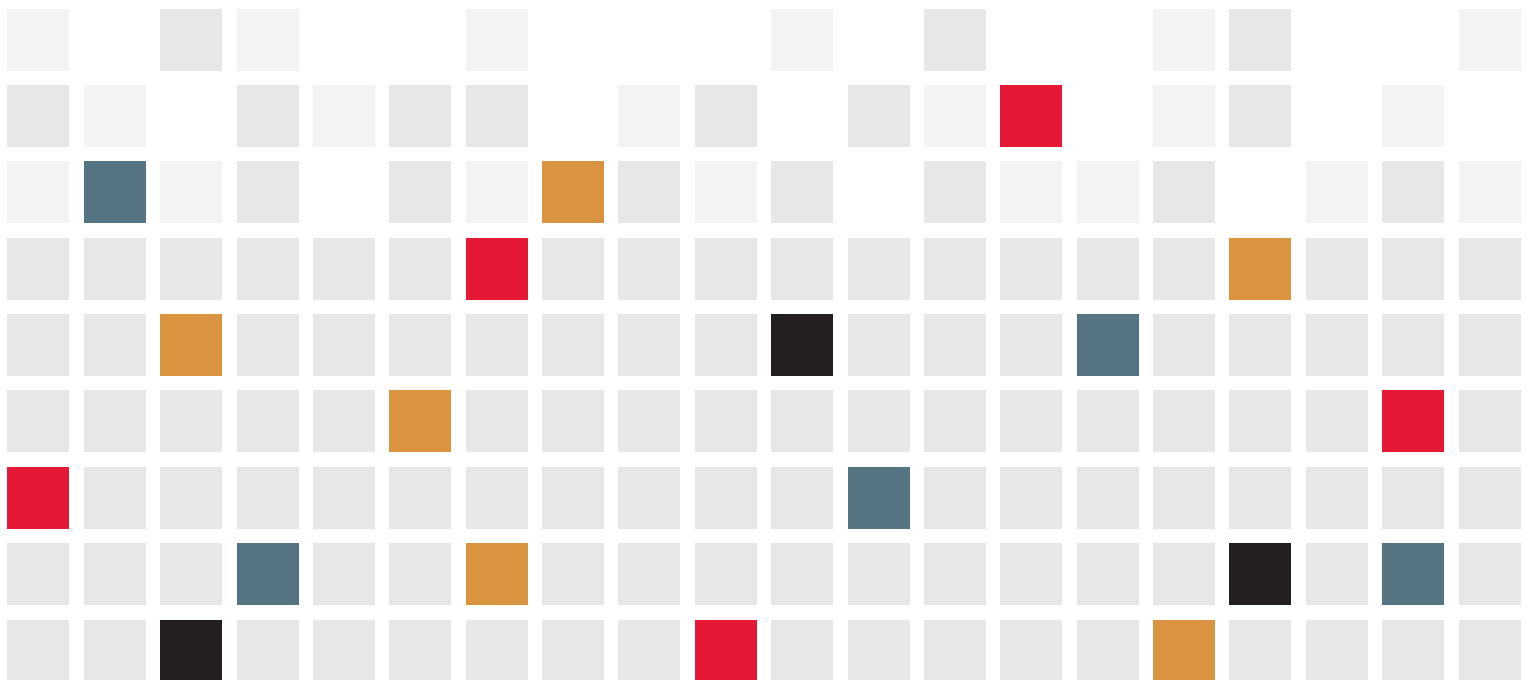


OPRICHTING NIEUW PARITAIR COMITÉ



febelux.com
association for the live
communication industry





Henri Devedeleerstraat 28
1501 Buizingen

febelux.com
association for the live
communication industry

Belgiëplein 1
1020 Brussel

Indien u uitleg wenst kan u steeds de verantwoordelijke van de werkgroep contacteren:

Voor BESA

Bart Van den Daele
Mobiël: 0475 71 68 93
bart.vandendaele@auvicom.be

Voor FEBELUX

Juul Van Gils
Mobiël: 0475 677 777
j.vangils@febelux.com

JURIDISCH:

CRIVITS & PERSYN | ADVOCATEN
www.crivits-persyn.be

Chris Persyn: chris.persyn@crivits-persyn.be
Sophie Heyndrickx: sofie.heyndrickx@crivits-persyn.be

Beide federaties zijn erkende beroepsfederaties en zetelen in de
Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO



Duiding verzoek tot oprichting nieuw paritair comité

Doel van deze nota:

Deze nota heeft tot doel om mee de basis te vormen ter ondersteuning van de vraag tot oprichting van een paritair comité voor de evenementensector. In deze nota wordt de meerwaarde van de oprichting van een nieuw paritair comité voor de evenementensector belicht. Kort samengevat, bestaat deze erin om de feitelijke basis te duiden die de oprichting van een nieuw paritair comité kan verantwoorden: het paritair comité voor de evenementensector. De oprichting van een nieuw paritair comité wordt (op heden) ondersteund door twee werkgeversfederaties: Besa en Febelux.

Inhoud

1. Achtergrond	4
a. De verschillende verenigingen: Besa en Febelux	4
b. Historiek van de reeds ondernomen stappen	4
2. Voorafgaande studies	8
a. De Belgische evenementensector in cijfers	8
b. Voorafgaande studies	12
3. Waarom een nieuw paritair comité	13
a. Versnippering onder de leden/bedrijven binnen de evenementensector	13
i. <i>Verskillende paritaire comités</i>	13
ii. <i>Verskillende (arbeids)regels</i>	14
b. Moeilijkheden binnen de gehele evenementensector	14
c. Gebruik van andere alternatieve systemen	15
d. Geen geschikt alternatief	16
4. Meerwaarde nieuw paritair comité	17
5. Besluit	18

1. Achtergrond

a. De verschillende verenigingen: Besa en Febelux

BESA (Belgian Event Supplier Association) is een ledenorganisatie van toeleveranciers van evenementen.

