

# Piekarbeid in de land- en tuinbouw en de horeca: hoe zeker is de flexibiliteit?

*Celestine Dermaut*<sup>1</sup>

Onder wetenschappelijke begeleiding van prof. dr. F. Hendrickx<sup>2</sup> en Wim Vandeputte<sup>3</sup>

## 1. INLEIDING

In bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt is de behoefte aan arbeidskrachten sterk afhankelijk van externe factoren. Dat is onder meer het geval in de land- en tuinbouwsector en de horeca, waar wisselende weersomstandigheden en/of de grillige vraag van de consument onvoorspelbare schommelingen kunnen veroorzaken in de te verrichten hoeveelheid werk. Voor de werkgevers in die sectoren is het van fundamenteel belang dat ze op een flexibele manier kunnen omgaan met de wisselende personeelsbehoefte van hun onderneming. Piekarbeid vormt daarbij een handig instrument. Enigszins veralgemenend, zou men piekarbeid kunnen omschrijven als een geheel van flexibele arbeidsregelingen die werkgevers in staat stellen om op een soepele manier in te spelen op de kortstondige en wisselende behoefte aan inzetbare arbeidskrachten op piekmomenten.

Het streven naar flexibele arbeidsregelingen wordt echter getemperd door de behoefte aan zekerheid en sociale bescherming van werknemers. De grote mate van flexibiliteit en aanpasbaarheid van de arbeid aan de behoeften van de werkgever mag in een sociale markteconomie immers niet ten koste gaan van de bescherming van de zwakkere partij in de arbeidsrelatie.

De regelgeving die piekarbeid omkadert, moet dus enerzijds toelaten aan werkgevers om op een flexibele en economisch haalbare manier het hoofd te bieden aan arbeid op piekmomenten en anderzijds voldoende aandacht besteden aan de bescherming en de zekerheid van werknemers die via flexibele contracttypes tewerkgesteld zijn. In dergelijke arbeidsrelaties is men bijgevolg

---

<sup>1</sup> Deze bijdrage is gebaseerd op een masterscriptie die in mei 2010 werd verdedigd aan de rechtsfaculteit van de K.U.Leuven onder de titel: "Onderzoek naar flexibiliteit en zekerheid in de Belgische reglementering van Gelegenheidsarbeid, uitzendarbeid en studentenarbeid in de land- en tuinbouwsector en de horeca". De auteur is thans werkzaam als advocaat aan de balie van Kortrijk.

<sup>2</sup> Hoofddocent aan de K.U.Leuven en aan de Universiteit van Tilburg.

<sup>3</sup> Assistent aan het Instituut voor arbeidsrecht van de K.U.Leuven.

permanent op zoek naar een werkbaar evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid.

Het streven naar een dergelijk ‘flexizekerheidsevenwicht’ kenmerkt dan ook het sociaal overleg in de land- en tuinbouwsector en de horeca. Beide sectoren worden immers frequent geconfronteerd met piekmomenten en de tewerkstellingsproblematiek die daaraan verbonden is. Een horecazaak aan zee heeft vaak nood aan extra personeel op zonnige dagen, maar een plotse regenbui kan die behoefte snel wegspoelen. Ook in de land- en tuinbouwsector is de hoeveelheid werk sterk afhankelijk van factoren waar men als werkgever geen vat op heeft. Het zijn bijgevolg twee segmenten van de arbeidsmarkt die zich perfect lenen om de problematiek van piekarbeid te concretiseren.

In deze bijdrage wordt de zoektocht naar een flexizekerheidsevenwicht in de sectoren van de land- en tuinbouw en de horeca geanalyseerd aan de hand van drie frequent aangewende vormen van contractuele flexibiliteit: gelegenhedsarbeid, uitzendarbeid en studentenarbeid. Voor die drie vormen van tewerkstelling wordt onderzocht of de vigerende regelgeving de behoefte aan flexibiliteit, die inherent is aan de genoemde sectoren, effectief weet te verzoenen met voldoende zekerheid voor de werknemers.

Deze bijdrage vangt aan met een toelichting bij het opzet en de afbakening van het onderzoek en bij het concept flexizekerheid, dat als toetsingskader bij dit onderzoek fungeert. Daarna wordt even stilgestaan bij de eigenheden van de twee gekozen sectoren, namelijk de land- en tuinbouwsector en de horeca.

Het eigenlijke onderzoek valt uiteen in een theoretisch en een empirisch luik. Het theoretische luik beoogt een overzicht te geven van de regelgeving met betrekking tot gelegenhedsarbeid, uitzendarbeid en studentenarbeid in de betrokken sectoren. Dat laat toe om alvast op theoretisch vlak uitspraak te doen over de verhouding tussen flexibiliteit en zekerheid. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de administratieve formaliteiten die met deze vormen van tewerkstelling gepaard gaan en die de vooropgestelde flexibiliteit enigszins kunnen bemoeilijken.

In het tweede luik van het onderzoek wordt verder nagegaan of het vooropgestelde evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid volgens de betrokken actoren ook in de praktijk tot stand gebracht wordt. Aan de hand van diepte-interviews met vertegenwoordigers van de belangrijkste institutionele actoren in beide sectoren, werd onderzocht of de bestaande regelingen voldoen aan de flexibiliteitsbehoefte van de werkgevers enerzijds en aan de noden van de werknemers op het vlak van zekerheid anderzijds.

De combinatie van de theoretische en de empirische benadering leidt tot de conclusie dat er met betrekking tot piekarbeid in de sectoren van de land- en

tuinbouw en de horeca, min of meer een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid tot stand gekomen is. Uit het onderzoek blijkt ook dat dit evenwicht permanent in vraag gesteld wordt en dat er op bepaalde punten nog ruimte voor verbetering of optimalisering van het beoogde evenwicht bestaat.

## 2. OPZET EN UITWERKING VAN HET ONDERZOEK

### 2.1. ALGEMEEN OPZET VAN HET ONDERZOEK

In deze bijdrage wordt voor drie contracttypes die frequent aangewend worden bij piekarbeid in de sectoren van de land- en tuinbouw en de horeca, onderzocht in welke mate de vigerende regelgeving erin slaagt om een werkbaar evenwicht te bewerkstelligen tussen de behoefte aan flexibiliteit van de werkgevers enerzijds en de nood aan zekerheid en sociale bescherming voor de werknemers anderzijds.

### 2.2. FLEXIZEKERHEID ALS TOETSINGSKADER

#### 2.2.1. Flexizekerheid

Het conceptueel denkkader rond flexizekerheid fungeert als leidraad voor het onderzoek. De term flexizekerheid dook op halverwege de jaren negentig, toen het groeiend besef dat flexibilisering niet noodzakelijk de uitsluiting van zekerheid hoeft te betekenen, een nieuwe visie op het arbeidsmarktbeleid deed ontstaan.<sup>4</sup> Daarin werd de nadruk gelegd op het complementair karakter van flexibiliteit en zekerheid. De opvatting die aan de term flexizekerheid ten grondslag ligt, is dan ook dat flexibiliteit en zekerheid niet contradictorisch zijn, maar elkaar wederzijds ondersteunen.<sup>5</sup> Een op flexizekerheid gericht beleid streeft naar een win-winsituatie waarbij men tegelijkertijd meer arbeidsflexibiliteit en een grotere zekerheid voor de werknemers tracht te bewerkstelligen en aldus komt tot een compromis tussen een bepaalde graad van flexibiliteit en zekerheid.

---

<sup>4</sup> W. VANDEPUTTE, "Flexizekerheid: het beste van twee werelden?", *TSR* 2007, 310.

<sup>5</sup> T. BREDGAARD, F. LARSEN en P.K. MADSEN, *The flexible Danish labour market – a review*, CARMA research paper 2005:01, Aalborg, 2005, [www.epa.aau.dk/fileadmin/user\\_upload/conniek/Dansk/Research\\_papers/1-the\\_flexible\\_Danish.pdf](http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/1-the_flexible_Danish.pdf), (laatste consultatie 28 september 2010), 19; H. JØRGENSEN en P.K. MADSEN, "Flexicurity and beyond – Reflections on the nature and the future of a political celebrity", in H. JØRGENSEN en P.K. MADSEN (eds), *Flexicurity and beyond: finding a new agenda for the European Social Model*, Kopenhagen, DJØF Publishing, 2007, 7.

De Nederlandse socioloog WILTHAGEN definieert flexizekerheid als “een beleidsstrategie waarbij synchroon en doelbewust wordt getracht aan de ene kant de flexibiliteit van de arbeid, de arbeidsorganisatie en de arbeidsrelaties te vergroten en aan de andere kant (meer) zekerheid – werkzekerheid dan wel bestaanszekerheid – te verschaffen voor in het bijzonder de zwakkere groepen op en buiten de arbeidsmarkt.”<sup>6</sup>

In zijn onderzoek vermeldt WILTHAGEN vier varianten van flexibiliteit: interne en externe numerieke flexibiliteit, functionele flexibiliteit en loonflexibiliteit. Numerieke flexibiliteit heeft betrekking op het vermogen van een werkgever om het aantal ingezette arbeidsuren af te stemmen op de output die gerealiseerd moet worden.<sup>7</sup> Bij externe numerieke flexibiliteit gebeurt dat door werknemers aan te werven of te ontslaan. Het vaste personeelsbestand wordt daarbij zo klein mogelijk gehouden.<sup>8</sup> Bij interne numerieke flexibiliteit wordt enkel beroep gedaan op het bestaande personeelsbestand, dat flexibel wordt ingezet. Functionele flexibiliteit betreft de mogelijkheid om het takenpakket van individuele werknemers aan te passen, zodat ze op meerdere plaatsen in het productieproces ingezet kunnen worden. Loonflexibiliteit, ten slotte, heeft betrekking op de mate waarin het loon afhangt van de geleverde prestaties of het verwezenlijkte resultaat.<sup>9</sup>

In deze bijdrage wordt enkel gefocust op externe numerieke flexibiliteit. Omdat het onderscheid tussen interne en externe flexibiliteit niet altijd ondubbelzinnig vastgesteld kan worden, wordt in sommige rechtsleer een afwijkende indeling gehanteerd waarbij numerieke flexibiliteit opgesplitst wordt in temporele en contractuele flexibiliteit.<sup>10</sup> Die laatste term heeft betrekking op het aanpassen van het arbeidsvolume door het sluiten of stopzetten van diverse contractsvormen, en is in het kader van dit onderzoek zeer pertinent.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> W. VANDEPUTTE, *o.c.*, TSR 2007, 313. Vertaling van de definitie gegeven in T. WILTHAGEN en F. TROS, “The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets”, *Transfer* 2004, afl. 2, 169.

<sup>7</sup> L. SELS, T. VANDER STEENE en G. VAN HOOTEGEM, *Flexibel, zeker? Bevindingen van twee jaar flexibiliteitsonderzoek*, Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, 2002, 17.

<sup>8</sup> C.G. VAN DER HORST en E. WILLEMS, *Aspecten van flexibele arbeidsvormen*, Alphen aan den Rijn, Tjeenk Willink, 1993, 10.

<sup>9</sup> W. VANDEPUTTE, *o.c.*, TSR 2007, 314; T. VANDER STEENE, L. SELS en G. VAN HOOTEGEM, *Feiten en cijfers van flexibiliteit: definities van flexibiliteit en een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht*, Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, 2002, 18-19.

<sup>10</sup> T. VANDER STEENE, L. SELS en G. VAN HOOTEGEM, *o.c.*, Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, 2002, 18.

<sup>11</sup> T. VANDER STEENE, L. SELS en G. VAN HOOTEGEM, *o.c.*, Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, 2002, 21.

Wat het aspect zekerheid betreft, onderscheidt WILTHAGEN eveneens vier vormen: baan zekerheid, werkzekerheid, inkomenszekerheid en combinatiezekerheid. Baanzekerheid verwijst naar de zekerheid om een bepaalde job bij een specifieke werkgever te behouden. Werkzekerheid wordt ruimer opgevat en betreft de zekerheid om aan het werk te blijven, ongeacht bij welke werkgever.<sup>12</sup> Inkomenszekerheid garandeert een bepaald inkomen als het inkomen uit betaalde arbeid wegvalt door werkloosheid, ziekte of ongeval. Inkomenszekerheid is bijgevolg nauw verbonden met sociale zekerheid.<sup>13</sup> Combinatiezekerheid gaat over de mogelijkheid om betaald werk te combineren met andere, voornamelijk private, verantwoordelijkheden en verplichtingen.<sup>14</sup>

### 2.2.2. Flexizekerheid als Europese beleidsstrategie

Op Europees niveau speelt flexizekerheid een centrale rol in het sociaal beleid.<sup>15</sup> De Europese Commissie omschrijft flexizekerheid als een geïntegreerde strategie om zowel de flexibiliteit als de zekerheid op de arbeidsmarkt te verbeteren.<sup>16</sup>

Volgens de Europese Commissie ligt flexibiliteit onder andere vervat in flexibelere arbeidsorganisaties die in staat zijn snel en doeltreffend in te spelen op nieuwe productieve behoeften en vaardigheden, evenals het gemakkelijker combineren van werk en privéleven. Zekerheid wordt enerzijds bereikt door mensen toe te rusten met vaardigheden die hen in staat stellen vooruit te komen in hun arbeidsleven en hen helpen een nieuwe baan te vinden. Anderzijds omvat de zekerheidscomponent ook toereikende werkloosheidsuitkeringen en opleidingsmogelijkheden. Op die manier moeten zowel ondernemingen als werknemers voordeel kunnen halen uit flexibiliteit en zekerheid.<sup>17</sup>

<sup>12</sup> T. WILTHAGEN en F. TROS, *Dealing with the "flexibility-security-nexus": institutions, strategies, opportunities and barriers*, working paper, Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, 2003, [www.uva-aias.net/uploaded\\_files/publications/WP9.pdf](http://www.uva-aias.net/uploaded_files/publications/WP9.pdf) (laatste consultatie 28 september 2010), 7.

<sup>13</sup> S. SMET, *Flexicurity: tussen retoriek en realiteit: flexibiliteit en zekerheid bij uitzendarbeid, arbeidspools en tijdelijke werkloosheid*, licentiescriptie Sociologie K.U. Leuven, 2007, 20.

<sup>14</sup> T. WILTHAGEN en F. TROS, "The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets", *Transfer* 2004, afl. 2, 171.

<sup>15</sup> M. KEUNE en M. JESPEN, "Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity" in H. JØRGENSEN en P.K MADSEN (eds), *Flexicurity and beyond: finding a new agenda for the European Social Model*, Copenhagen, DJØF Publishing, 2007, 189.

<sup>16</sup> COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN, *Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid: meer en betere banen door flexibiliteit en zekerheid*, Mededeling 27 juni 2007, COM(2007) 359, 5. (Hierna: Mededeling van de Europese Commissie van 27 juni 2007).

<sup>17</sup> Mededeling van de Europese Commissie van 27 juni 2007, 5.

Het bewerkstelligen van een voldoende evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt is een permanente uitdaging voor alle lidstaten.<sup>18</sup> In de praktijk impliceert een op flexizekerheid gericht beleid een wisselwerking tussen de volgende factoren: een soepel arbeidsregime dat aanwerving en ontslag vlot mogelijk maakt, een actief arbeidsmarktbeleid dat werken stimuleert en gericht is op een verhoging van de aanpasbaarheid en de inzetbaarheid van de werknemers en een modern socialezekerheidsstelsel dat in geval van werkloosheid voor toereikende inkomenssteun zorgt.<sup>19</sup> De Europese Commissie vertaalt die constitutieve bestanddelen in vier pijlers: flexibele en voldoende zekerheid biedende contractuele regelingen, integrale strategieën voor een leven lang leren, een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid en moderne socialezekerheidsstelsels.<sup>20</sup>

Uit de eerste pijler blijkt dat ook op Europees niveau het belang ingezien wordt van flexibele contractuele regelingen die tegelijk voldoende zekerheid bieden. Het nastreven van een flexizekerheidsevenwicht in geval van piekarbeid, dat het voorwerp uitmaakt van dit onderzoek, sluit daar naadloos bij aan.

### 2.3. DE ONDERZOCHE SECTOREN

In het licht van dat conceptueel denkkader rond flexizekerheid, wordt in deze bijdrage voor twee sectoren onderzocht of de bestaande vormen van tewerkstelling tegemoetkomen aan de noden op piekmomenten. Het onderzoek richt zich met name op de horecasector enerzijds en de land- en tuinbouwsector anderzijds. Aangezien ze frequent geconfronteerd worden met piekarbeid, lenen die sectoren er zich perfect toe om enkele vormen van contractuele flexibiliteit van nabij te onderzoeken en daarbij het spanningsveld te ontwaren tussen flexibiliteit en zekerheid.<sup>21</sup>

#### 2.3.1. Land- en tuinbouw

Bij koninklijk besluit worden de subsectoren vermeld die ressorteren onder het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC nr. 145)<sup>22</sup> en het paritair comité

---

<sup>18</sup> F. HENDRICKX, "Regulating flexicurity and responsive labour law" in F. HENDRICKX (ed.), *Flexicurity and the Lisbon Agenda: a cross-disciplinary reflection*, Antwerpen, Intersentia, 2008, 123.

<sup>19</sup> W. VANDEPUTTE, "Arbeidsrecht tussen flexibiliteit en zekerheid. Existentiële vragen over het arbeidsrecht en de vastheid van betrekking in het licht van flexizekerheid", *Soc.Kron.* 2010, 3.

<sup>20</sup> Mededeling van de Europese Commissie van 27 juni 2007, 5-6.

<sup>21</sup> Dat betekent uiteraard niet dat piekarbeid niet voorkomt in andere sectoren. Ook voorreizigers worden bijvoorbeeld met die problematiek geconfronteerd. Bevoegd paritair comité voor de uitbating van kermisattracties: aanvullend PC nr. 100 (voor werklieden) of nr. 218 (voor bedienden). Voor werklieden en bedienden die meewerken aan (de voorbereiding van) een kermisvoorstelling, is het paritair comité voor het gemakkelijksbedrijf bevoegd (nr. 304).

<sup>22</sup> KB 17 maart 1972 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid ervan, *BS* 5 mei 1972.

voor de landbouw (PC nr. 144).<sup>23</sup> Het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf is onder andere bevoegd voor de groenteteelt, de fruitteelt, de bloemen- en sierplantenteelt, de boomkwekerij, de teelt van tuinbouwzaden en het aanleggen of onderhouden van parken en tuinen. Onder landbouw rsorteren de eigenlijke landbouwondernemingen en bijvoorbeeld ook de grasteelt, de tabaks- en hopteelt, de teelt van teenwilg, suikerbieten, landbouwzaden en pootaardappelen, de fokkerij en de pluimveeteelt.

In principe bestaat er in deze sectoren zeer weinig ruimte om de loonkost door te rekenen in de vraagprijs voor het product.<sup>24</sup> De producent heeft immers geen invloed op de prijsvorming die door de internationale markt bepaald wordt.<sup>25</sup> Daarom is de loonkost een belangrijke factor waarmee rekening gehouden moet worden, bijvoorbeeld bij het bepalen van de forfaitaire daglonen waarop de sociale zekerheidsbijdragen voor gelegenheidsarbeid berekend worden.

In 2008 waren er in België 1.169 werkgevers in de landbouwsector en 1.540 in de tuinbouwsector.<sup>26</sup> In die sectoren waren er respectievelijk 2.410 en 6.743 reguliere werknemers aan de slag.<sup>27</sup> Daarbovenop waren er 390 gelegenheidsarbeiders tewerkgesteld in de landbouw<sup>28</sup> en maar liefst 39.487 in de tuinbouw.<sup>29</sup> Dat laatste cijfer toont aan dat de factor arbeid in de tuinbouwsector heel piekgebonden is en er frequent gebruik gemaakt wordt van gelegenheidsarbeid om de grote nood aan flexibel inzetbare arbeidskrachten te voldoen. De land- en tuinbouwsector vormt bijgevolg een interessant onderzoeksdomein om na te gaan of de regelingen voor piekarbeid een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid hebben tot stand gebracht.

### 2.3.2. Horeca

De term 'horeca' herbergt een verscheidenheid aan ondernemingen, die in meerdere of mindere mate geconfronteerd worden met arbeid op piekmomenten. De horecasector valt onder het paritair comité voor het

<sup>23</sup> KB 9 februari 1971 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun bevoegdheid, *BS* 19 maart 1971.

<sup>24</sup> Vergelijk bijvoorbeeld met: Wet tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser, *BS* 3 mei 2003. Art. 29 bepaalt dat de zeevisser wordt vergoed op basis van een variabel loon gelijk aan een procentueel aandeel in de totale bruto-opbrengst van de tijdens de zeereis gerealiseerde vangst. In die regeling is de loonkost dus gekoppeld aan de marktprijs, wat niet mogelijk is in de land- en tuinbouwsector.

<sup>25</sup> Hierbij wordt abstractie gemaakt van eventuele thuisverkoop van de gekweekte producten.

<sup>26</sup> RSZ; gegevens juni 2009. Bewerking door Kenniscentrum Groene Sectoren in *Sector foto*, 2010, 7.

<sup>27</sup> RSZ; gegevens juni 2009. Bewerking door Kenniscentrum Groene Sectoren in *Sector foto*, 2010, 11.

<sup>28</sup> Waarborg- en Sociaal Fonds voor de landbouw; gegevens juni 2009. Bewerking door Kenniscentrum Groene Sectoren in *Sector foto*, 2010, 89.

<sup>29</sup> Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf; gegevens juni 2009. Bewerking door Kenniscentrum Groene Sectoren in *Sector foto*, 2010, 90. In 2007 waren dat er nog 43.863.

hotelbedrijf (PC nr. 302) dat bevoegd is voor hotels, restaurants en cafés. Welke specifieke activiteiten daaronder vallen, wordt geregeld in een KB van 4 oktober 1974.<sup>30</sup>

Volgens de NACE-code omvat de horeca de volgende subsectoren: hotels, vakantieverblijven, kampeertreinen, overige accommodatie, restaurants, catering en drinkgelegenheden.<sup>31</sup> In 2008 waren er verspreid over die subsectoren 42.580 voltijdse werknemers, 63.724 deeltijdse werknemers en 14.581 loontrekkende werknemers met een speciale regeling, tewerkgesteld in België.<sup>32</sup> Bovendien werkten 29.236 studenten in de horeca, waarvan het merendeel in de subsector restaurant.<sup>33</sup>

Een bespreking van de flexibele vormen van tewerkstelling in de horecasector, is automatisch gekoppeld aan het debat over illegale tewerkstelling of zwartwerk. De horeca is een fraudegevoelige sector waarin zwartwerk wellicht onvermijdelijk is. In 2009 werden in 46 % van de gecontroleerde horecazaken inbreuken vastgesteld.<sup>34</sup> Aangezien zwartwerk maximale flexibiliteit biedt, is het vaak een aantrekkelijke vorm van tewerkstelling voor zowel de werkgever als de werknemer. Het verleent enerzijds een uitweg voor de hoge fiscale en parafiscale druk en anderzijds voor de strikt gereguleerde arbeidsmarkt.<sup>35</sup>

Zwartwerk lijkt moeilijk uit te roeien in de praktijk. De verklaring hiervoor is te zoeken in het feit dat de horecasector gekenmerkt wordt door zeer grote schommelingen in de personeelsbehoefte van de ondernemingen. De weersomstandigheden en de grillige vraag van de consument zijn de belangrijkste factoren die op dit vlak een rol spelen.

