

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 1, januari 2022

■ Economie

NAR adviseert over sociaal statuut
professionele sporters

Naar welke visie voor de
spoorwegen in 2040?

■ Ondernemingen

Sluitingsfonds: tussenplafonds
gaan uiteindelijk op de schop

■ Sociaal beleid

Ziekte tijdens vakantie zal vanaf 2023
recht geven op gewaarborgd loon

■ Sociale ombuds

Een gelijke behandeling dringt
zich op voor de tweede pijlers
voorafgaand aan de Genderwet

■ Echo regio Brussel

Een nieuw Brussels actieplan voor de
inclusie van LGBTQIA+-personen

■ Echo regio Vlaanderen

Gemeenschapdienst voor
langdurig werklozen

■ Echo regio Wallonië

Een andere kijk op kritieke functies
en knelpuntberoepen

■ Europa & Internationale relaties

Nee aan de kwetsbaarheid van
arbeidsmigranten = Nee aan de
kwetsbaarheid van alle werknemers!

De vakbondsvrijheid is een mensenrecht

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

Loonnormwet: 3 goede redenen om het over een andere boeg te gooien

Januari is de maand van de goede voornemens. We hopen in elk geval dat de federale regering een hervorming van de wet van '96 op haar lijstje van goede voornemens voor 2022 heeft gezet. Mocht ze dat nog niet hebben gedaan: ziehier 3 goede redenen om daar snel werk van te maken.

Ten eerste zullen het ABVV en de andere vakbonden niet plooiën. We brengen één voor één al onze middelen in stelling om de druk op te voeren. We stappen naar de Internationale Arbeidsorganisatie om de regering op het matje te roepen, want de Wet van '96, zoals gewijzigd door de vorige, conservatieve regering in 2017, is en blijft een schending van het internationaal recht op vrije onderhandelingen. Begin dit jaar hebben we een petitie-actie gestart om gehoord te worden in het federale parlement. 2 weken waren voldoende om de vereiste 25.000 (elektronische) handtekeningen te verzamelen. Er komt dus een debat in het parlement over de wet van '96.

Ten tweede blijkt de onwerkbaarheid van de Wet van '96 opnieuw, wanneer we voorzichtig inschatten wat we voor een volgende ronde zouden kunnen verwachten aan onderhandelingsmarge. Dat is op dit ogenblik wat nattevingerwerk, want de loonvoorstellen voor '23-'24 zijn nog niet beschikbaar voor de buurlanden. Maar we weten wel dat de loonakkoorden voor 2022 in Duitsland en Nederland beperkt zijn. En dat de indexatie voor '21-'22 hoger zal oplopen dan wat was voorspeld in het technisch verslag van de CRB, namelijk 5 à 6% in plaats van de eerder verwachte 2,85%. Dat zorgt er al zeker voor dat de 'loonkostenhandicap' voor '21-'22 zal oplopen en dat de alchemie van de Wet van '96 ervoor zorgt dat dit de marge voor de volgende 2 jaren aanvreet. De beschikbare marge voor '23-'24 zou daardoor nog dichter bij nul kunnen eindigen dan de 0,4% tijdens deze loonronde.

Ten derde voorziet de Wet dat de CRB naast de loonhandicap sinds 1996 jaarlijks een stand van zaken moet maken van andere benaderingen van het loonverschil tussen België en de buurlanden, nl. de absolute loonkostenhandicap op dit moment; idem maar gecorrigeerd voor het productiviteitsverschil; en tenslotte de evolutie sedert '96 (klassieke werkwijze binnen de wet van '96) maar nu gecorrigeerd voor verminderingen van de werkgeversbijdragen en de loonkostsubsidies. Wat blijkt? Wanneer rekening wordt gehouden met de loonsubsidies en bijdrageverminderingen, dan evolueerden onze loonkosten van '96 tot 2020 3,8% trager dan in de drie referentielanden. Als we kijken naar de loonkosten in 2020, en daarbij rekening houden met de productiviteit, dan zijn we 3,4% goedkoper dan de referentielanden. 2020 was dan wel een bijzonder (corona)jaar - en dat maakt vergelijken lastiger -, maar de trend is zonneklaar.

Moraal van dit verhaal: de wet is onwerkbaar om echt sociaal overleg mogelijk te maken over loonsverhogingen in lijn met de reële economie. De alchemie van de wet zet de werknemers telkens in het nadeel ten opzichte van de buurlanden. En de wet heeft geen breed maatschappelijk draagvlak, getuige daarvan de middenvinger die werd opgestoken door de duizenden werknemers die ons burgerinitiatief tot een succes maakten.

ECONOMIE

NAR adviseert over sociaal statuut professionele sporters

Tijdens het begrotingsconclaaf van oktober 2021 besloot de federale regering om het sociaal en fiscaal statuut van de professionele sporters te herzien. Betaalde sportbeoefenaars genoten al jarenlang van een sociaal en fiscaal gunstregime. Om te beginnen, betalen ze sociale bijdragen op een geplafonneerd loon van € 2.474, een aanfluiting van de solidariteit. Daarnaast hebben sporters bepaalde fiscale voordelen en was er een specifieke regeling voor opname van de groepsverzekering. Op 21 december 2021 bracht de Nationale Arbeidsraad (NAR) advies uit over de hervorming van de sociale bijdragen voor betaalde sporters.