Besa werd in 2010 opgericht door enkele eventleveranciers die door deze constante evolutie van de sector geconfronteerd worden met problemen waarvoor ze geen oplossing vonden : een onvoldoende en onduidelijke sociale regelgeving, een gebrek aan kwaliteitsnormen en - labels, een gebrekkige omkadering op vlak van opleidingen, de nieuwe Europese wetgeving, ...

Het is op deze basis dat de doelstellingen van de associatie werden vastgelegd:

- behartigen van de belangen van de evenement toeleveranciers;
- ondersteunen van een maximale professionalisering van de sector;
- nastreven van een kwaliteitslabel;
- communicatie en networking onder de leden bevorderen.

Besa werd opgericht om de professionalisering van de Belgische evenemententoeleveranciers te promoten en te verhogen en om de goede naam van de industrie en de volledige bedrijfstak te bevorderen.

Besa is sinds 2010 uitgegroeid tot een solide vereniging met inmiddels een 90-tal leden. Zo zijn de volgende ondernemingen onder meer lid: Auvicom, PRG, AS Technology, G4S, Stageco, Showtex, ... Al vanaf de oprichting van Besa is één van haar doelstellingen om te streven naar een afzonderlijk statuut van de werknemers binnen de evenementensector.

FEBELUX is de Belux-vakvereniging voor de Live Communication sector. Vandaag vertegenwoordigt Febelux meer dan 120 leden uit de beurzen-, congres- en eventsector: organisatoren van events, venues, standenbouwers, toeleveranciers of eventmanagers.

Febelux ondersteunt haar leden in België en Luxemburg op drie manieren:

- ze promoten beurzen, events en congressen van hun leden in België en Luxemburg;
- ze verdedigen de belangen van hun leden door hen en de academische en politieke wereld te informeren en te sensibiliseren. Ze houden daarbij uiteraard ook rekening met de mening van onze leden, die actief kunnen deelnemen aan de verschillende werkgroepen;
- de leden ontmoeten elkaar om kennis en ervaringen uit te wisselen tijdens heel wat netwerkopportunities die voor georganiseerd worden.

Febelux werd opgericht door en voor professionals in de Live Communication. In januari 2016 fuseerde het met Bapco, vooral bekend om zijn activiteiten rond congressen. Begin 2017 werd ook de Belgische vakvereniging voor de Event Managers, EMA Society, geïntegreerd binnen Febelux. Daarmee bekrachtigt Febelux haar ambitie om de hele Live Communication sector te vertegenwoordigen.

b. Historiek van de reeds ondernomen stappen

Reeds van bij de oprichting van Besa is de zoektocht gestart naar een aangepast statuut voor alle werknemers binnen de evenementensector. Binnen Besa werd hiervoor een afzonderlijke werkgroep opgericht meer bepaald de werkgroep 'sociaal draagvlak'.

In een eerste fase bestond bij Besa het idee om een nieuw afzonderlijk paritair comité op te richten. Hierover werden gesprekken gevoerd met Voka en VBO. Na deze gesprekken werd uiteindelijk beslist om de piste van de oprichting van een nieuw paritair comité te verlaten. Deze beslissing was hoofdzakelijk ingegeven door het feit dat aanhaking bij een ander bestaand paritair comité sneller en eenvoudiger zou zijn. Vanuit die insteek werd dan ook in een volgende stap bekeken welk paritair comité zich hiertoe het best zou lenen.

Na studie van een aantal verschillende paritaire comités werd ervoor geopteerd om een poging te ondernemen om aan te haken of deel uit te maken van het paritair comité 304 voor het gemakkelijksbedrijf. Dit paritair comité leek op dat ogenblik het dichtst aan te sluiten bij de doelstelling die Besa beoogde.

Alvorens naar het paritair comité 304 zelf te stappen, benaderde Besa oKo (overleg Kunstenorganisatie). De contactpersoon was Liesbeth Dejonghe. Tijdens de gesprekken met oKo werd duidelijk dat de leden enkel maar onder paritair comité 304 zouden kunnen ressorteren indien de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité zou gewijzigd worden. Het is immers zo dat ieder paritair comité bevoegd is voor welbepaalde werkgevers en/of werknemers die actief zijn in welbepaalde activiteiten. De bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité 304 is de volgende (K.B. 28 maart 1973, laatste gewijzigd bij K.B. 31 mei 2001):

“Bevoegd voor de werknemers in het algemeen:

1° die ongeacht de plaats en de omstandigheden voor publiek:

a) vertoningen geven in het kader van schouwspel- of kermisvoorstellingen;

b) individueel of collectief een kunst beoefenen behorende tot onder meer iedere vorm van muziek, zang, dans, gesproken woord, mime, behendigheds- of krachtoefeningen;

2° die, in om het even welke functie, meewerken aan de voorstelling zelf;

3° die, in om het even welke functie, meewerken aan de voorbereiding en/of de organisatie van de voorstelling; en hun werkgevers.

Het Paritair Comité voor het gemakkelijksbedrijf is bevoegd zelfs indien de in het eerste lid bedoelde werknemers gelegenhedswerk verrichten of indien hun werkgever voor andere activiteiten onder de bevoegdheid van een ander paritair comité valt.

Het Paritair Comité voor het gemakkelijksbedrijf is niet bevoegd voor:

1° de werknemers en hun werkgevers voor de activiteiten die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf behoren;

2° de betaalde sportbeoefenaars en hun werkgevers;

3° de werknemers en hun werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het filmbedrijf;

4° de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgever die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector.”

Het grote probleem in de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité 304 was dat de bevoegdheid steeds gelinkt is aan het geven van voorstellingen, vertoningen of kunstbeoefening. De activiteiten van de ondernemingen binnen de evenementensector is evenwel ruimer en kan ook gelinkt zijn aan beurzen of bedrijfsevenementen. Door oKo werd dan ook een eerste voorstel tot aanpassing van de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité 304 gemaakt (**bijlage 1**).

Om dit alles te ondersteunen en te onderbouwen werd door Besa ook een enquête gedaan bij haar leden. Zo werd er onder meer gepolst naar de paritaire comités waaronder de leden actueel ressorteren alsook naar de problemen die volgens hen aanwezig zijn.

