



EFBWW

**WIJ BOUWEN  
EUROPA**



**Een nieuwe  
Europese interne  
markt voor de  
bouwsector**

1.

# Inleiding

1.1

Dit document beschrijft de huidige stand van zaken van de Europese interne markt en schetst de visie van de bouwvakkers op de toekomst van de Europese interne markt voor de bouwnijverheid. De Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (EFBH) heeft besloten dit te publiceren, omdat we ons ernstig zorgen maken over de ontwikkeling van een eerlijke interne markt binnen de Europese Unie en omdat we geloven dat we als vakbonden samen met andere sociale partners en beleidsmakers nieuwe en praktische oplossingen kunnen helpen uitwerken.

1.2

Onze algemene visie op de Europese interne markt is gericht op de ontwikkeling van een eerlijk concurrentieel model gebaseerd op innovatie, productiviteit, vaardigheden en kwalificaties. Veel academici hebben aangetoond dat ernstige loonconcurrentie, duurzame groei belemmert en een neerwaartse sociale en economische spiraal veroorzaakt. Daarom gelooft de EFBH dat het beginsel van "gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek" centraal moet staan in een duurzame Europese interne markt.

1.3

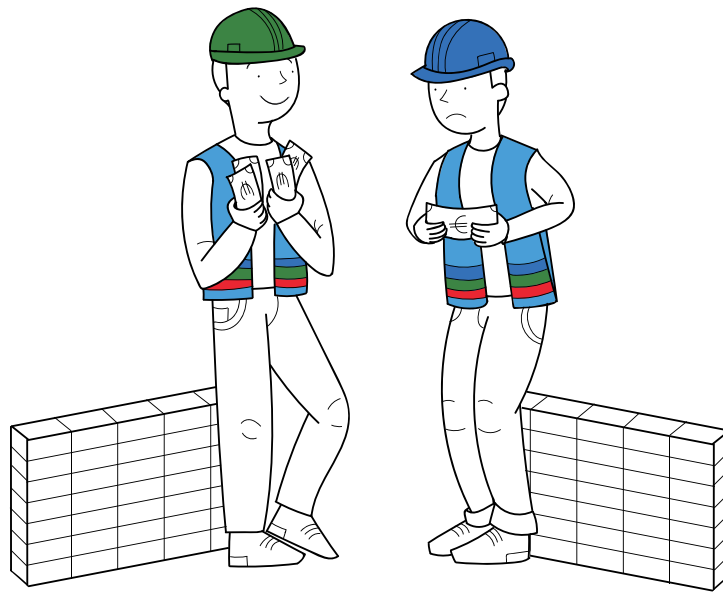
Onze eisen zijn ook een antwoord op de toenemende onrust binnen de EU. Aangezien de EFBH zich sterk inzet voor de ontwikkeling van een Europese sociale markteconomie - met de nadruk op een opwaartse convergentie van levensstandaard, sociale bescherming, veiligheid en gezondheid en arbeidsomstandigheden - zetten wij ons in voor de ontwikkeling en bevordering van de sociale vooruitgang voor alle werknemers.

1.4

De beste manier om dit te bereiken is het opnemen van een sociale pijler in het Europees Verdrag. Door aan het Verdrag een "Sociaal Protocol" toe te voegen wordt een betere en sterkere wettelijke controle mogelijk gemaakt om te garanderen dat arbeids- en sociale rechten daadwerkelijk inhoud krijgen. Voor de EFBH is het van cruciaal belang dat de arbeids- en sociale rechten ten minste op hetzelfde niveau van de wettelijke hiërarchie van de EU liggen als de regels voor de interne markt. Om de democratie en de legitimiteit te waarborgen moet het "Sociaal Protocol" in nauwe samenwerking met de arbeidersbeweging worden uitgewerkt.

1.5

Onze visie vereist een paradigmaverschuiving in de beleidsvorming. Dit document zal zich toespitsen op maatregelen en oplossingen die binnen het huidige (wettelijke) kader kunnen worden aangenomen om een aantal van de ergste tekortkomingen van de Europese interne markt te verhelpen en de weg vrij te maken voor een stap in de goede richting.



**“De EFBH is van oordeel dat het beginsel van “gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek” centraal moet staan in een duurzame Europese interne markt.”**

1.6

De EFBH is van mening dat er op EU-niveau niet genoeg wordt gedaan om eerlijkheid op de werkplek te creëren, duurzaamheid te bevorderen en frauduleuze en misbruikende bedrijven te bestrijden. De EU-beleidsmakers verbergen zich vaak achter het excuus dat zij niet over de bevoegdheid beschikken om in te grijpen. Ook bagatelliseert de EU grensoverschrijdende fraude en misbruik of beweren ze dat het probleem verband houdt met handhaving op nationaal niveau. De vraag van de EFBH naar betere regelgeving op EU-niveau betekent echter niet dat de EU zich moet mengen in bestaande nationale regelgeving of praktijken die correct functioneren. De EU mag in geen geval maatregelen nemen die de bestaande nationale systemen op de arbeidsmarkt kunnen schaden.

1.7

De EFBH wordt erkend als een Europese sociale partner voor de bouwsector en wil betrokken zijn bij het uitwerken van betere Europese oplossingen. De ervaring leert ons echter dat een liberale visie op de Europese interne markt ertoe heeft geleid dat de beleidsmakers van de EU de Europese en nationale sociale partners en hun rol als “administratieve last” of als “bureaucratische rompslomp” beschouwen. De rigide Europese interne markt ondermijnt de vitale rol van de Europese en nationale sociale partners in de bouwsector en hun bereidheid om een eerlijke en duurzame bouwsector te ontwikkelen. Dit leidt tot slecht, eenzijdig opgelegd beleid.

1.8

De EFBH roept de beleidsmakers van de EU op om een sterk en echt partnerschap met de Europese sociale partners in de bouwsector tot stand te brengen. De vakbonden beschikken over waardevolle kennis en ervaring om nieuwe oplossingen aan te reiken voor de ontwikkeling van een duurzame interne markt voor de bouwsector op lange termijn, maar hiermee wordt op dit moment geen rekening gehouden. Als we een echte duurzame bouwsector willen creëren met tastbare resultaten op het terrein, moeten de beleidsmakers van de EU nauw samenwerken met hen die over de nodige ervaring en kennis ter zake beschikken.

2.

## Huidige situatie in de bouwsector

2.1

De bouw is een zeer grote industrietak met werknemers en bedrijven uit de hele EU. Het is ook een zeer diverse bedrijfstak: de sector telde in 2016<sup>1</sup> meer dan 3,4 miljoen bedrijven en stelde in 2013<sup>2</sup> meer dan 14 miljoen werknemers te werk. Bedrijven en hun werknemers bestrijken veel verschillende specialisaties en er is een aanzienlijke variatie in de grootte en bedrijfsmodellen van de bouwbedrijven. Bovendien is de bouwnijverheid van levensbelang voor de Europese economie. In de sector, die in 2016<sup>3</sup> een omzet had van 1.645 miljard euro, worden nog altijd grote bedragen geïnvesteerd. De meeste bouwvakkers (97%) zijn werkzaam in kleine en middelgrote bedrijven met minder dan 20 werknemers. De bouwsector wordt verder gekenmerkt door een zeer lage productuitvoer, waardoor het moeilijk is de bouwsector te vergelijken met andere grote industrieën.

