

ECHO

ABVV

De nieuwsbrief van de Federale en
Intergewestelijke studiediensten van het ABVV
verschijnt niet in juli en augustus

V.U.: Christophe Quintard • Hoogstraat 42 • 1000 BRUSSEL
Afgiftekantoor: Brussel X

inhoud

Nummer 8, oktober 2015

■ Economie

Minimumloon maakt einde aan mini-job?
Reiziger/personeel – zelfde
strijd voor het spoor!

■ Ondernemingen

Registratieplicht voor nanomaterialen
die op de markt gebracht worden
EVV-congres: veilige en gezonde
werkomstandigheden zijn een mensenrecht

■ Sociaal beleid

Alle arbeiders op weg naar
gelijke rechten bij ontslag

■ Sociale ombuds

Indienen klacht wegens pesterijen
rechtvaardig ontslag wegens
dringende reden niet

■ Echo regio Brussel

Voor regularisering van
gesubsidieerde contractuelen

■ Echo regio Vlaanderen

'Suporters van het Openbaar Vervoer'
schrijven conceptnota basisbereikbaarheid

■ Echo regio Wallonië

Waa's Agentschap voor gezondheid, sociale
bescherming, handicap en gezinnen
Leerlingen: deze gids is voor jullie!

■ Europa & Internationale relaties

Congres Europees Vakverbond
Prosegur houdt vooral
vakbondsmensen in het oog

Hoge Raad voor Werkgelegenheid toont bekrompen visie op arbeidstijd

'Aanpassing van de arbeidstijd, een tegemoetkoming aan de wensen van ondernemingen en werknemers': zo heet het rapport dat de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in september uitbracht. Het rapport schetst de recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, maar gaat vooral in op de arbeidstijdregelingen. De Raad formuleert een reeks vaststellingen en aanbevelingen, waarvan er een aantal in de lijn liggen van onze syndicale visie, zoals: kansen geven aan tijdelijke werknemers om door te stromen naar duurzame arbeid; het voorkomen van schijnzelfstandigen; een voorzichtige suggestie om de uitkeringen bij ouderschapsverlof te herzien zodat het stelsel aantrekkelijker wordt voor kleine verdiemers.

Maar daar houdt het positief nieuws op. Zo houdt de Raad een stevig pleidooi voor uitzendarbeid en voor het opheffen van belemmeringen voor een verdere toename van interimarbeid. De Raad merkt fijntjes op dat nacht- of zondagwerk bij ons minder voorkomen dan in de meeste buurlanden en stelt zich langs de neus weg de vraag of de Belgische regelgeving misschien niet te restrictief is. De Raad gaat bovendien regelrecht in de aanval tegen arbeidsduurvermindering. Arbeidsherverdeling zou niet leiden tot compenserende aanwervingen, de Franse ervaring met de 35-urenweek is 'relatief mislukt' en nu de 'loonhandicap, als gevolg van het loonmatigingsbeleid, de indexsprong en de taxshift wordt weggewerkt', zou het verkeerd zijn om dat op de helling te zetten door arbeidsduurvermindering met behoud van loon. Dat is de lichtjes verdoken boodschap.

Dat de aanbevelingen vooral op maat zijn van de werkgevers, zou eigenlijk niet mogen verwonderen. De Raad, opgericht in 1995 om de regering te adviseren over werkgelegenheidsbeleid, telt geen vakbondsvertegenwoordigers in haar rangen. Sinds kort zitten er wel experts in uit werkgeversmiddelen of hiermee nauw verbonden: een vertegenwoordiger van het uitzendbedrijf Randstad, van het dienstenbedrijf Edenred en van Etion (het vroegere VKW, een Christelijke werkgeversorganisatie).

Dit is een kwalijke en onaanvaardbare evolutie. Sociale overlegorganen zoals de NAR en CRB worden opzij gezet voor expertenraden, die bovendien enkel bestaan uit werkgeversvertegenwoordigers.

We zullen dit bij de minister van Werk aanvechten. Maar we zullen vooral in debat moeten gaan en aantonen dat de realiteit op het terrein anders is dan de Raad voorspiegelt. Tegenover de zogenaamde weldaden van de uitzendarbeid staat bijvoorbeeld het torenhoge misbruik van dagcontracten, zoals opnieuw aangetoond door onze coördinatie interim. En we moeten offensief uit de hoek komen als het op arbeidsduurvermindering aankomt, gesteund door andere expertenrapporten die wél wijzen op de maatschappelijke meerwaarde ervan. Zo is er het rapport van de Internationale Arbeidsorganisatie (2013) waarin wordt aangetoond dat arbeidsduurvermindering een effectief middel is om werkloosheid te bestrijden tijdens de economische crisis, of het rapport dat een onderzoekscommissie van het Franse parlement in 2014 opstelde over de impact van de 35-urenweek en waaruit blijkt dat dit een efficiënte economische beleidsmaatregel is, want goedkoop in termen van jobcreatie, én een sociale meerwaarde heeft in termen van jobs en levenskwaliteit.

www.abvv.be

U wenst voortaan ECHO enkel per e-mail of per post te ontvangen? U wil naam- of adreswijzigingen melden?
[T] 02/506.82.71 • [E] patsy.delodder@abvv.be

NL - FR: Cette lettre d'information est aussi disponible en français www.fgtb.be/publications

Forum 2015 FRDO: Steden in overgang

Op 15 december organiseert de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling zijn jaarlijks forum in de Gotische zaal van het Brussels stadhuis.

Het thema dit jaar is 'Steden in overgang'. In de nasleep van de VN-klimaatconferentie (COP21, van 30 november tot 12 december 2015 in Parijs), wil de FRDO debatteren over de plaats van steden.

