



Luttes Solidarités Travail

° mouvement de rassemblement des plus pauvres pour lutter
avec d'autres contre la misère et ce qui la produit °

www.mouvement-lst.org

Reflecties over de « tewerkstellingen »stelsels die de werknemers in het algemeen en de armste werknemers in het bijzonder verzwakken

Bijdrage voor verschillende debatten over « Tewerkstelling, Arbeid en Armoede »

Mei 2007 (voorlopige versie)

Dit document is nog in opmaak.

Coördinatie : L. Lefèbvre (namur@mouvement-lst.org)

LST Andenne

26, rue d'Horseille - 5300 Andenne

Tél. 085/844822

andenne@mouvement-lst.org

LST Ciney-Marche-Bastogne

96, rue de Monin - 5362 Achet

Tél. 083/611085

ciney-marche-bastogne@mouvement-lst.org

LST Namur

64, rue Pépin - 5000 Namur

Tél. 081/221512

namur@mouvement-lst.org

LST Tubize

c/o Claire Funk

19, rue du Centre - 1460 Virginal

Tél. 067/648965

1. Voorwoord

De meeste stelsels die in België ontwikkeld worden met de bedoeling mensen in armoede te activeren via werk, verlopen via dereguleringsmechanismen die het arbeidsrecht uithollen. In heel wat gevallen zien we dat er wordt “afgeweken” van de verschillende wetgevingen inzake bescherming van werknemers, loon, enz.

Of het nu om het PWA-stelsel of, onder een nog meer georganiseerde vorm, dat van de dienstencheques gaat, we stellen vast dat deze “nieuwe vormen van werk” ertoe bijdragen de flexibiliteit in het werkrooster te verhogen en de contracten voor de werknemers onzekerder te maken.

Er speelt hier een aspect in de dereguleringsfenomenen dat nog maar zelden geanalyseerd is en dat stoelt op de concurrentiologica van ons economisch systeem. Nochtans kunnen we, indien we intellectueel eerlijk zijn, moeilijk ontkennen dat die verschillende vormen van werk eigenlijk een extreem niveau van oneerlijke concurrentie in de hand werken: ruim gesubsidieerde uren; gesubsidieerde bedrijven; cumulatie met tewerkstellingsmaatregelen voor werknemers die behoren tot de categorie van langdurig werklozen; dienstencheques die grotendeels gedekt worden door een staatsbijdrage die uit het “globaal beheer” van de RSZ komt; ...

2. Algemene analyse van het dienstenchequestelsel

Hieronder volgen eerst een aantal uittreksels uit de analyse die de militanten van het ABVV¹ gemaakt hebben op basis van het Evaluatierapport van de dienstencheques dat minister Vandenbossche in maart 2005 verspreid heeft.

“[...]

VOLGENS HET RAPPORT [over de dienstencheques, dat is uitgevoerd door IDEA Consult en in maart 2005 door minister Vandenbossche verspreid is]

De dienstencheque-werknemer werkt gemiddeld 22,6 uur per week. Werknemers tewerkgesteld via een uitzendkantoor werken het laagst aantal uren per week (gemiddeld 19,7 uren) terwijl de arbeidsduur voor de werknemers van de social profitsector en van de sociale economiebedrijven gemiddeld het hoogst is per week (25,6 uren).

KNELPUNTEN

Werknemers die slechts een beperkt aantal uren willen werken, hebben hier uiteraard recht op. We willen evenwel ook de aandacht vestigen op de werknemers die meer willen werken. Uit het onderzoek blijkt trouwens dat werknemers die nu meer werken dan in het begin van de tewerkstelling dit doen uit een persoonlijke keuze. Het rapport toont ook aan dat er grote verschillen bestaan in arbeidsduur naargelang de aard van de werkgever (privé-sector, interim, social profit).

We mogen hierbij niet uit het oog verliezen dat het presteren van deeltijdse arbeid negatieve gevolgen heeft voor de opbouw van sociale rechten.

¹ “Zwartboek-witboek van de dienstencheques”, juni 2005, ABVV.

Een werknemer ontvangt een contract van onbepaalde duur waarin vermeld wordt dat hij/zij “minstens 1 uur per week tewerkgesteld wordt, aanpasbaar in functie van het aantal opdrachten bij particulieren”.

[...]

1.2. Aard van de arbeidsovereenkomst

UIT HET RAPPORT

78% van de werknemers tewerkgesteld via dienstencheques heeft een contract van onbepaalde duur. Er zijn echter grote verschillen naargelang de werkgever:

- interimbedrijf: 36% contracten onbepaalde duur (daar krijgt 57% van de werknemers een contract van 1 week of minder);
- alle andere werkgevers: minstens 85% krijgt contract van onbepaalde duur.