Ook de horeca is bijgevolg een interessante sector om de regelingen voor piekwerk te onderwerpen aan een kritisch onderzoek naar de verhouding tussen flexibiliteit en zekerheid.

---

<sup>30</sup> Art. 1 KB 4 oktober 1974 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het paritair comité voor het hotelbedrijf en tot vaststelling van het aantal leden ervan, *BS* 30 april 1975.

<sup>31</sup> [www.statbel.fgov.be/nl/binaries/NACEBEL2008\\_nl%5B1%5D\\_tcm325-65642.pdf](http://www.statbel.fgov.be/nl/binaries/NACEBEL2008_nl%5B1%5D_tcm325-65642.pdf) (laatste consultatie 4 september 2010).

<sup>32</sup> Cijfers opgevraagd bij Guidea (Kenniscentrum voor toerisme en horeca), gebaseerd op RSZ-gegevens. Gelegenheids- en uitzendarbeiders vallen onder de laatste categorie.

<sup>33</sup> FED. HO.RE.CA.Vlaanderen, *Studentenarbeid in de horecasector*, hoorzitting studentenarbeid, Senaatscommissie voor Sociale Aangelegenheden, powerpointpresentatie 18 februari 2009.

<sup>34</sup> C.DEVLIES, *Strijd tegen sociale fraude werd in 2009 nog efficiënter dan in 2008*, persconferentie Carl Devlies, Brussel, 24 maart 2010, [www.carldevlies.be/nl/news/330/15/Strijd-tegen-sociale-fraude-werd-in-2009-nog-efficienter-dan-in-2008/d.Detail.html](http://www.carldevlies.be/nl/news/330/15/Strijd-tegen-sociale-fraude-werd-in-2009-nog-efficienter-dan-in-2008/d.Detail.html), 2-4 (laatste consultatie 25 september 2010); F. DEMETS, "Strijd tegen sociale fraude levert 68 miljoen euro op", *De Morgen* 25 maart 2010; C. VANSCHOUBROEK, "Zwartwerk tiert nog altijd welig", *De Standaard* 25 maart 2010.

<sup>35</sup> G. MUELENAER, "De strijd tegen zwartwerk verscherpt", *Trends* 2 november 2006, 40.



## 2.4. DE ONDERZOCHE VORMEN VAN PIEKARBEID

In deze bijdrage wordt het onderzoek beperkt tot drie vormen van contractuele flexibiliteit die frequent aangewend worden op piekmomenten: gelegenheidsarbeid, uitzend- en studentenarbeid.

Gelegenheidswerk kan omschreven worden als een nevenwerkzaamheid van tijdelijke aard die iemand incidenteel naast zijn normale arbeid verricht of een werkzaamheid die iemand incidenteel na het afsluiten van zijn beroepsloopbaan verricht.<sup>36</sup> Voor de sectoren van de horeca, de landbouw en de tuinbouw, bestaat er een sectorgebonden regeling die dergelijk gelegenheidswerk juridisch omkadert. Aangezien gelegenheidsarbeid specifiek gericht is op occasionele tewerkstelling, wordt frequent gebruik gemaakt van deze flexibele contractsvorm op piekmomenten. Gelegenheidsarbeid wordt gekenmerkt door het gebruik van dagcontracten, beperkte formaliteiten en een lagere loonkost.<sup>37</sup> Dat maakt het mogelijk om snel en tegen een relatief lage kostprijs extra arbeidskrachten aan te werven op piekmomenten. Langs de andere kant stelt zich toch ook de vraag naar de sociale bescherming en werkzekerheid voor de werknemers. Gelegenheidsarbeid leent er zich dus perfect toe om het spanningsveld tussen flexibiliteit en zekerheid te analyseren.

Een andere veelgebruikte vorm van contractuele flexibiliteit is uitzendarbeid. Uit cijfers van Idea Consult blijkt dat bij toename van de vraag in 62,5 % van de gevallen uitzendarbeid aangewend wordt als flexibiliteitsinstrument.<sup>38</sup> Dagelijks zijn meer dan 95.000 uitzendkrachten aan de slag.<sup>39</sup> Bedrijven werven vaak een minimaal aantal werknemers aan dat nodig is voor de goede werking van de onderneming. Bij tijdelijke behoeften doen ze vervolgens beroep op externe arbeidskrachten via uitzendkantoren.<sup>40</sup> Ook in horecaondernemingen treffen we op piekmomenten vaak uitzendkrachten aan.

---

<sup>36</sup> E. DIRIX, B. TILLEMEN en P. VAN ORSHOVEN (eds.), *De Valks Juridisch woordenboek*, Antwerpen, Intersentia, 2004, 142.

<sup>37</sup> P. VAN DEN BERGH, "Van seizoen- naar gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw", *Soc. Weg.* 2005, afl. 2, 5.

<sup>38</sup> A. PEETERS, W. VAN DER BEKEN en K. COUCKE, *De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit. Eindrapport*, Brussel, Idea Consult, 2002, 56.

<sup>39</sup> E. GALAND, A. LEBRUN, I. PLATTEAU en M. DHUYVETTER, *Sociale wetgeving en welzijn op het werk*, Brussel, Federgon, losbl., dl. 1 Arbeidsrecht, hfdst. II, 10.

<sup>40</sup> Dat wordt ook de 'minimumstrategie' genoemd; M. BOLLEN, *Uitzendarbeid: flexibiliserings- of screeningsinstrument? Een vergelijking van het gebruik van uitzendarbeid in 3 EU-lidstaten: België, Nederland en Duitsland*, licentiescriptie Toegepaste Economische Wetenschappen K.U.Leuven, 1999, 12-17. Vergelijk met de 'flexible firm' van Atkinson (1984). Dat model bestaat uit een kern van vaste werknemers waarrond schillen gevormd worden van werknemers tewerkgesteld met atypische arbeidsovereenkomsten. De werknemers uit de schillen zorgen voor numerieke flexibiliteit.

Bovendien verloopt de tewerkstelling van studenten tijdens de vakantieperiode dikwijls via uitzendarbeid.<sup>41</sup>

Het systeem van uitzendarbeid vereist de nodige flexibiliteit zodat ondernemingen snel kunnen inspelen op wijzigingen aan de vraagzijde en hun concurrentiepositie kunnen handhaven.<sup>42</sup> Om de aanwerving van vaste werknemers niet in het gedrang te brengen, mag uitzendarbeid ook niet *te* flexibel zijn. Bovendien weerklinkt ook hier de vraag naar een zeker statuut voor de werknemers. Zo vindt meer dan 60 % van zowel de bedrijven als de uitzendkrachten dat uitzendarbeid onvoldoende werkzekerheid biedt.<sup>43</sup>

Het laatste instrument van contractuele flexibiliteit dat in deze bijdrage uitvoerig besproken wordt, is studentenarbeid. Hier zoekt men naar een evenwichtige regeling die studenten onder bepaalde voorwaarden toelaat tot de arbeidsmarkt, waar ze bijgevolg ook ingeschakeld kunnen worden bij arbeid op piekmomenten.<sup>44</sup> Omwille van de fiscaal voordelige regeling maken werkgevers veelvuldig gebruik van studenten om hun nood aan extra arbeidskrachten te voldoen. Veel ondernemingen verliezen daarbij de arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsrechtelijke aspecten uit het oog.<sup>45</sup> In 2008 werkte volgens Randstad 21 % van de studenten in het zwart. In de horecasector, die op grote schaal studenten tewerkstelt, loopt dat op tot bijna de helft.<sup>46</sup> Daarom is het van belang dat er ook bijzondere aandacht gaat naar de bescherming van de student.

## 2.5. METHODE

De drie geselecteerde regelingen voor piekarbeid worden geëvalueerd tegen de achtergrond van het flexizekerheidsgedachtegoed aan de hand van een theoretische en een empirische benadering. In het theoretische luik van deze bijdrage worden de relevante rechtsregels geanalyseerd en vergeleken. Daarbij wordt gefocust op de elementen uit de regelgeving die de flexibiliteit en/of zekerheid van het desbetreffende contracttype kunnen beïnvloeden. Waar mogelijk wordt eveneens gewezen op lopende onderhandelingen en toekomstige hervormingen. In dit deel van het onderzoek wordt rekening

---

<sup>41</sup> In 2007 waren 158.668 studenten tewerkgesteld via uitzendkantoren; R. BLANPAIN, *Arbeidsmarktrecht: arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling van werknemers: headhunting, outplacement, plaatsing, selectie, uitzendarbeid, werving*, Brugge, die Keure, 2008, 102.

<sup>42</sup> O. MORENO, *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2005, 57.

<sup>43</sup> A. PEETERS, W. VAN DER BEKEN en K. COUCKE, *o.c.*, Brussel, Idea Consult, 2002, 73 en 123.

<sup>44</sup> NAR, [Studentenarbeid – Evaluatie], 27 februari 2008, nr. 1632, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be), 10.

<sup>45</sup> F. TILLEMANN, *Werkpocket 2009: Het vademecum van de bediende/arbeider onder contract van onbepaalde of bepaalde duur, uitzendcontract*, Leuven, Lannoo Campus, 2009, 104.

<sup>46</sup> Randstad-onderzoek 2009, *Studenten en werk in kaart gebracht*, 5.

gehouden met wetgeving en hervormingsvoorstellen tot en met 15 september 2010.

In het empirische luik wordt de juridische omkadering van piekarbeid getoetst aan de praktijk via kwalitatief onderzoek aan de hand van achttien diepte-interviews met vertegenwoordigers van de betrokken institutionele actoren. Door de unieke positie van het sociaal overleg in België, hebben de sociale actoren immers een niet te miskennen impact op de totstandkoming en evolutie van de wetgeving voor gelegenheidsarbeid, uitzendarbeid en studentenarbeid. Het zoeken naar een evenwichtige regeling zorgt vaak voor moeilijke discussies tussen de sociale partners en voor spanningen in de maatschappij. Het was dan ook een uitgelezen kans om tevens vanuit een praktische invalshoek te onderzoeken of er een werkbaar evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid is tot stand gebracht, hoe het evenwicht werd gevormd en welke probleempunten er in de toekomst nog aangepakt moeten worden. Op die manier is het mogelijk om concreet na te gaan in welke mate de doelstellingen van een op flexizekerheid gericht beleid verwezenlijkt worden en de maatregelen ook praktisch haalbaar zijn.

### **3. JURIDISCHE OMKADERING VAN PIEKARBEID IN DE LAND- EN TUINBOUWSECTOR EN IN DE HORECA**

In dit theoretische luik wordt de vigerende wetgeving inzake gelegenheidsarbeid, uitzend- en studentenarbeid toegelicht en met elkaar vergeleken. Op die manier wordt nagegaan welke elementen van flexibiliteit en zekerheid thans zijn ingebouwd in de toepasselijke regelgeving.

In een eerste fase worden de besproken contracttypes meer in detail omschreven. Daarbij gaat ook aandacht uit naar de historische ontwikkeling van de toepasselijke regelgeving. In een tweede en derde fase worden respectievelijk de arbeidsrechtelijke aspecten en de aspecten van sociale zekerheid onder de loep genomen. Ten slotte komen ook de administratieve verplichtingen voor de werkgever aan bod in een vierde en laatste fase. Die verplichtingen kunnen een belangrijke rem vormen op het gebruik van de besproken vormen van contractuele flexibiliteit.

### 3.1. DEFINITIE EN TOEPASSINGSGBIED

#### 3.1.1. *Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouwsector*

##### **a. Historische evolutie**

In 1985 werd een regeling ingevoerd<sup>47</sup> waardoor bepaalde occasionele arbeid in de landbouwsector onttrokken werd aan de toepassing van de RSZ-wet.<sup>48</sup> Voor die tewerkstelling was men bijgevolg volledig vrijgesteld van de verplichting om sociale zekerheidsbijdragen te betalen. Voor gelegenheidsarbeiders in de tuinbouwsector was met ingang van 1 juli 1994 wel een bijdrage verschuldigd voor bepaalde takken van de sociale zekerheid.<sup>49</sup> Dat gold aanvankelijk voor een tewerkstelling van maximaal 40 dagen. Later werd de regeling flexibeler gemaakt door het systeem uit te breiden naar 65 dagen. Er kon uitsluitend met gelegenheidspersoneel gewerkt worden op de piekdagen die de werkgever aanduidde in zijn aanwezigheidsregister.<sup>50</sup>

Op 1 april 2000 werd een gelijkaardig systeem van kracht voor werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor de landbouw. Daardoor kon in die sector gelegenheidspersoneel tewerkgesteld worden tegen het voordelig RSZ-tarief voor maximaal 30 dagen op 45 piekdagen die door de werkgever waren weergegeven in het aanwezigheidsregister. Het systeem werd aanvankelijk ingevoerd als experiment, maar is intussen verlengd voor onbepaalde duur.<sup>51</sup>

De beperking van het aantal piekdagen waarop een werkgever gelegenheidspersoneel kon tewerkstellen, is afgeschaft door een KB van 22

---

<sup>47</sup> Dit gebeurde door de invoering van art. 17ter in het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet; KB 4 september 1985 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 11 oktober 1985. Die regeling is nu nog van kracht voor werknemers die tewerkgesteld zijn bij het aanleggen van hopplanten, het plukken van hop en tabak en het schoonmaken en sorteren van teenwilgen. Het moet gaan om manuele en occasionele arbeid gedurende een specifieke periode en voor maximaal 25 arbeidsdagen per kalenderjaar.

<sup>48</sup> KB 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 5 december 1969, *erratum BS* 22 december 1970. (Hierna: uitvoeringsbesluit RSZ-wet.)

<sup>49</sup> Art. 8bis uitvoeringsbesluit RSZ-wet. Dat artikel werd ingevoegd door het KB van 21 juni 1994, vervangen door het KB van 22 december 1995 en gewijzigd door de wetten van 12 augustus 2000 en 24 februari 2003 en de koninklijke besluiten van 22 december 2004, 14 oktober 2005 en 21 april 2007.

<sup>50</sup> Sinds 1 januari 1996 had de werkgever recht op 95 piekdagen.

<sup>51</sup> M. DAUPHIN en B. CAUWENBERGHS, "Behoud van de gedeeltelijke onderwerping gelegenheidsarbeiders en het aanwezigheidsregister in de landbouwsector", *Soc.Weg.* 2005, afl. 9, 16.

december 2004.<sup>52</sup> Werkgevers kunnen in beide sectoren voortaan het hele jaar door beroep doen op gelegenheidspersoneel, wat de regeling flexibeler en dus ook attractiever maakt voor de werkgevers. Hoewel de term *seizoenarbeid* misleidend is sinds de afschaffing van de piekdagen, wordt dat begrip in de praktijk als synoniem voor gelegenheidsarbeid gebruikt.

## b. Actueel begrip

Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouwsector kan omschreven worden als occasionele tewerkstelling van werknemers waarbij de RSZ-bijdragen op een forfaitair dagloon berekend worden.<sup>53</sup> Het gaat om werknemers die in hoofdzaak handenarbeid verrichten en tewerkgesteld zijn bij een werkgever die valt onder het paritair comité voor de landbouw of het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf.

Landbouwbedrijven kunnen gebruik maken van deze regeling voor zover de werknemer uitsluitend tewerkgesteld is op de eigen gronden van de werkgever of de gebruiker van diensten.<sup>54</sup> In de tuinbouwsector is gelegenheidsarbeid mogelijk in de bloemen-, groente-, fruit- en champignonenteelt, evenals in de sector boomkwekerijen. Bij het onderhoud van parken en tuinen is het verboden.<sup>55</sup>

## c. Personeel toepassingsgebied

Een werknemer kan pas als gelegenheidsarbeider aan de slag gaan indien hij in het lopende kwartaal en de twee daaraan voorafgaande kwartalen niet in de land- en tuinbouwsector heeft gewerkt in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider.<sup>56</sup>

<sup>52</sup> KB 22 december 2004 houdende wijziging van de artikelen 8bis, tweede lid en 31bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 31 december 2004.

<sup>53</sup> ACERTA, *Uittreksel Sectorale Gids*, Acerta Sociaal Secretariaat, land- en tuinbouw: 10.3.1, A, [www.acerta.be/trefzeker](http://www.acerta.be/trefzeker).

<sup>54</sup> E. POELMAN, *Bijdragen aan de RSZ*, Mechelen, Kluwer, 2008, 34.

<sup>55</sup> P. VAN DEN BERGH, "Van seizoen- naar gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw", *Soc. Weg*, 2005, afl. 2, 5-6.

<sup>56</sup> Art. 8bis, § 4, tweede lid uitvoeringsbesluit RSZ-wet. De wachtperiode die moet liggen tussen de tewerkstelling als reguliere werknemer en de tewerkstelling als gelegenheidsarbeider, werd op 1 januari 2005 verdubbeld. Door het protocolakkoord van 7 juli 2008 zou die 'tweekwartalenregel' in de toekomst vervangen worden door een tussentijd van 180 dagen die elektronisch wordt opgevolgd. NAR, [Vereenvoudiging en modernisering van de sociale administratie bij te houden door de werkgevers - Protocolakkoord van 7 juli 2008 van het paritair comité nr. 144 voor de landbouw en het paritair comité nr. 145 voor het tuinbouwbedrijf], 1 april 2009, nr. 1681, [www.cnt.nar.be](http://www.cnt.nar.be). Op 6 november 2009 verklaarden de inspectiediensten zich akkoord en werd een brief verstuurd naar het kabinet Milquet met het oog op de uitvoering van (onder andere) de 180-dagenregel.

Naast werknemers die bovenop hun reguliere tewerkstelling een bijverdienste zoeken, kan het occasioneel karakter van Gelegenheidsarbeid ook aantrekkelijk zijn voor andere categorieën van mensen. Mits voorafgaande verklaring aan de Rijksdienst voor pensioenen, kunnen gepensioneerden als Gelegenheidsarbeider werken binnen de grenzen van de toegelaten arbeid zoals bepaald door de pensioenwetgeving.<sup>57</sup> Werklozen kunnen als Gelegenheidsarbeider tewerkgesteld worden op voorwaarde dat ze dat vóór de aanvang van de activiteit op hun controlekaart vermelden.<sup>58</sup> Voor die dag zullen ze logischerwijze geen werkloosheidsvergoeding ontvangen. Ook bruggepensioneerden kunnen via dat statuut arbeid verrichten. Bruggepensioneerden die over een controlekaart beschikken, moeten daarop de gewerkte dag als een activiteitsdag aanduiden. Indien de bruggepensioneerde niet in het bezit is van een controlekaart, dient hij voorafgaandelijk de uitbetalingsinstelling te verwittigen via een aangifteformulier C99.<sup>59</sup> Ook huisvrouwen en –mannen en gerechtigden op leefloon kunnen onder bepaalde voorwaarden als Gelegenheidsarbeider tewerkgesteld worden.<sup>60</sup> De regeling voor studenten komt verder nog aan bod.

Sinds het vrij verkeer van personen in de Europese Unie, zijn veel Gelegenheidsarbeiders in deze sectoren van buitenlandse afkomst. Door de specificiteit van die problematiek, wordt in deze bijdrage verder enkel rekening gehouden met Belgische arbeidskrachten.

#### **d. Beperking van het aantal werkdagen per werknemer**

Art. 8bis, § 1, lid 2 van het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet bepaalt dat werknemers in de landbouwsector maximaal 30 dagen per kalenderjaar kunnen werken via het systeem van Gelegenheidsarbeid. In de tuinbouw ligt het maximum op 65 dagen, met een afwijking voor de subsector van de witloofteelt waar Gelegenheidsarbeid onder bepaalde voorwaarden 100 dagen per kalenderjaar mogelijk is.<sup>61</sup> Bij cumulatie van arbeid in de landbouwsector en de tuinbouwsector geldt een grens van 65 dagen per werknemer en per kalenderjaar.<sup>62</sup> Voor Gelegenheidswerknemers die werkzaam zijn in de sector

<sup>57</sup> Art. 64, § 2, KB 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, *BS* 16 januari 1968.

<sup>58</sup> Art. 45, °2 en 71, °4 KB 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 31 december 1991, *erratum BS* 13 maart 1992.

<sup>59</sup>

[www.socialsecurity.be/CMS/nl/citizen/displayThema/professional\\_life/PROTH\\_11/PROTH\\_11\\_4.xml](http://www.socialsecurity.be/CMS/nl/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_11/PROTH_11_4.xml) (laatste consultatie 28 september 2010).

<sup>60</sup> [www.vdab.be/seizoenarbeid/brochure.pdf](http://www.vdab.be/seizoenarbeid/brochure.pdf) (laatste consultatie 28 september 2010).

<sup>61</sup> Dat geldt niet voor Gelegenheidsarbeiders in de hoedanigheid van uitzendarbeider. De regeling voor witloof uit art. 8bis, § 1, tweede lid, 4°, § 2, tweede lid en § 3, tweede lid, is intussen verlengd tot 30 juni 2011; NAR, [Verlenging van de bijzondere socialezekerheidsregeling voor seizoensarbeid in de witloofteelt], 15 september 2010, nr.1740, [www.cnt.nar.be](http://www.cnt.nar.be).

<sup>62</sup> Art. 8bis, § 3 uitvoeringsbesluit RSZ-wet

van de witloofteelt is een grotere cumulatie mogelijk.<sup>63</sup> Door de limitering van het aantal dagen wil men die flexibele regeling beperken tot occasionele arbeid en vermijden dat werknemers het hele jaar door via dat statuut tewerkgesteld zijn.

