

ECHO ABVV

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

V.U.: Estelle Ceulemans • Hoogstraat 42 • 1000 BRUSSEL
Afgiftekantoor: Brussel X

inhoud

Nummer 03, maart 2014

■ Economie

ABVV-voorzitter weigert jaarverslag
NBB goed te keuren

■ Ondernemingen

Mobiliteit:
ook een zaak van de afgevaardigden
Nanomaterialenregister
aangekondigd voor 2016

■ Sociaal beleid

CAO 109 over de motivering van ontslag
is eindelijk een feit

■ Sociale ombuds

Ontslag tijdens deeltijds ouderschapsverlof:
beschermingsvergoeding op voltijds loon

■ Echo regio Brussel

Brussel door een genderbil

■ Echo regio Vlaanderen

Steun hernieuwbare energie:
kosten rechtvaardiger verdelen

■ Echo regio Wallonië

Werk, precariteit, weerwerk: collectieve
actie tegenover precariteit

■ Europa

Richtlijn betreffende de handhaving van de
detachingsrichtlijn:
ontgoochelend akkoord

■ Internationale relaties

Staten-Generaal van de
Ontwikkelingssamenwerking 2014

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

Stop sociale dumping!

Elke dag worden er gevallen van fraude vastgesteld. Zo heeft de correctionele rechtbank van Marche in oktober 2013 een Bulgaarse onderneming veroordeeld tot een boete van 117.600 euro wegens bedrieglijke detachering van Bulgaarse arbeiders. Die arbeiders kregen 6 euro per uur, terwijl ze volgens de Belgische wetgeving recht hebben op minstens 15 euro per uur. De ondernemer leefde evenmin het werkrooster na en deed zijn arbeiders meer dan 10 uur per dag werken, zaterdag inbegrepen.

En andere courante praktijk is gedetacheerde werknemers te laten doorgaan voor zelfstandige werknemers, door hen documenten te doen ondertekenen waardoor ze 'aandeelhouders' of 'bestuurders' worden van een 'postbusonderneming'. En wanneer de Belgische inspecteurs de moeilijke procedures toch op gang kunnen brengen met hun Oost-Europese collega's om te proberen de fraude te ontmantelen, zijn de fraudeurs al lang met de noorderzon verdwenen.

België heeft tijdens de laatste legislatuur zijn wetgevend arsenaal versterkt om sociale dumping te bestrijden. De wet van 27 december 2006 over de aard van de arbeidsverhouding is gewijzigd om de strijd tegen de schijnzelfstandigen op te voeren, er werd een hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van het loon in geval van onderaanneming ingevoerd, artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de terbeschikkingstelling werd herzien, er kwam een registratie van de aanwezigheden op de bouwplaatsen in de bouwsector, ...

Maar dat volstaat niet om in te gaan tegen de ongebreidelde creativiteit van bepaalde gewetenloze ondernemers die profiteren van het gebrek aan samenwerking tussen de EU-lidstaten om te ontsnappen aan de beschermingsregels van het arbeidsrecht en de betaling van de sociale bijdragen.

Daarom heeft het ABVV tijdens het Federaal Comité over Europa van 28 februari 2014 besloten elk jaar een actiedag te organiseren in het kader van de strijd tegen de sociale dumping. Doel is de beleidsmakers en het middenveld bewust te maken van de desastreuze sociale gevolgen van deze schaamteloze uitbuiting van werknemers. Zo hameren we ook op het principe van 'gelijk loon voor gelijk werk voor alle werknemers op dezelfde werkplek, ongeacht hun nationaliteit'.

Één van de maatregelen die het ABVV voorstelt, is de invoering van een 'sociale Europol', een soort van Europese arbeidsinspectiedienst die concrete invulling moet geven aan de samenwerking tussen de inspectiediensten van de lidstaten, alsook de oprichting van het Europese equivalent van onze Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, teneinde de databases van de verschillende instellingen die in de verschillende lidstaten belast zijn met het toezicht op de sociale en fiscale verplichtingen, met elkaar te verbinden.

De strijd tegen sociale dumping moet een absolute prioriteit zijn in een sociaal Europa die naam waardig. Daarom betogen we op 4 april met de slogan 'Stop sociale dumping' in de straten van Brussel.

