



**Flexicurity:
naar de 42-urenweek?**

ABVV

Samen sterk

MANNEN - VROUWEN

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'werkgever', 'arbeider', ...) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

NL-FR

Cette brochure est aussi disponible en français. www.fgtb.be/brochures-fgtb.

Flexicurity:

naar de 42-urenweek?

Inhoudstafel

■ Straks opnieuw de 42-urenweek?	7
■ Deel I: Flexibiliteit in arbeidsduur	11
1. België	11
2. Internationale vergelijkingen	18
■ Deel II: Contractuele flexibiliteit	20
1. Soorten arbeidsovereenkomsten	20
1.1. Inleiding	20
1.2. De begrippen atypisch en precair werk	20
1.3. Beschrijving van de overeenkomsten	21
1.3.1. Onderscheid op basis van de aard van het werk	21
1.3.2. Onderscheid volgens de duur van de overeenkomst	22
1.3.3. Onderscheid volgens het volume van de betrekking	23
1.3.4. Vorming en leerovereenkomst	23
1.3.5. Contractuele diversiteit en precariteit	24
2. Inhoud arbeidsrelatie	24
2.1. Proefbeding	24
2.2. Telewerk	25
3. Einde van de arbeidsovereenkomst	27
■ Deel III: Vorming en innovatie	30
■ Deel IV: Conclusies	32

Straks opnieuw de 42-urenweek?

Het concept “Flexicurity” ontstond in de jaren 90 in Denemarken en vond daarna snel ingang in economische middens en beleidskringen.

Uitgangspunt was de combinatie van een grotere flexibiliteit van de arbeidsmarkt (soepeler ontslagmogelijkheden, variabele werkroosters,..) - nodig geacht om de uitdagingen van de mondialisering het hoofd te bieden - én een grotere werkzekerheid voor de werknemers (gemakkelijk werk vinden, permanente vorming, genereuze werkloosheidsuitkeringen, ...).

De concrete uitwerking van het concept resulteerde evenwel in een ware **flexibiliteitsdwang** waarbij werknemers met ijzeren hand flexibeler werden gemaakt zonder hen meer zekerheid te bieden. Onbeschaamd worden nu zelfs nieuwe voorstellen gelanceerd die neerkomen op het opnieuw invoeren van de 42-urenweek!

Hoe flexicurity ingang vond op Europees (en nadien nationaal) vlak

In maart 2000 stippelde de Europese Raad in Lissabon nieuwe strategische doelstellingen uit voor Europa in 2010: de meest competitieve en meest dynamische kenniseconomie ter wereld worden¹.

De realisatie van een duurzame economische groei zou daarbij gepaard gaan met een kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van de werkgelegenheid én met een grotere sociale cohesie.

In 2005 - toen duidelijk werd dat de doelstelling niet gehaald zou worden - werd het geweer van schouder veranderd: alle heil zou nu komen van structurele hervormingen van de arbeidsmarkt. De ‘hervormingen’ (newspeak, die ook vandaag nog in zwang is) hielden de facto de afbouw van beschermende maatregelen (in het jargon van de Commissie: “rigiditeiten”) voor de werknemers in, evenals de invoering van meer flexibiliteit².

In december 2006 publiceerde de Europese Commissie het Groenboek “**De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21e eeuw**”³.

Het arbeidsrecht werd voorgesteld als ‘te strak, te beschermend en te duur voor de ondernemingen’.

¹ http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm

² [http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2005/com\(2005\)-24en.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/com/2005/com(2005)-24en.pdf)

³ [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_nl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_nl.pdf)

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:NL:PDF>

In juni 2007 publiceerde de Commissie een Mededeling onder de titel “**Naar algemene beginselen van flexicurity: meer en betere jobs door flexibiliteit en zekerheid**”⁴ waarin zij haar visie op flexicurity uiteenzette:

- **Flexibiliteit** gaat over een geslaagde overgang tussen school en werk, tussen twee banen, tussen werkloosheid en werk en tussen werk en pensioen. Zij is niet beperkt tot de vrijheid van de onderneming om aan te werven en te ontslaan. Dit betekent evenmin dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur voorbijgestreefd is. Bedoeling is eerder de bevordering van betere banen, van doorgroeiemogelijkheden, van ontwikkeling van competenties. Flexibiliteit heeft ook betrekking op flexibele arbeidsorganisatie, vermogen om vlug nieuwe competenties aan te leren, bevordering van de combinatie van arbeid en gezin.
- **Zekerheid** is meer dan zijn baan behouden. Het omvat werknemers helpen bij het verwerven van nieuwe competenties om in het beroepsleven vooruit te gaan en nieuw werk te vinden. Het omvat “aangepaste” werkloosheidsuitkeringen om overgangen te vergemakkelijken. Het omvat vormingsmogelijkheden voor alle werknemers.

De 4 krachtlijnen van flexicurity zijn de volgende:

- **Soepele en zekerheid biedende contractuele bepalingen** zowel voor werkgevers als werknemers via modern arbeidsrecht en moderne arbeidsorganisatie.
- **Globale strategie voor levenslang leren** met oog op een continue inzetbaarheid van de werknemers op de arbeidsmarkt.
- **Efficiënt actief arbeidsmarktbeleid** toegespitst op de overgangsfasen naar een nieuwe baan.
- **Moderne sociale zekerheidsregelingen** die passende financiële steun geven en mobiliteit op de arbeidsmarkt vergroten. Dit omvat eveneens een ruime bescherming (werkloosheid, pensioen en gezondheidszorg) die een betere combinatie van arbeid en gezin mogelijk maakt.

In maart 2010 -na het uitbreken van de financiële crisis- publiceerde de Commissie een Mededeling onder de titel “**Europa 2020 – een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei**”⁵.

Onder de noemer “inclusieve groei” ging het volgende schuil:

Kerninitiatief “Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen” moet de arbeidsmarkten moderniseren door meer mogelijkheden te bieden voor arbeidsmobiliteit en voor opleiding tijdens de gehele levenscyclus, zodat de participatiegraad toeneemt en vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar worden afgestemd.

Even verder werd expliciet verduidelijkt dat het erom gaat de “flexizekerheidsbeginselen” toe te passen door onder andere de wetgeving inzake arbeidstijden aan te passen, de arbeidsmobiliteit te bevorderen en de socialezekerheidsstelsels te moderniseren (om ervoor te zorgen dat ‘werken loont’)..

De uit de bankencrisis voortvloeiende economische crisis werd door de EU-bewindvoerders aangegrepen om - in combinatie met het Internationaal Monetair Fonds - een **niets ontziend bezuinigingsstramien** op te leggen aan de EU-lidstaten die het zwaarst getroffen waren.

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:NL:PDF>

⁶ <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>

Van de gelegenheid werd gebruik gemaakt om de **flexibilisering ten top** te drijven door het **arbeidsrecht verder te ontmantelen**⁶. Andere lidstaten volgden.

Resultaat? De reglementering inzake arbeidstijden werd gewijzigd zodat meer bijkomende uren kunnen gepresteerd worden (bijv. in Hongarije van 200 naar 250) en tegenover deze een kleinere compensatie staat; de maximale duurtijd van contracten van bepaalde duur werd verlengd (bijv. in Portugal van 6 maanden naar 3 jaar); nieuwe atypische contractvormen werden uitgedokterd (bijv. in Griekenland een speciaal contract voor jongeren met een loon dat 25% lager ligt en een proefperiode van 2 jaar waarna geen rechten op werkloosheidsuitkeringen geopend worden); de reglementering inzake individueel en collectief ontslag werd gewijzigd (afschaffen van het vereist zijn van sociale plannen, minder mogelijkheden om ontslagen bij de rechtbank aan te vechten); het collectief overleg werd gedecentraliseerd; enz.

