

HOOFDSTUK VII – STRIJD TEGEN SOCIALE DUMPING

1.	EUROPESE RICHTLIJN BETREFFENDE GEDETACHEERDE WERKNEMERS	2
2.	WAT IS SOCIALE DUMPING EN WAT ZIJN DE GEVOLGEN ERVAN?	2
3.	WAT ZIJN DE ACTIES DIE ONDERNOMEN WERDEN?.....	3
3.1.	Op nationaal niveau	3
3.1.1	Actieplan sociale fraudebestrijding (2020).....	3
3.1.2	Plan voor eerlijke concurrentie in de bouw	3
3.1.3	Richtlijnen voor de interpretatie van Belgische en Europese regelgeving door inspectiediensten (de zogenaamde ‘guidelines’).....	3
3.1.4	Gids, charter en circulaire betreffende de Strijd tegen sociale dumping in het kader van overheidsopdrachten en concessieovereenkomsten	4
3.2.	Op Europees niveau	4
3.2.1	De Europese richtlijn inzake de detachering van werknemers	4
3.2.2	De Europese Arbeidsautoriteit	4
3.2.3	Arbeidsvoorwaarden en salaris beschikbaar online.....	5
4.	EISEN VAN HET ABVV BOUW.....	5
4.1.	Op nationaal niveau	5
4.2.	Op Europees niveau	6

HOOFDSTUK VII – STRIJD TEGEN SOCIALE DUMPING

1. EUROPESE RICHTLIJN BETREFFENDE GEDETACHEERDE WERKNEMERS

(Bron: Europese richtlijn 96/71/EG gewijzigd door de richtlijn 2018/957 - betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten)

De Europese richtlijn 96/71/EG (gewijzigd door richtlijn 2018/957) betreffende de detachering van werknemers geeft werkgevers die lid zijn van een land van de Europese Unie de mogelijkheid om hun werknemers naar België of een ander land van de Europese Unie te sturen om te werken.

Hieronder enkele elementen die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers:

- naar België gedetacheerde werknemers hebben recht op hetzelfde brutoloon en dezelfde wettelijke vergoedingen als Belgische werknemers;
- De socialezekerheidsbijdragen kunnen ook in het land van herkomst worden betaald;
- de detachering moet tijdelijk zijn;
- ...

Het probleem is dat werkgevers de Europese detacheringsrichtlijn vaak verkeerd toepassen. Dit misbruik heeft zowel negatieve gevolgen voor de naar België gedetacheerde werknemers als voor Belgische werknemers en werkgevers, zoals hieronder beschreven wordt.

2. WAT IS SOCIALE DUMPING EN WAT ZIJN DE GEVOLGEN ERVAN?

Sociale dumping, dat zijn al die praktijken van werkgevers bedoeld om de sociale wetgeving te schenden, te omzeilen of te verzwakken met het oog op een economisch voordeel.

De Belgische bouwsector kent sociale dumping door het groot aantal gedetacheerde werknemers in de sector.

Sociale dumping creëert een steeds meer onhoudbare situatie. Aan de ene kant worden de gedetacheerde werknemers uitgebuit: in beslag genomen lonen (afhouding op lonen, aftrek van verplaatsingskosten), presteren van overuren zonder enige limiet, leven in vernederende omstandigheden, ... Aan de andere kant worden de Belgische werknemers het slachtoffer van de oneerlijke concurrentie, die jobs of opdrachten kosten en waardoor ze op economische werkloosheid worden gezet of ontslagen worden, en vervangen worden door gedetacheerde werknemers die uitgebuit worden.

Het probleem is niet dat gedetacheerde werknemers in België komen werken. Het probleem is dat de rechten van deze werknemers op grote schaal worden omzeild en geschonden.

Geen enkele werknemer komt als winnaar uit de sociale dumpingpraktijken! Wereldwijd gezien zijn de gevolgen verschrikkelijk:

- uitbuiting van gedetacheerde werknemers;
- verlies van werkgelegenheid, vernietiging en twijfel trekken aan de arbeidsomstandigheden en lonen van Belgische werknemers (om "competitief" te zijn);
- vermindering van de inkomsten voor de Belgische sociale zekerheid (sociale bijdragen worden betaald in het land van herkomst);

- hogere uitgaven voor de Belgische sociale zekerheid;
- ...

3. WAT ZIJN DE ACTIES DIE ONDERNOMEN WERDEN?

In de strijd tegen sociale dumping zijn de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet.