Nadien is Besa haar vraag tot “toetreding” tot het paritair comité 304 gaan toelichting bij het paritair comité zelf (**bijlage 2**). Tijdens deze gesprekken bleek dat de voorstellen van Besa onvoldoende juridisch onderbouwd waren. Besa moest vaststellen dat zij op technisch en wettelijk vlak onvoldoende basis en kennis hadden om hun dossier te verdedigen. Besa besloot dan ook om beroep te doen op een jurist die gespecialiseerd is in sociaal recht. Zij kwam hiervoor terecht bij het advocatenkantoor Crivits & Persyn, meer bepaald bij mr. Chris Persyn en mr. Sofie Heyndrickx.

Tijdens een eerste vergadering met mr. Persyn werd de gehele problematiek van de evenementensector uiteengezet. Om te kunnen beslissen wat de meest aangewezen oplossing was voor de problematiek bleek meteen de noodzaak om de evenementensector en hun specifieke problemen in kaart te brengen.

In een navolgende vergadering met mr. Persyn en mr. Heyndrickx werden een aantal juridische principes uiteengezet. Uit de bevragingen van de leden bleek dat de kernproblemen te situeren waren op het vlak van de arbeidstijdsregeling en de verplaatsingstijd. Deze algemene principes werden toegelicht. Tijdens de vergadering werd duidelijk dat niemand een goed zicht had op welke arbeidstijdregelingen er bestonden binnen welk paritair comité. De arbeidswet laat paritaire comités immers toe om binnen bepaalde grenzen af te wijken van de klassieke arbeidstijdsregels.

Het was dan ook belangrijk om na te gaan of de sectorale regels van ieder paritair comité geen oplossing konden bieden voor de problematiek van de leden van Besa. Bovendien was het ook van belang om te weten wat er hierover geregeld was binnen paritair comité 304. Er werd dan ook besloten om een onderzoek uit te voeren van de regels inzake arbeidstijd van de paritaire comités waaronder een groot deel van de leden van Besa ressorteren, meer bepaald PC 200, PC 227, PC 304, PC 149.01 en PC 126 (**bijlage 3**).

In de volgende vergadering van de werkgroep werden de regels van geselecteerde paritaire comités besproken. Na onderzoek van de arbeidstijdregeling van deze verschillende paritaire comités bleek dat geen enkel van de paritaire comités regels had die aansloten bij de nood aan flexibiliteit van de evenementensector. Wel bleek dat er voor de niet-gesubsidieerde ondernemingen binnen paritair comité 304 nog geen afwijkend systeem op het vlak van arbeidstijd was ingevoerd. Indien er nog geen systeem van grote flexibiliteit bestaat dan kan een onderneming die onder dat paritair comité ressorteert op ondernemingsniveau zelf een systeem van grote flexibiliteit invoeren op voorwaarde dat de vraag tot invoering ervan reeds is voorgelegd aan het paritair comité maar het paritair comité het niet nodig achtte om dit op sectoraal niveau te regelen.

Er werd dan ook aan het paritair comité 304 gevraagd of hen reeds de vraag was gesteld, meer bepaald of hen reeds gevraagd was om het systeem van grote flexibiliteit in te voeren voor niet-gesubsidieerde ondernemingen. Deze vraag bleek nog niet gesteld. Het gevolg hiervan was dat een onderneming die behoorde tot de niet-gesubsidieerde ondernemingen eerst de vraag moest richten aan het paritair comité 304 alvorens verdere stappen te ondernemen. Men wilde vanuit Besa deze taak op zich nemen.

Voor het stellen van deze vraag werd eerst nog een vergadering georganiseerd met de werkgeversfederaties die deel uitmaken van het paritair comité 304 om te polsen naar de stand van zaken en om hen de bekommernissen van Besa mee te geven.

Tijdens de vergadering met de werkgeversfederaties van paritair comité 304 werd meegedeeld dat de invoering van een systeem van grote flexibiliteit voor de niet-gesubsidieerde een onderwerp was dat reeds op tafel lag binnen het paritair comité 304. Binnen het paritair comité waren de organisaties bezig met het opmaken van een nieuwe cao die eveneens van toepassing was op niet-gesubsidieerde ondernemingen en waarin een systeem van grote flexibiliteit zou uitgewerkt worden.

Aan de werkgeversorganisatie werd eveneens de vraag gesteld of er bereidheid bestond binnen het paritair comité 304 om de bevoegdheid ervan te verruimen tot de evenementensector. Uit het antwoord van de werkgeversfederaties bleek dat het paritair comité 304 hiervoor geen vragende partij was. Het paritair comité had schrik dat een bevoegdheidsverruiming ertoe zou leiden dat de initiële insteek van het paritair comité verloren zou gaan. Het paritair comité 304 was opgericht ter bescherming van de kunstenaar. Indien evenwel het merendeel van de leden toeleverancier of organisator zouden zijn, zou dit een andere dynamiek creëren binnen het paritair comité. Rekening houdend met de eigenheid van de evenementensector en de eigenheid van paritair comité 304 leken beide sectoren dan ook niet verenigbaar.

Aangezien na de vergadering met de werkgeversfederaties van paritair comité 304 duidelijk bleek dat een uitbreiding van de bevoegdheidsomschrijving van paritair comité 304 een moeilijke piste was, werd in een volgende vergadering mogelijke andere strategieën besproken. Enerzijds werd de mogelijkheid geopperd om te zoeken naar een ander bestaand paritair comité om toe te treden en anderzijds werd geopperd om een nieuw paritair comité voor de evenementensector op te richten.

Rekening houdend met de specifieke eigenheid en problemen binnen de evenementensector bleek al gauw dat toetreden tot een ander bestaand paritair comité geen goede oplossing zou zijn. De enige oplossing die zou kunnen beantwoorden aan het doel van Besa was de oprichting van een nieuw paritair comité.

Er werden dan ook contacten gelegd met de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen om het voorstel tot oprichting van een nieuw paritair comité te bespreken.