Zonder dat er ook maar enig bewijs is dat deze maatregelen een positief effect zouden hebben op de competitiviteit van een economie!

Alarmerende rapporten van onder meer de Internationale Arbeidsorganisatie⁷ vragen met aandrang om af te stappen van dergelijk contraproductief beleid.

In ons eigenste **België** wordt al jaar en dag de lof gezongen van en gelobbyd voor een nog verder doorgedreven flexibiliteit. Dit uit zich niet alleen in de **moie woorden** opgenomen in het **regerakkoord van de regering Di Rupo I**⁸ (waar er sprake is van het 'moderniseren' van de havenarbeid; het 'moderniseren' van het arbeidsrecht; het 'moderniseren' van de regelgeving inzake tijdelijk werk, deeltijds werk en overuren; het 'versoepelen' van de 38-urenweek; het 'evalueren' van de Wet Renault; enz., maar ook in de daadwerkelijk doorgevoerde **nieuwe reglementeringen en wetswijzigingen** (de verhoogde degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen⁹, het snoeien in de enveloppe voor het welvaartsvast maken van de sociale uitkeringen, het verstrengen van de toegangsvoorwaarden voor tijdskrediet en loopbaanonderbreking, enz.) en in de **voorstellen** die her en der gelanceerd worden, tot zelfs het opnieuw invoeren van de 42-urenweek.

In het licht van het voorgaande, willen we met deze brochure aantonen dat de flexibiliteit in België, in vergelijking met andere Europese landen, reeds groot is, de laatste jaren sterk toeneemt en er geen enkele reden is om onze zwaarbevochten arbeidsreglementering verder te ontmantelen.

Vanuit vakbondsoogpunt moet de klemtoon van elk arbeidsmarktbeleid liggen op werkzekerheid, beroepsopleiding, een degelijke combinatie werk en gezin, bescherming van veiligheid en gezondheid van werknemers, kwaliteitsvol en waardig werk, enz.

Het noodzakelijke evenwicht tussen zekerheid en flexibiliteit kan enkel gerealiseerd worden via volwaardig sociaal overleg.

⁷ http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/WCMS_171679/lang-en/index.htm

⁸ http://premier.be/files/20111206/Regerakkoord_1_december_2011.pdf

⁹ *Niettegenstaande flexicurity oorspronkelijk stond voor hogere uitkeringen en er reeds in 2005 aangetoond werd dat hoe generieuzer het niveau en de duur van werkloosheidsuitkeringen, hoe hoger de uitstroom naar werk is (zie "Gaps, traps and springboards in European minimum income systems", Nicaise, Groenez, Adelman, Roberts, Middleton, CRSP & HIVA)*

Deel I Flexibiliteit in arbeidsduur

■ 1. België

Principes: sinds 1 januari 2003 zijn de werktijden van een werknemer in een ‘normaal’ arbeidsregime:

- 38 uur per week
- met een maximum van 9 uur per dag¹⁰. Deze wettelijke grenzen mogen via cao of arbeidsreglement verlaagd worden.¹¹

Maar er bestaan heel wat uitzonderingen. Enkel voorbeelden:

- continuarbeid
 - maximum 12 uur per dag en maximum 50 uur per week;
 - wanneer het maximum per dag 8 uur bedraagt, kan het wekelijkse maximum op 56 uur worden gebracht.
- ploegenarbeid: daggrens 11 uur en weekgrens 50 uur;
- de “kleine flexibiliteit”
Variabele uurroosters met een grens van 2 uur min of meer per dag, en van 5 uur min of meer per week - maximum 9 uur per dag en 45 uur per week;
- de “plus minus conto”
Een stelsel dat in de automobielsector ingevoerd werd: 2 uur per dag en 8 uur per week meer of minder, met een maximum van 10 uur per dag en van 48 uur per week. In dit geval kan de periode waarbinnen de (wettelijke of conventionele) gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet worden nageleefd op 6 jaar worden gebracht (oorsprong: levensduur van een wagentype)
- wet op de nieuwe arbeidsstelsels en cao 42: invoeren van de “grote flexibiliteit” via een bijzondere onderhandelingsprocedure.
 - het maximum per dag kan op 12 uur worden gebracht, dat per week op 84 uur
 - bij ploegwerk in continu: begrenzing op 50 of op 56 uur indien de arbeidsprestaties over 7 dagen van 8 uur gespreid zijn.

In toepassing van de “grote flexibiliteit” kan er worden afgeweken van de verplichting tot vervanging van een feestdag die valt op een inactiviteitsdag en van de verplichting om vervangingsrust toe te kennen voor werk op feestdagen.

- bij overmacht, in het eigen bedrijf of bij derden: geen dag- of weekgrens
- via KB in sommige sectoren...

Met uitzondering van het plus minus conto, moet de (wettelijke of conventionele) wekelijkse arbeidsduur tijdens maximaal een kwartaal of een jaar worden nageleefd (= annualiseren arbeidstijd) en dit via specifieke procedures.

¹⁰ Wanneer de werknemer minimum een halve rustdag per week heeft (bovenop de zondag), zoniet is het maximum 8 uur per dag.

¹¹ Bepaalde ‘afwezigheden’ worden met arbeidstijd gelijkgesteld (bijv. betaald educatief verlof).

Overuren

- **de toepassing van de hierboven beschreven ‘bijzondere’ stelsels valt niet onder het stelsel van de “overuren”**: er is dus geen overloon verschuldigd;¹²
- bij overuren is overloon verschuldigd;
 - de grenzen voor het presteren van overuren kunnen via een bijzondere overlegprocedure van 65 op 130 uur gebracht worden;
 - de werknemer heeft de keuze tussen recupereren in tijd (principe) en financiële compensatie voor de gepresteerde uren (bovenop het overloon);
 - er is een verlichting van de fiscale last op de betaling van deze uren voorzien, wat die uren aantrekkelijker maakt voor werknemers;
 - er is ook voorzien in een financieel voordeel voor werkgevers.

Tijdelijke werkloosheid

Het Belgisch stelsel van tijdelijke werkloosheid is een uniek element in de flexibiliteit. Dankzij dit stelsel kan een werkgever bij verminderde productie of bij slecht weer een stelsel van tijdelijke werkloosheid invoeren, zodat zijn werknemers, mits bepaalde voorwaarden, door de werkloosheidsverzekering vergoed worden en waarbij de arbeidsovereenkomst met de werkgever behouden blijft. De gevolgen van een wisselende vraag of van een weersverandering worden dus door de gemeenschap opgevangen. Een werknemer kan tijdelijk werkloos worden omwille van overmacht, collectief jaarlijks verlof, technisch incident, weersomstandigheden, economische redenen, staking of lockout.

Bepaalde vormen van tijdelijke werkloosheid kunnen alleen bij arbeiders (economische redenen, weerverlet, technisch incident), terwijl andere vormen zowel voor arbeiders als voor bedienden gelden.

Hieronder de cijfers inzake het gebruik van tijdelijke werkloosheid in België (bron: RVA)

Jaar	Aantal personen (maandelijks gemiddelde)	Aantal dagen (in miljoen)	Uitgaven in miljoen euro
2001	130.230	11,00	338,05
2002	144.217	12,01	388,69
2003	142.810	12,22	427,56
2004	123.701	10,71	404,95
2005	131.215	10,71	417,04
2006	121.514	10,08	401,76
2007	119.949	9,36	381,41
2008	134.736	10,13	430,64
2009	210.864	18,90	1.053,00
2010	173.286	15,39	872,80
2011	140.847	11,24	647,47

¹² Sectorale of bedrijfsakkoorden kunnen echter wel in een specifieke premie voorzien.