Hoe ziet die hervorming eruit? Sporters zijn volledig onderworpen aan de sociale zekerheid (dus ook jaarlijkse vakantie) en betalen voortaan sociale bijdragen op hun volledig loon. Kortom, het loonplafond van €2.474 vervalt. Tegelijkertijd zien twee RSZ-kortingen het daglicht: de 'sportbonus' en een nieuwe doelgroepvermindering. De sportbonus is een specifieke korting op de persoonlijke RSZ-bijdrage en komt bovenop de sociale werkbonus. De doelgroepvermindering komt neer op een verlaging van de netto patronale socialezekerheidsbijdrage met 65 procent. De nieuwe sociale bijdragen treden in voege op 1 januari 2022. De hervorming levert de schatkist naar schatting €30 miljoen op.

Tabel: sociale bijdragen professionele sporter vs. reguliere werknemer

Bruto maandloon	Sociale bijdragen sporter voor hervorming	Sociale bijdragen sporter na hervorming	Reguliere werknemer privé
€ 2.500	€ 889 (36%)	€ 219 (9%)	€ 904 (36%)
€ 50.000	€ 889 (2%)	€ 6.876 (14%)	€ 19.035 (38%)

Noot: sociale bijdrage = som werknemers- en werkgeversbijdrage

Vakbonden en werkgevers formuleerden een gezamenlijk advies over de herziening (NAR-advies 2270). Ze staan positief t.o.v. de afschaffing van het loonplafond. Toch is de NAR ook kritisch over de nieuwe gunstmaatregelen. Om excessieve RSZ-kortingen te vermijden, had men beter geopteerd voor forfaitaire en geen procentuele verminderingen. De solidariteit binnen de sector wordt versterkt, maar het regime valt moeilijk te rechtvaardigen tegenover reguliere werknemers in de private sector. Een kleinverdiener in de privésector betaalt nog altijd procentueel meer sociale bijdragen dan een veelverdiener in de sport. De NAR vraagt bovendien om alternatieve financiering te voorzien

voor de inkomsten die de sociale zekerheid misloopt door de sportbonus en de nieuwe doelgroepkorting. Tot slot vragen de sociale onderhandelaars een overgangsregeling voor jaarlijkse vakantie en verzekering arbeidsongevallen. Zo willen ze onder meer vermijden dat al vanaf 1 januari 2022 vertrekvakantiegeld ('saldo vakantiegeld') verschuldigd is.

olivier.pintelon@abvv.be

Naar welke visie voor de spoorwegen in 2040?

Minister van Mobiliteit Georges Gilkinet werkt momenteel aan een langetermijnvisie voor onze spoorwegen met zijn 'spoorvisie 2040'. In verschillende organen (CRB-NAR, FRDO en Raadgevend Comité voor de Treinreizigers) werkt het ABVV mee aan adviezen over deze spoorvisie.

Binnen de CRB-NAR werd al een eerste advies opgesteld. In dat advies legden we uit aan welke basisprincipes de spoorvisie 2040 volgens de sociale partners moet voldoen.

Een belangrijk principe is dat het aandeel van het spoor in zowel het personenvervoer als het goederenvervoer moet toenemen. Om dat te realiseren, moet het spoor aantrekkelijker worden voor binnenlands én internationaal vervoer. Het tarievenbeleid kan daarin een belangrijke rol spelen. Voor het ABVV blijft betaalbaarheid natuurlijk zeer belangrijk.

Het advies roept ook op om de combinatie van de trein met andere vervoersmiddelen gemakkelijker te maken. Belangrijk daarbij is dat we vragen om werk te maken van de integratie van het aanbod, de tickets en de tarieven van de NMBS met de regionale openbare vervoersmaatschappijen (De Lijn, MIVB, TEC).

We wijzen er in het advies ook op dat de overheid moet voorzien in voldoende financiering, zowel voor investeringen als voor werkingsmiddelen, en dat besparingen bij begrotingsdiscussies de realisatie van een ambitieuze spoorvisie 2040 niet in gevaar mogen brengen.

Waar de spoorvisie van de minister waarschijnlijk niet gedetailleerd op zal ingaan, is de vraag hoe België zal omgaan met de Europese regelgeving die wil dat het spoor tegen 2033 volledig geliberaliseerd wordt. Voor het ABVV moet het reizigersvervoer per spoor natuurlijk een openbare dienst blijven. Het verzet tegen de Europese regelgeving wordt dus nog een belangrijke uitdaging voor het komende decennium!

Het volledige CRB-NAR-advies kan geraadpleegd worden op <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/942/basisprincipes-voor-de-spoorvisie-2040>.

sacha.dierckx@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Sluitingsfonds: tussenplafonds gaan uiteindelijk op de schop

Naar aanleiding van het rapport van het Rekenhof zijn er in de schoot van het beheerscomité van het Sluitingsfonds besprekingen opgestart omtrent de aanbevelingen van het Rekenhof. Na een reeks constructieve onderhandelingen, zijn de vakbonden erin geslaagd om tot een akkoord te komen met de werkgeversorganisaties. Dit akkoord werd definitief goedgekeurd op het Beheerscomité van het FSO op 10 januari 2022.

De belangrijkste aspecten daarvan zijn: toekomstig thesauriebeheer, bijdragevoeten 2022, aanpassing jaarlonen voor bijzondere compenserende bijdragen, harmonisatie van de tewerkstellingstermijnen voor arbeiders en bedienden, aanpassing van het globale grensbedrag van de tussenkomst van het FSO. Een niet te onderschatten overwinning is ook de afschaffing van de tussenplafonds, waar het ABVV al meerdere jaren voor heeft gepleit.