Meer transparantie bij vastleggen prijzen farmaceutische producten

De Prijzencommissie valt onder de minister van Economie en wordt verzocht adviezen uit te brengen over materies waarin de prijzen gereguleerd zijn (watervoorziening, rusthuizen, farmaceutische producten, teledistributie enz.).

Tijdens de vergadering van februari moest deze Prijzencommissie een advies uitbrengen over een Koninklijk Besluit betreffende de ontvankelijkheidsvoorwaarden, termijnen en praktische uitvoeringsregels voor het aanvragen, vastleggen, verhogen en betekenen van de prijzen van geneesmiddelen en een reeks grondstoffen.

De reglementering past in het kader van het nieuwe wetboek van economisch recht, waarbij de verschillende bestaande wetteksten betreffende de bescherming van de gebruiker en de reglementering van de prijzen in één enkel wetboek zijn verwerkt.

Het ABVV heeft een positief advies uitgebracht over deze teksten die zorgen voor meer transparantie in het vastleggen van de prijzen van farmaceutische producten, door o.m. de ondernemingen die geneesmiddelen produceren, te vragen de Prijzendienst meer informatie te verstrekken over de prijs van dezelfde producten in het buitenland, de kostenstructuur van de geneesmiddelen, enz.

ECONOMIE

ABVV-voorzitter weigert jaarverslag NBB goed te keuren

Naar jaarlijkse gewoonte publiceert de Nationale Bank van België (NBB) in deze periode zijn jaarverslag m.b.t. het jaar 2013. Alvorens te worden gepubliceerd, moet het verslag worden goedgekeurd door de Regentenraad van de NBB, waar Rudy De Leeuw, voorzitter van het ABVV deel van uitmaakt. Ook al is het verslag van dit jaar enigszins "neutraler" dan dat van de voorbije jaren, toch hebben de twee in de Regentenraad aanwezige vakbonden zich bij de stemming onthouden. In een dergelijke context weegt een onthouding nog meer dan een gewone verwerping.

Onaanvaardbare aanbevelingen

In zijn verslag doet de NBB een aantal vaststellingen op Belgisch en op mondiaal niveau, en formuleert op basis hiervan aanbevelingen voor onze economie.

Twee van die aanbevelingen zijn onaanvaardbaar voor het ABVV:

- de aanbevelingen m.b.t. de bezuinigingsmaatregelen en meer bepaald het meerjarenplan, alsook de verhoging van de loopbaanduur op basis van de levensverwachting;
- de analyse van de loonkloof en meer bepaald het punt betreffende het in aanmerking nemen van de loonsubsidies zoals de dienstencheques, alsook de commentaar op het mechanisme van automatische loonindexering.

Vaststellingen

Dit zijn de belangrijkste vaststellingen voor België.

- In 2013 is er een gematigd herstel na een stagnatie van bijna twee jaar, het bbp is jaarlijks gemiddeld met 0,2% toegenomen.
- De werkgelegenheid is gemiddeld met 11.000 eenheden afgenomen in de loop van het jaar. Dit cijfer is hoger dan in 2008 en 2009, o.m. wegens de talrijke ondernemingsherstructureringen.
- De werkloosheid belooft 8,5%. Vooral voor de jongeren van minder dan 25 is de situatie er het meest op achteruitgegaan. Het werkloosheidspercentage in deze leeftijdscategorie overstijgt de 20%.
- De toename van de loonkosten werd afgeremd door de vertraging van de inflatie en het bevroren van de reële

loonsverhogingen voor de periode 2013-2014.

- Volgens de gegevens van de betalingsbalans is het saldo van de lopende verrichtingen van ons land met de rest van de wereld verslechterd.