2.2

De arbeidskosten vormen een zeer belangrijke concurrentiefactor voor de bouwbedrijven, aangezien zij ongeveer 50% van de omzet van de bouwsector voor hun rekening nemen. Om een moordende concurrentie tussen de bouwbedrijven te vermijden en grensoverschrijdende loondumping te voorkomen, moeten de totale verschillen in arbeidskosten tussen de laagste en hoogste lonen binnen een aanvaardbare marge blijven. Dit vereist een sterke opwaartse convergentie van de laagste lonen en niveaus van sociale zekerheid in Europa.

2.3

De bouwsector heeft ook een sterk economisch multiplicatoreffect op vele andere sectoren (bijvoorbeeld hout, beton, staal, glas en meubels). In totaal levert een investering van 1 miljoen euro in de bouwsector een stijging van de productie in andere sectoren op van ongeveer 2 miljoen euro, een stijging van de inkomsten van de huishoudens met 0,5 miljoen euro en het scheppen van honderden extra banen<sup>4,5</sup>.

<sup>1</sup> <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

<sup>2</sup> Werkdocument van de diensten van de Commissie - Effectbeoordeling elektronische dienstenkaart, p. 9.

<sup>3</sup> <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>



**“Er wordt op EU-niveau niet genoeg gedaan om eerlijkheid op de werkplek te creëren, duurzaamheid te bevorderen en frauduleuze en misbruikende bedrijven te bestrijden.”**

2.4

De bouwsector zal de komende tien jaar ingrijpend veranderen. De ambitieuze Europese doelstellingen voor de vermindering van de uitstoot van broeikasgasen zullen een grote impact hebben op de bouwsector. Nieuwe technologieën en de digitalisering zullen nieuwe vaardigheden en nieuwe beroepskwalificaties vereisen. Als de bouwsector deze uitdagingen het hoofd wil bieden, moet hij duurzaam zijn. De huidige bouwsector heeft echter veel niet-duurzame aspecten. Momenteel wordt de Europese interne markt vooral gedreven door de laagste prijs in plaats van door de kwaliteit van de producten en diensten of duurzame productievormen. De huidige interne markt van de EU is een zegen voor bedrijven die - vaak legaal - gebruik kunnen maken van mazen in de EU- en nationale wetgeving, administratieve tekortkomingen en de huidige vorm van vrijheid van dienstverlening in de EU om oneerlijke concurrentie en een “race-to-the-bottom” te creëren, waarbij werknemers tegen elkaar worden uitgespeeld. Een dergelijke wedloop heeft geen winnaars, alleen verliezers, en is een ernstige belemmering voor de ontwikkeling van een duurzame bouwsector.

2.5

De bouw is van oudsher een sector met sterke lokale wortels, aangezien het eindproduct (het gebouw/bouwwerk) op de plaats (de bouwplaats) blijft waar het werd geproduceerd. Als zodanig zijn communicatie in de lokale taal, respect voor de toepasselijke lokale regels en aanvaarding van lokale structuren van cruciaal belang. De EU-instellingen trappen vaak in de valkuil om de bouw-

<sup>4</sup> Euroconstruct, 79e Conferentie.

<sup>5</sup> “Voor de bouwsector variëren de werkgelegenheidsmultiplicatoren in het middenveld en zijn ze vrij uniform in alle landen. Zij variëren van 2 personen in de Tsjechische Republiek, Polen, Bulgarije, Slovenië en Groot-Brittannië tot 1,2 personen in Luxemburg. In de loop der tijd zijn de werkgelegenheidsmultiplicatoren vrij stabiel gebleven”, Robert Stehrer (WIIW) en Terry Ward (APPLICA), Study on monitoring sectoral employment, Europese Commissie, 2012, p. 184.

sector te vergelijken met andere sectoren op basis van een theoretische constructie die niet beantwoordt aan de werkelijkheid en daardoor het lokale karakter van de bouw onderschat.

2.6

De bouwsector is van nature zeer mobiel, waarbij zowel werknemers als bedrijven van verschillende grootte de grens oversteken op zoek naar nieuwe mogelijkheden.

43% van alle detacheringen binnen de EU vindt plaats in de bouwsector<sup>6</sup>. De werkelijke cijfers zijn waarschijnlijk nog hoger, aangezien veel gedetacheerde bouwvakkers niet officieel worden aangegeven. Het zeer mobiele karakter van de sector, het belang van de factor arbeidskosten en een onevenwichtige interne markt in de EU leiden tot een ontwrichtende en niet-duurzame bouwsector. Dit zal een negatief effect hebben op de lonen en de sociale bescherming van de werknemers, op de duurzame groei van bedrijven die zich aan de wet houden en op de consumentenbescherming.

2.7

Het staat buiten kijf dat de bouw een zeer gecompliceerde sector is, die wordt gekenmerkt door een groot aantal verschillende, vaak unieke regelingen (gebaseerd op factoren als geografische ligging, zoals normen voor de weerstand tegen overstromingen en aardbevingen, of op eisen op het gebied van klimaat, milieu en stadsplanning), specifieke uitdagingen op het gebied van gezondheid en veiligheid (bijv. asbest, machines, werken op hoogte), complexe productieprocessen (leveringen, onderaanneming, enz.), een sterke afhankelijkheid van externe factoren (zoals weer en financiering) en belangrijke regelingen voor consumentenbescherming (waaronder lange garanties en energiebesparende normen). De complexiteit van de sector heeft ertoe geleid dat lidstaten, regio's en zelfs gemeenten hun eigen bouwvoorschriften, arbeidswetgeving, belastingwetgeving, stedenbouwkundige voorschriften, socialezekerheidsregels en cao's hebben. De sociale partners in de bouwsector spelen een cruciale rol bij het helpen van zowel bedrijven als werknemers om deze - vaak zeer moeilijke - uitdagingen het hoofd te bieden, hetzij als sectorale vertegenwoordigers, hetzij als regelgevers.

2.8

Het beleid van stroomlijning van de regelgeving moet voorzichtig worden uitgevoerd. De beleidsmakers in de EU zijn zich vaak niet bewust van de beweegredenen achter een specifieke beleidsmaatregel of van de gevolgen van het schrappen van een specifieke regel of procedure. Volgens de EFBH wordt stroomlijning maar al te vaak gebruikt als voorwendsel om de rol en betrokkenheid van de vakbonden en de toegevoegde waarde van collectieve arbeidsovereenkomsten te verminderen.

2.9

Helaas kent de bouwsector een van de hoogste percentages van dodelijke arbeidsongevallen. In 2017 vond meer dan een vijfde van alle dodelijke arbeidsongevallen in de EU-28 plaats in de bouwsector<sup>7</sup>. Daarnaast wordt 19% van alle



**“De EU mag in geen geval maatregelen nemen die de bestaande nationale systemen op de arbeidsmarkt kunnen schaden.”**

zwartwerk in de EU-28 verricht in de bouwsector. Helaas hebben de slechte naleving van de regels in de bouwsector en het omzeilen van collectieve arbeidsovereenkomsten en het sociaal en arbeidsrecht op de werkplek het imago van de bouwsector aangetast.