Tijdens het dieptepunt van de economische en financiële crisis (2009) werden gemiddeld 210.000 werknemers op tijdelijke werkloosheid gezet (voor een gemiddelde van 90 dagen tijdelijke werkloosheid). In maart 2009 was er zelfs een piek van 313.200 werknemers. In 2011 over het hele jaar genomen, betrof het nog steeds een 140.000 werknemers met per werknemer gemiddeld 80 dagen tijdelijke werkloosheid.

Hieronder een uitsplitsing per motief van de cijfers m.b.t. tijdelijke werkloosheid in bugettaire eenheden (aantal vergoededagen uitgedrukt als deel van het totaal aantal vergoedbare dagen op maandbasis, vergelijkbaar met voltijds equivalenten), uit het Jaarverslag 2010 van de RVA (p. 217).

Reden	juli 2008 – juni 2009		juli 2009 – juni 2010	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Economisch	38 626	73%	39 211	72%
Slecht weer	10 332	19%	11 778	22%
Overmacht	1 878	4%	2 046	4%
Andere	2 205	4%	1 577	3%

Voor de crisis (juli 2007 – juni 2008) bedroeg het percentage 'economische reden' 61%.

Glijdende werkuren

In dergelijke stelsels wordt soepel omgesprongen met begin- en einduur van een arbeidsdag, maar is er absoluut geen sprake van uitbetalen van overuren.

Er bestaan zeer veel formules:

- van glijtijden (begin en einde van een werkdag) zonder opsparen van debet- of credituren
- tot stelsels met opsparen van debet- en credituren, maar dan wel binnen bepaalde grenzen (week of maand)
- met al dan niet de mogelijkheid tot compenseren van de credituren in volledige dagen inhaalrust.

In principe zijn deze stelsels in België niet wettelijk, ze betekenen immers een schending van de wettelijke verplichting tot het bepalen van begin en einde van de dagelijkse arbeidsprestaties en omvatten vaak “technische overuren” die dan niet als overuren uitbetaald worden. Nochtans wordt dit door de sociale inspectie getolereerd, mits bepaalde voorwaarden (vrijwillig karakter, duidelijk afgebakende grenzen, registreren, opnemen in arbeidsreglement,...).

We kunnen dit beschouwen als «mini» tijdspaarrekeningen:

Pro: mobiliteit, veronderstelt registreren arbeidstijd,

Contra: overhevelen risico m.b.t. gewaarborgd minimum dagloon, afschaffen concept overuren, risico op misbruiken (KMO's)

“Europese begrenzungen”

Momenteel voorziet de richtlijn 2003/88/EC over de arbeidstijden het volgende:

- een gemiddelde wekelijkse duur van 48 uren (overuren inbegrepen) die moet worden nageleefd binnen een maximumperiode van 4 maanden, periode die eventueel op 12 maanden kan worden gebracht mits voorafgaande collectieve onderhandelingen en motivering (objectieve of technische redenen of redenen verbonden aan de arbeidsorganisatie);
- minimum 11 uur rust per schijf van 24 uur en 1 rustdag per week;
- een pauze indien de werkdag langer duurt dan 6 uur.

Sommige landen (waaronder België) passen de nationale wettelijke grens toe per contract.

Niets belet een Belgische werknemer om meerdere arbeidsovereenkomsten af te sluiten met meerdere werkgevers, zodat de totale arbeidsduur wel meer dan 38 uur per week bedraagt. In andere EU-landen is het maximum van toepassing op de werknemer zelf, en dus op de arbeidsovereenkomsten in hun geheel.

Focus op deeltijds werk

Enkele principes ter herinnering:

- **een deeltijds uurrooster moet minstens 1/3 bedragen en een prestatie-eenheid moet minstens 3 arbeidsuren bedragen;**
- maar er zijn **afwijkingen mogelijk op de minimumduur** (1/3 van een voltijdse baan en minstens 3 uur per prestatie-eenheid) via KB of bedrijfs- of sectorale cao (bekrachtigd door het PC bij afwijking op het weekminimum). Enkele voorbeelden: textiel, voeding, pers, transport, privé scholen, autorij scholen, handel, HORECA, bioscopen, dienstencheques, PWA's, speelpleinen, schoonmaak,...
 - Er bestaat eveneens een meer algemene afwijking op de 1/3-regel: een KB voorziet in een uitzondering voor werknemers van wie elk van de prestatie-eenheden minstens 4 uur bedraagt (op basis van een vast uurrooster). Deze afwijking hangt af van het feit dat alle bijkomende prestaties recht geven op overloon.
- een deeltijds uurrooster kan variabel zijn. De arbeidsovereenkomst kan dus best de wekelijkse arbeidsduur bepalen, zonder op voorhand de dagen en/of de uren waarop gewerkt wordt te specificeren. De werknemer moet minstens **5 werkdagen op voorhand** van zijn nieuw uurrooster op de hoogte worden gebracht. Via sectorale cao die per KB algemeen bindend wordt verklaard kan hiervan afgeweken worden;
- wanneer een deeltijdse werknemer uren buiten zijn uurrooster presteert, worden die uren niet als overuren beschouwd en worden ze dus ook niet als dusdanig vergoed («buffer» overuren zonder overloon);
- cao 35 voorziet in omkaderingsmaatregelen van het type “toegang tot een voltijdse baan” of “herziening basiscontract bij systematisch presteren van uren buiten het in de basisovereenkomst voorziene uurrooster”. Deze bepalingen lijken soms op een lege doos - zeker wat de toegang tot een voltijdse baan betreft - en worden in de praktijk vaak omzeild (met de voeten getreden) door opeenvolgende avenanten (bijbladen bij de basisarbeidsovereenkomst) van bepaalde duur m.b.t. het tweede aspect.

Evolutie

In ons land kent deeltijds werk nog steeds een uitbreiding, het percentage (23,9% in 2010) is dan ook een van de hoogste in de EU (EU27: 19,1% in 2010)¹³.

Deeltijds werk is in hoofdzaak een vrouwenzaak, toch werken ook steeds meer mannen deeltijds. Wat op zich een indicator is van de precarisering van werk (in het algemeen) .

Loontrekkenden (PWA en gelegenhedswerk uitgezonderd):
arbeidsstelsel, leeftijd en geslacht
15 jaar en ouder - Enquête naar de arbeidskrachten 2009 - 2010

		15 tot 24 jaar	25 tot 49 jaar	50 en meer	Totaal
2009	Mannen	24.467	80.965 (13,6%)	71.665	177.097 (19%)
	Vrouwen	47.822	514.421 (86,4%)	195.136	757.379 (81%)
	Totaal	72.288	595.386	266.802	934.476
2010	Mannen	24.236	81.366 (13,4%)	82.818	188.420 (19,2%)
	Vrouwen	51.527	525.009 (86,6%)	216.231	792.766 (80,8%)
	Totaal	75.763	606.375	299.049	981.186

Deze gegevens houden ook rekening met de werknemers in tijdskrediet, wat dus het gemiddelde gepresteerde uren per week doet stijgen (23,3 uur/week).

Ter herinnering: in tegenstelling tot een idee dat door patronale kringen verspreid wordt, **is het fout om deeltijds werk gelijk te schakelen met een arbeidsvorm die een betere combinatie werk/privéleven mogelijk maakt ...** Het is heel duidelijk een uiterst flexibele vorm van arbeidsorganisatie. (Cf. tabel hierna met de sectoren met een sterke concentratie deeltijdse werknemers, zoals handel, horeca, zorgsector, ...).

¹³ In de Eurozone: 20,3%. Bron: Eurostat, Labour Force Survey 2010. Nuance: neemt leeftijdscategorie tot 75 jaar in beschouwing. De Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie neemt leeftijdscategorie tot 65 jaar in beschouwing en komt zo voor België aan 26% in 2010.

