen en alle discriminerende, onnodige of overdreven beperkingen of formaliteiten moesten afschaffen.¹⁴³

Door de geleidelijke wegwerking van de administratieve barrières konden de bouwbedrijven en dan vooral de kmo's hun economische actieterrein verleggen tot voorbij de grenzen zonder met dochterondernemingen te moeten werken. Daarvan getuigen de vele Nederlandse, Poolse, Franse en andere bedrijven die in België actief zijn, maar ook het toenemende aantal Belgische ondernemers die in de buurlanden of zelfs daarbuiten aan de slag gaan.

Maar de opening van de grenzen zoals geregeld in de Dienstenrichtlijn deed van in het begin al vrezen dat hieruit een "sociale dumping" zou voortvloeien, en dan vooral in de Oost-Europese lidstaten van de EU. Er wordt eigenlijk geen echte dumping verwacht¹⁴⁴, er is eerder een vermoeden dat dienstverleners uit lidstaten met lagere lonen en minder sociale bescherming wel eens veel lagere prijzen zouden kunnen aanbieden dan de lokale ondernemingen, met daarbovenop nog het risico op een neerwaartse gelijkschakeling van de arbeidsvoorwaarden. De sociale dimensie van de grensoverschrijdende concurrentie is vooral merkbaar in de diensten waarbij de kostprijs van het werk een aanzienlijk deel van de eindprijs uitmaakt en waarvoor de betrokken werknemers zich vaak naar het bestem-

mingsland begeven voor de uitvoering van het contract, zoals dat het geval is in de bouw.

Is vrije dienstverlening synoniem met sociale dumping?

Zet de vrije dienstverlening de deur wagenwijd open voor "sociale dumping"? Niet echt als het allemaal wettelijk blijft. De richtlijn van 1996 over de terbeschikkingstelling van werknemers eist duidelijk dat ondernemingen die loontrekkenden detacheren voor een tijdelijke en specifieke dienstverlening in een lidstaat waar ze niet zijn gevestigd op zijn minst een aantal essentiële aspecten van het arbeidsrecht in die staat moeten naleven. Zijn inbegrepen in die "harde kern" zoals dat meestal wordt genoemd: het minimumloon, de arbeids- en rusttijden, het betaald jaarlijks verlof en de regels voor de gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk.

In tegenstelling tot de overtuiging of wens van sommigen vormt het detacheringstelsel geen afwijking op de integrale toepasbaarheid van het arbeidsrecht in het land waar de dienst wordt verricht, maar wel op de regels van het internationale recht die bepalen welke wet op een contract van toepassing is¹⁴⁵.

Het detacheringstelsel verhindert in principe al te grote loonverschillen tussen ondernemingen afkomstig uit verschillende lidstaten. Toch worden de arbeidskosten hierdoor niet noodzakelijk gelijkgetrokken. Enerzijds garandeert het alleen een minimumloon, dat veel lager kan zijn dan het gemiddelde loon op de arbeidsmarkt. En anderzijds worden de sociale lasten nog altijd bepaald door het socialezekerheidsstelsel waarvan de gedetacheerde werknemer afhangt, dus meestal dat van zijn herkomstland. En we stellen nu net vast dat de tarieven van de sociale lasten sterk verschillen

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

143 Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties geeft algemeen genomen elke dienstverlener de toelating om tijdelijke of incidentele diensten te verrichten in een andere lidstaat zonder een erkenning van zijn kwalificaties te moeten aanvragen, of als het beroep gereguleerd is in de lidstaat van bestemming maar niet in de lidstaat van herkomst, enkel twee jaar beroepservaring te moeten aantonen.

144 In het internationale handelsrecht spreken we van dumping wanneer een onderneming een product exporteert tegen een lagere dan de normaal gangbare prijs op haar eigen interne markt.

145 In de Europese Unie worden die regels bepaald in de Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst. Die verordening, van Rome genoemd, stelt dat de partijen kunnen kiezen welke wetgeving op een arbeidsovereenkomst van toepassing is op voorwaarde dat het beschermingsniveau van de werknemer even hoog is als het niveau dat de toepasselijke wetgeving biedt als geen keuze wordt gemaakt. In dat geval wordt de overeenkomst geregeld door de wetgeving van het land waarin of via hetwelke de werknemer gewoonlijk zijn werk vervult. Als die plaats niet kan worden bepaald, wordt de geldende wetgeving toegepast van het land waar de zetel van de onderneming is gelegen. Als het contract echter nauwere banden heeft met een ander land wordt de wetgeving van dat land toegepast.

naargelang de lidstaat. Zo zullen werknemers die worden gedetacheerd door ondernemingen die elders in Europa zijn gevestigd vaak minder kosten als gevolg van de tarieven die in België worden gehanteerd, ook al is het loon helemaal gelijk.

Het grootste probleem blijft wel de correcte toepassing van de detacheringsregels en de controle ervan.

Een open kader dat misbruiken niet tegenhoudt ...

Buiten – al dan niet opzettelijke – eenvoudige inbreuken op dwingende regels voor de “harde kern” worden helaas veel misbruiken vastgesteld die we in twee categorieën kunnen onderbrengen.

Het eerste misbruik bestaat erin de detachering te gebruiken om over de grenzen heen arbeidskrachten ter beschikking te stellen onder de dekmantel van een aannemingscontract. Dat is in België verboden buiten het strikt gereguleerde kader van de uitzendarbeid. Bovendien is de schijnbare werkgever soms louter een postbusfirma zonder echte activiteit in het herkomstland.

Het tweede misbruik dat in België tegenwoordig frequent voorkomt, bestaat erin de detacheringsregels te omzeilen door schijnzelfstandigen of pseudo “actieve vennoten” ter beschikking te stellen via schermvennootschappen en onderaannemingscontracten.

De controle en sanctionering van die misbruiken lopen vast door allerlei moeilijkheden.

Het blijkt uiteraard moeilijker te zijn dan bij rijkswoners om inbreuken vast te stellen en te vervolgen die worden begaan tijdens tijdelijke prestaties, door daders die hier zelf ook maar tijdelijk verblijven. Dat vereist een informatie-uitwisseling en samenwerking tussen de bevoegde overheden in het herkomst- en bestemmingsland.

Hoewel die administratieve samenwerking is vastgelegd en oppervlakkig is geregeld in de Detacheringsrichtlijn is ze lang niet perfect. Ze is verbeterd – onder andere dankzij het ‘informatiesysteem voor de interne markt’ (IMI¹⁴⁶) dat sinds 2011 werd ingevoerd in de context

van de detachering van werknemers – maar er is nog een lange weg af te leggen om ze echt goed te laten werken, zowel op technisch vlak (taalbarrière, inzage-rechten en gegevensbescherming, administratieve en informaticaprotocolen enz.) of om sommige administraties te overtuigen tijd en middelen te besteden aan onderzoeken buiten hun rechtsgebied.

... en veel vragen oproept

De houding van de Europese Commissie tegenover de controlemaatregelen van de lidstaten was tot dusver niet echt bemoedigend. De verschillende beleidslijnen, mededelingen en aanbevelingen van de Commissie, tot haar recente voorstel van een richtlijn over de toepassing van de Detacheringsrichtlijn, waarop we hierna zullen terugkomen, waren systematisch bedoeld om er de reikwijdte van te beperken op grond van de principes van niet-discriminatie, efficiëntie en evenredigheid zoals bepaald in de Dienstenrichtlijn. De Commissie deinsde er ook niet voor terug om inbreukprocedures in te leiden tegen maatregelen ter bestrijding van sociale fraude die zij in strijd acht met voormelde principes, zoals dat voor België het geval was met het stelsel voor de registratie van de aannemers¹⁴⁷ en het aangiftesysteem LIMOSA¹⁴⁸.

Juridisch gezien is het niet altijd zo vanzelfsprekend om de algemene regels van de Detacheringsrichtlijn toe te passen: welke elementen komen in aanmerking voor de berekening van het na te leven minimumloon; wat als de in de collectieve overeenkomsten vastgelegde loonschalen niet (of slechts gedeeltelijk) bindend zijn gemaakt; hoe het verschil tussen wettelijke en conventionele arbeidstijden aanpakken; op grond waarvan moet worden beoordeeld of het echt om een detachering gaat – zowel vanuit het standpunt van de werknemer als van zijn werkgever –, moeten we afgaan op het aannemingscontract dat de dienstverlener bindt of op de hoedanigheid van de zelfstandige onderaannemer; in welke mate kunnen de rechtbanken de vermoede arbeidsrelatie herkwalficeren?¹⁴⁹

¹⁴⁶ Het IMI is een elektronisch informatie-uitwisselingssysteem dat vroeger werd gebruikt in het kader van de richtlijnen over de diensten en de beroepskwalificaties en waarmee de nationale overheden makkelijk en snel met elkaar kunnen communiceren dankzij een reeks voorvertaalde gestandaardiseerde vragen en antwoorden.

¹⁴⁷ Zaak C-433/04, arrest uitgesproken op 9 november 2006.

¹⁴⁸ Zaak C-577/10, arrest uitgesproken op 12 december 2012.

¹⁴⁹ Voor dit punt merken we op dat de Europese criteria die bepalen tot welk socialezekerheidsstelsel een werknemer behoort (Verordening nr. 883/2004 van 29/04/2004) verschillen van de criteria die de aard bepalen van het contract dat de werknemer met zijn werkgever (arbeidsovereenkomst) of klant (aannemingscontract) verbindt. Iemand kan gewoonlijk het statuut van loontrekkende hebben in België en in Slovenië tijdelijk als zelfstandige werken.



Als zelfs de bevoegde overheden er maar moeilijk aan uit kunnen, wat dan met werkgevers die te goeder trouw zijn en de betrokken werknemers zelf? Er zijn maar weinig lidstaten die hun volledige, toegankelijke en onmiddellijk bruikbare informatie ter beschikking stellen. Ondanks de website met informatie over de nationale bepalingen en formaliteiten in verband met de detachering (www.posting-workers.eu) die in 2009 werd ontwikkeld op initiatief van de Europese sociale partners in de bouwsector, FIEC en EFBWW, moeten ook de lidstaten en de Commissie nog inspanningen leveren om informatie en opheldering te verschaffen.

Yves JORENS¹⁵⁰

"Detachering en onderaannestedingen hebben om gegronde redenen zo'n belangrijke rol op de pan-Europese arbeidsmarkt ingenomen dat het moeilijk denkbaar is dat dergelijke economische processen zich weer zullen omkeren. Dat betekent echter niet dat er geen nood is aan verbetering. Onderaannemingen en detachering kunnen niet worden toegelaten wanneer ze tot een ontduiking van strikte wettelijke voorschriften leiden. De grootste tekortkomingen in de huidige systemen ter bescherming van de rechten van werknemers en ter bestrijding van de daarmee samengaande aspecten van sociale fraude hebben te maken met de handhaving ervan en met het gebrek aan specifieke voorschriften inzake grensoverschrijdende controle- en inspectieactiviteiten en aan samenwerking tussen buitenlandse inspectiediensten. Hoewel we van vrij verkeer van werknemers en diensten kunnen spreken, is er geen vrij verkeer van controleurs! Er worden problemen vastgesteld in alle fasen van de handhaving (van inspectie over veroordeling tot inning van de boetes).

De meest gebruikelijke manieren om minimumnormen te ontduiken hebben te maken met social engineering, waarbij handig wordt gebruikgemaakt van het feit dat de interne markt geen gelijk speelveld is; van schijnzelfstandigheid; van misbruik van rechtspersonen; van de kennis dat grensoverschrijdende samenwerking en informatie-uitwisseling moeilijk, inefficiënt, zo niet onbestaand zijn en van het feit dat de grensoverschrijdende inning van boetes en tenuitvoerlegging van arresten haast onmogelijk zijn. Zelfs indien boetes konden worden geïnd of arresten konden worden uitgevoerd, blijken rechtspersonen in het verleden vaak een faillissement te hebben geleden. Bijgevolg is een verdere verbetering van de administratieve en juridische bijstand, evenals van de samenwerking noodzakelijk."

¹⁵⁰ Y. Jorens, professor aan de Gentse Universiteit, is ook directeur van het International Research Institute on Social Fraud. De geciteerde tekst is een uittreksel uit zijn bijdrage op de openbare hoorzitting van 18 november 2012 in het Europees Parlement.

Een beter kader voor de detachering

De Detacheringsrichtlijn en de toepassing ervan kregen de voorbije jaren opnieuw politieke aandacht onder de gezamenlijke druk van de toename van de grensoverschrijdende dienstverlening (en dus ook van de eventuele bijbehorende problemen en misbruiken) en de nawerking¹⁵¹ van een reeks arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie in 2007 en 2008 in zaken over detachering (zie het Laval-kwartet hierna).

Tegen deze achtergrond was de Commissie haast genooddakt om een wetgevend initiatief te nemen om de toepassing van de Detacheringsrichtlijn op te helderen en te verbeteren. Nadat de Commissie verschillende studies daarover financierde, richtte ze in 2012 aan het Parlement en de Raad een voorstel van richtlijn over de toepassing van de richtlijn van 1996.

Dat voorstel streeft de volgende doelstellingen na:

- de werknemers en ondernemingen beter toegang geven tot de informatie door te bepalen welke normen alle lidstaten moeten bereiken (duidelijke, volledige en vlot toegankelijke elektronische terbeschikkingstelling van de toe te passen en na te leven arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden, de contactpunten, meertalige samenvattende brochures enz.);
- duidelijke regels opstellen voor de samenwerking tussen de nationale overheden die voor detachering bevoegd zijn (precieze verplichtingen, strikte termijnen, verduidelijking van de rol van de lidstaat van vestiging enz.);
- elementen identificeren die het mogelijk maken de toepassing van detachering te verbeteren en nog beter te controleren (onder meer om postbusvenootschappen te voorkomen);

- de reikwijdte bepalen van het toezicht dat de bevoegde nationale overheden moeten uitoefenen, evenals hun bevoegdheden (verplichting om passende controlemechanismen in te voeren om efficiënte inspecties te verrichten, identificatie van de controlemaatregelen die de lidstaten kunnen nemen, toelichting van de rol van de lidstaat van vestiging);
- een hoofdelijke aansprakelijkheid invoeren voor de lonen van de gedetacheerde werknemers in de bouwsector;
- de klachtenbehandeling en grensoverschrijdende uitvoering van boetes en administratieve sancties eenvoudiger maken.

Algemeen genomen gaan die bepalingen de goede kant uit, met als grote uitzondering de beperkingen op de controlemaatregelen. De Commissie stelt een uitputtende lijst op van zorgvuldig beperkte nationale maatregelen die zij aanvaardbaar acht, in tegenstelling tot het verzoek van de sociale partners in de bouwsector om een minimale lijst van de in te voeren controlemaatregelen op te stellen.

Het voorstel van de Commissie krijgt ook tegenwind door de invoering van een specifiek stelsel van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de gedetacheerde werknemers in alle lidstaten. De meeste Europese beroepsorganisaties en heel wat lidstaten verwerpen dit omdat het voor de hoofdonderneming moeilijk is een grondig onderzoek te verrichten naar de situatie van de werknemers in een andere juridische entiteit of omdat een specifieke aansprakelijkheid tegenover de gedetacheerde werknemers het risicovoller maakt om buitenlandse onderaannemers in te schakelen en hen dus discrimineert. In België is er al een algemeen stelsel van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de naleving van de minimumlonen door de onderaannemers. Daarbovenop nog eens een specifiek aansprakelijkheidsstelsel opleggen voor gedetacheerde werknemers zou dus geen voordelen opleveren maar de taak van de ondernemingen en de bevoegde overheden wel veel ingewikkelder maken.

Het ontwerp van de richtlijn wordt momenteel nog bestudeerd in het Europese Parlement en de Raad. De meningen zijn zeer verdeeld maar het ziet ernaar uit dat er een compromis uit de bus zal komen.

¹⁵¹ De opschudding die door de rechtspraak van het Hof is ontstaan, komt eigenlijk vooral doordat die arresten grenzen stelden aan de gegrondheid van de vakbondsactie.



De rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie

Het “Laval-kwartet”¹⁵²

De arresten van het Hof van Justitie in de zaken Viking, Laval, Rüffert en Luxemburg¹⁵³ gaven aanleiding tot een intens politiek en gerechtelijk debat rond de interpretatie die gegeven moet worden aan de Detacheringsrichtlijn in een nationale context, aan de mogelijkheid voor een lidstaat om de tewerkstellings- en arbeidsvoorwaarden bij de detachering van werknemers uit te breiden buiten de “harde kern” en tot slot aan de grenzen aan het recht op vakbondsacties tegenover de economische vrijheden die gewaarborgd worden door de Verdragen.