24% van de werknemers met een arbeidscontract van 1 week of minder is ontevreden tot zeer ontevreden over hun contract. Bij werknemers met een contract van onbepaalde duur is dit slechts 5%.

[...]

1.3. Toepasselijke loon- en arbeidsvoorwaarden

WETGEVING

De wet betreffende de dienstencheques bepaalt dat de Koning de loon- en arbeidsvoorwaarden bepaalt op grond van de regels die gelden voor de werknemers die onder het PC 318 vallen. Het Koninklijk Besluit beperkt zich echter tot het vaststellen van het uurloon.

Sinds 1 december 2004 bedraagt het uurloon minstens

- 8,49 EUR voor werknemers met minder dan 1 jaar anciënniteit;
- 8,83 EUR voor werknemers met ten minste 1 jaar anciënniteit;
- 8,95 EUR voor werknemers met ten minste 2 jaar anciënniteit.

UIT HET RAPPORT

Uit een enquête onder 178 correspondenten blijkt dat het gemiddelde loon 8,76 € bedraagt. De meerderheid (78%) van de werknemers ontvangt bovenop het loon geen bijkomende uitkering.

[...]

1.6. Afwezigheid van de gebruiker

UIT HET RAPPORT

Wat gebeurt er wanneer de gebruiker afwezig is:

- werknemer wordt niet betaald: 13,7%

- werknemer wordt verplicht verlof te nemen: 3,7%
- werknemer wordt in tijdelijke werkloosheid geplaatst: 4,3%
- andere: 1,8 %

KNELPUNTEN

Op basis van het rapport stellen we vast dat $\frac{1}{4}$ van de werknemers geen loon ontvangt wanneer de gebruiker afwezig is! In de praktijk blijkt dit vooral te gebeuren bij tewerkstelling via interimkantoren .

[...]"

Die elementen uit het in 2005 verspreide evaluatierapport stellen ons in staat bepaalde oriëntaties van het dienstenchequestelsel beter te begrijpen.

Voegen we daaraan toe dat naargelang de hoofdactiviteiten van de werkgever een werknemer dus onder verschillende collectieve overeenkomsten en paritaire comités kan vallen. Dat leidt ook tot verschillende loon- en beschermingsniveaus.

Over het algemeen ressorteren de dienstenchequeactiviteiten onder volgende paritaire comités:

- PC 121, schoonmaak.
- PC 318-01, gezins- en bejaardenhulp, thuiszorg.
- PC 322-01, uitzendarbeid en buurtdiensten.
- PC 110 (afwassen, strijken, naaien), 302 (voedselbereiding), 140 (centrale voor mindervaliden).
- Zelfs PC 323 voor het beheer van gebouwen en voor dienstboden (?), en ongetwijfeld nog andere...?

Zoals hierboven gesteld, bedraagt het minimum uurloon sinds 1 december 2004:

- 8,49 EUR voor werknemers met minder dan 1 jaar anciënniteit;
- 8,83 EUR voor werknemers met ten minste 1 jaar anciënniteit;
- 8,95 EUR voor werknemers met ten minste 2 jaar anciënniteit.

En kijk, bij wijze van voorbeeld, wat op een internetsite van een dienstenchequewerkgever te lezen staat:

"[...]"

Wat zijn de voordelen voor de werknemer?

Vooreerst het wettelijke karakter van uw werk. U hebt een echt arbeidscontract! U geniet dus ook van de van kracht zijnde Belgische sociale dekking (pensioen, betaalde vakantie, ziekenfonds, feestdagen, recht op werklozensteun, werkongevallenverzekering, enz.).

Mijn contract?

Bij dienstencheques bestaan er twee categorieën personeel: categorie A voor werknemers die al een inkomen hebben (uitkering, werklozensteun of een andere vergoeding) en categorie B voor alle andere werknemers.

U begint met contracten van bepaalde duur en afhankelijk van de categorie waartoe u behoort, gaat u na 3 of 6 maand over naar het kader van een echt contract van onbepaalde duur. Aarzel niet om informatie te vragen aan de RVA of aan één van onze adviseurs als u nog vragen hebt. U kan daarvoor ook gebruik maken van het contactformulier.

En mijn loon?