Steden zullen in de toekomst immers een steeds grotere plaats innemen in onze maatschappij. Alsmar meer mensen gaan in de stad wonen. Dit brengt heel wat vragen met zich mee op het vlak van stedenbouw, mobiliteit, toegang tot diensten en gezondheidszorg, distributie, productie.

Welke beleidsmaatregelen, welke samenwerkingsverbanden kunnen de klimaatimpact van de steden verminderen en ze duurzamer maken? Dit wordt het centrale thema van het forum.

's Morgens ligt de nadruk op het concrete, met voorbeelden van reeds doorgevoerde maatregelen, bijvoorbeeld in het Noord-Franse Rijsel, maar ook in Gent.

's Middags volgt dan een breed debat, onder andere over de plaats die de arbeidswereld inneemt (zal innemen) in dit overgangsproces.

*Deelnemen is gratis maar inschrijven is verplicht per mail via:
chris.schuurmans@frdo-cfdd.be
Programma: www.frdo.be*

ECONOMIE

Minimumloon maakt einde aan mini-job?

Het is uitzonderlijk, maar soms valt in deze tijden positief nieuws te rapen. In Duitsland werd begin 2015 een minimumloon ingevoerd van 8,5 euro. Dat was op zich historisch, maar nu komen de effecten van dit minimumloon naar boven.

In 2014 werd door allerhande Duitse organisaties en denktanks gewaarschuwd voor gigantisch jobverlies. Honderdduizenden tot miljoenen jobs zouden verloren gaan omwille van de stijgende loonkosten. Nu het minimumloon al een tijdje realiteit is, kunnen we een eerste rekening opmaken.

Die rekening draait helemaal niet zo negatief uit als gevreesd, integendeel. De Duitse werkloosheid is blijven dalen en sneller in 2015 dan in 2014. De tewerkstellingsgroei blijft sterk. In juli 2015 (laatste beschikbare cijfers) waren er 150.000 jobs bijgekomen in vergelijking met juli 2014. Verlies aan jobs? In geen geval.

Maar nog belangrijker: de aard van de jobs is in Duitsland sterk aan het wijzigen. In april en mei van dit jaar alleen al werden volgens de Duitse Bundesbank meer dan 125.000 jobs gecreëerd die onder het reguliere systeem van sociale zekerheidsbijdragen vallen, dus

geen mini-jobs. Merk op dat het niet over nieuwe jobs gaat, maar dat het grotendeels een verschuiving betreft van mini-jobs naar reguliere jobs. We zien dit vooral in sectoren met erg lage lonen, zoals hotels, handel, transport,...

Een bijkomend positief effect: de lonen blijken niet enkel in de lagere segmenten te stijgen, maar ook in de hogere. De lagere lonen stijgen sneller waardoor een stukje ongelijkheid, die de afgelopen jaren door de introductie van de mini-jobs werd gecreëerd, hoogstwaarschijnlijk zal afnemen.

De invoering van het Duitse minimumloon vormt een bewijs voor wat wij al jaren zeggen: een flexibele arbeidsmarkt zorgt niet voor jobcreatie, het zorgt enkel dat 'goede' jobs, slechte jobs worden.

Minimumlonen vormen geen bedreiging voor economische groei of competitiviteit. Ze zijn een katalysator voor de creatie van kwalitatieve jobs en dito koopkracht.

lars.vandekeybus@abvv.be

Reiziger/personeel - zelfde strijd voor het spoor!

Begin juli 2015 presenteerde minister van Mobiliteit Galant haar "strategische visie" voor het spoor. Haar insteek: een "klantgerichte" onderneming. En dat is misschien net het probleem. Twee denkwijzen staan immers haaks op elkaar: de logica-Galant, die een door meer dan 224,8 miljoen reizigers per jaar gebruikte dienst beschouwt vanuit een pure bedrijfslogica (absolute voorrang aan winst, rendabiliteit), versus de logica van het ABVV van de spoorwegen als een overheidsbedrijf dat bijdraagt tot de duurzame ontwikkeling van onze maatschappij.

Twee concrete voorbeelden:

- De frequentie en de amplitude van de treinen: vele laatste avondtreinen worden afgeschaft, wat niet enkel nadelig is voor feestvierders of cultuurliefhebbers. Alle werknemers met gespreide werkuren zijn hier het slachtoffer van (gezondheidszorg, horeca, ploegenarbeid...!)
- De tarieven: CEO Jo Cornu pleit hardop voor een grotere tariefvrijheid, met bijvoorbeeld gedifferentieerde tarieven voor spits- en daluren. Ten nadele van werknemers en cao 19 (treinkaart)?

Het Federaal ABVV draagt die boodschap al weken uit, zowel in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) als in het recent opgericht Raadgevend Comité van de Treinreizigers (RGCT).

Wij hebben de minister begin september in het CRB en begin oktober in het RGCT ontmoet. Nu de toekomstige beheerscontracten en meerjarige investeringsplannen besproken worden, blijven wij erop hameren dat de verkeersopstoppingen de Belgische economie al twee procent van het BBP kosten en dat het bijgevolg onontbeerlijk is het spoor niet te verzwakken, maar veeleer te versterken door te streven naar kwaliteit, stiptheid, amplitude, veiligheid en nethheid.

Het spoorwegpersoneel is vandaag terecht uiterst ongerust voor de toekomst. De strijd voor kwalitatieve dienstverlening is meer dan ooit een strijd die treinreizigers en spoorwegpersoneel samen moeten leveren!

sebastien.storme@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Registratieplicht voor nieuwe nanomaterialen

Het Koninklijk Besluit van 27 mei 2014 betreffende het op de markt brengen van stoffen geproduceerd in nanoparticulaire toestand bepaalt dat bedrijven die nanodeeltjes produceren of verwerken in een mengsel en bij ons op de markt brengen, aan een registratieplicht onderworpen zijn (>100g).