Er werd hierover een vergadering georganiseerd met de heer Guy Cox, mevrouw Isabelle Sottiaux en mevrouw Dominique Dumont. Tijdens deze vergadering werd uiteengezet wat de belangrijkste punten zijn om tot oprichting van een paritair comité te kunnen overgaan. Een eerste belangrijke stap bestaat erin om een goede bevoegdheidsomschrijving te maken. De leden van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen toonden hun bereidheid om, waar mogelijk, Besa bij te staan en te adviseren.

Aangezien de leden van Febelux geconfronteerd worden met eenzelfde problematiek als de leden van Besa werd door Besa bij Febelux gepolst of zij niet bereid waren om mee te werken aan de oprichting van een nieuw paritair comité voor de evenementensector. Febelux bevestigde aan Besa dat zij hiertoe bereid waren. In een gezamenlijke vergadering met leden van Febelux en leden van Besa werd dan definitief beslist om een poging te ondernemen om een nieuw paritair comité op te richten.

In samenspraak met de werkgroep van Besa en Febelux werd dan ook vervolgens een poging gedaan om de bevoegdheid van het nieuwe paritair comité te omschrijven. Dit voorstel werd voorgelegd aan de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (**bijlage 4**).

Naast een goede bevoegdheidsomschrijving is er uiteraard ook nood aan een goed dossier dat kan dienen als basis om de verschillende partijen (minister, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties,...) te overtuigen. Eén van de aspecten van dit dossier is het in kaart brengen van de gehele sector. Aangezien Besa en Febelux enkel (beperkte) toegang hebben tot hun leden wensen zij hiervoor een beroep te doen op externe dienstverleners. Bovendien is in het verleden gebleken dat er weinig tot geen respons kwam van de leden op de verschillende enquêtes en vragen van Besa.

In een brief van 2 maart 2018 bezorgde de FOD WASO haar advies over het voorstel van bevoegdheidsomschrijving voor het nieuwe paritair comité voor de evenementensector (**bijlage 5**). Als algemene conclusie werd meegegeven dat het voorstel van bevoegdheidsomschrijving op zich geen probleem was maar dat er ongetwijfeld politieke wil en steun van de sociale partners nodig zal zijn. Het zal dan ook belangrijk zijn om deze steun te verkrijgen.

Om hun voorstel nog meer kracht te kunnen bij zetten, contacteerde de werkgroep van Besa en Febelux ook de Karel de Grote Hogeschool om te polsen of zij mogelijks de huidige evenementensector in kaart kunnen brengen (**bijlage 6**). Hoofdonderzoeker Christine Merckx formuleerde een onderzoeksvoorstel om de markt in kaart te brengen. De bedoeling hiervan is om de markt van de evenementensector op een objectieve manier in kaart te kunnen brengen. Dit onderzoeksvoorstel werd intussen verder uitgelegd en verfijnd. Op de eerstvolgende raad van bestuur van Besa en Febelux zal beslist worden of hierop wordt ingegaan.

2. Voorafgaande studies

a. De Belgische evenementensector in cijfers



Onderzoeksvragen

- Hoeveel en welk type **bedrijven** zijn er globaal actief in de sector?
- Hoeveel en welke **partijen** zijn direct en indirect hierbij betrokken?
- Hoeveel en welke type **personeelsleden** stelt de sector tewerk?

Onderzoeksaanpak




- **Literatuur- en veldwerkstudie:** definitie en typologie evenementen en sector
- Opmaak **masterdatabase:** verzamelen, analyseren, ontdebellen, vervolledigen
- **Steekproefselectie:** spreiding doelgroepen naar typologie en regio
- Opmaak telefonische en online **vragenlijst** (2x2), conform **GDPR**-regelgeving
- Uitvoeren **telefonische enquête** + opvolging per mail
- Uitvoeren **online enquête** (incl. incentive) + reminder
- Onderzoeksresultaten **analyseren**
- Rapportage en **presentatie**
- Onderzoeksresultaten **communiceren**



Aantal bedrijven in de event sector

ORGANISATOREN	TOELEVERANCIERS
<ul style="list-style-type: none">• Organizing agencies• Evenementenbureaus• Totaaloplossingen	<ul style="list-style-type: none">• Audiovisueel (19%)• Catering (26%)• Entertainment (24%)• Event personeel (21%)• Event locaties (18%)• Standenbouw/decoratie (20%)• Veiligheid (6%)• Toegang (4%)• Andere (19%)
683 organisatoren	2.539 toeleveranciers
3.222 bedrijven (exclusief vzw's, steden en gemeenten)	

Personeel in loondienst

ORGANISATOREN	TOELEVERANCIERS	ORGANISATOREN + TOELEVERANCIERS
gemiddeld 11 	gemiddeld 16 	gemiddeld 16 
Gemiddeld stellen de ondervraagde bedrijven 13 personeelsleden in loondienst te werk		

Extrapolatie personeel in loondienst

Gemiddeld 13 personeelsleden in loondienst
x
3.222 bedrijven in de bedrijvenlijst
=
41.886 personeelsleden
vast in loondienst in de Belgische eventensector

% verdeling per type personeelslid

	ARBEIDERS	BEDIENDEN
Organisatoren	12%	88%
Toeleveranciers	30%	70%
Organisatoren + Toeleveranciers	10%	90%
Totaal	19%	81%
	7.958 arbeiders	33.928 bedienden

% verdeling los/vast personeel

	LOS	VAST
Organisatoren	48%	52%
Toeleveranciers	48%	52%
Organisatoren + Toeleveranciers	62%	38%
Totaal	50%	50%

Extrapolatie los & vast personeel in loondienst

41.886 vaste personeelsleden
+
41.886 freelance personeelsleden
=
83.772 personeelsleden
in de Belgische evenementensector