In het kader van deze studie gaat onze aandacht naar een enkel arrest, nl. “Commissie tegen Luxemburg”, waarvan de lessen voor de toepassing van de Detacheringsrichtlijn rechtstreeks transposeerbaar zijn op de situatie van de arbeidsrelaties in België, in tegenstelling tot de arresten Laval en Rüffert¹⁵⁴ en het arrest Viking¹⁵⁵.

Het Luxemburgarrest van 19 juni 2008 heeft betrekking op de manier waarop het Groothertogdom de richtlijn op verschillende vlakken in binnenlands recht heeft omgezet. Aangezien het om de verplichte indexering gaat van de lonen van de werknemers die gedetacheerd zijn volgens de in Luxemburg geldende regels herinnert het Hof eraan dat een lidstaat nationale dwingende bepalingen van openbare orde kan vaststellen op

voorwaarde dat de naleving ervan cruciaal is voor het handhaven van de politieke, sociale of economische organisatie van de staat. De uitzondering van openbare orde vormt een afwijking van het grondbeginsel van de vrije dienstverlening die strikt geïnterpreteerd moet worden. Het Hof oordeelde dat de verplichting met betrekking tot de loonindexering door Luxemburg ten onrechte gekwalificeerd werd als een dwingende bepaling van openbare orde.

Wat de verplichting betreft om vóór de aanvang van de werken, op eenvoudig verzoek en zo snel mogelijk, de informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de detachering, is het Hof van mening dat die bepalingen door hun onduidelijkheid ondernemingen die werknemers naar Luxemburg willen detacheren, kunnen afschrikken om hun vrijheid van dienstverlening uit te oefenen.

Wat tot slot de verplichting betreft om een ad-hocgevolmachtigde in Luxemburg aan te duiden voor het bijhouden van de documenten die nodig zijn voor de controles verricht door de bevoegde Luxemburgse autoriteiten zegt het Hof dat die verplichting extra administratieve en financiële lasten tot gevolg heeft voor de ondernemingen die in een andere lidstaat gevestigd zijn, waardoor ze niet op voet van gelijkheid staan in vergelijking met werkgevers gevestigd in Luxemburg¹⁵⁶.

¹⁵² We bedanken mevrouw Karine Dufour-Gandon (Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics, Paris) voor haar bijdrage aan de analyse van de arresten.

¹⁵³ Zaak C-438/05 (International Transport Workers' Federation en Finnish Seamen's Union tegen Viking Line [2007]), zaak C-341/05 (Laval un Partneri [2007], REC I-11767), REC I-10779), zaak C-346/06 (Rüffert [2008], REC I-1989), zaak C-319/06 (Commissie tegen Luxemburg [2008], REC I-4323).

¹⁵⁴ De lessen geleerd uit de arresten Laval en Rüffert zijn vooral interessant voor de lidstaten die, zoals Zweden (zaak-Laval), niet beschikken over een aangiftesysteem ter uitbreiding van de bindende kracht van de collectieve overeenkomsten inzake lonen of voor de situaties waarin het vastgestelde minimumloon niet, zoals in dit geval (Rüffert - overheidsopdrachten in Neder-Saksen), algemeen van toepassing is op alle werknemers in de bouwsector. Die situaties vertonen geen gelijkenissen met het Belgische juridische kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten en de veralgemeende toepassing van de loonbarema's die erin voorzien is.

¹⁵⁵ Het arrest gaat niet over de detachering van werknemers, maar over de vrijheid van vestiging en de belemmeringen die een vakbondsactie voor die vrijheid kan betekenen.

¹⁵⁶ In antwoord op het arrest preciseerde de Luxemburgse minister van Arbeid dat de kritieken geuit door het Hof niet echt een impact hebben op de omvang van het Luxemburgse sociaal recht dat van toepassing is op gedetacheerde werknemers, maar eerder op de vorm van de controle van de toepassing van het arbeidsrecht ten opzichte van gedetacheerde werknemers. Het voornaamste verwijt heeft immers betrekking op de evenredigheid van de gebruikte controlemiddelen.

Het LIMOSA-arrest

De Europese Commissie motiveert het beroep dat ze in 2010 bij het Hof van Justitie tegen België heeft aangetekend¹⁵⁷ door te zeggen dat de verplichte LIMOSA-melding van zelfstandigen die in andere lidstaten gevestigd zijn en die tijdelijk in België diensten willen verlenen niet conform is met het Europese recht. Volgens de Commissie vormt die verplichting een onaanvaardbare belemmering van de vrije dienstverlening in de zin van artikel 56 van het Verdrag over de werking van de Unie¹⁵⁸.

In het arrest van december 2012 verklaart het Hof het beroep gegrond en veroordeelt het België dus, maar de genuanceerde conclusies leveren belangrijke elementen voor de rechtspraak. Het eerste is de herinnering dat een beperking van de vrije dienstverlening gerechtvaardigd kan zijn op voorwaarde dat ze voldoet

aan een dwingende vereiste van algemeen belang en aan de beginselen inzake noodzakelijkheid, doelmatigheid en evenredigheid. Het Hof erkent dat de doelstellingen die door België ingeroepen worden met betrekking tot het bestrijden van fraude en het opsporen van schijnzelfstandigen beschouwd kunnen worden als dwingende vereisten van algemeen belang. Daarnaast merkt het ook op dat bij gebrek aan harmonisering van het sociaal recht de situatie van de nationale dienstverleners en de dienstverleners gevestigd in een andere lidstaat objectief verschilt en een andere behandeling kan rechtvaardigen, meer bepaald wat de te verschaffen informatie betreft. Kortom, het arrest stelt het principe van een voorafgaande melding niet aan de orde, maar oordeelt dat de hoeveelheid informatie die aan de aangevers wordt gevraagd onevenredig is met wat nodig is voor het nastreven van de vooropgestelde doelstellingen.¹⁵⁹



¹⁵⁷ Zaak C-577/10, Europese Commissie t. Koninkrijk België.

¹⁵⁸ De LIMOSA-melding met betrekking tot de detachering van loontrekkenden werd niet beoogd.

¹⁵⁹ De LIMOSA-melding werd herzien en vereenvoudigd naar aanleiding van dit arrest (koninklijk besluit van 19 maart 2013, BS van 27 maart 2013) en zal vanaf 1 juli 2013 weer bindend worden voor zelfstandigen.



Mogelijkheden voor een betere samenwerking op Europees vlak

Een harmonisering van de tewerkstellings- en arbeidsvoorwaarden binnen de Europese Unie is zeker niet te verwachten in een nabije toekomst, zelfs geen minimale. De arbeidsmarkten blijven voornamelijk nationaal, de loonconvergentie is traag en er is geen politieke wil om de socialezekerheidsstelsels te harmoniseren. Bovendien is de evolutie van de bouwmarkt verre van homogeen in Europa.

Het principe van de harde kern die toegepast moet worden door alle dienstverleners, ongeacht hun lidstaat van herkomst, vormt wellicht het beste compromis dat vandaag kan worden gevonden, hoewel het niet volledig de mededingingsvoorwaarden op sociaal vlak gelijkmaakt. Dat geldt echter enkel voor de echte detachering, niet voor de grensoverschrijdende terbeschikkingstelling van werknemers vermomd als detachering of als aannemingscontract. Het is belangrijk om die fraude doortastend te bestrijden, maar daarnaast is het misschien ook belangrijk zich de vraag te stellen of een Europees reglementair kader los van richtlijn 2008/104/EG aangaande uitzendarbeid, die voornamelijk betrekking heeft op de rechten van uitzendkrachten maar niet de terbeschikkingstelling van werknemers tussen verschillende lidstaten behelst, mogelijk is.

Tot dan ligt de te beogen vooruitgang in de toepassing van het bestaande wetgevend kader.

De informatie-uitwisseling structureren

Er werd vooruitgang geboekt op het vlak van de invoering van elektronische informatie-uitwisselingssystemen, die tegenwoordig een noodzakelijke voorwaarde zijn voor een efficiënte administratieve samenwerking en een controle van de regelmatigheid van grensoverschrijdende dienstverleningen. Het IMI en de EESSI (elektronische uitwisseling van informatie over de sociale zekerheid) moeten aan de nationale overheden gestandaardiseerde en meertalige communicatiemiddelen ter beschikking stellen die in hoge mate bijdragen tot het vereenvoudigen en versnellen van de controle van de sociale situatie van werknemers en werkgevers afkomstig van een andere lidstaat. Die hulpmiddelen moeten verder worden uitgewerkt en aangevuld met een automatisering van de overdracht van bepaalde basisinformatie overeenkomstig de toepasselijke voorwaarden inzake de bescherming van persoonsgegevens. Na verloop van tijd zal de koppeling van de centrale, handels- en vennootschapsregisters¹⁶⁰ ook van pas komen bij het controleren van de juridische situatie van dienstverleners, en dat zowel voor de toezichthoudende instanties als voor de medecontractanten van die dienstverleners.

Tal van lidstaten hebben een aan de detachering of elke grensoverschrijdende dienstverlening voorafgaande melding ingevoerd. Het Hof van Justitie heeft de wettigheid ervan erkend in het LIMOSA-arrest. De sociale partners van de bouwsector stellen al jaren voor om het principe ervan te veralgemenen zolang het inderdaad moeilijk, zo niet onmogelijk is om de controle te organiseren van dienstverleningen waarvan het bestaan a priori niet bekend is. Een verdere ontwikkeling van de elektronische informatie-uitwisselingssystemen zou eventueel een automatische validering van de door de aangever te verschaffen noodzakelijke informatie (zoals zijn identiteit en die van de gedetacheerde werknemers, hun sociaal statuut, ...) mogelijk maken.

¹⁶⁰ Richtlijn 2012/17/EU van 13 juni 2012 betreffende de koppeling van centrale, handels- en vennootschapsregisters verzoekt de lidstaten om hun registers tegen juli 2014 te harmoniseren en te koppelen.



De samenwerkingen organiseren

Los van de infrastructuur blijft de graad van betrokkenheid van de nationale overheden inzake administratieve samenwerking en wederzijdse bijstand evenzeer een belangrijke factor. Wat dat betreft, vormt het voorstel voor een richtlijn over de implementatie van richtlijn 96/71/EG een nuttige precisering van de verplichtingen van de lidstaten, met inbegrip van de respectieve taken van de staten van vestiging en ontvangst, de na te leven antwoordtermijnen en de te treffen maatregelen om de grensoverschrijdende uitvoering van administratieve boetes en sancties te waarborgen.

Er is soms een groot verschil tussen de wet en de praktijk. Om die reden blijken de transnationale ontmoetingen en discussies tussen verbindingsbureaus, leden van de inspectiediensten en sociale partners gunstig voor het oplossen van de verschillende kleine en grote juridische en praktische problemen met betrekking tot de toepassing van de Detacheringsrichtlijn. Het Comité van deskundigen inzake de detachering van werknemers, opgericht in 2008, maakte succesvolle uitwisselingen tussen nationale en Europese ontvangende partijen mogelijk. Als voorbeeld kunnen we zelfs een project zoals Eurodetachering (zie hierna) noemen, dat het delen van ervaringen, best practices en het zoeken naar oplossingen organiseert tussen arbeidsinspecteurs of andere ambtenaren van betrokken nationale overheden en sociale partners van verschillende lidstaten, die zowel verstrekker als ontvanger kunnen zijn.

Verbintenissen definiëren

De bilaterale overeenkomst blijft een nuttig instrument, net als het nastreven van oplossingen op schaal van de Unie. Enerzijds bereikt men sneller en duidelijker een overeenkomst met twee dan met zevenentwintig. Anderzijds blijkt uit de waarneming van de stromen van tijdelijke dienstverleningen en gedetacheerde werknemers dat de intensiteit tussen sommige lidstaten veel uitgesprokener is waardoor het zeer relevant is om onderlinge akkoorden te sluiten, of dat nu op het vlak van de administratieve samenwerking is of op het vlak van andere aspecten (bv. het bepalen van de gelijkwaardigheid van de compensatiestelsels voor weerverlet).



Het project “Eurodetachering”

Marie-Hélène ANSELME¹⁶¹

“Om hun vermogen om samen te werken te versterken en efficiënter te reageren op transnationale situaties inzake detachering van werknemers hebben de administraties voor werkgelegenheid van België, Spanje, Frankrijk, Luxemburg, Polen en Portugal zich van december 2010 tot december 2011 verbonden tot een gemeenschappelijk opleidingsproject voor hun ambtenaren, gestuurd door INTEFP, het Franse Instituut voor de Arbeid, Werkgelegenheid en Beroepsopleiding. Het project, dat gericht was op beroepspraktijken aan de hand van concrete gevallen en in een logica om problemen op het terrein op te lossen, bood de mogelijkheid om op twee niveaus te werken:

op het niveau van de bestuurlijke en organisatorische kaders die de administratieve samenwerkingen structureren en ondersteunen (rol en organisatie van de verbindingsbureaus, kwaliteit van de informatie-uitwisseling, operationele implementatie van de bilaterale overeenkomsten inzake administratieve samenwerking);

met professionals op het terrein binnen een eerste Europees netwerk van arbeidsinspecteurs-bemiddelaars die een gemeenschappelijk opleidingstraject gevolgd hebben dat onder andere een “onderdompelingsperiode” binnen een ander land omvat. Die professionals bedachten een internationaal resource center voor het detacheren van werknemers¹⁶².

Het project vestigde de aandacht op het feit dat de overheid wegens de complexiteit van de vastgestelde situaties niet alleen kan handelen. De sociale partners spelen ook een belangrijke rol omdat ze een noodzakelijke schakel vormen tussen de ondernemingen, werknemers en overheid.

Op 1 juli 2012 zag een nieuw project het daglicht. Bedoeling is de dynamiek van het vorige project verder uit te werken door te focussen op de landbouw- en bouwsector waarin vaak een beroep wordt gedaan op detachering. De uitbreiding is tweeledig: enerzijds heeft het project de partnerships uitgebreid tot tien lidstaten en tot de overheden van Estland, Finland, Litouwen en Roemenië, anderzijds hebben de Europese vak- en werkgeversorganisaties¹⁶³ zich verbonden tot het sturen van het nieuwe initiatief.

Bedoeling van het project is op zoek te gaan naar complementariteiten en synergieën in de uitoefening van ieders rol en de netwerken van de verschillende actoren te versterken. In de verschillende partnerlanden werden internationale workshops georganiseerd met het oog op:

een interdisciplinair werk gebaseerd op reële situaties tussen actoren aan weerskanten van de grenzen, de plaatsen vanwaar de werknemers gedetacheerd worden, de vestiging van de bedrijven en de plaatsen waar het werk uitgevoerd wordt;

ruimtes voor het uitwisselen van praktijken tussen de overheid en de sociale partners om de “beste samenwerkingspraktijken” die een impact hebben op de situatie van de werknemers te verspreiden en te benutten.

De synthese wordt momenteel opgemaakt. Er zijn nu al mogelijkheden zichtbaar op het vlak van medewerking en samenwerking: informatieverstrekking aan en sensibilisering van het publiek, anticipatie en preventie, toezicht en controle, de rol van de sociale partners. Aan de hand van de synthese zal ook de logica van de acties van de verschillende ontvangende partijen kunnen worden verduidelijkt om zo het wederzijdse begrip en het vertrouwen binnen de netwerken van actoren te versterken, belangrijke factoren om efficiënter te werk te gaan in de vastgestelde situaties.”

¹⁶¹ Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) – Missie van de Europese en internationale acties – Overheidsinstelling onder het toezicht van de Franse minister van Arbeid.

¹⁶² <http://www.eurodetachment-travail.eu/>.

¹⁶³ FIEC, EFBWW, EFFAT en GEOPA COPA, ondersteund door 19 werkgevers- of vakverenigingen op nationaal niveau.





De mededingingsvoorwaarden
opklaren en strijden tegen
illegale arbeid

Het fenomeen van het zwartwerk heeft op verschillende manieren en in verschillende vormen een weerslag op de bouwsector, van de prestatie van enkele niet-aangegeven overuren tot het opzetten van echt clandestiene netwerken. Het betreft zowel en zelfs vooral het zogenaamde informele circuit, dat van de werken uitgevoerd voor rekening van particulieren, als het werk op bouwplaatsen.

Elke fraude, van gelijk welke vorm of omvang ook, moet worden bestreden omdat ze de marktomstandigheden verstoort en zo de ondernemingen die hun sociale en fiscale verplichtingen wel nakomen ernstig benadeelt. Fraude vergroot ook het slechte functioneren van de arbeidsmarkt door de faillissementen, het banenverlies, de vermindering van de bijdragemassa en dus van de capaciteit om de sociale voorzieningen van de sector te financieren.