De registratieplicht geldt vanaf 1 januari 2016 voor nanodeeltjes die als zelfstandige producten op de markt worden gebracht, en vanaf 1 januari 2017 voor nanodeeltjes die verwerkt worden in mengsels.

Nanomaterialen zijn chemische substanties met afmetingen kleiner dan 100 nanometer. In vergelijking met dezelfde chemische agentia van grotere afmetingen, bezitten nanomaterialen specifieke fysisch-chemische eigenschappen. Deze specifieke eigenschappen zijn heel divers en kunnen risico's inhouden voor de volksgezondheid en voor het leefmilieu.

Samen met milieu- en verbruikersorganisaties vragen het ABVV en de andere vakbonden al jaren voorzorgsmaatregelen – onder meer via het invoeren van een nationaal register (bij gebrek aan een Europees register).

Het is de bedoeling nanomaterialen in dit register op te nemen om de risico's te kunnen identificeren en snel te reageren in geval van problemen.

Werkgevers die nanomaterialen registreren of geregistreerde of genotificeerde nanomaterialen gebruiken, moeten hun CPBW hiervan op de hoogte brengen. De (binnenkort) opgenomen gegevens zullen een betere communicatie doorheen de hele bevoorradingsketen mogelijk maken; ook zullen bedrijven hun verplichtingen inzake werknemersbescherming beter kunnen nakomen (risicoanalyse, preventiemaatregelen, informatie en vorming/opleiding).

Maar van een register met blootgestelde werknemers is nog helemaal geen sprake.

Er moet ook opgemerkt worden dat de FOD WASO rechtstreeks en systematisch toegang zal hebben tot de in het register opgenomen informatie (deze informatie wordt als vertrouwelijke info behandeld).

Meer info op de site van de FOD Volksgezondheid via volgende link:

www.nanoregistration.be

caroline.verdoot@abvv.be

EVV-congres: veilige en gezonde werkomstandigheden zijn een mensenrecht

In Parijs vond onlangs het 13de EVV-congres plaats. Op initiatief van de Belgische vakbonden werd een actualiteitsmotie gestemd over de noodzaak om de Europese reglementering in verband met veiligheid en gezondheid op het werk te vrijwaren.

Veiligheid en gezondheid op het werk: sociale bescherming, geen bureaucratie

Volgens de Europese Commissie moeten de richtlijnen in verband met veiligheid en gezondheid op het werk grondig vereenvoudigd worden. Om haar gelijk aan te tonen liet de Commissie deze richtlijnen evalueren door een extern auditbureau. Dat kwam echter tot een andere conclusie: een volledige hervorming van de richtlijnen is helemaal niet nodig en de structuur van de reglementering moet onveranderd behouden blijven, schrijft het bureau.

De conclusie van dit auditrapport werd op 24 september unaniem onderschreven door het Europees Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid, waarin werkgevers, overheden en werknemers uit de 28 Europese lidstaten vertegenwoordigd zijn.

EVV roept Commissie tot de orde

Het is duidelijk dat de conclusie van het rapport, bevestigd door het unaniem standpunt van het Raadgevend Comité, de plannen van de Commissie doorkruist. Toch zal ze niet direct inbinden. Vandaar de duidelijke oproep van het EVV-congres aan de Commissie om op te houden met haar pogingen om de richtlijnen over veiligheid en gezondheid op het werk te ontmantelen.

In dezelfde motie roept het EVV de Commissie ook op om een ambitieuze strategie op te stellen om de steeds slechter wordende arbeidsomstandigheden in Europa een halt toe te roepen. De preventie van psychosociale risico's, beroepskankers en musculoskeletale aandoeningen is daarbij voor het EVV een absolute prioriteit.

Dit is een krachtig signaal van het EVV naar de Commissie, maar we zullen waakzaam moeten blijven, niet alleen in Europa, ook in België. De sociale bescherming inzake veiligheid en gezondheid in Europa werd geleidelijk aan uitgebouwd sinds 1989. Die laten we ons ruim een kwarteeuw later niet zomaar afpakken.

françois.philips@abvv.be

Europese Ondernemingsraden: stand van zaken

Het Europees Vakbondsinstituut (European Trade Union Institute of ETUI) buigt zich al jaren over de Europese Ondernemingsraden. Bovendien is het EVI de enige Europese instelling die de – eventueel heronderhandelde – stichtingsakkoorden bijhoudt. Deze documenten worden verzameld in een databank die toegankelijk is via www.ewcdb.eu.

ETUI publiceert ook elk jaar in juni statistieken over dit onderwerp die we op dezelfde site gratis kunnen downloaden.

Uit de statistieken van juni 2015 vernemen we bijvoorbeeld dat er niet minder dan 1.071 EORen actief zijn en dat dat er acht meer zijn dan een jaar eerder. De kaap van de 1.000 werd al in 2011 overschreden.

We merken ook op dat 357 van de Europese Ondernemingsraden concerns van meer dan 10.000 werknemers zijn. We benadrukken ook dat België, Finland en Italië samen een peloton vormen bestaande uit landen met 40 of 41 moederbedrijven met een EOR.

De graad van internationalisatie van de EOR is relatief hoog: 520 omvatten bedrijven met dochterondernemingen in meer dan tien landen.

Op het EVV-congres, dat onlangs doorging in Parijs, heeft ETUI een grondige analyse van die akkoorden voorgesteld. Die analyse handelde ook over thema's die daar besproken werden, zoals de rol van het beperkt comité dat in 2015 in 86 procent van de EOR werd opgericht. Van zodra die studie beschikbaar is, brengen wij hierover meer info.