Toekomstig thesauriebeheer

Het uitgangspunt van de beheerders is dat er in het fonds een duurzame en stabiele reserve en een onderhandelingskader over de bijdragevoeten moet zijn.

Deze reserve zal voortaan uit twee delen bestaan: enerzijds een deel dat enkel moet dienen om zeer onverwachte schokken op te vangen, anderzijds moet er een buffer aanwezig zijn om conjuncturele variaties te begeleiden.

De bedoeling is om de conjuncturele reserve te laten dalen op het moment dat het economisch moeilijk gaat, zodat op dat moment de bijdragevoeten gematigd kunnen worden. Wanneer het echter economisch beter gaat worden de conjuncturele reserves opnieuw geleidelijk aangevuld.

Bijdragevoet 2022

De bijdragevoeten voor 2022 worden vastgelegd op:

- 0,07% voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers;
- 0,12% voor de ondernemingen met meer dan 20 werknemers;
- 0,09% voor tijdelijke werkloosheid.

Aanpassing globaal grensbedrag

De beheerders zijn het erover eens geweest dat het globale grensbedrag van 25.000 euro

aangepast moet worden volgens het volgende schema:

Aanpassing globaal grensbedrag	
Huidig bedrag (2009)	25.000
Op 01.07.2022	30.500

Aanpassing jaarlonen voor bijzonder compenserende bijdragen

Er komt nog een aanpassing van de jaarlonen voor de berekening van de bijzondere compenserende bijdrage geheven op opzeggingsvergoedingen, met eveneens een perspectief voor de komende jaren:

Aanpassing verschillende jaarlonen	Grens 1	Grens 2	Grens 3
Huidig bedrag (2014)	44.509	54.509	64.509
Op 01.07.2022	50.166	61.437	72.707

Arbeiders/Bedienden termijnen (op 01.07.2022)

Om recht te hebben op een sluitingsvergoeding, is tegenwoordig vereist dat het ontslag plaatsvindt binnen een periode van 12 maanden voorafgaand of volgend op de sluitingsdatum als het een arbeider betreft, en binnen 18 maanden als het een bediende betreft. De partners zijn er akkoord mee gegaan om dit te harmoniseren naar 18 maanden zowel voor arbeiders als bedienden.

Afschaffing specifieke grensbedragen (op 01.07.2022)

De specifieke grensbedragen (tussenplafonds lonen, vergoedingen en voordelen van € 6.750, vakantiegeld van € 4.500) worden afgeschaft. Deze werden niet meer geïndexeerd sinds 2009. Dit betekent een vereenvoudiging in de methodiek en verhoogt ook de transparantie wat betreft de vergoeding voor werknemers.

Bovendien zijn de vakbonden met de werkgeversorganisatie tot een principiële akkoord gekomen om dit nieuwe systeem op de gereguleerde tijdstippen te evalueren, rekening houdend met de reële financiële impact van het akkoord en de wenselijkheid van de overeengekomen bijdragen.

Beroepsziekte en stijging besmettingen met COVID-19

Werknemers in de zorgsector kunnen erkend worden onder code 1.404.03. Een bijzonderemachtenbesluit maakte de tijdelijke erkenning van COVID-19 in cruciale sectoren en essentiële diensten (code 1.404.04) mogelijk tot 17 mei 2020, wanneer de lockdown afliep.

Aangezien er zich gevallen op de werkplek blijven voordoen, maakt een nieuw koninklijk besluit van 9 december 2021 het mogelijk om werknemers te vergoeden in geval van een uitbraak van besmettingen op de werkplek (nieuwe code 1.404.05).

Er moeten bij de uitbraak minimaal 5 personen besmet zijn binnen een periode van 14 dagen, waarbij er een epidemiologisch verband aangetoond kan worden tussen de gevallen. De besmetting moet worden vastgesteld aan de hand van een moleculaire of antigeentest, en de aard van de werkomstandigheden moet de overdracht van het virus vergemakkelijken. Deze omstandigheden laten toe te spreken van een blootstelling die inherent is aan de uitoefening van het beroep en waarbij de blootstellingsgraad hoger is dan deze van de algemene bevolking. Het bewijs van de blootstellingsvoorwaarden kan via alle wettelijke middelen geleverd worden. Fedris zal hieraan meewerken door informatie in te zamelen bij de diensten voor preventie en bescherming op het werk of bij de instellingen van de deelstaten.

Het koninklijk besluit geldt met terugwerkende kracht vanaf 18 mei 2020 tot en met 31 december 2021. Gelet op de onrustwekkende sanitaire situatie is een verlenging in 2022 wenselijk.