2.10

Het is ook belangrijk op te merken dat bedrijven die gebruik maken van kunstmatige wettelijke structuren om detectie te vermijden, de neiging hebben om de gezondheid en veiligheid op de werkplek en de bescherming van het milieu niet te respecteren en niet het juiste belastingbedrag te betalen. Dit is niet alleen een probleem voor Europese bouwvakkers, maar voor alle Europese werknemers.

3.

## **Verbetering van de Europese interne markt voor de bouwsector**

3.1

Een adequaat wetgevingskader voor de bouwsector

3.1.1

Het is duidelijk dat de bouwsector behoefte heeft aan een adequaat wettelijk kader, een goede toepassing van de relevante regels, efficiënte en effectieve

preventie, adequate controles en een goede handhaving van de arbeidswetgeving. Veel van deze maatregelen moeten op nationaal niveau worden toegepast - in de eerste plaats in het gastland, aangezien de EFBH het beginsel van het gastland ondersteunt. Het gastland moet verantwoordelijk zijn voor het vaststellen en handhaven van de regels voor de werkplek. De interne markt van de EU mag geen belemmering vormen voor de noodzakelijke preventieve controle- en sanctiemaatregelen op nationaal niveau, die bedoeld zijn om sociale fraude en misbruik te bestrijden en om de gezondheid en veiligheid en de bescherming van het milieu te waarborgen, noch om de rechten van werknemers en de acties van werknemers te ondermijnen.

### 3.1.2

Adequate EU-wetgeving houdt in dat de Europese sociale partners van de bouwsector naar behoren bij het wetgevingsproces worden betrokken. Dit omvat een daadwerkelijke samenwerking in een vroeg stadium van de beleidsvorming. Dit zal wetgevers in staat stellen rekening te houden met de realiteit van de bouwsector en oplossingen voor te stellen die een praktisch en positief effect hebben door het bereiken van tastbare resultaten.

### 3.1.3

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft zeer restrictieve criteria vastgesteld (de "evenredigheids- en rechtvaardigingstoets") voor de lidstaten en beschouwt nationale controles vaak als een inbreuk op de EU-beginselen van vrij verkeer of vrijheid van vestiging. De EFBH stelt dat de EU nationale maatregelen ter bestrijding van fraude en misbruik moet erkennen als maatregelen van openbare orde of openbaar beleid. Dit zal de lidstaten in staat stellen hun meest fundamentele waarden, die de kern van hun systeem vormen, te beschermen.

### 3.1.4

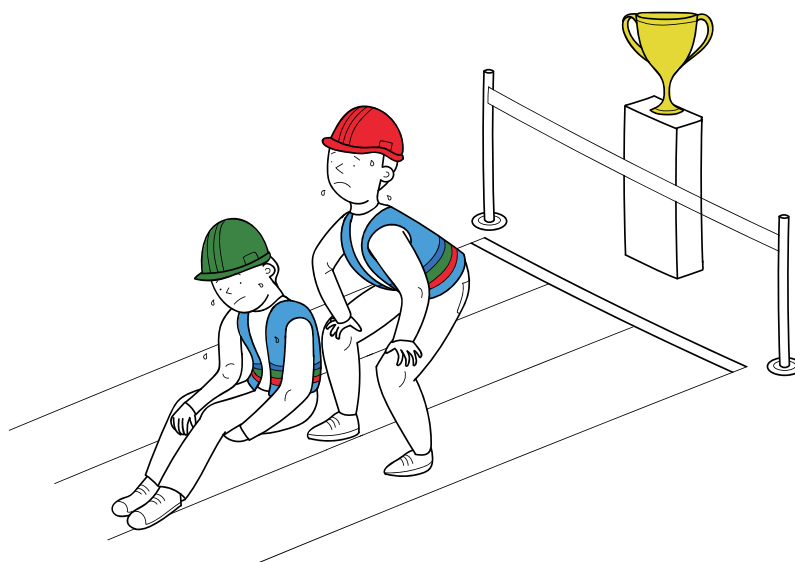
De EU moet een houding van nultolerantie aannemen ten aanzien van fraude en/of misbruik. Dit vereist een voorzichtige, waakzame, ambitieuze en verantwoordelijke aanpak van alle betrokken beleidsmakers. Het huidige politieke wetgevingsproces van de EU leidt maar al te vaak tot compromissen die voor de betrokken partijen onbevredigend zijn en in de praktijk zeer weinig oplossen.

### 3.1.5

De EFBH is van mening dat er te veel nadruk wordt gelegd op de veronderstelling van "wederzijds vertrouwen tussen de lidstaten". Op dit moment zijn er duidelijke aanwijzingen dat de lidstaten met elkaar wedijveren om hun eigen bedrijven aanzienlijke concurrentievoordelen te geven wanneer zij in een andere







**“De huidige vrijheid van dienstverlening in de EU bevordert oneerlijke concurrentie en een neerwaartse wedloop waarbij werknemers tegen elkaar worden uitgespeeld. Een dergelijke wedloop heeft geen winnaars, alleen verliezers.”**

lidstaat actief zijn. De lidstaten van ontvangst moeten derhalve het recht hebben elke kunstmatige structuur die in een lidstaat van herkomst is opgezet om in een lidstaat van ontvangst een frauduleuze of onrechtmatige situatie te creëren, opnieuw te classificeren of af te wijzen. Het is aan de ontvangende lidstaat om te bepalen wat hij als fraude of misbruik beschouwt, met name wat betreft de (her) classificatie van draagbare A1-formulieren.

3.2

## **Verantwoordelijke openbare aanbestedingen**

3.2.1

Met de herziening van de Richtlijn betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten (2014/24/EU) heeft de EU een verbeterd kader voor maatschappelijk verantwoord aanbesteden tot stand gebracht, met inbegrip van een verplichting voor de lidstaten om de naleving van het arbeidsrecht en collectieve overeenkomsten te waarborgen. Helaas staren veel lidstaten zich bij de keuze van aannemers voor grote openbare bouwprojecten nog steeds al te zeer blind op de laagste prijs. Met dit in gedachten roept de EFBH in de eerste plaats de EU-Commissie op ervoor te zorgen dat de huidige richtlijn in alle lidstaten naar behoren ten uitvoer wordt gelegd en toegepast.

3.3

## Grensoverschrijdende uitwisseling en gebruik van elektronische gegevens

3.3.1

De EFBH merkt op dat er momenteel geen gestructureerd, geïntegreerd informatiesysteem bestaat ter ondersteuning van operationele uitwisselingen over arbeids- en internemarktaangelegenheden tussen nationale autoriteiten, instellingen, sociale inspectiediensten, openbare aanklagers en de bevoegde nationale handhavingsinstanties van de sociale partners op EU-niveau. De meeste nationale autoriteiten blijven werken met systemen die niet zijn ontworpen om informatie uit te wisselen met hun collega's in het buitenland of met de relevante Europese agentschappen, zoals Eurojust of de toekomstige Europese Arbeidsautoriteit. Het huidige systeem voor de uitwisseling van informatie is nog steeds grotendeels gebaseerd op handmatige gegevensinvoer en maakt geen verbinding met andere gegevensbanken.

