



Verslag van een nationale case study BELGIË

Januari 2024

AUTOR: Jens Cassiers



**Co-funded by
the European Union**

The TeamHub! Project is Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Inclusion. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Inhoudstafel

Inleiding	3
Methodologie	4
Verslag van een Nationale Casestudy	7
CASESTUDY 1 (Businessmodel): Coolblue Belgium: van een zuiver e-commerce model naar een hybride model met een eigen leverings- en installatiebedrijf	7
CASESTUDY 2 (Vakbondswerk): Vakbondswerk van BTB-ABW in de sector van de e-commerce en de logistiek	11
CASESTUDY 3 (Collectief overleg): Overzicht van de sector van het vervoer en de logistiek in België: Paritair Comité 140.03 en het Sociaal Fonds	17

Inleiding

Het *Team Hub!* Project is een project van twee jaar ondersteund door de Europese Commissie, Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, met financiering uit de oproep tot het indienen van voorstellen SOCPL-2021-IND-REL. Bedoeling is de knowhow te verbeteren op het vlak van de arbeidsverhoudingen. *Team Hub!* loopt gedurende 24 maanden (augustus 2022 - juli 2024) en combineert documentair en empirisch onderzoek alsook wederzijds leren en netwerkactiviteiten, teneinde de kenmerken en uitdagingen te analyseren van de e-commerce toeleveringsketen in een aantal geselecteerde landen, meer bepaald België, Estland, Frankrijk, Finland, Duitsland¹, Griekenland, Italië, Polen en Spanje.

Het Project brengt een trans-Europees consortium samen van universiteiten, onderzoeksinstituten en vakorganisaties uit negen EU-lidstaten, nl. de Italiaanse Transportarbeidersbond (FILT-CGIL), Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), de Belgische Transportbond (ABVV-BTB), de Griekse Stichting voor Europees en Buitenlands Beleid (ELIAMEP), de Universiteit van Jyväskylä (JYU), de Universiteit van Tartu (UTARTU), NOTUS – Applied Social Research, Institute of Public Affairs Foundation (IPAVIS) en het Institute for Economic and Social Research (IRES)². Dit consortium heeft gezamenlijk de verbintenis aangegaan om de moeilijkheden en uitdagingen van e-commerce toeleveringsketens aan te pakken, in het bijzonder op het vlak van opslag en bezorging, via een reeks documentaire onderzoeken en veldonderzoeken, leer- en netwerkactiviteiten en de ontwikkeling van beleidsaanbevelingen. Bedoeling van *Team Hub!* is de implicaties te onderzoeken van de sterke groei van e-commerce als gevolg van de coronapandemie, en de vakorganisaties de kennis en vaardigheden aan te reiken die nodig zijn om een duurzame hervorming voor te stellen van de businessmodellen en de arbeidsorganisatie in de toeleveringsketen, mede in het licht van de digitale revolutie en milieuduurzaamheidsdoelstellingen.

“**Studie**”, de eerste fase van het project, bestaat uit een verkennende literatuurstudie en een daarop gebaseerde achtergrondanalyse van het landschap van de e-commerce en de logistiek op nationaal niveau van het betrokken land. Bedoeling is om op zoek te gaan naar informatie en data rond de belangrijkste tendenzen en kenmerken in de e-commerce toeleveringsketens op nationaal niveau en hiervan een evaluatie te maken, waarbij in het bijzonder wordt gekeken naar de belangrijkste spelers op de markt en de overheersende businessmodellen, de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden, de activiteiten van de sociale partners en de structurering van de toeleveringsketens in de betrokken landen. Het resultaat van deze fase bestaat uit de publicatie van negen **Landenfiches** met een analyse per land van het nationaal e-commerce en logistiek landschap in de negen landen³. Het vervolgens beoordelen en met elkaar vergelijken van de op nationaal niveau uitgevoerde analyses verschaft een overzicht van de toestand op Europees niveau. Daartoe is er het **Achtergrondverslag**⁴, waarin de belangrijkste tendenzen en heersende bewegingen in de e-commerce toeleveringsketen worden toegelicht. Dit Achtergrondverslag schetst ook welke kwesties grote aandacht verdienen van de vakbonden op nationaal en EU-niveau, en het duidt aan welke de belangrijkste geografische gebieden zijn voor de opslag en de bezorging van goederen die door grote e-commercebedrijven worden verhandeld.

“**Focus**”, de tweede fase van het project, bestaat uit een aantal nationale casestudies verkregen op basis van kwalitatief empirisch onderzoek. Aan de hand van deze casestudies worden de belangrijkste kenmerken van geselecteerde businessmodellen toegelicht, alsook het werk en de verwezenlijkingen van

1 De drie Duitse casestudies die in dit verslag vervat zitten werden uitgevoerd door een onderzoek van Fondazione Giacomo Brodolini met de participatie van de Duitse vakbond Ver.di.

2 Voor de volledige lijst van de TeamHub partners: <https://team-hub-project.eu/partners/>

3 Alle TeamHub Landenfiches (februari 2023) kunt u hier raadplegen: <https://team-hub-project.eu/resources/>

4 Het TeamHub Achtergrondverslag (juni 2023) vindt u hier terug: https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/07/TEAMHUB-background_report.pdf

de vakbonden en voorbeelden van collectief overleg in de toeleveringsketen van de e-commerce en de logistiek. Dit **Verslag van een nationale casestudy** maakt deel uit van een reeks van negen papers, die telkens drie casestudies bevatten die werden uitgevoerd door de projectpartner van het betrokken land en die werden vertaald in de taal van het betrokken land. Een uitgebreid Casestudyverslag met alle 27 casestudies is beschikbaar in het Engels.

Methodologie

De negen projectpartners hanteerden een gemeenschappelijke methodologie voor de verwezenlijking van de drie nationale casestudies van elk land, om zo te komen tot 27 homogene casestudies die aldus in bepaalde mate met elkaar kunnen worden vergeleken.

Dit werd mogelijk gemaakt dankzij het bepalen van drie thema's (toepassingsgebieden) waarrond elke nationale partner vervolgens moest werken om aldus drie nationale casestudies uit te voeren. De drie thema's die werden geselecteerd tijdens de fase van het opstellen van het formele voorstel, en die vervolgens werden bevestigd door de partners, zijn de volgende:

- 1. Businessmodel:** Hoe toonaangevende bedrijven het werk organiseren in de e-commerce toeleveringsketen, zowel wat hun eigen werknemers betreft als wat betreft hun relaties met externe leveranciers;
- 2. Vakbondswerk:** Het beleid dat de vakbonden voeren en de maatregelen die ze nemen om te zorgen dat werknemers van de e-commerce toeleveringsketen - werkend met verschillende tewerkstellingsstatuten en voor verschillende bedrijven - lid worden en zich organiseren;
- 3. Collectief overleg:** Onderhandelingen en akkoorden die collectieve en individuele relaties in e-commercebedrijven regelen, en die mogelijk ook de arbeidsomstandigheden in geoutsourcete diensten betreffen.

Opdat de bijdragen homogeen zouden zijn, werd aan de nationale partners een modeldocument ter beschikking gesteld voor elk thema. Onderstaande tabel geeft de structuur van deze modeldocumenten weer:

	Businessmodellen	Vakbondswerk	Collectief overleg
Toepassings-gebied	<i>Hoe toonaangevende bedrijven het werk organiseren in de e-commerce toeleveringsketen, zowel wat hun eigen werknemers betreft als wat betreft hun relaties met externe leveranciers</i>	<i>Het beleid dat de vakbonden voeren en de maatregelen die ze nemen om te zorgen dat werknemers van de e-commerce toeleveringsketen - werkend met verschillende tewerstellingsstatuten en voor verschillende bedrijven - lid worden en zich organiseren</i>	<i>Onderhandelingen en akkoorden die collectieve en individuele relaties in e-commercebedrijven regelen, en die mogelijks ook de arbeidsomstandigheden in geoutsourcete diensten betreffen</i>
Context	<p>Omvang, geografisch bedrijfsgebied en aard van de verhandelde producten</p> <p>Recente tendenzen op het vlak van werkgelegenheid, verkoop, investeringen, omzet en opbrengsten</p> <p>Belangrijkste langetermijnveranderingen als gevolg van COVID-19</p> <p>Mate van horizontale en verticale integratie en relaties met leveranciers</p> <p>Kenmerken van de betrokken werknemers (gender, leeftijd, nationaliteit, beroep)</p>	<p>Omvang en toepassingsgebied van de betrokken vakbond(en)</p> <p>Belangrijkste kenmerken van de bedrijven waarop het vakbondswerk betrekking heeft en hoe de relatie is van deze bedrijven met de vakbonden⁵</p> <p>Belangrijkste langetermijnveranderingen als gevolg van COVID-19</p> <p>Belangrijkste bekommernissen</p> <p>Kenmerken van de betrokken werknemers (gender, leeftijd, nationaliteit, beroep)</p>	<p>Omvang en toepassingsgebied van de betrokken organisaties</p> <p>Belangrijkste kenmerken van de bedrijven waarop het overleg betrekking heeft en hoe de relatie is van deze bedrijven met de vakbonden</p> <p>Belangrijkste langetermijnveranderingen als gevolg van COVID-19</p> <p>Belangrijkste bekommernissen</p> <p>Kenmerken van de betrokken werknemers (gender, leeftijd, nationaliteit, beroep)</p>
Omschrijving	<p>Bedrijfsdoelstellingen en Human Resource beleid in het algemeen</p> <p>Kwaliteit van de banen⁶ en gezondheid en veiligheid in de belangrijkste opslag- en verzorgingsactiviteiten die verband houden met e-commerce</p> <p>Verschillen tussen werknemers, atypische/zelfstandige werknemers en werknemers in geoutsourcete activiteiten en/of andere categorieën van werknemers voor zover relevant (bijv. op het vlak van gender, arbeidsplaats, beroep, nationaliteit)</p> <p>Doelstellingen en belangrijkste gevolgen van investeringen in digitalisering op het vlak van groei en rendabiliteit, werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden</p> <p>Doelstellingen en belangrijkste gevolgen van investeringen in ecologische duurzaamheid op het vlak van bedrijfsgroei en rendabiliteit, werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden</p>	<p>Geïmplementeerde maatregelen om de arbeidsomstandigheden en het beleid te veranderen</p> <p>Belangrijkste aspecten voor kwaliteitsvolle banen en gezondheids- en veiligheidskwesties die aan bod komen in opslag- en verzorgingsactiviteiten die verband houden met e-commerce: bekommernissen en eisen</p> <p>Ontwikkelde benadering om werknemers, atypische/zelfstandige werknemers, werknemers in geoutsourcete activiteiten en/of andere categorieën van werknemers voor zover relevant (bijv. op het vlak van gender, arbeidsplaats, beroep, nationaliteit) lid te maken/te mobiliseren</p> <p>Bekommernissen en eisen inzake investeringen in digitalisering</p> <p>Bekommernissen en eisen gericht op ecologische duurzaamheid</p>	<p>Belangrijkste bepalingen betreffende arbeidsomstandigheden en duurzame bedrijfsgroei</p> <p>Belangrijkste aspecten voor kwaliteitsvolle banen en gezondheids- en veiligheidskwesties die aan bod komen in opslag- en verzorgingsactiviteiten die verband houden met e-commerce</p> <p>Specifieke bepalingen met betrekking tot atypische/zelfstandige werknemers, werknemers in geoutsourcete activiteiten en/of andere categorieën van werknemers voor zover relevant (bijv. op het vlak van gender, arbeidsplaats, beroep, nationaliteit)</p> <p>Bekommernissen en bepalingen inzake de digitalisering van het werk</p> <p>Bekommernissen en bepalingen gericht op ecologische duurzaamheid</p>
Resultaten en toelichting	<p>Huidige impact van het bedrijfsbeleid op de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en het sociaal overleg (ook in termen van meetbare factoren zoals personeelsverloop, toename van de werkgelegenheid, loonevolutie, vakbondsleden, vergaderingen op de werkvloer, stakingen, ondertekende collectieve akkoorden)</p> <p>Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het vlak van werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden en sociaal overleg</p> <p>Mogelijke alternatieve businessmodellen en slotbeschouwing</p>	<p>Huidige impact van de vakbondsactiviteiten op de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en het sociaal overleg (ook in termen van meetbare factoren zoals personeelsverloop, toename van de werkgelegenheid, loonevolutie, vakbondsleden, vergaderingen op de werkvloer, stakingen, ondertekende collectieve akkoorden)</p> <p>Verwachte toekomstige ontwikkelingen en impact van het vakbondswerk op het vlak van de sterkte van de vakbonden en arbeidsomstandigheden</p> <p>Mogelijke alternatieve vakbondsbenaderingen en slotbeschouwing</p>	<p>Huidige impact van het collectief overleg op de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en het sociaal overleg (ook in termen van meetbare factoren zoals personeelsverloop, toename van de werkgelegenheid, loonevolutie, vakbondsleden, vergaderingen op de werkvloer, stakingen, ondertekende collectieve akkoorden)</p> <p>Verwachte toekomstige ontwikkelingen en impact van het collectief overleg op het vlak van bedrijfsbeleid en arbeidsomstandigheden</p> <p>Mogelijke alternatieven en slotbeschouwing</p>

5 Overeenstemmend met de benadering en de clustervorming ontwikkeld door Eurofound op basis van vaststellingen uit de Europese Bedrijfsenquête, zullen de casestudies de relaties met de vakbonden omschrijven in termen van: (i) uitgebreide of beperkte betrokkenheid bij de besluitvorming, en (ii) vertrouwensrelatie of conflictueuze relatie.

6 Het onderzoek van de arbeidsomstandigheden zal gebeuren aan de hand van het Eurofound Kwaliteitskader voor Banen. Dit omvat onder meer de volgende aspecten: Fysieke omgeving; Intensiteit van het werk; Kwaliteit van de arbeidstijd; Maatschappelijke omgeving; Vaardigheden en discretie; Perspectieven; Loon.

Er werd de partners gevraagd om in de modeldocumenten informatie op te nemen uit semigestructureerde interviews met stakeholders (in het bijzonder bedrijfsmanagers en HR, vakbondsleden, werknemers, lokale beleidsmakers, enz.), uit beschikbare grijze literatuur en uit officiële bronnen indien beschikbaar, zoals persberichten, financiële verslagen, administratieve gegevens, wetenschappelijke papers, enz.

De informatie ingezameld via deze drie modeldocumenten en bijeengebracht door de negen nationale partners, werd vervolgens nagekeken en opgenomen in dit Verslag, dat per land een sectie bevat met de uiteenzetting van de drie nationale casestudies, telkens op dezelfde wijze gestructureerd, en wel als volgt:

- i) Context
- ii) Omschrijving en belangrijkste kenmerken
- iii) Resultaten en toelichting
- iv) Verwijzingen

Verlag van een Nationale Casestudy

Casestudy 1 (Businessmodel): Coolblue Belgium: van een zuiver e-commercemodel naar een hybride model met een eigen leverings- en installatiebedrijf

I. Context

Coolblue is een van oorsprong Nederlands e-commercebedrijf. Het bedrijf is vrij uniek, in de zin dat het begon als een zuivere e-commercespeler (zonder fysieke locaties) dat later inzag dat er positieve kanten zaten aan het hebben van fysieke winkels als een extra dienstverlening die door hun klanten werd geapprecieerd. Momenteel is Coolblue actief in 3 landen: Nederland, België en Duitsland. Deze Casestudy concentreert zich op de activiteit van Coolblue in België.

De Belgische Coolblue website/webwinkel is beschikbaar in het Nederlands, het Frans en het Engels. Het bedrijf heeft ook een app die beschikbaar is in het Nederlands, het Frans, het Engels en het Duits. Er kan aan huis geleverd worden voor het hele Belgische grondgebied, de fysieke winkels (8) zijn gevestigd in Vlaanderen en Brussel. Het bedrijf heeft een breed scala aan producten, voornamelijk elektronica en afgeleide producten en accessoires. Het gaat om de volgende productcategorieën: Computers & tablets; Beeld & geluid; Telefonie; Huishouden en wonen; Keuken; Sport & verzorging; Foto & video; Navigatie, reizen & mode; Tuin & klussen.

Het bedrijf bestaat uit **twee afzonderlijke vennootschappen**: de winkels en de verkoop (Coolblue) en het deel bezorging en installatie (Aan Huis NV). In de periode 2017-2022 verdubbelde Coolblue bijna zijn opbrengsten, van 311 miljoen naar 538 miljoen euro, en Aan Huis groeide zelfs nog sterker.

De werknemers van Coolblue vallen onder het paritair comité 200 (bedienden), terwijl de werknemers van Aan Huis zijn geregistreerd als behorend tot het paritair comité 226 (bedienden) of het paritair comité 140.03 (arbeiders)⁷. De officieel gepubliceerde data in België bevatten geen details over gender, leeftijd en nationaliteit van de werknemers.

Beide vennootschappen kenden een sterke stijging van het personeelsbestand tussen 2017 en 2022 (de meest recente beschikbare cijfers) alsook een groot personeelsverloop.