Vergelijking met Belgische sectoren

Tewerkstellingscijfers —> Evenementensector: ± 83.500

	SECTORGROEP	2017
1	Bouw	143.951
2	Chemie & petroleum	127.220
3	Diensten aan ondernemingen en personen	398.190
4	Distibutie	261.551
5	Financiële sector	110.487
6	Gas & Elektriciteit	17.225
7	Horeca, sport & ontspanning	121.583
8	Houtnijverheid	17.974
9	Kleding- en textielindustrie	39.690
10	Land- en tuinbouw, bosbouw & zeevisserij	34.699
11	Media, drukkerij en uitgeverijsector	14.649
12	Metaalindustrie	277.040
13	Papier- en kartonsector	11.296
14	Social profit	546.880
15	Steen- en glasindustrie	16.641
16	Vervoer, transport & logistiek	173.177
17	Voedingsindustrie	89.444
18	Overige	460.563
19	Overheid/geen PC	656.917
	TOTAAL	3.519.188

Steunpunt Werk (2017)

b. Voorafgaande studies

Binnen Febelux werden reeds een aantal studies gedaan om de economische impact van de evenementen georganiseerd in de beurscentra in België en Luxemburg in kaart te brengen. De (voorlopig laatste) studie werd in september 2013 door de Katholieke Hoge School Leuven. De resultaten van deze studie wordt gevoegd in bijlage (**bijlage 7**). De meest markante waarnemingen en cijfers zijn de volgende:

- organisatoren: 436 evenementen
- bezoekers: 8.296.307
- exposanten: 38.848
- uitgaven/investeringen: 1.619.405.00 euro/jaar
- investeringen door de exposanten: 22.923 euro, excl. BTW/exposant

Deze cijfers hebben enkel betrekking op evenementen in beurscentra en beslaan bijgevolg (nog) niet de totaliteit van de evenementen.

Er werd in 2013 eveneens een studie uitgevoerd van de economische impact van evenementen in Charleroi Expo. Ook deze resultaten worden gevoegd in bijlage (**bijlage 7**). De meest markante cijfers zijn de volgende:

- bezoekers: 281.950
- exposanten: 1.860
- uitgaven/investeringen: 54.800.000 euro/jaar

Ook deze cijfers hebben enkel betrekking op evenementen (beurzen) in Charleroi Expo.

Besa deed inmiddels ook bevraging van haar leden om na te gaan onder welk paritair comité de leden op vandaag ressorteren. Op heden antwoordden reeds 22 van de 128 leden. Uit deze antwoorden blijkt dat deze 22 leden reeds ressorteren onder 10 verschillende paritaire comités.

Ook de NACE-codes van de verschillende leden zijn heel divers. Onder de leden worden er 36 verschillende NACE-codes voor RSZ-doeleinden geteld en 105 verschillende NACE-codes voor BTW-doeleinden.

Op basis van eerdere berekening blijkt dat de leden van Febelux ongeveer een 15.000-tal werknemers tewerk stellen. Het aantal freelancers onder de leden van Febelux wordt geschat op een 2.000-tal. De leden van Besa stellen ongeveer een 10.000-tal werknemers tewerk.

Inmiddels is ook een onderzoeksvorstel gedaan door de Karel de Grote Hogeschool om de markt van de evenementensector in kaart te brengen (**bijlage 6**). De eerste zeven onderzoeksvragen lijken op het eerste zicht interessant om de nood/het nut van een nieuw paritair comité te onderzoeken. De onderzoeksresultaten moeten de impact van de markt aanduiden. Dit onderzoeksvorstel wordt momenteel intern verder besproken binnen de raad van bestuur van Besa en Febelux.

3. Waarom een nieuw paritair comité

De werkgroep van Besa en de werkgroep van Febelux zijn uiteindelijk na grondig onderzoek tot het besluit gekomen dat de oprichting van een nieuw paritair comité voor de evenementensector noodzakelijk is om de sector te kunnen behouden zoals ze is. Deze beslissing is gesteund op verschillende motieven die hieronder worden uiteengezet.

a. Versnippering onder de leden/bedrijven binnen de evenementensector

i. Verschillende paritaire comités

Op basis van het eerder beperkte onderzoek van de werkgroep van Besa bleek dat 65% van de leden ressorteert onder het paritair comité 200 (vroeger: paritair comité 218) of paritair comité 100. Dit is het aanvullend paritair comité voor de bedienden respectievelijk de arbeiders.

De overige 35% ressorteren onder andere paritaire comités. Grosso modo gaat het om de volgende paritaire comités (voor een volledige bevoegdheidsomschrijving zie **bijlage 8**):

- 109: Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf (arbeiders)
- de confectie van vlaggen, wimpels, valschermen, zeildoek, zeefdoeken, tentdoeken, dekzeilen, overtreksels, slaapzakken, kampeer- en scoutingmaterieel in textiel of vervangingsstoffen;
 - de confectie en het vervaardigen van gordijnen, rolgordijnen, overgordijnen, lampekappen
 - het vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, handel drijven in, verhuren, plaatsen van tenten;
- 126: Paritair Comité voor de stoffering en houtbewerking (arbeiders)
- het verhuren en/of het plaatsen van alle materieel, met uitzondering van geluids-, beeld-, signalisatie- en belichtingsinstallaties, voor het inrichten van beurzen, tentoonstellingen, feestelijkheden¹;
 - het vervaardigen, ongeacht de aangewende techniek, het verhuren en/of het plaatsen van stands, toneel-, feest- of televisiedecors, tribunes
 - het verhuren van ruimten voor tentoonstellingen, beurzen, feestelijkheden, het al dan niet bestendig uitstallen van koopwaar, manifestaties van welke aard ook
 - het inrichten van stands, tentoonstellingen, beurzen
- 149.01: Paritair Subcomité voor de elektriciens (arbeiders): installatie en distributie
- de uitsluitende of hoofdzakelijke uitvoering van elektrische en elektronische montage- en installatiewerken
 - het plaatsen en/of het herstellen van geluids-, beeld-, signalisatie- en belichtingsinstallaties
 - de installatie van veiligheidsapparaten
- 215: Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf (bedienden)
- 8° de confectie van vlaggen, wimpels, valschermen, zeildoek, zeefdoeken, tentdoeken, dekzeilen, overtreksels, slaapzakken, kampeer- en scoutingmaterieel in textiel of vervangingsstoffen
 - 9° de confectie van het vervaardigen van gordijnen, rolgordijnen, overgordijnen, lampekappen
 - 12° het vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, handel drijven in, verhuren, plaatsen van tenten
- 227: Paritair Comité voor de Audiovisuele sector: (werknemers)
- toelevering van audiovisuele faciliteiten, zijnde conceptiewerk, diensten, materieel of personeel voor de uitvoering van de activiteiten vermeld onder punt 1° (radio en TV programma's) of 2° (Audiovisuele producten).
- 302: Paritair Comité voor het Horecabedrijf: (werknemers)
- restauratiewagens,
 - buffetwagens,
 - traiteurs,
 - zelfbediening,
 - automaten,
 - buffetten,
 - toonbanken
- 304: Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf (werknemers)
- die, in om het even welke functie, meewerken aan de voorstelling zelf;
 - die, in om het even welke functie, meewerken aan de voorbereiding en/of de organisatie van de voorstelling