“Het arbeidsrecht in perspectief: over de fundamente van het Belgische arbeidsrecht”

Op 15 oktober stelde professor emeritus Maxime Stroobant zijn nieuwe boek voor: “Het arbeidsrecht in perspectief: over de fundamente van het Belgische arbeidsrecht.”

Hierin blikt hij terug op de evolutie van het arbeidsrecht gedurende de laatste twintig jaar. De drang naar “modernisering” en de invloed van de Europese Unie zorgen ervoor dat een aantal essentiële aspecten van ons arbeidsrecht in vraag worden gesteld.

Het is dan ook belangrijk om na te denken over de fundamente van ons arbeidsrecht en het maatschappelijk project dat eraan ten grondslag ligt.

Dit doet de auteur aan de hand van drie centrale thema's: de fundamentele bouwstenen van het Belgische arbeidsrecht, het arbeidsrecht en de participatieve democratie en het arbeidsrecht en het grondrecht op een menswaardig leven.

Het uitgangspunt is steeds dat het arbeidsrecht een hefboom moet zijn voor de permanente verbetering van de sociale welvaart van de werkende bevolking.

Het boek is uitgegeven bij Intersentia, telt 454 pagina's en kost € 90.

■ SOCIAAL BELEID

Alle arbeiders op weg naar gelijke rechten bij ontslag

Vanaf 1 januari 2018 hebben alle werknemers gelijke rechten bij ontslag. Dat is het gevolg van een arrest van het grondwettelijk hof, in een procedure ingeleid door ABVV, ACV en ACLVB. De ‘wet op het eenheidsstatuut’ voorzorg gelijke opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden, maar met een uitzondering voor arbeiders in de bouwsector. Deze uitzondering werd door het grondwettelijk hof vernietigd in een arrest van 17 september 2015 (nr. 116/2015).

Voorgeschiedenis

In een arrest van 8 juli 2011 gaf het grondwettelijk hof de wetgever tot 8 juli 2013 de tijd om het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden met betrekking tot opzegtermijnen en de carenzdag op te heffen.

Met de wet van 26 december 2013 werd dan ook de carenzdag afgeschaft, en gelijke opzegtermijnen (of -vergoedingen) voor arbeiders en bedienden ingevoerd. Bij wijze van overgangsregeling werd bepaald dat opzeg wordt berekend in twee delen: voor de dienstjaren gepresteerd vóór 1 januari 2014 blijven de oude regels gelden, terwijl de nieuwe regels voor berekening van de opzeg worden toegepast voor de dienstjaren gepresteerd vanaf 1 januari 2014. Arbeiders voor wie het resultaat van deze berekening nadeliger uitkomt dan de toepassing van de nieuwe regels op de volledige loopbaan hebben (onder bepaalde voorwaarden) recht op een ontslagcompensatievergoeding.

Uitzonderingen in wet van 26 december 2013

De wet voorziet twee uitzonderingen op de eengemaakte opzegregeling.

Allereerst werd een tijdelijke uitzondering voorzien voor de sectoren waar opzegtermijnen gelden lager dan deze vastgelegd in cao 75. Voor deze sectoren is de wettelijke regeling pas van kracht vanaf 1 januari 2018. Er werd wel voorzien dat sectoren zelf een snellere overstap kunnen onderhandelen.

Daarnaast geldt een uitzondering die onbeperkt is in de tijd voor werknemers in de bouw zonder vaste werkplaats. Als reden voor de uitzondering wordt de schaarste aan werknemers in de sector vermeld. Verder wordt de vrees aangehaald voor een negatieve impact op het sociaal statuut van deze werknemers. De langere opzegtermijnen zouden tot ge-

volg kunnen hebben dat zij in de toekomst met contracten voor bepaalde duur worden aangeworven, terwijl vandaag contracten van onbepaalde duur de regel zijn. De werknemers die onder het toepassingsgebied van de uitzonderingsregelingen vallen, hebben ook geen recht op de ontslagcompensatievergoeding.

Een uitzondering onbeperkt in de tijd, die enkel arbeiders viseert, houdt het onderscheid tussen arbeiders en bedienden gedeeltelijk in stand en voert nieuwe discriminaties in. De vakbonden trokken dan ook naar het grondwettelijk hof om de uitzondering voor de werknemers in de bouwsector te laten vernietigen.

Arrest van 17 september

In een arrest van 17 september 2015 volgt het Grondwettelijk Hof de vakbonden. De uitzondering voor de bouw is volgens het hof discriminerend aangezien enkel arbeiders worden geviséerd.

De verantwoording die wordt gegeven, is voor het hof onvoldoende. Een schaarste op de arbeidsmarkt is tijdelijk, of minstens evolutief. Bovendien wordt niet onderbouwd waarom de uitzondering enkel geldt voor de bouw en niet voor werknemers in andere knelpuntberoepen. Ook de vrees voor een achteruitgang in sociale bescherming kan voor het hof het onderscheid in behandeling niet verantwoorden. Mocht een achteruitgang in sociale bescherming worden vastgesteld, dan is het de taak van de wetgever om hiervoor een oplossing te vinden, zonder afbreuk te doen aan de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden. Het hof besluit dan ook tot vernietiging van de uitzondering voor de bouwsector. Om rechtsonzekerheid te vermijden, heeft deze vernietiging pas uitwerking vanaf 1 januari 2018. Vanaf die datum zullen alle werknemers in de bouwsector recht hebben op dezelfde opzegtermijn of -vergoeding als andere werknemers, én op de ontslagcompensatievergoeding.

astrid.thienpont@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Klacht wegens pesterijen geen rechtvaardiging voor ontslag wegens dringende reden

Dat een werknemer een formele klacht wegens pesterijen heeft ingediend, werd door de arbeidsrechtbank van Antwerpen niet aanvaard als dringende reden voor ontslag.