Twee NAR-adviezen inzake de strijd tegen discriminatie

Het gedeeltelijk verdeeld advies, nr. 2265, betreft een wetsontwerp tot wijziging van de drie antidiscriminatiewetten en de welzijnswet inzake de bescherming van slachtoffers van discriminatie tegen represaillemaatregelen. Het geeft uitvoering aan het arrest-Hakelbracht (C-404/18), waarin het Hof van Justitie oordeelde dat de Belgische bescherming tegen vergeldingsmaatregelen door de werkgever te restrictief is. De bescherming geldt enkel wanneer de werknemer als getuige is opgetreden bij het onderzoek naar de klacht en wanneer de getuigenis aan de formele vereisten voldoet. Het wetsontwerp breidt de bescherming uit tot gevallen van melding, klacht of rechtsvordering in ruime zin, zonder vormvereisten. De sociale gesprekspartners zijn het eens over de noodzaak om de EU-richtlijnen om te zetten en over enkele verzoeken tot verduidelijking. Hun standpunten lopen echter uiteen over het verbod om schadelijke maatregelen te treffen om redenen die verband houden met zowel de indiening als de inhoud van de klacht; over de mogelijkheid tot cumulatie van schadevergoedingen voor de gedragingen, pesterijen en geweld op het werk en represailles vanwege de werkgever; en over de opheffing van de verplichting om een re-integratie van de werknemer aan te vragen. Het tweede unaniem advies, nr. 2266, verleent steun aan een wetsvoorstel dat het beschermd criterium van de 'huidige of toekomstige gezondheidstoestand' uitbreidt tot de gezondheidstoestand in het verleden.

■ SOCIAAL BELEID

Ziekte tijdens vakantie zal vanaf 2023 recht geven op gewaarborgd loon

In een arrest van 21 juni 2012 (nr. C-78/11) stelde het Europees Hof van Justitie dat de werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantie, op basis van de arbeidstijdrichtlijn, het recht moet hebben om zijn vakantiedagen later op te nemen. Tot op heden werd de Belgische wetgeving nog niet aangepast aan dit arrest, ondanks herhaaldelijke ingebrekestellingen door de Europese Commissie. Daar komt binnenkort verandering in. Na jarenlange onderhandelingen bereikten de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad op 21 december 2021 een akkoord over een advies m.b.t. de overdracht van vakantiedagen.

Een werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantie, zal daardoor de door ziekte verloren vakantiedagen op een later ogenblik kunnen opnemen. De modaliteiten voor de uitoefening van het recht op overdracht zullen grotendeels dezelfde zijn als voor een ziekte buiten een vakantieperiode: de werknemer dient zijn werkgever tijdig te verwittigen en een medisch attest over te maken. Ook zal hij aan zijn werkgever moeten laten weten dat hij de dagen wenst over te dragen. Om het de werknemer gemakkelijker te maken de formaliteiten te vervullen, zal een modelformulier worden uitgewerkt. Zijn de formaliteiten vervuld, dan zal de werkgever de vakantiedagen omzetten in ziektedagen en zal de werknemer gewaarborgd loon ontvangen. De werknemer kan de niet-opgenomen vakantiedagen dan later nog opnemen.

Het advies bevat ook een oplossing voor de situatie waarin een werknemer gedurende het hele kalenderjaar arbeidsongeschikt is, en daardoor zijn vakantie niet kan opnemen. Vandaag verliest deze werknemer zijn vakantiedagen. Bovendien gebeurt er een verrekening van het uitbetaalde vakantiegeld met de RIZIV-uitkering (meestal in december). Ook deze situatie is in strijd met de arbeidstijdrichtlijn die elke werknemer 4 weken betaalde vakantie garandeert. In de toekomst zal de verrekening in december verdwijnen en krijgt de werknemer het recht om de vakantie nog tot 24 maanden later op te nemen.

Deze rechten zullen er ook zijn in alle gevallen van schorsing die verband houden met moederschap, vaderschap, adoptie, ... mits het voorleggen van een attest dat de schorsing bewijst. Bij werkverwijdering wegens zwangerschap zal er overdracht mogelijk zijn wanneer de werkneemster met een medisch

attest kan aantonen dat zij geen vakantie kon opnemen wegens gezondheidsredenen.

De ministers van Werk en Sociale Zaken dienen het advies nog in regelgeving om te zetten. De sociale partners voorzien daarvoor een termijn van 1 jaar, zodat de nieuwe regeling kan ingaan op 1 januari 2023. De administratie bestudeert momenteel het advies om na te gaan welke wijzigingen precies nodig zijn.

Het ABVV is blij dat er na jarenlang onderhandelen een constructieve oplossing voor deze situaties kon worden uitgewerkt, waardoor het Belgisch recht eindelijk in overeenstemming zal zijn met het EU-recht. Vooral het feit dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen de werknemers die ziek worden voor, na of tijdens hun vakantie, vindt het ABVV belangrijk. In alle gevallen van ziekte zal de werknemer steeds recht hebben op gewaarborgd loon.

Link naar het advies:

www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2268.pdf

isabelle.vanhie@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Een gelijke behandeling dringt zich op voor de tweede pijlers voorafgaand aan de Genderwet

Op 4 januari 2022 heeft het Hof van Beroep van Brussel een belangrijk arrest gewezen over de gelijkheid van vrouwen en mannen inzake de aanvullende socialezekerheidsstelsels. Een groepsverzekeringsspolis afgesloten in 1986 biedt werknemers een invaliditeitsrente na 90 dagen ziekte. Die eindigt voor vrouwen op de leeftijd van 60 jaar en voor mannen op de leeftijd van 65 jaar. Een addendum in 2002 heeft dit gelijkgeschakeld, behalve voor personen die op het moment van inwerkingtreding invalide waren. Dit is het geval van de verzoekster, wier invaliditeitsrente op de leeftijd van 60 jaar werd stopgezet.