Coolblue (BE 0867.686.774)					
Boekjaar	Opbrengsten (code 70/76A)	Winst (code 9903)	Personeel (VTE) gemiddeld	Personeel In (VTE)	Personeel Uit (VTE)
2022	€ 538.570.790	€ 2.197.781	394,8	407	391,1
2021	€ 564.642.232	€ 2.242.831	346,3	238,2	206,4
2020	€ 553.122.387	€ 2.353.984	258,3	290,6	121,3
2019	€ 373.839.801	€ 1.801.485	182,1	109,2	88,5
2018	€ 351.329.331	€ 1.702.969	177,4	92	65

⁷ In een Belgisch paritair comité zitten vertegenwoordigers van de werknemers en werkgevers - telkens met een gelijk aantal zetels- van een sector samen om afspraken te maken voor de sector. De meeste afspraken worden omgezet in CAO's die van toepassing zijn op alle werkgevers en werknemers van de betrokken sector.

Aan Huis (BE 0666.618.147)

Boekjaar	Opbrengsten (code 70/76A)	winst (code 9903)	personeel (VTE) gemiddeld	personeel In (VTE)	personeel Uit (VTE)
2022	€ 15.389.281	€ 336.913	253,9	384,1	336,5
2021	€ 14.219.994	€ 298.455	237,4	284,3	285,5
2020	€ 11.761.449	€ 251.633	204,1	142	88,8
2019	€ 9.164.886	€ 232.022	138,3	143,5	62,4
2018	€ 7.871.499	€ 195.136	106,2	70	30

Uit de stijging van de opbrengsten en het aantal personeelsleden blijkt duidelijk de sterke groei die e-commerce kende door de **COVID-19** pandemie in België. Omwille van de pandemie en de daaruit volgende sluiting van de traditionele warenhuizen en winkels, gingen veel klanten op zoek naar alternatieve methodes om hun producten te kopen en zo leerden ze e-commerce leveranciers kennen. Er zijn echter niet onmiddellijk langetermijnveranderingen aan het beleid zichtbaar als gevolg van COVID-19. Behalve de stijgende verkoop en (waarschijnlijk) een groter marktaandeel dan vóór de crisis, kunnen er geen radicale veranderingen in het beleid worden vastgesteld. Het bedrijf is (relatief) jong en werd opgericht in het tijdperk van de digitalisering; bijgevolg heeft het zich gericht tot klanten die vertrouwd zijn met online winkelen. Door de COVID-19 pandemie werd de groep van gebruikers uitgebreid, wat een uitstekende bron bleek te zijn van groei qua opbrengsten. Het bedrijf vergrootte zijn opbrengsten en wist in de loop van de jaren een winst te handhaven in een zeer concurrentieel segment van de retail.

Met betrekking tot de integratie van de **toeleveringsketen** heeft Coolblue geen externe leveranciers. Dit wil zeggen dat alle producten worden verkocht onder het rechtstreeks toezicht van Coolblue en via hun opslagplaatsen. Wat het laatste deel van de toeleveringsketen betreft, beschikt Coolblue over een **eigen bezorgingsdienst** die valt onder Aan Huis. Coolblue werkt zowel samen met B-Post als met externe pakjesdiensten.

II. Omschrijving en belangrijkste kenmerken

Op het vlak van het **human resources beleid** krijgt het personeel van Coolblue en Aan Huis vaste contracten, dit wil zeggen dat de werknemers het werknemersstatuut hebben en allemaal de minimumbescherming, -rechten en -lonen genieten zoals bepaald in nationale en sectorale collectieve overeenkomsten. De grote meerderheid van de arbeidsovereenkomsten zijn van onbepaalde duur; arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en uitzendcontracten zijn proportioneel minder aanwezig in deze bedrijven.

Bovendien is er sociaal overleg binnen het bedrijf dat het mogelijk maakt om collectieve overeenkomsten op ondernemingsniveau te onderhandelen. Het structureel sociaal overleg behelst beide vennootschappen en bestaat uit aangeduide vakbondsafgevaardigden (syndicale delegatie), een veiligheidscomité en een ondernemingsraad.

Zowel het veiligheidscomité als de ondernemingsraad worden gereguleerd door de Belgische wetten en CAO's. Met name wanneer een bedrijf 50 werknemers heeft (voor een veiligheidscomité) of 100 werknemers (voor een ondernemingsraad), hetgeen het geval is voor Coolblue, dan moet het om de 4 jaar verkiezingen houden, en de erkende vakbonden kunnen een lijst van kandidaten indienen. Het veiligheidscomité en de ondernemingsraad zijn paritair samengesteld, en voor de werknemersafvaardiging zijn er verschillende lijsten met vertegenwoordigers van de arbeiders, de bedienden en de jonge werknemers. Wat de toekomst inzake arbeidsomstandigheden betreft, kan de stevige aanwezigheid van de vakbond en de verplichting om sociale verkiezingen te organiseren (de volgende zijn in mei 2024) als gevolg van de omvang van het bedrijf, als positief worden beschouwd.

Het bekende probleem van slechte contractvoorwaarden en **arbeidsomstandigheden** en excessief lan-

ge werkdagen met alle gevolgen van dien inzake **gezondheid en veiligheid** op het werk, wat dan weer normaal gezien een impact heeft op de bezorgingsdiensten in deze sector, is bij Coolblue en Aan Huis geen factor, dankzij de aanwezigheid van het sociaal overleg en de voorkeur voor het werknemersstatuut. Het deel van de bezorgingsactiviteiten uitbesteed aan B-post is ook verzekerd van goede arbeidsomstandigheden, aangezien de werknemers van dit bedrijf het werknemersstatuut hebben en meestal werken met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur. Indien echter kleinere onderaannemers worden betrokken in de toeleveringsketen, kunnen deze mogelijks aan de controle ontsnappen.

Er kunnen in het bedrijf geen grote **verschillen tussen de werknemers** worden vastgesteld, gelet op het feit dat slechts weinig activiteiten worden geoutsourcet en dat de voorkeur wordt gegeven aan vaste arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, eerder dan atypische statuten of het statuut van zelfstandige. Wat de specifieke arbeidsomstandigheden voor het stuk "bezorging" als deel van de toeleveringsketen betreft, vallen de werknemers van Coolblue en Aan Huis binnen het toepassingsgebied van dezelfde collectieve overeenkomsten. Voor de bezorgingen uitbesteed aan B-post, een overheidsbedrijf, zijn op de betrokken werknemers andere sectorale collectieve overeenkomsten van toepassing. De collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing op Coolblue en Aan Huis enerzijds, en die van toepassing op B-post anderzijds, zijn niet volledig overlappend en kunnen afhankelijk van het onderwerp, voordeliger of nadeliger zijn voor de ene groep werknemers als je deze vergelijkt met de andere groep werknemers - zonder dat hier echter een noemenswaardig voorbeeld van bestaat dat hier dient te worden vermeld.

Op het vlak van investeringen in de **digitalisering** moet in herinnering worden gebracht dat Coolblue zijn activiteiten startte als een zuivere e-commercespeler, zonder fysieke winkels, die later werden opgericht om meer diensten aan de klanten te bieden. Dit wil zeggen dat het hele systeem van bij het begin werd opgebouwd in een digitale wereld. Bij het invoeren van een nieuwe technologische verbetering moet dit telkens conform nationale collectieve overeenkomsten worden besproken binnen de in het bedrijf aanwezige overlegorganen. Dankzij het feit dat vakbonden actief zijn in het bedrijf en dat er een structureel sociaal overleg is via het veiligheidscomité en de ondernemingsraad, worden investeringen en veranderingen op het vlak van digitalisering goed gemonitord bij Coolblue.

Wat de **ecologische duurzaamheid** van het bedrijf betreft, biedt de bezorgingstak (Aan Huis) niet enkel extra diensten aan zoals de installatie, maar voert het ook de bezorging uit met fietskoeriers in stedelijke gebieden, naargelang de bestelde producten. Bovendien wordt herhaald dat het moederbedrijf in Nederland gevestigd is, waar reeds wetgeving op komst is rond het invoeren van volledig emissievrije zones in steden en gemeenten. De ervaring opgedaan in Nederland zal ook tot bij het Belgische bedrijf komen, wat een snellere en makkelijkere overgang mogelijk maakt naar verantwoorde bezorgingen, ook in België.