Mededingingsregels zijn noodzakelijk voor een correcte werking van de markt. Om die reden moet de

sector toezien op de naleving van die regels en moet er concreet worden bijgedragen tot de implementatie van een efficiënt beleid voor het bestrijden van zwartwerk en sociale fraude.

Bedoeling van dit hoofdstuk is niet een uitgebreide analyse te geven van de soorten illegaal werk in de bouwsector noch commentaar te geven bij de maatregelen die getroffen werden of die verwacht worden in het kader van de fraudebestrijding. Dergelijke analyse, die trouwens al bestaat, zou immers erg ver liggen van de opzet van deze studie.

De bedenkingen die hierna volgen, hebben tot doel het verband tussen sociale fraude en het slecht functioneren van de arbeidsmarkt diepgaand te bestuderen vanuit het standpunt van de beleidsmaatregelen die de vertegenwoordigers van de ondernemingen en de beleidsverantwoordelijken, samen of elk op hun niveau, toepassen om die slechte werking zo veel mogelijk te beperken.

De accenten van het beroepsbeleid

De Confederatie legt zich al lang toe op het bestrijden van zwartwerk in de bouwsector. De afgelopen jaren ondernam ze tientallen initiatieven en stelde ze tal van concrete maatregelen voor.¹⁶⁴

De investering van de Confederatie in dat beleid is van hetzelfde niveau als de sociaal-economische uitdagingen van de sector die door de sociale fraude in gevaar wordt gebracht. Daarnaast toont ze ook dat de beroepsorganisatie zich bewust is van haar stimulerende rol en van haar verantwoordelijkheid als vertegenwoordiger van de ondernemingen in de strijd tegen zwartwerk.

We behandelen hier de belangrijkste beleidsopties die de beroepsorganisatie wil kiezen voor haar antifraudebeleid.

Informatieverstrekking en sensibilisering

Communicatie is een belangrijk onderdeel van de strijd tegen zwartwerk. De Confederatie maakt in haar relaties met haar leden veelvuldig gebruik van communicatie, in de vorm van algemene berichten en de verspreiding van doelgerichte informatie. Daarnaast worden de ondernemingen ook verzocht om hun mening te geven over het antifraudebeleid door deel te nemen aan werkgroepen of studiedagen georganiseerd door de beroepsorganisatie.

De Confederatie probeert bovendien door middel van persberichten of persconferenties een ruimer publiek te bereiken, nl. dat van de opdrachtgevers oftewel de gezinnen. Die laatste actie blijft bijkomstig, vooral omdat ze buiten de verantwoordelijkheden van de beroepsorganisatie ligt.

Helaas wordt er op dat vlak een zeer groot tekort aan berichten of sensibiliseringscampagnes vanwege de overheid vastgesteld. Nochtans gaat het om een relatief eenvoudig actiemiddel waarvan de effecten interessant kunnen zijn, op voorwaarde dat de berichten en slogans goed gekozen worden.

¹⁶⁴ De Confederatie heeft in 2002 een uitgebreid plan ter bestrijding van illegale arbeid in de bouwsector goedgekeurd. Dat plan wordt uitgevoerd en permanent bijgewerkt.



Partnerschap met de overheid

Een nauwe samenwerking tussen de beleidsverantwoordelijken die belast zijn met fraudebestrijding en de organisaties die de ondernemingen en werknemers vertegenwoordigen vormt een grote toegevoegde waarde die zich onder meer vertaalt in het uitwisselen van ervaringen en standpunten over alle facetten van het fraudefenomeen. Door dat partnerschap kunnen prioriteiten worden bepaald in de acties gericht naar bepaalde vormen van fraude. Ook kunnen controle- of analysemiddelen worden ontwikkeld aan de hand van onder andere sociale databanken en kan het resultaat van de acties en de toegepaste beleidsmaatregelen worden geëvalueerd.

Bijdrage tot het wetgevend optreden

De bouwsector neemt actief deel aan het uitwerken van wetten en reglementen inzake de bestrijding van fraude. De sector is zelf de stuwende kracht achter heel wat bepalingen die in het verleden toegepast werden¹⁶⁵, die momenteel van kracht zijn¹⁶⁶ of het binnenkort zullen zijn¹⁶⁷.

Aanvaarding van de hoofdelijke aansprakelijkheid

Een opdrachtgever sensibiliseren over het gedrag of de praktijken van een derde-bedrijf, zelfs de rechtstreekse onderaannemer, is een manier om de strijd tegen fraude aan te binden die met grote omzichtigheid moet worden toegepast. Elke rechtsonzekerheid die dergelijke aanpak kan teweegbrengen in de relaties tussen een aannemer en zijn klant en in de relaties tussen de ondernemingen zelf wordt immers afgemeten.

Het stelsel van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor sociale en fiscale schulden, dat sinds lang van kracht¹⁶⁸ is in de bouwsector, werd door de sector aanvaard dankzij de modaliteiten die gepaard gingen met de

implementatie ervan en die aan bonafide ondernemingen voldoende rechtszekerheid boden¹⁶⁹.

De uitbreiding van het beginsel van de hoofdelijke aansprakelijkheid tot de arbeidsomstandigheden, in casu de toepassing van het minimumloon, werd in eerste instantie door de sector als onaanvaardbaar beschouwd wegens het ontoelaatbare risico dat die uitbreiding vertegenwoordigde voor de bonafide ondernemingen.¹⁷⁰ Overleg tussen de sociale partners en de beleidsmakers leidde tot de invoering van extra maatregelen die de rechtszekerheid van de ondernemingen garandeert.¹⁷¹

In die context kon de Confederatie instemmen met de uitbreiding van het beginsel van de hoofdelijke aansprakelijkheid, waarvan de toepassing binnenkort¹⁷² vooral betrekking zal hebben op de relaties met buitenlandse ondernemingen die personeel detacheren op bouwplaatsen in België¹⁷³.

Efficiënte controles en vereenvoudigde procedures

Dankzij het gebruik van sociale databanken en het vergelijken van de informatie in die databanken kunnen nu meer risicosituaties worden opgespoord en kunnen de controles doelgerichter gebeuren. Die werkwijzen, die goede resultaten opleveren, zouden moeten worden veralgemeend om de actie van de sociale inspecties te optimaliseren.

Het aanstaande gebruik van identificatiebadges voor de werknemers, verbonden aan een systeem voor elektronische registratie van alle personen aanwezig op de bouwplaats, zou de controle door het vergelijken van informatie en sociale gegevens moeten kunnen versterken. Badges en registratie zouden tegelijkertijd het beheer van de sociale gegevens binnen de ondernemingen moeten vereenvoudigen.

165 Een voorbeeld is het systeem van de sociale identiteitskaart die begin jaren 90 in de bouwsector ingevoerd werd.

166 Inzake de bestrijding van misbruiken bij het gebruik van tijdelijke werkloosheid bijvoorbeeld (bladzijden 96 en volgende). Dat is ook het geval voor het specifieke stelsel van de maandelijkse RSZ-voorschotten ingevoerd in 2010.

167 Het principe van het dragen van een badge en dat van de elektronische aanwezigheidsregistratie op de bouwplaatsen zijn voorstellen van de sector.

168 In 2011 werd evenwel een wijziging aangebracht door de invoering van het subsidiariteitsbeginsel waardoor de RSZ en de fiscus in sommige omstandigheden de aansprakelijkheid kunnen verleggen naar de interveniënten die binnen de onderaannemingsketen hoger staan in de gewraakte contractuele relatie.

169 Raadpleging van de site art. 30bis die de ondernemingen informeert over het al dan niet toepassen van een inhoudingsplicht op de factuur van de onderaannemer.

170 De opdrachtgevende aannemer kan op geen enkele manier controleren of de medecontractant of a fortiori een andere onderaannemer de loonbarema's correct toepast op zijn werknemers.

171 Het stelsel van de hoofdelijke aansprakelijkheid is pas van toepassing na de officiële vaststelling door de inspectie van een inbreuk binnen een interveniërende onderneming en na de mededeling van die vaststelling aan de andere interveniërende ondernemingen.

172 In het Belgisch Staatsblad moeten nog uitvoeringsbesluiten verschijnen.

173 Inbreuken op het minimumloon blijken erg zeldzaam te zijn binnen de ondernemingen gevestigd in België. Ze komen echter vaker voor bij buitenlandse ondernemingen die personeel in dienst hebben dat naar België gedetacheerd is.

Visie van de overheid

John CROMBEZ¹⁷⁴

“De bouwsector is een van de sectoren die het zwaarst te lijden hebben onder sociale dumping, een fenomeen dat almaar toeneemt naarmate de crisis in Zuid-Europa verder uitdiept. Het vrij verkeer van personen en diensten is een realiteit die niet nieuw is, maar toch moeten we vaststellen dat Europa nooit werk gemaakt heeft van de opbouw van een sociaal Europa. Europa heeft ook niets ondernomen om te zorgen voor een correcte uitvoering van het arbeidsrecht in het kader van detachering van werknemers. Dit verklaart waarom we vandaag op onze bouwplaatsen steeds meer buitenlandse ondernemingen uit zowel Oost- als Zuid-Europa aantreffen. Hun personeel blijft niet alleen onderworpen aan de sociale zekerheid van hun land van herkomst – wat wij niet kunnen aanvechten – maar krijgt ook een loon uitbetaald dat een stuk lager is dan datgene waarin de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien.

Wanneer het dan nog eens om malafide ondernemingen gaat met veel zin voor “creativiteit”, dan krijgen we situaties waarbij de aangeboden prijzen soms 40% onder de marktprijzen liggen.

De regering streeft een tweeledig doel na: de eerlijke ondernemers en de werknemers beschermen tegen dat soort praktijken en de strijd aanbinden met alle vormen van fraude of omzeiling van de wet die de concurrentie vervalsen. De regering neemt ook diverse initiatieven om Europa voor zijn verantwoordelijkheden te plaatsen, zowel door nieuwe maatregelen te nemen om het probleem van de schijndetacheringen te bestrijden als door de aandacht van de Commissie te vestigen op bepaalde economische praktijken in onze buurlanden.

Nieuwe juridische instrumenten

Aan het begin van de huidige regeerperiode is een reeks maatregelen genomen om het fenomeen van de sociale dumping efficiënter aan te pakken. Om loondumping tegen te gaan, diende de effectiviteit van het verbod op terbeschikkingstelling van personeel te worden hersteld. Voortaan is het zo dat, wanneer een koppelbaas personeel verhuurt aan een gebruiker in België zonder dat hij het vereiste minimumloon betaalt, niet enkel de koppelbaas maar ook de gebruiker kan worden gestraft. Bovendien zal de gebruiker ook als werkgever kunnen worden beschouwd wat de betaling van achterstallige lonen, bijdragen en belastingen betreft.

Dankzij de tenuitvoerlegging van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor het loon zullen bonafide ondernemingen die hun werknemers correct betalen, kunnen worden beschermd tegen die ondernemingen die het spel niet eerlijk spelen. In dat geval zal de opdrachtgever financieel verantwoordelijk kunnen worden gesteld ten aanzien van zowel de werknemers die niet correct werden betaald als de betrokken fiscale en sociale instellingen, ook al zijn die in het buitenland gevestigd.

Een tweede maatregel beoogt de strijd tegen fraude inzake bijdrageverplichting. Er is onder meer bepaald dat, in geval van rechtsmisbruik, de Belgische administraties en rechters de mogelijkheid krijgen om werknemers en zelfstandigen die met een zogenaamd detacheringsattest (attest A1) in België komen werken zonder in ons land bijdragen te betalen, aan de Belgische sociale zekerheid te onderwerpen (en dus ook aan de bijdrageverplichting in België). Tot nu toe stonden de inspectiediensten machteloos tegenover dat soort misbruik.

¹⁷⁴ Staatssecretaris voor de Bestrijding van sociale en fiscale fraude, toegevoegd aan de Eerste Minister.



De strijd tegen schijnzelfstandigheid zal worden opgevoerd. De bestaande wetgeving werd gewijzigd door de wet van 25 augustus 2012. De wet moet een einde maken aan de misbruiken, zoals het omzeilen van de Belgische minimumlonen, die niet van toepassing zijn op buitenlandse (schijn)zelfstandigen. De wet werd van kracht op 1 januari 2013 en de koninklijke uitvoeringsbesluiten met betrekking tot de sectoren van de zogenaamde “werken in onroerende staat” zitten in de eindfase. Ze werden voorbereid in nauwe samenwerking met de sociale partners. Die teksten moeten ook dienen om het probleem van de “zelfstandige” schijncoöperanten aan te pakken, die hier namens en voor rekening van een zogenaamde buitenlandse coöperatieve vennootschap komen werken.

In de bouwsector bestaan reeds sinds 1979 maatregelen inzake hoofdelijke aansprakelijkheid voor de sociale en fiscale schulden. De programmawet van 29 maart 2012 heeft het bestaande systeem van hoofdelijke aansprakelijkheid aangevuld door het invoeren van een mechanisme van subsidiaire aansprakelijkheid. Dat mechanisme geldt wanneer degene die in eerste lijn aansprakelijk is, zich failliet verklaart of een “lege doos” blijkt te zijn. In dat geval kunnen de RSZ en de fiscus gaan aankloppen bij de onderneming die zich in de voorafgaande contractuele verhouding bevindt.

De programmawet van 29 maart 2012 heeft ook de hoofdelijke aansprakelijkheid voor het loon ingevoerd. Opdrachtgevers die samenwerken met malafide aannemers of onderaannemers worden aansprakelijk gesteld voor de loonschulden van de malafide aannemer of onderaannemer in kwestie. Opdrachtgevers worden dus geresponsabiliseerd om niet langer samen te werken met bedrijven die hun personeel onder de minimumbarema's betalen. Ook voor die maatregel wordt de laatste hand gelegd aan het koninklijk uitvoeringsbesluit.

Aanwezigheidsregistratie op de bouwplaatsen

Een van de belangrijke maatregelen die deze regering nog in petto heeft voor de bouwsector wordt de uitvoering van de nieuwe wet op de registratie van de aanwezigheden op bouwplaatsen. De uitvoering van de wet in kwestie zal in overleg met de betrokken sociale partners gebeuren. Voorafgaand aan die tenuitvoerlegging worden diverse administratieve vereenvoudigingen bestudeerd. Hoe kunnen gevaarlijke werkzaamheden (asbest, zandstralen,) worden geïntegreerd in de “klassieke” werfmelding? Hoe kan de dubbele registratie van de aanwezigheden worden vermeden bij overheidsopdrachten, wetende dat in dat geval de registratie nu reeds verplicht is? Er ligt ook een vereenvoudigd systeem van tijdelijke werkloosheid in de bouw ter studie.

Tot slot zal de invoering van die nieuwe verplichting samengaan met een specifieke lastenverlaging. Zo wil de regering bonafide ondernemingen, die er alles aan doen om de wet na te leven, aanmoedigen.”

Het beleid van de inspectie van de sociale wetten

Michel ASEGLIO¹⁷⁵

Het “COVRON”-netwerk is sinds 2006 operationeel

“Binnen de inspectiedienst “Toezicht op de sociale wetten” (van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) is sinds meer dan zes jaar een netwerk operationeel van acht algemene directies, aanvankelijk in Vlaanderen, nadien uitgebreid tot Brussel en Wallonië. Dit gespecialiseerd netwerk bestaat uit 8 directiehoofden en 22 sociaal inspecteurs. Zij houden zich hoofdzakelijk bezig met de controle op buitenlandse werkgevers die op het Belgische grondgebied actief zijn, vandaar de naamgeving van het netwerk: “COVRON” (Controle vreemde ondernemingen).

Het COVRON-netwerk gaat de strijd aan met de oneerlijke concurrentie van buitenlandse ondernemingen en wil de sociale dumping van buitenlandse werknemers indijken. Het werkt internationaal samen om grensoverschrijdende fraude te beteugelen. Voor die controles werd een aparte werkmethode uitgewerkt. De knowhow die door dit netwerk wordt verworven, wordt nadien doorgegeven aan de inspecteurs van de verschillende provinciale directies van de AD Toezicht op de Sociale Wetten. Het netwerk neemt ook de coördinatie en de controle van dossiers inzake georganiseerde sociale fraude op zich, telkens wanneer die internationale vertakkingen heeft.

De Europese Detacheringsrichtlijn 96/71/EG van 16 december 1996 voorziet een gemeenschappelijke “harde kern” van dwingende bepalingen¹⁷⁶ die in elke ontvangende lidstaat door de dienstverlenende ondernemingen (bv. de klassieke Poolse onderaannemer) zou moeten worden nageleefd voor hun gedetacheerde personeel.