Zij stelt dat de overeenkomst in strijd is met de Genderwet van 10 mei 2007 (in werking getreden op 9 juni 2007) en vordert dat de verzekeringsmaatschappij wordt veroordeeld tot de betaling van de achterstallige aanvullende invaliditeitsuitkeringen. Ondanks het feit dat de overeenkomst dateert van vóór de inwerkingtreding van de wet, heeft het Hof de vordering toegewezen op basis van de rechtspraak van het Hof van Cassatie. Het Hof benadrukt dat de bepalingen van de Genderwet van openbare orde zijn. De wet

is dan ook rechtstreeks van toepassing op lopende contracten. Zo moeten de voorwaarden voor de duur en het behoud van het recht op uitkeringen binnen de aanvullende socialezekerheidsstelsels in overeenstemming zijn met het verbod op discriminatie op grond van geslacht.

Het Hof heeft de contractuele bepalingen ongeldig verklaard op grond van artikel 20 van de Genderwet, voor zover zij aan verzoekster slechts een recht toekenden tot de leeftijd van 60 jaar, terwijl mannelijke cliënten van dezelfde verzekeringsmaatschappij recht hadden op uitkeringen tot de leeftijd van 65 jaar. De argumentatie van de verzekeringsmaatschappij, die wanbetaling van premies en ongerechtvaardigde verrijking tegen de werkgever inriep, werd verworpen. Uit de overeenkomst blijkt immers dat de werkgever en de werknemer na een carenstijd van 90 dagen waren vrijgesteld van de betaling van de premie. De verzekeringsmaatschappij heeft aangekondigd dat zij cassatieberoep zal aantekenen tegen het arrest.

isabelle.doyen@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Een nieuw Brussels actieplan voor de inclusie van LGBTQIA+- personen

In haar algemene beleidsverklaring voor 2019 voorziet de Brusselse regering in een verbetering van de situatie van LGBTQIA+-personen aan de hand van een gecoördineerd en transversaal actieplan. Eind 2021 werden de Brusselse sociale gesprekspartners geraadpleegd rond dit ontwerpplan voor 2021-2025. Via de adviezen van Brupartners en van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (RGVM), hebben de Brusselse sociale gesprekspartners de uitwerking van dit plan toegejuicht. Het doel van het plan bestaat erin de Brusselse bevolking, de overheidsdiensten en de privésector te sensibiliseren over de inclusie en non-discriminatie van LGBTQIA+-personen. Ondanks de vooruitgang op wetgevend gebied, neemt de stigmatisering van LGBTQIA+-personen immers toe.

Wat betreft de uitvoering van de activiteiten rond werkgelegenheid, vragen de sociale gesprekspartners om betrokken te worden bij

sensibiliserings- en opleidingsacties. Ze nodigen de Brusselse regering uit om met positieve acties een hefboomeffect te bewerkstelligen ter verbetering van de diversiteit op de werkvloer. Deze positieve acties, zoals vastgelegd in het koninklijk besluit van 11 februari 2019, maken het mogelijk om tijdelijk een voorkeursbehandeling te geven aan bepaalde doelgroepen en hen zo dezelfde kansen te bieden bij de toegang tot de arbeidsmarkt en op de werkplek. In het kader van de herstelperiode na de coronacrisis vormen deze positieve acties een belangrijke maatregel om tegemoet te komen aan de sociale nood-situaties en aan de toenemende ongelijkheid en discriminatie. Brupartners werkt momenteel aan een initiatiefadvies inzake positieve actieplannen om het gebruik ervan in Brussel te bevorderen.

vroni.lemeire@abvv.be

Vormingen DSR voorjaar 2022

Ook in het voorjaar 2022 kunnen onze diensten sociaal recht opnieuw een aantal boeiende vormingen aanbieden. Gezien de sanitaire toestand zullen deze vormingen alvast tot de paasvakantie online moeten doorgaan. Op 13 januari starten we met een overzicht van de sociaalrechtelijke actualiteit door de medewerkers van de studiedienst en de beleidscel werk. Op 10 februari komt Filip Dorssemont (UCL en ULB) een vorming geven over syndicale discriminatie. Op 10 maart zal Stephanie Raets (Stappers Law) het nieuwe bewijsrecht toelichten. Nadere info en een uitnodiging volgen.

21 februari 2022 Forum Brise : Samenleven met telewerk

De pandemie maakte van telewerk het nieuwe normaal en ook na de pandemie zal er blijvend worden getelewerkt. Het Forum van Brise gaat dieper in en opent de discussie over de impact van deze massieve toename van structureel telewerk op het leefmilieu, de mobiliteit, het energieverbruik, de leefbaarheid van Brussel, het welzijn van de werknemers en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Het Forum gaat door via een webinar op Zoom. Inschrijvingen, programma en meer informatie zijn te vinden op de website van Brise : www.brise-environnement.be.

Abvv-experten

Is er een alternatief voor de steeds groter wordende groep van langdurig zieken, overwerkten, werkende armen en werkzoekenden? Vlaanderen telt vandaag bijvoorbeeld het grootste aantal werkzoekenden in 20 jaar tijd. Is er een perspectief? Wij zochten het voor u uit. De waarheid wil dat er veel mooie praatjes de deur uit gaan, maar dat we nergens iets vinden dat ook maar lijkt op een werkbaar plan. Onze suggestie is vierdelig:

1. Pak de armoede bij de werknemers aan.
2. Maak komaf met slopende jobs en promoot werkbaar werk.
3. Investeer in de VDAB en maak dienstverlening op maat weer mogelijk.
4. Investeer in/creëer jobs die een meerwaarde bieden voor de maatschappij.