In het vonnis van 14 september 2015 boog de rechter zich over de volgende situatie. In het bedrijf is er een gespannen werkrelatie tussen een ABVV-lid en een hoger geplaatste werknemer. In eerste instantie wordt getracht dit op te lossen door hen beiden een opleiding 'menselijke communicatie' te laten volgen. Dit brengt geen zoden aan de dijk.

Uiteindelijk beslist het bedrijf om de hoger geplaatste werknemer te ontslaan. Een dag later wordt door het ABVV lid aangekondigd dat een formele klacht wegens pesterijen zal ingediend worden (wat ook gebeurt). Dit wordt door het bedrijf als 'respectloos' ten opzichte van het in het bedrijf gevoerde preventiebeleid inzake pesten op het werk gezien. Het ABVV-lid wordt hierop ontslagen wegens dringende reden. De dringende reden wordt

door het lid, in samenwerking met de plaatselijke dienst sociaal recht van het ABVV, aangevochten.

De rechtbank houdt rekening met het feit dat het lid reeds vroeger gesproken had over het indienen van een dergelijke klacht, wat hem steeds afgeraden werd door zijn diensthoofd. Bovendien genoot de hoger geplaatste werknemer van een opzegtermijn van ongeveer tien maanden. De ontslagen werknemer was vrijgesteld van prestaties, maar kon door de werkgever op elk ogenblik ingeschakeld worden in een nieuw of bestaand project. Het lid had dan ook het volstrekte recht om de situatie als onhoudbaar te beschouwen en een formele klacht wegens pesterijen in te dienen. Het bedrijf wordt veroordeeld tot het betalen van de verbrekingsvergoeding en beschermingsvergoeding.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Voor regularisering van gesubsidieerde contractuelen

Met de regionalisering van de RSZ-verminderingen voor het GESCO-tewerkstellingsprogramma in het kader van de zesde staats-hervorming krijgt het Brussels Gewest de mogelijkheid om de zowat 3.000 GESCO's, die in het plaatselijk en gewestelijk openbaar ambt tewerkgesteld zijn, te regulariseren. Op die manier zouden ze statutair ambtenaar kunnen worden. In de Brusselse gemeenten en OCMW's zou het gaan om één medewerker op tien.

Het Brussels ABVV heeft in dat verband een aantal principes voorgesteld:

1. Alle GESCO-banen omzetten in gewone contractuele banen zodat die statutair kunnen worden net zoals gelijk welke andere contractuele baan.
2. De GESCO-premies en de RSZ-verminderingen afschaffen.
3. Aan de betrokken overheidsentiteiten loonsubsidies toekennen voor een bedrag gelijk aan het totale bedrag van de premies en RSZ-verminderingen voor de vroegere GESCO-banen, verdeeld over de entiteiten op basis van objectieve criteria naar het voorbeeld van wat al bestaat.

4. Deze subsidies koppelen aan de voorwaarde van een diversiteitsplan, onderhandeld met de werknemersvertegenwoordigers en met streefdoelen qua aanwerving van Brusselaars onder het hele personeel.

Een soortgelijke regularisering wordt ook voorgesteld voor de 7.000 GESCO's die in de social-profit tewerkgesteld zijn en waar het GESCO-statuut een rem betekent op de beroepsloopbaan. Dat kan zowel in de sectoren die door het Brussels Gewest als in deze die door de gemeenschappen georganiseerd worden. Die regularisering moet sector per sector in overleg doorgevoerd worden met de bevoegde ministers en de sociale gesprekspartners uit de sector.

De voorstellen zijn budgettair volkomen neutraal en versterken deze belangrijke tewerkstellingshefboom in Brussel, namelijk duurzame banen scheppen voor de Brusselaars met het oog op een kwalitatieve dienstverlening aan de gemeenschap.

eric.buysens@abvv.be

Vorming: geomonitoring en respect voor persoonlijke levenssfeer werknemers

De volgende vorming voor de leden van de DSR en de juridische diensten van de centrales wordt op 29 oktober van 9.30 uur tot 12.30 uur georganiseerd en gaat over geomonitoring en respect voor de persoonlijke levenssfeer van de werknemers.

De vorming wordt gegeven door Tim De Cang van de dienst Ondernemingen van het Federaal ABVV en vindt plaats in de lokalen van het ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel (Zaal A – 6de verdieping).

Informatie en inschrijving bij Claudia Streulens (claudia.streulens@abvv.be).

Vorming werkzoekenden: privacy bedreigd

Voor het "opmaken van statistieken" zet het Europees Sociaal Fonds de vormingsinstellingen onder druk om gevoelige informatie (gegevens die tot het privéleven behoren, zoals afkomst, sociaal statuut partner, verslaving,...) te verzamelen van werklozen die een beroepsopleiding volgen.

Als de werkzoekende stagiair weigert de gegevens te verstrekken, zullen de bedienden van de vormingsinstellingen "de stukken moeten bewaren die bewijzen dat ze geprobeerd hebben die gegevens te verkrijgen", op straffe van verlies van hun Europese financiering!

Het ABVV heeft de Brusselse overheid geïnterpelleerd over deze onaanvaardbare inbreuk op de privacy.

Energiefactuur ontleed

Betalen we voor een duurzaam en rechtvaardig energiebeleid?

De prijs voor elektriciteit op de beurzen staat lager dan ooit. Toch gaat de factuur voor de huishoudens en kmo's stevig omhoog. Ondertussen zijn onze centrales verouderd, onveilig en helemaal niet milieuvriendelijk.

Er zijn dus aanzienlijke investeringen nodig om onze broeikasgasuitstoot omlaag te krijgen en de bevoorradingszekerheid te garanderen. Wie gaat dat betalen? Hoe gaan we dat betalen? Wat is de impact op de – nu al – hoge energiearmoede in ons land?

