

ECHO

ABVV

**De nieuwsbrief van de Federale en
Intergewestelijke studiediensten van het ABVV**
verschijnt niet in juli en augustus
V.U.: Jean-Marie De Baene • Hoogstraat 42, 1000 Brussel
Afgiftekantoor: Brussel X

inhoud

Nummer 10, oktober 2022

■ Economie

Pensioenhervorming: vakbonden en werkgevers aan zet in gemengde commissie NAR-CRB

Nieuw in de kringlooeconomie: de herstelbaarheidsindex

■ Ondernemingen

Wijzigingen procedure re-integratietraject (RIT) langdurig zieke werknemers

■ Sociaal beleid

Regering bespaart fors op tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven

■ Sociale ombuds

Werkgever mag niet zomaar gewaarborgd loon inhouden bij gemiste controle

■ Echo regio Brussel

REGIONALE TASK FORCE ENERGIE

■ Echo regio Vlaanderen

Jaarlijkse armoedebaarometer
Decenniumdoelen

■ Echo regio Wallonië

Knelpuntberoepen: wie treft schuld?

■ Europa & Internationale relaties

CDT richt migratieplatform op in Marokko

ECHO download:

www.abvv.be/publicaties

ECHO per mail:

echo@abvv.be

www.abvv.be

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

Federale begroting vanuit een koopkracht-bril

De federale regering bereikte een akkoord over de begroting voor 2023 en 2024. Daarmee legt ze het beleidskader vast voor de rest van deze regeerperiode. Een snelle blik vanuit een koopkracht-bril levert een gemengd beeld op.

Er is vooruitgang geboekt op vlak van vermindering van de energiefacturen. Voor wie geen recht heeft op een sociaal tarief, is er de korting op een basispakket energie die verlengd wordt tot en met het eerste trimester van 2023. Een voordeel dat kan oplopen tot 200 euro per maand voor de lage inkomens en fiscaal wordt afgeroomd voor de hogere inkomens. De BTW blijft op 6% en zal in de toekomst worden aangepast - in principe in functie van verbruik en gezinsgrootte - via de accijnzen. De kost wordt voor een deel verhaald op de energiesector zelf via een overwinstbelasting. De begroting bevat ook andere vormen van belastingen op kapitaal, zoals de invoering van een minimumbelasting op bedrijfswinsten en een solidariteitsbijdrage op de bankensector. Maar het gaat om tijdelijke maatregelen en het optrekken van de effectentaks heeft de eindmeet van het begrotingsoverleg niet gehaald. Trouwens: van een echte verschuiving van belastingen op arbeid naar belastingen op kapitaal en vermogen is geen sprake, al krijgt de minister van Financiën een herkansing in december. Voor het ABVV moet dergelijke hervorming in het teken staan van een taks-shift en geen taks-cut want minder overheidsinkomsten betekent in de regel minder sociale transfers en minder dienstverlening. En de belastingen moeten progressiever worden, in het voordeel van de lagere arbeidsinkomens. Ondanks de vele aanvallen van werkgevers/ liberalen/ gouverneur NBB is de automatische indexatie gevrijwaard gebleven. De werkgevers bekwamen wel een gedeeltelijke compensatie via een vermindering van de werkgeversbijdragen in het eerste semester van 2023 (1 miljard euro) en een uitstel van betaling in het 2de semester. Opnieuw is er sprake van een algemene steunmaatregel, ook in het voordeel van winstgevendende bedrijven. Onze Sociale Zekerheid speelt opnieuw huisbankier van de bedrijven. De regering kwam de loonafspraken niet (volledig) na die haar ministers met de federale ambtenaren en de politie hadden afgesproken, want niet voldoende geld. Proper is anders. De sociale uitkeringen zijn globaal genomen ongeschonden uit het begrotingsconclaaf gekomen. De aanval van de liberalen op de preekwatie van de ambtenarenpensioenen werd verijdeld, maar ze haalden wel hun slag thuis in het tijdskrediet: de duurtijd wordt afgetopt en de toegangsvoorwaarden strenger. Op een ogenblik dat werkenden worstelen met een tekort aan goede kinderopvang, kan dat tellen. Bovendien konden de liberalen ook een uitbreiding van flexi-jobs (bruto = netto) en van het urencontingent studentenarbeid afdwingen.

Het ABVV eist bijsturingen. De komende begrotingscontroles moeten ruimte vrijmaken voor bijkomende koopkrachtmaatregelen. Op korte termijn moet de regering het sociaal overleg faciliteren. Door de loonmatigingswet van '96 niet te hervormen kan nauwelijks onderhandelingsmarge worden afgedwongen van de bedrijven en sectoren (ook niet van deze die goed boeren) zodat de regering zelf over de brug zal moeten komen. De werkgevers kregen al een bijdragevermindering, we eisen dat er nu ruimte wordt gecreëerd om voordelen te onderhandelen voor werknemers, zeker voor de lage lonen en de minimumlonen. Maar ook om de facturen van alle werknemers te verlichten, zoals die voor energie, verplaatsingskosten of telewerken.

Digitale kloof, onze digitale rechten: hoe ziet de toekomst eruit?

Op 17 november 2022 organiseert AB-REOC een debatvoormiddag over de digitale toekomst.