3.3.2

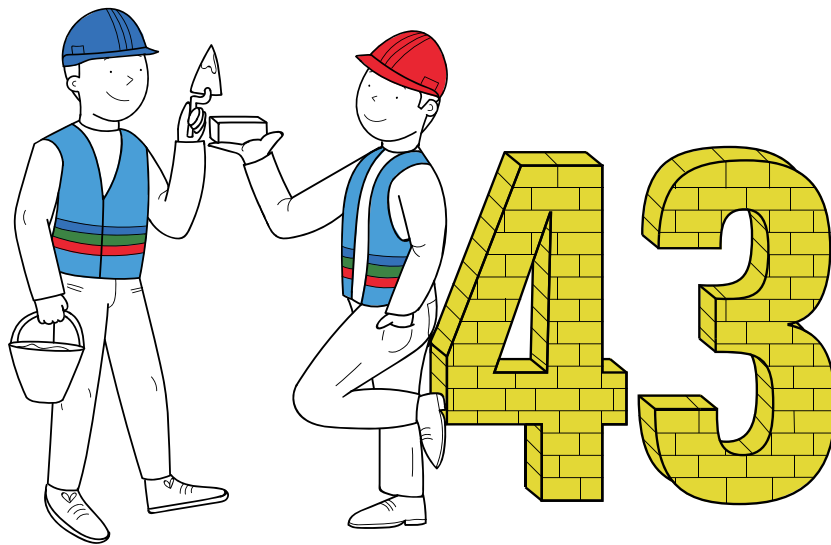
De EFBH stelt voor een gebruiksvriendelijke, snelle, betrouwbare, geautomatiseerde, gecodeerde en interoperabele IT-infrastructuur op te zetten voor gebruik door nationale autoriteiten, instellingen, sociale inspectiediensten, openbare aanklagers en de bevoegde nationale handhavingsinstanties van de sociale partners. Een dergelijk systeem zou de betrokken organisaties in staat stellen om op afstand toegang te krijgen tot databanken en in realtime vanuit hun kantoor informatie over zaken uit te wisselen. Alle nationale autoriteiten die deelnemen aan een gemeenschappelijk onderzoeksteam zouden ook in staat zijn hun activiteiten te plannen en informatie en bewijsmateriaal uit te wisselen in een beveiligde onlineomgeving.

3.3.3

Digitale gegevens, met name de uitwisseling, ontginning en verwerking van meta- en individuele gegevens, worden steeds belangrijker. Binnen de bouwsector zijn al grote hoeveelheden gegevens beschikbaar, maar helaas niet altijd in digitaal formaat. De EFBH is van mening dat er een enorme kans bestaat om Europese instrumenten en procedures te ontwikkelen die gericht zijn op het opsporen van patronen, het voorkomen van vormen van fraude en misbruik en een betere aanpak van individuele gevallen.

3.3.4

Om dit alles mogelijk te maken, moet de EU er bij alle lidstaten op aandringen dat zij hun gegevens digitaliseren en hun nationale databanken met elkaar verbinden. Het Europese rechtskader voor gegevensuitwisseling moet beter worden ondersteund en gehandhaafd. Alle nationale overheden moeten overeenkomstig hun wettelijke verplichtingen samenwerken. Het verbinden van sociale, fiscale, stede-



**“43% van alle detacheringen van werknemers in de EU is voor rekening van de bouwsector. De werkelijke cijfers zijn waarschijnlijk nog hoger, aangezien veel gedetacheerde bouwvakkers niet officieel worden aangegeven.”**

lijke, bedrijfs- en werknemersgegevens kan de arbeidsinspecties helpen en het veel gemakkelijker maken om fraude en misbruik te voorkomen en op te sporen.

### 3.3.5

Om doeltreffende controles te kunnen uitvoeren, hebben de nationale autoriteiten en sociale partners behoefte aan betrouwbare realtime-gegevens. De EU heeft in de Dienstenrichtlijn stappen ondernomen om dit te bereiken. Het huidige informatiesysteem voor de interne markt (IMI) is echter een verouderd, beperkt instrument en is niet ontworpen voor intelligente systemen van datamining. De EU moet betere en slimmere Europese instrumenten ontwikkelen voor de uitwisseling en onderlinge afstemming van gegevens tussen de databanken van de nationale autoriteiten en de nationale sociale partners.

### 3.3.6

De toegang tot gegevens is belangrijk omdat de transparantie van het bedrijf moet worden vergroot. Het is voor frauduleuze bedrijven te gemakkelijk om zich te verschuilen achter creatieve bedrijfsstructuren, waardoor het moeilijk is om na te gaan uit welke lidstaat ze komen, wie de eigenaar is, of ze een collectieve arbeidsovereenkomst hebben of onder een collectieve overeenkomst vallen, en of ze sociale bijdragen of belastingen betalen. Arbeidsinspecties en sociale partners hebben deze informatie nodig om na te gaan of bedrijven zich aan de regels van de interne markt houden.

3.3.7

Naast het beschikken van gegevens over bedrijven is het ook noodzakelijk om informatie te hebben over werknemers die uit een andere lidstaat arriveren. Het is vaak moeilijk om basisinformatie te verzamelen over wie ze zijn, waar ze vandaan komen, voor welk bedrijf ze werken of wat ze doen op de bouwplaats. Deze informatie is nodig om vast te stellen welk land de sociale zekerheid van de werknemers moet dekken, of de werknemers correct worden betaald en of de werknemers gekwalificeerd zijn om hun taken uit te voeren. Nauwkeurige informatie over de opleidingsachtergrond van de werknemers is ook nodig om te garanderen dat aan de kwaliteitseisen en de regelgeving voor beroepen wordt voldaan.

3.4

## Naar een duurzame en groene bouwsector

3.4.1

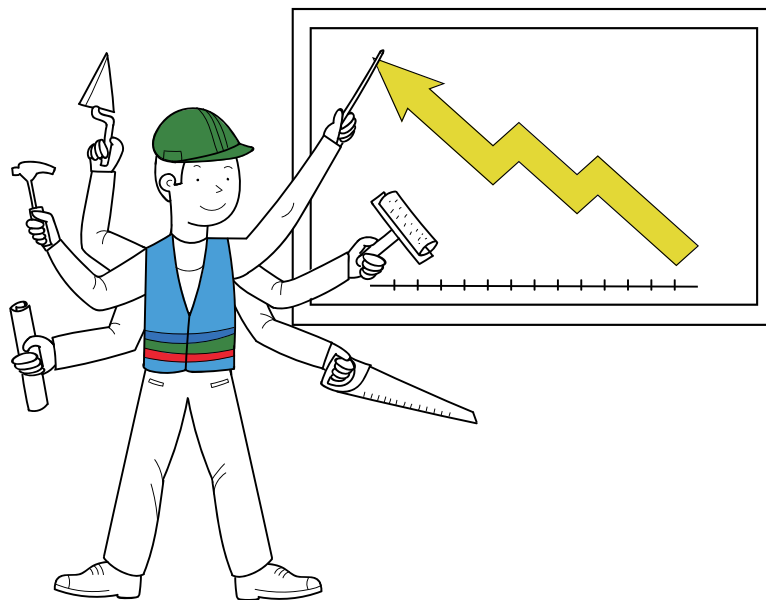
Om een duurzame bouwsector op basis van innovatie en hoge productiviteit op te bouwen, moet de EU investeren in de verbetering van de professionele vaardigheden en kwalificaties van haar werknemers, met name in verband met de Groene Agenda en de bijdrage van de bouwsector aan een groene overgang. Om de toekomst van de bouwsector veilig te stellen, moet meer aandacht worden besteed aan levenslang leren en een soepele overgang van het onderwijs naar het beroepsleven, en moet het leerlingwezen worden bevorderd en verbeterd.