### 3.1.2. Gelegenheidsarbeid in de horecasector

#### a. Historische evolutie

Met het oog op het intomen van zwartwerk in de horecasector, werd in 2003 een artikel *8quater* ingevoerd in het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet. Daardoor werd een systeem van gelegenheidsarbeid van kracht met gedeeltelijke en forfaitaire onderwerping aan de sociale zekerheid. Dat betekende een aanzienlijke verlichting van de bijdrageplichten voor de werkgevers.<sup>64</sup> Het systeem gold voor werknemers in dienst genomen voor een maximumduur van twee opeenvolgende dagen. Op die manier kon men bij één of meerdere werkgevers uit de sector maximaal 45 dagen per jaar tewerkgesteld worden.<sup>65</sup> Die dagen moesten samenvallen met de 45 piekdagen die door de werkgever in zijn aanwezigheidsregister waren opgegeven.<sup>66</sup> Ook hier gold een wachtperiode: om te genieten van de gunstige regeling mocht men in het huidige kwartaal of dat eraan voorafgaand, geen arbeidsprestaties leveren in de horecasector in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidswerknemer of student.<sup>67</sup>

#### b. Actuele situatie

Bovenstaande regeling voor ‘piekextra’s’ werd afgeschaft met ingang van 1 juli 2007. Er geldt dus geen beperking meer tot 45 piekdagen per jaar. Ook het maximum van 65 dagen voor wie arbeid als ‘extra’ in de horecasector wil

<sup>63</sup> F. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2008, 584; art. 8bis, § 3, tweede lid uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

<sup>64</sup> J. VAN LANGENDONCK en J. PUT, *Handboek socialezekerheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 240; KB 27 mei 2003 betreffende gelegenheidsarbeid in de ondernemingen die onder het paritair comité voor het hotelbedrijf ressorteren, BS 11 juni 2003 (ed. 2), *erratum BS* 8 juli 2003.

<sup>65</sup> RSZ, *Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, werknemers met afwijkende regelingen*, studiedag 9 juni 2009, 27.

<sup>66</sup> I. JEHAES en M. DAUPHIN, “Gelegenheidswerknemers in de horeca: nieuw stelsel van onderwerping aan de RSZ”, *Sociaal recht. Nieuwsbrief* 2003, afl. 1066, 5. Een piekdag wordt omschreven als “een dag die door de werkgever wordt gekwalificeerd als een dag van uitzonderlijke activiteit waarvoor hij beroep dient te doen op extra personeel”.

<sup>67</sup> Art. *8quater* uitvoeringsbesluit RSZ-wet, ingevoegd bij KB 27 mei 2003 betreffende gelegenheidsarbeid in de ondernemingen die onder het paritair comité voor het hotelbedrijf ressorteren, BS 11 juni 2003 (ed. 2), *erratum BS* 8 juli 2003.

combineren met gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw, is sindsdien vervallen.<sup>68</sup>

Voortaan wordt een gelegenheidswerkner in de horecasector (ook wel een ‘extra’ genoemd) omschreven als “de werknemer in dienst genomen voor een maximumduur van twee opeenvolgende dagen bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf, in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde tijd of van een arbeidsovereenkomst gesloten voor een duidelijk omschreven werk en voor wie de werkgever een dagelijkse Dimona-aangifte moet doen”.<sup>69</sup> Ook deeltijdse werknemers kunnen ingeschakeld worden als ‘extra’s’ op momenten dat ze niet moeten werken.<sup>70</sup> Met het oog op de betere sociale bescherming van de werknemers is men intussen onderworpen aan alle takken van de sociale zekerheid.<sup>71</sup>

### 3.1.3. Uitzendarbeid

#### a. Historische evolutie

Het sociaal statuut van uitzendkrachten werd voor het eerst wettelijk geregeld door de voorlopige wet van 28 juni 1976.<sup>72</sup> Die wet beoogde uitzendkrachten dezelfde sociale voordelen als loontrekkende werknemers te geven en tegelijk de verdringing van vaste werknemers te vermijden.<sup>73</sup> Aangezien het onmogelijk was om een consensus te bereiken tussen de sociale partners<sup>74</sup>, had de wet slechts een geldigheidsduur van vier jaar. Die werd met één jaar verlengd. Ook bij het verstrijken van die termijn bleef de wetgever in gebreke een blijvende regeling uit te werken. Om dat rechtsvacuüm te vermijden,

<sup>68</sup> Art. 8bis, § 3, eerste lid uitvoeringsbesluit RSZ-wet verwijst immers naar art. 8quater dat opgeheven werd bij art. 2 KB 30 april 2007, BS 5 juni 2007.

<sup>69</sup> KB 30 april 2007 tot wijziging van de artikelen 8quater, 25, 31bis en 32 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en de artikelen 5bis en 9septies van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, BS 5 juni 2007.

<sup>70</sup> Dat kan enkel in het stelsel van Full Dimona, zie infra.

<sup>71</sup> RSZ, *Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, werknemers met afwijkende regelingen*, studiedag 9 juni 2009, 32.

<sup>72</sup> Wet 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, BS 7 augustus 1976.

<sup>73</sup> O. MORENO, *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling*, Mechelen, Kluwer, 2005, 5.

<sup>74</sup> Het ABVV streefde naar een totale afschaffing van uitzendarbeid, het ACV en ACLVB waren gematigder; N. SCHOLLAERT, *Uitzendarbeid: evolutie in de standpunten van vakbonden en personeelschefs vergeleken tussen België en Nederland*, licentiescriptie Toegepaste Economische Wetenschappen K.U. Leuven, 1994, 40-46.



werden binnen de Nationale Arbeidsraad enkele collectieve arbeidsovereenkomsten aangenomen.<sup>75</sup> De uiteindelijke en definitieve wettelijke regeling van uitzendarbeid werd pas ingevoerd door de wet van 24 juli 1987.<sup>76</sup> Dat was een compromis waarbij uitzendarbeid economisch werd beperkt, een passend statuut voor uitzendkrachten werd voorzien en alleen betrouwbare kantoren op de markt werden toegelaten.<sup>77</sup>

## b. Begrippen

Art. 7 van de uitzendarbeidswet uit 1987 verstaat onder uitzendbureau: “de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen om hen ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een toegelaten arbeid”. Uitzendbureaus moeten erkend worden volgens de voorwaarden en procedures opgesteld door de Gewesten.<sup>78</sup>

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt omschreven als “een overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten”. Er ontstaat bijgevolg een driehoeksrelatie met een uitzendbureau, een gebruiker en de uitzendkracht.<sup>79</sup>

Ten slotte is er in de wet bepaald dat onder uitzendkracht begrepen moet worden: “de werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van één of meer gebruikers te worden gesteld”. Uitzendkrachten genieten dezelfde rechten en bescherming als de vaste werknemers die in het bedrijf werken.<sup>80</sup>

## c. Toegelaten uitzendarbeid

Om druk op de tewerkstelling van vaste werknemers te vermijden, is uitzendarbeid slechts in bepaalde gevallen mogelijk. Wanneer de gebruiker een

<sup>75</sup> Onder andere: CAO 27 november 1981 gesloten in de Nationale Arbeidsraad houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (nr. 36), *BS* 6 januari 1982, *erratum BS* 16 februari 1982.

<sup>76</sup> Wet 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *BS* 20 augustus 1987. (Hierna: uitzendarbeidswet 1987).

<sup>77</sup> R. BLANPAIN, *Parlementaire voorbereiding: Outplacement, selectie, uitzendarbeid en werving van werknemers*, Gent, Mys & Breesch, 1993, 7.

<sup>78</sup> Vlaams Gewest: Decr.VI. 13 april 1999, B.VI.Reg. 8 juni 2000; Waals Gewest: Decr.W. 13 maart 2003 en B.W.Reg. 3 juni 2004; Brussels Gewest: Ord.B. 26 juni 2003 en B.Br.H.Reg. 15 april 2004; Duitstalige Gemeenschap: Decr.D. 18 december 2006.

<sup>79</sup> B. DE CALLATAY, *Uitzendarbeid*, Diegem, Ced.Samsom, 1997, 51.

<sup>80</sup> Art. 19 uitzendarbeidswet; Art. 2 richtl. 91/383/EEG, 25 juni 1991 van de Raad ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeidbetrekkingen, *Pb.L.* 29 juli 1991, afl. 206, 19.

uitzendkracht tewerkstelt in andere gevallen dan die voorzien bij wet, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde duur gesloten te zijn.<sup>81</sup>

Ten eerste is uitzendarbeid toegelaten ter vervanging van een vaste werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden.<sup>82</sup> Ook een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd door opzegging of om een dringende reden, kan door een uitzendkracht worden vervangen. De maximumduur van de tewerkstelling van een uitzendkracht bedraagt in dergelijke gevallen zes maanden.<sup>83</sup> Uitzendarbeid is tevens toegelaten ter vervanging van een persoon van wie de rechtspositie eenzijdig is geregeld door de overheid en die zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent. Tot slot is uitzendarbeid mogelijk ter vervanging van een werknemer die zijn prestaties vermindert in het kader van een loopbaanonderbreking voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten.<sup>84</sup>

Vervolgens is uitzendarbeid mogelijk bij een tijdelijke vermeerdering van het werk. Indien er een vakbondsafvaardiging is in de onderneming, moet die voorafgaandelijk haar toestemming geven met betrekking tot het aantal werknemers evenals met betrekking tot de periode gedurende welke de uitzendarbeid zal plaatsvinden.<sup>85</sup> Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging kan tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid voor een periode van maximaal zes maanden, verlengbaar met nog eens zes maanden.<sup>86</sup>

Een laatste vorm van toegelaten uitzendarbeid is die ter uitvoering van een uitzonderlijk werk.<sup>87</sup> Om als uitzonderlijk werk beschouwd te worden, mogen de activiteiten niet behoren tot de gewone bedrijvigheden van de onderneming<sup>88</sup> en moeten ze opgenomen zijn in de limitatieve lijst van art. 2, § 5 CAO nr. 36. Daaronder vallen bijvoorbeeld werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

---

<sup>81</sup> P. HUMBLET, R. JANVIER, W. RAUWS en M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 276.

<sup>82</sup> Art. 1, § 2, 1<sup>o</sup> uitzendarbeidswet 1987.

<sup>83</sup> Art. 5, § 1-2 CAO 7 juli 1994 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid (nr. 58), *BS* 18 oktober 1994.

<sup>84</sup> M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2008, 195.

<sup>85</sup> O. MORENO, *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2005, 63.

<sup>86</sup> W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht 2009-10*, Mechelen, Kluwer, 496.

<sup>87</sup> Art. 1, § 1 en 4 uitzendarbeidswet 1987.

<sup>88</sup> Arbh. Luik 6 mei 2004, *JTT* 2004, 436.

#### **d. Specifiek geval: Gelegenheidsarbeid via uitzendkantoren**

Zowel in de horecasector als in de land- en tuinbouw is het mogelijk om gelegenheidspersoneel aan te werven via een uitzendkantoor.<sup>89</sup> Dat biedt de werkgever het voordeel dat hij zelf niet actief op zoek moet naar arbeidskrachten en hij bepaalde administratieve taken kan uitbesteden.<sup>90</sup> De uitzendkantoren genieten voor die gelegenheidswerknemers eveneens van het voordelig RSZ-tarief. De loonkost voor de werkgever is in beginsel dus niet hoger dan bij rechtstreekse indienstneming, al zal wel een extra ‘werkingskost’ aangerekend worden. Bovendien geldt er een btw-tarief van 21 % op zowel het loon als de werkingskost van het uitzendbureau.

#### **e. De toekomst van uitzendarbeid in België**

Op 19 november 2008 werd een Europese richtlijn goedgekeurd waarin voor het eerst minimumregels vastgesteld werden voor uitzendarbeid.<sup>91</sup> Volgens die richtlijn beantwoordt uitzendarbeid zowel aan de behoefte van ondernemingen aan flexibiliteit als aan de behoefte van werknemers om werk en privéleven te combineren. Omdat men tegelijk een soepele arbeidsmarkt en een behoorlijk sociaal statuut voor de uitzendkracht beoogt, draagt de richtlijn bij tot het bevorderen van een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Dat kadert in de doelstellingen van de Lissabonstrategie waarin groei en meer werkgelegenheid centraal staan.<sup>92</sup>

Sinds 2008 zijn er met betrekking tot uitzendarbeid ook op nationaal niveau onderhandelingen tussen de sociale partners aan de gang. In februari 2010 werd het overleg in de Nationale Arbeidsraad opnieuw aangevat, nadat het debat in juli 2009 was opgeschort. De bestaande regeling, die dateert uit 1987, is volgens sommigen op verschillende punten aan herziening toe.<sup>93</sup> In het empirische luik van deze bijdrage worden de standpunten met betrekking tot die hervorming verder toegelicht.

De nieuwe Europese richtlijn over uitzendarbeid kan de herziening van de reglementering in een stroomversnelling brengen. Met name artikel 4 ervan, dat bepaalt dat lidstaten een beperking van of een verbod op de inzet van

<sup>89</sup> Dat kan sinds 1 januari 2004 voor de horeca en sinds 1 januari 2005 voor de land- en tuinbouw. Bij een gebruiker die onder PC nr. 144 valt, geldt een maximum van 30 dagen, voor PC nr. 145 is dat 65 dagen.

<sup>90</sup> Denk bijvoorbeeld aan het bijhouden van sociale documenten, de maandelijkse loonberekening, de RSZ-aangifte en de loonuitbetaling.

<sup>91</sup> Richtl. 2008/104/EG 19 november 2008 van het Europees Parlement en de Raad betreffende uitzendarbeid, *Pb.L.5* december 2008, afl. 327, 9-14.

<sup>92</sup> Overw. 8, 9 en 11, Richtl. 2008/104/EG 19 november 2008 van het Europees Parlement en de Raad betreffende uitzendarbeid, *Pb.L.5* december 2008, afl. 327, 9-10.

<sup>93</sup> FEDERGON, *Levenslang ontplooiën. Human Resources in evolutie*, Jaarverslag 2008, 14-15; J. DENYS, *Uitzendarbeid*, Mechelen, Kluwer, 2009, 44-47. Het probleem werd ook door verschillende geïnterviewden aangekaart: *cf infra*, titel 4.

uitzendarbeid enkel kunnen handhaven indien dat gerechtvaardigd wordt door specifieke redenen van algemeen belang, lijkt op het eerste gezicht immers moeilijk verzoenbaar met de restrictieve opvatting over uitzendarbeid in het Belgische recht.

### 3.1.4. *Studentenarbeid*

#### **a. Historische evolutie**

Het laatste instrument van contractuele flexibiliteit dat in deze bijdrage uitvoerig besproken wordt, is studentenarbeid. Studentenarbeid werd voor het eerst gereguleerd in een wet van 1970.<sup>94</sup> Initieel beoogde men de regulering van vakantiewerk, maar al gauw bleek dat studenten ook tijdens het academiejaar arbeidsprestaties verrichtten. Doorheen de jaren werd dan ook meermaals gesleuteld aan de regelgeving, met steeds meer oog voor de fiscale en sociale zekerheidsrechtelijke aspecten.<sup>95</sup>

Lange tijd mocht de tewerkstelling van studenten in juli, augustus en september, de duur van één maand niet overschrijden.<sup>96</sup> Na een discussie over de berekening van die periode werd uiteindelijk geopteerd voor een contingent van 23 arbeidsdagen tijdens de vakantiemaanden.<sup>97</sup> In 2005 werd de regeling opnieuw aangepast. Sindsdien beschikken studenten ook over de mogelijkheid om 23 dagen te werken in de periode buiten de maanden juli, augustus en september.<sup>98</sup>

#### **b. Begrip en toepassingsgebied**

Een arbeidsovereenkomst voor studenten is een overeenkomst waarbij de student zich verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van een werkgever.<sup>99</sup> Het moet gaan om jongeren die de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt (eventueel 15 jaar voor zover ze de voltijdse leerplicht hebben

<sup>94</sup> Wet 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten, *BS* 18 juni 1970. Die wet werd geïntegreerd in de arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>95</sup> L. VAN HOESTENBERGHE en R. VERSTEGEN, *Studentenrecht: juridische en sociale gids voor het hoger onderwijs*, Leuven, Acco, 2007, 705.

<sup>96</sup> L. VAN HOESTENBERGHE en A. MOREELS, *Student en arbeid: voor een geslaagde combinatie!*, Diegem, Ced.Samsom, 2003, 81.

<sup>97</sup> Cass. 10 december 2001, *JTT* 2000, 109; NAR, [Studentenarbeid - Onderwerping aan de sociale zekerheid – Tewerkstellingsduur], 26 april 2002, nr. 1399, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be); KB 17 december 2002 tot wijziging van het artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 31 december 2002.

<sup>98</sup> KB 10 november 2005 tot wijziging van de artikelen 17bis en 24 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 30 november 2005.

<sup>99</sup> Art. 120 arbeidsovereenkomstenwet.

beëindigd). Tijdens de schoolvakanties kunnen ook jongeren van minstens 15 jaar die deeltijds onderwijs of een deeltijdse opleiding volgen, een arbeidsovereenkomst voor studenten sluiten.<sup>100</sup>

Het KB van 14 juli 1995 sluit bepaalde categorieën studenten uit van het toepassingsgebied van de wet.<sup>101</sup> Een studentenovereenkomst kan niet afgesloten worden met studenten die meer dan zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn bij dezelfde werkgever, avondschoon of onderwijs met beperkt leerplan volgen of onbezoldigde arbeid verrichten in het kader van hun studieprogramma. Bovendien verbiedt de wet betreffende de bescherming van jongeren op het werk om jongeren arbeid te laten verrichten die als gevaarlijk wordt beschouwd.<sup>102</sup>

De tewerkstelling van studenten is vrijgesteld van RSZ-bijdragen voor een totaal van 46 werkdagen per kalenderjaar.<sup>103</sup> Het betreft 23 werkdagen gedurende de maanden juli, augustus en september en 23 werkdagen daarbuiten, gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen. Tewerkstelling van studenten met overschrijding van die aantallen, is onderworpen aan de normale sociale bijdragen.

Mits het opstellen van een schriftelijke arbeidsovereenkomst, kunnen studenten onder dezelfde voorwaarden als gewone arbeiders tewerkgesteld worden als gelegenheidswerknemer in de land- en tuinbouw of de horeca.<sup>104</sup>

### c. Op til zijnde hervormingen

De bestaande regeling voor de tewerkstelling van studenten wordt als heel complex ervaren en is het voorwerp van heel wat discussie. Vooral sinds de uitbreiding van het stelsel naar 23 dagen buiten de vakantiemaanden is de transparantie en rechtszekerheid zoek.<sup>105</sup> Sommige organisaties zijn van oordeel dat studentenarbeid met de voordelige bijdrageregeling beperkt moeten worden tot de zomervakantie. Anderen verkiezen een systeem waarbij de twee bestaande blokken samengevoegd worden. In een recent voorstel van het kernkabinet werd geopteerd voor een contingent van 50 dagen per

<sup>100</sup> M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2008, 170.

<sup>101</sup> KB 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten, *BS* 8 augustus 1995.

<sup>102</sup> Art. 8-11 KB 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk, *BS* 3 juni 1999.

<sup>103</sup> Art. 17 *bis* uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

<sup>104</sup> P. VAN DEN BERGH, "Tewerkstelling in land- en tuinbouw" in L. JOLY (ed.), *Wetgeving in land- en tuinbouw*, Leuven, Belgische Boerenbond, losbl., dl. 5, 3.17.

<sup>105</sup> NAR, [Studentenarbeid – Evaluatie], 27 februari 2008, nr. 1632, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be), 6.

kalenderjaar.<sup>106</sup> In het empirische luik van dit onderzoek worden de opvattingen van de sociale partners hieromtrent verder toegelicht.

## 3.2. ARBEIDSRECHTELIJKE ASPECTEN

### 3.2.1. Aard van de arbeidsrelatie

Bij elk van de drie genoemde vormen van tewerkstelling komt er een arbeidsovereenkomst tot stand waarbij de werknemer zich verbindt, tegen loon, onder gezag van een werkgever een bepaalde arbeidsprestatie te verrichten.<sup>107</sup> Zoals verder zal blijken, zijn de formaliteiten echter fundamenteel verschillend. Daarenboven dient opgemerkt te worden dat bij uitzendarbeid de arbeidsovereenkomst niet tot stand komt met de uitbater van de horecazaak of het tuinbouwbedrijf, maar met het uitzendbureau. In die situaties ontstaat er bijgevolg een driehoeksrelatie.<sup>108</sup>

### 3.2.2. Vormvereisten bij het sluiten van de overeenkomst

In vergelijking met uitzend- en studentenarbeid, zijn aan de tewerkstelling van gelegenheidswerknemers duidelijk minder formaliteiten verbonden. De arbeidsovereenkomst voor gelegenheidsarbeid in de horeca en land- en tuinbouw moet immers niet schriftelijk worden opgesteld, tenzij de werknemer de hoedanigheid van student heeft.<sup>109</sup>

Bij uitzendarbeid zijn daarentegen twee geschriften vereist.<sup>110</sup> Het eerste geschrift legt de bedoeling vast om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten en moet enkel opgesteld worden wanneer de

<sup>106</sup> Op 12 februari 2010 keurde het kernkabinet een voorstel tot hervorming van de studentenarbeid goed. Bij brief van 18 februari 2010 hebben de toenmalige minister van Sociale Zaken (Mevrouw L. Onkelinx) en de minister van Werk en Gelijke Kansen (Mevrouw J. Milquet) hierover het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen.

<sup>107</sup> Art. 2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht 2009-10*, Mechelen, Kluwer, 559.

<sup>108</sup> O. MORENO, *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2005, 83.

<sup>109</sup> CAO 28 februari 1979, gesloten in het paritair comité voor het hotelbedrijf, betreffende de vrijstelling van schriftelijke vaststelling van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, KB 2 oktober 1979, *BS* 17 april 1980, 4.711; CAO 18 april 1995, gesloten in het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf, betreffende de vrijstelling van schriftelijke vaststelling van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk (nr. 39.114), KB 10 juni 1996, *BS* 23 augustus 1996, 22.479; CAO 9 oktober 2000, gesloten in het paritair comité voor de landbouw, betreffende het opmaken van een schriftelijke arbeidsovereenkomst (nr. 55.947), KB 11 november 2002, *BS* 3 januari 2003.