Volgende thema's komen aan bod:

- Hoe zorgen we voor een rechtvaardige digitale toekomst waarbij rekening gehouden wordt met de mogelijkheden en middelen van iedereen?
- Zal online winkelen/consumeren inclusiever en veiliger worden voor alle toekomstige consumenten?
- Hoe ziet de digitale kloof er in de toekomst uit?
- Hoe zullen onze digitale rechten evolueren?

Na dit debat is er een netwerklunch om verdere ideeën uit te wisselen.

Interesse? Inschrijving is gratis maar verplicht en kan hier: <https://forms.gle/hWNZ9bThkupa2vgs7>

ECONOMIE

Pensioenhervorming: vakbonden en werkgevers aan zet in gemengde commissie NAR-CRB

De pensioendiscussie beheerste begin juli even alle krantenkoppen. Net voor het zomerreces bereikte de federale regering een akkoord over een bescheiden pakket aan pensioenmaatregelen: de herinvoering van de pensioenbonus, de introductie van een voorwaarde van effectieve tewerkstelling voor toegang tot het minimumpensioen, en de herwaardering van deeltijds werk voor de toegang tot het minimumpensioen. Het beheerscomité van de Federale Pensioendienst (FPD) – met daarin vertegenwoordigers van ABVV – zal in november een advies formuleren over die maatregelen.

De sociale partners zijn evenwel nog op een andere manier aan zet. Vakbonden en werkgevers zullen zich – in principe tegen eind 2022 – uitspreken over een tweede pakket aan maatregelen, het zogenaamde 'pakket B'. Ga er even voor zitten, de lijst oogt bepaald indrukwekkend. De federale regering vraagt de sociale partners advies over de veralgemening van de tweede pensioenpijler, de gezinsdimensie over pensioenen (waaronder de pensioensplit), de sociale en financiële houdbaarheid, de convergentie tussen de pensioenstelsels, en het vervroegd pensioen

na 42 jaar loopbaan. De besprekingen vinden plaats in een 'ad hoc' gemengde commissie NAR-CRB, met daarin ook de vakbonden van de publieke sector. Het sociaal overleg gebeurt in drie stappen. Allereerst zijn er audities met externe experts over vragen geformuleerd door de sociale partners. De resultaten van die audities geven aanleiding tot een rapport van stand van zaken. Vier vaste experts staan de secretariaten bij tijdens de redactie van dat rapport. Voor de vakbonden zijn dat Patrick Deboosere (demograaf VUB) en Jozef Pacolet (em. econoom HIVA KUL). Op basis van dat feitelijk rapport zullen de sociale partners hun adviezen formuleren.

Het ABVV wil de 'ad hoc' gemengde commissie pensioenen aangrijpen om pensionering in goede gezondheid voor iedereen te bepleiten. Daarnaast staan we open voor een debat over de modernisering van de afgeleide rechten (echtscheidingspensioen/overlevingspensioen) met het oog op de individualisering van sociale rechten en een betere afstemming op de tweeverdienersrealiteit.

olivier.pintelon@abvv.be

Nieuw in de kringlooeconomie: de herstelbaarheidsindex

Half september heeft mevrouw Zakia Khatibi, minister van Klimaat, Milieu, Duurzame Ontwikkeling en Green Deal, een adviesaanvraag ingediend bij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling (FRDO) en de Bijzondere Adviescommissie voor Consumptie mbt een wetsontwerp betreffende de invoering van een herstelbaarheidsindex. Het wetsontwerp beoogt de invoering van een herstelbaarheidsindex voor producten en voorziet in

- een herstelbaarheidsindex d.w.z. een score, berekend op basis van objectieve criteria, die evalueert of een product demonteerbaar en herstelbaar is;
- een duurzaamheidsindex die de herstelbaarheidsindex aanvult met nieuwe criteria;
- info, door de persoon die verantwoordelijk is voor het op de markt brengen van bepaalde producten, over de levensduur en de periode waarin de fabrikant of leverancier het besturingssysteem of de software ondersteunt om een normaal gebruik van het product door een redelijke gebruiker te waarborgen.

In eerste etappe zou deze index betrekking hebben op 9 producten (vaatwasmachines,

wasmachines, stofzuigers, smartphones, TVs, laptops, elektrische fietsen en fietsen, tondeuses). Later kan deze lijst aangevuld worden.

De vakbonden en de consumentenorganisaties staan positief tegenover dit initiatief van de minister, dat deel uitmaakt van de bevordering van de kringlooeconomie, het is immers de bedoeling om, via deze index, de afvalstoffen te verminderen en de levensduur van de producten te verlengen. Bovendien heeft België nauw samengewerkt met Frankrijk, dat dit soort indexcijfers al kent, om de technische criteria te harmoniseren, teneinde te voorkomen dat producten in de twee landen een verschillende quotering krijgen.

Wij zijn het erme eens dat dit soort indexen het beste op Europees niveau gedefinieerd kan worden, maar zolang dit niet het geval is, steunen wij vanzelfsprekend dit Belgische initiatief.