3.4.2

De bescherming en bevordering van de nationale stelsels voor beroepsopleiding en -vorming en van de regulering van beroepen moeten een belangrijke doelstelling van het Europese internemarktbeleid zijn. Dit is een eerste vereiste om te zorgen voor kwalitatief hoogstaande bouwdiensten en voldoende gekwalificeerd personeel in de bouwsector. Hoe beter geschoold en beter opgeleid de beroepsbevolking is, hoe beter de vooruitzichten op economische groei voor een land of een groep landen.

3.4.3

De EFBH moedigt sterk het concept van het leerlingwezen in de bouwsector aan. Leerlingen kunnen de job leren van ervaren en geschoolde werknemers. Dit systeem werkt echter alleen goed als de leerlingen een goede opleiding krijgen en uitzicht hebben op een voltijds arbeidscontract met een behoorlijke beloning. De EU moet haar inspanningen opvoeren om ervoor te zorgen dat het leerlingwezen een hoogwaardige ervaring wordt die jonge werknemers in staat stelt een fatsoenlijke baan te vinden in de bouwsector.



**“Hoe beter geschoold en beter opgeleid de beroepsbevolking is, hoe beter de vooruitzichten op economische groei voor een land of een groep landen.”**

3.5

## **Bevordering van echt ondernemerschap**

3.5.1

De afgelopen tien jaar hebben de EU en veel lidstaten de ontwikkeling van zelfstandig ondernemerschap en schijnzelfstandigheid gestimuleerd en vergemakkelijkt onder het voorwendsel van het bevorderen van ondernemerschap. De EFBH heeft niets tegen echte zelfstandigen, maar schijnzelfstandigen zijn in wezen reguliere werknemers die ten onrechte zijn beroofd van hun sociale rechten en bescherming. Schijnzelfstandigen hebben minder sociale bescherming en vallen niet onder collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze werknemers mogen dan wel bedrijven op papier zijn, maar in de praktijk worden ze behandeld als normale werknemers. In veel gevallen worden werknemers gedwongen om zelfstandig ondernemer te worden om te voorkomen dat ze hun baan verliezen. De EFBH dringt er bij de Europese Commissie en de lidstaten op aan een einde te maken aan schijnzelfstandigheid.

3.5.2

De bedrijven en werknemers kunnen op verschillende manieren in andere Europese landen werken. In de afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor tijdelijk gedetacheerde werknemers, maar dit is slechts het topje van de grens-

overschrijdende mobiliteitsijsberg. In werkelijkheid richten steeds meer bouwbedrijven lokale filialen op met het vermeende doel om werknemers in dienst te nemen onder de wettelijke voorwaarden die van toepassing zijn op de werkplek. Helaas worden dergelijke bedrijven of dochterondernemingen vaak opgericht met als enig doel het omzeilen van nationale regels en wetgeving op het gebied van de werkplek. De EFBH roept de EU op haar inspanningen ter bestrijding van deze 'brievenbusbedrijven' op te voeren.

3.6

## Naar echte detachering

3.6.1

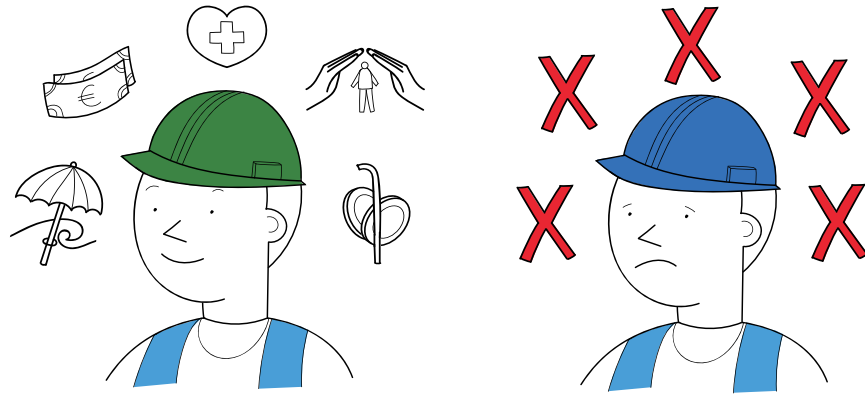
Elk jaar zien we een toename van grensoverschrijdende sociale fraude en misbruik. De detachering van werknemers moet gebaseerd zijn op het beginsel van "gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek". Als dit het geval zou zijn - m.a.w. als dit beginsel zou worden toegepast - dan zou het toegenomen aantal gedetacheerde werknemers en bedrijven die gebruik maken van het vrije verkeer binnen de EU niet langer een probleem zijn. Met de herziening van de Detacheringsrichtlijn (Richtlijn 2018/957) hebben de Europese wetgevers een stap vooruit gezet op het gebied van een betere bescherming van de gedetacheerde werknemers en meer gelijke behandeling op de Europese arbeidsmarkt. Nu moet de EU alle maatregelen nemen die nodig zijn om ervoor te zorgen dat haar beginselen ook op de werkplek worden toegepast.

3.6.2

Om fraude en misbruik bij grensoverschrijdende detachering te voorkomen, te controleren en naar behoren te bestraffen, moeten de lidstaten de mogelijkheid krijgen om op nationaal niveau efficiënte en doeltreffende preventie-, controle- en sanctiemechanismen op te zetten. De EFBH dringt er bij de Europese Commissie op aan geen misbruik te maken van haar bevoegdheid om het vrije verkeer van dienstverleners te bevorderen, teneinde de bevoegdheden van de lidstaten om grensoverschrijdende sociale fraude en misbruik aan te pakken, te beperken.

3.6.3

Natuurlijk is slechts een deel van de bouwbedrijven frauduleus, maar de sector wordt geplaagd door te veel rotte appels die profiteren van de inconsistenties in het huidige EU-web van regels en het gebrek aan effectieve en efficiënte controlemechanismen. Helaas zijn er zowel op Europees als op nationaal niveau lacunes in de wetgeving en is er een ernstig gebrek aan sancties en controles, waardoor bedrijven worden aangespoord tot duistere handelspraktijken. Het is onaanvaardbaar dat een bedrijf de regels in één land kan overtreden, terugkeert naar de lidstaat van herkomst en zich kan onttrekken aan het betalen van boetes door zich te verschuilen achter nationale regels en rechtsstelsels. De bestaande grensoverschrijdende beginselen inzake de invordering van boetes, sancties en nabetalingen van onbetaalde lonen moeten aanzienlijk worden verbeterd.