III. Resultaten en toelichting

De COVID-19 pandemie had duidelijk een positieve **impact op de verkoop en op de werkgelegenheid** bij Coolblue. Het zal pas in de komende jaren duidelijk worden of deze groei duurzaam is en wat de economische impact is van de oorlog in Oekraïne. Na de piek gemeten tijdens de pandemie werd er in 2022 een daling qua opbrengsten vastgesteld, maar dit had geen negatieve impact op de winst en de werkgelegenheidsgraad. Dit kan het gevolg zijn van verschillende factoren, zoals minder (nood aan) investeringen, hogere marges die kunnen worden toegepast, en een verhoogde efficiëntie van de toeleveringsketen. Het personeelsverloop is echter wel groot, in het bijzonder wat de bezorgingsdiensten betreft.

Alle werknemers van Coolblue en Aan Huis genieten de toepassing van de nationale en sectorale CAO's. Als het gaat om loon, dan moet worden gezegd dat dit gedeeltelijk wordt bepaald door een nationale wet die een maximum percentage aan loonsverhoging exclusief de verplichte indexeringen vastlegt. Voor de periode 2023-2024 is dit percentage gelijk aan 0,0. De onderhandelingen, eerst op sector- en dan op ondernemingsniveau, rond een eenmalige koopkrachtpremie van maximum € 750 lopen nog steeds.

Wat de verwachte **toekomstige ontwikkelingen** betreft, blijft het bedrijf een groei kennen en er wordt verwacht dat deze groei stabiel blijft in de komende jaren. Er wordt geen daling in de werkgelegenheidsgraad verwacht, wat betekent dat alle mogelijke overlegorganen op Belgisch niveau verder zullen blijven bestaan en er verder actief sociaal overleg zal worden gevoerd. Er wordt verwacht dat er in dit kader overeenkomsten op ondernemingsniveau zullen worden onderhandeld. Het hoge personeelsverloop zou hier mogelijk een rem op kunnen zetten, omdat het daardoor moeilijk is om voldoende kandidaten te vinden voor de sociale verkiezingen en te zorgen voor een goede werking van de vakbond.

Coolblue neemt een unieke positie in met zijn businessmodel: een digitale speler, die vervolgens zijn activiteit uitbreidde met fysieke winkels, die een eigen bedrijf heeft voor de bezorging (Aan Huis) van een deel van zijn producten, en die geen gebruik maakt van fictieve contracten of schijnzelfstandigen. Deze keuze wordt deels verklaard door het feit dat Coolblue zich concentreert op de verkoop van een bepaald soort producten (overwegend elektronica) en geen zuiver online handelsplatform is. Dit wil zeggen dat Coolblue niet volkomen afhankelijk is van de uiterst concurrentiële en prijsgedreven markt, in tegenstelling tot andere online platformen. Momenteel laat Coolblue op een positieve manier zien dat het mogelijk is om een digitaal verkoopsplatform uit te baten zonder zijn toevlucht te nemen tot de uitbuiting van werknemers.

IV. Verwijzingen

www.coolblue.be

<https://www.coolblue.be/nl/ons-assortiment>

<https://www.werkenbijcoolblue.be/>

<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/toonondernemings.html?ondernemingsnummer=867686774>

<https://consult.cbso.nbb.be/>

Casestudy 2 (Vakbondswerk): Vakbondswerk van BTB-ABVV in de sector van de e-commerce en de logistiek

I. Context

BTB-ABW (Belgische Transport Bond) is een **Belgische Transport Vakbond**, die arbeiders vertegenwoordigt die actief zijn in de volgende economische sectoren: Goederenvervoer (vrachtwagens, bestelwagens, fietsen, enz.); Handel in brandstoffen; Personenvervoer (Bussen, autocars, taxi's, voertuigen met chauffeur, watertaxi's, enz.); Logistiek; Verhuizingen; Grondafhandeling op luchthavens; Havens (dokwerkers); Binnenvaart; Koopvaardij; Zeevisserij.

In de diverse sectoren vertegenwoordigt BTB-ABW meer dan 50.000 leden. De Vakbond is actief over heel het Belgische grondgebied en steunt Europese (ETF) en Internationale vakbondsfederaties (ITF). De Hoofdzetel is gevestigd in Antwerpen en er zijn meer dan 13 kantoren verspreid over heel België om de leden te ondersteunen. Het personeel bestaat uit ongeveer 70 werknemers, van eerstelijnsmedewerkers die individuele klachten behandelen tot vakbondssecretarissen en specialisten die de vakbond vertegenwoordigen bij het sociaal overleg en die akkoorden onderhandelen.

BTB is lid van het ABW (Algemeen Belgische VakVerbond). Deze Nationale federatie is samengesteld uit 6 afdelingen, elke afdeling is gespecialiseerd in de vertegenwoordiging van verschillende sectoren. De 6 afdelingen zijn: BTB-ABW, ABW-Metaal, ACOD, AC, BBTK, Horval. Samen vertegenwoordigen zij werknemers in alle sectoren en activiteiten in België, met meer dan 1,5 miljoen leden.

De **bedrijven** waarop de activiteiten van BTB-ABW betrekking hebben zijn allemaal (minstens gedeeltelijk) actief in de bovenvermelde sectoren. De praktijken worden vastgelegd in nationale collectieve arbeidsovereenkomsten, maar elk bedrijf heeft zijn eigen manier van handelen en volgt ook een eigen weg. De arbeidsverhoudingen gaan van heel goed tot ijskoud, afhankelijk van het bedrijf, de timing en de economische gebeurtenissen die op dat ogenblik aan de gang zijn. De belangrijkste aspecten voor BTB-ABW in de logistieke sector in het bijzonder zijn de gezondheid en veiligheid, werkplanning en lonen. Door een gebrek aan beschikbare grond voor logistieke centra en de krapte op de arbeidsmarkt in België, worden alsmar sneller technologische oplossingen ingevoerd zoals robots, voornamelijk omdat hogere opslagplaatsen kunnen worden gebouwd en er minder plaats nodig is tussen de rekken, en er aldus een grotere opslagcapaciteit beschikbaar is. Momenteel leidt dit nog niet tot banenverlies, omdat er een tekort aan arbeidskrachten is in de sector, maar ook deze kwestie wordt door de vakbond aangepakt.

Veel werknemers in de sectoren die door BTB-ABW worden vertegenwoordigd zijn mobiele werknemers. Dit betekent dat het moeilijk is om hen te bereiken en samen te brengen. Om informatie te geven aan de werknemers van de sector en om met hen te spreken, is het voor de vakbond belangrijk om hen onderweg te ontmoeten. Gelet op deze structurele moeilijkheden maakten de lockdowns en de social distancing tijdens **COVID-19** het nog moeilijker om informatie tot bij hen te krijgen en om werknemers en leden te helpen bij hun vragen en problemen. De impact was verschillend naargelang het betrokken deel van de sector van transport en logistiek waarin men zich bevond. De grondafhandeling op luchthavens kende een sterke daling van de werkgelegenheid, terwijl de meeste andere delen van de sectoren stabiel bleven of zelfs groeiden. Alle activiteiten rond e-commerce en pakjes- en maaltijdbezorging kenden een enorme groei tijdens COVID-19 qua aantal werknemers. In het verlengde hiervan stijgt het ledenaantal van BTB al jaren en bleef dit aantal stijgen tijdens COVID-19 en ook daarna.

BTB's **belangrijkste bekommernissen** zijn het beschermen en versterken van de koopkracht van alle werknemers in de vertegenwoordigde sectoren en het beschermen van de sociale rechten van de werknemers door het afweren van de voortdurende aanvallen en voorstellen die bedoeld zijn om hun rechten in te perken. De inspanningen zijn gericht op het opstellen, bepleiten en maken van collectieve akkoorden

die werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden van de werknemers in de sector versterken en verbeteren. Op die manier zullen op sectorniveau een maximum aantal werknemers worden beschermd door collectieve arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van de werknemers die werken in kleine bedrijven en van mobiele werknemers zonder rechtstreekse vakbondsvertegenwoordiging. Dit is bij uitstek van belang in de context van de e-commerce en logistiek, want veel bedrijven in deze sectoren proberen op alle mogelijke manieren hun verantwoordelijkheden te ontlopen. Een van de strategieën daartoe is het veelvuldig beroep doen op onderaanneming waarbij verscheidene kleine bedrijven betrokken zijn. Hoe kleiner de bedrijven en hoe minder werknemers er zijn, hoe moeilijker het is om de vakbondsvorming te organiseren⁸. De onderaannemingsketens worden zodanig lang dat onderaan de keten alle arbeidsrechten onder druk staan, wat misbruik/schendingen in de hand werkt. Anderen maken dan weer gebruik van schijnzelfstandigen of zelfstandigen die wurgcontracten voorgeschoteld krijgen. Daarom zijn sectorale collectieve akkoorden en regels meer dan ooit van belang om alle werknemers in de e-commerce toeleveringsketen te beschermen.