Het Transitienetwerk Middenveld wil een antwoord op deze vragen. Op vrijdag 30 oktober 2015 presenteren we onze voorstellen voor een ecologisch duurzaam en sociaal rechtvaardig energiebeleid en gaan we in debat met drie specialisten:

- *Tinne Van der Straeten, advocaat-partner bij Blixt, specialist in klimaat- en energierecht.*
- *Johan Albrecht, professor aan de Universiteit Gent en KULeuven, senior fellow bij het Itinera Instituut.*
- *Bart Delbeke, onderzoeker Universiteit Antwerpen, Project Energie-armoede in België.*

Praktisch

*Vrijdag 30 oktober van 9.30 tot 13u
Anatomisch Auditorium Bijloke,
Louis Pasteurlaan 2, 9000 Gent.*

Aansluitend op het debat wordt een lunch aangeboden.

Deelname is gratis, inschrijven verplicht via www.a-m.be.

ECHO REGIO VLAANDEREN

'Supporters van het Openbaar Vervoer' schrijven conceptnota basisbereikbaarheid

Exact één jaar geleden werd de Vlaamse regering-Bourgeois I in het zadel gehesen, met daarbij ook een nieuwe minister van mobiliteit, Ben Weyts (N-VA). Toen die zijn ambities voor de komende legislatuur bekendmaakte, gingen er bij veel middenveldorganisaties alarmbellen af.

De reden daarvoor was niet alleen de drastische besparingen bij De Lijn, maar zeker ook de volgende paragraaf uit zijn beleidsnota: *"Ik evalueer het decretaal verankerde concept van basismobiliteit en geef inhoud aan het begrip basisbereikbaarheid. Ik pas vervolgens het decreet personenvervoer aan, aan deze nieuwe principes van de basisbereikbaarheid."*

Evaluatie blijft achterwege

Er is nog steeds niets in huis gekomen van deze evaluatie van basismobiliteit. De aangekondigde overlegmomenten met stakeholders worden systematisch uitgesteld. En op de herhaaldelijke vraag aan het kabinet om verduidelijking wat de nieuwe principes van basisbereikbaarheid dan wel inhouden, blijft het tot op vandaag oorverdovend stil.

Maar het middenveld zou het middenveld niet zijn als het niet constant in beweging was. Daarom kwam er onder impuls van onze kameraden van ACOD TBM een breed platform samen met bezorgde middenveldorganisaties: de 'Supporters van het Openbaar Vervoer' waren een feit.

In hun dagelijkse werking verdedigen de Supporters zeer uiteenlopende belangen: van werknemersorganisaties tot armoede-, jongeren-, reizigers- en plattelandsverenigingen. Toch deelden ze één centrale bezorgdheid en gingen ze aan de slag met het vraagstuk: hoe kan ons openbaar vervoer door het principe van basisbereikbaarheid het best georganiseerd worden?

Principes van basisbereikbaarheid

Eerst en vooral werd een visienota ontwikkeld die de principes van basisbereikbaarheid verder uitwerkt.

Basisbereikbaarheid voor de Supporters vertrekt vanuit de mobiliteitsbehoeften van mensen om volwaardig te kunnen participeren aan het maatschappelijk leven. Dit betekent meer dan louter economisch rendabele bestemmingen. Ook vrije tijd, cultuur of een bezoek aan familie en vrienden maken

deel uit van 'volwaardig deelnemen aan het maatschappelijke leven' en zijn bovendien uitermate belangrijk om sociaal isolement te voorkomen.

Deze visienota schuwde geen taboes, stond kritisch tegenover basismobiliteit en deed tegelijk een voorzet tot een sociaal rechtvaardige en inclusieve invulling van basisbereikbaarheid. Ze werd voorgesteld aan de leden van de Commissie Mobiliteit in het Vlaams Parlement, en kon ook daar op veel bijval rekenen.

Praktische organisatie openbaar vervoer

Vervolgens gingen de Supporters verder aan de slag met de concrete uitwerking van hoe het openbaarvervoersaanbod in Vlaanderen praktisch best georganiseerd wordt rond het principe van basisbereikbaarheid. Het resultaat hiervan werd een conceptnota waarin de verschillende actoren en operatoren werden aangeduid die volgens de Supporters samen met De Lijn het openbaar vervoer in Vlaanderen zouden moeten vormgeven.

Verder werd een eerste voorzet gedaan voor de praktische uitrol van het openbaar vervoersaanbod, in termen van hiërarchisering van bestemmingen en vervoersnetten.

De Supporters werden uitgenodigd om hun conceptnota te komen voorstellen op de studiedag 'Van basismobiliteit naar basisbereikbaarheid' op 2 oktober, georganiseerd door het Netwerk Duurzame Mobiliteit in het Vlaams parlement.

Ook het Vlaams ABVV maakt deel uit van de Supporters van het Openbaar Vervoer. De volledige tekst van de conceptnota, evenals de lijst met ondertekenende organisaties, is terug te vinden op onze website www.vlaamsabvv.be.

gverhoeven@vlaams.abvv.be

Waals Agentschap voor gezondheid, sociale bescherming, handicap en gezinnen

Het voorontwerp van decreet over de structuur en samenstelling van het 'Agence wallonne de la santé, de la protection sociale, du handicap et des familles' (Waals Agentschap voor gezondheid, sociale bescherming, handicap en gezinnen) werd in tweede lezing door de Waalse regering goedgekeurd.

In april diende minister van Volksgezondheid en Sociale Actie, Maxime Prévot, een ontwerp van structuur en samenstelling in voor de nieuwe Waalse Instelling van Openbaar Belang (IOB) met betrekking tot gezondheid en sociale aangelegenheden (zie Echo juni 2015).