Uw loon wordt betaald door Daoust Dienstencheques, die uw werkgever is. De wet legt een bedrag vast van 8,66 € bruto per uur, maar bij Daoust Dienstencheques krijgt u ten minste 9,00 € bruto per uur! Zodra u overgaat naar een contract van onbepaalde duur krijgt u bij Daoust Dienstencheques een maaltijdcheque van 4 € voor elke opdracht van ten minste 4 uur per dag.

[...]"

3. Analyse van de overheidsfinanciering van de dienstencheques: welke transfers?!

Hieronder gaan we na hoe de financiering van de dienstencheques werkt (na de in 2006 doorgevoerde herziening van het door de RSZ gestorte deel²)... Door de schijnwerper te richten op effectieve transfers van het overheidsgeld.

Principe:

- 1) De particulier bestelt de dienstencheques **(6,7 €)**.
- 2) Die zijn fiscaal aftrekbaar (**reële kostprijs: 4,69 €**).
- 3) Vervolgens doet hij een beroep op een erkend bedrijf opdat een dienstenchequewerknemer een "buurtdienst" komt verrichten.
- 4) De particulier geeft de werknemer voor elk gepresteerd uur een dienstencheque.
- 5) De werknemer overhandigt de dienstencheques die in zijn bezit zijn aan zijn werkgever.
- 6) De werkgever bezorgt die aan Accor die **20 €** per dienstencheque zal betalen (staatssubsidie)

² Ministerraad van 24 november 2006 die de beslissing van 17 oktober 2006 bevestigt waardoor de bijdrage van de Federale Staat teruggebracht wordt van 14,3 euro naar 13,3 euro per dienstencheque.

Analyse:

- **Aankoop van de dienstencheque door de gebruiker: 6,70 €.**
- **Bijdrage van de Federale Staat (grotendeels op het budget van de RSZ): 13,30 €.**
- **Via de fiscale aftrek (van maximaal 30%) daalt de kostprijs naar 6,7 € - 2,01 € = 4,69 € per dienstencheque.**

Eerste transfer van het overheidsgeld: naar de meer kapitaalkrachtige gebruiker die minder betaalt voor zijn dienstencheques dan iemand waarvan het jaarlijks inkomen niet hoog genoeg is om belast te worden (en die dus geen fiscale aftrek geniet).

- **Accor betaalt het dienstenchequebedrijf: 20 € per uur dat door een van zijn werknemers gepresteerd wordt.**
- **De werknemer ontvangt een bruto-uurloon van 8,76 €/u (gemiddelde rapport 2005).**
- **Saldo voor het dienstenchequebedrijf: 20 € - 8,76 € = 11,24 €/u,**
dat gaat naar de verzekeringen, de gehandhaafde werkgeversbijdragen, de algemene kosten en de winst.

Daarbij komen, voor heel wat bedrijven, forfaitaire subsidies die ze als dienstenchequebedrijf of in het kader van hun activiteit als sociale economiebedrijf ontvangen. In de post “winsten” komen ook nog de verschillende voordelen die voortvloeien uit het statuut van sommige werknemers, verlaging van de sociale werknemers- en werkgeversbijdragen, verschillende premies, enz.

Indien we vergelijken met andere bedrijven komt dat neer op +/- 50% van het uurtarief om de algemene kosten en de winst te dekken. Als we rekening houden met de beperkte investeringen voor de uitzendbedrijven, bijvoorbeeld, lijkt de winst per gewerkt uur aanzienlijk.

Het is moeilijk informatie te verkrijgen over de werkingskosten via de firma ACCOR en over de subsidies die de bedrijven uitbetaald krijgen voor het beheer van de dienstenchequewerknemers.

Tweede transfer van het overheidsgeld: naar de bedrijven die de dienstencheques “in de praktijk brengen”.

4. Analyse van de dereguleringen die de “wetten van de markt” uithollen.

De dienstencheques zijn vrij van BTW. Dat betekent dat een commercieel bedrijf dat taken uitvoert die eveneens via dienstencheques kunnen worden verricht dubbel gestraft wordt.

Nemen we bijvoorbeeld een bedrijf dat al vele jaren poetsdiensten levert en ramen lapt.

Het bedrijf betaalt zijn werknemers een volledig loon, waarbij de collectieve overeenkomsten worden nageleefd. Het ontvangt geen enkele subsidie voor de uurkosten van de werknemer.

Bovendien factureert het zijn klant 21% BTW op de gepresteerde uren.

We mogen ervan uitgaan dat elke gepresteerd uur aan de klant gefactureerd zal worden tussen de 20 € en de 26 €, plus 21% BTW.