De sectorfederaties zijn tegen de invoering van deze nationale index en willen liever wachten op de resultaten van de lopende werkzaamheden op Europees niveau.

giuseppina.desimone@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Wijzigingen procedure re-integratietraject (RIT) langdurig zieke werknemers

Vanaf 1 oktober 2022 wordt de procedure van re-integratie bij de eigen werkgever aanzienlijk veranderd. In eerste instantie wordt de Codex over het welzijn op het werk gewijzigd (procedurele aspecten van de reorganisatieprocedure). In tweede fase verwachten we nog een ont koppeling van het re-integratietraject en medische overmacht, die evenwel een aanpassing van de arbeidsovereenkomstenwet eist en momenteel besproken wordt in het parlement.

Welke wijzigingen van het RIT zijn nu al van toepassing?

Wijzigingen van termijnen

Een aantal termijnen wordt verlengd, zoals de termijn voor de werknemer om beroep in te stellen tegen de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts, en de termijn voor de werknemer om in te stemmen met het re-integratieplan. Andere termijnen worden integendeel ingekort, zoals de termijn voor de werkgever om het re-integratietraject op te starten (vanaf 3 maanden arbeidsongeschiktheid) en de termijn om een re-integratieplan op te maken voor een werknemer die definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk.

Vereenvoudiging van de beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsarts en inzetten op aangepast of ander werk.

Het aantal beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsarts in het kader van de re-integratiebeoordeling wordt verminderd om meer focus te leggen op aangepast werk.

Verduidelijking van de verplichtingen van de werkgever

Voortaan moet de werkgever bij het onderzoeken van de mogelijkheden voor aangepast of ander werk maximaal rekening houden met de aanbevelingen van de arbeidsarts en met het collectief re-integratiebeleid. Ook het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap wordt expliciet vermeld. Daarnaast moet de werkgever de werknemer de nodige toelichting verschaffen bij het aangeboden re-integratieplan. Als er geen aangepast of ander werk is, moet de werkgever dat onderbouwd motiveren en aantonen dat hij deze mogelijkheden ernstig heeft onderzocht.

Multidisciplinariteit

Het niveau van overleg tussen de betrokken artsen, de terug-naar-werk-coördinatoren en de gewestelijke instellingen, VDAB, Forem en Actiris (en hun partnerorganisaties) wordt verhoogd.

Het versterken van het collectief re-integratiebeleid

Één van de kernpunten van het veranderde re-integratiesysteem wordt het collectief beleid en de nieuwe informatieverplichtingen van de arbeidsarts en van de werkgever t.o.v. het CPBW. De werkgever overlegt regelmatig met het CPBW op collectief niveau over re-integratiemogelijkheden in het bedrijf en bezorgt jaarlijks aan het comité de geglobaliseerde en geanonimiseerde elementen uit de re-integratieplannen en uit de gemotiveerde verslagen die hier nuttig kunnen zijn. De preventieadviseur-arbeidsarts, op zijn beurt, verstrekt jaarlijks aan de werkgever en aan het comité een kwantitatief en kwalitatief verslag over re-integratietrajecten in het bedrijf.

Op basis van deze informatie wordt het collectief re-integratiebeleid minstens één keer per jaar geëvalueerd.

Toepassing op lopende re-integratietrajecten

Deze wijzigingen zijn sinds 1 oktober 2022 onmiddellijk van toepassing op de lopende re-integratietrajecten. Dit houdt o.a. in dat de arbeidsarts voor een re-integratieverzoek dat vóór 1 oktober werd ingediend, maar waarvoor hij nog geen beslissing heeft genomen, na 1 oktober meteen de nieuwe beslissingen (A, B, C) zal moeten nemen i.p.v. de oude beslissingen. Als de beslissing van de arbeidsarts reeds genomen en overgemaakt is vóór 1 oktober, blijft deze geldig en zal de werkgever de nieuwe termijnen moeten toepassen om een plan of verslag op te maken.

anna.makhova@abvv.be

ABVV-studiedag 'Nieuwe re-integratieprocedures van langdurig zieken' op 29 november 2022

Ons land kent een hoog aantal werknemers die langdurig ziek zijn. Van daag de dag telt België ongeveer 500.000 werknemers met langdurig ziekteverlof, en dat cijfer loopt nog steeds op: het aantal personen dat minstens 1 jaar arbeidsongeschikt zijn, is meer dan verdubbeld op minder dan 20 jaar tijd.

Er zijn meerdere oorzaken, maar die hebben vooral te maken met het werk 'dat nog al te vaak ziek maakt'. Nieuwe regelgeving brengt hier nu eindelijk verandering in en legt de meeste nadruk op een positieve, collectieve en multidisciplinaire aanpak.

Het koninklijk besluit tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft (RIT 2.0) is in werking getreden op 1 oktober 2022. Ook de beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht zal in de toekomst losgekoppeld moeten worden van het re-integratietraject (aanpassing van de arbeidsovereenkomstenwet).

Op 29 november 2022, van 9u30 tot 13u00, organiseert het Federaal ABVV een hybride studiedag in Brussel, BBTk Meeting Center, Doornikstraat 10, 1000 Brussel met tussenkomst van de FOD WASO en het RIZIV om de belangrijkste wijzigingen in de re-integratieprocedures op een rijtje te zetten.