Deeltijds werkende loontrekkenden (percentage t.o.v. alle loontrekkenden) met uitzondering van de PWA'ers en gelegenheidswerkers, volgens de NACE-sectie (2009-2010).

(bron: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie)

	2009	2010
Landbouw, bosbouw en visserij	23,2%	23,3%
Winning van delfstoffen	11,6%	19,1%
Industrie	11,6%	12,4%
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	8,4%	6,9%
Distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering	10,3%	10,8%
Bouwnijverheid	6,8%	7,0%
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	30,2%	31,2%
Vervoer en opslag	15,2%	16,0%
Hotels en restaurants	43,3%	46,7%
Informatie en communicatie	13,1%	11,3%
Financiële activiteiten en verzekeringen	21,4%	22,5%
Exploitatie van en handel in onroerend goed	23,1%	26,1%
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	19,9%	22,3%
Administratieve en ondersteunende diensten	35,2%	33,8%
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	21,2%	20,6%
Onderwijs	28,3%	27,7%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	48,4%	49,4%
Kunst, amusement en recreatie	33,2%	31,6%
Overige diensten	37,7%	43,6%
Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik	77,6%	74,5%
Extraterritoriale organisaties en lichamen	4,6%	6,2%
Totaal	25,0%	25,7%

Wat het vrijwillige karakter van deeltijds werk betreft, dit wordt ontkracht door onderstaande cijfers. **Minstens 1 op 3 deeltijdse werknemers werkt deeltijds omdat hij niet anders kan** (geen voltijds werk, arbeidsongeschiktheid, geen betaalbare kinderopvang vinden, job wordt enkel deeltijds aangeboden,...) **en dit percentage stijgt nog. Slechts 11% wenst geen voltijds werk...**

Motivatie van de loontrekkenden om deeltijds te werken (2009-2010)

(bron: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie)

	deeltijds werkenden	
	2009	2010
(Brug)pensioen	1,4%	1,9%
Vindt geen voltijds werk	11,7%	11,0%
Van voltijds naar deeltijds werk omwille van de economische situatie van het bedrijf	1,2%	0,8%
Een andere deeltijdse betrekking vult de hoofdactiviteit	3,3%	3,7%
Werkt in het kader van deeltijds werken/deeltijds leren	2,8%	3,0%
Kan niet voltijds werken omwille van arbeidsongeschiktheid	3,9%	4,5%
Beroepsredenen (werksfeer of -omstandigheden, stress, pesterijen...)	0,6%	0,8%
Neemt de zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen op zich omwille van:		
• gebrek of het zich niet kunnen veroorloven van gepaste kinderopvang of/en opvang voor andere afhankelijke personen	6,8%	6,8%
• andere redenen	10,0%	9,3%
Heeft andere persoonlijke of familiale redenen	35,5%	31,6%
Wenst geen voltijds werk	10,9%	11,0%
De gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden	6,2%	10,0%
Andere redenen	5,7%	5,6%

Conclusie

De regelgeving over deeltijds werk maakt een doorgedreven flexibiliteit mogelijk, ook al is er voorzien in een collectieve omkadering van de afwijkende stelsels.

Dergelijke flexibiliteit zorgt vooral voor problemen:

- in de uitzendsector (= dubbele precariteit),
- voor bepaalde categorieën werknemers: eerder zware gevolgen op lange termijn (laag loon, zwakke sociale bescherming, geen promotiekansen, sterke patronale druk, ...).

Bovendien bieden sommige sectoren alleen maar deeltijdse banen (distributie, schoonmaak,...) en zijn de uurroosters dermate flexibel (onderbroken uurroosters, ver afgelegen werven, vervoerproblemen, laattijdig meedelen van uurroosters of wijzigingen,...) dat de betrokken werknemers gewoon de kans niet hebben om er nog een andere deeltijdse baan bij te nemen of vorming te volgen.

■ 2. Internationale vergelijkingen

Onze syndicale inschatting dat **Belgische werknemers onderworpen zijn aan een flexibel kader**, wordt bevestigd door internationale studies.

De tabel hieronder komt uit een studie van de Wereldbank en vergelijkt hoe flexibel de regelgeving in België met betrekking tot arbeidsduur is in vergelijking met 14 andere landen uit de Europese Unie (EU15). Van enige parameters inzake bescherming van de werknemers, is natuurlijk geen sprake.

Tabel - studie Wereldbank “Doing Business 2012” (situatie juni 2011)

Soepelheid arbeidsuren							
	50 u werk-week toegelaten? ¹⁴	Max. aantal werkdagen per week	Premie voor nachtwerk (% uurloon) ¹⁵	Premie voor werken tijdens wekelijkse rustdag (% uurloon) ¹⁶	Grote beperkingen op nachtwerk? ¹⁷	Grote beperkingen op werken tijdens wekelijkse rustdag? ¹⁸	Betaalde vakantie (werkdagen) ¹⁹
Oostenrijk	Ja	5,5	17	100	Nee	No	25
België	Ja	6	4	100	Nee	Ja	20
Denemarken	Ja	6	0	0	Nee	Nee	25
Finland	Ja	6	8	100	Nee	Nee	30
Frankrijk	Nee	6	0	0	Nee	Ja	30
Duitland	Ja	6	13	100	Nee	Nee	24
Griekenland	Ja	5	25	20	Nee	Ja	22,3
Ierland	Ja	6	0	0	Nee	Nee	20
Italië	Ja	6	15	50	Ja	Nee	20,3
Luxemburg	Nee	5,5	15	70	Nee	Ja	25
Nederland	Ja	5,5	0	0	Ja	Ja	20
Portugal	Ja	6	25	100	Nee	Ja	22
Spanje	Ja	5,5	25	0	Ja	Ja	22
Zweden	Ja	5,5	0	0	Nee	Ja	25
Verenigd Koninkrijk	Ja	6	0	0	Nee	Nee	28

¹⁴ Voor 2 maanden per jaar in geval van een seizoensgebonden verhoging van de productie

^{15, 16, 17, 18} In geval van continue productie

¹⁹ Gemiddelde voor werknemers met 1, 5 en 10 jaar anciënniteit

Een studie van Eurofound m.b.t. de ontwikkelingen inzake arbeidstijden werd in 2011 gepubliceerd en bevestigt nogmaals het **flexibele karakter van de werktijden in België**. Uit een vergelijking van de jaarlijkse arbeidsuren (rekening houdend met het jaarlijks verlof en met de wettelijke feestdagen), blijkt dat de **Belgische werknemers jaarlijks meer arbeidsuren presteren dan onze belangrijkste buurlanden, meer dan het EU27 of EU15 gemiddelde**.

Tabel - Studie Eurofound: "Working time developments – 2010"

Gemiddelde conventionele normale jaarlijkse arbeidstijd, 2010						
Land	A. Arbeids- uren per week	B. Arbeids- uren per jaar (A x 52)	C. Jaarlijkse vakantie (in dagen)	D. Wettelijke feest- dagen (in dagen)	E. Alle verlof (C+D) in uren	F. Arbeids- uren op jaarbasis (B-E)
België	37,6	1955,2	20	10	225,6	1729,6
Nederland	37,5	1950	25	5	225,0	1725,0
Verenigd Koninkrijk	37,5	1950	24,6	8	244,5	1705,5
Duitsland	37,7	1960,4	30	10	301,6	1658,8
Frankrijk	35,6	1850,68	25	10	249,1	1601,6
EU27	38	1976	24,8	9,6	261,1	1714,9
EU15	37,6	1955,2	25,9	9,9	268,8	1686,4

Een andere studie²⁰ van Eurofound onderzocht voor 30 Europese landen (EU27, Kroatië, Macedonië en Turkije) of de flexibiliteit in arbeidsduur in een land draait rond het motiveren van werknemers en het aantrekken van beter gekwalificeerd personeel ("werknemersgeoriënteerde flexibiliteit") of eerder rond het continu kunnen blijven werken tijdens langere openingstijden ("productiegeoriënteerde flexibiliteit").