Het belangrijkste criterium om het bevoegde paritair comité te bepalen is de activiteit die werkelijk wordt uitgeoefend door de werkgever op het Belgisch grondgebied. Het bevoegde paritair comité wordt aldus in principe bepaald aan de hand van de hoofdactiviteit van de werkgever. Een werkgever kiest bijgevolg niet zelf onder welk paritair comité hij ressorteert.

Kenmerkend voor een paritair comité is dat ieder paritair comité eigen regels kan uitvaardigen die enkel van toepassing zijn op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder dat paritair comité. In de mate dat die regels in overeenstemming zijn met de wet of een andere hogere norm vormt dat geen enkel probleem. Bepaalde wetten voorzien bovendien in de uitdrukkelijke mogelijkheid voor de paritaire comités om af te wijken en eigen regels te bepalen.

Dit alles leidt ertoe dat verschillende leden van Besa onderworpen zijn aan verschillende regels terwijl deze verschillende leden wel allemaal gekenmerkt worden door een gemeenschappelijke factor, meer bepaald het meewerken, organiseren of toeleverancier zijn van een evenement.

Doordat deze bedrijven zoveel gemeenschappelijk hebben maar tegelijkertijd onderworpen zijn aan andere regels ontstaat er een concurrentieel voor- of nadeel. De regels binnen het ene paritaire comité zijn immers soepeler dan de regels in het andere paritaire comité. Dit leidt tot een vorm van oneerlijke concurrentie waar de bedrijven tot op heden niets kunnen aan veranderen tenzij mits het opzetten van allerhande constructies die potentieel nadelige effecten kunnen hebben op andere gebieden.

ii. Verschillende (arbeids)regels

Zoals hierboven reeds aangegeven, bleek uit het (beperkte) onderzoek van de leden van Besa dat er een grote diversiteit aan regels van toepassing zijn op de verschillende leden.

Bij wijze van voorbeeld wordt aan deze nota een overzicht toegevoegd van de belangrijkste verschilpunten van de paritaire comités waaronder de meeste leden van Besa ressorteren. Dit zijn de volgende paritaire comités: 126, 149.01, 200, 227 en 304 (**bijlagen 9**). Uit deze overzichten blijkt duidelijk dat ieder paritair comité gekenmerkt wordt door onder meer een eigen systeem van arbeidstijdregeling.

Ook dit gegeven zorgt er uiteraard voor dat een onderneming met zo goed als dezelfde activiteiten als een andere onderneming bevoordeeld wordt. Hoe flexibeler de regels zijn binnen het paritair comité hoe gemakkelijker een onderneming kan inspelen op zijn eigen noden.

b. Moeilijkheden binnen de gehele evenementensector

Naast de interne versnippering binnen de evenementensector bestaan er ook moeilijkheden waarmee iedere onderneming binnen de sector geconfronteerd wordt. Op het ogenblik dat een evenement plaatsvindt, heeft iedere onderneming die meewerkt aan dit evenement nood aan een grote flexibiliteit op het vlak van arbeidstijd. Evenementen worden immers gekenmerkt door hun kortstondig karakter. Vaak is er dan ook in een korte periode nood aan werknemers die per dag een welbepaald aantal uren kunnen werken. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij de op- en afbouw van een stand of een podium dat dezelfde dag nog moet gebeuren.

Onze huidige arbeidswetgeving laat in principe toe dat een werknemer 8 uur per of 38 uur per week mag werken. Enkel in welbepaalde gevallen die in de wet omschreven staan, kan hiervan worden afgeweken.

Eén van deze gevallen is de situatie waarin er welbepaalde redenen zijn om een werknemer overuren te laten presteren. Overuren kunnen enkel gepresteerd worden indien er een reden voorhanden is die voorzien is in de wet, zoals bij tijdelijke vermeerdering van werk, uitzonderlijke omstandigheden,... Het systeem van overuren mag in ieder geval geen systeem zijn dat stelselmatig gebruikt wordt. Bovendien voorziet de wet allerhande toeslagen indien werknemers overuren presteren.

Een ander geval is de situatie waarin de onderneming gebruik maakt van het systeem van grote flexibiliteit. De wet staat een werkgever onder welbepaalde voorwaarden toe om een totaal ander systeem in te voeren dat afwijkt van

ons traditioneel arbeidstijdsysteem. Het systeem van de grote flexibiliteit biedt vrij ruime marges. Zo mag een werknemer in het kader van een dergelijk systeem tot 12 uur per dag werken en 84 uur per week op voorwaarde dat de werknemer op het einde van het referentiejaar gemiddeld 38 uur per week heeft gewerkt. Bovendien biedt het systeem van grote flexibiliteit het voordeel dat in principe geen toeslagen moeten betaald worden voor de uren boven de 8 uur per dag. Het systeem van grote flexibiliteit vormt dan ook een goed systeem voor ondernemingen die geconfronteerd worden met pieken en dalen.