Lees het volledige artikel hier: <https://abvv-experten.be/werken/het-antwoord-voor-werknemers-en-werkzoekenden-op-de-arbeidsmarkt-perspectief/>

ECHO REGIO VLAANDEREN

Gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen

De Vlaamse regering voorziet de invoering van een verplichte gemeenschapsdienst vanaf 1 januari 2023: 'Wie actief werk zoekt maar binnen 2 jaar niet aan de slag kan, kan verplicht worden ingezet in gemeenschapsdienst. De activiteiten die onderdeel uitmaken van de maatregel worden door lokale besturen bepaald in overleg met VDAB'.

Wat is het?

Met de gemeenschapsdienst wil de Vlaamse regering werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (opnieuw) naar betaald werk begeleiden. Zij kijkt hiervoor naar de lokale besturen om werkvloeren ter beschikking te stellen. De gemeenschapsdienst kan als passende actie worden opgelegd, waar zij past in het traject naar werk van de langdurig werkzoekende. Wanneer de werkzoekende deze passende actie in zijn traject naar werk weigert, zal hij gesanctioneerd worden.

Juridisch voorziet de Vlaamse regering geen nieuw instrument maar geeft ze gemeenschapsdienst vorm binnen het bestaand kader van werkplekieren. Indien de VDAB inschat dat een langdurig werkzoekende nood heeft aan werkervaring en een versterking van de generieke competenties, kan de trajectbegeleider, binnen de waaier aan werkplekleerinstrumenten, kiezen voor de gemeenschapsdienst.

De Vlaamse regering treedt nu in overleg met de lokale besturen om te bekijken welke activiteiten onder de gemeenschapsdienst kunnen vallen. Ook zal er overleg volgen in de Raad van Bestuur van VDAB om de gemeenschapsdienst te operationaliseren.

Bijkomende verplichtingen?

Doordat er geen juridisch nieuw instrument bijkomt maar gemeenschapsdienst wordt ingekanteld in de huidige vormen van werkplekieren, worden er geen extra verplichtingen op langdurig werkzoekenden gelegd. Vandaag ben je als uitkeringsgerechtigde reeds verplicht om in te gaan op, en mee te werken aan de acties die de bemiddelaar voorstelt.

Het instrument roept wel verschillende juridische vragen op. De lijn tussen verplichte gemeenschapsdienst en dwangarbeid is flinterdun en de gemeenschapsdienst komt in het vaarwater van vrijwilligerswerk en het systeem van wijkwerken.

Is gemeenschapsdienst wenselijk, zinvol en nuttig?

Uit verschillende onderzoeken in andere landen die reeds verschillende vormen van gemeenschapsdienst invoerden, blijkt dat zulke systemen de kans op tewerkstelling niet vergroten. Bovendien zijn er zelfs negatieve tewerkstellingskansen vastgesteld en bemoeilijkt gemeenschapsdienst de situatie van langdurig werkzoekenden op de arbeidsmarkt:

- Gemeenschapsdienst verdringt reguliere jobs. Werkgevers zullen immers eerder geneigd zijn om reguliere tewerkstelling af te bouwen en door gratis werkrachten te vervangen via de gemeenschapsdienst.
- De heterogene groep van langdurig werkzoekenden omvat een kwetsbare groep die verschillende drempels ervaart om toegang te vinden tot de arbeidsmarkt. Gemeenschapsdienst miskent deze drempels, werkt stigmatiserend, en wentelt het succesvol vinden van een job uitsluitend af op het individu.

Het Vlaams ABVV verzet zich tegen de uitwerking van een verplichte gemeenschapsdienst. Wij pleiten voor een aanklampende begeleiding op maat, en het wegwerken van de structurele drempels en uitsluitingsmechanismen die de heterogene groep van langdurig werkzoekenden op de arbeidsmarkt ervaren. Binnen de VDAB zal het Vlaams ABVV blijven pleiten voor trajecten die vertrekken vanuit vrijwilligheid en die rekening houden met de competenties, wensen en noden van de werkzoekende om zo de kortste weg naar een duurzame job te faciliteren. Indien werkzoekenden maatschappelijk relevante taken moeten uitvoeren, moeten deze vergoed worden als volwaardige jobs.

caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be

Een andere kijk op kritieke functies en knelpuntberoepen

De gezondheids crisis die ons nu al bijna twee jaar teistert, heeft in de zorgsector een schrijnend personeelstekort aan het licht gebracht. Bij de wederopbouw van de gebieden die door de overstromingen van juli getroffen werden, wordt ook de bouwsector geconfronteerd met een tekort ontstaan aan werkrachten voor bepaalde beroepen.

Deze gebeurtenissen hebben de kritieke functies en knelpuntberoepen opnieuw onder de aandacht gebracht.

Zoals gewoonlijk beperken liberaal rechts en de werkgevers zich tot het stigmatiseren van de werkzoekenden: zij zouden niet bereid, opgeleid of gemotiveerd genoeg zijn om voor dergelijke functies te solliciteren... De werklozen zouden de oorzaak van alle problemen zijn. De MR stelt zelfs voor om opnieuw straffen uit te delen aan wie twee opleidingen of twee werkaanbiedingen in een 'knelpuntberoep' weigert. Alsof ze niet weten dat werkzoekenden momenteel al een sanctie krijgen als ze één zogenaamd 'geschikte' werkaanbieding weigeren...

Het Waals ABVV wilde de discussie verruimen en een nieuw licht werpen op de kwestie. Daarom heeft zij een grondige en objectieve analyse uitgevoerd m.b.t. kritieke functies en knelpunten en de oorzaken daarvan.