Van de 30 onderzochte landen blijkt België de 5^{de} meest, op maat van de bedrijven gerichte flexibiliteit te hebben en slechts de 10^{de} op werknemersmaat gerichte flexibiliteit.

Uit hetzelfde onderzoek blijkt overigens dat ook qua uitzendarbeid België flexibeler 'scoort' dan het gemiddelde van de onderzochte landen.

²⁰ European Company Survey 2009

Deel II Contractuele flexibiliteit

■ 1. Soorten arbeidsovereenkomsten

1.1. Inleiding

Het arbeidsrecht wordt gekenmerkt door een veelvoud aan contracten, elk met hun eigen specifieke kenmerken.

- Om te beginnen regelt de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 de volgende arbeidsovereenkomsten:
 - Arbeidsovereenkomst arbeider
 - Arbeidsovereenkomst bediende
 - Arbeidsovereenkomst handelsvertegenwoordiger
 - Arbeidsovereenkomst dienstbode
 - Overeenkomst voor de tewerkstelling van huisarbeiders
 - Overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten
 - Vervangingsovereenkomst
- Daarnaast is er ook nog de Wet van 24/07/1987 inzake **uitzendarbeid en terbeschikkingstelling**
- Tot slot zijn er diverse tewerkstellingsbevorderende maatregelen²¹:
 - **Maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling** zoals de startbanenovereenkomst (rosetta), de arbeidsovereenkomst dienstencheques, PWA-arbeidsovereenkomst, enz.
 - **Vorming en leerlingenwezen**: leercontract, beroepsinlevingsovereenkomsten, enz.
 - **Plaatsing en opleiding van gehandicapten**

In dit hoofdstuk detailleren we kort de bijzondere kenmerken van deze verschillende vormen van overeenkomsten, leggen uit waarin hun specificiteit ligt en in welke mate het om nepcontracten gaat.

1.2. De begrippen atypisch en precair werk

- **Atypisch werk** is alles wat geen voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur volgens een daguurrooster is. Voorbeeld: nachtarbeid, zondagwerk, deeltijds werk, enz.
- **Precair werk** is gekenmerkt door instabiliteit, gebrek aan bescherming, onveiligheid en sociale en economische kwetsbaarheid.

Atypisch werk is niet per se precair, maar de grens tussen beide is niet altijd duidelijk.

²¹ De site www.aandeslag.be informeert de werknemers/werkzoekenden over de federale en gewestelijke maatregelen op het vlak van werkgelegenheid. Momenteel zijn er ongeveer 124 maatregelen te vinden op de site. Op basis van verschillende criteria zoals doelgroep, soort overeenkomst, leeftijd, de werkplaats, het huidige statuut (actief, niet-actief) en het opleidingsniveau heeft een werknemer/werkzoekende of een werkgever toegang tot een opleiding of een financiële incentive in de vorm van bijvoorbeeld een belastingvrijstelling, een vermindering van de sociale bijdrage, een financiële tegemoetkoming, een lening, een werkloosheidsuitkering, een werkuikering, een premie enz.

1.3. Beschrijving van de overeenkomsten

De verschillende soorten arbeidsovereenkomsten kunnen worden geklasseerd volgens verschillende criteria.

1.3.1. Onderscheid op basis van de aard van het werk

- **Arbeider:** overeenkomst waarbij een werknemer er zich toe verbindt tegen loon hoofdzakelijk handenarbeid te verrichten, onder het gezag van een werkgever.
- **Bediende:** overeenkomst waarbij een werknemer er zich toe verbindt tegen loon hoofdzakelijk intellectuele arbeid te verrichten, onder het gezag van een werkgever.
- **Handelsvertegenwoordigers:** overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsvertegenwoordiger, er zich toe verbindt tegen loon cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van één of meer opdrachtgevers.
- **Dienstbode:** een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer, dienstbode, er zich toe verbindt om tegen loon hoofdzakelijk manuele prestaties van huishoudelijke aard ten behoeve van het huishouden van de werkgever of zijn gezin te verrichten, onder het gezag van de werkgever.
- **Student:** de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten is al naargelang een arbeiders-, bedienden-, handelsvertegenwoordigers- of dienstbodenovereenkomst onder het gezag van de werkgever.
- **Overeenkomst voor thuiswerk:** overeenkomst waarbij de werknemer tegen loon thuis of op een andere door hem gekozen plaats arbeid verricht, zonder dat hij onder het toezicht of de directe controle van zijn werkgever staat
 - **Afwijking:** door het ontbreken van directe controle door de werkgever is er een risico op het overtreden van de wet op de arbeidstijd.
- **Arbeidsovereenkomst dienstencheque:** overeenkomst waarbij de werknemer er zich onder het gezag van een erkende werkgever en tegen loon toe verbindt arbeidsprestaties uit te voeren die recht geven op de toekenning van een dienstencheque.
 - **Afwijking:**
 - De arbeidsovereenkomst dient slechts binnen de 48 uur na indiensttreding bezorgd te worden aan de werknemer (arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur: onmiddellijk)
 - Opeenvolgende contracten voor bepaalde duur mogelijk met een maximum van 3 maanden
 - Arbeidstijd: arbeidsduur van minder dan 1/3de van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer mogelijk met een minimum van 10 uren per week.
- **PWA-arbeidsovereenkomst:** Overeenkomst waarbij de volledig uitkeringsgerechtigde werkloze er zich onder het gezag van het PWA en tegen loon toe verbindt arbeidsprestaties uit te voeren die worden toegestaan in het PWA-stelsel.
 - **Afwijkingen:**
 - 45 uren / maand (meer dan 45 uur voor de tuinbouwsector)
 - opzegtermijn 7 dagen (ook door werkgever!) en geen opzegtermijn indien de PWA-werknemer opnieuw een betrekking vindt
 - geen vervanging van feestdagen die met een zondag of gewone inactiviteitsdag samenvallen.
- Specifieke arbeidsovereenkomsten voor schippers, betaalde sportbeoefenaars, koopvaarders en zeevissers.

1.3.2. Onderscheid volgens de duur van de overeenkomst

- **Overeenkomst voor onbepaalde duur (COD)**
- **Overeenkomst voor bepaalde duur (CBD):** de overeenkomst moet heel precies een einddatum vermelden, ofwel een gebeurtenis op een door partijen gekende vaste datum.
- **Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk:** de partijen komen overeen dat de overeenkomst eindigt van rechtswege, zonder opzegtermijn, noch vergoeding, door het voltooiën van een bepaald werk dat aan de werknemer werd toevertrouwd. Het afsluiten van deze overeenkomst impliceert dat de werknemer op het ogenblik van zijn aanwerving precies weet welk werk hij moet leveren en dat hij in staat is de omvang en de duur ervan met een betrouwbare zekerheid te beoordelen.
- **Opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde duur of overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk:**
 - **Principe:** verbod, de tweede overeenkomst wordt dus verondersteld een COD te zijn
 - **Uitzonderingen** op het principe:
 - Onderbreking toe te schrijven aan de werknemer;
 - Indien de opeenvolging van CBD gerechtvaardigd is door de aard van het werk of door andere legitieme redenen (bijv. in geval van voortzetting van de activiteit na een faillissement, ondernemingen van openbare vertoningen en gemakkelikheden, enz.);
 - Er kunnen maximum 4 CBD worden gesloten, waarbij de duur van de afzonderlijke overeenkomsten niet minder mag zijn dan 3 maanden en waarbij de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten niet meer mag zijn dan 2 jaar;
 - Mits voorafgaande goedkeuring van de inspecteur – districtshoofd van de inspectie sociale wetten van de plaats waar de onderneming gevestigd is, kunnen CBD worden afgesloten waarbij de duur van de afzonderlijke overeenkomsten niet minder mag zijn dan 6 maanden en waarbij de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten niet meer mag zijn dan 3 jaar.
- **Vervangingsovereenkomst:** gewone overeenkomst die kan worden gesloten met een bediende, een arbeider, een handelsvertegenwoordiger, een dienstbode met als doel een werknemer te vervangen die zijn arbeidsprestaties tijdelijk niet kan uitvoeren.
 - **Bijzonderheden:**
 - De vervangingsovereenkomst kan worden afgesloten voor een bepaalde of een onbepaalde duur. De duur van de overeenkomst mag in dat geval echter de 2 jaar niet overschrijden. Indien deze duur toch wordt overschreden, wordt de vervangingsovereenkomst een COD.
 - Opeenvolgende vervangingsovereenkomsten: toegelaten, maar met een maximale duur van 2 jaar.
 - Specifieke opzeggingsregeling.
- **Tijdelijke overeenkomsten en overeenkomsten voor uitzendarbeid** (wet van 24/07/1987) kunnen worden afgesloten in de volgende drie bijzondere gevallen²²:
 - Tijdelijk vervangen van een werknemer waarvan de overeenkomst werd opgeschort of van een werknemer wiens overeenkomst is geëindigd;
 - Inspelen op een tijdelijke vermeerdering van werk;
 - Uitvoeren van uitzonderlijk werk.