De Waalse regering keurde op 2 juli het ontwerp van decreet in eerste lezing goed. De tekst moest nadien voor advies voorgelegd worden aan de CESW (sociaal-economische raad van Wallonië) en het AWIPH (Waals Agentschap voor de integratie van personen met een handicap). Het Waals ABVV nam bij deze raadpleging een standpunt in.

Op 3 september keurde de Waalse regering het ontwerp van decreet in tweede lezing goed. Hieronder geven we een samenvatting van de hoofdlijnen van de tekst in het licht van het standpunt van het Waals ABVV.

Het ontwerp van decreet in tweede lezing heeft de architectuur van de IOB zoals goedgekeurd in eerste lezing, niet gewijzigd. Het tripartiete model wordt bevestigd en de wens van het Waals ABVV om een IOB 'type B' gebaseerd op een paritair beheer op te zetten, werd dus niet ingewilligd.

De samenstelling van de Algemene Raad werd in tweede lezing niet gewijzigd. Er werd geen rekening gehouden met het standpunt van het Waals ABVV om de vijf mandaten van de vakbonden tot vier mandaten te herleiden.

Als de 'Conseil de stratégie et de prospective' (Strategische toekomstgerichte raad) behouden wordt, moeten de adviezen van deze raad meegedeeld worden aan de leden van de Algemene Raad. Die eis werd, in het ontwerp van decreet in tweede lezing ingewilligd. Verder krijgen werkgevers, bonden en deskundigen aangeduid door de regering twee bijkomende mandaten.

In lijn met het voorstel van de GPSW (Groep van de sociale gesprekspartners van Wallonië) wil het Waals ABVV de adviserende rol behouden in de schoot van de CESW en

in de tak 'maatschappelijke actie' die voorziet in een uitbreiding van de huidige Sociale commissie tot de verschillende actoren in de sector. In tegenstelling tot het standpunt van het Waals ABVV, blijft de adviserende rol met betrekking tot de materies die in de IOB worden behandeld, bij de 'Conseil de stratégie et de prospective'.

Indien die raad behouden bleef en rekening houdend met de essentiële rol van dit orgaan om de beleidslijnen op lange termijn over maatschappelijke actie, gezondheid en kinderbijslag te oriënteren, had het Waals ABVV daarin een grotere plaats opgeëist. Er werd ingegaan op die eis. De vakbonden krijgen twee bijkomende mandaten (vier in totaal, waaronder twee voor het Waals ABVV) in het Collège central de stratégie et de prospective.

Als zij dat wensen, kunnen de beroepscentrales breder vertegenwoordigd worden in de deskundigengroep.

Volgens de memorie van toelichting bij het voorontwerp van decreet blijft de CESW bevoegd voor enerzijds de transversale beleidslijnen die verder reiken dan de bevoegdheid van het agentschap in zijn opdrachten (o.a. huisvestingsbeleid aangepast voor mensen met een handicap) en anderzijds voor de voorontwerpen van decreten in verband met de bevoegdheden van het agentschap. In dat laatste geval komen er minstens twee adviezen: één van de CESW en één van de Conseil de stratégie et de prospective.

raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be

WEB

Website Waals ABVV in nieuw jasje

De website van het Waals ABVV werd volledig vernieuwd en aangepast aan de nieuwe media (tablet, smartphone,...) De site www.fgtb-wallonne.be geeft voortaan een betere zichtbaarheid aan de sociale netwerken (Facebook, Twitter maar ook aan YouTube en Soundcloud); bezoekers vinden er ook makkelijker hun weg.

Behalve de rubrieken die aan het Waals ABVV, zijn Centrales en Gewestelijke Afdelingen gewijd zijn, kozen we er ook voor de verwezenlijkingen van het Waals ABVV meer te belichten. Via de 'toolbox' kom je bij de publicaties, de radio- en tv-uitzendingen van het Waals ABVV, de visuals van onze campagnes, de logo's of illustraties voor vrij gebruik, die dus gereproduceerd kunnen worden en dienen om artikels te illustreren (manifestaties, acties op het terrein, enzovoort).

JONGEREN

Leerlingen: deze gids is voor jullie!

De laatste jaren is de wetgeving over het alternerend leren fors geëvolueerd.

De 'Jeunes FGTB' (ABVV Jongeren) hebben beslist een stand van zaken op te maken en alle informatie rond dat statuut in een unieke gids te bundelen, een onmisbare tool om je rechten te verdedigen.

Leercontract, vormingsplan, evaluatie, gezondheidszorg en ziekte, tijdelijke werkloosheid, jaarlijkse vakantie, uurregelingen, beroepsinschakelingstijd, start- en stagebonus,... De eerste editie van de 'Agenda de l'apprenti-e' bundelt de voornaamste informatie uit de verschillende wetgevingen om de leerlingen toe te laten hun rechten optimaal te kennen en te verdedigen.

De agenda kan besteld worden via jeunes@jeunes-fgtb.be.

Alle info op www.jeunes-fgtb.be

Opnieuw een Asia Europe Labour Forum

Het Bulgaarse Sofia is op 3 en 4 december de vergaderplaats van de ministers van Arbeid van de ASEM-landen (Asia Europe Meeting). Onderwerp: 'Naar een duurzame sociale ontwikkeling in Azië en Europa; een gezamenlijke visie op waardig werk en sociale bescherming.'

Traditioneel is deze bijeenkomst gelieerd aan een Asia Europe Labour Forum (AELF), georganiseerd door IVV en EVV, voor de betrokken vakbondsfederaties. ABVV is al enkele jaren nauw betrokken bij dit syndicaal forum.