Een onderneming kan evenwel niet zomaar een systeem van grote flexibiliteit invoeren. De onderneming die gebruik wenst te maken van het systeem van grote flexibiliteit moet eerst nagaan of het paritair comité waaronder hij ressorteert nog geen cao heeft gesloten waarin een dergelijk systeem is uitgewerkt. Indien het paritair comité reeds een systeem van grote flexibiliteit heeft uitgewerkt dan moet de onderneming zich (bijkomend) houden aan de regels die uitgevaardigd werden door het paritair comité. Indien een paritair comité een systeem van grote flexibiliteit invoert bij cao dan is in de meeste gevallen om de grenzen van 12 uur per dag en 84 uur per week verder in te perken. De daggrens van 12 uur en de weekgrens van 84 uur die vervat zitten in de wet zijn immers maximale grenzen. Een paritair comité kan hierop dus perfect beperkingen uitvaardigen. Indien het paritair comité reeds een eigen systeem van grote flexibiliteit heeft ingevoerd dan kan de onderneming, rekening houdend met de beperkingen die gelden binnen het paritair comité, een dergelijk systeem invoeren in de onderneming.

Indien het paritair comité nog geen systeem van grote flexibiliteit heeft uitgevaardigd en er bestaat aldus nog geen cao waarin deze regels vervat zitten dan moet een onderneming (of een andere belanghebbende partij) eerst aan het paritair comité vragen of een dergelijk systeem willen invoeren bij cao alvorens de onderneming zelf een systeem van grote flexibiliteit kan invoeren in zijn onderneming. Indien het paritair comité nalaat om hierover dan een cao te sluiten binnen de 6 maanden nadat de vraag is gesteld, kan de onderneming zelf verdere stappen ondernemen om een eigen systeem van grote flexibiliteit in te voeren in de onderneming, uiteraard wel steeds rekening houdend met de wettelijke grenzen.

Bij vergelijking van de verschillende paritaire comités waaronder de leden van Besa ressorteren hebben wij vast gesteld dat de meeste paritaire comités een eigen systeem van grote flexibiliteit hebben ingevoerd (zie nota's in bijlage). Enkel in het paritair comité nr. 304 bestond er op het ogenblik van het onderzoek nog geen systeem van grote flexibiliteit voor de niet-gesubsidieerde ondernemingen. Op heden is ook dit achterhaald en werd er ook voor de niet-gesubsidieerde ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité 304 een systeem van grote flexibiliteit ingevoerd.

Na studie van deze verschillende systemen van grote flexibiliteit bleek dat geen enkel van de systemen tegemoet komt aan de noden van de ondernemingen binnen de evenementensector. De verschillende paritaire comités hadden dermate beperkingen aan de wettelijke regels vast gelegd zodat het voor de ondernemingen binnen de evenementensector opnieuw moeilijk wordt om hun activiteiten te kunnen organiseren.

Uit het onderzoek is dan ook gebleken dat de leden van Besa nood hebben aan ruimer systeem van grote flexibiliteit zoals dit op heden bestaat binnen de verschillende paritaire comités. Dit is een moeilijkheid waarmee ieder lid van Besa kampt. Deze noodzaak is ingegeven door de specifieke activiteiten van de bedrijven in de evenementensector.

Een ander punt waarmee veel leden van Besa worstelen is de kwalificatie van de verplaatsingstijd. De verplaatsingstijd neemt een groot stuk van de arbeidstijd in voor de werknemers die meewerken aan evenementen. Een evenement is immers (steeds) op een andere locatie dan de zetel van onderneming die eraan meewerkt. Ook op dit punt is er nood aan eenduidigheid en afwijkende regels (cfr. de bouwsector).

Dit zijn een aantal moeilijkheden die tijdens het (eerder beperkte) onderzoek onder de leden van Besa aan bod kwamen. Het zijn in ieder geval een aantal belangrijke facetten waarmee alle ondernemingen binnen de evenementensector geconfronteerd worden en waarvoor er op heden geen oplossing bestaat.

c. Gebruik van andere alternatieve systemen

De leden van Besa en Febelux stellen vast dat meer en meer ondernemingen gebruik maken van zelfstandige werkrachten of gedetacheerde werknemers of zelfstandigen omdat zij deze ondernemingen zich hiertoe genoodzaakt zien.

De hoofdreden voor het gebruik van zelfstandigen is gelegen in het feit dat zelfstandigen niet gebonden zijn door

welbepaalde arbeidstijdregelingen en loonnormen. Indien deze personen daadwerkelijk op zelfstandige basis werken, vormt dit in principe geen probleem. Het probleem is evenwel dat er dikwijls sprake is van een grijze zone en niet alle zelfstandigen ook effectief op zelfstandige basis werken. Hierdoor wordt het gehele arbeidssysteem op de helling gezet en biedt dit de ondernemingen die hiervan een oneigenlijk gebruik maken ongetwijfeld een bijzonder concurrentieel voordeel.

Eenzelfde fenomeen dient zich op heden aan met de tewerkstelling van (zogenaamde) gedetacheerde werknemers of zelfstandigen. In de mate dat er daadwerkelijk sprake is van detachering is er geen probleem. Maar ook hier merkt de sector dat dit niet steeds het geval is. Op die manier kunnen ondernemingen hun kostprijs op een oneigenlijke manier drukken doordat zij een pak minder socialezekerheidsbijdragen moeten betalen.

Besa en Febelux, als vertegenwoordigers van de sector, kunnen enkel maar vaststellen dat deze fenomenen meer en meer opduiken. Uit bevragingen hierover blijkt dat dit hoofdzakelijk is ingegeven door de rigiditeit van de van toepassing zijnde arbeidsregels.

Besa en Febelux vinden deze vaststelling betreuenswaardig omdat uiteindelijk geen van beide partijen er belang bij hebben om te werken via alternatieve systemen omdat het anders niet werkbaar zou zijn. Vele werkkrachten zijn ook vragende partij om tewerkgesteld te worden als werknemer. Een dergelijk statuut biedt de werkkraft immers de nodige sociale bescherming. Ook ondernemingen zijn vragende partij om hun activiteiten te kunnen organiseren met werknemers (binnen de wettelijke grenzen).