²² Op 23 januari 2012 werd in de Nationale Arbeidsraad door de sociale partners een overeenkomst bereikt om ook een 4de geval toe te laten, namelijk uitzendarbeid met oog op de vaste aanwerving van de uitzendkracht na afloop van de overeenkomst voor uitzendarbeid ("instroom").

- In de drie voornoemde gevallen kan de werkgever een werknemer onmiddellijk aanwerven met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Deze tijdelijke arbeidsovereenkomst kan worden afgesloten ofwel voor een bepaalde duur, ofwel voor een duidelijk omschreven werk, ofwel voor de vervanging van een vaste werknemer.
- In de drie voornoemde gevallen kan de werkgever verkiezen een beroep te doen op een tussenpersoon om hem het gewenste personeel te bezorgen (**overeenkomst voor uitzendarbeid**) in plaats van zelf een werknemer rechtstreeks aan te werven.
 - **Afwijking:**
 - Proefperiode van 3 dagen
 - De arbeidsovereenkomst dient slechts binnen de 48 uur na indiensttreding bezorgd te worden aan de werknemer (arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur: onmiddellijk)
 - Opzegtermijn 7 dagen (in geval van vervangingsovereenkomst)
 - Opeenvolgende contracten voor bepaalde duur zonder enige beperking
- **Terbeschikkingstelling van werknemers**
 - **Principe:** verbod
 - **Uitzondering:**
 - Mits voorafgaande toestemming van het Toezicht op de Sociale Wetten
 - Zonder voorafgaande toestemming:
 - ~ in het kader van de samenwerking tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit
 - ~ met het oog op de tijdelijke uitvoering van gespecialiseerde taken die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.
 - ~ in het kader van een tewerkstellingstraject dat werd goedgekeurd door het gewest

1.3.3. Onderscheid volgens het volume van de betrekking

- Voltijdse arbeidsovereenkomst
- Deeltijdse arbeidsovereenkomst: zie hoofdstuk I, meerbepaald "Focus op deeltijds werk"

1.3.4. Vorming en leerovereenkomst

- **Leerovereenkomst:** overeenkomst van bepaalde duur, waarbij een ondernemingshoofd zich ertoe verbindt een leerling te vormen in het uitvoeren van een zelfstandig beroep.
- **Industriële leerovereenkomst:** overeenkomst voor het vormen van een leerling in het uitvoeren van een bezoldigd beroep.
- **Overeenkomst voor beroepsopleiding in de onderneming:** de RVA kan een uitkeringsgerechtigde werkloze of werkzoekende de mogelijkheid bieden een beroepsopleidingsovereenkomst af te sluiten.
- **Beroepsinlevingsovereenkomst:** deze overeenkomst omvat alle formules van leerovereenkomst, vorming of leertijd die niet juridisch omkaderd zijn. Het doel van deze overeenkomst is alle situaties te regelen waarin een persoon (de stagiair) in het kader van een vorming een bepaalde kennis of bekwaamheid verwerft van een werkgever door arbeidsprestaties uit te voeren.
- **Startbaanovereenkomst of rosetta-plan:** doel van deze overeenkomst is te voorzien in een betrekking of opleiding voor alle jongeren die de school sinds minder dan 6 maanden hebben verlaten.

1.3.5. Contractuele diversiteit en precariteit

Een – zo goed als onbeperkte – opeenvolging van atypische contracten (behalve contracten voor bepaalde duur) is perfect mogelijk, wat een bijkomende factor van precarisering is: een uitzendcontract, gevolgd door een contract voor bepaalde duur, daarna een vervangingscontract, en dan weer een uitzendcontract, enz. Er bestaat geen mechanisme dat een einde maakt aan deze **eindeloze spiraal**.

■ 2. Inhoud arbeidsrelatie

2.1. Proefbeding

Wettelijke regeling: niet verplicht, maar mogelijk.

Arbeiders:

Minimum: 7 dagen;

Maximum: 14 dagen;

MAAR: de werkgever heeft de mogelijkheid, via een bijkomende clausule in het contract, tijdens de eerste 6 maanden een verkorte opzegtermijn op te leggen (7 dagen in plaats van 28), het equivalent van een proefperiode van 6 maanden bij bedienden.

Bedienden:

Minimum: 1 maand;

Maximum: in functie van jaarloon 6 of 12 maanden.

Schorsing tijdens de proefperiode

Arbeiders: in geval van schorsing wordt de proefperiode met maximum 7 dagen verlengd.

Bedienden: geen maximumperiode voorzien, verlenging met eenzelfde periode als de schorsingsperiode.

Beëindiging tijdens proefperiode

Arbeiders

Tijdens de eerste 7 dagen geen eenzijdige beëindiging mogelijk (tenzij wegens dringende reden). Na 7 dagen beëindiging mogelijk zonder vormvereisten, noch opzegtermijn tot uiterlijk de laatste dag van de proefperiode.

Bedienden

Beide partijen kunnen de overeenkomst beëindigen d.m.v. een opzegperiode van 7 dagen. Tijdens de eerste maand van de proefperiode kan de opzegging ten vroegste ten einde lopen de laatste dag van de eerste maand, anders is de werkgever een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat men tot op de laatste dag van die eerste maand verdient zou hebben. De werkgever kan de overeenkomst beëindigen zonder vergoeding in geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van meer dan 7 dagen.

2.2. Telewerk

Laat werknemers toe privé en werk beter te combineren, laat werkgevers toe om minder personeel op het bedrijf te 'huisvesten' en om ook buiten de arbeidsuren op werknemers een beroep te doen.

cao 85

- Deze cao bevat de essentiële beginselen; bijkomende regels kunnen overeengekomen worden in cao's of individuele overeenkomsten.
- Telewerk is een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarbij d.m.v. informatietechnologie werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie kunnen uitgevoerd worden, op regelmatige basis buiten de bedrijfslocatie worden uitgevoerd.
- Telewerk is geen aparte soort arbeidsovereenkomst. De telewerker blijft een bediende waarop alle bepalingen van de wet van 3 juli 1978 van toepassing zijn.
- Het gaat enkel om telewerk verricht op een plaats gekozen door de werknemer (thuis of elders).
- Het vrijwillig karakter staat centraal.
- Voor iedere telewerker moet een schriftelijke overeenkomst opgesteld worden (uiterlijk bij begin van uitvoering).
Bij ontstentenis: werknemer heeft het recht om werkzaamheden op de bedrijfslocatie te verrichten.
- Het geschrift moet een aantal in de cao opgesomde vermeldingen bevatten (o.m. terugkeermogelijkheid).
- De telewerker geniet dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers in de bedrijfslocatie.
- De telewerker moet informatie ontvangen inzake toepasselijke arbeidsvoorwaarden.
- De telewerker organiseert zelf zijn werk binnen kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur.
- De werkgever moet maatregelen nemen zodat telewerker niet geïsoleerd raakt.
- De werkgever moet apparatuur ter beschikking stellen, installeren en onderhouden; kosten van communicatie dragen.

