

De sociale dialoog bij Smart: welke plaats voor werkers met tijdelijke contracten?

Door de gezondheidscrisis die ons leven blijft beheersen, konden de sociale verkiezingen niet in mei 2020 doorgaan, zoals eerst was gepland. De werknemers kunnen pas in november stemmen op hun collega's die hen moeten vertegenwoordigen in de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Maar wie kan zich echt kandidaat stellen in dit democratische proces binnen de onderneming? Wie mag voor de afgevaardigden stemmen? En wie vertegenwoordigen die personeelsafgevaardigden dan precies? Hoe kunnen we van die democratische procedure, die kort na de Tweede Wereldoorlog in het leven werd geroepen, een tool maken die echt van nut kan zijn voor de 21e-eeuwse werknemer?

De vragen rond deze terugkerende procedure in het bedrijfsleven zijn bij Smart net dat ietsje specialer, aangezien haar 'werkers' zowel deel

uitmaken van het 'traditionele' werknemersmodel als van een model dat fundamenteel afwijkt van de traditionele spelregels. En daar blijft het niet bij, want diezelfde 'werkers' kunnen als vennoot ook een beroep doen op de collectieve vertegenwoordiging van de coöperatie, om de belangen van de gedeelde onderneming en haar waarden te verdedigen.

Ter herinnering: de leden van Smart kunnen op een vrij originele manier behoren tot de categorie van loontrekkende werkers. Ze zijn daarbij ondergeschikt aan de coöperatie die niet alleen dienstdoet als hun onderneming, die ze delen met alle vennoten die haar diensten en tools gebruiken, maar ook als hun werkgever. Zo wil Smart haar leden de mogelijkheid bieden om in de best mogelijke omstandigheden te werken terwijl ze een

beroep kunnen doen op een sterke sociale zekerheid, maar toch voor een groot stuk hun autonomie behouden.¹

Op termijn is het dan ook de bedoeling dat die werkers met tijdelijke contracten een beroep kunnen doen op alle rechten waar loontrekkenden aanspraak op kunnen maken. Maar kunnen ze in werkelijkheid, en voor deze sociale verkiezingen in het bijzonder, echt deel uitmaken van het proces? En zo ja, waarom zou dat dan nodig zijn?



¹ Een groot deel van de ideeën die in dit artikel naar voren komen, is afkomstig van de masterproef die ik in 2018 schreef in het kader van de opleiding Politique économique et sociale aan de FOPES: "Des représentations collectives pour poursuivre l'émancipation des travailleurs".

Wie mag zich kandidaat stellen voor de OR en het CPBW? Verkiezingscriteria

De ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk volgen wat dat betreft dezelfde reglementering. Naast de leeftijdsvoorwaarden en het feit dat kandidaten geen deel mogen uitmaken van het directiepersoneel, hangt het vooral van hun anciënniteit in de onderneming af of werknemers al dan niet voor de sociale verkiezingen mogen opkomen.

Zo moeten kandidaten ofwel zes maanden anciënniteit hebben binnen de technische

bedrijfseenheid (TBE, of bij Smart alle juridische entiteiten die personeel tewerkstellen), ofwel negen maanden, zelfs niet-continu, in het jaar voorafgaand aan de verkiezingen². Het feit dat wordt gepreciseerd dat de negen maanden anciënniteit onderbroken mogen worden, lijkt te impliceren dat de vermelde zes maanden wel onafgebroken moeten worden gepresteerd.

In het geval van Smart kunnen de kandidaten dus zowel deel uitmaken van het vaste personeel als van

de zelfstandigen zonder personeel met een contract van onbepaalde duur, of nog van de mensen die met tijdelijke contracten werken, voor zover ze de vereiste anciënniteit hebben en dus kunnen bewijzen dat ze genoeg gewerkt hebben.

Het gaat er dus om dat de vakbonden contact kunnen opnemen met alle potentiële kandidaten, maar ook dat ze beschikken over de nodige informatie om ze te kunnen identificeren, in het bijzonder voor wat de laatste categorie betreft.