Het niet-naleven van de loon- en arbeidsvoorwaarden die in België van toepassing zijn, geeft buitenlandse ondernemingen een duidelijk concurrentievoordeel ten opzichte van Belgische ondernemingen. De loonkosten liggen in normale omstandigheden sowieso al een stuk lager. Soms gaat die grensoverschrijdende activiteit bovendien gepaard met sociale fraude in het land van herkomst, hetgeen hun concurrentiepositie ten opzichte van de Belgische ondernemingen nog extra begunstigt.

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

Wat zijn de meest voorkomende inbreuken die het COVRON-netwerk vaststelt? Uiteraard het niet-naleven van de minimumlonen als grote systematisch terugkerende factor, de vele overuren, werken op zonen feestdagen, rustdagen in de bouw, nachtwerk, werken via nepbedrijven, postbusfirma's in het buitenland (fictieve detachering). Dat fenomeen neemt nog toe en zal nog sterker bestreden worden. Andere problemen zijn die van de schijnzelfstandigen, de valse documenten en identiteitsfraude (Brazilianen met vals Portugees paspoort), de tegenwerking en het gebrek aan medewerking in het onderzoek. Eveneens de talrijke aanbieders, go-between van (goedkope) arbeidskrachten, werkend met een schijn van wettelijkheid, maar vaak op het randje van koppelbazerij.

De meest voorkomende nationaliteiten (bron Limosa en de controles) zijn werknemers uit Nederland, Polen, Duitsland, Frankrijk of Roemenië. Let wel, veel Oost- en Zuid-Europese onderaannemers komen met hun gedetacheerde personeel mee in het kielzog van de ondernemingen uit voormelde lidstaten.

¹⁷⁵ Directeur-generaal van de Inspectie van de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

¹⁷⁶ Inzake het minimumloon, de arbeidsduur e.a.



Bij vastgestelde inbreuken proberen de inspecteurs steeds eerst een regularisatie te bekomen, wat soms tijd vergt en heel wat moeite kost om de buitenlandse ondernemer zover te krijgen. Bij weigering wordt een proces-verbaal opgesteld. Er wordt in dat geval een beroep gedaan op het TSW-netwerk: arbeidsauditoraten, andere inspectiediensten (Sociale Inspectie, RSZ, Vlaamse Gemeenschap) en politiediensten.

Het belang van samenwerking

Samenwerking met andere diensten is een must voor het COVRON-netwerk. De samenwerking en de uitwisseling van informatie met buitenlandse inspectiediensten zijn in dat verband van groot belang.

In het binnenland wordt samengewerkt met allerlei diensten zoals parketmagistraten, andere sociale inspectiediensten, de politie, Fondsen voor Bestaanszekerheid, vakbonden, werkgeversverenigingen. Vorig jaar werd er een partnerschapovereenkomst ter bestrijding van de sociale fraude gesloten tussen de sociale partners en de inspectiediensten. Dergelijke samenwerking en gegevensuitwisseling bieden mogelijk bijkomende "munitie" voor de strijd tegen de fraude en de deloyale concurrentie.

Sinds september 2011 wordt systematisch informatie omtrent buitenlandse ondernemingen die in België actief zijn met de buitenlandse arbeidsinspectiediensten uitgewisseld via het IMI-platform¹⁷⁷, een nieuw geautomatiseerd online-communicatieplatform voor de interne markt opgezet door de Europese Commissie. Het is een beveiligde online-toepassing aan de hand waarvan nationale inspectiediensten snel en gemakkelijk met hun partners in het buitenland kunnen communiceren. IMI helpt de gebruikers om de juiste instantie in een ander land te vinden en met die instantie via voorvertaalde standaardvragen en -antwoorden te communiceren en vrij alle dossiergegevens uit te wisselen. De sociaal inspecteurs van het COVRON-netwerk zijn veruit de meest productieve gebruikers van IMI. In 2012 voerden zij in het systeem meer dan 200 officiële bijstandsverzoeken in.

Prioritaire doelstellingen voor 2013

Naast de productiviteitsnormen die als collectief streefdoel worden opgetrokken, zullen de inspecteurs zich bij voorkeur toespitsen op de grote opgezette "constructies" met talrijke onderaannemingen en hierbij doelgericht maar met zin voor proportionaliteit gebruikmaken van de nieuwe wettelijke instrumenten om bepaalde fenomenen aan te pakken: hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen¹⁷⁸, de manifeste (verboden) terbeschikkingstelling in koppelbaasdossiers, de schijnvennoten en manifeste schijnzelfstandigen, de antimisbruikbepaling met het oog op het bekomen van een herkwalificatie in het herkomstland (A1) e.d."

¹⁷⁷ Internal Market Information System, al geciteerd.

¹⁷⁸ Ook voor illegale werknemers van derde-landen naar aanleiding van de omzetting van de sanctierichtlijn in Belgisch recht.

De strategische aanpak van de RSZ

Koen SNYDERS¹⁷⁹

"De gevolgen van sociale fraude zijn omvangrijk. Bijdragen worden niet betaald of uitkeringen worden ten onrechte verkregen, wat onder meer ons sociale model in gevaar brengt. Er ontstaat ook oneerlijke concurrentie door sociale dumping, met het afbouwen van sociale rechten tot gevolg. Het besef groeit dat fraude niet alleen ons sociale model aantast maar ook onze geloofwaardigheid, alsook de bereidheid tot solidariteit tussen de burgers onderling en zelfs tussen de lidstaten van de Europese Unie.

Sociale fraude is een containerbegrip, een draak met vele koppen. Vaststelling is dat er meer en meer sprake is van georganiseerde sociale fraude die zelfs de vorm van mensenhandel en economische uitbuiting aanneemt. De federale wetgever heeft sociale fraude en illegale arbeid concreet en zeer ruim gedefinieerd als "iedere inbreuk op een sociale wetgeving die tot de bevoegdheid van de federale overheden behoort". Vertaald naar de corebusiness van de RSZ betekent dat een focus op ondernemingen die zich inlaten met zwartwerk en allerlei vormen van bijdragefraude.

"Als het stormt, gaan sommige mensen schuilen, andere bouwen windmolens"

Dat is niet zomaar een spreekwoord, maar een concreet engagement dat de Rijksdienst in deze moeilijke tijden opgenomen heeft in zijn nieuwe bestuursovereenkomst met de regering. Krachtlijnen ervan zijn: verhoging van de efficiëntie en effectiviteit, innovatie, aandacht voor rapportering en return on investment (ROI).

Inzake fraudebestrijding werden overigens nieuwe accenten gelegd¹⁸⁰.

Een multidisciplinair beleid

De recepten voor een succesvolle fraudebestrijding die de RSZ hanteert, zijn een mix van maatregelen: gegevensuitwisseling/"data mining"/"data matching", multidisciplinaire grensoverschrijdende samenwerking tussen diensten, een sectorale aanpak in fraudegevoelige sectoren en bijzondere aandacht voor georganiseerde sociale en/of fiscale fraude. Maar daarnaast zijn preventie en het hanteren van een eenduidige regelgeving van essentieel belang.

Snelheid van optreden en het beschikken over accurate informatie zijn hierbij belangrijke succesfactoren. Dat laatste vergt een verregaande samenwerking en een efficiënte gestructureerde gegevensuitwisseling tussen alle actoren betrokken bij de fraudebestrijding, niet alleen intern bij de RSZ maar ook extern.

Een andere cruciale succesfactor is een aangepaste structuur die flexibel en innovatief met nieuwe fraudevormen omgaat.

TADT: een analyse- en detectieteam

Recentelijk is binnen de RSZ een analyse- en detectieteam opgericht, het TADT. Hierin werden alle actoren die zich binnen de RSZ bezighouden met vormen van fraudebestrijding samengebracht. De missie van het TADT bestaat erin om het stelsel van de sociale zekerheid van werknemers te vrijwaren van invorderingsrisico's en om de ernstige en/of georganiseerde sociale fraude te voorkomen, te detecteren, in kaart te brengen, te onderzoeken en de transversale aanpak ervan te vereenvoudigen.

In die context worden vele taken verricht.¹⁸¹

¹⁷⁹ Administrateur-generaal van de RSZ.

¹⁸⁰ Het betreft de volgende accenten: een centrale aansturing op grond van de resultaten van systematische crosscontroles en van volledige analyses (fraude- en risicoprofielen); oplegging van targets (in termen van te behalen financiële opbrengsten); gegevensuitwisseling in het kader van de gesloten partnerschapovereenkomsten (waaronder bouw); aandacht voor de trans- en internationale dimensie; sectorale benadering (werkmeldingen – artikel 30bis – artikel 30ter – dienstencheques – schijnzelfstandigen).

¹⁸¹ Het identificeren van de risico's en bedreigingen van het socialezekerheidsstelsel voor de werknemers in samenwerking met de interne en externe partners; het detecteren van georganiseerde en/of ernstige bijdragefraude of risico's tot invordering; het ontwikkelen van 'intelligence' op grond van signalen, indicatoren, metingen, rapporten; het stimuleren van een transversale aanpak van de fraudebestrijding op dossier- en fenomeenniveau; het stimuleren van gegevensuitwisseling, datamatching en kennisdeling; een wetenschappelijk ondersteunde benadering van fraudebestrijding.



Samenwerking op nationaal niveau

De RSZ ontwikkelt verschillende vormen van samenwerking:

» **Met de sectoren (sectorale aanpak)**

Van overheidswege werden recent heel wat nieuwe beleidsmaatregelen op sectoraal niveau vastgelegd. Specifiek voor de bouwsector betekent dat onder meer de hoofdelijke aansprakelijkheid inzake lonen¹⁸², de invoering van de subsidiaire hoofdelijke aansprakelijkheid inzake sociale zekerheid¹⁸³, de versterking van de strijd tegen de schijnzelfstandigheid/schijnwerknemers en de elektronische aanwezigheidsregistratie in de bouw.

Het nieuwe registratiesysteem heeft de ambitie om onder meer vanuit veiligheidsoverwegingen te achterhalen wie wanneer op welke werf en voor welke werkgever aan de slag was. Maar de aanwezigheidsregistratie moet ook de mogelijkheid bieden om de strijd tegen fiscale en sociale fraude op te drijven. Door dagelijks de aanwezigheid van iedereen op een bouwwerf te registreren, en die gegevens centraal te verzamelen, kunnen misbruiken gemakkelijker worden aangepakt. De aanwezigheidsregistratie kan bijkomende elementen opleveren die tot een cross-controlle kunnen leiden, bv. met LIMOSA of GOTOT.

In nauw overleg met de sector wordt dat project door de Rijksdienst in samenwerking met de FOD WASO uitgewerkt.

Hierbij wordt vertrokken van volgend uitgangspunt: nagaan op welke wijze het registratiesysteem het best kan worden uitgewerkt.

Daarnaast worden er regelmatige contacten georganiseerd met de sectoren waarmee reeds een partnerschapsovereenkomst werd gesloten. Wij zijn ervan overtuigd dat sociale partners over relevante terreinkennis beschikken en er alle belang bij hebben en vragende partij zijn om de deloyale concurrentie waarmee zij geconfronteerd worden aan te pakken.

» **Met de politiediensten**

In februari 2011 is binnen de federale politie een gemengde ondersteuningscel in het leven geroepen ter bestrijding van de georganiseerde sociale fraude, bestaande uit sociaal inspecteurs en politiemensen. De RSZ verleent hieraan zijn medewerking en hoopt via een multidisciplinaire benadering en in samenwerking met de gerechtelijke instanties bij te dragen tot de detectie van ernstige vormen van fraude of van risico's op het niet storten van bijdragen, of ze met specifieke middelen aan te pakken.

» **Met de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD)**

Onze inspectie levert een belangrijke bijdrage tot de correcte verwerking van de RSZ- en DIMONA-aangiften, wat bijdraagt tot de belangrijkste doelstelling van de RSZ, namelijk het correct innen van de sociale bijdragen en het verzamelen van de loon- en arbeidstijdgegevens met het oog op de vaststelling van sociale rechten.

¹⁸² Op grond van de hoofdelijke aansprakelijkheid kunnen zowel de betrokken werknemer als de inspectie zich tot de opdrachtgever of onderaannemer/aannemer richten om een ontbrekend loon op te eisen. Opgelet, de betrokken sectoren moeten nog worden bepaald in een KB.

¹⁸³ Wanneer een onderneming haar verplichtingen niet (volledig) nakomt in het kader van de hoofdelijke aansprakelijkheid wordt de aannemer/onderaannemer die zich boven de nalatige onderneming bevindt als hoofdelijk aansprakelijk beschouwd voor de schuld in kwestie. De chronologische volgorde zal in dat geval worden nageleefd: men richt zich eerst tot de aannemer die een beroep deed op de nalatige aannemer/onderaannemer om vervolgens op te klimmen in de keten.

Daarnaast voert de RSZ-inspectiedienst controles uit in nauwe samenwerking met de andere federale inspectiediensten binnen SIOD-verband. De Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst is de koepel van federale inspectiediensten en heeft voornamelijk een coördinerende rol. Het jaarlijkse operationele plan van de SIOD beschrijft de precieze doelstellingen in termen van aantal controles, te onderzoeken sectoren, te behalen resultaten enz.

» Met andere overheidsinstellingen

De Rijksdienst werkt verder aan methodieken van "data mining" en vergelijking van gegevens om pro-actief een aantal misbruiken (o.m. oneigenlijk gebruik van het socialezekerheidsstelsel, fictieve bedrijven, ...) aan te pakken en tot een betere gegevensuitwisseling te komen tussen de sociale (inspectie)diensten onderling maar ook met de fiscus en vice versa.

Op dat vlak werd de laatste jaren al heel wat vooruitgang geboekt (actieplannen van het college voor de fraudebestrijding) en werden initiatieven genomen (bv. strijd tegen fictieve adressen), maar zijn er zeker nog verbeteringsmogelijkheden en opportuniteiten¹⁸⁴.

Databanken waartoe de inspectiediensten toegang hebben zijn o.m. DIMONA, DMFA, de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO), GOTOT-In en GOTOT-Out (voor grensoverschrijdende tewerkstelling), OASIS (databank voor systematische risicoanalyse), LIMOSA (databank van buitenlandse activiteiten in België), e-PV enz.

Een optimale aanwending van die databanken zorgt voor een betere preventie en detectie van fraude, voor een verhoogde efficiëntie van de diensten en administratieve vereenvoudiging. Door de combinatie van de eigen gegevens met die van de RSZ krijgen instellingen een nieuwe, krachtige tool in de strijd tegen fraude in handen.

Als concreet voorbeeld kan DOLSIS vermeld worden: buitenlandse werknemers die in België willen werken, moeten bij de gewesten een arbeidskaart aanvragen. Met DOLSIS kunnen de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling controleren of de werknemer duurzaam is tewerkgesteld. Ook bij de verlenging van de kaart, na een jaar, kunnen de gewesten nu snel en eenvoudig nagaan of de werknemer nog aan de voorwaarden voldoet.

De focus ligt op gegevensuitwisseling, "data mining" en "data matching" tussen instellingen.

Samenwerking op internationaal niveau

Ook op internationaal vlak moeten deloyale concurrentie en dumpingpraktijken worden aangepakt via een betere samenwerking en gegevensuitwisseling tussen de lidstaten.

De aanpak van grensoverschrijdende fraude door de sociale inspectiediensten verloopt niet altijd even vlot. Diverse redenen zijn hiervoor aan te voeren. Er is onder meer de problematiek van het A1-document (intrekking enkel mogelijk door land van herkomst), het verschillende begrippenkader (bijvoorbeeld loonbegrip in België versus bv. in Polen), gebrekkige samenwerking met sommige lidstaten enz. Ook de ongunstige Europese jurisprudentie bv. op het vlak van LIMOSA en van het detacheringsformulier bemoeilijkt de strijd tegen grensoverschrijdende sociale fraude.

¹⁸⁴ Bijvoorbeeld: samenwerking met de DVZ, het RSVZ enz.



Nochtans, om internationale misbruiken het hoofd te kunnen bieden, is een nog meer geformaliseerde internationale samenwerking noodzakelijk. Het beleid moet hiertoe op Europees niveau initiatief nemen. De Belgische regering heeft in de recente programmawet een aantal maatregelen genomen om detacheringsfraude op Belgisch niveau beter te kunnen aanpakken. Er zal nog een bevestiging moeten komen of die maatregelen de Europese toetsing kunnen doorstaan.

Op zijn beurt heeft de RSZ het initiatief genomen door verkennende gesprekken te voeren met zijn Franse tegenhanger inzake fraudebestrijding.

Tevens werkt de RSZ, zoals in het verleden, loyaal mee aan de totstandkoming en de implementatie van bilaterale akkoorden tussen lidstaten.

Tot slot engageert de RSZ zich binnen de Benelux-instelling tot deelname aan een aantal werkgroepen tot onderzoek van een multilaterale aanpak van fenomenen zoals "schijnzelfstandigheid", "detacheringsfraude" en "fictieve tewerkstellingen".