<sup>110</sup> Art. 8, lid 3-5 uitzendarbeidswet 1987.

werknemer voor de eerste maal via dat uitzendbureau tewerkgesteld wordt.<sup>111</sup> Het tweede geschrift bevat de eigenlijke arbeidsovereenkomst met de concrete loon- en arbeidsvoorwaarden die bij de gebruiker zullen gelden. Dat geschrift moet opgemaakt worden binnen de twee dagen nadat de uitzendkracht in dienst is getreden. Het ontbreken van die formaliteiten wordt gesanctioneerd door de regels inzake arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te laten gelden. Daardoor kan de werknemer binnen de zeven dagen na het verstrijken van de termijn van twee dagen, zonder opzegging of vergoeding een einde maken aan de overeenkomst.<sup>112</sup>

Met het oog op de bescherming van de studenten is ook voor hun tewerkstelling een geschrift vereist. Dat moet voor iedere student afzonderlijk vastgesteld worden, ten laatste op het ogenblik dat de student in dienst treedt.<sup>113</sup> Daardoor vereenvoudigt de controle op de naleving van de wetgeving, vermindert het risico op bewijsproblemen en wordt de student duidelijk op de hoogte gebracht van alle bestanddelen van de overeenkomst.<sup>114</sup> Bij gebrek aan geschrift gelden voor de werkgever dezelfde voorwaarden als voor een overeenkomst voor onbepaalde tijd en kan de student de overeenkomst zonder opzeggingstermijn of vergoeding beëindigen.<sup>115</sup> De overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten wordt beschouwd als een sociaal document. Een werkgever die geen overeenkomst opstelt kan dan ook een administratieve geldboete krijgen en strafrechtelijk gesanctioneerd worden.<sup>116</sup>

### 3.2.3. Inhoud van de arbeidsovereenkomst

De wetgeving betreffende de tewerkstelling van uitzendkrachten en studenten voorziet in extra beschermingsmaatregelen voor de werknemers door verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst op te leggen. Om de controle op de toepassing van de wet mogelijk te maken en de rechten van de uitzendkrachten te garanderen<sup>117</sup>, moet de overeenkomst voor uitzendarbeid de vermeldingen bevatten die opgesomd zijn in art. 9 van de uitzendarbeidswet en in een CAO van 2004.<sup>118</sup> Het gaat onder meer over de reden en eventueel de duur van de overeenkomst, de plaats van tewerkstelling, het uurrooster en de loonvoorwaarden.

<sup>111</sup> Dat moet gebeuren uiterlijk op het ogenblik van de eerste indiensttreding; F. TILLEMANS, *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer, 1992, 80.

<sup>112</sup> M. WEYNS, *Arbeidsovereenkomstengids*, Diegem, Ced.Samsom, 2000, 522.

<sup>113</sup> Art. 123 arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>114</sup> *Parl.St.* Kamer 1969-1970, nr. 652/2, 4; *Parl.St.* Senaat 1969-70, nr. 279, 23.

<sup>115</sup> Art. 126 arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>116</sup> L. VAN HOESTENBERGHE en R. VERSTEGEN, *o.c.*, Leuven, Acco, 2007, 723.

<sup>117</sup> *Parl.St.* Kamer 1986-87, nr. 726/1, 5.

<sup>118</sup> CAO 10 mei 2004, gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of diensten leveren, betreffende de type arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, sociale documenten en definitieve afrekening van de beloning, KB 28 september 2005, BS 4 november 2005.

Art. 124 van de arbeidsovereenkomstenwet somt een reeks verplichte vermeldingen op met betrekking tot de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Indien de overeenkomst niet alle verplichte vermeldingen bevat, kan de student de overeenkomst zonder vergoeding of opzegging beëindigen.<sup>119</sup> Bovendien gelden voor de werkgever de regels van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer in het geschrift de vermeldingen ontbreken over het begin en het einde van de overeenkomst. Hetzelfde geldt indien het arbeidsrooster niet wordt vermeld of indien niet wordt verwezen naar dat arbeidsrooster in het arbeidsreglement, behoudens bewijs dat het de student geen enkele schade berokkent.<sup>120</sup>

### 3.2.4. *Loon*

Werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf zijn verplicht hun gelegenheidswerknemers minstens de uurlonen te betalen opgelegd door de CAO van 2 juli 2007.<sup>121</sup> Na indexering resulteert dat vanaf 1 januari 2010 in minimale uurlonen die variëren tussen 7,65 euro en 9,40 euro naargelang de subsector.<sup>122</sup> Voor gelegenheidswerknemers in de landbouw geldt momenteel een minimumuurloon van 7,84 euro.<sup>123</sup> Gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw hebben onder bepaalde voorwaarden ook recht op een syndicale premie<sup>124</sup> en de uitbetaling van feestdagen. Wie meer werkt dan 50 dagen per jaar krijgt bovendien een eindejaarspremie, betaald door het Sociaal Fonds.<sup>125</sup> Ter compensatie van de ecocheques die enkel voor reguliere werknemers voorzien worden, wordt vanaf 2010 ook een getrouwheidspremie van 0,50 euro per dag tewerkstelling toegekend aan gelegenheidsarbeiders die minstens 30 dagen werken in de tuinbouwsector of minstens 15 dagen in de landbouwsector.<sup>126</sup> Door die extra premies werd het sociaal statuut van gelegenheidsarbeiders geleidelijk aan verbeterd.

Overeenkomstig een CAO worden de minimumlonen voor de horeca bepaald naargelang de categorie en het aantal functiejaren.<sup>127</sup>

<sup>119</sup> Art. 126 lid 1 arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>120</sup> Art. 126 lid 2 en 3 arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>121</sup> CAO 2 juli 2007, gesloten in het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf, tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor seizoen- en gelegenheidswerk (nr. 85.129), KB 5 juni 2008, *BS* 2 juli 2008.

<sup>122</sup> Baremawijzer Acerta Sociaal Secretariaat.

<sup>123</sup> CAO 22 mei 2007, gesloten in het paritair comité voor de landbouw, tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor seizoen- en gelegenheidswerk (nr. 83.179), KB 12 september 2007, *BS* 9 oktober 2007.

<sup>124</sup> Art. 5 CAO 2 juli 2007; art. 5 CAO 22 mei 2007.

<sup>125</sup> Art. 4 CAO 2 juli 2007; art. 3 CAO 22 mei 2007.

<sup>126</sup> Dat werd afgesproken in een sectoraal protocolakkoord van 9 juli 2009.

<sup>127</sup> CAO 23 oktober 2007, gesloten in het paritair comité voor het hotelbedrijf, tot vaststelling van de minimumlonen in de horecasector, KB 19 september 2008, *BS* 2 december 2008.



Door art. 10 van de uitzendarbeidswet heeft de uitzendkracht recht op een loon dat niet lager is dan wat hij zou verdienen indien hij onder dezelfde voorwaarden als vaste werknemer door de gebruiker in dienst was genomen. Men wil immers gelijk loon waarborgen tussen werknemers met vergelijkbare beroepskwalificaties.<sup>128</sup> Door die maatregel wil men voorkomen dat uitzendarbeid een bron van goedkope tewerkstelling wordt, waardoor men de vaste werknemers van de arbeidsmarkt kan verdringen.<sup>129</sup>

Een student kan aanspraak maken op hetzelfde loon als de andere loontrekkende werknemers die dezelfde functie uitoefenen in de onderneming. Afhankelijk van de leeftijd van de student, worden de loonbarema's toegepast die vastgelegd werden in de onderneming, ofwel de minimumlonen die door het paritair comité zijn bepaald. Het gewaarborgd minimum maandloon geldt slechts wanneer de student minstens één kalendermaand aan het werk is.<sup>130</sup> Studenten hebben eveneens recht op de betaling van een feestdag.

### 3.2.5. Duur en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

#### a. Gelegenheidsarbeid

Gelegenheidsarbeiders worden beschouwd als voltijdse werknemers voor de duur van hun contract.<sup>131</sup> Aangezien het steeds een tewerkstelling per dag betreft,<sup>132</sup> biedt deze vorm van tewerkstelling veruit de meeste flexibiliteit op het vlak van duurtijd en beëindiging. Bovendien kan die flexibiliteit in het voordeel van beide partijen spelen. De werkgever kan immers zelf beslissen op welke dagen hij gelegenhedspersoneel tewerkstelt terwijl de werknemer niet contractueel verplicht is nog terug te komen op een andere dag. Na één dag kunnen partijen hun samenwerking dan ook zonder enige formaliteit stopzetten. Daardoor is een geringe mate van baanzekerheid inherent aan het statuut van gelegenhedsarbeid.

#### b. Uitzendarbeid

Een overeenkomst voor uitzendarbeid eindigt automatisch wanneer de afgesproken termijn verstrijkt, het op voorhand omschreven werk is uitgevoerd

<sup>128</sup> O. MORENO, *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2005, 108.

<sup>129</sup> E. GALAND, A. LEBRUN, I. PLATTEAU en M. DHUYVETTER, *Sociale wetgeving en welzijn op het werk*, Brussel, Federgon, losbl., dl. 1 Arbeidsrecht, hfdst. IV, 28.

<sup>130</sup> F. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2008, 225.

<sup>131</sup> ACERTA, *Uittreksel Sectorale Gids*, Acerta Sociaal Secretariaat, land- en tuinbouw: 10.3.1, A; horeca: 10.3.2, A, [www.acerta.be/trefzeker](http://www.acerta.be/trefzeker).

<sup>132</sup> P. VAN DEN BERGH, "Van seizoen- naar gelegenhedsarbeid in de land- en tuinbouw", *Soc. Weg*, 2005, afl. 2, 5.

of de vervangen persoon terugkeert. Het is toegelaten opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid te sluiten, zonder dat daardoor een overeenkomst voor onbepaalde duur ontstaat.<sup>133</sup> Een deel van de rechtsleer aanvaardt dat een uitzendkracht eveneens in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeworven kan worden, maar niet iedereen is het daarmee eens.<sup>134</sup>

De partij die de uitzendovereenkomst voortijdig, eenzijdig en zonder dringende redenen beëindigt, moet de tegenpartij een schadevergoeding betalen.<sup>135</sup> Tijdens de proefperiode, die zonder andersluidende overeenkomst loopt tijdens de eerste drie werkdagen, kan de overeenkomst wel beëindigd worden zonder opzegging of vergoeding.<sup>136</sup>

### c. Studentenarbeid

De overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten neemt automatisch een einde op de dag voorzien in de overeenkomst. Daartoe is geen opzegging vereist.<sup>137</sup> Zowel de werkgever als de student kunnen de overeenkomst ook beëindigen vóór de overeengekomen vervaldag door opzegging aan de andere partij. Indien de student voor maximaal één maand was aangeworven, bedraagt de opzeggingstermijn voor de werkgever drie dagen en voor de student één dag. Wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt, dan moeten respectievelijk zeven en drie dagen in acht genomen worden.<sup>138</sup> Ook voor de tewerkstelling van studenten is een proefperiode mogelijk. Die bedraagt minimum zeven dagen en maximum veertien dagen. Wie de arbeidsovereenkomst eenzijdig verbreekt tijdens de eerste zeven dagen, is de tegenpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon voor het resterend gedeelte van de eerste week.<sup>139</sup>

---

<sup>133</sup> Art. 3 en 8 uitzendarbeidswet 1987.

<sup>134</sup> R. BLANPAIN, "Uitzendarbeid bij wijze van een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur", *Or.* 1989, 235-236; O. MORENO, *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling*, Mechelen, Kluwer, 2005, 93.

<sup>135</sup> Art. 14 uitzendarbeidswet 1987. Indien een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangegaan, moet de partij die de overeenkomst eenzijdig en zonder dringende redenen beëindigt vóór het verstrijken van die termijn, de andere partij een schadevergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van die termijn. Er geldt wel een maximum: de schadevergoeding kan nooit meer belopen dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die men in acht had moeten nemen indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur gesloten was. Wordt de overeenkomst ter vervanging van een vaste werknemer voor niet-bepaalde tijd, voortijdig en zonder dringende redenen beëindigd, dan bedraagt de schadevergoeding het loon van drie maanden.

<sup>136</sup> Art. 5 uitzendarbeidswet 1987.

<sup>137</sup> F. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2008, 223.

<sup>138</sup> Art. 130 arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>139</sup> Art. 48 en 127 arbeidsovereenkomstenwet.

### 3.3. ASPECTEN VAN SOCIALE ZEKERHEID

De bijdrageregeling voor de sociale zekerheid is fundamenteel verschillend voor gelegenheidsarbeid, uitzend- en studentenarbeid. Aangezien de RSZ-bijdragen het prijskaartje dat verbonden is aan de tewerkstelling in belangrijke mate beïnvloeden, zal deze factor zeker in rekening gebracht worden bij de overweging om extra arbeidskrachten aan te werven op piekmomenten.

#### 3.3.1. Onderwerping aan de sociale zekerheid

In de land- en tuinbouw is gelegenheidsarbeid slechts onderworpen aan bepaalde takken van de sociale zekerheid.<sup>140</sup> De bijdragen blijven dan ook beperkt tot de regeling voor de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, de regeling van de werkloosheid, de rust- en overlevingspensioenen en de kinderbijslageregeling voor werknemers.<sup>141</sup> Voor jaarlijkse vakantie is er geen bijdrage verschuldigd. Tot 30 juni 2007 was de bijdrageplicht voor gelegenheidswerknemers in de horeca beperkt tot diezelfde regelingen. Sindsdien geldt echter een bijdrageplicht voor alle takken van de sociale zekerheid, waaronder ook de jaarlijkse vakantie.<sup>142</sup> Dat werd wel gecompenseerd door een bijdragevermindering<sup>143</sup> en doordat een deel van de administratiekosten verschuldigd aan een erkend sociaal secretariaat door de RSZ ten laste worden genomen.<sup>144</sup>

Door art. 3, 3° van het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet wordt uitzendarbeid expliciet onderworpen aan de sociale zekerheid. Uitzendkrachten zijn voor alle takken van de sociale zekerheid verzekerd zoals een vaste werknemer.<sup>145</sup>

De tewerkstelling van studenten met inachtneming van de dubbele 23-dagenregeling is volledig vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen.

---

<sup>140</sup> Hierbij wordt abstractie gemaakt van de volledige vrijstelling uit art. 17ter uitvoeringsbesluit RSZ-wet, die eerder werd uiteengezet.

<sup>141</sup> Art. 8bis, § 1 uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

<sup>142</sup> RSZ, *Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, werknemers met afwijkende regelingen*, studiedag 9 juni 2009, 32.

<sup>143</sup> X., “Dimona voor extra’s: stand van zaken op 1 juli 2007”, *Horeca Echo* juli-augustus 2007, 3; KB 30 april 2007 tot wijziging van artikel 2, 2°, i), vierde lid van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, *BS* 8 juni 2007.

<sup>144</sup> KB 30 april 2007 houdende uitvoering van artikel 345, § 2, van de programmawet (I) van 24 december 2002, *BS* 5 juni 2007.

<sup>145</sup> E. GALAND, A. LEBRUN, I. PLATTEAU en M. DHUYVETTER, *Sociale wetgeving en welzijn op het werk*, Brussel, Federgon, losbl., dl. 2 Sociale Zekerheid, hfdst. II, 9.

Studenten creëren dan ook geen enkel recht in de sociale zekerheid.<sup>146</sup> Bij overschrijding van de 23 dagen zijn de normale bijdragen verschuldigd.<sup>147</sup>

### 3.3.2. Berekeningswijze RSZ-bijdragen

#### a. Dagforfaits

Op voorwaarde dat een Dimona-aangifte wordt verricht en de werknemers in het bezit zijn van een gelegenheidsformulier, worden de verschuldigde bijdragen in de land- en tuinbouwsector berekend op een forfaitair dagloon. Vanaf 1 januari 2010 bedraagt dat forfait 16,24 euro voor de landbouwsector en 15,85 euro voor de tuinbouwsector.<sup>148</sup> De loonmatigingsbijdrage is niet verschuldigd.<sup>149</sup> Voor een gelegenheidswerknemer in de tuinbouwsector zal dat bijvoorbeeld resulteren in een werkgeversbijdrage van 5,98 euro per dag (37,75 % op het dagforfait van 15,85 euro). Aangezien zowel de minimumlonen als de werkgeversbijdragen lager zijn voor gelegenheidsarbeid dan voor reguliere tewerkstelling, is gelegenheidsarbeid financieel een aantrekkelijk systeem. Voor de lage lonen voorziet de RSZ bovendien in een vermindering van de werknemersbijdragen, de zogenaamde ‘werkbonus’. Daardoor wordt de werknemersbijdrage geneutraliseerd en valt ze in de praktijk volledig weg.<sup>150</sup> Op het loon van een gelegenheidswerknemer wordt bijgevolg enkel 11,11 % bedrijfsvoorheffing ingehouden.<sup>151</sup>

Studenten die als gelegenheidsarbeider tewerkgesteld worden in de land- en tuinbouwsector zijn onderworpen aan solidariteitsbijdragen berekend op een dagforfait.<sup>152</sup> Indien ze de 23-dagenregeling overschrijden, worden de normale

<sup>146</sup> L. VAN HOESTENBERGHE en R. VERSTEGEN, *o.c.*, Leuven, Acco, 2007, 744.

<sup>147</sup> Overschrijdt men bij dezelfde werkgever de grens van 23 dagen tijdens de zomermaanden en/of de grens van 23 dagen daarbuiten, dan moeten gewone sociale zekerheidsbijdragen betaald worden voor de *totale* tewerkstellingsperiode van die student bij de werkgever. Is men bij meerdere werkgevers tewerkgesteld en overschrijdt men bij één van hen bovengenoemde grenzen, dan is men onderworpen aan de RSZ-wet voor *alle* arbeidsdagen die bij die werkgever werden gepresteerd en niet alleen voor diegene na overschrijding. F. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2008, 587.

<sup>148</sup> Voor de 35 extra dagen die gepresteerd kunnen worden in de willoofteelt geldt een dagforfait van 19,82 euro; Tussentijdse instructies van de RSZ, [www.socialsecurity.be/lambda/portail/instructions/idmfa/2009\\_04\\_n.nsf/webnews/Intermedia te?OpenDocument](http://www.socialsecurity.be/lambda/portail/instructions/idmfa/2009_04_n.nsf/webnews/Intermedia%20OpenDocument) (laatste consultatie 8 september 2010).

<sup>149</sup> Art. 1, § 1 KB 8 april 1989 tot uitvoering van art. 38, § 3*bis*, derde lid van de wet van 29 juni 1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, *BS* 26 april 1989.

<sup>150</sup> P. VAN DEN BERGH, “Tewerkstelling in land- en tuinbouw” in L. JOLY (ed.), *Wetgeving in land- en tuinbouw*, Leuven, Belgische Boerenbond, losbl., dl. 5, 3.23.

<sup>151</sup> ACERTA, *Uittreksel Sectorale Gids*, Acerta Sociaal Secretariaat, land- en tuinbouw, 10.3.1, F, [www.acerta.be/trefzeker](http://www.acerta.be/trefzeker).

<sup>152</sup> ACERTA, *Uittreksel Sectorale Gids*, Acerta Sociaal Secretariaat, land- en tuinbouw, 10.3.1, H, [www.acerta.be/trefzeker](http://www.acerta.be/trefzeker).

RSZ-bijdragen berekend op bovenstaande forfaits voor gewone gelegenheidsarbeiders.

Voor een horecawerkgever die opteert voor het Light Dimona-stelsel, worden de sociale bijdragen voor zijn gelegenheidswerknemers eveneens berekend op een forfaitair dagloon.<sup>153</sup> Kiest men voor een tijdsblok van vijf uur, dan is het dagforfait voor prestaties verricht op gewone dagen 39,37 euro. Voor een blok van elf uur worden de sociale bijdragen berekend op een forfait van 78,72 euro. Tewerkstelling op zaterdag of de dag vóór een feestdag leidt tot een verhoging van het forfait met 7,17 euro. Voor een tewerkstelling op zondag of op een feestdag komt er 14,34 euro bovenop.<sup>154</sup>

### **b. Reële loon**

De sociale zekerheidsbijdragen voor uitzendarbeid en voor horecawerkgevers die opteren voor het Full Dimona-stelsel, worden berekend op het reële loon. Dat is niet het geval wanneer het loon van de gelegenheidswerknemer in de horecasector geheel of gedeeltelijk bestaat uit fooien of bedieningsgeld.<sup>155</sup>

### **c. Solidariteitsbijdrage**

Studentenarbeid die voldoet aan de voorwaarden van de 23-dagenregeling is vrijgesteld van RSZ. Men is wel onderworpen aan een solidariteitsbijdrage. In de zomervakantie bedraagt die 2,5 % ten laste van de student en 5,01 % ten laste van de werkgever. In de andere periodes van het jaar loopt dat op tot respectievelijk 4,5 % en 8,01 %.<sup>156</sup> Op het loon dat vrijgesteld is van RSZ moet voor Belgische studenten geen bedrijfsvoorheffing ingehouden worden.<sup>157</sup>

De regeling van de solidariteitsbijdragen is enkel van toepassing op de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, die maximaal kan gesloten worden voor een ononderbroken periode van zes maanden tewerkstelling. Daardoor kunnen werkgevers die studenten willen tewerkstellen op piekdagen verspreid over het hele jaar niet genieten van de solidariteitsbijdragen, ook al werd de grens van 23 dagen in acht genomen.<sup>158</sup>

<sup>153</sup> Art. 31bis, § 2 uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

<sup>154</sup> Tussentijdse instructies van de RSZ, [www.socialsecurity.be/lambda/portail/instructions/idmfa/2009\\_04\\_n.nsf/webnews/Intermedia te?OpenDocument](http://www.socialsecurity.be/lambda/portail/instructions/idmfa/2009_04_n.nsf/webnews/Intermedia%20te?OpenDocument) (laatste consultatie 8 september 2010).

<sup>155</sup> M. DAUPHIN en T. DIRIX, "Horecasector: recente nieuwigheden", *Soc. Weg.* 2007, afl. 16, 6.

<sup>156</sup> L. VAN HOESTENBERGHE en R. VERSTEGEN, *o.c.*, Leuven, Acco, 2007, 739-740.

<sup>157</sup> A. LINDEMANS, *Sociaal recht toegelicht*, Antwerpen, Standaard Uitgeverij, 2007, 33.

<sup>158</sup> NAR, [Studentenarbeid – Evaluatie], 27 februari 2008, nr. 1632, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be), 12.

### 3.4. ADMINISTRATIEVE VERPLICHTINGEN VOOR DE WERKGEVER

Piekarbeid doet zich per definitie voor op drukke tijdstippen wanneer weinig tijd rest voor administratieve taken. Toch gaat elke vorm van tewerkstelling onvermijdelijk gepaard met het vervullen van administratieve formaliteiten. Die kunnen dan ook een impact hebben op de flexibiliteit van de desbetreffende tewerkstelling.