De werknemers met een contract van onbepaalde duur

De [tijdelijke] werkers sluiten met Smart doorgaans contracten van bepaalde duur af, die kunnen variëren van één dag tot één maand, en hernieuwbaar zijn gedurende het hele jaar in functie van de bestellingen die ze ontvangen of de verkoopcijfers die ze realiseren. Sinds 2015 kunnen Belgische leden met voldoende regelmatige inkomsten ook worden aangeworven op basis van een overeenkomst van onbepaalde duur, voltijds of deeltijds. Het bedrag van hun maandelijkse vergoeding wordt dan bepaald op basis van een schatting van hun toekomstige inkomen. Werknemers met een contract van onbepaalde duur zien hun leven

aanzienlijk vereenvoudigd op administratief vlak (ze moeten geen overeenkomsten meer ingeven); hun inkomsten worden gespreid over de tijd; ze worden niet langer als werkloos beschouwd en ze kunnen sociale stabiliteit opbouwen (zodat ze makkelijker kunnen lenen om bijvoorbeeld een huis te kopen). In 2018 startten in België 14 leden met een contract van onbepaalde duur, waardoor het totale aantal freelancers met een contract van onbepaalde duur op 26 kwam, voor een omzet van 1.096.189 euro (excl. btw). In 2019 is dat aantal gestegen tot 31.

Jaarverslag Smart 2019 en 2020

² <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/Brochure%20SV%202020.pdf>, p46

Wie mag stemmen tijdens de sociale verkiezingen? Kiesvoorwaarden

De wetgeving³ maakt een onderscheid tussen 'vaste werknemers' en 'uitzendkrachten', en bepaalt verschillende voorwaarden op basis van de categorie waartoe werknemers behoren. 'Uitzendkrachten' zijn werknemers die door een uitzendbureau ter beschikking gesteld worden van een onderneming. Dat heeft dus in geen geval betrekking op de leden van Smart die bij hun opdrachtgevers tijdelijke contracten ingeven. Wel goed om te weten: mits naleving van bepaalde voorwaarden op het vlak van anciënniteit of werkvolume zouden de leden van Smart hun stem mogen uitbrengen in het kader van sociale verkiezingen bij hun opdrachtgever. Als Smart dus zelf een beroep doet op uitzendkrachten, zouden ze in het kader van de sociale verkiezingen bij Smart ook hun stem kunnen uitbrengen. Dat valt echter buiten het kader van dit artikel en we zullen die voorwaarden hier dus niet bespreken.

Over naar de 'vaste werknemers' ... Een term die doet vermoeden dat werkers met tijdelijke contracten uit de boot vallen.

Om te kunnen stemmen, moeten werknemers "minstens drie maanden" tewerkgesteld zijn binnen de TBE. Er wordt niet gepreciseerd of die drie maanden onafgebroken gepresteerd moeten worden of, als de arbeidsrelatie onderbroken mag worden, in welke mate dat dan toegestaan is.

In een onderzoek over Smart vermeldt professor sociaal recht Auriane Lamine echter dat er een besluit bestaat van de arbeidsrechtbank van Leuven van 4 april 1991 waarin bepaald wordt dat zeer korte onderbrekingen – zoals een vakantiedag tussen het einde van een contract van bepaalde duur en het begin van een ander contract – de periode van drie maanden (vereist om te mogen stemmen) en de periode van zes 'onafgebroken' maanden (vereist voor

de verkiesbaarheid) niet onderbreken.⁴ Uit die nota blijkt dus duidelijk het onafgebroken karakter van de drie maanden beroepsactiviteit.

De kieslijsten worden in eerste instantie negentig dagen voor de verkiezingen samengesteld. Ze omvatten dan alle personen met een arbeidsovereenkomst op die datum (dag X). Vervolgens kunnen alle personen die geen deel meer uitmaken van de onderneming ten laatste dertien dagen voor de verkiezingen van de lijst geschrapt worden, mits unanieme beslissing van de OR. Zonder akkoord hierover zullen die personen opgeroepen worden om te stemmen.