Deze analyse werd in 2017 reeds uitgevoerd door de Cel voor Bestrijding van Discriminatie (CLCD – la Cellule Lutte contre les Discriminations) van het Waals ABVV en CEPAG (le Centre d'Education Populaire André Genot). Destijds spitste de analyse zich toe op 10 kritieke functies, waarbij bekeken werd of discriminerende elementen de toegang tot werk voor bepaalde werknemers en werknemers zouden kunnen beperken, of hen zelfs helemaal zouden kunnen uitsluiten.

De CLCD heeft deze oefening dus opnieuw gemaakt en analyseerde ditmaal maar liefst 2.639 werkaanbiedingen (gepubliceerd op de website van Forem - de Waalse RVA, nvdr - in de maand oktober 2021). De analyse spitste zich toe op 14 kritieke functies of knelpuntberoepen.

De Cel heeft aan de hand van een rigoureuze methodologie de vereiste criteria geanalyseerd om te bepalen welke criteria een belemmering vormen voor de aanwerving en mogelijks discriminerend zijn. Ook de arbeidsvoorwaarden en de voorgestelde lonen werden geanalyseerd. Men kan de

kwestie van knelpuntberoepen namelijk niet los bekijken van het kwalitatieve aspect van de job.

De studie legt een diepe kloof bloot tussen de eisen die de werkgevers stellen en de arbeidsvoorwaarden die zij bieden. Voor profielen die erg gewild zijn binnen functies waaraan zulke hoge eisen worden gesteld, is het aanbod van de werkgevers duidelijk ontoereikend. Enkele voorbeelden?

- In 80% van de vacatures in de bakkerijsector is ervaring vereist, waardoor jongeren en mensen die zich laten omscholen automatisch worden uitgesloten. Bovendien betreft het in 78% van de gevallen een preciaire arbeidsovereenkomst.
- In 6 van de 10 vacatures voor metselaars is ervaring vereist, maar in 77% van de gevallen gaat het om preciaire contracten.
- 70% van de werkaanbiedingen voor huishoudhulp vereist een eigen voertuig. Dit is een schande als je weet wat momenteel de lonen zijn in deze sector!
- Meestal wordt er in de vacatures niets vermeld over het loon of de loonschaal. Dit is het geval voor 90% van de vacatures voor boekhoudkundige functies.
- Heel vaak is het verplicht om per email te solliciteren, zelfs voor banen waarvoor geen schrijf-, computer- of kantoorvaardigheden vereist zijn, zoals in 82% van de vacatures voor buschauffeurs.

Men kan geen overgekwalificeerde, ervaren kandidaat met eigen voertuig eisen die bovendien onmiddellijk moet kunnen beginnen en dan tegelijkertijd slechts preciaire contracten, flexibele regelingen en lage lonen aanbieden, om daarna te klagen over een tekort aan personeel...

Integendeel, het zijn juist de stimulansen en de aantrekkelijkheid die versterkt moeten worden om werkzoekenden echt uit hun preciaire situatie te halen en om te evolueren naar een meer algemene welvaart.

De volledige studie is beschikbaar op www.fgtb-wallonne.be.

clcd@cepag.be

> EXPO

'Het recht om te leven', een tentoonstelling over de geschiedenis van de sociale zekerheid

Een originele en overzichtelijke tentoonstelling die ons onderdompelt in de ontstaansgeschiedenis van dit gemeenschappelijk erfgoed, een systeem dat solidair is, rechtvaardig en... verschrikkelijk doeltreffend!

Deze tentoonstelling volgt geen 'klassiek' parcours met een opeenvolging van panelen naast elkaar, integendeel. Door haar vorm en structuur nodigt ze de bezoeker onmiddellijk uit op een reis doorheen de ontstaansgeschiedenis van de sociale zekerheid.

De sociale zekerheid is actueler dan ooit

Door te praten over de sociale zekerheid en deze onder de aandacht te brengen, of dat nu gebeurt via deze tentoonstelling, een stripverhaal of een ander initiatief, wordt aangevoeld hoe belangrijk dit systeem is. Het is het resultaat van een collectieve strijd en maakt deel uit van ons collectief erfgoed.

Voor Harald Franssen, de bedenker van de tentoonstelling "... is het een tentoonstelling die ons allen rechtstreeks aanbelangt, zeker vandaag de dag, nu de pandemie ons heeft doen beseffen dat we deel uitmaken van een bevoorrechte groep die kan terugvallen op het vangnet van de sociale zekerheid, dat nog nooit zo nodig is geweest als nu".

Een idee dat meer dan 75 jaar geleden het licht zag, maar nog steeds uitzonderlijk modern is...

De tentoonstelling zal gedurende heel 2022 in Wallonië en Brussel te zien zijn.

Volgende halte : Bergen van 05/02 tot 21/02.

Meer info : www.facebook.com/expoledroitdevivre - www.cepag.be

30 jaar CSA Benin

Midden december heeft de CSA Benin (Centrale des Syndicats Autonomes du Bénin) haar 30-jarig bestaan gevierd en 7e statutaire congres gehouden. De confederatie van autonome vakbonden van Benin ontstond tijdens de democratiseringsgolf die Afrika in het begin van de jaren negentig overspoelde en is steeds symbool blijven staan voor het vrije en onafhankelijke syndicalisme waarvan het ABVV de waarden zo koestert.