Inschrijven kan tot 23 november via <https://tinyurl.com/mr8j4x6f>

Arbeidsdeal goedgekeurd in de Kamer

De Kamer heeft op 29 september de arbeidsdeal goedgekeurd. De arbeidsdeal bevat een reeks maatregelen die ervoor moeten zorgen dat werk en privéleven beter op mekaar afgestemd kunnen worden. Ze kaderen in de ambitie van de regering om tegen 2030 een tewerkstellingsgraad van 80 procent te bereiken. Deze ambitie vertaalt zich in maatregelen die tegelijk een flexibilisering ten voordele van de werkgever en de werknemer inhouden, zoals de mogelijkheid voor voltijdse werknemers om hun arbeidsprestaties te verrichten op 4 dagen of in het kader van een wisselend weekregime. De wet versoepelt ook de regels over de arbeidsduur in de e-commerce en voert de mogelijkheid in om een werknemer tijdens een opzeggings-termijn ter beschikking te stellen van een andere werkgever in het kader van een transitietraject. Wel positief zijn de verlenging van de termijn voor de bekendmaking van de variabele deeltijdse werkroosters, de verankering van het recht op disconnectie en de verplichting om een individueel opleidingsrecht voor elke werknemer te voorzien, al blijft dit nog veel te vrijblijvend. Ook platformarbeid wordt beter omkaderd, o.a. door een verplichting om platformwerkers te verzekeren tegen arbeidsongevallen. De bepalingen treden ten vroegste in werking op het moment van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

■ SOCIAAL BELEID

Regering bespaart fors op tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven

Ondanks verzet van het ABVV, besliste de regering op 11 oktober om te besparen op de verlofstelsels die werknemers in staat stellen om, mits een uitkering, hun arbeidsduur te verminderen om zorgtaken op te nemen. De wijzigingen hebben zowel gevolgen voor de algemene stelsels van loopbaanonderbreking en tijdskrediet, met inbegrip van landingsbanen, als voor de thematische verloven. We zetten de wijzigingen hieronder op een rij.

1. Wijzigingen voor tijdskrediet met motief zorg voor een kind

a) Verlaging leeftijdsgrens voor voltijds tijdskrediet

Vanaf 1 januari 2023 zal alleen nog maar voltijds tijdskrediet kunnen worden aangevraagd voor de zorg van je kind jonger dan 5 en moet dit tijdskrediet ingaan vóór het kind 5 jaar is. De leeftijdsgrens voor het halftijds en 1/5-tijdskrediet blijft op 8 jaar.

b) Inkorting van de maximumtermijn

Ook de maximumtermijn wordt ingekort: je krijgt dan nog maar maximaal 48 maanden om voor je kind te zorgen. De maximumtermijn voor de vier andere motieven (palliatieve zorg, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid, zorg voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar, en bijstand of zorg voor een zwaar ziek minderjarig kind), blijft op 51 maanden.

c) Verstrenging van de anciënniteitsvoorwaarde

De anciënniteitsvoorwaarde in de onderneming om het tijdskrediet met motief zorg voor een kind op te nemen, zal worden verlengd van 2 jaar naar 3 jaar.

2. Wijzigingen voor alle tijdskredieten

a) Verstrenging van de tewerkstellingsvoorwaarde voor voltijds tijdskrediet

Voor het voltijds tijdskrediet wordt een tewerkstellingsvoorwaarde ingevoerd gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving.

b) Verstrenging van de tewerkstellingsvoorwaarde voor halftijds tijdskrediet

Ook de tewerkstellingsvoorwaarde voor het halftijds tijdskrediet wordt verhoogd. Om aanspraak te maken op halftijds tijdskrediet, zal de werknemer in de 12 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisge-

ving voltijds in plaats van minstens 3/4de moeten hebben gewerkt.

3. Wijzigingen op het vlak van de uitkeringen

Voor alle verlofstelsels, zowel de algemene als de thematische verloven, zal er worden bespaard op de uitkeringen. Zo verdwijnt bij het tijdskrediet de hogere uitkering voor werknemers die minstens 5 jaar bij dezelfde werkgever werken. Ook de hogere uitkering voor 50-plussers wordt bij tijdskrediet en alle thematische verloven geschrapt.

4. Wijzigingen voor de federale ambtenaren

Voor de federale ambtenaren worden gelijkaardige maatregelen getroffen in het systeem van loopbaanonderbreking. Zo wordt de maximale duur van de loopbaanonderbreking teruggebracht naar 48 maanden voor het motief zorg voor een kind, en naar 51 maanden voor de overige motieven. Ook worden de anciënniteitstoelagen voor 5 jaar anciënniteit en de hogere uitkeringen boven de 50 jaar afgeschaft. Zoals voor het tijdskrediet, zal er ook een anciënniteitsvoorwaarde worden ingevoerd van 3 jaar voor de opname van de loopbaanonderbreking.