#### 3.4.1. Dimona

##### a. Begrip

Door Dimona<sup>159</sup> of de ‘onmiddellijke aangifte van tewerkstelling’ zijn werkgevers verplicht de RSZ via elektronische weg het begin en het einde van een arbeidsrelatie te melden.<sup>160</sup> Kenmerkend voor de tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders is dat de Dimona-aangifte dagelijks moet gebeuren.<sup>161</sup>

Dimona-aangiftes kan men doen via de telefoon (vocale server), via gestructureerde berichten (file transfer) of via de portaalsite van de RSZ. Naast het gewone internetsysteem bestaat sinds 2005 ook de mogelijkheid om eenvoudig en snel grote groepen werknemers te melden (Multi-Dimona).<sup>162</sup> Voor de aangifte van gelegenheidsarbeiders in de horeca en land- en tuinbouw werd nog een nieuw inputkanaal ontworpen, namelijk via GSM (Quick Smart Dimona).<sup>163</sup>

##### b. Verplichte vermeldingen

Art. 4 van het KB van 5 november 2002 somt de basisgegevens op die elke werkgever via Dimona moet meedelen aan de RSZ.<sup>164</sup> Specifiek voor de sectoren van de land- en tuinbouw komen daar bepaalde vermeldingen

<sup>159</sup> Dimona staat voor: déclaration immédiate/onmiddellijke aangifte.

<sup>160</sup> Wet 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, *BS* 1 augustus 1996.

<sup>161</sup> F. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2008, 518-519.

<sup>162</sup> RSZ, *Dimona en gelegenheidspersoneel, in de sectoren horeca, land- & tuinbouw en uitzendarbeid*, mei 2008, [www.socialsecurity.be/site\\_nl/Applics/dimona/documents/pdf/brochure\\_pers\\_N.pdf](http://www.socialsecurity.be/site_nl/Applics/dimona/documents/pdf/brochure_pers_N.pdf) (laatste consultatie 8 september 2010), 5-11.

<sup>163</sup> B. PEULEN, “Dimona voor de gelegenheidswerknemers”, *Soc.Weg.* 2005, afl. 18, 5; NAR, [Vereenvoudiging en modernisering van de sociale administratie bij te houden door de werkgevers - Sectorale afwijkingen - Controle.], 21 december 2004, nr. 1499, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be).

<sup>164</sup> Art. 4 en 8 KB 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, *BS* 20 november 2002.

bovenop.<sup>165</sup> Werkgevers in die sectoren moeten immers dagelijks voor elke tewerkgestelde gelegenheidswerknemer het begin- en einduur van de arbeidsprestatie meedelen.

Elke horecaonderneming moet sinds 1 juli 2007 een keuze maken tussen twee Dimona-systemen: Full en Light. Uitzendkantoren die gelegenheidswerknemers ter beschikking stellen van werkgevers in de horecasector hebben die keuzemogelijkheid niet en zijn verplicht het systeem van Full Dimona te gebruiken.<sup>166</sup>

Bij Full Dimona moet men het begin en het einde van de prestaties opgeven.<sup>167</sup> De sociale zekerheidsbijdragen worden in dat geval op de effectieve lonen berekend.<sup>168</sup> Een werkgever die opteert voor het Light Dimona-systeem moet het tijdstip van het begin van de prestaties meedelen alsook het tijdsblok dat overeenstemt met de prestaties van de werknemer.<sup>169</sup> Men heeft de keuze tussen een tijdsblok van vijf uur voor de prestaties van vijf uur en minder of een tijdsblok van elf uur voor de prestaties van meer dan vijf uur of in geval van een dienstregeling met onderbroken prestaties. De sociale zekerheidsbijdragen worden dan op een forfaitair bedrag berekend.

Voor uitzendarbeid moet samen met de algemene gegevens de aanvangsdatum van de terbeschikkingstelling en de voorziene datum van uitdiensttreding vermeld worden. Verder moet men ook het nummer van het paritair comité opgeven, evenals het RSZ-nummer (of andere identiteitsgegevens) van de gebruiker.<sup>170</sup> Voor uitzendkrachten tewerkgesteld als gelegenheidspersoneel moet tevens het tijdstip van begin en einde van de prestaties gemeld worden.

Voor de tewerkstelling van studenten moet bovenop de algemene vermeldingen de hoedanigheid van student aangeduid worden, alsook de einddatum van de overeenkomst. Hetzelfde geldt voor het adres waar de overeenkomst uitgevoerd wordt indien dat verschillend is van het adres waaronder de werkgever ingeschreven is bij de RSZ.<sup>171</sup>

### c. Wijzigingen en annuleringen

Onder invloed van externe factoren is het in de sectoren horeca en land- en tuinbouw niet eenvoudig om te voorspellen hoe lang een werknemer zal

<sup>165</sup> Art. 5*bis*, § 2 KB 5 november 2002.

<sup>166</sup> Art. 5*bis*, § 3 laatste lid KB 5 november 2002.

<sup>167</sup> Bij gesplitste werkperiodes kunnen er verschillende periodes opgegeven worden op dezelfde dag.

<sup>168</sup> Art. 31*bis* uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

<sup>169</sup> Art. 5*bis*, § 3, 2° KB 5 november 2002.

<sup>170</sup> Art. 6 KB 5 november 2002.

<sup>171</sup> F. BLOMME, *Sociale documenten: werkgeversverplichtingen bij het voorkomen van sociale fraude*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 20.

werken of vanaf welk uur zijn arbeid noodzakelijk is. Om de gevraagde flexibiliteit ook administratief mogelijk te maken, werd in Dimona een systeem van wijzigingen en annuleringen voorzien.

Voor een gelegenhedswerknemer die vroeger begint dan het opgegeven beginuur moet men een wijziging doorvoeren uiterlijk op het ogenblik dat hij het werk aanvat. Begint hij later en weet de werkgever vooraf het werkelijke beginuur, dan kan hij dat aangeven uiterlijk op het tijdstip van het oorspronkelijke beginuur. Weet men het effectieve beginuur niet vooraf, dan moet de oorspronkelijke aangifte uiterlijk op het voorziene beginuur geannuleerd worden en moet een nieuwe Dimona-aangifte gedaan worden vooraleer de werknemer zijn arbeidsprestaties aanvangt. Stopt een gelegenhedswerknemer vroeger dan het opgegeven einduur, dan kan de werkgever Dimona wijzigen tot middernacht van de dag van het oorspronkelijke einduur.<sup>172</sup> Werkt hij langer dan voorzien, dan moet het juiste einduur doorgegeven worden binnen acht uur na het oorspronkelijk einduur. Ligt het opgegeven einduur tussen 20 en 24 uur, dan krijgt de werkgever evenwel de tijd tot 8 uur 's morgens van de volgende kalenderdag.<sup>173</sup> Voor een gelegenhedsarbeider die niet komt opdagen, kan men de Dimona-aangifte annuleren tot het einde van de kalenderdag waarop ze betrekking heeft.<sup>174</sup>

#### d. Sancties

Indien de werkgever een Dimona-aangifte niet of laattijdig verricht, kan hij een strafsancie of een administratieve geldboete oplopen. Voor gelegenhedsarbeiders die men niet correct meldt via het Dimona-systeem worden achteraf ook de verschuldigde RSZ-bijdragen gevorderd. Die worden op de werkelijke lonen berekend.<sup>175</sup> Omdat het bij sociale fraude moeilijk te bewijzen is vanaf wanneer een bepaalde werknemer in de onderneming tewerkgesteld is, kan de RSZ meestal maar achterstallige bijdragen vorderen voor de dag van de controle. Om die reden voorziet art. 22<sup>quater</sup> van de RSZ-wet dat werkgevers vanaf 1 januari 2009 een solidariteitsbijdrage verschuldigd zijn wanneer vastgesteld wordt dat ze geen Dimona hebben verricht. De achterstallige bijdrage wordt dan berekend op een forfaitaire basis gelijk aan drie keer de basisbijdragen op het gemiddeld minimum maandinkomen met een minimum van 2.500 euro. De solidariteitsbijdrage wordt verminderd met de reeds betaalde bijdragen.<sup>176</sup>

---

<sup>172</sup> Art. 9<sup>ter</sup> KB 5 november 2002.

<sup>173</sup> Art. 9<sup>quinquies</sup> KB 5 november 2002.

<sup>174</sup> Art. 9<sup>sexies</sup> KB 5 november 2002.

<sup>175</sup> Art. 31<sup>bis</sup>, § 1, vierde lid en § 2, vijfde lid uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

<sup>176</sup> W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Socialezekerheidsrecht 2009-10*, Mechelen, Kluwer, 224-225.



### 3.4.2. Bijhouden van (sociale) documenten

Dimona heeft tot doel de administratieve verplichtingen van werkgevers te verlichten door bepaalde sociale documenten te vereenvoudigen of af te schaffen. Die vereenvoudiging werd gerealiseerd door de wet van 24 januari 2003<sup>177</sup> en het KB van 25 februari 2003<sup>178</sup> dat het KB betreffende het bijhouden en bewaren van sociale documenten wijzigt.<sup>179</sup> Niettemin bestaan er naast de inschrijving van de werknemers in het Dimona-systeem, nog altijd heel wat bijkomende administratieve verplichtingen in verband met gelegenheidsarbeid, uitzendarbeid en studentenarbeid die het gebruik ervan enigszins kunnen bemoeilijken. Hieronder volgt een kort overzicht met de belangrijkste sociale documenten die van toepassing zijn voor die vormen van piekarbeid. Daarbij wordt tevens de invloed van de invoering van Dimona vermeld.

#### a. Personeelsregister

Tot 31 december 2002 moest een werkgever één personeelsregister bijhouden voor alle werknemers die hij in dienst had. Aangezien men door het register het begin en einde van een arbeidsrelatie kon nagaan, fungeerde het als controledocument ter bestrijding van zwartwerk.<sup>180</sup> Voor werkgevers in de horeca en land- en tuinbouwsector die gelegenheidsarbeiders tewerkstelden, gold die verplichting niet, op voorwaarde dat bepaalde bijkomende vermeldingen in het aanwezigheidsregister waren opgenomen.<sup>181</sup>

Art. 3bis van het KB van 8 augustus 1980 bepaalt dat werkgevers die Dimona-meldingen doen, niet langer een *algemeen* personeelsregister moeten bijhouden.<sup>182</sup> Door het Dimona-systeem ontstaat er een interactief gegevensverkeer tussen de sociale zekerheid en de werkgevers. Zij kunnen op internet hun gegevensbestand raadplegen en beschikken op die manier over een soort elektronisch personeelsregister.<sup>183</sup> De werkgever die op meerdere vaste plaatsen tegelijk personeel aan het werk zet, blijft verplicht een *speciaal*

<sup>177</sup> Wet 24 januari 2003 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de veralgemening van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, *BS* 5 februari 2003.

<sup>178</sup> KB 25 februari 2003 tot wijziging van het KB van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten, *BS* 5 maart 2003.

<sup>179</sup> KB 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten, *BS* 27 augustus 1980.

<sup>180</sup> F. BLOMME, *Sociale documenten: werkgeversverplichtingen bij het voorkomen van sociale fraude*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 39.

<sup>181</sup> P. BRAEKMANS, *De sociale documenten: van personeelsregister naar Dimona*, Diegem, Ced.Samsom, 2002, 35.

<sup>182</sup> Art. 3bis KB 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten, *BS* 27 augustus 1980.

<sup>183</sup> F. BLOMME, *Sociale documenten: werkgeversverplichtingen bij het voorkomen van sociale fraude*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 10.

personeelsregister bij te houden.<sup>184</sup> Die verplichting geldt niet voor erkende uitzendbureaus.<sup>185</sup> Het speciaal personeelsregister is bovendien sterk vereenvoudigd tegenover vroeger.<sup>186</sup>

### **b. Aanwezigheidsregister en individueel aanwezigheidsboekje**

Werkgevers die gelegenheidspersoneel of studenten tewerkstellen in de land- en tuinbouw waren verplicht om ofwel op elke arbeidsplaats een aanwezigheidsregister bij te houden, ofwel één centraal register en een individueel aanwezigheidsboekje voor elke werknemer op de plaats van tewerkstelling.<sup>187</sup> Werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf waren verplicht één aanwezigheidsregister bij te houden.<sup>188</sup> Dat gold enkel voor gelegenheidswerknemers en niet voor studenten.<sup>189</sup>

Vanaf 1 juli 2006 zijn werkgevers die gelegenheidspersoneel en studenten tewerkstellen in de horeca en land- en tuinbouw, vrijgesteld van het bijhouden van een aanwezigheidsregister en een individueel aanwezigheidsboekje. Dat geldt op voorwaarde dat de gegevens die in het aanwezigheidsregister vermeld moeten worden, via Dimona meegedeeld zijn aan de RSZ.

Aangezien de administratieve vereenvoudiging geen verlies van informatie mocht teweegbrengen, werd de verplichting om het begin- en einduur van de tewerkstelling te vermelden dus overgenomen in het elektronisch tijdperk. Dat was een primeur voor het Dimona-systeem. Voor reguliere werknemers is de opgave van begin- en einduur immers niet vereist.<sup>190</sup>

### **c. Register werktijdregeling**

Horecawerkgevers die opteren voor het Light Dimona-systeem, moeten een register voor werktijdregeling bijhouden.<sup>191</sup> Dat register moet het begin- en einduur van de prestaties van elke arbeidsdag vermelden, evenals de

<sup>184</sup> Art. 11 KB 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten, *BS* 27 augustus 1980, sociale documenten.

<sup>185</sup> ALGEMENE DIRECTIE TOEZICHT OP DE SOCIALE WETTEN, *Wegwijs in de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling en de sociale documenten*, april 2007, 22.

<sup>186</sup> B. PEULEN, "Welke sociale documenten moet een werkgever nog opstellen en bewaren, en hoelang?", *Kijk Uit* 2004, afl. 10, 10.

<sup>187</sup> M. DAUPHIN en B. CAUWENBERGHS, "Behoud van de gedeeltelijke onderwerping gelegenheidsarbeiders en het aanwezigheidsregister in de landbouwsector", *Soc.Weg.* 2005, afl. 9, 18; P. BRAEKMANS, *De sociale documenten: van personeelsregister naar Dimona*, Diegem, Ced.Samsom, 2002, 87.

<sup>188</sup> F. WYCKMANS, *CAO-Commentaarboek: horeca*, Diegem, Ced.Samsom, 1998, 41.

<sup>189</sup> P. BRAEKMANS, *De sociale documenten: van personeelsregister naar Dimona*, Diegem, Ced.Samsom, 2002, 96.

<sup>190</sup> P. VAN DEN BERGH, "Dimona: klaar op papier!", *Soc.Weg.* 2006, afl.2, 14.

<sup>191</sup> KB 30 april 2007 betreffende het bijhouden van een register voor werktijdregeling in de ondernemingen die onder het paritair comité voor het hotelbedrijf ressorteren, *BS* 3 juli 2007.

rustpauzes in de loop van de dag. In het Light-systeem moet immers enkel een blok prestaties aangegeven worden. Dat leidt tot onvoldoende transparantie aangezien men het exacte aantal gepresteerde uren moet kennen om het loon correct te berekenen.<sup>192</sup> Voor werkgevers die deze verplichting niet correct nakomen, worden de verschuldigde bijdragen op de reële lonen berekend.<sup>193</sup>

#### d. Gelegenheidsformulier

In het verleden bestonden plukkaarten en landbouwkaarten waarop het aantal gepresteerde dagen voor gelegenheidswerknemers aangeduid werd. Ook in de horeca bestond een soortgelijk systeem. Die documenten, die eigenlijk geen sociale documenten zijn<sup>194</sup>, werden bijgehouden door de werkgever. Samen met de afschaffing van het aanwezigheidsregister, verdwenen ook de pluk- en landbouwkaart. In plaats daarvan moet vanaf 1 juli 2006 een 'gelegenheidsformulier' bijgehouden worden in de land- en tuinbouwsector.<sup>195</sup> Door de afschaffing van de regeling voor piekextra's is de horecasector sinds 1 juli 2007 vrijgesteld van die verplichting.

Het gelegenheidsformulier kon dus niet in Dimona geïntegreerd worden. Dat zal pas mogelijk zijn wanneer elke werknemer een elektronische identiteitskaart bezit en de werkgevers over een kaartlezer beschikken.<sup>196</sup> Alleen op die manier behoudt een werknemer de mogelijkheid om zelf na te gaan of hij het toegestane aantal dagen niet overschrijdt. Door een protocolakkoord van 7 juli 2008 zou het gelegenheidsformulier blijven verder bestaan als document van de werknemer. De werkgever moet het gelegenheidsformulier dan wekelijks paraferen. Doet hij dat niet, dan geldt het vermoeden dat de notities van de werknemer correct zijn.

Werknemers die arbeidsprestaties verrichten bij meerdere werkgevers die ressorteren onder een verschillend paritair comité, moeten voor elk van de paritaire comités over een gelegenheidsformulier beschikken.<sup>197</sup> Een werkgever die iemand wil tewerkstellen aan het forfaitair RSZ-tarief, moet dus meerdere formulieren controleren om na te gaan hoeveel dagen de gelegenheidswerknemer al gewerkt heeft in dat statuut. Bovendien kan een

<sup>192</sup> M. DAUPHIN en T. DIRIX, "Horecasector: recente nieuwigheden", *Soc. Weg.* 2007, afl. 16, 8.

<sup>193</sup> Art. 31bis, § 2, vijfde lid, 1° uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

<sup>194</sup> P. BRAEKMANS, *De sociale documenten: van personeelsregister naar Dimona*, Diegem, Ced.Samsom, 2002, 92 en 115.

<sup>195</sup> MB 14 oktober 2005 tot vaststelling van het model, de toekenningsvoorwaarden en de wijze van bijhouden van een gelegenheidsformulier in de tuinbouwsector, de landbouwsector en de sector van het hotelbedrijf, BS 10 november 2005.

<sup>196</sup> *Vr. en Antw.* Kamer 2005-2006, Commissie Sociale Zaken, 16 mei 2006, (Vr. nr. 6 N. Muylle), [www.dekamer.be/doc/ccra/pdf/51/ac962.pdf](http://www.dekamer.be/doc/ccra/pdf/51/ac962.pdf) (laatste consultatie 4 september 2010), 7.

<sup>197</sup> F. BLOMME, *Sociale documenten: werkgeversverplichtingen bij het voorkomen van sociale fraude*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 375.

werknemer een ‘volgewerkt’ gelegenheidsformulier in een andere sector verzwijgen.<sup>198</sup> De actuele discussie over een elektronische teller in het Dimona-systeem die de werkgever waarschuwt wanneer het contingent overschreden is, is een gevolg van die problematiek.<sup>199</sup>

Wanneer de gelegenheidswerknemer niet is ingeschreven in de verplichte sociale documenten of de regels inzake het gelegenheidsformulier niet worden nageleefd, kan de betrokken werknemer voor het hele kalenderjaar niet in de hoedanigheid van gelegenheidsarbeider worden aangegeven.<sup>200</sup> Net zoals bij het verzuimen van de Dimona-aangifte, worden de bijdragen dan op het werkelijke loon berekend.<sup>201</sup> Nadien moet men twee volledige kwartalen wachten vooraleer die personen opnieuw als gelegenheidsarbeider tewerkgesteld kunnen worden.<sup>202</sup>

### 3.5. TUSSENBSLUIT

Uit de analyse van de wetgeving inzake gelegenheidsarbeid, uitzendarbeid en studentenarbeid blijkt dat de bestaande regelgeving heel wat elementen van flexibiliteit en zekerheid bevat. Tussen de verschillende regelingen bestaan er op dit vlak heel wat gelijkenissen, maar ook veel verschillen.

Belangrijk in dit verband zijn de regels in verband met de duur en de beëindiging van de overeenkomst. Bij gelegenheidsarbeid gaat het om een tewerkstelling per dag, zodat de samenwerking dagelijks en zonder formaliteiten stopgezet kan worden. Dat biedt vergaande flexibiliteit voor beide partijen, maar ontnemt de werknemer anderzijds elke vorm van zekerheid betreffende zijn tewerkstelling. Uitzend- en studentenarbeid bieden meer zekerheid op dat vlak, al moet dit genuanceerd worden bij het gebruik van dagcontracten in de uitzendsector.

Daarnaast zijn ook de formaliteiten bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst fundamenteel verschillend bij elk besproken vorm van contractuele flexibiliteit. Bij uitzend- en studentenarbeid wordt met het oog op de zekerheid voor de werknemer een geschrift verplicht gesteld. Voor

<sup>198</sup> P. VAN DEN BERGH, “Dimona: klaar op papier!”, *Soc. Weg.* 2006, afl.2, 16.

<sup>199</sup> Die discussie doet zich ook voor met betrekking tot studentenarbeid, waar de overschrijding van het contingent eveneens belangrijke gevolgen heeft. In het empirische luik van deze bijdrage wordt daar verder op ingegaan.

<sup>200</sup> Art. 8bis, § 4, derde lid uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

<sup>201</sup> Art. 31bis, § 1, vierde lid uitvoeringsbesluit RSZ-wet. Door het voorontwerp van wet van 24 maart 2010 zou een artikel 13 *quinquies* ingevoegd worden in de wet op de administratieve geldboeten. Daarin wordt gesteld dat de niet-naleving van de bepalingen inzake het gelegenheidsformulier in de toekomst gesanctioneerd zal worden met een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro.

<sup>202</sup> P. VAN DEN BERGH, “Van seizoen- naar gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw”, *Soc. Weg.* 2005, afl. 2, 7.

gelegenheidsarbeid geldt die vereiste niet, zodat de aanwerving zonder al te veel formaliteiten kan verlopen.

Een ander aspect is de totale kostprijs van de tewerkstelling, en daaraan gekoppeld de onderwerping aan de sociale zekerheid. De regeling inzake het (minimum)loon, maar ook de onderwerping aan de sociale zekerheid en de berekeningswijze van de sociale bijdragen zijn verschillend bij gelegenheidsarbeid, uitzend- en studentenarbeid. Niet elke regeling is in dezelfde mate onderworpen aan alle takken van de sociale zekerheid. In bepaalde gevallen gebeurt de bijdrageberekening op een forfaitair dagloon, terwijl in andere gevallen rekening gehouden wordt met het werkelijk verdiende loon.

Ten slotte blijkt uit de toepasselijke regelgeving dat de administratieve verplichtingen die gepaard gaan met de verschillende vormen van tewerkstelling, de beoogde flexibiliteit kunnen bemoeilijken. Ondanks de administratieve vereenvoudiging die de laatste jaren werd doorgevoerd, blijft naast de Dimona-aangifte ook het bijhouden van bepaalde sociale documenten verplicht.

## **4. EMPIRISCHE EVALUATIE VAN HET JURIDISCH KADER**

### **4.1. INLEIDING**

In wat voorafgaat, werd de Belgische regelgeving met betrekking tot gelegenheidsarbeid, uitzendarbeid en studentenarbeid geanalyseerd en vergeleken. Daarbij werd gefocust op de aspecten die de flexibiliteit en/of zekerheid van die regelingen kunnen beïnvloeden. De juridische omkadering van die drie vormen van piekarbeid wordt nu getoetst aan de praktijk door middel van kwalitatief empirisch onderzoek aan de hand van interviews.