De CSA is al sinds 2003 een partner in de programma's van het ABVV – via het Instituut voor Internationale Vakbondssamenwerking (ISVI) – en blijft zich verder ontplooiën en op zoek gaan naar antwoorden op de uitdagingen die verbonden zijn aan het syndicalisme in het algemeen, maar ook aan de specifieke uitdagingen van het Afrikaans syndicalisme. Het gaat dan bijvoorbeeld over het informele karakter van een heel groot deel van de economie, de wildgroei aan vakbonden (met name in de overheidssector) en de noodzaak om massaal te investeren in de vorming van haar leden en kaderleden.

Deze dagen waren voor onze Beninse kameraden de gelegenheid bij uitstek om met terechte trots terug te kijken op de weg die ze hebben afgelegd, om de balans op te maken van de huidige situatie en om voor de komende vijf jaar prioriteiten en een actieplan uit te tekenen. Het ABVV, dat bij deze activiteiten aanwezig was, heeft zich reeds geëngageerd voor een nieuwe samenwerkingscyclus van vijf jaar (2022-2026).

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Nee aan de kwetsbaarheid van arbeidsmigranten = Nee aan de kwetsbaarheid van alle werknemers!

Ze zijn afkomstig uit de Balkan, Centraal-Azië en Afrika en hebben met elkaar gemeen dat hun bestemming de Europese Unie, Turkije, de Perzische Golf of soms Rusland is.

De arbeidsmigratieroutes en -patronen tussen deze geografische gebieden zijn sterk met elkaar verweven. Het is dus niet ongebruikelijk dat hetzelfde land in deze gebieden tegelijkertijd land van herkomst, land van bestemming en transitland is.

Wat deze werknemers ook met elkaar gemeen hebben, is hun kwetsbaarheid. Het is voor de vakbonden een echte uitdaging om deze kwetsbaarheid te verminderen door de economische migratie beter te beheren en zo een migratiebeleid tot stand te brengen dat dankzij een gelijk speelveld ('level playing field') alle werkkrachten uit herkomst-, bestemmings- en transitland ten goede komt.

Het ABVV en het ISVI gaan deze uitdaging aan. Dankzij extra subsidies van de FOD Werkgelegenheid en het DGD konden we de capaciteiten van de (inter)nationale vakbondorganisaties versterken om een sociale

dialogo en collectieve onderhandelingen over deze migratiekwetsies te voeren.

Om de syndicale eisen beter te kunnen identificeren, biedt de pan-Europese Regionale Raad (PERC) van het IVV (potentiële) arbeidsmigranten een online instrument aan waarop zij uitbuitingspraktijken aan de kaak kunnen stellen ('Migrant Recruitment Advisor'). Het IVV Afrika ontwikkelt via haar netwerk van arbeidsmigranten ATUMNET een strategie en de nodige instrumenten voor pleitbezorging en campagnevoering om de gepaste beslissingen te kunnen treffen. Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen op continentaal niveau met de werkgevers van Business Africa en de Afrikaanse Unie, op nationaal niveau te Senegal, Benin, Guinee, Niger en Burkina Faso, en in Zuid-Afrika zelfs de ratificatie van IAO-verdrag 190: de resultaten op het gebied van waardig werk blijven niet uit!

thierry.aerts@abvv.be
stefan.degroote@ifsi-isvi.be

Vakbondsvrijheid is een mensenrecht

10 december is de internationale Dag van de Rechten van de Mens. Deze dag herdenkt de ondertekening van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens na afloop van de Tweede Wereldoorlog. Het Internationaal Vakverbond en de Internationale Vakbondsfederaties (Global Union Federations) hebben dit jaar, voor het derde opeenvolgende jaar, hun solidariteit betuigd met onze kameraden in de Filipijnen. De situatie blijft daar verslechteren, met 7 nieuwe moorden die het totaal sinds 2016 op 50 brengen.

Vier dagen voordien hadden het ABVV en het ACV in Brussel betoogd voor het behoud van de koopkracht, en voor het recht om op straat te komen en collectief actie te voeren zonder het risico te lopen voor de rechtbank gesleept te worden. Met de betoging wilden ze wijzen op de gevaren van de veroordelingen van vakbondsmensen die de voorbije jaren plaatsvonden in Antwerpen en Luik voor het 'kwaadwillig belemmeren van het verkeer' op grond van artikel 406 van het strafwetboek.

Deze twee situaties indachtig nam het ABVV deel aan de actie #DefendTheDefenders die op 10 december in Brussel werd georganiseerd. Het ging er natuurlijk niet om de Bel-

gische en de Filipijnse situatie wat de schending van de vakbondsvrijheden betreft met elkaar te vergelijken. Het was niet de bedoeling om moordaanslagen en voorwaardelijke gevangenisstraffen op voet van gelijkheid te stellen. Desalniettemin, zoals de voorzitter van de CUT-Colombia - een ander land met een ongelukkige geschiedenis van anti-vakbondsgeweld - ons er onlangs aan herinnerde, zijn aanvallen op de collectieve vrijheden in België een zeer slechte zaak voor de hele vakbeweging. Tijdens zijn bezoek in Brussel meende Francisco Maltès dat zelfs een minimale strafbaarstelling van vakbondssacties in een land met een oude democratische traditie als België, een zeer slecht signaal is. Het kan het gevoel van straffeloosheid versterken van degenen die, in Colombia of op de Filipijnen, het recht om te protesteren willen muilkorven. Vakbondsvrijheid is overal ter wereld een mensenrecht, zowel in België als in Colombia of de Filipijnen.

rafael.lamas@abvv.be