Opmerking: Elk jaar organiseert het ABVV een actiedag tegen sociale dumping.

3.1. Op nationaal niveau

3.1.1 Actieplan sociale fraudebestrijding (2020)

Het Actieplan sociale fraudebestrijding bevat concrete acties van de regering, de SIOD en de sociale inspectiediensten die samen moeten zorgen voor een versterkte en meer coördineerde aanpak tegen frauduleuze mechanismen.

Dit plan bevat 55 acties en legt de focus op sociale dumping en de strijd tegen zwartwerk in fraudegevoelige sectoren.

→ Je vindt hier de volledige inhoud van dit plan:

<https://www.sirs.belgique.be/nl/publicaties/actieplan-2020>

3.1.2 Plan voor eerlijke concurrentie in de bouw

Doel: dit plan heeft tot doel sociale fraude in de bouwsector tegen te gaan en zo eerlijke concurrentie te bevorderen.

Partnerschapsakkoord tussen wie? Het 'Plan voor eerlijke concurrentie' (PEC genoemd) werd op 8 juli 2015 ondertekend door de Algemene Centrale ABVV en de andere vakbonden, de werkgeversfederaties in de bouwsector en de bevoegde administraties.

Inhoud: het plan bevat 40 concrete maatregelen, waarvan:

- 26 nationale maatregelen ;
- en, 14 transnationale maatregelen (maatregelen die ten minste 2 verschillende landen betreffen).

→ Het volledig plan is hier terug te vinden:

https://www.tommelein.com/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/Ondertekend_plan_eerlijke_concurrentie_BOUW_NL_149.pdf

3.1.3 Richtlijnen voor de interpretatie van Belgische en Europese regelgeving door inspectiediensten (de zogenaamde 'guidelines')

Het doel van de "guidelines" is om duidelijke instructies te formuleren, zowel voor bouwondernemingen als voor sociale partners, over de interpretatie van de Belgische en Europese regelgeving door de inspectiediensten.

Alle relevante inspecties passen deze guidelines op dezelfde manier toe, waardoor het speelveld voor alle stakeholders in de bouw hetzelfde is.

Het moet dus voor iedereen duidelijk zijn welke arbeids- en loonvoorwaarden van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers.

→ Je vindt deze "guidelines" voor de bouwsector op de volgende link:

<https://www.siod.belgie.be/nl/guidelines>

3.1.4 Gids, charter en circulaire betreffende de Strijd tegen sociale dumping in het kader van overheidsopdrachten en concessieovereenkomsten

De federale regering heeft de maatregelen ter bestrijding van sociale dumping via overheidsopdrachten en concessies aanzienlijk versterkt.

Een gids zet deze maatregelen op een rijtje en is bedoeld aanbestedende overheidsdiensten te helpen bij hun bestrijding van sociale fraude. De gids wordt aangevuld met een charter.

Het Charter bevat voorstellen van engagement voor de aanbestedende overheden. Deze kunnen het aanvullen met initiatieven om sociale dumping tegen te gaan, rekening houdend met de specificiteiten van de markt.

Het Federaal Charter verschilt aanzienlijk van de lokale charters die de afgelopen jaren in de verschillende regio's, provincies, gemeenten en door andere lokale overheden zijn ontwikkeld. Lokale charters zijn er op gericht dienstverleners (de inschrijvers) te verplichten een reeks fundamentele verplichtingen na te leven. Het federale charter is eerder gericht op opdrachtgevers.

Een circulaire van de federale overheid bepaalt dat de federale aanbestedende overheid de verbintenissen en vereisten vermeld in de Gids en in het Charter moeten toepassen.

De gids, het charter en de circulaire kunnen geraadpleegd worden via de volgende link:

<https://www.publicprocurement.be/nl/documenten/gids-strijd-tegen-sociale-dumping-het-kader-van-overheidsopdrachten-en>

3.2. Op Europees niveau

3.2.1 De Europese richtlijn inzake de detachering van werknemers

Zie punt1

3.2.2 De Europese Arbeidsautoriteit

De Europese Arbeidsautoriteit (genaamd 'ELA') is opgericht met als doel de samenwerking tussen de lidstaten van de Europese Unie te verbeteren, met name op de volgende gebieden:

- in de strijd tegen sociale dumping;
- over socialezekerheidsregels;
- over de toegang van werknemers, werkgevers en nationale overheden tot informatie over rechten en plichten in geval van grensoverschrijdende mobiliteit;
- ...