**“In veel gevallen worden werknemers gedwongen om zelfstandig ondernemer te worden om te voorkomen dat ze hun baan verliezen. De EFBH dringt er bij de Europese Commissie en de lidstaten op aan een einde te maken aan schijnzelfstandigheid.”**

3.7

## Oprichting van enige contactpunten voor werknemers

3.7.1

In de Dienstenrichtlijn is reeds bepaald dat de lidstaten één contactpunt moeten instellen voor bedrijven die zich op hun grondgebied willen vestigen. Wij zijn van mening dat het concept van de enige contactpunten kan worden aangepast aan de behoeften van de werknemers. Deze one-stop-shops voor werknemers moeten de informatie verstrekken die werknemers nodig hebben voordat zij naar een ander land verhuizen, met inbegrip van administratieve informatie en informatie over wettelijke rechten en plichten, lonen en vakbonden<sup>8</sup>. Het is belangrijk op te merken dat deze enige contactpunten niet moeten concurreren met de vakbonden, maar nauw met hen moeten samenwerken, bijvoorbeeld door contact op te nemen met de werknemers en hen de juiste richting te wijzen wanneer zij hulp nodig hebben. In lidstaten waar dit gepast is en niet in strijd is met de nationale praktijken van de sociale partners, moeten de enige contactpunten ook juridisch advies en rechtsbijstand kunnen verlenen aan werknemers die problemen hebben op hun werkplek. De diensten moeten beschikbaar zijn in de moedertaal van de werknemers. De EFBH ondersteunt ook oplossingen waarbij de vakbonden voldoende middelen krijgen om de enige contactpunten zelf te beheren.

<sup>8</sup> Ter inspiratie, zie <https://www.constructionworkers.eu/en/?land=se>.

3.8

## Een Europees socialezekerheidsnummer voor werknemers waarmee kan worden vastgesteld of iemand sociale bescherming geniet

3.8.1

De EFBH is een groot voorstander van de invoering van een Europees socialezekerheidsnummer. Op die manier kunnen de arbeidsautoriteiten en vakbonden de werknemers op bouwplaatsen identificeren en informatie inwinnen over de plaats waar zij werken, samen met gegevens over hun lonen, arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid. Het is een terugkerend probleem dat bedrijven geen socialezekerheidsbijdragen betalen of alleen bijdragen betalen op basis van een laag loonniveau. Werknemers hebben vaak geen arbeidsovereenkomst en kennen hun basisrechten niet. Als het mogelijk zou zijn om werknemers te identificeren en toegang te krijgen tot informatie over hun opleiding, hun arbeidsvoorwaarden, de duur van hun verblijf in het buitenland, enz., zou het gemakkelijker zijn om in te grijpen als de werknemers het slachtoffer worden van fraude.

3.8.2

Er moet ook een Europees register voor de sociale zekerheid worden opgezet om schijn-detachering op te sporen. Een register zou het mogelijk maken om in realtime na te gaan of de werknemers al eerder een arbeidsverhouding hadden met het bedrijf via hetwelk zij werden gedetacheerd, dan wel of zij alleen werden ingehuurd om in een ander land te worden gedetacheerd.

3.9

## Een Europese socialezekerheidskaart voor alle werknemers

3.9.1

De EFBH stelt voor dat alle werknemers in het bezit moeten zijn van een Europese socialezekerheidskaart die is afgegeven door de socialezekerheidsinstanties van hun land van herkomst. De nationale autoriteiten moeten periodiek Europese socialezekerheidskaarten uitreiken aan degenen voor wie socialezekerheidsbijdragen en verzekeringspremies worden betaald.

Alle werknemers moeten hun Europese socialezekerheidskaart zichtbaar dragen wanneer ze op een bouwplaats werken.



3.9.2

De Europese socialezekerheidskaart zou ten minste de volgende informatie moeten bevatten:

- |   |  |
|---|--|
| (1) Foto van de kaarthouder;                | (5) Contactgegevens van de nationale autoriteiten van afgifte; |
| (2) Volledige naam van de kaarthouder;      | (6) Tewerkstellingsstatus;                                     |
| (3) Geboortedatum en -plaats;               | (7) Geldigheidsduur van de kaart.                              |
| (4) Uniek Europees socialezekerheidsnummer; |  |

3.9.3

Om vervalsing te voorkomen, moet de Europese socialezekerheidskaart worden beschermd door middel van fraudebestendige kenmerken.

3.9.4

Met de Europese socialezekerheidskaart zouden de werknemers weten of hun werkgever hen bij de nationale socialezekerheidsinstantie heeft ingeschreven. De verplichting om de Europese socialezekerheidskaart zichtbaar te dragen op een bouwplaats zou een zelfregulerend effect hebben en het werk van de nationale arbeidsinspecties en vakbonden aanzienlijk vergemakkelijken.

3.10

## Invoering van een verplichte voorafgaande kennisgeving van detachering

3.10.1

Een andere maatregel die sociale fraude en/of misbruik zou helpen voorkomen, is de verplichte voorafgaande kennisgeving van detachering voor alle werknemers, ongeacht hun tewerkstellingsstatus, en alle zelfstandigen. Dit zou de autoriteiten een overzicht geven van wie er op welke bouwplaats is, de job die ze daar moeten uitvoeren en het bedrijf dat ze heeft ingehuurd/waarvoor ze werken. Bijgevolg zou het voor nationale autoriteiten en vakbonden gemakkelijker zijn om te bewijzen of bedrijven zich frauduleus gedragen. Dergelijke systemen bestaan al in verschillende lidstaten, zoals het Limosa-systeem in België. De sterke punten van de verschillende systemen moeten worden bestudeerd met het oog op het doen van aanbevelingen voor de verdere verbetering en koppeling van de bestaande systemen, wat moet leiden tot een gemeenschappelijk Europees systeem<sup>9</sup>.

3.10.2

De bovengenoemde oplossing en de invoering van een Europees socialezekerheidsnummer zouden de nationale autoriteiten en vakbonden waardevolle informatie verschaffen, waardoor frauduleuze bedrijven kunnen worden opgespoord, de administratieve lasten voor zowel bedrijven als werknemers verminderen en de controle efficiënter en effectiever maken.

<sup>9</sup> Omschrijving van de Limosa systeem in het Nederlands:  
[https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/nl/limosa.html#](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/limosa.html#)

3.11

## Een onvoorwaardelijk systeem van ketenaansprakelijkheid voor opdrachtgevers en hoofdaannemers

3.11.1

Een onvoorwaardelijk systeem van hoofdelijke ketenaansprakelijkheid zou opdrachtgevers, hoofdaannemers en alle aannemers in de keten gezamenlijk verantwoordelijk maken voor de acties van hun onderaannemers en ingehuurde bedrijven. Lange onderaannemingsketens worden vaak gezien in de bouwsector, omdat bedrijven zelden de capaciteit hebben om alle taken uit te voeren die nodig zijn om een project te voltooien. De regels met betrekking tot de verantwoordelijkheden van de hoofdaannemer verschillen van land tot land. De EFBH stelt voor dat opdrachtgevers, hoofdaannemers en alle aannemers in de keten altijd aansprakelijk zijn voor de acties van onderaannemers. Dat zou hen aanmoedigen om de bedrijven verderop in de keten zorgvuldig te selecteren. Dit zou met name nuttig zijn in situaties waarin werknemers niet in staat zijn vorderingen in te stellen tegen een frauduleuze werkgever die is verdwenen en zou hoofdaannemers ervan weerhouden gebruik te maken van bedrijven die een voorgeschiedenis van overtredingen van arbeidswetgeving hebben of moeilijk te identificeren zijn.