De maatregelen gaan in vanaf 1 januari 2023, met uitzondering van de vereiste van 3 jaar anciënniteit, die ingaan op 1 januari 2024. Gezien het nog niet duidelijk is of en in welke overgangsmaatregelen zal worden voorzien, raden we aan om je nieuwe aanvraag of aanvraag om verlenging niet uit te stellen en zo snel mogelijk te doen, eerst bij je werkgever en daarna bij de RVA.

isabelle.vanhie@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Werkgever mag niet zomaar gewaarborgd loon inhouden bij gemiste controle

Een werknemer was ziek gedurende 3 weken. Volgens het arbeidsreglement moest hij zich vanaf de 2^{de} tot de 14^{de} ziektedag dagelijks ter beschikking houden voor medische controle gedurende 4 uur per dag. Op 4de dag van ziekte komt de controlearts langs, maar de werknemer hoort de bel niet. De werknemer contacteert zijn werkgever en vraagt om een nieuwe controle. De werkgever weigert een nieuwe controle en betaalt geen gewaarborgd loon voor de drie weken. De zaak komt voor de arbeidsrechtbank van Antwerpen. Die oordeelt dat de in het arbeidsreglement vervatte verplichting om zich gedurende 4 uur per dag ter beschikking te houden van de controlearts, conform artikel 31, § 3 van de arbeidsovereenkomstenwet is. De rechtbank stelt ook vast dat artikel 31, § 3/1 voorziet in de mogelijkheid van verlies van gewaarborgd loon als de werknemer zich onttrekt aan deze controle. De werknemer kan in dat geval geen aanspraak meer maken op loon voor de dagen die voorafgaan aan de controle. De rechtbank wijst er echter op dat deze sanctie niet geldt bij overmacht of

wettige reden. Hoewel er geen wettelijke verplichting bestaat voor de werkgever om aan de werknemer een tweede kans op controle te bieden, acht de rechtbank het disproportioneel en onredelijk om het gewaarborgd loon te ontzeggen na een eenmalige gemiste passage van de controlearts gevolgd door een onmiddellijk, spontaan en herhaaldelijk aanbod van de werknemer om zich te laten controleren. Bovendien blijkt niet dat de werknemer zich bij vorige arbeidsongeschiktheden aan controles heeft onttrokken of proberen te onttrekken. Daarnaast liet de werkgever geen nieuwe controle toe en is er geen reden om de geattesteerde arbeidsongeschiktheid in vraag te stellen. Om die redenen wordt het gewaarborgde loon voor de 3 weken ziekte toegekend.

Arbeidsrechtbank Antwerpen 13 juli 2022, A.R. 21/1543/A, onuitgegeven.

isabelle.vanhie@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

REGIONALE TASK FORCE ENERGIE

Op 1 september besliste de Brusselse regering een Task Force Energie (TFE) op te richten om een antwoord te bieden op de energiecrisis die de Brusselse gezinnen en ondernemingen treft.

Een eerste bijeenkomst van deze TFE vond plaats op 12 september. Er werden vijf werkgroepen opgericht. Het is de bedoeling het met de sociale gesprekspartners te hebben over steunmaatregelen voor gezinnen en bedrijven (met bijzondere aandacht voor verenigingen uit de non profit sector), over wettelijke en reglementaire maatregelen om het energieverbruik in verschillende sectoren te verminderen (Horeca, handel..) en om een campagne te starten om vrijwillig de energiebesparingsmaatregelen toe te passen.

Het ABVV Brussel heeft namelijk gevraagd dat de voorgestelde maatregelen daadwerkelijk met de sociale gesprekspartners besproken worden.

Het ABVV Brussel heeft er ook op gewezen dat het, naast de maatregelen ter ondersteuning van het bedrijfsleven, van fundamenteel

belang is om ook maatregelen te nemen ter ondersteuning van de Brusselse gezinnen en werknemers. Tot nu toe kregen we namelijk alleen maar informatie over de sociale maatregelen die overwogen worden, en konden we vaststellen dat de budgetten die daarvoor uitgetrokken werden, veel kleiner zijn dan de subsidies aan bedrijven. Aangezien de koopkrachtcrisis algemeen is, heeft het ABVV gevraagd dat de steunmaatregelen voor gezinnen ook op andere domeinen van toepassing worden, i.p.v. alleen op energie. Wat de huisvesting betreft, vraagt het ABVV Brussel de indexering van de huurprijzen te beperken tot 2%. Op het vlak van mobiliteit vraagt het ABVV het openbaar en gemeenschappelijk vervoer uit te bouwen, vooral voor werknemers die te maken krijgen met stijgende reiskosten. Tot slot heeft het ABVV geëist dat de steun aan ondernemingen een gerichte steun wordt, met engagement inzake werkgelegenheid, of ook het niet uitkeren van dividenden als voorwaarde.

samuel.droolans@abvv.be

Sociale verkiezingen 2024: de referteperiode is gestart

Elke vier jaar kiezen de werknemers via de sociale verkiezingen hun vertegenwoordigers voor de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. De volgende sociale verkiezingen zullen plaatsvinden in 2024. Dat lijkt misschien nog lang, maar de procedure begon reeds deze maand. Of de onderneming de drempel van 50 of 100 werknemers overschrijdt en dus sociale verkiezingen moet organiseren, wordt immers bepaald aan de hand van de gemiddelde tewerkstelling over een referteperiode van 1 jaar. Deze referteperiode startte op 1 oktober 2022 en loopt nog tot 30 september 2023.

Groencertificaten

Brupartners heeft advies uitgebracht over een Ontwerpbesluit van de Brusselse Regering tot bepalen van de quota aan groencertificaten (GC) voor 2013 en volgende. Aangezien de aankoop van GC door de leveranciers wordt doorberekend in de eindfactuur van alle consumenten, zou zelfs een beperkte verhoging van de quota belangrijke gevolgen hebben voor de meeste kansarme Brusselse gezinnen. Brupartners benadrukte daarom de noodzaak van een impactstudie waarin rekening gehouden wordt met de verschillende consumentenprofielen om het effect hiervan te meten. Brupartners vroeg ook een onderzoek naar de mogelijkheid om de duur van het rendement op investeringen m.b.t. de GC te verlengen.