Dankzij de ELA kunnen nationale autoriteiten gebruik maken van een technisch en operationeel platform om informatie uit te wisselen, goede praktijken te ontwikkelen, gezamenlijke sociale inspecties uit te voeren en mogelijke geschillen op te lossen. Hiertoe wijst elke lidstaat een nationale verbindingsfunctionaris aan.

Ook al is dit een goed begin, het succes van de instelling zal grotendeels afhangen van de goodwill van de lidstaten.

3.2.3 Arbeidsvoorwaarden en salaris beschikbaar online

De Europese website <https://www.constructionworkers.eu/nl> bevat in alle talen van de Europese Unie nauwkeurige informatie over:

- lonen;
- arbeidsomstandigheden ;
- en de rechten van bouwvakkers in alle landen van de Europese Unie.

Zo kunnen bouwvakkers in alle landen van de Europese Unie gemakkelijk controleren of hun werkgever de arbeidsomstandigheden en lonen respecteert van het land waar ze werken.

4. EISEN VAN HET ABVV BOUW

Hoewel sommige maatregelen al worden toegepast, merken we op dat sommige maatregelen in de praktijk nog niet effectief zijn vanwege het gebrek aan geschikte instrumenten.

Hieronder staan de eisen van het ABVV Bouw.

4.1. Op nationaal niveau

- Het ABVV Bouw eist :
 - **het aannemen van een wet tegen sociale dumping.**
 - **een versterking van de inspectiediensten.** De diensten moeten voldoende menselijke, materiële en financiële middelen krijgen om de praktijken van sociale dumping efficiënt te bestrijden.
 - **Om echte, afschrikkende en directe sancties op te leggen aan, frauderende ondernemingen.** → De sancties van niveau 2,3 en 4 van het Sociaal Strafwetboek moeten verdubbeld worden !
- Het ABVV Bouw staat aan de frontlinie in de strijd tegen sociale dumping. Deze terreinervaring moet benut worden om de praktijken van sociale dumping op te sporen, te voorkomen en te verhelpen. Het ABVV Bouw roept dus op voor een **afstemming tussen de inspectiediensten en de mensen op het terrein.**
- **Hoofdelijke aansprakelijkheid voor alle ondernemers**, ook voor het verleden. → Fraudefeiten die dateren van voor de controle moeten ook gesanctioneerd worden.
- **Het ABVV Bouw verzet zich tegen bepaalde maatregelen ten gunste van Belgische werkgevers die in de praktijk niet tot gevolg hebben dat Belgische werkgevers worden geholpen het hoofd te bieden aan sociale dumping.**
Voorbeeld: de vermindering van patronale bijdragen die toegekend werd door de overheid, deze moet inderdaad meer als een geschenk worden beschouwd dan als een instrument om sociale dumping te verminderen of op te heffen.
 - De toekenning van deze vermindering is niet onderworpen aan de voorwaarde voor Belgische werkgevers om werknemers aan te nemen onder een Belgische arbeidsovereenkomst.
 - Het is een verlies aan inkomsten voor de Belgische sociale zekerheid, wat zou kunnen resulteren in de invoering van nieuwe belastingen op werknemers;
 - Aangezien werkgevers uit andere EU-lidstaten sociale fraude blijven plegen, ondanks de verlaging van de toegekende patronale bijdragen, blijven de kosten van een werknemer met een Belgische arbeidsovereenkomst doorgaans hoger dan de kosten van een "gedetacheerde" werknemer. Het zou daarom nodig zijn om bestaande sociale fraude te bestrijden en niet om de patronale bijdragen te verlagen.

4.2. Op Europees niveau

- **Grijp de kans op de oprichting die de Europese Arbeidsautoriteit (ook genaamd 'ELA') creëert!** Het ABVV Bouw wil dat België een pioniersrol vervult en actief deelneemt aan de goede werking van de ELA, die de taak heeft om samenwerking te bevorderen en afspraken mogelijk te maken tussen de nationale overheden.
- De ELA mag niet louter gaan om een communicatiestunt van de Europese Unie. Het ABVV Bouw eist dat de Europese Arbeidsautoriteit **echte inspectiebevoegdheden** toegekend krijgt en Europese onderzoeken kan voeren om frauduleuze ondernemingen te straffen.