Wet op de arbeidsovereenkomsten

Telewerkers worden beschouwd als huisarbeiders met een specifiek regime (advies Nationale Arbeidsraad om telewerkers niet bij de huisarbeiders te regelen werd niet gevolgd!)

Dit maakt dat de wet van 16 maart 1971 betreffende de arbeidsduur op hen niet van toepassing is.

Tabel - Studie Eurofound: "Working Conditions Survey - 2005" (2010)²³.

Telewerk in EU27 en Noorwegen (% t.o.v alle werkenden)		
	Telewerk voor min. een kwart van de arbeidstijd of meer	Telewerk voor bijna hele arbeidstijd
België	13,0	2,2
Nederland	12,0	1,9
Verenigd Koninkrijk	8,1	2,5
Duitsland	6,7	1,2
Frankrijk	5,7	1,6
EU27	7,0	1,7

In België werken bijna dubbel zoveel werknemers als het gemiddelde van de EU27 een kwart of meer van hun arbeidstijd via telewerk. Hiermee gaat België alle buurlanden voor. Tussen 2000 & 2005 is het aantal telewerkers in België meer dan verdubbeld (van 5% naar 13%).

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf>

■ 3. Einde van de arbeidsovereenkomst

Internationale vergelijking over flexibiliteit/rigiditeit in het ontslagrecht

Onderstaande tabel komt uit een studie van de Wereldbanken vergelijkt hoe flexibel de regelgeving in België met betrekking tot ontslag is in vergelijking met 14 andere landen uit de Europese Unie (EU15). De tabel bewijst het flexibele kader waaraan de Belgische werknemers onderworpen zijn. **Op Denemarken na, heeft België het voor de werknemers nadeligste ontslagrecht van de EU15!**

Tabel - studie Wereldbank "Doing Business 2012" (situatie juni 2011).

Ontslagbeperkingen en - kosten					
	Ontslag wegens overtolligheid toegelaten	Kennisgeving derde bij ontslag 1 WN	Toestemming derde* bij ontslag 1 WN	Kennisgeving derde bij ontslag 9 WN's	Toestemming derde* bij ontslag 9 WN's
Oostenrijk	Ja	Ja	Nee	Ja	Nee
België	JA	Nee	Nee	Nee	Nee
Denemarken	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee
Finland	Ja	Ja	Nee	Ja	Nee
Frankrijk	Ja	Nee	Nee	Ja	Nee
Duitsland	Ja	Ja	Nee	Ja	Nee
Griekenland	Ja	Nee	Nee	Ja	Ja
Ierland	Ja	Ja	Nee	Ja	Nee
Italië	Ja	Nee	Nee	Ja	Nee
Luxemburg	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee
Nederland	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Portugal	Ja	Ja	Nee	Ja	Nee
Spanje	Ja	Ja	Nee	Ja	Nee
Zweden	Ja	Nee	Nee	Ja	Nee
Verenigd Koninkrijk	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee

* derde: specifieke overheidsdienst

Ontslagbeperkingen en - kosten					
	Omscholing of herplaatsing verplicht	Voorrangsregels voor ontslag	Voorrangsregels bij heraanwerving	Opzegtermijn ontslag (in weken loon) ²⁴	Ontslagvergoeding (in weken loon) ²⁵
Oostenrijk	Nee	Ja	Ja	2,0	0,0
België	Nee	Nee	Nee	6,3	0,0
Denemarken	Nee	Nee	Nee	0,0	0,0
Finland	Ja	Ja	Ja	10,1	0,0
Frankrijk	Ja	Ja	Ja	7,2	4,6
Duitsland	Ja	Ja	Nee	10,0	11,6
Griekenland	Ja	Ja	Nee	11,6	7,9
Ierland	Nee	Nee	Nee	4,0	2,8
Italië	Ja	Ja	Ja	7,2	0,0
Luxemburg	Nee	Nee	Ja	17,3	4,3
Nederland	Ja	Ja	Nee	8,7	0,0
Portugal	Ja	Ja	Ja	7,9	26,0
Spanje	Nee	Nee	Nee	2,1	15,2
Zweden	Ja	Ja	Ja	14,4	0,0
Verenigd Koninkrijk	Nee	Nee	Nee	5,3	2,7

^{24, 25} Gemiddelde voor werknemers met 1, 5 en 10 jaar anciënniteit

De volgende tabel toont eveneens de flexibiliteit van de ontslagregelgeving in België aan. In de EU16 (EU15 + Noorwegen) is enkel in Denemarken; Ierland en het Verenigd Koninkrijk de ontslagregeling flexibeler dan in België.

Tabel – Studie OESO “Striktheid werkgelegenheidsbescherming – regulier werk”²⁶

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Oostenrijk	2,92	2,92	2,92	2,92	2,92	2,37	2,37	2,37	2,37	2,37	2,37
België	1,68	1,68	1,73	1,73	1,73	1,73	1,73	1,73	1,73	1,73	1,73
Denemarken	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
Finland	2,31	2,31	2,31	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17
Frankrijk	2,34	2,34	2,34	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47
Duitsland	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Griekenland	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33
Ierland	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
Italië	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77
Luxemburg											2,75
Nederland	3,08	3,05	3,05	3,05	3,05	3,05	3,05	3,05	3,05	2,88	2,72
Noorwegen	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25
Portugal	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17
Spanje	2,61	2,61	2,61	2,61	2,61	2,46	2,46	2,46	2,46	2,46	2,46
Zweden	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86	2,86
Verenigd Koninkrijk	0,95	0,95	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12
OESO-landen	2,13	2,12	2,14	2,14	2,14	2,12	2,12	2,12	2,12	2,10	2,11

²⁶ <http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=en&SubSessionId=39f9f70b-33bd-460e-8413-f8bdf7ffea7>