De **werknemerspopulatie** in de sector is heel divers, zowel wat betreft de soorten banen en opdrachten (en de gebruikte vervoersmiddelen), als de herkomst van de werknemers en de talen die zij begrijpen. Dit leidt ertoe dat niet alle werknemers even goed hun rechten kennen, maar ook dat het snel invoeren van hulp van de vakbond voor sommigen een grotere stap is dan voor anderen. Op het vlak van gender zijn er heel weinig vrouwen (ongeveer 6,7% arbeidsters) actief in de sector, en de werknemerspopulatie van de sector, in het bijzonder de vrachtwagenchauffeurs, is oud.

De laatste sociale verkiezingen waren in 2020 en BTB-kandidaten behaalden in de sectoren van de paritaire comités 140.01, 140.02, 140.03, 140.04, 140.05 en 127.00 meer dan 800 mandaten in veiligheidscomités en ondernemingsraden in meer dan 300 verschillende bedrijven. De bedrijven actief in de logistieke sector (en die als voornaamste activiteit vervoer of logistiek hebben) behoren voornamelijk tot de paritaire comités 140.03 (vervoer en logistiek) en 140.04 (grondafhandeling op luchthavens - inclusief Cargo). In deze twee subsectoren werden meer dan 650 mandaten verkozen in meer dan 260 bedrijven. De regels voor het aanduiden van vakbondsafgevaardigden en voor het verplicht organiseren van sociale verkiezingen maken dat het voornamelijk de grotere bedrijven zijn waarbinnen vakbondsmilitanten actief aanwezig zijn op de werkvloer. In kleinere bedrijven met maar een paar werknemers zijn er heel weinig afgevaardigden aanwezig op de werkvloer. Dit wil niet zeggen dat werknemers in kleine bedrijven of zelfstandigen geen lid van de vakbond kunnen worden, maar het gebrek aan een vakbondsafgevaardigde op bedrijfsniveau ontzegt hen een eerste ondersteuning, en deze werknemers moeten dan rechtstreeks naar de kantoren van de vakbond komen, wat in de meeste gevallen meer inspanning vergt dan informeel met iemand binnen het bedrijf te kunnen spreken.

II. Omschrijving en belangrijkste kenmerken

Maatregelen die worden **ingevoerd** om de arbeidsomstandigheden te wijzigen in België gebeuren via vakbondsvertegenwoordiging, die bestaat op verschillende niveaus: de belangrijkste zijn het Nationaal niveau (NAR: Nationale ArbeidsRaad), het Sectorniveau en het Bedrijfsniveau. Er zijn ook vakbondsvertegenwoordigers aanwezig in zowel officiële als informele overheidsstructuren, waar advies wordt gegeven aan de regering en aan de parlementen.

Op **nationaal niveau** vertegenwoordigt het ABVV BTB in de “groep van 10”. De groep van tien is het hoogste paritair overlegorgaan van werknemersvertegenwoordigers (5 zetels) en werkgeversvertegen-

⁸ In België is een bedrijf met 50 werknemers of meer verplicht om om de vier jaar sociale verkiezingen te organiseren. Onder deze drempels is er minder de verplichting om de vakbonden te betrekken. De regels voor het aanduiden van vakbondsafgevaardigden verschillen van sector tot sector en het is moeilijker om kandidaten te vinden en om een betrokkenheid op te zetten die goed werkt.

woordigers (5 zetels). De Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft de bevoegdheid om bindende collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten voor de hele private sector. Veel van de CAO's op dit niveau voeren een regelgevend kader in dat meer in detail moet worden uitgewerkt op sector- en bedrijfsniveau.

Op **sectorniveau** bestaan in België sectorale paritaire comités waarin werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zetelen. Voorlopig bestaan in de meeste sectoren nog afzonderlijke paritaire comités voor arbeiders en bedienden. BTB vertegenwoordigt arbeiders in de volgende sectorale paritaire comités: 139.00 (binnenvaart); 316.00 (Koopvaardij); 143.00 (Zeevisserij); 301, 301.01, 301.02, 301.03, 301.04, 301.05 (Havens); 127.00 (Handel in brandstoffen); 140.00, 140.01 (bussen en autocars), 140.02 (Taxi's), 140.03 (wegvervoer & logistiek), 140.04 (Grondafhandeling op luchthavens), 140.05 (verhuizingen).

In België bestaan er drie niveaus van vakbondsvertegenwoordiging op **bedrijfsniveau**, elk met hun eigen opdrachten:

- Syndicale Afvaardiging rechtstreeks aangeduid in bedrijven door de representatieve vakorganisaties. Als algemene regel geldt dat dit mogelijk is in bedrijven met meer dan 20 werknemers, maar elke sector heeft hierover zijn specifieke akkoorden. In de sector van het goederenvervoer en de logistiek bijvoorbeeld, kunnen de representatieve vakbonden een syndicale afgevaardigde aanduiden in bedrijven waar minstens 30 werknemers tewerkgesteld zijn en 25% van de werknemers verzoekt om een syndicale afvaardiging op te richten.
- CPBW (comité voor preventie en bescherming op het werk) verkozen op ondernemingsniveau in bedrijven met meer dan 50 werknemers (inclusief uitzendkrachten). Om de 4 jaar worden er verplichte sociale verkiezingen georganiseerd in België. Werknemers kunnen zich kandidaat stellen via één van de drie nationale representatieve vakorganisaties of hun federaties.
- Ondernemingsraad (OR) verkozen op ondernemingsniveau in bedrijven met meer dan 100 werknemers. Ook hier verloopt dit in het kader van verplichte sociale verkiezingen en werknemers kunnen zich kandidaat stellen via één van de drie nationale representatieve vakorganisaties of hun federaties.

Binnen **de logistieke sector** werden verscheidene collectieve overeenkomsten gesloten op bedrijfsniveau, bijvoorbeeld rond de opties inzake het plannen van arbeidstijd, wat voor BTB één van de belangrijkste onderwerpen is. Binnen deze vastgelegde kaders is het bijvoorbeeld mogelijk om shiften van 12 uur per dag te werken in het weekend en op feestdagen. Werknemers die in dit systeem stappen presteren dus een volledige werkweek in 2 dagen gecombineerd met de 10 officiële feestdagen. Dankzij het meest recente sectorakkoord werden onlangs nieuwe principes goedgekeurd, en werd er een mogelijkheid gecreëerd om langer te werken op weekdagen, maar dit moet nog worden omgezet in collectieve overeenkomsten op ondernemingsniveau.

De **belangrijkste aspecten voor kwaliteitsvolle banen** waar de vakbonden zich om bekommeren zijn verschillend naargelang de e-commerce opslag- en bezorgingsactiviteiten:

- Voor werknemers die betrokken zijn bij opslagactiviteiten, gaat de aandacht naar gezondheid en veiligheid om te zorgen voor een veilige werkomgeving (bijv. veiligheidsuitrusting en beschermingsmiddelen).
- Bij bezorgingsactiviteiten houden de belangrijkste bekommernissen verband met lange werktijden en bijhorende rijtijden. De uit de EU-regels voortvloeiende verplichtingen inzake rij- en rusttijden zijn voorlopig nog steeds beperkt tot vrachtvervoer van meer dan 3,5 ton, dat zal verminderen naar 2,5 ton vanaf 1 juli 2026 voor internationaal vervoer. De uitdagingen voor de sector hangen af van het specifiek deel van het e-commerce traject:
 - » Vrachtwagenchauffeurs: voorafgaand aan de distributie worden de goederen veelal op een traditionele manier vervoerd (met boten, vliegtuigen en vrachtwagens); voor deze delen bestaan er

veel (internationale) regels, wetten en CAO's. De belangrijkste uitdagingen hier zijn de correcte toepassing van alle overeenkomsten en verplichtingen, het aanpakken van sociale dumping en het verbeteren van de loon- en arbeidsvoorwaarden door het onderhandelen van betere collectieve overeenkomsten op sector- en ondernemingsniveau.