Preventie

Bij fraudebestrijding geldt meestal de ex-postbenadering. Preventie wordt echter niet vergeten. Een mooi voorbeeld van een preventieve aanpak is de "inhoudingsplicht". Zo bestaat er in de bouwsector reeds geruime tijd een systeem van hoofdelijke aansprakelijkheid voor sociale en/of fiscale schulden. Om als opdrachtgever/aannemer te kunnen weten of er al dan niet een inhouding dient te gebeuren op de factuur van de onderaannemer, stelt de RSZ een tool (site 30bis) ter beschikking. Het gebruik van die toepassing is bijzonder succesvol. Zo tellen we 740.000 raadplegingen per maand.¹⁸⁵



¹⁸⁵ De toepassing van de preventieve inhouding bracht in 2012 ongeveer 65 miljoen euro op. De ervaring leert bovendien ook dat bedrijven er alles aan doen om niet als 'inhoudingsplichtig' op onze website vermeld te staan en daarom een schuldsituatie vermijden.





De loonkosten beheersen

Dat de loonkosten in België omvangrijk zijn, wordt door niemand betwist. De statistieken tonen het aan, België is het land waar de loonkosten het hoogst zijn van alle landen uit de eurozone. De Nationale Bank en verschillende internationale instellingen, waaronder de OESO en het IMF, hebben zich al over deze kwestie uitgesproken, vooral over het aspect automatische loonindexering.

Te hoge loonkosten verstoren de arbeidsmarkt want zij zetten aan tot allerlei soorten ongepast gedrag zoals zwartwerk of werken met schijnzelfstandigen, en leiden tot delokalisatie van de activiteit, die, in de bouw, de vorm aanneemt van strikt economische onderaanneming, met andere woorden gebaseerd op het zoeken naar de laagste prijs, met de beperkingen en risico's van sociale dumping die dat veronderstelt.

In se benadelen de hoge loonkosten het concurrentievermogen van de Belgische bedrijven. Men moet er zich echter voor hoeden te geloven dat deze handicap enkel betrekking heeft op de exportgerichte sectoren die met harde internationale concurrentie te maken krijgen, onder andere van de opkomende landen. Deze handicap bestaat evenzeer in de bouw waar de internationale concurrentie direct op de Belgische markt werkt via buitenlandse ondernemingen die er personeel naar detacheren.

De loonkosten beheersen en, indien mogelijk, ze verlagen, zijn dan ook prioriteiten voor de Confederatie. Dit mag uiteraard geen loonverlaging van de werknemers inhouden. Loonkosten bestaan nog uit andere elementen dan het nettoloon en de ontwikkeling ervan wordt door uiteenlopende factoren beïnvloed. Het zijn die “andere” elementen en factoren die men moet proberen te beheersen.

Loonkosten en concurrentievermogen in de bouw

De loonkosten van een bouwvakarbeider worden berekend op grond van het bruto-uurloon dat hij ontvangt, vermenigvuldigd met een coëfficiënt (die varieert tussen 1.99 en 2.11) naargelang de grootte van het bedrijf en de aard van zijn activiteiten. Globaal gesproken zijn de kosten van het bedrijf dan ook het dubbele van het brutoloon dat aan de werknemer wordt gestort. Het gaat hier enkel om de directe loonkosten, die alle kosten omvatten die te maken hebben met de tewerkstelling van een werknemer, maar zonder de indirecte lasten¹⁸⁶ die aan deze tewerkstelling verbonden zijn.

Loonkosten zijn een doorslaggevende factor voor het concurrentievermogen van de bedrijven in een arbeidsintensieve sector zoals de bouw. De post arbeidskosten van arbeiders vormt immers 40% van de totale kosten van het aan de klant geleverde bouwproduct, de andere kostenposten worden verdeeld over materialen (40%) en algemene kosten (20%)¹⁸⁷.

Om nog meer het belang van de factor “loonkosten” voor het concurrentievermogen van de sector te benadrukken, wijzen we erop dat de post “materiaalaankopen” ook een groot aandeel lonen in de sectoren productie en distributie van materialen omvat.

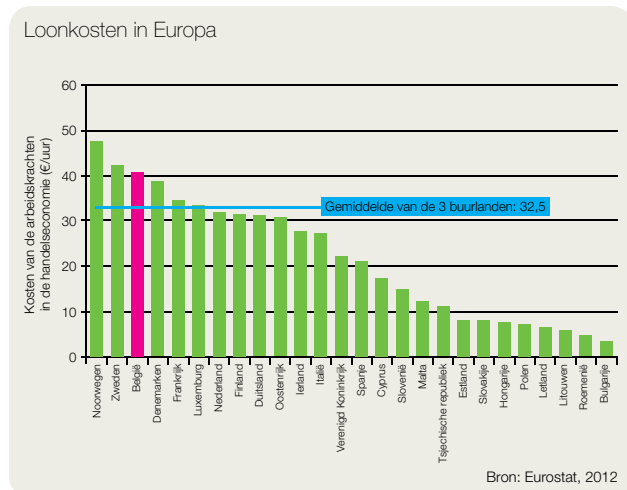
¹⁸⁶ Bijvoorbeeld de algemene kosten, de investeringen in gereedschap en materieel, de werfkosten enz.

¹⁸⁷ De algemene kosten omvatten ook de lonen van het bedienendpersoneel.



Omvang van de loonkosten in België

Een internationale vergelijking op het gebied van loonkosten toont aan dat België, voor alle sectoren, het land is met de hoogste uurloonkosten van alle landen van de eurozone.¹⁸⁸



De arbeidskosten in de eurozone en in de hele Europese Unie (27 landen) schommelen heel sterk. De uurloonkosten in België (€ 40,5) liggen bijvoorbeeld circa 6 keer hoger dan die van Polen (€ 7,2).

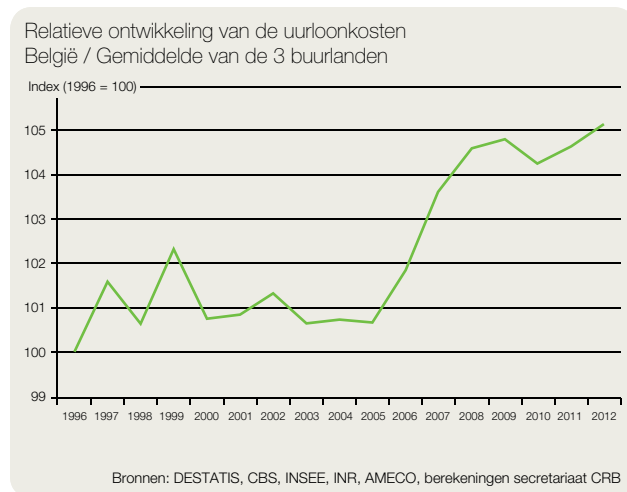
Ook al gaat het om algemene statistieken, toch kunnen zij als basis worden genomen om de loonkosten in de bouw te analyseren.

Volgens een statistiek van EUROSTAT¹⁸⁹ over de gemiddelde personeelskosten in 2008 in de bouwsector van de 27 lidstaten van de Europese Unie staat België op de 6e plaats van de landen met de hoogste kosten na, in volgorde van belangrijkheid, Frankrijk, Denemarken, Nederland, Zweden en Ierland¹⁹⁰.

Ontwikkeling van de loonkosten

De wijze waarop de loonkosten zich in België ontwikkelen, is een ander groot probleem. Ondanks de preventiemechanismen in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen zijn de loonkosten in België de afgelopen jaren sneller blijven evolueren dan de gemiddelde loonkosten van de drie buurlanden.

Dit heeft een loonkostenhandicap van 5,1%¹⁹¹ veroorzaakt sinds de inwerkingtreding van de loonnorm bepaald bij wet van 26 juli 1996, een handicap die echter veel zwaarder is als rekening wordt gehouden met die welke bestond vóór de inwerkingtreding van de loonnorm en die nooit werd weggewerkt.¹⁹²



188 Uittreksel uit het "Zakboekje Concurrentiekracht" van het VBO, april 2013.

189 <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics-labourcost>

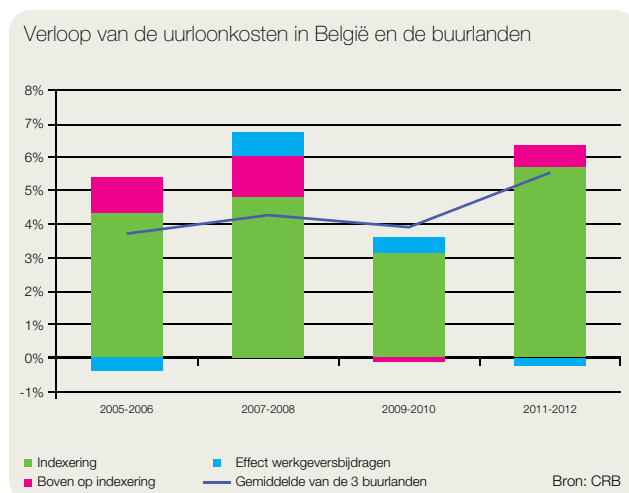
190 De financiële crisis van de herfst 2008 zal deze rangschikking intussen zeker veranderd hebben. Ierland, waar de bouw diep getroffen werd door deze crisis, zal waarschijnlijk niet meer op de 5e plaats van de rangschikking staan.

191 Cijfer gebruikt door de regering en door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (zie bijlagen bij verslag 2012, al geciteerd).

192 Volgens het VBO zou de totale loonkostenhandicap, berekend op grond van gegevens van de Nationale Rekeningen, ongeveer 18% bedragen.

Weerslag van de automatische loonindexering

Het VBO vindt dat de snellere toename van onze loonkosten ten opzichte van de buurlanden hoofdzakelijk te wijten is aan het mechanisme van de automatische loonindexering dat in België van kracht is. Wegens de automatische werking en starheid ervan kan dit stelsel, in tegenstelling tot wat in andere landen gebeurt, niet gepast reageren op kosten bij recessie of economische moeilijkheden.



De Nationale Bank van België en meerdere internationale instellingen¹⁹³ pleiten openlijk voor een herziening van de automatische loonindexering, niet noodzakelijk om het principe van een koppeling tussen de ontwikkeling van het loon en de toenemende kosten van levensonderhoud te schrappen maar wel om de toepassing van dit principe af te bakenen volgens modaliteiten die beter rekening houden met de economische realiteit.¹⁹⁴

Loonblokkering en herziening van de loonnorm

De regering heeft in het kader van haar relancestrategie en rekening houdend met de serieuze begrotingsmoeilijkheden van het land besloten een actief beleid te voeren om de loonkosten te beheersen en in de mate van het mogelijke te verminderen. De beheersingsdoelstelling zal worden gehaald door een relatieve blokkering van de loonsverhogingen en door een herziening van de wettelijke loonnormregeling.

Loonmatiging in 2013 en 2014

Ter uitvoering van het beleid tot beheersing van de loonkosten zal geen enkele loonsverhoging kunnen worden toegekend in de jaren 2013 en 2014 boven op de toepassing van de huidige loonindexeringsregels – die gewaarborgd blijft – en de baremieke verhogingen voorzien door de geldende regelingen.

De naleving van de loonmatigingsverplichting zal streng gecontroleerd worden, op basis van de evolutie van de bruto loonmassa in het bedrijf¹⁹⁵ en niet op basis van de ontwikkeling van de loonkosten. Inbreuken op de loonmatigingsverplichting zullen bestraft worden door het opleggen van boetes¹⁹⁶.

Loonnorm

De voornoemde wet van 26 juli 1996 werd aangenomen om de Belgische loonkostenontwikkeling te doen aansluiten bij de gemiddelde ontwikkeling van de loonkosten in drie referentielanden (Frankrijk, Duitsland en Nederland), die de drie belangrijkste concurrenten van België op de internationale markt zijn.

Deze wet heeft het beginsel van de “loonnorm” ingevoerd die, op grond van de gegevens geanalyseerd in een technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven¹⁹⁷, de maximale marge voor de verhoging van de lonen in België vastlegt over een periode van twee jaar.¹⁹⁸

¹⁹³ Europese Commissie, OESO, IMF.

¹⁹⁴ De Nationale Bank heeft in 2012 verschillende scenario's voorgesteld om de automatische indexering van de lonen te heroriënteren. Zie de studie: “Indexering in België: omvang, aard en gevolgen voor de economie en mogelijke alternatieven, juni 2012”.

¹⁹⁵ Deze aanpak is logisch aangezien de werkgever geen vat heeft op de evolutie van de andere elementen van de loonkosten, zoals de sociale bijdragen. Hij biedt ook de mogelijkheid te vermijden dat de opbrengst van eventuele aanvullende bijdrageverminderingen in loonsverhogingen wordt “omgezet”. Zie memorie van toelichting van het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 26 juli 1996, het sociaal strafwetboek, de programmawet (I) van 24.12.2002 en de programmawet van 23.12.2009 (tekst van 26.03.2013).

¹⁹⁶ Hoofdstuk 3 van het voornoemde voorontwerp van wet, dat veranderingen aanbrengt in het sociaal strafwetboek.

¹⁹⁷ Deze gegevens hebben onder meer betrekking op de ontwikkelingen van de loonkosten die in de referentielanden zijn voorzien.

¹⁹⁸ Zonder indexering en baremieke verhogingen.



Luc DENAYER¹⁹⁹

“De wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen is het resultaat van de devaluatie van 1982 en van het vooruitzicht dat België had op toetreding tot de economische en monetaire Unie. Deze wet is een poging van de politiek om de instellingen van het naoorlogs sociaal overleg verenigbaar te maken met de nieuwe economische en sociologische omstandigheden die zich hebben ontwikkeld sinds medio de jaren 70. Tegelijk wilde de politiek de waarden vrijwaren die aan ons sociaal-politieke model ten grondslag liggen.

Tegen de achtergrond van ingrijpende economische veranderingen (invoering van nieuwe technologieën, arbeidsduurvermindering, internationalisering van de productie en het handelsverkeer enz.) en ingrijpende sociologische veranderingen (vervrouwelijking van de arbeidsmarkt, vergrijzing van de bevolking, breken met de solidariteitsdoelstelling, enz.) die de ontwikkeling van onze samenleving al meer dan dertig jaar hebben beheerst, was de uitdaging van de wet van 1996 tweeledig.

Op korte termijn konden zo de bestaande instellingen van de collectieve onderhandelingen verenigbaar gemaakt worden met enerzijds de koppeling van de Belgische frank aan de Deutsche Mark, om de rente op de overheidsschuld te verminderen, en anderzijds met het vooruitzicht op toetreding tot de EMU waar geen enkele devaluatie meer mogelijk was. De wet tekende een kader uit, een coördinatie-instrument dat eerst zorgde voor de samenhang tussen de verschillende niveaus die bijdragen aan de verhoging van de loonkosten, daarna ten opzichte van de doelstelling om de werkgelegenheidsgraad op te krikken via het vrijwaren van het concurrentievermogen.

Op lange termijn bood dat de sociale gesprekspartners ruimte om een nieuw sociaal-economisch compromis te herdefiniëren, met een omvang die vergelijkbaar is met wat de “Gezamenlijke Verklaring over de Productiviteit” (van 1954) was en om de instellingen aan te passen die in het kielzog van deze verklaring ontstaan waren.

Het eerste onderdeel van de uitdaging kon de eerste tien jaar van de wet van 1996 volgehouden worden en dit ondanks de economische schok die

veroorzaakt werd door de gezondmaking van de “zieke man” van Europa op budgettair en competitief niveau eind jaren 90, namelijk Duitsland. Maar de combinatie van deze gezondmaking met herhaaldelijke grondstofprijsschokken sinds 2005 en de continue vertraging van de productiviteitsgroei van 6% in het begin van de jaren 70 naar minder dan 1% nu heeft in een context van verzwakte economische groei geleid tot een ontsporing van het concurrentievermogen met zijn nasleep aan banenverlies en bedrijfssluitingen.

Dat is de tol die wij betalen voor de mislukking van het tweede onderdeel van de uitdaging, het herdefiniëren van een sociaal-economisch compromis. Het reglementaire kader van opdrachten voor goederen en diensten, de stelsels voor basis- en voortgezette opleiding, de innovatiesystemen, het arbeidsrecht, de werking van de staat als producent van diensten en de fiscale, sociale en industriële beleidsmaatregelen werden onvoldoende aangepast om in te spelen op de uitdagingen van grote technologische, economische, sociologische en politieke veranderingen die de wereld heeft doorgemaakt.

Op het gebied van loonkostenvorming leidt dat tot botsende onverenigbaarheden.