<https://brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2022-061-BRUPARTNERS-fr.pdf>

Denkwerk: de arbeidsmarkt tijdens en na corona

Op woensdag 16/11 organiseert het departement WSE een denkwerksessie over de impact die het coronavirus had - en heeft - op de arbeidsmarktbevingen. Professor dr. Ludo Struyven en dr. Tim Goesaert (HIVA) brengen de dynamiek van ondernemingen en werknemers tijdens de coronacrisis in beeld. Ze gaan dieper in op de aanwervingen en de uitstroom van werknemers, het gebruik van steunmaatregelen en de verschillen tussen de sectoren. In een tweede deel bekijkt prof. Dr. Ans De Vos vanuit een HR-perspectief hoe bedrijven reageren en anticiperen op de arbeidsmarkt, en wat de rol van jobmobilititeit daarbij is. Inschrijven kan via deze link: [Denkwerk: de arbeidsmarkt tijdens en na corona](https://www.vlaanderen.be/denkwerk-de-arbeidsmarkt-tijdens-en-na-corona) | [Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be)

<https://www.vlaanderen.be/denkwerk-de-arbeidsmarkt-tijdens-en-na-corona/16-11-2022>

ECHO REGIO VLAANDEREN

Jaarlijkse armoedebarmeter Decenniumdoelen

Ieder jaar publiceert Decenniumdoelen, het platform van armoedeorganisaties, vakbonden, mutualiteiten en het brede Vlaamse middenveld, een armoedebarmeter. Daarin wordt een analyse gemaakt van de meest recente armoedecijfers, aangevuld met signalen vanuit de armoedeverenigingen en professionals op het terrein (o.a. veldwerkers). De mix tussen analyse en ervaring maken van de armoedebarmeter een krachtig document richting de beleidsmakers.

We leven op een kruispunt

Door de coronamaatregelen en het economische herstel na de coronacrisis zag het er even goed uit met de armoedecijfers. Echter door de opeenvolging van nieuwe crisisperiodes zoals de inflatiecrisis, de energiecrisis en de klimaatcrisis - terug van nooit weggeweest -, zien we dat de armoedecijfers opnieuw de foute kant opgaan. 2021 kunnen we daarom een scharnierjaar noemen. Vanaf het najaar 2021 zijn er meer en meer verontrustende cijfers en verhalen.

Mensen in armoede en lage middenklasse hebben het moeilijker

De armoedebarmeter toont dat het voor meer en meer mensen de verkeerde kant opgaat: het aantal mensen dat zich aanbood voor voedselhulp is tussen 1 januari en eind juni 2022 gestegen tot 204.000 mensen of 27.000 meer, het aantal begunstigden voor andere maatschappelijke hulp- en dienstverlening stijgt fors vanaf augustus 2021 (schuldbemiddeling, financiële hulp of niet dringende medische hulp) én, meer recent, gezinnen kloppen vaker aan bij het OCMW omwille van de hoge energiefacturen. Meer en meer gezinnen komen dieper in de miserie.

De armoedekloof wordt groter

De relatieve mediane armoedekloof geeft een indicatie van de diepte van de armoede. Het gaat om het verschil tussen de armoededrempel en het mediaan beschikbaar huishoudinkomen van de groep onder de armoededrempel. Sinds 2020 is de relatieve armoedekloof gestegen van 13,3% naar 15,3%, of 2 procentpunt stijging. Concreet betekent dit dat het mediaan inkomen van personen onder de armoededrempel 15,3% lager ligt dan de armoededrempel. Personen in armoede zijn met andere woorden armer geworden.

Echter... een ommekeer in de cijfers

De huidige armoedecijfers voor 2021 tonen een daling van het aantal mensen in armoede, zowel in Vlaanderen (8,5%) als in België (13,1%). Ook de kansarmoede-index van Kind en Gezin toont een daling: van 13,6% in 2020 naar 12,7% in 2021. Dit is deels te verklaren door de sterke bescherming vanuit de sociale zekerheid tijdens de coronacrisis en het korte economische optimisme na corona. De belangrijkste verklaring ligt echter bij de armoededrempel, die in 2021 (15.443 euro) amper verschilt van de armoededrempel 2020 (15.403 euro). De gelijkblijvende armoededrempel verbergt armoede.

Doof voor sense of urgency

De ene crisis is nog maar net gaan liggen of er staat al een nieuwe voor de deur. Het globale leven wordt door de inflatie en energieprijzen voor de meeste gezinnen (aan de onderkant) veel duurder. Wie een sociale woning huurt en het sociaal tarief geniet, wordt veel beter beschermd. Zij die daar geen toegang toe hebben, krijgen het vandaag bijzonder moeilijk. De Vlaamse Regering blijft potdoof voor de hulpkreten uit de samenleving: 180.000 huishoudens staan op de wachtlijst voor sociale huisvesting, het Groeipakket wordt nog steeds inefficiënt ingezet, en de renovatiegolf van de private huurmarkt blijft uit.