De empirische evaluatie steunt op achttien diepte-interviews met vertegenwoordigers van de voornaamste institutionele actoren in de sectoren van de land- en tuinbouw en de horeca. Zowel de werkgeversorganisaties als de representatieve vakorganisaties werden geraadpleegd. Ook de inspectiediensten en enkele andere overheidsinstanties werden niet uit het oog verloren. Tot slot werden de bevindingen getoetst aan de standpunten van een arbeidsauditeur en enkele advocaten die zich op deze materie hebben toegelegd.

De resultaten van de interviews zijn anoniem in deze bijdrage verwerkt. Waar mogelijk wordt er wel op gewezen vanuit welke invalshoek

(werkgeversorganisatie, vakorganisatie, overheidsinstantie enz.) een bepaalde opvatting afkomstig is, en wordt bijkomende literatuur in voetnoot aangehaald.

Het overgrote merendeel van de interviews vond plaats in juni en juli 2009. Er moet uiteraard rekening gehouden worden met het feit dat men in tussentijd van mening kan veranderd zijn onder invloed van gewijzigde omstandigheden. Bepaalde personen werden in 2010 opnieuw gecontacteerd om te peilen naar eventuele vorderingen in bepaalde hervormingsdebatten en de actuele stand van zaken in lopende discussies. Waar mogelijk wordt dus ook aandacht besteed aan evoluties die in tussentijd hebben plaatsgevonden. Door de moeizame regeringsvorming na de federale verkiezingen van 2010 zijn de laatste maanden echter nauwelijks wijzigingen of progressies waar te nemen.

Per thema worden de probleempunten bij de verschillende vormen van contractuele flexibiliteit en de standpunten van de partijen kort weergegeven, geanalyseerd en vergeleken. Eerst komen de flexibiliteitsaspecten aan bod, met aandacht voor de elementen uit de actuele regelgeving die problematisch zijn vanuit die invalshoek. Nadien wordt gefocust op de zekerheidsaspecten. Door de analyse van die resultaten wordt uiteindelijk een oordeel gevormd over de vraag of er een effectief evenwicht tot stand gekomen is, op welke punten de vigerende wetgeving in gebreke blijft en welke problemen in de toekomst zeker nog aangepakt moeten worden.

## 4.2. BEOORDELING FLEXIBILITEITSASPECTEN

### 4.2.1. *Werkgevers- en werknemersperspectief*

Flexibiliteit wordt doorgaans beschouwd als een wens van de werkgevers. Toch is het van belang erop te wijzen dat ook werknemers soms bewust op zoek gaan naar flexibiliteit in hun arbeidsrelatie. Zo kiezen bepaalde arbeidskrachten met opzet voor uitzendarbeid om meer tijd te kunnen maken om te reizen of voor de kinderen te zorgen. Voor die (beperkte) groep uitzendkrachten is een contract van bepaalde duur een weloverwogen keuze. Ook gelegenheidsarbeid biedt mogelijkheden voor werknemers die bewust flexibel willen werken. Aangezien men slechts verbonden is met dagcontracten is men immers niet verplicht de dag nadien opnieuw aan de slag te gaan.

### 4.2.2. *Flexibiliteit inherent aan de sectoren*

#### **a. Specifieke kenmerken**

Nagenoeg alle geïnterviewden erkennen impliciet of expliciet dat de nood aan flexibiliteit inherent is aan de sectoren horeca en land- en tuinbouw. Flexibiliteit is onmisbaar omdat de hoeveelheid werk in die sectoren sterk afhankelijk is van externe factoren, zoals klimatologische omstandigheden, de

afhankelijkheid van een internationale markt en de flexibiliteit die door de moderne consument wordt geëist. Daardoor heeft men op onvoorspelbare momenten behoefte aan extra arbeidskrachten. Ook langs vakbondszijde is er een zekere mate van begrip voor de flexibiliteitsproblemen waarmee werkgevers geconfronteerd worden.

## **b. Gebruik van flexibele vormen van tewerkstelling**

Uit statistieken blijkt dat vooral de tuinbouwsector frequent Gelegenheidsarbeid aanwendt als flexibele contractsvorm. Jaarlijks worden in de tuinbouw ongeveer 40.000 Gelegenheidsarbeiders tewerkgesteld.<sup>203</sup>

Uitzendarbeid is volgens de sociale partners eerder beperkt in de land- en tuinbouwsector. Bij het tewerkstellen van Gelegenheidsarbeiders kunnen uitzendkantoren nochtans ook genieten van de voordelige lonen en socialezekerheidsbijdragen. Daar komt echter 21 % btw bovenop. Omdat de btw berekend wordt op zowel het loon als de dienst (werkingskost uitzendbureau), is het aanwerven van een uitzendkracht heel wat duurder dan een Gelegenheidsarbeider. Bij ondernemingen met een forfaitair boekhoudsysteem, waar het principe van btw-neutraliteit niet van toepassing is, zal dat vaak een remmende factor zijn.

Aangezien Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouwsector vroeger beperkt was tot 95 piekdagen per jaar, werd studentenarbeid vaak aangewend tijdens de zomervakantie om zo het aantal piekdagen maximaal te kunnen inzetten tijdens de andere maanden van het jaar. Sinds de afschaffing van de piekdagenregeling voor Gelegenheidsarbeid komt studentenarbeid in de land- en tuinbouwsector dan ook minder frequent voor dan vroeger. Bovendien kunnen bij studentenarbeid de 23 dagen die gepresteerd worden buiten de zomervakantie maximaal over zes maanden gespreid worden. Bij Gelegenheidsarbeid kan men de 30 of 65 dagen het hele jaar door presteren, wat veel soepeler is.

Door de atypische werkomstandigheden en de onvoorspelbaarheid van de vraag is Gelegenheidsarbeid volgens de werkgevers in de horecasector een onmisbaar systeem voor piekmomenten. Het laat toe de reguliere werknemers te ontlasten en hun tewerkstelling aantrekkelijker te maken. Aangezien de horecasector te kampen heeft met een permanent personeelstekort, is dat aspect niet zonder belang. Bovendien kan deeltijdse arbeid onvoldoende een alternatief bieden in gevallen waar maximale flexibiliteit geboden is.

---

<sup>203</sup> In 2008 waren er 39.487 Gelegenheidsarbeiders in de tuinbouw tewerkgesteld, in 2007 waren dat er nog 43.863; Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf; gegevens juni 2008 en juni 2009. Bewerking door Kenniscentrum Groene Sectoren in *Sector foto*, 2010, 90.

Omdat heel wat horecaondernemingen pieken hebben tijdens de zomervakantie of in het weekend, is ook studentenarbeid een veel gehanteerde arbeidsvorm in deze sector. Studenten worden volgens de horecawerkgevers vaak ingezet op momenten dat reguliere arbeiders niet wensen te werken of zelf met vakantie zijn.

Uitzendarbeid komt in de horecasector frequenter voor dan in land- en tuinbouw. De horeca behoort tot de top tien van sectoren die gebruikmaken van uitzendarbeid, weliswaar ver achter de voedings- en distributiesector. Ook heel wat studenten in de horecasector werken via uitzendarbeid. Volgens een vakbondsvertegenwoordiger heeft die arbeidsvorm als nadeel dat uitzendkrachten vaak minder affiniteit met het werk en het bedrijf hebben. Omwille van de dikwijls korte tijdspanne tussen het oproepen van een uitzendkracht en het ogenblik van tewerkstelling, is het ook voor de uitzendkantoren niet altijd evident om telkens dezelfde persoon naar dezelfde locatie te sturen. Het voordeel van uitzendarbeid is dan weer dat het minder aanleiding geeft tot zwartwerk dan de andere besproken vormen van contractuele flexibiliteit.

#### *4.2.3. Voldoende flexibiliteit?*

##### **a. Algemeen**

Werkgevers zijn veelal vragende partij voor meer flexibiliteit. Toch vinden nagenoeg alle ondervraagden dat de huidige regelingen globaal gezien voldoende flexibiliteit bieden en aangepast zijn aan de economische noodzakelijkheden van beide sectoren. Bijna de helft nuanceert die stelling door enkele probleempunten aan te halen die de toepassing van de regeling kunnen verbeteren. Werkgevers wijzen bijvoorbeeld op de administratieve lasten die vereenvoudigd kunnen worden. Ook de kostprijs is een aspect dat frequent ter sprake wordt gebracht. Personen op het controleniveau geven aan dat de bestaande flexibiliteit voldoende is maar dat controles onmisbaar blijven om ook zekerheid voor de werknemers te waarborgen.

##### **b. Gelegenheidsarbeid**

Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouwsector kan op een globale tevredenheid rekenen wat betreft de mogelijkheden voor de werkgevers op het vlak van flexibiliteit. Ook in de horecasector geniet de regeling bijal als instrument om tegemoet te komen aan de vereiste flexibiliteit en om reguliere tewerkstelling aantrekkelijker te maken. Gelegenheidsarbeid wordt daar beschouwd als een fundamentele noodzaak om de sector draaiende te houden. Toch is de regeling niet vrij van kritiek. Hierna worden de belangrijkste opmerkingen bij de huidige regelgeving op een rijtje gezet.



### *b.1. Verhoging van het aantal arbeidsdagen per werknemer*

De uitbreiding van het aantal arbeidsdagen waarop werknemers gelegenheidsarbeid kunnen presteren, wordt door verschillende werkgevers in de land- en tuinbouwsector aangekaart. Het gaat echter niet om een absolute eis, aangezien men het onderscheid en de complementariteit met reguliere arbeid wenst te bewaren. De regeling voor gelegenheidsarbeid is immers een broos evenwicht dat men niet onderuit wil halen door het in vraag stellen van fundamentele aspecten. Bovendien zijn niet alle onderhandelingspartners het ermee eens dat de vraag naar uitbreiding gekoppeld is aan de economische noodzaak.

### *b.2. Tweekwartalenregel*

Art. 8bis van het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet bepaalt dat een gelegenheidsarbeider in het huidige kwartaal en de twee voorafgaande kwartalen niet in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider in de sector gewerkt mag hebben. Personen die hun contingent opgebruikt hebben en bijvoorbeeld in oktober nog enkele dagen reguliere arbeid verrichten, kunnen pas vanaf 1 juli opnieuw als gelegenheidsarbeider aan het werk. Werkgevers wensen die verplichte tussenperiode te verkorten zodat men diezelfde mensen kan inzetten bij de start van het nieuwe seizoen. Door de uitvoering van het sectoraal protocolakkoord dat gesloten werd op 7 juli 2008, zou de tweekwartalenregel vervangen worden door een wachttijd van 180 dagen. Volgens de sector zou die wijziging bijdragen tot een grotere flexibiliteit van het systeem.

### *b.3. RSZ-bijdragen*

Een ander discussiepunt betreft de berekeningswijze van de socialezekerheidsbijdragen. Vanuit werkgeverszijde wenst men de kostprijs van flexibele tewerkstelling zo laag mogelijk te houden. Een beperkte bijdrageplicht in de sociale zekerheid leidt echter tot minder afgeleide rechten voor de werknemers. Daarom streven de vakbonden naar forfaits die zo dicht mogelijk de realiteit benaderen. In de land- en tuinbouwsector wordt de bijdrageberekening op het forfaitair dagloon als haalbaar ervaren. Het is bovendien een goede maatregel om zwartwerk tegen te gaan. Het risico om te frauderen weegt immers niet op tegen de betaling van de relatief lage bijdragen. In de horecasector stuit het forfait voor een tijdsblok van 11 uur wel op verzet van de werkgevers. Daarenboven worden de hogere bedragen voor de horecasector in vergelijking met de land- en tuinbouwsector soms als onbillijk gevoeld. Volgens andere geïnterviewden valt dat nochtans te verantwoorden door het feit dat de land- en tuinbouw, in tegenstelling tot de horeca, geen dienstensector is. Werkgevers zijn afhankelijk van vraag en

aanbod op een internationale markt en kunnen de loonkost niet doorrekenen in de vraagprijs van hun product.

#### *b.4. Administratieve vereenvoudiging*

Uit de interviews bleek dat de administratieve vereenvoudiging in de land- en tuinbouwsector één van de grootste struikelblokken vormt om de beoogde flexibiliteit ook daadwerkelijk tot stand te brengen. Een flexibel systeem voor piekarbeid is immers gebaat bij eenvoudige administratie. Werkgevers in de land- en tuinbouwsector zijn dan ook vragende partij voor de verdere vereenvoudiging van het Dimona-systeem. Een grotere graad van automatisering kan daar in de toekomst toe bijdragen. Die vereenvoudiging mag echter niet tot gevolg hebben dat de hoeveelheid informatie en de mate van transparantie gereduceerd worden.

Eén van de administratieve aspecten die voor onenigheid tussen de sociale partners zorgt, is het naast elkaar bestaan van het gelegenheidsformulier en de Dimona-aangifte. Werkgevers zijn van mening dat het gelegenheidsformulier volledig afgeschaft kan worden omdat alle informatie al doorgegeven wordt via het Dimona-systeem. Andere organisaties benadrukken dat het gelegenheidsformulier en de Dimona-aangifte naast elkaar moeten blijven bestaan. Aangezien gelegenheidsarbeiders geen toegang hebben tot Dimona, zouden zij bij de afschaffing van het gelegenheidsformulier immers de mogelijkheid verliezen om hun contingent en de verrichte prestaties zelf op te volgen. In de toekomst zou het gelegenheidsformulier eventueel afgeschaft kunnen worden als elke werknemer zelf op een elektronische manier kan consulteren hoeveel dagen hij al gewerkt heeft.<sup>204</sup>

In het protocolakkoord uit 2008 werd bepaald dat het gelegenheidsformulier in de toekomst een document van de werknemer wordt. De werkgever moet het wekelijks paraferen. Gebeurt dat niet, dan geldt het vermoeden dat de verklaringen van de werknemer correct zijn. Met het gelegenheidsformulier heeft hij een bewijskrachtig document in handen. Die wijziging betekent echter dat er ook administratieve verantwoordelijkheid bij de werknemer zal rusten. Vanuit vakbondszijde stuitte dat op verzet.

Indien men geen of een foutieve Dimona-aangifte verricht, worden de sociale bijdragen geregulariseerd. Dezelfde sanctie wordt opgelegd bij het niet invullen van het gelegenheidsformulier. Werkgevers ervaren dat vaak als een dubbele sanctionering voor eenzelfde feit, maar niet iedereen is het daarmee eens. In het protocolakkoord is overeengekomen om in de toekomst enkel administratieve sancties op te leggen wanneer de verplichtingen inzake het

---

<sup>204</sup> *Vr. en Antw. Kamer 2005-2006, Commissie Sociale Zaken, 16 mei 2006, (Vr. nr. 6 N. Muylle), [www.dekamer.be/doc/ccra/pdf/51/ac962.pdf](http://www.dekamer.be/doc/ccra/pdf/51/ac962.pdf) (laatste consultatie 28 september 2010), 7.*

gelegenheidsdocument niet correct worden nageleefd. Door het voorontwerp van wet van 24 maart 2010 zou een artikel 13 *quinquies* ingevoegd worden in de wet op de administratieve geldboeten. Daarin wordt gesteld dat de niet-naleving van de bepalingen inzake het gelegenheidsformulier in de toekomst gesanctioneerd zal worden met een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro. Voor de uitvoering van deze maatregel is het echter wachten op de regeringsformatie.

Een andere eis vanuit werkgeverszijde is een elektronische teller in het Dimona-systeem. Werkgevers in de land- en tuinbouwsector kunnen slechts genieten van het voordelig RSZ-tarief voor een gelegenheidsarbeider zolang die laatste zijn contingent voor dat kalenderjaar nog niet heeft opgebruikt. Voor een werkgever is het dus van belang exact te weten hoeveel dagen een gelegenheidsarbeider voorheen reeds gepresteerd heeft. Onder het huidige systeem kan men de werknemer hierover een verklaring op eer laten ondertekenen, maar volgens de werkgeversvertegenwoordigers biedt dat onvoldoende rechtszekerheid. Daarom pleit men voor een elektronische teller in het Dimona-systeem die het mogelijk moet maken om het contingent van een bepaalde gelegenheidsarbeider te verifiëren.<sup>205</sup> Om dergelijk systeem in te voeren moet Dimona een volledig beveiligde toepassing zijn, wat nu nog niet het geval is. Er duiken tevens problemen van privacy op.<sup>206</sup>

Voor de rechtszekerheid van de werkgever is niet alleen de elektronische teller van belang, maar ook de mogelijkheid tot controle van de rijksregisternummers in het Dimona-systeem. Uit de interviews blijkt dat werkgevers soms geconfronteerd worden met sociale fraude door werknemers die illegaal in het land zijn en vervalste identiteitsbewijzen voorleggen. Zo komt het voor dat meerdere illegalen hetzelfde rijksregisternummer gebruiken. De verschillende werkgevers, die het bedrog niet opmerken, doen vervolgens elk een Dimona-aangifte met datzelfde nummer. Voor dergelijke gevallen zou Dimona in de toekomst een signaalfunctie kunnen krijgen waarbij aan elke betrokken werkgever een waarschuwing wordt gegeven wanneer eenzelfde rijksregisternummer op één arbeidsdag meermaals in het systeem wordt ingevoerd.

---

<sup>205</sup> Ook de 180-dagenregel wenst men in de toekomst elektronisch op te volgen.

<sup>206</sup> Dit debat wordt gekoppeld aan de toekomstige hervorming van de studentenarbeid, waar de discussie over een elektronische teller zich ook voordoet. Aangezien het voor de uitvoering van de hervorming rond studentenarbeid wachten is op een regering met volheid van bevoegdheid, zal de teller voor gelegenheidsarbeid ook nog even op zich laten wachten.

## c. Uitzendarbeid

### c.1. Flexibiliteit

Uitzendarbeid is voor veel bedrijven een interessante vorm van tewerkstelling om op een wettelijke manier flexibiliteit in de onderneming mogelijk te maken. Uitzendarbeid wordt vaak aangewend om in te spelen op fluctuaties in de productie of om de productie stabiel te houden tijdens periodes waarin veel reguliere werknemers met vakantie zijn. Aangezien men uitzendkrachten relatief gemakkelijk kan afstoten, fungeert uitzendarbeid tegelijk als een buffer in periodes waar het economisch minder goed gaat.<sup>207</sup>

Bovendien biedt uitzendarbeid het voordeel dat heel wat taken uitbesteed kunnen worden aan het uitzendkantoor. Zowel voor kleine ondernemingen die sporadisch iemand nodig hebben als voor grotere bedrijven die met een tekort kampen, kan het uitbesteden van het selectieproces een drijfveer zijn om beroep te doen op uitzendarbeid. Uitzendkantoren nemen op die manier een deel van het personeelsbeleid van de onderneming voor hun rekening.<sup>208</sup> Bij uitzendarbeid rust de administratie en de verantwoordelijkheid voor de Dimona-verplichtingen bij het uitzendkantoor. Aangezien bij tewerkstelling op piekmomenten vaak de tijd ontbreekt voor administratieve taken, is ook dat een belangrijk motief om beroep te doen op uitzendarbeid.

Een vertegenwoordiger van de uitzendsector wijst erop dat het voor een uitzendkantoor niet vanzelfsprekend is om de dagelijkse Dimona-verplichtingen te verrichten die verbonden zijn aan gelegenheidsarbeid. Er moeten immers ook tijdige Dimona-aangiftes gedaan worden indien men gelegenheidsarbeiders tewerkstelt in het weekend. Bovendien lopen sommige tijdspannes voor wijzigingen af om middernacht of 8 uur 's morgens. Enkele grotere kantoren die zich specifiek richten tot de horecasector beschikken over een callcenter waar werkgevers wijzigingen van het einduur of aangiftes in het weekend kunnen doorgeven. Het spreekt voor zich dat dit grote investeringen vergt zodat niet elk kantoor een dergelijke service kan aanbieden.

### c.2. Kostprijs

Bedrijven die btw-plichtig zijn, kunnen toepassing maken van het principe van btw-neutraliteit zodat het btw-tarief voor hen geen belemmering vormt. Voor kleine zelfstandigen die werken met een forfaitaire boekhouding is

---

<sup>207</sup> Dat wordt bevestigd door: S. GRYP en G. VAN HOOTEGEM, "De rol van uitzendarbeid in de personeelsvoorziening van ondernemingen: een status quaestionis", in J. DENYS, *Plus est en vous: een halve eeuw uitzendarbeid in België*, Tielt, Lannoo, 2005, 83; A. PEETERS, W. VAN DER BEKEN en K. COUCKE, *o.c.*, Brussel, Idea Consult, 2002, 57-58.

<sup>208</sup> S. GRYP en G. VAN HOOTEGEM, "De rol van uitzendarbeid in de personeelsvoorziening van ondernemingen: een status quaestionis", in J. DENYS, *Plus est en vous: een halve eeuw uitzendarbeid in België*, Tielt, Lannoo, 2005, 73.

interimarbeid een duur systeem. Daarom wordt vanuit de land- en tuinbouwsector voorgesteld om de btw enkel op de dienstverlening en niet op de loonkost te berekenen. Aangezien dat zou leiden tot een grote terugval van de overheidsinkomsten, zal de uitvoering van dat voorstel in de praktijk niet evident zijn.

### *c.3. Toekomstige hervorming?*

De huidige wetgeving inzake uitzendarbeid is volgens sommige geïnterviewden niet langer aangepast aan de economische en maatschappelijke realiteit. Uitzendarbeid maakt al sinds midden 2008 het voorwerp uit van moeilijke onderhandelingen omtrent een hervorming. In februari 2010 werd het overleg in de Nationale Arbeidraad opnieuw opgestart, maar door de val van de federale regering ligt het debat intussen weer stil.

Werkgeversorganisaties dringen er vooral op aan dat uitzendarbeid als wervingskanaal zou dienen. De vigerende wetgeving inzake gelegenheidsarbeid bepaalt drie motieven waarvoor men uitzendkrachten kan in dienst nemen: de vervanging van een vaste werknemer, de tijdelijke vermeerdering van werk of een uitzonderlijk werk. Volgens de uitzendsector beantwoorden die zogenaamde ‘piek en ziek-motieven’ niet langer aan de realiteit. Uitzendarbeid wordt immers ook frequent aangewend als wervingskanaal. Aangezien daarvoor geen wettelijke basis bestaat, gebeurt dat onder het mom van het motief ‘vermeerdering van werk’. Daarom pleit de uitzendsector voor de uitbreiding van de wetgeving met een vierde motief, namelijk rekrutering.