- » Logistiek aspect: ook voor dit segment bestaan er al toepasselijke overeenkomsten, als gevolg van specifieke e-commerce vereisten, in het leven geroepen door de bedrijven, zoals bezorging daags na de bestelling, en bezorging op alle mogelijke dagen en tijdstippen; op dit vlak staan de arbeidsomstandigheden en dus ook de lonen onder druk. Werknemers staan enorm onder druk om flexibel te zijn ten gunste van de bedrijven zonder dat daar een compensatie tegenover staat. Dat de arbeidsomstandigheden onder druk staan is reeds merkbaar: de sector slaagt er niet in om voldoende kandidaten te vinden op de krappe arbeidsmarkt, mensen die op zoek zijn naar werk kiezen voor andere sectoren, waar de arbeidsomstandigheden beter zijn.
- » Voor het laatste deel van de toeleveringsketen, de pakjesbezorging die vaak de "last mile" wordt genoemd, doen de (inter)nationale spelers beroep op kleine bedrijven of zelfstandige chauffeurs. Omdat de grote spelers zo machtig zijn ten opzichte van hun onderaannemers, zijn er veel problemen wat dit deel van de keten betreft (zwartwerk, te lange arbeidstijden, illegale kinderarbeid, onbetaalde overuren, slechte opleiding, oververmoeide chauffeurs, enz.). Aangezien dit talloze hele kleine bedrijven betreft, is het heel moeilijk om de situatie bij voorbaat te wijzigen met vakbondsacties.

In een sector die al een bijzondere aanpak van de vakbond vereist omdat het vaak gaat om mobiele werknemers en er een groot personeelsverloop is, worden de **verschillen tussen de statuten van de betrokken werknemers** nog groter in het "last mile" deel van de e-commerce keten. De aansluiting van atypische en (schijn)zelfstandige werknemers vereist een verschillende aanpak. Deze werknemers zijn op zich niet erg mobiel, maar de meeste van hen hebben geen arbeidsplaats waar ze elkaar ontmoeten, en dus is het een tijdrovende bezigheid om met deze werknemers in contact te komen en plaatsen te vinden waar vakbondsmedewerkers informatie kunnen uitdelen. Enerzijds bestaat voor de werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst de moeilijkheid erin om hen te ontmoeten en hen ter informeren. Zij vallen onder het toepassingsgebied van sectorale CAO's maar één van de belangrijkste problemen is dat bedrijven soms de CAO's niet toepassen, en in dat geval kan de vakbond werknemers enkel helpen wanneer zij rechtstreeks de vakbond contacteren met een klacht. Anderzijds is voor de werknemers die (schijn)zelfstandige zijn het vakbondswerk moeilijker. In België vallen zelfstandigen niet onder het toepassingsgebied van CAO's. In dat geval kunnen de vakbonden hen ondersteunen in de hoven en rechtbanken, alwaar moet worden bewezen dat op hen het verkeerde statuut werd toegepast, wat een lang en moeilijk proces is. Daarbij komt dat bedrijven die gebruik maken van (schijn)zelfstandigen veelal weigeren om met vakbondsvertegenwoordigers te spreken, waarbij ze beweren dat het gaat om een geschil van commerciële aard.

Het personeel belast met de bezorging in de logistiek wordt hoe langer hoe meer op een **digitale manier** gemanaged, en dit via **algoritmes**. Dit verhoogt het risico op overmatige tijdsdruk, onlogische beslissingen en maakt het moeilijker om te overleggen over het werk. Op nationaal niveau bepaalt een CAO dat de Ondernemingsraad moet worden ingelicht over alle nieuwe technologieën en softwareprogramma's. In het geval van de logistiek zullen waarschijnlijk de veiligheidscomités betrokken worden bij zaken rond veiligheidsmaatregelen die te maken hebben met digitalisering. Vanuit het oogpunt van de vakbond mogen digitalisering en algoritmes niet leiden tot on(t)menselijk management en tot de onmogelijkheid om feedback te geven en verbeteringen voor te stellen. Innoverende technologieën zouden steeds moeten worden besproken op ondernemingsniveau met de verkozen vakbondsleden en officiële overlegorganen. Alle werknemers zouden de nodige gebruiks- en veiligheidsopleiding moeten krijgen om om te gaan met

de nieuwe technologie. Het werd al terdege bewezen dat de werknemers vaak het best geplaatst zijn om te helpen bij de keuze voor bepaalde verbeteringen en veranderingen, en deze mee te helpen evalueren en hierover te adviseren.

Vanuit vakbondsperspectief is het belangrijk dat wanneer werkmethodes worden aangepast om de sector van de e-commerce en de logistiek **ecologisch duurzaam** te maken, er tegelijkertijd ook wordt op gelet dat het ook sociaal duurzaam blijft. Al te vaak worden veranderingen voor meer ecologische duurzaamheid aangewend om de sociale bescherming en duurzaamheid van het personeel te ondermijnen. Nieuwe ontwikkelingen zouden nooit mogen leiden tot sociale afbraak. Momenteel ziet BTB vaak pogingen tot afbraak van de sociale bescherming en sociale rechten verpakt in verhalen van technologische vooruitgang en ecologische duurzaamheid. Op nationaal en internationaal niveau is BTB niet terughoudend en pleit BTB voor maatregelen die het vervoer en de logistiek groener en duurzamer maken. Zo roept BTB bijvoorbeeld duidelijk op tot de ontwikkeling van innovatieve stedelijke hubs, van waaruit de stadsdistributie kan gebeuren op een milieuvriendelijke manier met cargofietsen of bestelwagens. BTB vindt dat de mogelijkheden inzake modal shift (het goederenvervoer verleggen van vervoer over de weg naar vervoer per spoor en/of per boot) en het bouwen van de nodige infrastructuur op nationaal, regionaal en lokaal niveau moeten worden aangepakt. In de context van het duurzamer maken van pakjesdiensten koppelt BTB deze kwestie aan het opleggen van controlemechanismes zodat werknemers hun rechten kunnen doen gelden en inspectiediensten dit kunnen controleren. Voornoemd thema van ecologische duurzaamheid maakt voornamelijk deel uit van kwalitatieve akkoorden en besprekingen op sectorniveau en met de verschillende betrokken overheidsinstellingen.

III. Resultaten en toelichting

De **BTB-activiteiten** in de sector met de grootste **impact** zijn het voeren van onderhandelingen en het bereiken van collectieve akkoorden op sectorniveau, waarbij de minimumrechten van de werknemers worden vastgelegd waaraan de bedrijven zich moeten houden. Op ondernemingsniveau in bedrijven met een echte vakbondsvertegenwoordiging hebben collectieve overeenkomsten de grootste impact als het gaat om gezondheids- en veiligheidsmaatregelen, de organisatie van het werk en de arbeidstijden, en een economische bonus. Het loon wordt vooral op sectorniveau bepaald: enerzijds is er in België een automatische loonindexering; anderzijds bepaalt de regering de maximale marge inzake loonsverhoging (voor 2021-22 bedroeg deze marge 0,4% in te vullen op sectorniveau; voor 2023-2024 bedroeg deze marge 0,0%). Bijgevolg bestaat er momenteel enkel een marge in de vorm van bonussen of premies in de collectieve overeenkomsten onderhandeld op ondernemingsniveau.

Momenteel blijft BTB-ABW groeien zowel qua leden als qua resultaten bij de sociale verkiezingen. Dit betekent dat de vakbond sterk staat zowel in de sector als in sommige bedrijven, waar verzoeken en eisen zullen worden geformuleerd die wellicht het voorwerp zullen worden van sociaal overleg. Wat de **verwachte toekomstige ontwikkelingen** betreft in deze uiterst concurrentiële sector, zal de belangrijkste uitdaging er allereerst in bestaan om tot goede akkoorden te blijven komen op sectorniveau zodat de arbeidsomstandigheden verder gegarandeerd blijven, en vermeden wordt dat grote bedrijven trachten hun concurrentieel voordeel te bekomen via slechte arbeidsomstandigheden voor de werknemers. Een tweede uitdaging bestaat erin dat innovatieve bedrijven zich aan de wetten en de bestaande sectorale collectieve overeenkomsten moeten houden. Hiervoor zal worden gezorgd door een combinatie aan maatregelen: nieuwe wetten, meer controle door de arbeidsinspectie en het tot stand brengen van een gelijk speelveld met minima die elk bedrijf moet respecteren, en de vakbond zal hierbij nauw betrokken zijn. Dit wil zeggen dat BTB zal samenwerken met de bedrijven om methodes te ontwikkelen waarbij nieuwe technologieën worden geïmplementeerd en tegelijkertijd de rechten van de werknemers worden nageleefd. Anderzijds houdt dit ook in dat zou worden gesproken met politieke actoren om samen negatieve en

ongewenste vormen van economische uitbuiting aan te pakken. De inspanningen van de vakbond zullen vooral gericht zijn op volgende kwesties:

- Opkomen voor allesomvattende regels voor de volledige vervoerssector teneinde sociale dumping te bestrijden;
- Opkomen voor strengere wetgeving rond arbeidsrelaties om schijnzelfstandigheid zo doeltreffend mogelijk weg te werken;
- Verdedigen van de bestaande sectorakkoorden inzake loon- en arbeidsvoorwaarden;
- De door bedrijven gevraagde flexibiliteit koppelen aan (loon)compensatie;
- De best mogelijke sector-CAO sluiten om te zorgen voor een gelijk speelveld met betere voorwaarden voor alle werknemers in loondienst;
- Aandringen op de versterking van arbeidsinspecties om bedrijven te controleren op de naleving van de collectieve overeenkomsten;
- De baan opgaan om werknemers-bezorgers in te lichten over hun rechten en om ze lid te maken van de vakbond.