Als we de vergelijking maken met het dienstenchequestelsel, dringt zich volgende vaststelling op: **voor eenzelfde dienst** betaalt een klant per gepresteerd uur poetsdienst: **4,69 €** via dienstencheques **OF +/- 25 € incl. BTW** indien hij een beroep doet op een traditioneel schoonmaakbedrijf.

Dat geeft een concurrentiespanning op de klantenprijs van 1 tegen 5.

Indien het om zwartwerk gaat (werknemers van Oostbloklanden niet meegerekend) wordt tussen de **6,5 €** en de **7,5 €** per uur betaald.

Een zelfstandige zou een klantenprijs kunnen toepassen van **15 à 20 € + BTW**.

We zullen later nog de gelegenheid hebben de deregulerende effecten via andere tewerkstellingspraktijken te analyseren³.

5. Evaluatie van de nettokosten van het dienstenchequestelsel

In eerste instantie kunnen we stellen dat de manier waarop de politieke wereld de nettokosten van het stelsel evalueert redelijk onvolledig lijkt, terwijl het toch mogelijk is een en ander te becijferen.

- Het reële niveau van de op de inkomsten uit dienstenchequewerk geïnde belastingen lijkt geen rekening te houden met de inkomensrealiteit van de dienstenchequewerknemers die, voor het grotendeel, onder de armoedegrens blijven.
- Het gewijzigd consumptiepatroon van dienstenchequewerknemers is eveneens een vooronderstelling die geen rekening lijkt te houden met de realiteit dat sommigen via “werk” verarmen.
- Er wordt niet gesproken over de verschillende verlagingen en vrijstellingen van de sociale bijdragen die bepaalde dienstenchequewerknemers genieten.
- De berekeningen houden geen rekening met het feit dat er geen BTW wordt geïnd op de gepresteerde uren.
- Bij de raming van de nettokosten wordt geen rekening gehouden met het feit dat de traditionele bedrijven van de sector verzwakken en na verloop van tijd de “normale” jobs zullen afschaffen.

³ Die analyse wordt momenteel uitgeschreven.

Dit gezegd zijnde kunnen we op basis van de recentste beschikbare evaluatierapporten over dienstencheques toch een aantal ramingen maken.

- In 2006 zijn er in België **36 miljoen** dienstencheques gekocht⁴.
- 36 miljoen gekochte dienstencheques à 6,7 €/stuk = 241,2 miljoen €
- **Belastingvoordeel** van 30% veronderstellende dat 15% geen verlaging geniet: $241,2 \text{ miljoen €} \times 0,85 \times 0,3 = \mathbf{61,5 \text{ miljoen €}}$
- **Aandeel van de Staat dat uit het budget van de RSZ komt:** 36 miljoen dienstencheques x 13,3 € = **478,8 miljoen €**

Op grond van de evaluaties en de realiteit van heel wat dienstenchequewerknemers kunnen we vaststellen dat de transfer van meer dan een half miljard euro, waarvan het grootste deel uit de budgetten van de RSZ komt, gaat naar bevolkingsgroepen die over een grotere koopkracht beschikken dan de dienstenchequewerknemers, die over het algemeen onder de armoedegrens blijven. In sommige gevallen leidt dienstenchequewerk zelfs tot een daling van het gezinsinkomen.

⁴

L'Echo van 3 april 2007.

6. Analyse en vraagstelling

Het dienstenchequestelsel illustreert twee zaken:

- De wil om de werkgelegenheidsgraad op te drijven, ongeacht de prijs. Een versterkt “Mattheüs-effect”⁵!
- Een globale deregulering van de arbeidswereld met een toegenomen verarming van heel wat werknemers in het vooruitzicht.

Maar het stelsel moet ook vanuit andere invalshoeken geanalyseerd worden:

- Onmiddellijke gevolgen op de leefomstandigheden van de dienstenchequewerknemers.
- De totale flexibiliteit van de arbeidskrachten.
- De op stapel staande uitbreiding naar andere sectoren.
- Er wordt gewerkt aan de globalisering van het “alles overlaten aan de markt” – de buurtsolidariteit komt via de buurtdiensten op de markt terecht.
- De financiële transfer van het “solidariteitsgeld” (RSZ) garandeert de financiële autonomie van een stelsel dat de deregulering van de werknemersbescherming organiseert.
- De relatie met andere tewerkstellingsstelsels
- ...

⁵ We halen hier het “Mattheüs-effect” aan, wat betekent dat een beleid wordt gevoerd of wetten worden gestemd die de ongelijkheid in de hand werken. “Aan degene die al veel heeft, geeft men, en degene die weinig heeft, ontnemt men het weinige dat hij bezit...”