Net zoals de leden van het directiepersoneel zich niet verkiesbaar mogen stellen, mogen ze ook niet stemmen.

Aan de voorwaarden om op de kieslijsten te staan, moet op 'dag Y', de dag van de verkiezingen, voldaan zijn.

³ <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/Brochure%20SV%202020.pdf>, p. 39

⁴ Auriane Lamine, *Etude 3 : La représentation collective des travailleurs en question : état des lieux du droit belge et cas particuliers*, p. 15, 2017.

Een onaangepast kader...

Het wordt stilaan duidelijk dat de procedure niet aangepast is aan de realiteit van de werkers met tijdelijke contracten die via Smart aan de slag zijn. Want ook als sommigen onder hen zich al konden kandidaat stellen, dan nog is het niet zeker of ze ook zouden mogen stemmen, omdat hun arbeidsovereenkomsten niet doorlopen.

We moeten ook rekening houden met de moeilijkheid om mandaten te behouden. Zodra verkozen werknemers immers geen deel meer uitmaken van het personeel van de onderneming, vervalt hun mandaat. In die zin zouden de werkers met tijdelijke contracten enkel een duurzaam mandaat kunnen uitzitten als ze over een even duurzaam contract zouden beschikken.

Over het algemeen lijkt de vakbondsafvaardiging ons dus niet geschikt om de realiteit van zelfstandigen zonder personeel met tijdelijke contracten in aanmerking

te nemen. Dat kan deels verklaard worden door het verschil in context tussen de tijd dat de werking van de economische democratie uitgedacht werd, om te leiden tot wat men het fordistische compromis noemde, en de realiteit van hedendaagse werknemers, en de werkers met tijdelijke contracten in het bijzonder.



De zekerheid vormde een ruilmiddel voor de ondergeschiktheid ten opzichte van de werkgever, meer bepaald door langlopende contracten ... In het geval van de zelfstandigen zonder personeel die via Smart werken, is er weinig ondergeschiktheid en des te meer autonomie, zijn er

contracten van korte duur, en zijn de werknemers wijdverspreid, wat het moeilijk maakt om hen te mobiliseren. Het zou interessant zijn als de vakbondsorganisaties beter zouden kunnen vatten hoe ze te werk gaan en wat hun specifieke kenmerken zijn.

Er is binnen de vakbonden al een aanzet in die richting, zoals bij het ACV⁵, dat zelfstandigen zonder personeel wil samenbrengen en vertegenwoordigen, ongeacht hun sociaal statuut, en voor zover ze dus zelf geen personeel tewerkstellen. Ook het ABVV⁶ doet mee en concentreert zich meer in het bijzonder op platformwerkers, door het loontrekkend statuut te promoten als statuut dat hen de beste bescherming kan bieden. De aanzet is gegeven, het is nu belangrijk om door te zetten.

⁵ "De vakbond voor zelfstandigen zonder personeel", United Freelancers, geraadpleegd op 22 september 2020. ACV: Algemeen Christelijke Vakbond van België. [Zie presentatie op de site van het CRISP](#) (in het Frans)

⁶ "ABVV-platform", het Algemeen Belgisch Vakverbond is een socialistische werknemersvakbond. [Zie presentatie op de site van het CRISP](#) (in het Frans)

... ten opzichte van de noodzaak om werknemers met tijdelijke contracten bij de sociale dialoog te betrekken

De coöperatie Smart heeft zich tot doel gesteld om "de best mogelijke sociale en economische, fiscale en juridische bescherming"⁷ te bieden aan al haar werknemers. De onderneming zou er dan ook baat bij hebben om het pad te effenen voor een collectieve vertegenwoordiging van al haar werknemers, bovenop de vertegenwoordiging waar de vennoten van de coöperatie nu al op kunnen rekenen.