Tot slot heeft BTB om iets te kunnen bereiken niet enkel leden nodig, maar ook leden die durven actie te ondernemen. Collectieve organisatie blijkt heel moeilijk, in het bijzonder in een sector zoals deze, waar werknemers heel weinig rechtstreekse collega's hebben en nog minder collega's die ze kennen en die ze regelmatig ontmoeten. Er moet daarom naar alternatieven worden gezocht, vooral om ervoor te zorgen dat de vakbond in contact komt met werknemers van de sector. Hiervoor moeten we hoe langer hoe meer gebruik maken van moderne communicatietechnologieën, in combinatie met de ouderwetse manier van het ontmoeten van werknemers op de baan.

IV. Verwijzingen

<https://www.btb-abw.be/>

<https://www.abw.be/>

<https://werk.belgie.be/nl>

<https://cnt-nar.be/nl>

Casestudy 3 (Collectief overleg): Overzicht van de sector van het vervoer en de logistiek in België: Paritair Comité 140.03 en het Sociaal Fonds

I. Context

Het onderwerp van deze casestudy is het **Paritair Comité 140.03 voor de arbeiders van het vervoer en de logistiek**. Het gaat om een subcomité van het Paritair Comité 140, dat in totaal 5 subcomités omvat. Het Paritair Comité 140.03 is samengesteld als volgt:

- Aan werknemerskant: BTB-ABW (3 zetels) en ACV-Transcom (3 zetels). Dit zijn nationaal erkende vakbonden in de sector. De derde nationaal erkende vakbond, ACLVB, heeft geen zetel.
- Aan werkgeverskant: Febetra (2 zetels), UPTR (2 zetels) en TLV (2 zetels). Dit zijn werkgeversorganisaties op nationaal niveau en dit weerspiegelt hun vertegenwoordiging van de bedrijven van de sector.

Het Paritair Comité vergadert minstens één keer per maand, onder leiding van een voorzitter en secretaris die werken voor de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Binnen dit kader bespreken de sociale partners een breed scala aan onderwerpen en problemen waarmee de sector te maken krijgt, en onderhandelen zij **sectorale Collectieve ArbeidsOvereenkomsten** (CAO's). Dit is ook waar minimumlonen, die jaarlijks worden geïndexeerd, worden nagekeken en bevestigd. In de schoot van het paritair comité bevindt zich de beroepscommissie voor de toepassing van de sectorale functieclassificatie van het rijdend personeel. Sectorfuncties zijn ook beschikbaar om het personeel in de juiste functieklasse onder te brengen, met een overeenstemmend minimumloon. Deze bestaan zowel voor niet-rijdend personeel (personeel van opslagplaatsen) als voor rijdend personeel. Alle vertegenwoordigde organisaties in het paritair comité moeten een CAO ondertekenen opdat deze wettelijk en toepasselijk zou zijn.

Veel CAO's die in het verleden werden ondertekend, komen tot uiting in de voordelen die werknemers en werkgevers ontvangen van het sectoraal **Sociaal Fonds** en **Pensioenfonds**. Deze zijn allebei paritair samengesteld uit dezelfde sociale partners. Het Sociaal Fonds en het Pensioenfonds zijn de **rechtstreekse resultaten van collectieve arbeidsovereenkomsten in de sector**. De sector-CAO's kunnen maatregelen bevatten die op ondernemingsniveau moeten worden geïmplementeerd of die op sectorniveau kunnen worden geregeld. Veel zaken die worden overeengekomen worden via de twee voornoemde fondsen geïmplementeerd en ten uitvoer gelegd. Nieuwe CAO's kunnen aan deze fondsen meer (of minder) opdrachten toekennen.

Hieronder wordt meer in detail ingegaan op het Sociaal Fonds.

De voordelen van de CAO's (en hun implementatie via de twee fondsen) zijn van toepassing op alle logistieke en e-commerce **arbeiders** die vallen onder het Paritair Comité 140.03. Er moet worden opgemerkt dat e-commerce geen afzonderlijke sector vormt en dat de arbeiders die tot deze 'sector' worden gerekend (afhankelijk van de methode die hiervoor wordt gebruikt) verspreid zitten over verscheidene paritaire comités, naargelang de hoofdactiviteit van hun werkgever. Naargelang het paritair comité waartoe de individuele werknemer behoort, zijn er verschillende regelingen en voordelen. Anderzijds zijn de overeenkomsten onderhandeld binnen het Paritair Comité 140.03 en het Pensioenfonds en het Sociaal Fonds van toepassing op alle bedrijven die vallen onder het Paritair Comité 140.03. De bedrijven worden vertegenwoordigd door hun sectorfederaties. De betrokken bedrijven zijn meer bepaald **vervoersbedrijven, logistieke bedrijven en opslagplaatsen**. Het totale aantal bedrijven schommelt rond 9.000.

De **belangrijkste bekommernissen** langs werkgeverszijde zijn momenteel de organisatie van het werk en de mogelijke uurroosters. De werkgevers willen zoveel mogelijk flexibiliteit zonder teveel compensatie, alsook lange shiften (tot 12 uur per dag) en nachtarbeid. Daarbij komt dat het nu nog moeilijker is om voldoende goed opgeleid personeel te vinden, dan wat al vóór COVID-19 het geval was. Het loon in com-

binatie met de arbeidsomstandigheden (shiften, lang weg van huis, enz.) maken het immers moeilijk om voldoende geschoold personeel te vinden. De belangrijkste bekommernissen langs vakbondszijde zijn het loon, compensatie voor atypische werkuren en flexibiliteit, de work-life balance, gezondheid en veiligheid en opleiding, en het toepassen van het juiste statuut voor werknemers in geval van (schijn)zelfstandigheid. Een andere bekommernis is of de werknemers wel onder het juiste paritair comité zijn ondergebracht, want hiervan hangt af of de juiste collectieve arbeidsovereenkomsten worden toegepast.

De **werknemerspopulatie** in de sector is voornamelijk mannelijk met een toenemende gemiddelde leeftijd. Vooral bij de vrachtwagenchauffeurs stellen we een alsmaar oudere werknemerspopulatie vast. Wat de nationaliteit van de werknemers van de sector betreft, zien we een grote verscheidenheid aan zowel Europese als niet-Europese werknemers.

II. Omschrijving en belangrijkste kenmerken

De belangrijkste bepalingen rond sociale en arbeidsvoorwaarden overeengekomen binnen het Paritair Comité 140.03 zijn verzameld in het **Sociaal Fonds** van de sector (opgericht in 1973). Dit sociaal fonds voert verscheidene opdrachten uit voor de sector en wordt via een raad van bestuur gemanaged door de sociale partners van het paritair comité. Het Sociaal Fonds wordt gefinancierd door een werkgeversbijdrage van 8% die geïnd wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Deze werkgeversbijdrage wordt berekend op de lonen van de arbeiders waarvan de prestaties doorgegeven worden aan de RSZ (in categorie 083). Met dit geld worden verschillende acties ondernomen om werknemers en bedrijven te ondersteunen en de sector te promoten.