Hoe ervoor zorgen dat de instellingen van de collectieve onderhandelingen werken op nationaal niveau, in paritaire comités en in de ondernemingen in een context waarin:

- » de lonen automatisch worden aangepast aan de stijgende consumptieprijzen;
- » de consumptieprijzen sterker reageren dan in de andere landen op de prijsverhogingen bij grondstoffen die de dynamiek van de behouden voordelen weerspiegelen door een onaangepast reglementair kader op een groot aantal markten;
- » een groeiend aantal werknemerscategorieën wenst verloond te worden op basis van hun specifieke competenties;
- » de macro-economische productiviteitswinsten power zijn want zij weerspiegelen grotendeels de prioriteit die de afgelopen tien jaar werd gegeven aan het ontwikkelen van ruim gesubsidieerde banen in de non-profitsector;
- » de werknemers de belastingverhogingen wensen te compenseren door loonstijgingen omdat zij vinden dat er een onevenwicht bestaat tussen de prestaties

van de staat en de belastingen die zij betalen;

- » *men de ontwikkeling van ongelijkheden wil beperken en tegelijkertijd in de collectieve onderhandelingen rekening houden met de verschillen tussen bedrijfstakken op het gebied van productiviteitsgroei en de ontwikkeling van voordelen;*
- » *de vergrijzing van de bevolking inhoudt dat een groeiend aantal kiezers hun consumptiepeil direct of indirect behouden via het valoriseren van hun kapitaal.*

En dit in omstandigheden waarin onze economische structuur te traag wordt aangepast.

Geen enkele wijziging van de wet van 1996 zal deze dilemma's oplossen. Een strengere toepassing van de wet van 1996 zal de onverenigbaarheden omvormen tot conflicten binnen instellingen en tussen doelstellingen van economisch beleid waardoor er beleidskeuzes moeten worden gemaakt."

Herziening van de wet van 1996

De norm wordt opgesteld rekening houdend met de vermoedelijke gemiddelde ontwikkeling van de loonkosten in de drie referentielanden en toch heeft de norm haar grenzen getoond toen, herhaaldelijk na 2005, werd vastgesteld dat de reële toename van de loonkosten in de referentielanden minder was dan de verhoging die geraamd werd bij het vastleggen van de norm. Bovendien bleven de loonkosten in België sneller stijgen dan het verloop van de loonkosten in de referentielanden, aangezien de correctiemechanismen, die principieel in de wet bepaald werden, nooit gedefinieerd werden.

Het voorontwerp van wet, dat de regering nu voorbereidt om de werking van de loonnorm²⁰⁰ te herzien, berust op een aanpak die preventiever wil zijn: de norm zal voortaan elk jaar worden vastgelegd (in plaats van één keer om de twee jaar vandaag), niet enkel naargelang de ontwikkelingen van de loonkosten die voor de komende twee jaar verwacht worden in de referentielanden, maar ook op grond van de reële verhogingen van die kosten tijdens de vorige twee jaar.

De sociale partners op interprofessioneel vlak moeten ook om de twee jaar correctiemechanismen definiëren. Als de mechanismen ontbreken, of als de regering deze onvoldoende acht, zullen bij koninklijk besluit correctiemaatregelen worden genomen.

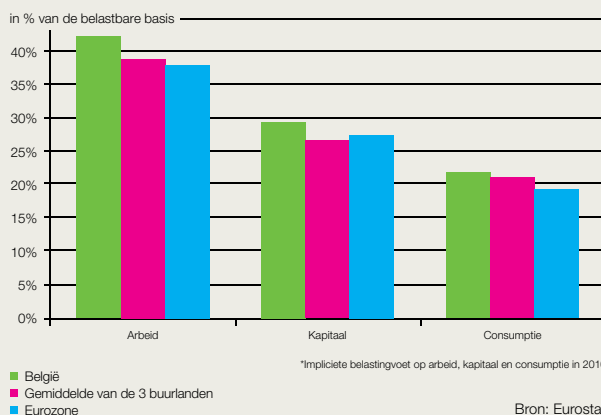
²⁰⁰ Al geciteerd.

De beoogde aanpak die behelst dat er preventief gewerkt wordt, is uiteraard de goede. Het valt nog te bezien of de nieuwe regeling die de regering voorzien heeft, zal volstaan om elke ontsporing van de Belgische loonkosten in de toekomst te vermijden.

Belasten van inkomens uit arbeid

België onderscheidt zich ook van het gemiddelde van de andere Europese landen door een hoge aanslagvoet voor inkomens uit arbeid. De belasting op arbeid, die de personenbelasting en de socialezekerheidsbijdragen omvat, is in België immers hoger dan in de drie referentielanden, ondanks de weerslag van de fiscale hervormingen die er kwamen tussen 2002 en 2005.²⁰¹

Belastingvoet op arbeid, kapitaal en consumptie*



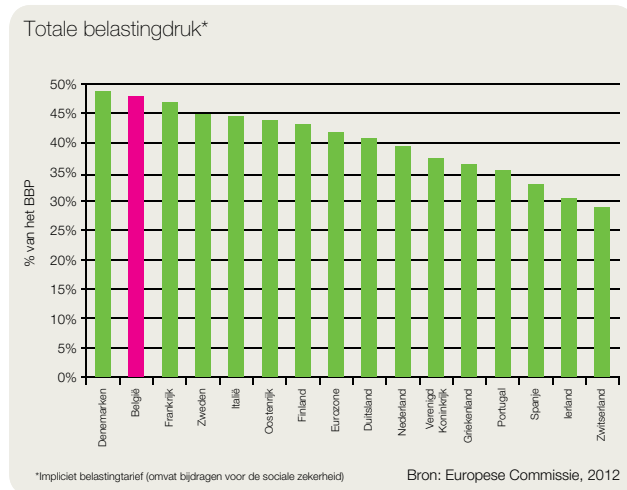
Deze tabel komt uit het verslag 2012 van de CRB.

Deze toestand, die in de pers dikwijls aan de kaak wordt gesteld, blijft voortduren zonder dat echte plannen om de belastingdruk op arbeid te verminderen, opduiken. Het is inderdaad correct dat, in de uiterst gespannen context van de Belgische overheidsfinanciën, een vermindering van de fiscaliteit op arbeid noodzakelijkerwijs gecompenseerd moet worden door een verlaging van de uitgaven of door een verhoging van

²⁰¹ "De hervorming van de personenbelasting heeft de fiscale druk op de inkomens uit arbeid verlicht dankzij de verhoging van het tarief van de eerste schijf van de schaal van de forfaitaire beroepskosten, de verhoging van de belastingvrije som, de verbreding van de middelste schijven van de schaal, de afschaffing van de hoogste marginale belastingvoeten en een betere inaanmerkingneming van de kinderen ten laste." - Uittreksel uit de bijlagen van het technisch verslag 2012 van de CRB, pagina 94. Al geciteerd.



de fiscaliteit op andere gebieden. Maar, zoals het VBO terecht opmerkt, is België samen met Denemarken, het land van de EU-27 dat het hoogste globaal belastingtarief (consumptie, kapitaal en arbeid) kent.



Tabel: uittreksel uit het Economisch Zakboekje van het VBO.

Bijdragen voor de sociale zekerheid

De persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid hebben geen invloed op de loonkosten van de bedrijven. De hoogte van die bijdragen speelt echter mee voor de “belastingwig”²⁰² omdat een verlaging van die lasten de mogelijkheid biedt het nettoloon van een werknemer te verhogen. Een regeling voor lastenverlaging, bekend onder de naam “werkbonus”, is van toepassing op werknemers met een bescheiden loon²⁰³. Deze maatregel werd ingevoerd in het kader van de beleidsmaatregelen om werkloosheidsvallen²⁰⁴ te bestrijden en heeft maar weinig invloed op de bouw vanwege de loonniveaus die er gehanteerd worden²⁰⁵.

Het is weinig waarschijnlijk dat een dergelijke regeling kan worden uitgebreid tot een groter aantal begunstigen, zonder echte financieringsmoeilijkheden voor de sociale zekerheid te veroorzaken.

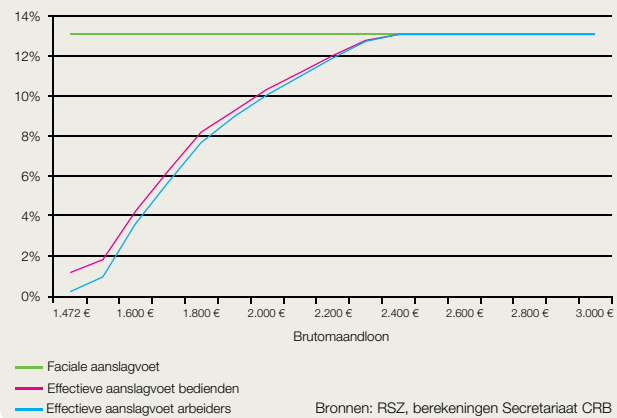
202 Het verschil tussen het brutoloon dat de werkgever betaalt en het nettoloon waarover de werknemer beschikt.

203 De loongrens voor toepassing van de bonus bedraagt € 2.385,41 bruto per maand. Het bonuseffect is het hoogst op het minimumloon en wordt nul vanaf de bovengrens.

204 Vermijden dat het te kleine verschil tussen het loonbedrag en dat van de werkloosheidsuitkering een baan zoeken, ontmoedigt.

205 Het effect van de toepassing van de werkbonus is heel gering op lonen vanaf € 2.000.

Faciale en effectieve voet van de persoonlijke sociale bijdragen in functie van het brutomaandloon



We merken op dat een “fiscale werkbonus” in 2011 werd ingevoerd om het nettoloon van de werknemers op te trekken, door de verhoging van het belastbaar inkomen tweeweggebracht door de (sociale) werkbonus te neutraliseren. Het systeem werkt via het toekennen van een belastingkrediet²⁰⁶ en ook dit heeft uiteraard maar een geringe invloed in de bouw.

De werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid hebben dan weer een rechtstreeks effect op de hoogte van de loonkosten. Zij worden vastgelegd op een nominale aanslagvoet van 32,40% (zonder de bijdrage voor jaarlijkse vakantie en zonder specifieke bijdragen) voor alle sectoren. Het verschil tussen het nominale tarief en het reële tarief is het gevolg van allerlei maatregelen tot verlaging van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid²⁰⁷, waarvan de grootste de structurele vermindering van de bijdragen²⁰⁸ is. In de bouwsector wordt de verlaging van de werkgeversbijdragen geraamd op 6,3% van de loonmassa.

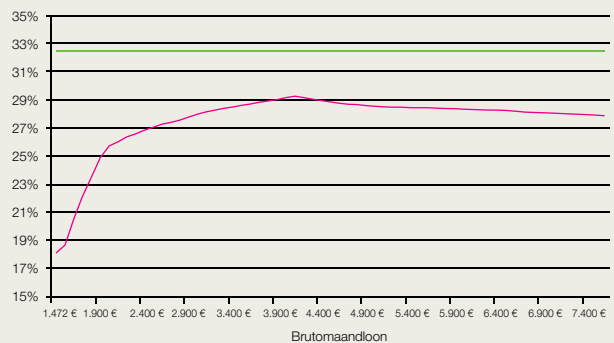
206 Het terugbetaalbare bedrag zou tot nu toe overeenstemmen met 5,7% van de werkbonusvermindering tijdens een jaar met een bovengrens van € 120. De regering heeft beslist het percentage op te trekken tot 8,95% en de bovengrens tot € 188, vanaf aanslagjaar 2014 (inkomstenjaar 2013).

207 De vermindering voor oudere werknemers, de vermindering voor laaggeschoolde jongeren, de vermindering voor de eerste drie werknemers enz.

208 Het forfaitaire bedrag van de structurele vermindering (die verder reikt dan de lage lonen) werd verhoogd van € 400 tot € 452,5 per kwartaal en per werknemer vanaf 1 april 2013, overeenkomstig de beslissingen die de regering heeft genomen in oktober 2012 in het kader van haar relancestrategie.



Faciale en effectieve voet van de sociale werkgeversbijdragen in functie van het brutomaandloon



Bronnen: RSZ, berekeningen

Het spreekt vanzelf dat nieuwe verlagingen van de bijdragen voor de sociale zekerheid welkom zijn om de loonkosten van de bedrijven te verminderen, maar de beschikbare marges in het rijksbudget voor aanvullende verlagingen zijn bijzonder krap op dit ogenblik.

Toch kondigt de regering aan dat zij extra inspanningen zal leveren om de sociale lasten te verlagen voor werkgevers die strikt de maximaal toegestane marge voor loonsverhogingen zullen naleven.²⁰⁹ De regering zal ook een specifieke maatregel voor lastenverlaging aannemen die gekoppeld zal worden aan het invoeren van de elektronische aanwezigheidsregistratie op bouwplaatsen.

²⁰⁹ Een "competitiviteitsbonus" zal worden toegekend in de vorm van een aanvulling bij het basisbedrag van de structurele vermindering. Het bedrag van het beschikbare budget voor deze regeling zou echter beperkt zijn (er is sprake van een begroting van ongeveer 100 miljoen euro).



Andere sociale lasten

De bijdragen voor de sociale zekerheid vormen maar een deel van de sociale lasten in de bouwsector. De hoogte van de loonkosten in de sector wordt immers ook bepaald door andere lasten, namelijk de bijdragen voor bestaanszekerheid en de algemene sociale lasten, ook wel bijkomende lasten genoemd.

De bijdragen voor bestaanszekerheid

Zoals we gezien hebben²¹⁰, heeft de bouwsector zich voorzien van sociale stelsels om werknemers beter te beschermen. Deze stelsels, die het sociaal statuut van de bouwvakarbeider vormen, worden gefinancierd door bijdragen voor de bestaanszekerheid gestort door de bedrijven uit de sector.²¹¹

De bijdragen, die ongeveer 22 tot 27% bedragen naargelang de bedrijfscategorie en de soort activiteiten, dienen voor het financieren van de specifieke bestaanszekerheidsstelsels, zoals de stelsels voor de aanvullende werkloosheids- of ziektevergoedingen, maar ook om andere algemenere stelsels te financieren, zoals de brugpensioenvergoedingen en -bijdragen, het dubbel vakantiegeld (10,27%), de rustdagen in het kader van de arbeidstijdvermindering enz. die ook in andere sectoren bestaan maar die er anders²¹² geregeld zijn.

We herinneren eraan dat de Confederatie oog heeft voor het financieel evenwicht in de stelsels voor bestaanszekerheid en, in die context, ziet zij erop toe dat alle extra kosten ten laste van de bedrijven worden vermeden. Het in de hand houden van de uitgaven en inkomsten van het Fonds voor Bestaanszekerheid is dan ook een belangrijk aspect waarvoor de sociale partners verantwoordelijkheid opnemen. Toch zullen zij een tandje moeten bijsteken in hun beheer en dienen zij na te denken over middelen die kunnen worden ingezet om in de toekomst de kosten voor bestaanszekerheid te verminderen en voor een even groot deel het bijdragebedrag van de bedrijven te verlagen.

Bijkomende lasten

De algemene sociale lasten worden niet betaald in de vorm van bijdragen. Zij worden rechtstreeks gedragen door de bedrijven in hun betrekkingen met de werknemers (betaling van de mobiliteitsvergoeding, van het loon voor feestdagen enz.), met verzekeringsinstellingen (verzekeringspremies tegen arbeidsongevallen) of nog met de PDOK (voor de regeling over de getrouwheidszegel en die over de weerverletzegels). Uitgedrukt in percentages van de loonmassa hebben deze bijkomende lasten een kostenplaatje van ongeveer 42 tot 48%, naargelang de soort activiteiten en de bedrijfscategorie.

De actiemarge om deze lasten te verminderen is beperkt want zij hangt af van aanpassingen die moeten worden aangebracht aan de werkingsregels van verschillende sociale stelsels gedefinieerd door het arbeidsrecht of door collectieve sectorale overeenkomsten.

²¹⁰ Zie bladzijde 72 en volgende.

²¹¹ Deze bijdragen worden aan de RSZ gestort die ze herverdeelt aan het Fonds voor Bestaanszekerheid.

²¹² Verschillende van die stelsels worden betaald door de individuele onderneming.



A blurred background image showing three people in a professional setting. On the left, a woman wearing a white cap and a white lab coat is partially visible. In the center, a man is smiling. On the right, another person is partially visible. The overall scene suggests a healthcare or laboratory environment.

Kwaliteitszorg in de
arbeid bevorderen

Een onderneming die procedures hanteert die de kwaliteit van haar werkmethodes en productie waarborgen, geniet uiteraard een concurrentievoordeel bij haar klanten.