Ook uit onderzoek van Idea Consult blijkt dat rekrutering, geschikt personeel vinden en arbeidskrachten testen, vaak aangehaald worden als motieven voor het aanwenden van uitzendarbeid.<sup>209</sup> Op die manier kunnen ondernemingen het selectieproces uitbesteden aan het uitzendbureau. In plaats van iemand onmiddellijk een arbeidscontract van onbepaalde duur aan te bieden, wordt voor enkele maanden een overeenkomst voor uitzendarbeid gesloten. Na afloop kan men de arbeidskracht in dienst nemen als die voldoet aan de verwachtingen. Zo wordt uitzendarbeid eigenlijk gebruikt als alternatief voor of ter verlenging van de proefperiode.<sup>210</sup> Daarom zijn sommigen van oordeel dat de gepresteerde uitzendarbeid meegeteld moet worden als proefperiode bij vaste aanwerving in de onderneming.

---

<sup>209</sup> A. PEETERS, W. VAN DER BEKEN en K. COUCKE, *o.c.*, Brussel, Idea Consult, 2002, 47-52.

<sup>210</sup> Dat wordt bevestigd door: S. GRYP en G. VAN HOOTEGEM, “De rol van uitzendarbeid in de personeelsvoorziening van ondernemingen: een status quaestionis”, in J. DENYS, *Plus est en vous: een halve eeuw uitzendarbeid in België*, Tielt, Lannoo, 2005, 83.

Bij het aanwerven van uitzendkrachten is de goedkeuring van de vakbonden enkel vereist bij het motief ‘vermeerdering van werk’.<sup>211</sup> Door het mogelijk maken van een vierde motief zonder verplichting om de syndicale delegatie te consulteren, vrezende de vakbonden dat het motief ‘vermeerdering van werk’ nauwelijks nog toegepast zal worden zodat ze hun inspraakmogelijkheden verliezen. Hoewel er ideologisch bij de meeste partijen wel een bereidwilligheid bestaat in verband met de invoering van een instroommotief, zal dat dus niet zonder slag of stoot doorgevoerd kunnen worden.

Verder staat ook de uitbreiding van de mogelijkheid tot het gebruik van uitzendarbeid in de openbare sector ter discussie. De hervormingsvoorstellen die betrekking hebben op de zekerheid voor de uitzendkrachten, komen verder aan bod.

#### **d. Studentenarbeid**

Met betrekking tot studentenarbeid werd in de interviews vooral gefocust op de recente onderhandelingen met het oog op een hervorming van de wetgeving. Het debat over de uitbreiding of de inkrimping van het aantal dagen en de tijdstippen waarop een student tegen verlaagde bijdragen aan de slag kan, heeft enerzijds een impact op het flexibiliteitsgehalte van de regeling. Anderzijds komen ook de zekerheidsaspecten in het vizier. Bij de onderhandelingen ligt de nadruk immers vaak op de bescherming van de student en het verdringingseffect ten nadele van reguliere werknemers. Daarom werd ervoor geopteerd om de actuele hervorming inzake studentenarbeid als één geheel te behandelen bij het onderdeel over de zekerheidsaspecten.

### **4.3. BEOORDELING ZEKERHEIDSASPECTEN**

#### *4.3.1. Noodzakelijke zekerheid?*

De drie vormen van contractuele flexibiliteit die in deze bijdrage besproken worden, hebben met elkaar gemeen dat ze minder zekerheid bieden dan reguliere tewerkstelling. Men moet er echter rekening mee houden dat het belang van de zekerheidsaspecten niet even groot is voor elke werknemer die aan de slag gaat via atypische vormen van tewerkstelling.

Zo is het inherent aan de tewerkstelling van studenten dat men geen rechten opbouwt in de sociale zekerheid. De sociale partners ervaren dat doorgaans niet als een gebrek aangezien het voornaamste motief voor studentenarbeid geld verdienen is. Ook voor de meeste buitenlandse werknemers die in België

---

<sup>211</sup> O. MORENO, *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2005, 57.

gelegenheidsarbeid presteren, is het opbouwen van rechten in de sociale zekerheid vaak van ondergeschikt belang.

Gelegenheidsarbeid betreft doorgaans occasionele tewerkstelling die men uitvoert naast een andere betrekking of na de beroepsloopbaan.<sup>212</sup> In principe bouwt men dan ook al rechten op in een ander systeem. Het belang dat men aan de zekerheidsaspecten hecht is volgens de sociale partners verschillend voor een 'bijklusser' en iemand waarvan de occasionele tewerkstelling de enige vorm van arbeid is. De bijklusser die al rechten opbouwt via zijn reguliere tewerkstelling zal dan ook sneller geneigd zijn tot zwartwerk met betrekking tot zijn bijverdienste.

Volgens de representatieve vakorganisaties is het uitermate belangrijk om voor uitzendarbeid een statuut te creëren dat zo dicht mogelijk dat van een reguliere werknemer benadert. Doorgaans hebben uitzendkrachten immers geen andere baan in het reguliere circuit zodat ze geen rechten opbouwen in de sociale zekerheid.<sup>213</sup>

#### 4.3.2. Welke zekerheid wordt nagestreefd?

Het streven naar een beter sociaal statuut voor irreguliere werknemers spitst zich volgens de sociale partners vooral toe op loonvoorwaarden en dekking in de sociale zekerheid. Werk- en baanzekerheid komen bij gelegenheids- en studentearbeid nauwelijks ter sprake. Het is immers inherent aan beide vormen van tewerkstelling dat het slechts om occasionele arbeid gaat die men in principe niet als hoofdactiviteit verricht. Bij uitzendarbeid is werkzekerheid van groter belang aangezien men doorgaans geen andere job uitoefent. De vraag naar sociale bescherming voor de werknemer is eigenlijk niet of in mindere mate van toepassing op studentearbeid. Zoals gezegd ligt de nadruk daar op het verdienen van zakgeld en bouwt men geen rechten op in de sociale zekerheid.

Bij sectorale akkoorden ligt het zwaartepunt van de voordelen bij de reguleren en vallen de atypische werknemers vaak uit de boot. Dat valt volgens de geïnterviewden te verklaren door de administratieve last die vaak gepaard gaat met de toekenning van die voordelen. Daardoor is het niet altijd haalbaar om dezelfde gunsten te verlenen aan personen die slechts enkele dagen in de onderneming aan het werk zijn. Toch proberen de vakbonden bij uitzend- en gelegenheidsarbeid zoveel mogelijk dezelfde rechten na te streven als bij

<sup>212</sup> Dat wordt bevestigd door de definitie voor gelegenhedswerk, gegeven in: E. DIRIX, B. TILLEMEN en P. VAN ORSHOVEN (eds.), *De Valks Juridisch woordenboek*, Antwerpen, Intersentia, 2004, 142.

<sup>213</sup> Uit een studie blijkt dat 73,2 % uitzendarbeid verricht als hoofdbezigheid en 26,8 % als bijverdienste; A. PEETERS, W. VAN DER BEKEN en K. COUCKE, o.c., Brussel, Idea Consult, 2002, 17.

reguliere tewerkstelling. Zo werd voor gelegenheidsarbeiders een getrouwheidspremie voorzien als tegenhanger van de ecocheques bij reguliere tewerkstelling.

De uitzendsector wenst de nadruk te leggen op de transities en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Streven naar nog meer baanzekerheid is volgens hen niet de juiste houding. Er moet gewerkt worden aan de *employability* van de werknemers. Mensen die van job willen of moeten veranderen, dienen zo goed mogelijk begeleid en gesteund te worden in hun heroriëntering op de arbeidsmarkt. Outplacement, opleiding en uitzendarbeid zijn daarbij belangrijke instrumenten. De aandacht moet volgens hen niet zozeer gericht worden op het sociaal vangnet, dat al redelijk goed is uitgebouwd, maar op initiatieven om mensen die uit de boot vallen zo snel mogelijk te re-integreren op de arbeidsmarkt.

#### 4.3.3. *Voldoende zekerheid?*

Voor elk van de geanalyseerde vormen van contractuele flexibiliteit wordt nu onderzocht of de huidige regelingen volgens de geïnterviewden voldoende zekerheid bieden. Aspecten die betrekking hebben op zwartwerk of werkgelegenheid worden in een apart deel behandeld.

### **a. Gelegenheidsarbeid**

#### *a.1. Land- en tuinbouwsector*

Aangezien de forfaitaire daglonen voor gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouwsector relatief laag zijn, zal de sociale bescherming miniem zijn voor wie enkel op basis daarvan zijn rechten opbouwt. Volgens bepaalde geïnterviewden is de zekerheid in dat systeem dan ook ondermaats. Het is echter ook niet de bedoeling dat die occasionele arbeid de hoofdactiviteit is. Aangezien men in principe al rechten opbouwt via reguliere tewerkstelling, kan het belang van de zekerheidsaspecten in dat gelegenheidsstatuut dus enigszins genuanceerd worden. In tegenstelling tot de horecasector, zijn heel wat gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw bovendien van buitenlandse afkomst. Zij hechten doorgaans minder belang aan hun sociale bescherming en focussen op de inkomsten die hun arbeid kan genereren. Dat beïnvloedt eveneens de visie over het belang van het opbouwen van rechten in de sociale zekerheid.

Verschillende geïnterviewden wijzen op de vele verbeteringen die het statuut intussen heeft ondergaan. Aangezien de vraag naar meer flexibiliteit vaak afgeruild wordt tegen betere loon- en arbeidsvoorwaarden, is de sociale bescherming van de gelegenheidsarbeiders geleidelijk aan verbeterd. Naast de jaarlijkse indexering van het minimumloon kunnen bepaalde



gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouwsector nu bijvoorbeeld genieten van een getrouwheids- en eindejaarspremie en een syndicale premie.<sup>214</sup> Door dergelijke maatregelen wordt het statuut van een gelegenheidsarbeider steeds meer opgetrokken in de richting van dat van een reguliere arbeidskracht.

Bovendien vermeldt een vertegenwoordiger van een vakorganisatie dat steeds meer werknemers het maximale aantal dagen presteren, vaak bij dezelfde werkgever. Aangezien velen op voorhand weten dat ze bijvoorbeeld voor de duur van het hele oogstseizoen tewerkgesteld zullen worden, is de instabiliteit voor dergelijke werknemers minder groot dan in de horeca.

### *a.2. Horeca*

De lonen voor gelegenheidsarbeid in de horeca hebben een positieve inhaalbeweging gemaakt. Baan- en werkzekerheid heeft het statuut niet te bieden, maar dat is volgens de werkgeversorganisatie inherent aan deze occasionele arbeid die vaak verricht wordt op moeilijk voorspelbare piekmomenten. Bovendien vermeldt men dat werkzekerheid niet de voornaamste doelstelling is van de grote groep 'bijklassers' die tijdelijk op zoek zijn naar een aanvullend inkomen in de horecasector. In de uitzonderlijke gevallen waar gelegenheidsarbeid de enige vorm van tewerkstelling is, zal hier uiteraard meer belang aan gehecht worden.

Uit de interviews blijkt dat de wazige grens van gelegenheidsarbeid met deeltijdse arbeid wel problemen kan doen ontstaan. In de horecasector ligt de limiet voor gelegenheidsarbeid op twee opeenvolgende dagen. Heel wat werkgevers gebruiken bijvoorbeeld elke vrijdag en zaterdag dezelfde gelegenheidsarbeiders. Als men gelegenheidsarbeid op een dusdanige manier gaat organiseren dat het een regelmatig karakter krijgt, dan zou men het ook als deeltijdse arbeid kunnen kwalificeren. Dat onderscheid is uiteraard van belang met betrekking tot het gewaarborgd loon, de uitbetaling van feestdagen en de opzegvergoeding. Gelegenheidsarbeiders die eigenlijk deeltijdse arbeid verrichten, lopen op die manier heel wat rechten mis.

## **b. Uitzendarbeid**

### *b.1. Loon- en arbeidsvoorwaarden*

Op het vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden sluit uitzendarbeid het nauwst aan bij het statuut van een vaste werknemer. Bij indiensttreding krijgen uitzendkrachten immers hetzelfde loon als een vaste werknemer die dezelfde taak uitoefent in de onderneming. Dat 'user pay-principe' vermijdt dat uitzendkrachten onderbetaald worden, wat in sommige meer liberale landen

---

<sup>214</sup> Voor de eindejaarspremie, zie art. 4 CAO 2 juli 2007 en art. 3 CAO 22 mei 2007; de getrouwheidspremie werd toegekend door een protocolakkoord van 9 juli 2009.

wel het geval is. Volgens de sociale partners is het echter niet altijd evident om uitzendkrachten mee te laten genieten van voordelen die niet beschouwd worden als loon en toegekend worden aan reguliere werknemers. Indien een uitzendkracht tewerkgesteld is in een sector met een aanvullend pensioenfonds, ressorteert die bijvoorbeeld niet onder dat systeem. Dat is een pijnpunt in het statuut dat het voorwerp is van discussie. Een pensioenfonds voor uitzendkrachten is technisch gezien echter moeilijker te verwezenlijken.

### *b.2. Dekking in de sociale zekerheid*

In tegenstelling tot Gelegenheids- en studentenarbeid, leidt uitzendarbeid ook tot volwaardige sociale zekerheidsrechten.<sup>215</sup> Inzake het sociaal statuut van uitzendkrachten behoort de Belgische regeling dan ook tot de betere systemen uit Europa. Volgens een vertegenwoordiger van een controle-instantie, biedt uitzendarbeid op dat vlak voldoende zekerheid indien de bestaande wetgeving gerespecteerd wordt.

### *b.3. Baan- en werkzekerheid*

Het belangrijkste punt waarop uitzendarbeid afgerekend wordt als een precair statuut, is het karakter van bepaalde duur. Voor sommigen is dat een bewuste keuze, maar voor de overgrote meerderheid brengt dat ongewilde onzekerheid met zich mee. Uit een enquête van Idea Consult blijkt dat 61 % van de ondervraagde uitzendkrachten akkoord gaat met de stelling dat het werken als uitzendkracht onvoldoende werkzekerheid biedt.<sup>216</sup> Hier is een belangrijke begeleidingstaak weggelegd voor het uitzendkantoor en de uitzendconsulenten. Zij kunnen de uitzendkracht helpen in de zoektocht naar een nieuwe opdracht.

Volgens de sector van de uitzendarbeid hebben werkzoekenden dankzij uitzendarbeid meer kansen om opnieuw of voor de eerste keer de arbeidsmarkt te betreden. Dat wordt bevestigd door de reeds aangehaalde enquête waarin 67,9 % van de ondervraagden akkoord ging met de stelling dat uitzendarbeid een geschikt kanaal is om vast werk te vinden.<sup>217</sup> De uitzendsector benadrukt dan ook heel sterk het 'doorstroomeffect van uitzendarbeid: 63 % van de uitzendkrachten vindt een vaste betrekking na het beëindigen van de laatste uitzendopdracht.<sup>218</sup> Zo fungeert uitzendarbeid in sommige gevallen als

---

<sup>215</sup> Art. 3, 3<sup>o</sup> uitvoeringsbesluit RSZ-wet; E. GALAND, A. LEBRUN, I. PLATTEAU en M. DHUYVETTER, *Sociale wetgeving en welzijn op het werk*, Brussel, Federgon, losbl., dl. 2 Sociale Zekerheid, hfdst. II, 9.

<sup>216</sup> A. PEETERS, W. VAN DER BEKEN en K. COUCKE, *o.c.*, Brussel, Idea Consult, 2002, 123.

<sup>217</sup> A. PEETERS, W. VAN DER BEKEN en K. COUCKE, *o.c.*, Brussel, Idea Consult, 2002, 123.

<sup>218</sup> Dat wordt bevestigd door: A. GEVERS en A. PEETERS, *Uitzendkrachten in 2006: profiel- en tewerkstellingskenmerken*, Brussel, Federgon, 2007, 34. Uit die studie blijkt bovendien dat 48

springplank naar een vast contract en naar meer baanzekerheid. In dit verband wordt ook wel van de ‘stepping stone’-theorie gesproken.<sup>219</sup>

#### *b.4. Toekomstige hervorming?*

Tijdens de onderhandelingen over uitzendarbeid in de Nationale Arbeidsraad, werd in februari 2010 een nieuw idee geformuleerd door de uitzendsector. Zij stellen voor om een model te hanteren waarbij uitzendkrachten meer zekerheid opbouwen naarmate ze langer als uitzendkracht in dienst zijn. In het begin speelt vooral het flexibiliteitsaspect, daarna bouwt men steeds meer sociale bescherming op. Finaal kan dat uitmonden in een contract van onbepaalde duur, wat nu al frequent gebeurt.

De vertegenwoordigers van de uitzendsector pleiten al geruime tijd voor het toelaten van uitzendarbeid met een contract van onbepaalde duur. Dat zou leiden tot optimale flexizekerheid: werkzekerheid voor de uitzendkracht door een overeenkomst van onbepaalde duur en flexibiliteit voor de gebruikers door de terbeschikkingstelling naargelang de vraag. Bovendien geniet de werknemer van een gevarieerde jobinhoud met regelmatig nieuwe ervaringen.

Het idee om uitzendovereenkomsten van onbepaalde duur mogelijk te maken is echter heel controversieel en leidt zelfs binnen eenzelfde vakbond tot onverdeeldheid. Voor de werknemer betekent het een sprong in het duister, waarbij nieuwe onzekerheid gecreëerd wordt. Men weet immers de inhoud en de loon- en arbeidsvoorwaarden van de eerste job, maar niet van wat daarop volgt. De onzekerheid die weggenomen wordt door het karakter van onbepaalde duur, wordt dus vervangen door een nieuwe onzekerheid. In tegenstelling tot Nederland, waar een systeem van uitzendarbeid met contracten van onbepaalde duur tot stand gekomen is op vraag van de vakbonden, zijn de Belgische vakbonden niet echt gewonnen voor dit idee.

De representatieve vakorganisaties willen vooral misbruiken van de bestaande regeling vermijden. Onder meer het in de praktijk veel voorkomend gebruik van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid voor één dag, is voor hen een doorn in het oog. Dagcontracten kunnen verantwoord zijn in sectoren zoals de horeca en land- en tuinbouw omwille van de specifieke eigenschappen inherent aan die tewerkstelling. Het systeem van uitzendarbeid kan echter misbruikt worden door eenzelfde uitzendkracht gedurende een lange periode met dagcontracten tewerk te stellen. Op die manier kunnen de verplichtingen inzake de feestdagenwetgeving en het gewaarborgd loon bij ziekte omzeild worden. Daardoor lopen de uitzendkrachten bepaalde rechten mis die nochtans

---

% van de uitzendkrachten vast werk vonden in het bedrijf waar ze eerst als uitzendkracht tewerkgesteld waren.

<sup>219</sup> S. SMET, *Flexicurity: tussen retoriek en realiteit: flexibiliteit en zekerheid bij uitzendarbeid, arbeidspools en tijdelijke werkloosheid*, licentiescriptie Sociologie K.U. Leuven, 2007, 56.

in hun voordeel zijn opgesteld. Om daaraan te remediëren zou men in de toekomst een maximaal aantal opeenvolgende dagcontracten kunnen vastleggen of het aanwenden van dagcontracten duurder maken voor de gebruiker.<sup>220</sup>

### c. Studentenarbeid

Jongeren die aan de slag gaan met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten zijn doorgaans enkel geïnteresseerd in het inkomen dat ze op die manier kunnen verwerven. De regelgeving en de randvoorwaarden met betrekking tot die bijverdienste houden ze het liefst zo soepel mogelijk.

#### *c.1. Complexiteit en juridische onzekerheid*

De vigerende regelgeving met een opsplitsing in twee blokken van 23 dagen, wordt zowel door studenten als door werkgevers als een complex systeem ervaren. Bovendien brengt ze juridische onzekerheid met zich mee. Een werkgever kan immers niet met zekerheid weten hoeveel dagen een student voordien al bij een andere werkgever gewerkt heeft. Aangezien een overschrijding van het contingent leidt tot regularisatie, is dat nochtans van groot belang. Een elektronische teller in het Dimona-systeem en de mogelijkheid voor de werkgever om via het rijksregisternummer het aantal gewerkte dagen te controleren, kunnen dat verhelpen.

#### *c.2. Op til zijnde hervorming: uitbreiding of inkrimping?*

De actuele wetgeving staat al geruime tijd ter discussie. Tijdens de bevraging in 2009 oordeelden sommige geïnterviewden dat studentenarbeid volgens de voordelige RSZ-regeling zoals die nu bestaat, beperkt moet worden tot 23 dagen in de zomermaanden. Daarbuiten kunnen studenten enkel aan de slag volgens de regels van reguliere tewerkstelling, waarbij ze volwaardige sociale zekerheidsrechten opbouwen. Aansluitend daarbij gaf iemand ook kritiek op de geringe bijdragen die een student nu moet betalen. Volgens deze strekking moet men studenten vanaf het begin onderwerpen aan de normale bijdrageregeling, ook voor arbeid tijdens de vakantiemaanden. Aangezien men het niet gewoon is om zoveel bijdragen te moeten betalen, zou later de stap naar zwartwerk immers snel gemaakt zijn.

De meerderheid van de respondenten gaf de voorkeur aan een systeem van beperkte solidariteitsbijdragen waarbij men de twee bestaande blokken samenvoegt. Men komt aldus tot een contingent van 46 of 50 dagen die men verspreid over het hele jaar kan inzetten. In plaats van een beperkt aantal dagen, werd ook 400 uren vooropgesteld. Dat zou nog flexibeler zijn. Beide

---

<sup>220</sup> J. DENYS, *Uitzendarbeid*, Mechelen, Kluwer, 2009, 45.

systemen stuiten echter op verzet. Tegenstanders halen aan dat studenten tijdens het academiejaar moeten studeren en dat arbeid de leeractiviteit onder druk brengt. Bovendien zou studentenarbeid buiten de vakantieperiode een te groot verdringingseffect ten nadele van reguliere tewerkstelling met zich meebrengen. Eén geïnterviewde vond dat er helemaal geen beperkingen nodig zijn. Aangezien studenten op andere uren tewerkgesteld zijn dan reguliere werknemers, is er volgens deze opvatting ook geen verdringingseffect.

### *c.3. Op til zijnde hervorming: voorstel kernkabinet*

Op 12 februari 2010 keurde het kernkabinet een voorstel tot hervorming van de studentenarbeid goed. Bij brief van 18 februari 2010 hebben de minister van Sociale Zaken (Mevrouw L. Onkelinx) en de minister van Werk en Gelijke Kansen (Mevrouw J. Milquet) hierover het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen.