Voordelen voor de arbeiders:

- Eindejaarspremie: De bruto-eindejaarspremie bedraagt 5 % van het volledige brutoloon dat door de werkgever(s) werd(en) aangegeven bij de RSZ gedurende de referteperiode.
- Het sectoraal aanvullend pensioenfonds (Pensio TL) garandeert dat alle arbeiders van de sector van het vervoer en de logistiek, wiens werkgevers behoren tot het Paritair Comité 140.03, kunnen genieten van een aanvullend pensioen bovenop het wettelijk pensioen. Dit pensioenplan wordt volledig gefinancierd door een werkgeversbijdrage vanwege de betrokken werkgevers.
- Syndicale premie: Een syndicale premie is een tegemoetkoming die gedeeltelijk de kosten dekt van het lidmaatschap bij een erkende vakbond. Sinds 2020 bedraagt de syndicale premie €145.
- Aanvullende vergoedingen bij ziekte: Arbeiders van de sector van het vervoer en de logistiek hebben recht op aanvullende vergoedingen bij langdurige ziekte of ongeval. Voor beroepsziekten en arbeidsongevallen gelden andere regels.
- Vergoeding wanneer de arbeider overlijdt op het werk of ten gevolge van een arbeidsongeval met dodelijke afloop: Degene die de begrafenis kosten draagt heeft recht op deze vergoeding (€4.000).
- Tegemoetkoming bij verlies of beschadiging van persoonlijke bezittingen: Het Sociaal Fonds voorziet een tussenkomst bij schade aan persoonlijke bezittingen door een verkeers- of arbeidsongeval en bij brand of diefstal met braak tijdens dienstverplaatsingen met een bedrijfsvoertuig. Persoonlijke bezittingen zijn al die voorwerpen die je voor persoonlijk gebruik meeneemt met inbegrip van kledingstukken of voorwerpen die je draagt. Per schadegeval is er een financiële tussenkomst van maximum €1.993,96 voor schadegevallen vanaf 01/01/2023.
- Tijdens de COVID-19 pandemie: een aanvullende uitkering voor tijdelijke werkloosheid (in 2020 €3 bruto per dag, met een maximum van €150 bruto in totaal).
- Uitgebreide hospitalisatieverzekering voor de werknemer met de mogelijkheid om familieleden op eigen kosten aan te sluiten. De hospitalisatieverzekering is ook van toepassing in het buitenland.

- Reisbijstandsverzekering voor professionele verplaatsingen, ook in het buitenland (Europa).
- Psychologische begeleiding in geval van trauma's op het werk (Agressie, overval, verkeersongeval, inbraak, brand, enz.).
- Opleiding en tools: Opleidingen voor werkplekbegeleiding en mentorschap; ergonomische tips (voor vrachtwagenchauffeurs).

Voordelen voor de werkgevers:

- Terugbetaling aan de werkgever die een afscheidspremie heeft toegekend aan de arbeider die met pensioen gaat. De werkgever betaalt deze premie rechtstreeks aan de arbeider. Het Sociaal Fonds betaalt aan de werkgever een forfaitair bedrag van €175 terug. Dit bedrag dekt de bruto afscheidspremie van €116,44 en de daarop verschuldigde patronale lasten.
- Met betrekking tot het Stelsel van Werkloosheid met bedrijfstoeslag (voorheen conventioneel brugpensioen) betaalt het Sociaal Fonds de bruto bedrijfstoeslag terug aan werkgevers uit de sector.
- Financiële tussenkomsten in de kosten voor de werkgever voor het behalen of verlengen van de geneeskundige schifting met oog op de geldigheid van het rijbewijs C/CE van arbeiders behorende tot RSZ-categorie 083 van de sector transport en logistiek. Het Sociaal Fonds komt voor maximaal €104 tussen.
- Terugbetaling bestuurderskaart voor digitale tachograaf. Voor bestuurderskaarten die in België uitgereikt zijn, bedraagt de tussenkomst €53,72. Voor bestuurderskaarten die in het buitenland uitgereikt zijn, bedraagt de tussenkomst maximaal €65.
- Onder bepaalde voorwaarden moet de werkgever een schadevergoeding uitbetalen aan een vrachtwagenchauffeur die ten gevolge van het definitief verlies van de geneeskundige schifting ontslagen wordt. In dat geval kan de werkgever bij het Sociaal Fonds een terugbetaling aanvragen. De schadevergoeding bedraagt maximaal €5.000 voor wie voltijds werkt.
- Jaarlijks kent het Sociaal Fonds aan elke werkgever van de sector transport en logistiek een opleidingsbudget toe. Dit budget kan aangewend worden om de kosten te recupereren van opleidingen die gevolgd werden door arbeiders uit de RSZ-categorie 083.
- Subsidies voor ecologisch en veilig transport
- Opleidingen voor arbeiders: Werkplekbegeleiding; Opleidingsprogramma's; Mentorschap
- Leden van ondernemingsraden, comités voor preventie en bescherming en vakbondsafvaardigingen kunnen deelnemen aan vormingscursussen van de vakbonden. Hun loon wordt doorbetaald. Een werkgever in de sector transport en logistiek kan hiervoor een financiële tussenkomst voor zijn/haar arbeiders vragen.
- Financiële tussenkomst voor de onkosten van de wettelijk verplichte basisopleiding bij een rijsschool voor het rijbewijs C en/of CE, voor de wettelijke examens en/of voor de basiskwalificatie vakbekwaamheid groep C.
- Tussenkomst voor ADR-opleidingen wanneer deze gevolgd worden door personeel dat over een wettelijk ADR-atteest moet beschikken om zijn/haar functie te kunnen uitoefenen.
- Ondersteuning bij de invoering van HR-beleid of verplichte collectieve arbeidsovereenkomsten uit te werken op ondernemingsniveau, o.a.

De collectieve overeenkomsten onderhandeld door het Paritair Comité, alsook het Sociaal Fonds, zijn **enkel van toepassing op de rechtstreekse werknemers van de bedrijven die vallen onder het Paritair Comité 140.03**, en niet op atypische/zelfstandige werknemers.

Gezondheids- en **veiligheids**kwesties in e-commerce opslag- en bezorgingsactiviteiten worden behandeld in bovenvermeld Sociaal Fonds. Naast deze kwesties behandeld door het Sociaal Fonds, dat van toepassing is op alle arbeiders in de sector, worden de gezondheids- en veiligheidsaspecten geregeld door **veiligheidscomités** verkozen op ondernemingsniveau, in lijn met een nationale wet die alle bedrijven moeten naleven. Deze comités zien mee toe op de handhaving van de wet en het Sociaal Fonds op ondernemingsniveau en ze kunnen maatregelen nemen en specifieke akkoorden onderhandelen met de werkgever.

Wat **digitalisering** aangaat, bevinden de grootste sectoruitdagingen zich op het vlak van tracking technologie die kan worden misbruikt, de samenwerking tussen mensen en robots (voornamelijk in opslagplaatsen) en in de (toekomstige) zelfrijdende en zelfvliegende voertuigen. Voor dit laatste zal omscholing van personeel nodig zijn, maar het is moeilijk in te schatten wanneer deze nieuwe technologie er precies zal komen. Deze onderwerpen zullen worden opgevolgd door het paritair comité, zelfs nu er hierover nog geen collectieve overeenkomsten werden gesloten.

Voor de transitie naar meer **ecologische** werkwijzen, werden er door het paritair comité vragen voorgelegd aan de regering. De sociale partners in het paritair comité verwachten van de regering dat ze hen zal laten weten welke wetgeving zal worden ingevoerd en wanneer, en wat de potentiële impact hiervan zal zijn. Tot nu toe werd over deze kwestie geen collectief akkoord gesloten.

III. Resultaten en toelichting

De **impact** van de onderhandelingen in het kader van het Paritair Comité alsook van het Sociaal Fonds kunnen worden beschouwd als een positief voorbeeld van sociaal overleg. Deze overlegstructuren hebben als toegevoegde waarde dat ze van toepassing zijn op alle arbeiders van de sector, zonder uitzondering. Het lijkt belangrijk om deze praktijk in de toekomst verder te zetten en het hoogst mogelijk niveau van bescherming te verkrijgen op nationaal en sectoraal niveau. Op die manier zal de grootst mogelijke groep van arbeiders correct beschermd worden.

In de komende periode zullen de besprekingen binnen het Paritair Comité vooral gaan over flexibiliteit qua werkplanning en arbeidsovereenkomsten, hetgeen samenhangt met het loon. Daarnaast zal er voor pakjesdiensten normaal gezien nieuwe wetgeving van kracht worden in 2024 met een verhoogde controle bij de bedrijven in deze subsector om schendingen te verminderen. Het is nog niet duidelijk wat de impact zal zijn van deze wet aangezien er nog gewerkt wordt aan de definitieve teksten en het valt af te wachten of de wet zijn beoogde doelstelling daadwerkelijk zal bereiken. Er kan gehoopt worden dat de wet zal leiden tot de verbetering van de arbeidsomstandigheden van bestelwagenaanvoerders omdat de toepassing van de regels zal kunnen gecontroleerd worden. Het Paritair Comité zal deze procedure opvolgen.

In de toekomst wordt verwacht dat overal in Europa minimumvoorwaarden en -regels van toepassing zullen zijn, zodat oneerlijke concurrentie kan worden beperkt. Social dumping in de sector van het vervoer en de logistiek kan enkel worden teruggedrongen dankzij een allesomvattende Europese bescherming.

IV. Verwijzingen

<https://www.btb-abw.be/>

<https://www.abw.be/>

<https://werk.belgie.be/nl>

<https://cnt-nar.be/nl>

<https://www.sftl.be/over-sftl/>



TEAM HUB!

*Delivering sustainability
to the e-commerce
supply chain*