3.11.2

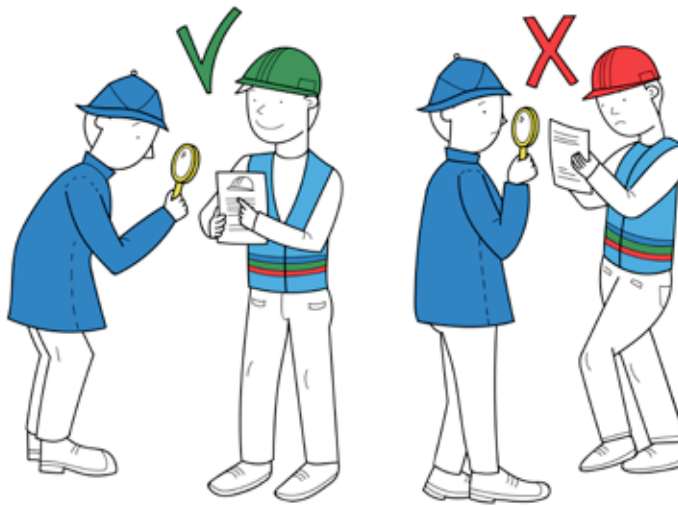
Een onvoorwaardelijk systeem van hoofdelijke ketenaansprakelijkheid is een belangrijke aanvullende zelfregulerende drijfveer voor opdrachtgevers en hoofdaannemers om bedrijven in de keten van onderaannemers te controleren. Als klanten, hoofdaannemers en alle aannemers in de keten hun onderaannemers controleren, zal dit automatisch het aantal onderaannemers verminderen en zo voor meer transparantie in de toeleveringsketen zorgen. Lange onderaannemingsketens zijn geen economische of operationele noodzaak maar een businessmodel waarvoor men zelf kiest.

3.12

## Gecentraliseerde nationale ondernemingsregisters en Europese certificering van bouwondernemingen

3.12.1

Zoals hierboven vermeld, zijn er meer dan 3,4 miljoen bouwbedrijven in de EU. Daardoor kan het voor aanbestedende diensten moeilijk zijn om een overzicht te krijgen van potentiële aannemers. Tegelijkertijd is het voor de nationale autori-



**“De EFBH dringt er bij de Europese Commissie op aan geen gebruik resp. misbruik te maken van haar bevoegdheid om het vrije verkeer van dienstverleners te bevorderen, teneinde de bevoegdheden van de lidstaten om grensoverschrijdende sociale fraude en misbruik aan te pakken, te beperken.”**

teiten moeilijk om de oorsprong van de bedrijven, de locatie van hun basis in het gastland, hun eigenaar, enzovoort, vast te stellen als bedrijven deze informatie niet vrijwillig verstrekken. Vandaag de dag is het verzamelen van dit soort informatie een omslachtige taak, aangezien de autoriteiten de verzendende lidstaat om informatie moeten vragen; zelfs als die niet bekend is, is het moeilijk om bedrijven op te sporen.

#### 3.12.2

Zoals eerder beschreven, zijn er veel problemen rond het gebrek aan informatie over waar werknemers en bedrijven werkzaam zijn; het kan zelfs moeilijk zijn om te achterhalen welke bedrijven werkzaam zijn op specifieke bouwplaatsen. Het is bijzonder moeilijk om informatie te verzamelen over onderaannemers, omdat lange toeleveringsketens het overzicht bemoeilijken en sommige bedrijven slechts gedurende korte tijd aanwezig zijn op bouwplaatsen omdat ze kleine, gespecialiseerde projecten uitvoeren. Als gevolg hiervan hebben hoofdaannemers of aanbestedende diensten niet altijd een overzicht van de bedrijven en werknemers die aanwezig zijn op hun bouwplaatsen en de projecten die daar aan de gang zijn.

#### 3.12.3

Een oplossing zou erin bestaan een Europese richtlijn in te voeren die alle lidstaten verplicht om gecentraliseerde nationale ondernemingsregisters op te zetten die toegankelijk zijn voor de nationale autoriteiten en vakbonden. Deze registers

zouden ten minste de volgende informatie moeten bevatten:

- De oprichters van het bedrijf;
- De wettelijke vertegenwoordigers van het bedrijf;
- Het adres van het bedrijf;
- Het startkapitaal van het bedrijf;
- De bedrijfsactiviteiten van het bedrijf;
- Het BTW-nummer van het bedrijf;
- De vereiste certificeringen en certificaten;
- Het nummer en de identiteit van de werknemers.

3.12.4

De registers moeten digitaal zijn en informatie bevatten over de precieze dagen waarop bedrijven met hun project beginnen, de mensen die zij voor de opdracht gebruiken en de dagen waarop zij verwachten de opdracht af te ronden, zodat nationale autoriteiten en vakbonden gerichte informatie kunnen verstrekken over de rechten en plichten van bedrijven en werknemers.

3.12.5

Deze informatie zou het voor arbeidsinspecties, belastingdiensten en vakbonden gemakkelijker maken om bedrijven te controleren, na te gaan of ze aan hun sociale en fiscale verplichtingen hebben voldaan en na te gaan of er arbeidsprocedures tegen hen lopen. Er zij ook op gewezen dat dit systeem de potentiële discriminatie van ondernemingen zou verminderen, aangezien het van toepassing zou zijn op alle Europese ondernemingen.

3.12.6

Gecentraliseerde nationale ondernemingsregisters zouden kunnen worden gekoppeld aan een systeem van Europese certificering voor bouwondernemingen. Een dergelijke certificering moet gebaseerd zijn op een gemeenschappelijke Europese norm die geïnspireerd is op bestaande certificeringen. De EFBH is van mening dat het opzetten van dit Europese certificeringssysteem voor bouwbedrijven moet worden toevertrouwd aan de Europese sociale partners voor de bouwsector. Om gecertificeerd te worden, kunnen bedrijven bijvoorbeeld verplicht worden om aan hun sociale verplichtingen te hebben voldaan, geen lopende arbeidszaken tegen hen te hebben, het juiste bedrag aan belasting te hebben betaald, enz. Dit zou het voor aanbestedende diensten gemakkelijker maken om te beslissen welke bedrijven zij willen inhuren en zou het voor hoofdaannemers gemakkelijker maken om betrouwbare onderaannemers in te huren. Regeringen zouden ook gebruik kunnen maken van certificering als criterium voor de gunning van grote overheidsopdrachten in de bouwsector, om er zo voor te zorgen dat deze grote bouwprojecten onder eerlijke voorwaarden worden uitgevoerd.

3.13

## Een wetgevingsvoorstel over oneerlijke handelspraktijken

3.13.1

Gezien het toenemende probleem van grensoverschrijdende sociale fraude en misbruik in de bouwsector dringt de EFBH er bij de Europese Commissie op aan

om een wetgevingsvoorstel in te dienen over oneerlijke handelspraktijken<sup>10</sup> in de toeleveringsketens van de bouwsector. Dit voorstel moet betrekking hebben op alle activiteiten op een bouwplaats, ongeacht de omvang of de omzet van de bouwplaats. Het Europese wetgevingsvoorstel moet een eerlijke en transparante maatstaf vormen voor het hele bouwproces. Het moet ook een klachtenmechanisme en passende instrumenten voor preventie, controle en handhaving (met inbegrip van corrigerende maatregelen en sancties) omvatten.