De belangrijkste reden voor dat standpunt is net een kwestie van vertegenwoordiging. Het personeel dat bij de sociale verkiezingen bij Smart verkozen wordt, moet alle werknemers van de onderneming en dus zowel de zelfstandigen zonder personeel als het vaste personeel of de werkers met tijdelijke contracten vertegenwoordigen. Het lijkt ons dan ook evident dat ze op de een of andere manier vertegenwoordigd moeten worden binnen de organen voor personeelsafvaardiging, om ze te kunnen verrijken met hun ervaring binnen de gedeelde onderneming.

Door de traditionele vakbondsbeweging in

contact te brengen met die werknemers zou het mogelijk zijn om de vakbondsideologie die nog uit het fordistische tijdperk stamt en de mogelijkheden om werkers met tijdelijke contracten effectief te vertegenwoordigen, te doen evolueren. Zo zou het voor die werknemers ook makkelijker zijn om de specifieke problemen op tafel te leggen waarmee ze geconfronteerd worden.

Hoewel de zelfstandigen zonder personeel van Smart evenveel bijdragen aan de sociale zekerheid als loontrekkende werkers, en ze er dus grotendeels een beroep op kunnen doen, valt het des te meer op hoe gebrekkig het systeem wel is. Omdat werkers met tijdelijke contracten bijvoorbeeld van het ene kortlopende contract naar het andere overschakelen, met werkloze periodes tussendoor, kunnen ze geen aanspraak maken op alle rechten waarvoor de meeste loontrekkende werkers wel in aanmerking komen. Het feit dat sommigen onder hen bovendien weinig werkdagen optekenen, maakt de situatie er niet eenvoudiger op. Er is dus zeker nog ruimte voor verbetering zodat die

werkers meer slagkracht kunnen krijgen.

Een ander aspect dat nog meer met de vakbonden zou moeten worden uitgediept, betreft zonder twijfel de onderhandelingen met de opdrachtgevers van de werkers met tijdelijke contracten. De vakbonden zijn doorgaans goed verankerd in de Belgische bedrijfswereld, wat zou kunnen helpen in het kader van collectieve onderhandelingen ten gunste van de werkers met tijdelijke contracten. Hoewel Smart eerder al de rol van onderhandelaar of beschermende tussenschakel op zich nam – voor de kunstenaars bij de overheid of voor de fietskoeriers bij hun opdrachtgevers – wil de coöperatie die functie niet systematisch op zich nemen. Dat blijkt uit verschillende verklaringen van haar bestuurders. Ze wil eerder een doorgeefluik zijn naar de organisaties voor personeelsafvaardiging in plaats van zelf een soort van vakbondswerk te doen.

Het is een grote uitdaging om bevoorrechte partners te vinden in een sociale dialoog waarbij zelfstandigen zonder personeel betrokken zijn.

⁷ Statuten van SmartCoop (2017), p.5.

In een traditionele sociale dialoog wordt de werkgever als dusdanig beschouwd omwille van de hiërarchie. Maar wat blijft daar nog van over als er nog amper of geen sprake meer is van ondergeschiktheid?⁸

De sociale dialoog zou zich kunnen toespitsen op het zelfbeheer van de werkers met tijdelijke contracten, de bescherming van de werknemers van Smart die onderworpen zijn aan de autoriteit van andere leden binnen de Activiteiten⁹, de organisatie in beroeps- of sectornetwerken van haar leden zodat ze meer invloed zouden hebben tijdens onderhandelingen, maar ook indien nodig, op Smart zelf als werkgever, aangezien de onderneming moet toezien op het welzijn van haar werknemers en de regelgeving van het loontrekkend werk moet naleven.