Deel III *Vorming en innovatie*

- Stagnatie van de vormingsinspanningen:
 - De recentste Europese enquête inzake beroepsopleiding (CVTS3)²⁷ bevestigt dat de **vormingsinspanningen in ons land stagneren**. Ze vertegenwoordigden in 2005 slechts 1,6% van de loonmassa, hetzelfde peil als in 1999!
Het gemiddelde van onze drie belangrijkste buurlanden (Nederland, Frankrijk en Duitsland) bedroeg in 2005 1,9%²⁸ van de loonmassa (in 1999 was dit zelfs 2,2%²⁹). 1,9% is daarenboven het reeds in het IPA 1999-2000 vastgelegde streefcijfer voor vormingsinspanningen.
De participatiegraad is bovendien aan het afnemen (in 2005 bedroeg die 40%).
 - Daar waar in de Interprofessionele Akkoorden (IPA's) herhaaldelijk gewezen wordt op het belang van de vormingsinspanningen en het streefdoel van 1,9%, blijkt uit de gekende cijfers dat de **kloof met het vooropgestelde streefdoel** groeit. In 2000 bedroegen de vormingsinspanningen 1,34% en in 2000, nog slechts 1,06%. In 2009 (laatste officiële cijfer) was het opnieuw slechts 1,06%.
- Onderzoek & ontwikkeling (O&O) en innovatie:
 - In 2009³⁰ bedroegen de O&O-uitgaven in België 1,98% van het BBP, ver verwijderd van de reeds in 2002 door de Europese Raad vooropgestelde doelstelling (die in de EU2020-strategie herbevestigd werd) om tegen 2010 3% van het BBP te besteden. In het Nationaal Hervormingsprogramma dat in 2011 werd goedgekeurd, heeft België zich dan maar ertoe verbonden de 3%-norm tegen 2020 te halen. Om hierin te slagen zal evenwel een ware **mentaliteitswijziging nodig** zijn bij de ondernemingen, daar het aandeel van de ondernemingen binnen het totale bedrag van O&O-uitgaven tot 2007³¹ zelfs verminderde.
 - Uit andere indicatoren die de situatie van het Belgische innovatiesysteem meten, blijkt dat de resultaten ook hier niet bemoedigend zijn.
Uit bijv. de statistieken inzake octrooien blijkt dat sinds 2002, toen 748 octrooiaanvragen werden gedeponeerd, dit aantal nooit meer bereikt werd en het aantal aanvragen continue (op 2006 na) is blijven zakken tot 617 octrooiaanvragen in 2007.³²
Het aandeel van innovatie in de omzet van België is van 12,9% in 2004 gezakt naar 9,5% in 2008, ver onder het gemiddelde van de EU27-landen (13,3%), amper de helft van Duitsland (17,4%) en 1/3de minder dan Frankrijk (13,2%).³³

²⁷ Eurostat

²⁸ NL 2%, FR 2,3% & DE 1,3%

²⁹ NL 2,8%, FR 2,4% & DE 1,5%

³⁰ Meest recente gegevens Planbureau

³¹ Meest recente jaar waarvan gegevens met een uitsplitsing over het aandeel van de verschillende actoren in O&O-uitgaven bekend is.

³² Statistieken Dienst Intellectuele Eigendom, FOD Economie

³³ Eurostat

- Marktaandelen: het aandeel van de Belgische uitvoer van goederen en diensten in de wereldhandel is gedaald naar 2,7% in 2010 (in 2009 bedroeg dit nog 3%)³⁴. Uit een door de Nationale Bank³⁵ gemaakte vergelijking met 12 EU-landen³⁶, blijkt dat de groei van de uitvoer in België tussen 1995 en 2008 ten belope van ongeveer 1 procentpunt per jaar achterbleef bij die in het referentiegebied, aangezien de gemiddelde jaarlijkse groei van het nominale bedrag van de goederenuitvoer 5,4 % bedroeg, tegen gemiddeld 6,5 % in de beschouwde landen. Een van de oorzaken is het tekort aan innovatie in de KMO's en dienstensector, wat resulteert in **ondermaatse resultaten op het vlak van de commercialisering van nieuwe producten en de uitvoer van hoogtechnologische producten.**

³⁴Meest recente cijfers Agentschap voor Buitenlandse Handel

³⁵http://www.nbb.be/doc/ts/publications/EconomicReview/2010/ecotijd12010N_H2.pdf

³⁶Nederland, Ierland, Spanje, Oostenrijk, Duitsland, Finland, Zweden, Portugal, Griekenland, Italië, Frankrijk & het Verenigd Koninkrijk

Deel IV Conclusies

Inzake flexibiliteit is in België veel mogelijk...

Wat betreft de arbeidstijd

Zowat alles is mogelijk mits syndicale omkadering!

Overuren zijn voor de werkgevers goedkoper geworden en tot 130 overuren per jaar hoeven niet gecompenseerd te worden door inhaalrust. In sommige gevallen staat er zelfs geen limiet op het aantal overuren dat mag gepresteerd worden (overmacht). Er kan ook vlot minder gewerkt worden naargelang de behoeften van het bedrijf (annualisering van de arbeidstijd). Er kan in België ook tot 12 uur per dag en tot 84 uur per week gewerkt worden (CAO 42). De arbeidstijd kan over 6 jaar gespreid worden (plus minus conto).

Er is bij ons méér deeltijds werk (in heel wat flexibele vormen) dan in de rest van Europa.

En de werkgevers beschikken over een uniek instrument om de kosten te drukken bij een daling van bestellingen. Een instrument dat hun benijd wordt door de werkgevers van alle andere Europese landen: de tijdelijke werkloosheid.

De kern van de discussie gaat dus niet over wat mogelijk is in België inzake arbeidstijd – zowat alles – maar over het feit dat hiervoor sociaal overleg noodzakelijk is.

Indien de vraag is of men ons sociaal overlegmodel wil handhaven over een fundamenteel punt dat tot de core business van de sociale partners behoort, nl. de arbeidsorganisatie, is ons antwoord natuurlijk volmondig JA!

Wat betreft de types arbeidsovereenkomsten

Er is eveneens een **waaier aan mogelijkheden**, waarbij de atypische arbeidsvormen zorgen voor een **schrikbarende toename van werknemers in een penibele economische toestand**. Zo is het aantal uitzendkrachten van ongeveer 50.500 in 1985 toegenomen tot 547.000 in 2011, hadden tijdens de 1^{ste} helft van 2011 niet minder dan 189.711 Belgen een 2^{de} job³⁷, werkt 30% van de Belgen deeltijds (48% van de vrouwen) en heeft 23% van de jonge werknemers een tijdelijk contract³⁸.

Het **Belgisch ontslagrecht** wordt door de internationale wereld als “soepel” gecatalogeerd. In de meeste andere landen moet de werkgever ontslag motiveren, moet een procedure gevolgd worden. In België is de **werkgever heer en meester** over het al dan niet geven van ontslag, over het al dan niet presteren van de opzeggingstermijn (en indien deze gepresteerd wordt kost dit niets aan de werkgever aangezien de werknemer gedurende deze periode aan het werk is...). De kosten ingeval van verbreking van de overeenkomst zijn in België dus heel voorspelbaar. En last but not least zijn de opzegtermijnen voor de arbeiders nog steeds schandalig kort.

³⁷Cijfers FOD Economie

³⁸Kwaliteit van Werk en Werkgelegenheid in België, HIVA 2012, https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1456a_nl.pdf

België is dus niet vooruit gegaan inzake security. Integendeel, we gaan achteruit!

Een werknemer die ziek valt of werkloos wordt, valt onmiddellijk terug op een fractie van zijn vroeger inkomen.

Een werknemer die in 1980 invalide werd, behield gemiddeld 46,3% van zijn vorig brutoloon. In 2011 viel de werknemer in kwestie terug op 37,7% van zijn vorig brutoloon.³⁹

Een werknemer die in 1980 werkloos werd, behield gemiddeld 40% van zijn vorig brutoloon. In 2011 viel hij terug op een schamele 29,3% van het vroegere brutoloon. Door de sinds kort doorgedreven degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, zal dit jaar de vervangingsratio nog meer dalen.

Dit land doet sinds meer dan 30 jaar veel aan flexibility... maar waar blijft de security?

Inzake de tegenhanger van de flexicurity, de security, staan we nergens.

Werkgevers en hun trawanten die pleiten voor méér “flexicurity” in België blijken het, als puntje bij paaltje komt, alleen te hebben over flexibiliteit zonder ook maar iets te willen verbeteren aan de arbeidsomstandigheden, aan de kwaliteit van de arbeid, aan de opleidingsmogelijkheden, ...

Ook inzake vorming en innovatie hangt België aan de staart van het West-Europese peloton. Nochtans vormt dit één van de steunpilaren waarop Europa zijn flexicuritybeleid baseert.

³⁹*Cijfers planbureau*



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding. Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © december 2012

Cette brochure est aussi disponible en français www.fgtb.be/brochures-fgtb

D/2012/1262/24