Een bedrijfscultuur ontwikkelen waarin kwaliteit centraal staat, is ook een extra troef op de arbeidsmarkt. Een bedrijfsbeheer dat op kwaliteitszorg berust, heeft immers positieve gevolgen voor de arbeidsorganisatie, de veiligheid, de verplaatsingen, en algemeen genomen, het hele hr-beleid in de onderneming.

Kwaliteitszorg kan verschillende vormen aannemen en elke onderneming moet zelf uitmaken welke doelstellingen en welk prestatieniveau zij wil bereiken.

In die context is het de taak van de Confederatie om haar leden informatie te verschaffen en te sensibiliseren en ze te helpen bij de verwezenlijking van het “kwaliteitsproject” dat ze hebben gekozen.

Toch gelden er in het kader van de kwaliteit minimale regels die de actoren niet vrij mogen bepalen. Zo zijn er de regels voor de toegang tot het beroep die zowel nuttig zijn voor de bedrijfsvoering als voor de consumentenbescherming en ook voor de werking van de markt. Het voortbestaan van die regels is een prioriteit voor de Confederatie.

In de globale context van de kwaliteit van de arbeid is het ten slotte belangrijk bijzondere aandacht te besteden aan de opmerkelijke evolutie van de innovatie in de bouw en de positieve bijdrage ervan tot de economische ontwikkeling van de sector maar ook tot de arbeidsorganisatie in de ondernemingen.

De toegang tot het beroep vormt de basis voor de kwaliteit van het werk

De toegang tot vele bouwberoepen is gereglementeerd²¹³. Zo moet de toekomstige aannemer om zijn gekozen beroep te mogen uitoefenen, bewijzen dat hij over de nodige beroepsbekwaamheid en beheerskennis beschikt om dat beroep uit te oefenen. Dat om de aannemer een stevige basis mee te geven voor de stabiliteit en het welslagen van zijn bedrijf en de consument beter te beschermen tegen het risico dat de werkzaamheden niet volgens de regels van het vak worden uitgevoerd.

De Confederatie heeft de gegrondheid van die reglementering altijd ondersteund, want zij acht ze essentieel om een zeker kwaliteitsniveau te garanderen bij de uitvoering van de prestaties van de aannemers en om de werking van de markt te ondersteunen door een maximale preventie of beperking van misbruiken door niet-geschoolde actoren met alle bijbehorende risico's op ernstige oplichterij en gebreken.

De hervorming van de toegang tot het beroep in 2007, waartoe werd beslist na een overlegronde met de sector²¹⁴ heeft het systeem ingrijpend gewijzigd, namelijk door de groepering van de bouwberoepen in “clusters” die worden gevormd op grond van technische elementen die voor de beroepsgroepen gemeenschappelijk zijn. Die benadering werd door de wetgever gewenst en wil de ondernemingen in staat stellen om zich gemakkelijker te ontwikkelen door hen toe te staan diverse activiteiten van eenzelfde cluster uit te oefenen.

Er werden nog andere nieuwigheden ingevoerd, zoals de verwerving van specifieke beheerskennis die vooral gericht is op de administratieve en reglementaire aspecten van de beroepen in de sector²¹⁵ en de uitbreiding van de toegang tot het beroep naar andere bouwactiviteiten²¹⁶.

213 De reglementering voor de toegang tot het beroep is van toepassing op kmo's, kleine en middelgrote ondernemingen.

214 De Confederatie heeft veel tijd aan die hervorming besteed.

215 Het verwerven van basiskennis over de voornaamste reglementeringen in de sector, die vrij complex zijn, is voor de aannemer een extra troef om te slagen.

216 Onder andere de activiteit van algemeen aannemer.



En ook al voldoet het stelsel dat uit die hervorming is ontstaan niet helemaal aan de wensen van de sector²¹⁷, de consolidatie ervan in de toekomst wordt door iedereen ervaren als een noodzaak. Maar die consolidatie komt nu net onder druk te staan vandaag.

Want de regering besliste in het kader van de zesde staatshervorming om de bevoegdheden voor de toegang tot het beroep over te hevelen naar de gewesten. Volgens de Confederatie en nog andere instanties²¹⁸ is die bevoegdheidsoverdracht helemaal niet logisch en is ze totaal niet in het belang van de consumenten en aannemers.

Als de gewesten bevoegd worden voor de toegang tot het beroep kunnen er naargelang het gewest verschillende inhoudelijke bepalingen en formaliteiten worden uitgevaardigd, wat voor de ondernemingen extra lasten en moeilijkheden veroorzaakt. Erger nog, dit zou ook kunnen leiden tot zeer uiteenlopende eisen van gewest tot gewest, met concurrentievervalsing op de markt en een afzwakking van de consumentenbescherming tot gevolg.

De Confederatie heeft de beleidsmakers opgeroepen tot nieuw overleg over het dossier. Ze vraagt hen om het nut van een regionalisering van de bevoegdheden in dat domein opnieuw te onderzoeken, en mocht de beslissing worden behouden, toe te zien op een nauwere samenwerking tussen de gewesten zodat de reglementering zo uniform mogelijk wordt toegepast over het hele grondgebied.

De invoering van kwaliteitszorg in de onderneming

Elke onderneming moet volgens haar behoeften en de verwachtingen van haar personeel en klanten oordelen of het nuttig is om aandacht te besteden aan kwaliteitszorg, waarbij het aspect kwaliteit in de werkingsmethodes van de onderneming wordt opgenomen op grond van specifieke criteria en procedures.

Elke onderneming beslist ook over het type actie dat ze wil voeren, volgens het doel dat ze nastreeft (kwaliteit van het geleverde werk, van de toegepaste systemen in de onderneming enz.) en de manier waarop ze haar actie wil vormgeven: procedures toepassen die door een onafhankelijke certificeringsinstelling worden gecontroleerd of voor informelere procedures opteren.

Kwaliteitszorg is dus helemaal vrijwillig, hoewel de opdracht soms wel een reden kan zijn om te beslissen een dergelijk initiatief te nemen²¹⁹. Als dat in de opdracht wordt gevraagd, heeft de onderneming geen andere keuze dan hiermee rekening te houden en de vereiste certificering of het gevraagde label te behalen.

De rol van de Confederatie bestaat erin de ondernemingen zo goed mogelijk te informeren over het bestaan van de kwaliteitssystemen en de voordelen van de toepassing ervan. Ze moet ook bijdragen tot de ontwikkeling binnen de sector van beleidslijnen en structuren om ondernemingen te helpen die initiatieven in het kader van de kwaliteitszorg willen opzetten. De actie van de BCCA²²⁰ is een voorbeeld van steun aan ondernemingen die geïnteresseerd zijn om een certificatieprocedure van om het even welk type te volgen.

²¹⁷ De hervorming is het resultaat van een compromis tussen de overheid, die het aantal gereguleerde beroepen sterk wou beperken, en de sector, die pleitte voor het behoud van het toepassingsgebied van de vroegere reglementering.

²¹⁸ De Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO gaf zelf in 2012 een advies waarin tal van argumenten tegen een regionalisering van de wet op de toegang tot het beroep werden aangevoerd.

²¹⁹ Bouwheren kunnen de inschrijvers in hun bestek opleggen om een certificaat of kwaliteitsattest in een specifiek domein te bezitten, zoals het beheer van de veiligheid op het werk (met name de VCA-certificering).

²²⁰ Belgian Construction Certification Association, een in de bouw gespecialiseerde certificatie-instelling, in 1992 opgericht door SECO en het WTCB.

Het Construction Quality-label²²¹

Het Construction Quality-systeem (CQ) richt zich uitsluitend tot de bouw en biedt daarom een toegevoegde waarde voor de ondernemingen uit de sector, en dan vooral de kmo's, die kwaliteitsacties willen ondernemen. Er bestaan twee groepen labels naast elkaar.

Het eerste label, Construction Quality Management (CQM) genoemd, betreft de organisatie en het beheer van de onderneming. Het omvat drie afzonderlijke eisenpakketten, naargelang de kwaliteitsgraad die de onderneming nastreeft.

Het tweede label is Construction Quality Skills (CQS). Het richt zich tot ondernemingen die gespecialiseerd zijn in specifieke technische domeinen en de nieuwe technologieën moeten beheersen. Het CQS omvat naast managementaspecten ook de kennis en perfecte beheersing van de kwaliteit op het gebied van nieuwe technologieën²²².

De Confederatie nodigt de ondernemingen uit om aandacht te schenken aan die labels die hen zullen helpen om kwaliteitszorg structureel in hun beleid op te nemen en hun vakkennis op de bouwmarkt te valoriseren. In die context kunnen zij aangepaste opleidingen genieten die binnen de sector worden georganiseerd, onder meer door de lokale Confederaties.

De bouw, een innoverende sector

Kwaliteit en innovatie hangen doorgaans samen. Innovatie is zeker een motor om de kwaliteit in de onderneming te ontwikkelen, net zoals ze ook het resultaat kan zijn van de toepassing van een kwaliteitsproces.

Innovatie is ook belangrijk voor het concurrentievermogen van een nationale economie. Daarom ook dat de Europese instellingen er veel belang aan hechten. Zij maakten er een van de belangrijkste hefboomen van voor de totstandkoming van de 'kennismaatschappij' in het kader van de groeistrategie die de Unie ontwikkelde.

Belgische ondernemingen, alle activiteitssectoren samen, doen het goed op het gebied van innovatie. Volgens het VBO²²³ ontwikkelt haast 60% van de ondernemingen een innoverende activiteit in de ruime zin van het woord. Bovendien deed 34,3% van de Belgische ondernemingen een procesinnovatie in de periode 2008-2010, dat is meer dan de EU-15, namelijk 27,6% in die periode.²²⁴

Bouwondernemingen zijn helemaal mee met die innovatiedynamiek. Uit een enquête bij haar leden in 2012 concludeerde de Confederatie dat meer dan de helft van de ondernemingen actief of zelfs zeer actief is in het innovatieproces, dat wil zeggen dat zij regelmatig innoverende projecten ontwikkelen of opstarten of voortdurend streven naar innovatie. De andere helft is ook actief maar onregelmatiger, terwijl amper 3% verklaart dat ze niets speciaals doen op het vlak van innovatie.

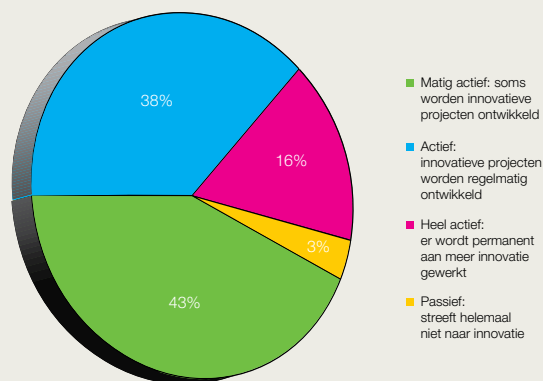
²²¹ Het CQ-kwaliteitslabel werd ontwikkeld in samenwerking met de Confederatie, Federale Verzekering, BCCA en BCQS (Belgian Construction Quality Services).

²²² Verschillende activiteitsdomeinen in de bouw zullen geleidelijk een CQS-label verwerven. Het CQS "hernieuwbare energie" is het eerste CQS-label dat vandaag wordt uitgereikt in partnership met QUEST, een instelling die actief is in het domein van de kwaliteit van installaties op het gebied van hernieuwbare energie. Dat label betreft de installateurs van systemen die hernieuwbare energie produceren, namelijk zonnepanelen, zonneboilers en warmtepompen.

²²³ Zakboekje Concurrentiekracht 2013.

²²⁴ Bijlagen bij technisch verslag 2012 van de CRB, al geciteerd.

Persoonlijke houding ten opzichte van innovatie



Bron: Confederatie Bouw

Innovatie in de bouwsector is ook en vooral het resultaat van de actie van zijn sectorale onderzoekscentra, namelijk het WTCB en het OCW²²⁵, die het onderzoek en de kennis in de bouwsector echt uitdragen. SECO, het controlebureau voor het bouwwezen, speelt ook een belangrijke rol in de bevordering van innovatie, meer bepaald door de validatie van de innoverende technische oplossingen die de ondernemingen in de sector voor hun bouwprojecten ontwikkelen.

Samenwerking en streven naar synergieën zijn essentieel voor een geslaagde innovatie in de sector, net als elders trouwens. Onder andere via de sectorale onderzoekscentra brengt de bouw vele partnerships tot stand met universiteiten en andere kenniscentra, maar ook met architecten en de industriector, en dan vooral met producenten van bouwmaterialen.

Duurzaam bouwen en productiviteit

Zoals de enquête van de Confederatie bevestigde, voelen de ondernemingen de huidige evolutie van de technologische innovatie in de sector sterk aan en zijn zij zich ervan bewust dat die evolutie de komende jaren nog zal versnellen door de ontwikkeling van duurzaam bouwen, waaronder energiezuinige gebouwen, spaarzaam omspringen met natuurlijke hulpbronnen en de verwachte vooruitgang in de recyclage van materialen.

De ondernemingen weten ook dat innovatie zal uitbreiden naar domeinen die de afgelopen jaren ietwat waren achtergebleven, zoals de organisatie van bouwplaatsen, het ontwerp van projecten en de opleiding van werknemers.

Vanuit het oogpunt van duurzame ontwikkeling zorgt innovatie vooral voor een betere energieprestatie van het bouwwerk en een kleinere ecologische afdruk.

Maar innovatie heeft nog andere positieve gevolgen, ze verbetert de concurrentiepositie van de onderneming en de arbeidsproductiviteit, dankzij tijdswinst als gevolg van het gebruik van nieuwe materialen of nieuwe prefabricatie- of assemblagetechnieken.

De productiviteitswinsten kunnen de bouwkosten doen dalen, tenminste als de meerkosten voor innovatie niet al te hoog oplopen. Zoals reeds aangehaald²²⁶, streeft de Confederatie ernaar een beleid te ontwikkelen dat erop gericht is de bouwkosten te drukken, en dat is volgens haar nog een middel om daartoe te kunnen bijdragen.

²²⁵ Wetenschappelijk en Technisch Centrum voor het Bouwbedrijf en Opzoekingscentrum voor de Wegenbouw.

²²⁶ Zie meer bepaald hoofdstuk over de beheersing van de loonkosten.



Het imago van de sector verbeteren via communicatie



De bouw kampt met een imagoprobleem. Hoe sloganesk dit ook mag klinken, het is wel degelijk een probleem waar de sector mee af te rekenen heeft. Dat hebben we herhaaldelijk in dit verslag kunnen vaststellen.

Volgens de Confederatie heeft dit imagoprobleem vooral te maken met een slechte kennis of verkeerd beeld van de bouwsector en de technologische uitdagingen en loopbaankansen die er geboden worden.

De beroepsorganisatie tracht dat uiteraard op te vangen met allerlei informatie- en communicatieacties, die zowel bestemd zijn voor het brede publiek en de politieke wereld als voor specifieke doelgroepen, zoals scholen, opleidingscentra, publieke arbeidsbemiddelingsdiensten enz.

Het bouwbedrijf heeft als eerste baat bij de uitbouw van een passend sectoraal communicatiebeleid. Het moet dus ook zelf investeren in de informatieacties en -campagnes die de sector organiseert en alle kansen grijpen, onder andere op lokaal vlak, om het imago van de sector op te krikken.

Het gunstige effect van de “Open Wervendag”

In 2007 nam de Confederatie het initiatief om de eerste “Open Wervendag” (OWD) te organiseren, een belangrijke stap in het beleid om de positieve beeldvorming over de bouwsector te versterken.

Deze nationale actie sloeg onmiddellijk aan en geniet sindsdien een niet-aflatend succes.

De Open Wervendag is uitgegroeid tot een jaarlijks evenement en laat het brede publiek kennismaken met de dagelijkse praktijk en de meest uiteenlopende technische aspecten van de bouwsector.

De communicatielijn geeft onder het motto “Kijk je ogen uit” meteen aan dat de bezoekers van de OWD iets ongewoons en onbekends zullen ontdekken. Maar de communicatie blijft niet beperkt tot de visuele aspecten. Het initiatief is ook bedoeld om informatie te verstrekken, uitleg te geven, vragen te beantwoorden, ... kortom de bezoekers van de bouwplaatsen onmiddellijk praktische kennis mee te geven over de toegepaste technieken, de gebruikte materialen en de opeenvolgende fasen in de totstandkoming van het bouwwerk.

Zoals gezegd is de Open Wervendag een succes. Elk jaar stellen meer dan honderd bouwbedrijven hun bouwplaatsen open voor gemiddeld 75.000 bezoekers, die duidelijk geïnteresseerd zijn in alles wat ze daar ontdekken, en dan vooral in de opmerkelijke technologische aspecten en de evolutie naar duurzaam bouwen.