Nood aan concrete maatregelen

Door het versterken van de sociale minima, een verdubbeling van de sociale toeslagen in het Groeipakket en een belastinghervorming. Door een uitbreiding van het sociaal tarief, investeringen in sociale huisvesting en een uitbreiding van de huurpremie. De energiecrisis toont aan dat we tientallen jaren verloren hebben laten gaan door niet te investeren in het klimaatbeleid. Tijd voor een andere aanpak, tijd voor een herijkte en verrijkte samenleving waar geen plaats is voor armoede.

Ayoubi Benali

Adviseur Studiedienst Vlaams ABVV

Knelpuntberoepen: wie treft schuld?

Het vraagstuk van het tekort aan arbeidskrachten is uitgegroeid tot een prioritaire kwestie, die een krachtig antwoord vereist inzake werkgelegenheids- en opleidingsbeleid. Ook al kunnen we niet ontkennen dat sommige werkgevers moeite hebben om personeel aan te werven, we mogen niet vergeten dat de arbeidsomstandigheden ook een bepalende van spanning of schaarste zijn.

Een thema dat in de media overmatig aan bod komt

Te veel media-aandacht of instrumentalisering, dat is niets nieuws. Sommige werkgevers en bepaalde politici willen de schuld voor de werkloosheid bij de werklozen leggen, die sowieso niet gemotiveerd of onvoldoende opgeleid zijn. De andere schuldige is de FOREM (de Waalse VDAB), sowieso inefficiënt en te duur, vermits dit een openbare dienst is. De doelstellingen van dergelijke lastercampagnes zijn overduidelijk: een sterkere activering van de werklozen, het overhevelen van openbare middelen naar de privé en loonsverhogingen beperken.

Een thema dat we moeten relativeren

Veel studies werpen een ander licht op deze problematiek ...

- Al bij het begin van de jaren 2000 komen deskundigen van DULBEA-ULB tot de conclusie dat de spanningen in bepaalde sectoren opgelost kunnen worden door de lonen en arbeidsvoorwaarden te verbeteren.
- In 2017 analyseert de Cel Bestrijding van Discriminaties (CLCD) van het Waalse ABVV en CEPAG zo'n 1.575 werkaanbiedingen en identificeert de Cel talrijke niet verantwoorde of onevenredige eisen.
- In 2020 werd in een verslag van het Rekenhof onder meer gewezen op de geringe integratie in het arbeidsproces via opleidingen voor knelpuntberoep en op het niveau ervan, dat min of meer gelijk is aan dat voor elke andere opleiding.
- In 2021 analyseerde de CLCD zo'n 2.639 nieuwe vacatures en de conclusies waren evident: er was een groot onevenwicht tussen de eisen van de werkgevers en de voorgestelde werkvoorwaarden.

De FOREM buigt zich over de kwestie ...

In 2022 worden twee studies door de FOREM uitgevoerd ter aanvulling van deze werkzaamheden. Het Waalse ABVV maakt een eigen analyse van de studies.

De analyse van de eerste studie bevestigt wat de ULB-DULBEA en de CLCD al benadrukten: er is een onevenredigheid tussen de eisen van de werkgevers - op het vlak van ervaring, talenkennis, het bezit van een rijbewijs of een voertuig - en de arbeidsvoorwaarden die ze bieden. Deze criteria kunnen natuurlijk voor bepaalde functies gerechtvaardigd zijn, maar zijn dit in veel gevallen duidelijk niet. Een aanzienlijk deel van deze beroepen zou waarschijnlijk niet zo onder druk komen te staan als deze criteria versoepeld werden of indien bepaalde arbeidsvoorwaarden verbeterd werden.

De tweede studie bevestigt de conclusies van het Rekenhof: de arbeidsparticipatie via opleidingen voor een knelpuntberoep is gelijk aan, of zelfs iets lager, dan de arbeidsparticipatie via alle opleidingen samen. De laagste percentages stellen we vast in de bouw en de horeca, twee sectoren met een bijzonder tekort aan arbeidskrachten. Bovendien bedraagt het percentage van duurzame werkgelegenheid niet meer dan 15 procent, de rest betreft ofwel een interimcontract of een COD.

De trend ombuigen

Het Waalse ABVV vraagt een objectivering van het verschijnsel door de IWEPS, de verplichting tot aanwerven in een knelpuntberoep na afloop van een alternerende opleiding én eist ook dat beroepen waarvoor niet gepaste en weinig aansprekende criteria gelden, van de lijst met knelpuntberoepen geschrapt worden. Meer in het algemeen beveelt het Waalse ABVV aan dat de overheidsmiddelen veeleer gericht worden op sectoren waar een massale uitstroom via pensionering te verwachten valt; op sectoren met gunstige vooruitzichten inzake nieuwe arbeidsplaatsen; op sectoren die voor Wallonië van strategisch belang zijn. Tot slot is ook een responsabilisering nodig van ondernemingen inzake voortgezette opleiding van werknemers en werkneemsters én opleiding van stagiairs, dit door de steun sterker te koppelen aan (het halen van) bepaalde doelstellingen en door de ondernemingen die deze weg inslaan, te steunen.

renaud.bierlaire@cepag.be

SEMINARIE CEPAG :

« Ne nous prenons pas la dette ! »

Wallonië, België,
Internationaal...