3.14

## **Garantie van het gemiddelde of geldende loon in landen zonder in een cao overeengekomen of wettelijk minimumloon**

3.14.1

Werknemers die gedetacheerd worden naar een land zonder een collectief overeengekomen of wettelijk minimumloon moeten ten minste het gemiddelde of geldende loon ontvangen in het land waarnaar zij gedetacheerd zijn. Dit is nodig om ervoor te zorgen dat gedetacheerde werknemers niet kunnen worden gebruikt om de lokale inkomens te verlagen. Als gedetacheerde werknemers het gemiddelde of het geldende loon ontvangen in plaats van slechts een minimuminkomen, zullen zij op gelijke voet met de nationale werknemers staan en deel uitmaken van de beroepsbevolking, waardoor het risico van sociale dumping wordt verminderd en een positieve bijdrage wordt geleverd aan de economie en de lokale arbeidsmarkt.

3.15

## **Herstel en versterking van de bilaterale arbeidsverhoudingen in de bouwsector op nationaal niveau**

3.15.1

Als de bouwsector duurzaam wil zijn, dan moet er op nationaal niveau een effectief autonoom bilateraal systeem van sociale dialoog in de bouwsector bestaan. Aangezien de nationale sectorale sociale partners goed gekwalificeerd zijn om hun nationale uitdagingen in kaart te brengen en het best weten wat er met het oog op tastbare resultaten moet worden gedaan, zouden zij in staat moeten worden gesteld om hun verantwoordelijkheden als autonome sectorale sociale partners op zich te nemen.

3.15.2

In de loop der jaren hebben verschillende nationale regeringen de bilaterale sectorale arbeidsverhoudingen volledig ontmanteld (bijv. Hongarije en Roemenië) of de rol van de sociale partners verwaarloosd. Deze centralistische overheidsaanpak belemmert de ontwikkeling van een duurzame bouwsector.

<sup>10</sup> Richtlijn 2005/29/EG van 11 mei 2005 betreffende oneerlijke handelspraktijken van ondernemingen jegens consumenten op de interne markt zou als uitgangspunt voor deze discussie kunnen dienen.

3.15.3

Het EU-Verdrag bepaalt duidelijk: "De Unie erkent en bevordert de rol van de sociale partners (...). Zij bevordert hun onderlinge dialoog, met inachtneming van hun autonomie" (artikel 152 VWEU). Tot nu toe heeft de EFBH vastgesteld dat de EU geen enkele actie heeft ondernomen tegen de lidstaten die het autonome sectorale systeem van bilaterale industriële betrekkingen hebben ontmanteld of terzijde hebben geschoven.

3.15.4

De EFBH wil geen Europees superieur model van arbeidsverhoudingen, dat de norm zou stellen voor alle lidstaten. De EU moet echter de rol en de autonomie van de nationale sociale partners vrijwaren om hun verantwoordelijkheid als sociale partner op zich te nemen en actie te ondernemen tegen de nationale regeringen die de nationale arbeidsverhoudingen ontmantelen.

3.16

## **Herstel en versterking van de bilaterale arbeidsverhoudingen in de bouwsector op nationaal niveau**

3.16.1

Sedert verschillende jaren is er een aanzienlijke stijging van het aantal ondernemingen en werknemers uit niet EU-lidstaten (ook wel derde landen genoemd), die actief zijn in de Europese bouwsector. Hierbij hebben we het niet over vluchtelingen of asielaanvragers, maar wel over niet-EU ondernemingen en werknemers, die vanuit een derde land rechtstreeks actief zijn binnen de Europese bouwsector. Een fundamenteel probleem hierbij is het totaal gebrek aan transparantie, waardoor het praktisch onmogelijk is om deze economische mobiliteit te beheersen en de ondernemingen en werknemers te controleren. De toegang tot de Europese arbeidsmarkt gebeurt op verschillende manieren. Sommige landen zijn "doorvoerlanden" voor werknemers uit derde landen, enkele landen sluiten bilaterale akkoorden met derde landen waarin ze toestaan dat grote contingenten niet-EU werknemers worden toegelaten tot de bouwsector, sommige niet-EU werknemers worden via een overplaatsing binnen (groepen) van ondernemingen tewerkgesteld en andere niet-EU werknemers worden tewerkgesteld omdat hun onderneming een (openbare) aanbesteding heeft gewonnen.

3.16.2

De EFBH wijst hierbij op het grote gevaar van nieuwe, verborgen vormen van sociale uitbuiting (en zelfs gevallen van mensenhandel) en een oneerlijk verdringingsgevaar voor EU bouwondernemingen en werknemers. De Europese interne markt, dient bijzonder waakzaam te zijn. Meer transparantie en aangepaste preventieve, controlerende en sanctionerende maatregelen zijn noodzakelijk om elke vorm van sociale fraude en uitbuiting van de werknemers uit derde landen te bestrijden.

4.0

## Tot slot

4.1

Zoals in dit document wordt opgemerkt, kunnen op veel gebieden van de Europese interne markt voor de bouwsector aanzienlijke verbeteringen worden aangebracht. De voorstellen van de EFBH hebben tot doel een eerlijke en evenwichtige Europese interne markt tot stand te brengen. Om dit te bereiken moet de EU rekening houden met de werkelijke uitdagingen waarmee de bouwsector wordt geconfronteerd en een nultolerantieaanpak van sociale fraude en misbruik hanteren.

4.2

Deze voorstellen zijn bedoeld als uitgangspunt en niet als een uitputtende lijst, want er zijn tal van andere oplossingen die kunnen worden geïmplementeerd. De gemeenschappelijke factor voor alle bovengenoemde voorstellen is dat zij kunnen worden verwezenlijkt zonder ingrijpende wijzigingen van het huidige rechtskader van de EU.

4.3

Onze oplossingen zijn in hoge mate met elkaar verbonden; de uitvoering ervan zou de voorwaarden voor de implementering van de rest verbeteren. De volgende instrumenten zouden gemakkelijk aan elkaar kunnen worden gekoppeld: de invoering van nationale ondernemingsregisters, een Europees socialezekerheidsnummer, verplichte voorafgaande kennisgeving voor detachering en een onvoorwaardelijk systeem van ketenaansprakelijkheid voor opdrachtgevers en hoofdaannemers.

4.4

Over het geheel genomen wenst de EFBH een evenwichtiger benadering van de Europese interne markt: een aanpak die meer nadruk legt op het waarborgen van een hoog niveau van sociale bescherming van werknemers en goede arbeidsomstandigheden op basis van het beginsel van "gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek". De belangrijkste en dringendste vereiste in dit verband is de invoering van betere controlemechanismen, die een betere controle mogelijk maken, gericht op het voorkomen van grensoverschrijdende sociale fraude en misbruik. Het bereiken van een duurzame bouwsector is slechts een kwestie van het maken van de juiste politieke keuzes en nauwe samenwerking met de Europese en nationale vakbonden in de bouwsector, met inachtneming van de autonomie van de nationale sociale partners in de bouwsector.

De Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders is een sectorale Europese vakbonds-federatie die ongeveer 1,6 miljoen werknemers in de bouw-, hout- en meubelindustrie in 34 landen vertegenwoordigt. 77 nationale vakbonden zijn aangesloten bij de EFBH. De EFBH behartigt en verdedigt de rechten van de werknemers op EU-niveau. De EFBH is aangesloten bij het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) en werkt nauw samen met de internationale federatie BHI en de andere Europese vakbonds-federaties.

**European Federation  
of Building and Woodworkers**  
Rue Royale 45, 1st floor  
B-1000 Brussels  
[www.efbww.org](http://www.efbww.org)

European Federation  
of Building  
and Woodworkers