Het succes van het initiatief is uiteraard een goede zaak om de sector beter bekend te maken bij het publiek, maar mag niet verhullen dat er niet genoeg jongeren op afkomen. Zo dreigt de Open Wervendag een van zijn doelstellingen te missen, namelijk jongeren inspireren die een beroepskeuze moeten maken.

Er moeten dus zeker nog meer initiatieven worden opgezet. Ze hebben tot dusver²²⁷ nog niet allemaal vruchten afgeworpen en de specifieke communicatie en campagnes²²⁸ voor jongeren moeten dus worden voortgezet en in de toekomst nog verder worden uitgebreid.

227 Waaronder de acties die de lokale Confederaties en de deelnemende ondernemingen voeren om voor de technische en beroepsscholen bezoeken aan bouwplaatsen te organiseren buiten de Open Wervendag.

228 Berichten in de sociale media, wedstrijden, reclame op bussen, partnerships van het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid met opleidingscentra voor de organisatie van specifieke acties op de bouwplaatsen, bestemd voor jongeren en werkzoekenden.



De kracht van doelgerichte communicatie

De bouw meer bekendheid geven kan ook via communicatieacties die focussen op specifieke doelstellingen en doelgroepen. Naast acties om de sector te promoten, kunnen ook de stellingnames van de Confederatie een positief effect hebben op het imago van de bouwsector, dankzij de weerklank ervan in de media.

Communicatie is dus een onmisbaar instrument, maar hoeft niet noodzakelijk ondersteund te worden door grootschalige evenementen om effect te hebben. De promotieboodschap kan ook worden overgebracht tijdens de dagelijkse beroepsactie.

Dat geldt zeker voor de vele acties die de sector ontwikkelt voor het beroeps- en technisch onderwijs en de opleidingscentra. In het hoofdstuk over kwalificerende opleidingen voor jongeren en werkzoekenden vinden we daar enkele mooie voorbeelden van. Zo geeft de actie “Building Heroes”²²⁹ een interessant beeld van hoe we jongeren kunnen sensibiliseren voor de minder bekende aspecten van de bouwberoepen. Hier werd voor een didactische en ludieke aanpak gekozen.

Dat geldt ook voor het veiligheidsbeleid op het werk, waar de sector voortdurend aandacht voor heeft en dat naast concrete acties op het terrein ook berust op slogans en sensibilisatiecampagnes in de media. De campagne van het NAVB van enkele jaren geleden, waarin een van de talrijke slogans een prikkelend tintje had, ligt ongetwijfeld nog vers in het geheugen ...

De zopas door de Confederatie gestarte campagne “Together for zero”²³⁰ zal wellicht niet dezelfde connotatie hebben, maar toch ook op veel mediasteun kunnen rekenen.

Nog heel wat andere thema's zouden kunnen aantonen hoe belangrijk het is om doelgericht te communiceren over specifieke aspecten van het beroepsbeleid om het imago van de sector op te waarderen. We beperken ons hier tot de acties en evenementen die de Confederatie organiseert in het kader van kwaliteit en innovatie, zoals de ondersteuning van Construction Quality of de uitreiking van een Innovation Award²³¹ aan bouwbedrijven die uitblinken door hun vindingrijkheid en innovatiezin.

De sleutelrol van de onderneming

De bouwonderneming, met al haar vakkennis en troeven, staat centraal in de communicatie die het Bouwforum elk jaar over uiteenlopende thema's voert met de aannemers, de beleidsmakers en de vertegenwoordigers van tal van instellingen die eraan deelnemen.

Dit evenement van de Confederatie is meer dan een actie om het imago van de sector op te poetsen. Het herinnert ook, in een prestigieuze vorm, aan de centrale plaats die het bouwbedrijf in het hele beroepsbeleid inneemt.

Want ook al komt dit beleid uiteindelijk ten goede aan de onderneming, toch speelt zij zelf ook een belangrijke rol in de positieve beeldvorming over de sector.

“Veel kleintjes maken een grote” en elk initiatief van een individuele onderneming versterkt het sectorale communicatiebeleid.

Het actieterrein is heel uitgestrekt. De bedrijven kunnen allerlei initiatieven nemen door deel te nemen aan de evenementen en dagen die de Confederatie en de beroepsfederaties²³² organiseren, door mee te doen aan de acties en manifestaties van de lokale Confederaties of door zelf allerlei sensibiliseringsacties op touw te zetten via hun eigen communicatienetwerken en -kanalen.

²²⁹ Gelanceerd tijdens de beroepenwedstrijd EuroSkills in Spa in 2012, zal worden voortgezet via de actie van het fbv-ffc Constructiv.

²³⁰ Bladzijde 68.

²³¹ De Confederatie reikt elk jaar een «Innovatieprijs» uit tijdens de Belgian Building Awards (BBA) in het kader van Batibouw.

²³² Bijvoorbeeld de Dag van het Dak





Nawoord

De gevolgen van de
eenmaking van de statuten

Zal de harmonisatie van het arbeiders- en bediendestatuut een toegevoegde waarde hebben voor de bouwarbeidsmarkt?

Het arbeiders- en bediendestatuut harmoniseren komt neer op het weggommen van alle bestaande wettelijke en conventionele verschillen tussen het arbeidersstatuut (handarbeider) en het bediendestatuut (hoofdarbeider) en het creëren van een eenheidsstatuut waarin de loontrekkenden allemaal dezelfde rechten hebben.

In het eenheidsstatuut kunnen nog wel verschillen in behandeling toegestaan zijn, maar die moeten dan uitsluitend berusten op objectieve criteria en niet op het “manuele” of “intellectuele” karakter van de arbeid.

De reikwijdte van de harmonisatie

De wettelijke verschillen tussen beide statuten hebben zowel te maken met de individuele rechten van de werknemers als met de organisatie van de collectieve arbeidsrelaties. De harmonisatie van de individuele rechten slaat op de bepalingen in verband met de proefperiode, de uitbetaling van de bezoldiging, de jaarlijkse vakantie, het gewaarborgd loon bij ziekte, de tijdelijke werkloosheid en de ontslagvoorwaarden.

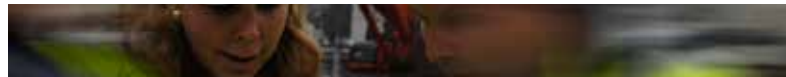
Om de collectieve rechten te harmoniseren moeten de pijlers van het arbeidsrelatiesysteem worden aangepakt, zoals de aansluiting bij aparte paritaire comités of de vertegenwoordiging van de werknemers door afzonderlijke vakbondsafvaardigingen.

Bij de harmonisatie van de statuten spelen ook de rechten mee die aan de werknemers zijn toegekend in collectieve arbeidsovereenkomsten. Verschillen in de conventionele rechten van de werknemers die niet berusten op objectieve criteria, dus andere dan de intellectuele of manuele aard van het werk, moeten immers net als de wettelijke verschillen worden afgeschaft. Elke sector moet dus zijn eigen collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire instellingen aanpassen.

De “conventionele” fase van de harmonisatie van de statuten mag niet worden onderschat. Ze moet vooraf tijdig worden geanalyseerd om de verschillen in behandeling vast te stellen en er het discriminerende karakter van te beoordelen. In de bouw moet dit onderzoek niet alleen alle stelsels van bestaanszekerheid omvatten, maar ook het stelsel van de getrouwheidszegel en de inhaalrust.

De ondernemingen zelf zullen niet ontkomen aan de harmonisatie van hun eigen arbeidsvoorwaarden zoals vermeld in de arbeidsreglementen of in de op hun niveau gesloten collectieve overeenkomsten.

Het is met name in die context dat de netelige kwestie van de eventuele harmonisatie van de aanvullende pensioenstelsels zal opduiken.



De regering zal de knoop doorhakken

Het debat over de harmonisatie van de statuten staat al meer dan vijftien jaar op de sociale en politieke agenda. Er werden tal van regelingen voorgesteld, ook op wetgevend vlak, maar geen enkele daarvan bracht schot in de zaak. Na de mislukking van het sociaal overleg in 2011 over de krijtlijnen en algemene voorwaarden van de harmonisatie²³³ lijken de sociale partners op interprofessioneel vlak definitief de handdoek in de ring te hebben geworpen, nadat ze vaststelden dat het onmogelijk was om hun respectieve standpunten met elkaar te verzoenen.

Het dossier is in handen van de regering, die voor minstens twee punten in de harmonisatie van de statuten “het ontslagrecht en de carensdagregeling” de knoop moet doorhakken. Dit moet gebeuren vóór 8 juli 2013, de einddatum van de periode die het Grondwettelijk Hof had vastgesteld voor de goedkeuring van de definitieve bepalingen voor de afschaffing van de discriminatie in de rechten die door deze twee punten van de statuten²³⁴ worden geregeld.

233 Het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2011-2012 dat door de onderhandelaars van de Groep van Tien werd gesloten, werd door het ABVV en het ACLVB afgewezen.

234 Arrest van het Grondwettelijk Hof nr. 125/2011 van 7 juli 2011.

Gevolgen voor de arbeidsmarkt

Zal de harmonisatie van het arbeiders- en bediende-statuut de bouwmarkt ten goede komen?

Op het eerste gezicht zijn we geneigd die vraag bevestigend te beantwoorden.

De harmonisatie leidt immers tot een vereenvoudiging in de toepassing van de sociale rechten en in de organisatie van de collectieve arbeidsrelaties, waardoor er minder beperkingen zijn en de procedures voor de ondernemingen eenvoudiger worden.

Ze leidt ook tot de afschaffing van een onderscheid dat berust op een totaal achterhaald criterium (de manuele of intellectuele aard van het geleverde werk)²³⁵ en ten onrechte het gevoel geeft dat de ene werknemerscategorie hoger wordt aanzien dan de andere. De afschaffing van dit onderscheid gaat samen met een opwaardering van de zogenaamde manuele beroepen.

235 Een dergelijk onderscheid is vooral het resultaat van de verschillende historische evolutie van de wetgeving voor beide werknemersgroepen (met name de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden van 1900 en de wet op de bediendeovereenkomst van 1922).

De vereenvoudiging van de structuur van de paritaire comités zal waarschijnlijk ook bijdragen tot een vereenvoudiging van de rechtsbronnen in sociale aangelegenheden.

Maar daar houden de voordelen van een harmonisatie van de statuten voor de betere werking van de arbeidsmarkt ook op – zelfs al is dat al heel wat.

We moeten bovendien ook erkennen dat de harmonisatie wellicht maar een minieme impact zal hebben op de parameters die volgens onze studie verantwoordelijk zijn voor de werking van de arbeidsmarkt.

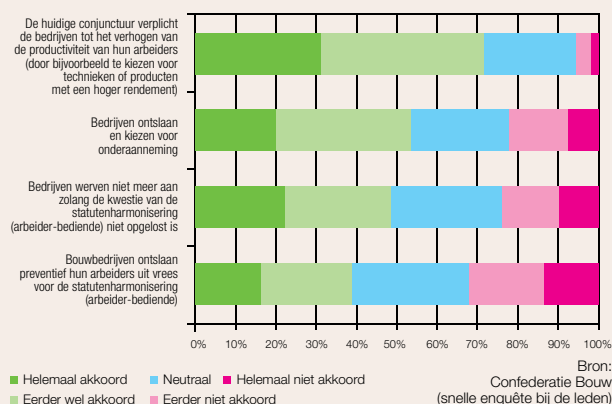
Zo zal de afschaffing van de term “arbeider” het tekort aan geschoolde arbeidskrachten in de bouw niet oplossen en ook niets veranderen aan de arbeidsomstandigheden op de bouwplaatsen noch aan de nood aan flexibiliteit noch aan de concurrentiemechanismen.

Omgekeerd kan er wel een gigantische impact zijn op de loonkosten, aangezien een blinde harmonisatie – dus kiezen voor het “beste” van beide statuten – tot extra kosten kan leiden die de ondernemingen uit de sector en zeker de kmo’s nooit kunnen dragen.

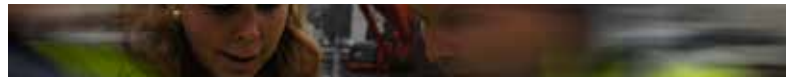
Dan zullen er op de arbeidsmarkt andere krachten in beweging worden gezet die tot een breuk zullen leiden in de traditionele aanwervingsschema’s, wat voor een stuk nu al begonnen is.

Uit een enquête van de Confederatie in mei 2013 over de evolutie van de werkgelegenheid²³⁶ kunnen we twee zaken met zekerheid afleiden. De eerste vaststelling bevestigt de trend om meer te grijpen naar onderaanneming in plaats van het werk door eigen personeel te laten uitvoeren. De tweede vaststelling verradt dat de meeste ondernemingen beducht zijn voor de harmonisatie van de statuten. Een deel van hen (37%) deinst er zelfs niet voor terug om preventief werknemers te ontslaan.

Beoordeling van de bouwbedrijven van de huidige evolutie van de werkgelegenheid



236 Enquête bij 470 lidbedrijven van de Confederatie, van verschillende omvang en actief in verschillende segmenten van de bouwsector.



Een pragmatische aanpak

De ondernemingen verwachten een geruststellend signaal dat blijkt geeft van gezond verstand. Het is hoog tijd om de rust te herstellen om zo tot een aanvaardbare oplossing te kunnen komen in de harmonisatie van de statuten.

De behandeling van het ontslagrecht is prioritair en moet ook rekening houden met de Europese “benchmark”, d.w.z. de standaardregels en de gemiddelde ontslagbescherming die werknemers genieten in de wetgeving van andere lidstaten.

Bij de behandeling van het probleem moeten we ook teruggrijpen naar de grondbeginselen van de sociale bescherming bij ontslag, namelijk de werknemer gedurende een bepaalde periode een gewaarborgd inkomen bieden en hem helpen om een nieuwe baan te vinden.

Het VBO en de andere interprofessionele werkgeversorganisaties deden een concreet voorstel op grond van die principes, waar de Confederatie zich helemaal kan in vinden. Dat voorstel gaat onder andere over de vastlegging van wettelijke opzeggingstermijnen die aanvaardbaar zijn voor de arbeiderssectoren, hoewel ze veel langer zijn dan de huidige termijnen, over de mogelijkheid om in sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten de duur van de wettelijke termijnen te verlengen door ze maximaal te verdubbelen, en over de algemene toepassing van een individuele begeleidingsprocedure bij het zoeken naar een nieuwe job.

Bij de afsluiting van de redactie van dit studieverlag hadden de kabinetten van de ministers die met het dossier zijn belast, nog geen mogelijke oplossingen geselecteerd. Laten we hopen dat de regering op het ogenblik van de publicatie een standpunt heeft ingenomen en haar gezond verstand heeft laten spreken!



Studierapport Arbeidsmarkt in de bouw



Studierapport

Arbeidsmarkt in de bouw

Redactie:

David Lanove in samenwerking met Jean-Pierre Liebaert en Vincent Detemmerman

Bijdragen van:

Hannelore Vanbilloen, Johan Berghmans, Gabriel Delporte, Gerrit De Goignies, Marc Junius, Philippe Stienon en Hendrik de Wit

Interviews:

Marie-Kristine Van Bockestael, Nathalie Bergeret, Fons Leroy, Grégor Chapelle en Jean-Christophe Vanderhaeghen. Interviews door Peter Graller en Jurgen Hamelryck

Getuigenissen:

Jacqueline De Baets, Marie-Hélène Anselme, Michel Aseglio, Renaud Bentégeat, John Crombez, Luc Denayer, Carl Heyman, Yves Jorens, Jean-Pierre Van Lier, Herwig Muyldermans, Bob Van Poppel en Koen Snyders

Advies en assistentie:

Katrine Dufour-Gandron, Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics (Paris)
Bruno Vandenwijngaert en zijn medewerkers van ffc-fvb constructiv

Vertaling:

Audrey Vachaudex en Wim Roeckx
Met de hulp van Xplanation Language Services

Nalezen, correcties en opmaak:

Coördinatie: Btissam Gorfti Amrani, met de medewerking van Muriel Duflon, Nadia Fraussen, Valérie Germis, Laure De Schuiteneer, Véronique Vanderbruggen en Peter Boelaert

Fotomateriaal en fotorechten:

Koen Broos, CFE, Denys, Engema, Deme, J. Denul, VanWellen, Shutterstock

Ontwerp, grafische vormgeving en druk:

Antilope, Lier

Wettelijk Depot:

D/2013/0570/1

Verantwoordelijke uitgever:

Robert de Mûelenaere, Confederatie Bouw
Lombardstraat 34-42 / 1000 Brussel

Copyright: Gedeeltelijke of integrale reproductie moet vooraf worden toegestaan en moet verplicht de vermelding bevatten van de bron Confederatie Bouw.
Voor meer informatie: communicatie@confederatiebouw.be