Dat de nood aan de oprichting van een eigen paritair comité (met eigen regels) op heden hoog is, blijkt ook uit de dienstverleningskantoren die als paddenstoelen uit de grond rijzen. Op heden bestaan er verschillende dienstverleningskantoren die zich richten op de markt van de evenementensector. Via deze kantoren kan een onderneming voor een bepaalde periode beroep doen op een freelancer (lees: zelfstandige). Dergelijke kantoren lijken aldus een perfect alternatief te bieden voor ondernemingen uit de evenementensector.

Indien deze trend zich verder zet, vrezen Besa en Febelux dat er binnen de evenementensector uiteindelijk enkel nog zelfstandigen actief zullen zijn.

d. Geen geschikt alternatief

Zoals hierboven reeds werd uiteengezet heeft Besa voorafgaand aan de beslissing tot oprichting van een nieuw paritair comité gezocht naar alternatieven. Besa is zich immers bewust van het feit dat de oprichting van een nieuw paritair comité geen evidente zaak is.

Besa en Febelux zijn evenwel tot het besluit moet komen dat er geen geschikt alternatief bestaat voor het doel dat Besa en Febelux willen bereiken, meer bepaald de ondernemingen uit de evenementensector verenigen onder één paritair comité waarin aandacht besteed kan worden aan de eigenheid van de evenementensector.

Zo werd vooreerst de piste onderzocht of het zinvol en mogelijk was om toe te treden tot een ander bestaan paritair comité. Het paritair comité dat op dat ogenblik het meest leek aan te sluiten bij de verzuchtingen van de ondernemingen binnen de evenementensector was het paritair comité 304. Na een aantal gesprekken met onder andere werkgeversfederaties van het paritair comité 304 en verder onderzoek bleek dit evenwel geen optie te zijn. De insteek en de doelstelling van het paritair comité 304 staat te ver af van de insteek en de doelstelling van de evenementensector. Bovendien bleken ook de regels die van toepassing zijn binnen het paritair comité 304 onvoldoende aan te sluiten bij de noden van de evenementensector. Eenzelfde besluit werd uiteindelijk genomen met betrekking tot paritair comité 227.

Op aangeven van de Algemene Directie Collectieve Betrekkingen werd vervolgens onderzocht de oprichting van een paritair subcomité geen optie kon zijn. Maar ook hier bleek dit geen oplossing te bieden voor de problemen binnen de evenementensector. Een subcomité wordt steeds opgericht in de schoot van een hoofd paritair comité. Het subcomité blijft aldus steeds gebonden door de regels die bepaald zijn binnen het hoofd paritair comité. Bovendien is het bij de oprichting van een subcomité steeds afwachten of het subcomité ook autonoom zal kunnen fungeren.

De enige echte oplossing voor de problemen waarmee de evenementensector geconfronteerd wordt, bestaat er dan ook uit de oprichting van een eigen paritair comité.

4. Meerwaarde nieuw paritair comité

De meerwaarde van een nieuw paritair comité kan er ongetwijfeld in bestaan dat er, uiteraard in overleg met alle partijen, regels kunnen uitgevaardigd worden die veel meer aansluiten bij en afgestemd zijn op de werkelijkheid en de moeilijkheden waarmee de evenementensector kampt.

De regels die momenteel van toepassing zijn op de verschillende ondernemingen van de evenementensector zijn regels waarbij weinig tot geen rekening is gehouden met de specifieke insteek van een evenementen en de sector. De evenementensector wordt omschreven als een aparte sector maar de regels zijn hiervoor tot op heden nog niet aangepast. Op de bedrijven die evenementen verzorgen en daar zo goed als dagdagelijks mee bezig zijn, zijn op vandaag dezelfde regels van toepassing als op de ondernemingen die geen enkel uitstaans hebben met een evenement of de organisatie ervan.

De oprichting van een nieuw paritair comité kan ook absoluut een meerwaarde betekenen voor een hele sector die op vandaag geen aangepast kader heeft om binnen te werken. Door dit alles te laten regelen in een paritair comité wordt onmiddellijk ook de garantie geboden dat de regels in evenwicht zullen zijn.

Een nieuw paritair comité biedt dan ook zowel voor de werknemers als de werkgever een medium om een correcte manier te kunnen werken en zoveel als mogelijk garanties te kunnen behouden.

5. Besluit

De evenementensector wordt gekenmerkt door verschillende gemeenschappelijke factoren. De grootste gemene deler is dat zij allen actief zijn op evenementen die vaak veel werk vergen in korte tijd. Alle ondernemingen binnen de evenementensector hebben dan ook duidelijk nood aan grote flexibiliteit.

Desondanks dit gegeven dient vast gesteld te worden dat onze arbeidsregeling op vandaag niet is afgestemd op de noden van de evenementensector. Hierdoor ontstaat binnen de sector oneigenlijke concurrentie en verwatert de sector tot een sector van verzelfstandiging.

Besa en Febelux pleiten er dan ook voor om deze toestanden aan te pakken. Na onderzoek is de enige mogelijke oplossing de oprichting van een nieuw paritair comité.

Bijlagen:

1. Voorstel tot aanpassing toepassingsgebied PC 304
2. Mail van Liesbeth Dejonghe
3. Overzicht van de verschillende NACE-codes (2009)
4. Bevoegdheidsomschrijving PC evenementensector
5. Advies van de FOD WASO
6. Onderzoeksvoorstel Karel de Grote Hogeschool
7. Studies Katholieke Hogeschool Leuven
8. Bevoegdheidsomschrijving PC 109, PC 126, PC 149.01, PC 215, PC 227, PC 302 en PC 304
9. Overzichten van de belangrijkste regels van de verschillende PC's
10. Nota achtergrondinformatie Besa en Febelux
11. Ledenlijst

De bijlages zijn op eenvoudige vraag verkrijgbaar bij de voorzitters van de werkgroep sociaal overleg (paritair comité) door het eenvoudig versturen van een e-mail op:

bart.vandendaele@auvicom.be (BESA) of j.vangils@febelux.com (FEBELUX)



Henri Devedeleerstraat 28
1501 Buizingen

febelux.com
association for the live
communication industry

Belgiëplein 1
1020 Brussel