Het voorstel, dat het huidige stelsel wil versoepelen, benadrukt dat een student in eerste instantie een student is en geen werknemer met een bijzonder statuut. Verder wordt beklemtoond dat studentenarbeid geen oneerlijke concurrentie mag vormen met de arbeid van laaggeschoolde werknemers of andere werkzoekenden. Het bestaande systeem zou vervangen worden door een jaarlijks contingent van 50 dagen met een uniform bijdragepercentage van 8,63 %. Die versoepeling zou het mogelijk maken dat studenten het hele jaar door ieder weekend een dag tewerkgesteld worden of gedurende de volledige twee maanden zomervakantie. Een dagelijkse Dimona-aangifte moet enerzijds controle mogelijk maken en anderzijds werkgevers rechtszekerheid verschaffen over het nog beschikbare contingent. Er wordt tevens voorgesteld om de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten toe te laten voor een maximumduur van 12 maanden. Zo kan een student een volledig jaar bij dezelfde werkgever aan de slag.

De invoering van een nieuwe regeling was aanvankelijk voorzien tegen januari 2011. Aangezien daarvoor een regering met volheid van bevoegdheid vereist is, zal die deadline nagenoeg onmogelijk gehaald kunnen worden.

## 4.4. WERKGELEGENHEID

### *4.4.1. Creatie werkgelegenheid versus verdringingseffect*

#### **a. Gelegenheidsarbeid**

Aanvankelijk vreesden de vakbonden dat Gelegenheidsarbeid ten koste zou gaan van reguliere tewerkstelling. Statistisch gezien heeft er zich in de land- en tuinbouwsector echter geen verschuiving van reguliere arbeid naar Gelegenheidsarbeid voorgedaan. Integendeel, het aantal vaste arbeidskrachten

is er volgens de vakbonden en werkgevers gestegen.<sup>221</sup> Bovendien stabiliseert de groep Gelegenheidsarbeiders in de tuinbouw.<sup>222</sup> Dat betekent dat er een verzuimingspunt bereikt is en dat de regeling niet gebruikt wordt om reguliere arbeiders uit te stoten. De meeste geïnterviewden zijn dan ook van mening dat Gelegenheidsarbeid geen verdringingseffect teweegbrengt ten nadele van reguliere tewerkstelling, maar dat beide regelingen complementair zijn.

Werkgeversvertegenwoordigers halen aan dat werkgevers omwille van de kostprijs vaak proberen om een tijdelijke piek eerst op te vangen via Gelegenheidsarbeid. Door de mogelijkheid om op een flexibele manier in te spelen op piekwerk, kunnen bedrijven groeien en dat leidt ook tot een toename van de reguliere tewerkstelling. Grote bedrijven hebben immers vaak het hele jaar door personeel nodig. Bovendien kunnen niet alle functies of taken door een Gelegenheidsarbeider verricht worden. Denk maar aan een ploegbaas of gespecialiseerd onderhoudspersoneel. In dat opzicht is Gelegenheidsarbeid complementair met reguliere tewerkstelling.

De combinatie van Gelegenheidsarbeid met reguliere arbeid zorgt ervoor dat bedrijven zowel organisatorisch als economisch op een haalbare manier kunnen werken. Zonder flexibele arbeidsvormen zouden heel wat ondernemingen hun activiteiten moeten stopzetten of uitwijken naar producties waar er geen pieken zijn. Dat is uiteraard ook voor de reguliere tewerkstelling nadelig.

De horecasector wijst erop dat Gelegenheidsarbeid de reguliere tewerkstelling dragelijker en aantrekkelijker maakt. Zo hoeft men minder flexibiliteit te eisen van de vaste werkkrachten en kan men hen een beter evenwicht garanderen tussen werk en privé. Daarom wordt Gelegenheidsarbeid als een fundamentele noodzaak beschouwd om de horecasector draaiende te houden.

Toch benadrukken de sociale partners dat het risico op verdringing reëel blijft. Als in de toekomst zou blijken dat werkgevers massaal hun vaste werknemers afdanken en vervangen door Gelegenheidsarbeiders, dan zal de regeling wellicht ter discussie gesteld worden.

---

<sup>221</sup> Voor de landbouwsector wordt dat bevestigd door cijfers in KENNISCENTRUM GROENE SECTOREN, *Sector foto*, 2010, 65. Op 1 april 2000 ging de regeling van kracht waarbij men in de landbouw Gelegenheidswerknemers kon tewerkstellen tegen een voordelig RSZ-tarief. Dat bracht geen terugval van het aantal vaste arbeidskrachten met zich mee. Het aantal vaste arbeidskrachten steeg van 2.030 in het jaar 2000 tot 2.410 in het jaar 2008. In 2006 was er een piek van 3.027. Voor de tuinbouwsector blijkt uit de statistieken dat het aantal vaste werknemers lichtjes gedaald is in 2005, maar sindsdien opnieuw stijgt; KENNISCENTRUM GROENE SECTOREN, *Sector foto*, 2010, 72.

<sup>222</sup> De statistieken geven een opmerkelijke stijging weer in 2004 (te wijten aan de afschaffing van het aantal piekdagen), sindsdien is het aantal Gelegenheidsarbeiders gestabiliseerd. In 2008 is er zelfs een daling vast te stellen (namelijk 39.487 Gelegenheidsarbeiders in 2008 tegenover 43.836 in 2007); KENNISCENTRUM GROENE SECTOREN, *Sector foto*, 2010, 90.

## **b. Uitzendarbeid**

Uitzendarbeid leidt enerzijds tot vervanging van bestaande tewerkstelling, maar anderzijds creëert het ook jobs. Veel bedrijven zouden bij tijdelijke verhoging van de productie immers geen extra arbeidskrachten aanwerven mocht het systeem van uitzendarbeid niet bestaan. De uitzendsector is dan ook van mening dat uitzendarbeid complementair is met reguliere arbeid en de creatie van arbeidsplaatsen ten goede komt.

## **c. Studentenarbeid**

Sommige geïnterviewden menen dat studentenarbeid buiten de zomermaanden een vergelijkend effect heeft en niet complementair is met reguliere arbeid. Door de beperkte solidariteitsbijdragen verdienen veel studenten bijna het dubbele van een reguliere werknemer die dezelfde taak uitoefent. Als tijdelijk fenomeen tijdens de vakantie kan dat nog aanvaard worden, daarbuiten schept het al meer ongenoegen.

Anderen benadrukken de complementariteit aangezien studenten tewerkgesteld worden op momenten dat reguliere arbeiders niet wensen te werken. Op die manier maken ze reguliere tewerkstelling aantrekkelijker. In plaats van 'verdringing' spreekt deze strekking van ondersteuning.

### *4.4.2. Werkloosheidsval*

Bepaalde respondenten merken op dat Gelegenheidsarbeid vaak geen volwaardig alternatief is voor Belgische werkzoekenden. Men kan immers slechts voor een korte en onzekere periode tewerkgesteld worden. Werken in de genoemde sectoren is bovendien onaantrekkelijk door de flexibiliteit die van de werknemer geëist wordt, het harde werk en de relatief lage lonen. Het verschil met de werkloosheidsvergoeding is te klein om werkzoekenden te stimuleren. In vergelijking met andere landen behoren de Belgische lonen voor Gelegenheidsarbeid nochtans bij de beste. Als men die lonen optrekt, bestaat het gevaar dat men uit de markt geconcurrereerd wordt en dat die tewerkstelling helemaal verdwijnt. Personen van buitenlandse afkomst die niets hebben, zijn wel economisch gemotiveerd om hier Gelegenheidsarbeid te verrichten. Voor hen is het (voorlopig) een attractief systeem.

## **4.5. ZWARTWERK**

### *4.5.1. Risicosectoren*

De term zwartwerk kan verschillende ladingen dekken. Het gaat niet alleen om werknemers die niet zijn aangegeven. Indien er een Dimona-aangifte werd

verricht, maar het aantal effectief gepresteerde uren daar niet mee overeenstemt, spreekt men immers ook van zwartwerk.

Macro-economisch schat men zwartwerk op 4 tot 20 % van het bruto binnenlands product.<sup>223</sup> De horecasector wordt beschouwd als een van de grootste risicosectoren. Ook land- en tuinbouw wordt weleens als fraudegevoelige sector bestempeld. Het zijn sectoren die zich gemakkelijk lenen om mensen in te zetten met lage kwalificaties. Werkgevers wijzen er tevens op dat ze moeilijk mensen vinden die dat werk (op een wettige manier) willen verrichten. Hoewel het fenomeen zich moeilijk laat meten, raamt iemand het aandeel zwartwerk in de horecasector op 40 tot 50 %. In de land- en tuinbouwsector is dat heel wat minder. Zwartwerk bij studenten is recent ook toegenomen. In 2008 was 21 % van hen zonder contract aan de slag.<sup>224</sup>

Bovenstaande gegevens uit de interviews worden bevestigd door cijfers van de inspectiediensten die dit voorjaar door de staatssecretaris voor de Coördinatie van de fraudebestrijding werden bekendgemaakt.<sup>225</sup> In 2009 werden 2.682 controles verricht in de horeca, waarbij in 46 % van de gevallen inbreuken werden vastgesteld. In landbouw, bosbouw en visserij waren er 508 controles, met een inbreukpercentage van 15 %. Met betrekking tot die laatste sector wordt gesproken over een “echte dalende trend die al jaren aanhoudt”. Als verklaring daarvoor wordt gesteld dat “de verdere professionalisering van de sector hand in hand gaat met de daling van het zwartwerk”. De horecasector wordt beschouwd als “onbetwiste marktleider wat betreft het aantal positieve controles”.<sup>226</sup>

#### 4.5.2. Invloed regeling gelegenheidsarbeid

Veel geïnterviewden zijn van mening dat de regeling inzake gelegenheidsarbeid bijdraagt tot de vermindering van zwartwerk. Het voorhanden zijn van een soepele regeling die werkgevers de mogelijkheid biedt om volledig legaal en tegen een betaalbaar tarief arbeiders tewerk te stellen op piekmomenten, stimuleert hen om op een wettelijke manier te werken.

Volgens de werkgevers in de land- en tuinbouwsector zijn de afschaffing van de piekdagen, het vlotte Dimona-systeem en de relatief lage RSZ-bijdragen goede stimulansen om de verleiding van zwartwerk te weerstaan. Door de frequente controles is de pakkans reëel en dat risico weegt niet op tegen de

<sup>223</sup> Dat wordt bevestigd door J. Pacolet in E. PIRONET, “Ongekend in ongeïnd”, *Knack* 28 oktober 2009, 41.

<sup>224</sup> Zie ook: Randstad-onderzoek 2009, *Studenten en werk in kaart gebracht*, 10-11. Uit dat onderzoek bleek bovendien dat het cijfer oploopt tot 44 % voor de horecasector.

<sup>225</sup> C. DEVLIES, *Strijd tegen sociale fraude werd in 2009 nog efficiënter dan in 2008, l.c.*

<sup>226</sup> C. DEVLIES, *Strijd tegen sociale fraude werd in 2009 nog efficiënter dan in 2008, l.c.*, 3-4.



betaling van eerder geringe sociale bijdragen. Ook het vrij verkeer van personen voor inwoners uit de nieuwe lidstaten van de Europese Unie speelt een belangrijke rol. Dat zorgt er immers voor dat werkgevers uit de land- en tuinbouwsector redelijk snel buitenlandse werknemers vinden die volledig legaal willen werken. Bij Belgische arbeidskrachten is dat vaak problematisch omdat velen niet willen dat hun extra inkomen uit arbeid gekend is bij de overheid en belast wordt.

#### 4.5.3. *Probleem tijdsregistratie*

Een horecawerkgever die gelegenheidspersoneel tewerkstelt heeft de keuze tussen een Light en een Full Dimona-systeem. Zoals hoger uiteengezet, volstaat in het eerste systeem de opgave van een prestatieblok terwijl men in het tweede systeem het begin en einde van de prestaties moet opgeven. De weerstand tegen Dimona in de horecasector is vooral te wijten aan dat aspect tijdsregistratie.

Die discussie is onlosmakelijk verbonden met zwartwerk. Het komt immers vaak voor dat men wel een Dimona-aangifte verricht, maar de werknemers langer laat werken dan het opgegeven einduur. Het is ook mogelijk dat een werkgever zijn gelegenheidsarbeider achteraf annuleert wanneer hij geen controle over de vloer kreeg. Door effectieve tijdsregistratie zou zwartwerk op dat niveau beter gedetecteerd kunnen worden. Terwijl sommigen het een onmisbaar instrument vinden in de strijd tegen zwartwerk, wordt effectieve tijdsregistratie door de werkgevers als administratieve overlast beschouwd. Een voorstel om een soort prikkloksysteem in te voeren waarbij men het begin en het einde van de arbeidsdag via de SIS-kaart zou registreren, kwam er niet door.

De discussie rond tijdsregistratie kreeg een nieuwe wending door de recent doorgevoerde btw-verlaging.<sup>227</sup> Als voorwaarde voor die btw-verlaging werden immers maatregelen vooropgesteld die het zwartwerk in de sector moeten indijken. Dat moet bereikt worden door enkel nog erkende en geregistreerde kassa's toe te laten die gekoppeld kunnen worden aan een 'zwarte doos'. Zowel de ontvangsten van de horecazaak als de arbeidsprestaties van het personeel moeten in die elektronische kassa's geregistreerd worden. Gegevens die men invoert in de elektronische kassa's kunnen achteraf niet meer gewijzigd worden.<sup>228</sup> Bij sociale inspectie kan men dan alle gegevens opvragen.<sup>229</sup>

<sup>227</sup> KB 18 december 2009 tot wijziging van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde, BS 24 december 2009.

<sup>228</sup> Art. 2 KB 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, BS 31 december 2009.

<sup>229</sup> S. SAMEYN, "Fraude en zwartwerk in horeca aangepakt", *De Standaard* 4 december 2009.

Het debat met betrekking tot tijdsregistratie heeft zich niet voorgedaan in de land- en tuinbouwsector. De sociale zekerheidsbijdragen worden daar altijd berekend op een forfaitair dagloon dat niet varieert naargelang het aantal werkuren, zodat werkgevers er geen belang bij hebben om het begin- en einduur niet te vermelden.

#### 4.5.4. Controle op zwartwerk

##### a. Aantal controles en pakkans

De vraag of beide sectoren voldoende gecontroleerd worden op zwartwerk, werd heel uiteenlopend beantwoord door de vakbonden enerzijds en de overige geïnterviewden anderzijds. Langs vakbondszijde is men van mening dat er nauwelijks controle gebeurt en dat het afschrikkingseffect bijgevolg verwaarloosbaar is. Aangezien ze controles beschouwen als het cruciale element in de strijd tegen zwartwerk, moet er veel meer gecontroleerd worden zodat de pakkans stijgt. Er wordt tevens gewezen op de onderbemanning en de gebrekkige communicatie tussen de verschillende inspectiediensten. Bovendien ligt volgens de vakorganisaties het boeteniveau veel te laag. Het risico van een boete zou niet opwegen tegen de winst die men maakt door te frauderen.

De overige geïnterviewden die over dit onderwerp spraken, zijn van mening dat er wel voldoende gecontroleerd wordt in de horeca en land- en tuinbouwsector. Werkgevers zullen de kans op controle dan ook incalculeren. Sinds de elektronische Dimona-aangifte kan heel wat informatie vanop afstand geverifieerd worden. Bovendien gebeuren er cross-controles tussen Dimona en DMFA.<sup>230</sup> Dergelijke doorgedreven datamining leidt tot meer gerichte controles. Inspecteurs die een bedrijf controleren weten perfect op voorhand wie daar is aangegeven en op welk tijdstip de aangifte is gebeurd. Voor de werkgevers is dat ook psychologisch een groot verschil in vergelijking met de papieren documenten van vroeger. Die bleven immers altijd op het bedrijf en de overheid werd pas geïnformeerd op het einde van het kwartaal.

##### b. Strafrechtelijke versus administratiefrechtelijke afhandeling

Bij sommige personen leeft de opvatting dat het parket bijna alle inbreuken seponereert. De geïnterviewde arbeidsauditeur heeft jaarlijks een tweeduizendtal zaken sociaal strafrecht waarvan hij er slechts 150 tot 200 op de zitting kan brengen. Alleen de zwaarste zaken kunnen dus strafrechtelijk vervolgd worden. Tewerkstelling van illegalen is daar een voorbeeld van. Inbreuken op de Dimona-verplichtingen worden eerder geklasseerd zonder gevolg.

---

<sup>230</sup> DMFA is een afkorting voor de ‘multifunctionele aangifte’ die betrekking heeft op de loon- en arbeidstijdgegevens. Bijlage 6, 9; bijlage 11, 10.

Als het parket seponereert, betekent dat echter niet dat de werkgever elke sanctie ontloopt. Indien de inbreuk niet correctioneel vervolgd wordt, gaat het dossier immers naar de dienst Administratieve Geldboeten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zij kunnen de zaak alsnog seponeren. Het voordeel van een administratieve geldboete is dat het niet vermeld wordt op het strafdossier. Bovenop de boete worden wel nog de achterstallige RSZ-bijdragen gevorderd, vermeerderd met een toeslag en verwijlinteressen. Die 'regularisatie' wordt door de werkgevers vaak als een straf ervaren, wat een discussie omtrent het *bis in idem*- karakter teweegbrengt.

#### 4.6. TUSSENBSLUIT

Nu de standpunten van de sociale partners met betrekking tot flexibiliteit en zekerheid in geval van piekarbeid gekend zijn, wordt bij wijze van tussenbesluit nagegaan in welke mate de geïnterviewde personen van mening zijn dat er een evenwicht bestaat tussen beide.

Volgens één geïnterviewde zijn flexibiliteit en zekerheid in de sectoren van de land- en tuinbouw en de horeca altijd contradictorisch zodat een evenwicht tussen beide onmogelijk is. De meerderheid van de geïnterviewde personen bestempelt de huidige regelingen voor gelegenheidsarbeid, uitzend- en studentenarbeid echter wel als een voorlopig flexizekerheidsevenwicht. Het feit dat er akkoorden gesloten worden op sectoraal niveau die goedgekeurd worden op intersectoraal niveau en gedragen worden door de overheid, wordt daarvoor als argument aangehaald. De sociale partners benadrukken dat het zoeken naar een evenwicht resulteert in een compromis, waarbij de vraag naar meer flexibiliteit afgeruild wordt tegen betere loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers. Op die manier probeert men zowel ruimere flexibiliteit als een beter sociaal statuut voor de werknemers te verwezenlijken.

Een flexizekerheidsevenwicht is echter nooit voor eeuwig verworven. Het zal constant bijgestuurd en in vraag gesteld worden onder invloed van wijzigende omstandigheden. Bij verstoring van het beoogde evenwicht zullen nieuwe onderhandelingen zich dan ook opdringen. De actuele hervormingsdebatten inzake uitzend- en studentenarbeid zijn daar getuige van.

## **5. CONCLUSIE: HOE ZEKER IS DE FLEXIBILITEIT?**

In deze bijdrage stond de vraag centraal hoe flexibiliteit en zekerheid zich tot elkaar verhouden bij piekarbeid in de sectoren van de land- en tuinbouw en de horeca. Is er sprake van een evenwicht, of slaat de balans door in de ene of de andere richting?

Uit de juridische analyse van de geldende regelgeving op het vlak van gelegenheidsarbeid, uitzendarbeid en studentenarbeid in de genoemde sectoren, is gebleken dat heel wat aspecten van de wetgeving flexibiliteit of zekerheid in die vormen van tewerkstelling inbouwen. De regels met betrekking tot de duur en de beëindigingsmodaliteiten van de overeenkomst hebben zeker een belangrijke weerslag op de flexibiliteit en de zekerheid die deze tewerkstellingsvormen bieden. Ook de door de wet opgelegde formaliteiten bij de totstandkoming van de overeenkomst en de kostprijs van de tewerkstelling zijn van belang. Administratieve verplichtingen die met deze vormen van piekarbeid gepaard gaan, lijken de beoogde flexibiliteit enigszins te bemoeilijken.

Deze theoretische bevindingen werden vervolgens getoetst aan de praktijk door middel van diepte-interviews met de vertegenwoordigers van de belangrijkste institutionele actoren in de sectoren van de land- en tuinbouw en de horeca. Uit die empirische evaluatie werd afgeleid dat de vigerende regelgeving inzake gelegenheidsarbeid, uitzendarbeid en studentenarbeid in belangrijke mate voldoet aan de behoefte aan flexibiliteit van werkgevers in de horeca en land- en tuinbouwsector. Niettemin werden ook een aantal aandachtspunten vastgesteld met het oog op het verbeteren van de huidige regelgeving.

De werkgeversorganisaties benadrukken hoofdzakelijk dat er in de toekomst blijvend aandacht moet worden gegeven aan de kostprijs van de tewerkstelling op piekmomenten en aan verdergaande administratieve vereenvoudiging, zodat de flexibiliteit die de besproken contractsvormen beogen te bieden, niet in gevaar wordt gebracht.

Op het vlak van de zekerheid, werd duidelijk dat de noden zeer verschillend zijn voor elke besproken vorm van contractuele flexibiliteit. Bovendien worden deze noden mede beïnvloed door de persoonlijke situatie van de betrokken werknemer. Sommige arbeidskrachten genieten immers al voldoende sociale bescherming via andere kanalen. In de interviews werd ook opgemerkt dat werknemers bij deze atypische vormen van tewerkstelling vooral zekerheid nastreven met betrekking tot hun loon en dekking in de sociale zekerheid. De sociale partners leken het erover eens dat de besproken

contracttypes nauwelijks baan- en werkzekerheid te bieden hebben. Nochtans is meer baan- of werkzekerheid in sommige arbeidsrelaties zeker gewenst. Dat is onder meer het geval bij uitzendarbeid, aangezien die werknemers doorgaans nog geen sociale bescherming opbouwen via andere kanalen. De sociale bescherming wordt voorts ook problematisch geacht voor arbeidskrachten die uitsluitend Gelegenheidsarbeid verrichten. In verband met de tewerkstelling van studenten wordt de complexiteit van de regelgeving dan weer aangehaald als grootste bron van ergernis en onzekerheid. Ten slotte moet bij het streven naar meer zekerheid voor de werknemers ook rekening gehouden worden met de mogelijke effecten op het vlak van zwartwerk.

Ondanks deze punten van kritiek, kan uiteindelijk geconcludeerd worden dat de vigerende regelgeving inzake Gelegenheidsarbeid, uitzendarbeid en studentenarbeid erin slaagt om een delicaat evenwicht tot stand te brengen tussen flexibiliteit en zekerheid. Dat evenwicht moet echter voortdurend worden bijgesteld en in vraag gesteld onder invloed van wijzigende sociale en economische omstandigheden.