Smart heeft een proces in gang gezet om de werkers met tijdelijke contracten ook bij de sociale dialoog betrekken¹⁰. Dat moet worden voortgezet om aan de doelstellingen van

de coöperatie te voldoen en te voorkomen dat de evoluties in de beroepswereld leiden tot een afbrokkeling van de beschermingsmaatregelen die voor alle werknemers gelden. De inzet is dus hoog en we denken dat de uitbreiding van de bedrijfsdemocratie een cruciale uitdaging is, via de sociale dialoog en door de wil om meer werknemers actief te betrekken bij die democratie.

Door de vertegenwoordiging van de werknemers

van Smart aan de vertegenwoordiging van de vennoten van de coöperatie te koppelen, zouden de gemeenschappelijke belangen ook gediend zijn. In die zin is het dus zeker het overwegen waard...

Damien NOËL
September 2020

Vertaling:
Sara MUSCH
November 2020

De sociale verkiezingen in Frankrijk: een vergelijking

Net als in België voorziet de Franse wetgeving niet in de vertegenwoordiging van alle werknemers van Smart, ongeacht hun statuut. Zo kunnen werkers hun beroep op regelmatige basis (en dus met een zekere continuïteit) uitoefenen via Smart, met een reeks korte, tijdelijke, afzonderlijke contracten, zonder echter deel te nemen aan de personeelsafvaardiging.

Eenzijds kunnen werkers die niet genoeg anciënniteit opbouwen, zich immers geen kandidaat stellen. Anderzijds leiden de verschillende contracten

van korte duur ertoe dat een verkozenen zijn/haar mandaat niet per se kan behouden. Bovendien beperken de voorwaarden om te mogen stemmen ook de mogelijkheden om deel te nemen, bijvoorbeeld in geval van een zogenoemd contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur. Een CAPE telt immers niet mee voor de berekening van de anciënniteit.

Er zijn dus tal van overeenkomsten tussen België en Frankrijk als het over de sociale dialoog gaat.

⁸ Nathalie Delvolvé en Stéphane Veyer, « [La quête du droit : approche de l'instauration d'une représentation du personnel dans une coopérative d'activités et d'emploi](#) », *Revue internationale de l'économie sociale*: Recma, nr. 319 (2011): 78.

⁹ Sommige leden kunnen binnen de economische activiteit die ze bij Smart ontplooiën, een functie bekleden vergelijkbaar met de rol van werkgever ten opzichte van andere leden: ze selecteren hun medewerkers, onderhandelen over hun vergoedingen, bepalen voorwaarden voor de uitvoering van werk ...

¹⁰ [De coöperatieve sociale dialoog](#).

Bronnen

Julie BATTILANA, Isabelle FERRERAS en Dominique MEDA. *Le manifeste travail. Démocratiser. Démarchandiser. Dépolluer*, éd. du Seuil, Parijs, 2020.

Suzanne CAPIAU en Auriane LAMINE. *Le cas d'une coopérative de travailleurs autonomes : Smart in Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, éd. Larcier, Brussel, 2020.

Nathalie DEVOLVE en Stéphane VEYER. *La quête du droit : approche de l'instauration d'une représentation*

du personnel dans une coopérative d'activités et d'emploi. Revue internationale de l'économie sociale: Recma, nr.319 (2011): 78.

Isabelle FERRERAS. *Gouverner le capitalisme ?* PUF. Parijs, 2012.

François FLAMION. *Réflexions sur le rapport entre logique participative et logique d'action syndicale*, onlinepublicatie, Smart, 2015.

Auriane LAMINE. *Etude 3 : La représentation collective des travailleurs en question : état des lieux du droit belge et*

cas particuliers, 2017, niet-gepubliceerd document.

Damien NOËL. *Des représentations collectives pour poursuivre l'émancipation des travailleurs : le cas des travailleurs de la coopérative Smart*, UCLouvain, 2018, niet-gepubliceerde masterproef.

Carmelo VIRONE (interview met Nico CUÉ, ABVV), *Ne pas se contenter du rêve*, onlinepublicatie, Smart, 2015.

Violaine WATHELET. *SCOP et syndicats : au-delà des stéréotypes ?*, Analyses SAW-B