De overheidsschuld, gevolgen & alternatieven: tijd voor een tussenstand

Dinsdag 15 november 2022 van 9:30 tot 12:30 (ontbijt vanaf 9uur)

Espace Solidarité - Naamsestraat 47 - 5000 Beez (Namen)

Al decennialang dient de overheidsschuld als alibi voor een liberaal bezuinigingsbeleid, voor bezuinigingen op de openbare diensten, voor aanvallen op de sociale zekerheid en de sociale verworvenheden ... Dit zijn allemaal sociale afbraakmaatregelen die meer dan eens hun ondoeltreffendheid bewezen hebben.

Door de gezondheids crisis, de oorlog in Oekraïne, de op hol geslagen energieprijzen en de daarmee gepaard gaande uitgaven, swingen de overheidsschulden de pan uit en staat deze kwestie weer in het middelpunt van het politieke debat ... Daarbij krijgen we een indruk van déjà vu maar ook angst voor de toekomst.

En dan is er nog de zeer sterke stijging van de schuldgraad van de gezinnen, vooral bij de gewone man of vrouw, die wordt veroorzaakt door de stijgende kosten voor levensonderhoud en de stagnerende of dalende inkomens.

Olivier Bonfond, economist bij CEPAG, en Eric Toussaint, woordvoerder van CADTM International, maken samen met ons de balans op van de schuldenlast en de gevolgen daarvan op Waals, Belgisch en internationaal niveau, maar ook - en vooral - van de alternatieven die er zijn om niet met de schuld opgezeadeld te zitten!

Info & inschrijvingen:
cepag@cepag.be – 081/26 51 56

Internationale solidariteit als antwoord op de verschillende crisissen

Zoals elk jaar in de maand september, publiceerde het CNCD zijn jaarverslag over de officiële ontwikkelingshulp (Engels: Official Development Assistance – ODA), dat een grondige analyse geeft van de kwantiteit en kwaliteit van de Belgische Samenwerking. Dit jaar ligt de nadruk op de noodzaak om de doelstelling van 0,7% van het BNI gewijd aan de ODA te halen. Voor het ABVV, dat van deze doelstelling een terugkerende Congresresolutie heeft gemaakt, is het dringend noodzakelijk dat België deze bijna 50 jaar geleden genomen verbintenis nakomt! Het gaat bovendien om een Belgische belofte die zowel op het internationale als op nationale toneel vele malen is herhaald. Het akkoord van de Vivaldi-regering van 2020 is hier heel duidelijk over. Overigens is internationale solidariteit, in een context van veelvoudige crisissen, een wezenlijke hefboom om te voorkomen dat ongelijkheden zich verder verdiepen. Daarom pleiten het ABVV en zijn instituut voor internationale vakbondssamenwerking (ISVI) voor een kwalitatieve investering in de ODA. Voor ons betekent dat: degelijke, klimaatvriendelijke banen scheppen, informele banen formaliseren, de rechten van werkneme(e)m(st)ers beschermen en de systemen van sociale bescherming ondersteunen. Tot slot is een versterkte ondersteuning van de sociale dialoog in de ontwikkelingsamenwerking voor ons een sleutelement waar wij aandacht aan zullen blijven besteden.

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

CDT richt migratieplatform op in Marokko

Migratie is van alle tijden en een globaal fenomeen. Volgens het laatste jaarlijkse Wereld Migratie Rapport, zijn er wereldwijd meer dan 280 miljoen migranten. Sommige migreren gedwongen door oorlog, hongersnood of vervolging. Toch zijn er 169 miljoen mensen die migreren omwille van werk, waarvan 42% vrouwen.

Het Afrikaanse continent is goed voor ongeveer 10% van het globale aantal migranten. In tegenstelling tot de alarmistische berichten van sommige Europese media en politici, migreren de meeste Afrikaanse migranten naar andere Afrikaanse landen. Ongeveer 21 miljoen gedocumenteerde Afrikanen leven in een ander Afrikaans land, vermoedelijk een onderschatting omdat heel wat landen in de regio migranten niet registreren. Hoewel we arbeidsmigratie in alle sectoren zien, zijn ze vooral geconcentreerd in de landbouw, bouw en toerisme. Heel wat werknemers met een migratieachtergrond staan bloot aan uitbuiting en hebben het moeilijk om hun rechten te laten gelden. Dit werd trouwens ook in België pijnlijk duidelijk, waar 174 uitgebuite werknemers op de site van Boréalys aangetroffen werden.

IFSI-ISVI heeft binnen haar programma, gefinancierd door de Belgische Ontwikkelingssamenwerking, een regionaal project met het IVV Afrika rond migratie. De belangrijkste doelstelling is werken naar Waardig Werk voor deze doelgroep. Het IVV Afrika doet dit regionaal, maar doet dit ook via haar aangesloten confederaties in tien landen in West- en Noord Afrika die zich bij voorkeur organiseren in nationale migratieplatformen.

In Marokko ontbrak de nodige verstandhouding tussen de drie confederaties. Daarom besliste het Confédération Démocratique du Travail (CDT) om niet langer te wachten met de oprichting van het migratieplatform. Tijdens een tweedaags seminarie lanceerde het CDT haar actieplan om het platform vorm te geven, en acties te ontwikkelen om te pleiten voor het beschermen van de rechten van werknemers met een migratieachtergrond en hen te organiseren.

stefan.degroote@ifsi-isvi.be