Bedoeling is de thema's van de ministerconferentie te bediscussieren en zo mogelijk bij te sturen. Te behandelen items zijn onder andere waardig werk in de toeleveringsketens, werkvoorwaarden en sociale bescherming, tewerkstelling van jongeren, migrantenarbeid en -rechten.

Iran: schending mensen- en vakbondsrechten

Niet voor het eerst is Iran een hot spot als het schending van mensen- en vakbondsrechten betreft. Sinds maart waren er in het land nogal wat acties voor hogere lonen, vrijheid van vereniging en betere werkomstandigheden. Het protest werd door de regering krachtig onderdrukt: arrestaties van vakbondsleiders, processen en langdurige gevangenisstraffen. Eén van die gevangenen syndicalisten, Shahrokh Zamani, overleed trouwens in de gevangenis in duistere omstandigheden.

Op initiatief van de Fédération Européenne, met steun van IVV, ABVV en ACV, werd op dinsdag 29 september aan het Europees Parlement een protestactie georganiseerd. De situatie in Iran wordt alvast ook een speciaal item op de komende algemene raad van het IVV.

EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Prosegur houdt vooral vakbondsmensen in het oog

Het Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut (ISVI) en het ABVV-Brussel hebben in Peru samen met de CGTP (Confederación General de Trabajadores del Perú) een project lopen met het oog op de versterking van het departement dat zich bezighoudt met de verdediging en de naleving van de syndicale vrijheid, de arbeidsnormen en de collectieve onderhandelingen. Dankzij dit project beschikt de Peruviaanse vakbond nu ook over een juridische dienst en kunnen vakbondskaders vorming volgen om straks elk in de eigen vakbond een juridische basisdienst uit te bouwen.

Toen dit project nog in de startblokken stond, konden de Belgen noch de Peruvianen vermoeden dat het project ook zou dienen om syndicalisten uit de gevangenis te halen of tegen bepaalde werkgevers een proces aan te spannen. De wet waarbij sociaal protest strafbaar gesteld wordt, zorgt er immers voor dat heel wat vakbondsmensen achter de tralies belanden. Het antivakbondsklimaat zet werkgevers ertoe aan alle werknemers te ontslaan die getekend hebben voor de oprichting van een bedrijfsvakbond of die er één zouden willen oprichten. Diezelfde werkgevers beletten overigens ook de oprichting van sectorfederaties.

Het project werkt met pilootvakbonden zoals bij Prosegur, een Spaanse MNO die zich bezighoudt met de levering van privébeveiligingsdiensten en bekendstaat om de uitbuiting van zijn werknemers in Latijns-Amerika.

In 2014 werden syndicalisten in Colombia en in Peru aangevallen omdat ze eisen durfden stellen. Colombiaanse geldtransporteurs hadden het aangedurfd een kogelvrij vest te vragen.

Samen sterk!

De Algemene Centrale van het ABVV heeft zich aangesloten bij de campagne van UNI Global Union waarbij Prosegur verzocht wordt de werknemersrechten te respecteren en te zorgen voor betere werkomstandigheden. In Peru heeft Gisella Figueroa (de advocate van de CGTP en tevens coördinatrice van het project) de onderhandelingen geleid en vlot afgehandeld met de steun van het ABVV-Brussel en ISVI. Op 24 juli 2015 ondertekende de vakbond bij Prosegur een cao die een groot deel van de werknemerseisen erkent!

yolanda.lamas@abvv.be

Congres Europees Vakverbond

Het 13de EVV-congres vond van 29 september tot 2 oktober plaats in Parijs. De Europese vakbonden verkozen er niet alleen een nieuwe leiding, met Rudy De Leeuw als voorzitter, maar keurden er ook nieuwe beleidslijnen goed.

Volledig in lijn met de actualiteit, heeft het Congres ook acht urgentiemoties gestemd rond volgende thema's: de crisis met betrekking tot de opvang van vluchtelingen, solidariteit met Griekse werknemers, het referendum in het Verenigd Koninkrijk en de heronderhandelingsstrategie, het Verdrag Handel in Diensten (Trade in Services Agreement of TiSA), de politieke problematiek in Noord-Ierland, veiligheid en gezondheid op het werk op Europees niveau, solidariteit met Turkse en Koerdische journalisten en grondrechten in Spanje.

Het EVV geeft in twee goedgekeurde documenten – het Manifest van Parijs en het Actieprogramma van het EVV – zijn politieke oriëntaties aan en preciseert ook de eisen en engagementen voor de komende vier jaar. Die eisen betreffen drie pijlers: een sterke economie voor de werkerwereld in zijn geheel, sterkere vakbonden ter verdediging van de democratische waarden en de democratie op

de werkvloer, een aantal ambitieuze sociale minimumnormen. Het ABVV heeft vanzelfsprekend meegewerkt aan de opstelling van deze documenten en zag er onder meer op toe dat onze eisen met betrekking tot 'economic governance', fiscaliteit, openbare diensten, de risico's van deregularisering of ook nog veiligheid en gezondheid op het werk erin opgenomen en zelfs versterkt werden.

Naast beide documenten keurden de Europese vakbonden ook een belangrijk document goed over de rol van het EVV met betrekking tot het nieuwe mandaat. Hierin wordt gepleit voor een vernieuwing van de Europese vakbeweging en wordt de rol van het EVV opnieuw omschreven: een meer offensief EVV, een EVV dat zich niet enkel tot instellingen richt en dat concrete alternatieven voorstelt. Een EVV dichter bij werknemers en werkneemsters. Een met uitdagingen gevuld programma voor de komende vier jaar!

De urgentiemoties en het Manifest van Parijs zijn beschikbaar op de EVV-website: www.etuc.org.

sophie.grenade@abvv.be