Uitdagingen

Hoewel indicatoren zoals het bbp per inwoner en de armoedegraad (relatief beperkt dankzij de herverdelingsmechanismen) België een goede plaats bezorgen in vergelijking met andere landen, zijn de uitdagingen voor ons land volgens de NBB talrijk:

- de crisis heeft sporen achtergelaten, de groei, die voor de crisis 1,8% bedroeg, is gedaald naar 1% in 2013;
- de vergrijzing zal een bijkomende financieringsbehoefte met zich meebrengen. Dit fenomeen heeft immers ook een impact op de actieve beroepsbevolking, wat gevolgen met zich brengt voor de productiecapaciteit van België;
- België moet zich aanpassen aan de gevolgen van de technologische vooruitgang. De mondiale omgeving evolueert en verandert steeds sneller;
- de ontwikkeling van België moet worden verzekerd door de uitdagingen op het gebied van milieu en energie aan te gaan.

Conclusie

Ter conclusie zijn de aanbevelingen van de NBB er in hoofdzaak op gericht de bezuinigingsmaatregelen voort te zetten. Voor het ABVV bieden bezuinigingen geen uitweg uit de crisis. Integendeel, alle bezuinigingsmaatregelen die worden genomen, verzwakken de investeringen die nodig zijn voor een reële dynamiek van duurzaam herstel.

Tot slot wijzen wij er ook op dat de NBB in zijn verslag erkent dat de ondernemingen nog inspanningen moeten leveren op het gebied van onderzoek en ontwikkeling en innovatie. De NBB erkent eveneens dat de Belgische ondernemingen meer moeten investeren in goederen en diensten met hoge toegevoegde waarde. Dit spoort met de eisen van het ABVV betreffende de doorvoering van een investeringsplan dat kwaliteitsvolle banen creëert.

giuseppina.desimone@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Mobiliteit: ook een zaak van de afgevaardigden

Om de drie jaar moet het woon-werkverkeer op de agenda gezet worden van de ondernemingsraad of het overlegcomité in de openbare diensten. Dit is opnieuw het geval in 2014. De werkgever heeft tot 15 december 2014 om het advies van de afgevaardigden te vragen over de gegevens van de federale diagnose waarin de balans opgemaakt wordt van de situatie in het bedrijf op 30 juni 2014.

In een unaniem advies van de NAR en de CRB verwelkomen de sociale gesprekspartners o.m. het initiatief van de FOD Mobiliteit die voorafgaand aan de diagnose elke onderneming een geïndividualiseerd rapport zal bezorgen op basis van de resultaten van de enquêtes 2005, 2008 en 2011, inclusief voorstellen om de mobiliteit te verbeteren. Ze vragen ook dat die nieuwe instrumenten aan de overlegorganen meegedeeld worden. Het ABVV vraagt dan ook aan zijn afgevaardigden om na te gaan of dit nieuwe

instrument effectief werd meegedeeld en er ook effectief van gebruik te maken.

De sociale gesprekspartners wensen eveneens inhoudelijke wijzigingen in de diagnose aan te brengen. Onder meer wat betreft het mobiliteitsbudget in de ondernemingen en de genderdimensie ('Hoe komen mannen en vrouwen naar het werk?').

Die diagnose is maar een begin. In bepaalde ondernemingen hebben de afgevaardigden dit wettelijke instrument al gebruikt om een aantal syndicaal belangrijke zaken binnen te halen, zoals de volledige terugbetaling van het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer, een tussenkomst in het gebruik van de fiets of een gestructureerd mobiliteitsplan.

In samenwerking met zijn Intergewestelijken zal het ABVV je in detail informeren. In september zullen we de nodige instrumenten op onze website plaatsen.

jean-luc.struyf@abvv.be

Nanomaterialenregister aangekondigd voor 2016

Op 7 februari 2014 gaf de ministerraad zijn goedkeuring aan het ontwerp van KB over het op de markt brengen van nanoparticulaire substanties. Dit ontwerp van KB was eerder voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de Federale Raad Duurzame Ontwikkeling, de Hoge Raad voor Gezondheid en de Raad voor het Verbruik.

Informatie van de werknemers

Het ABVV veroordeelt al verscheidene jaren, samen met de andere vakbonden en milieu- en consumentenorganisaties, het feit dat er in België geen register van de nanomaterialen bestaat. Daardoor is het niet mogelijk de hoeveelheid en het type van in nanoparticulaire vorm vervaardigde producten te becijferen, noch de plaats en de personen die eraan blootgesteld zijn, te kennen. In die omstandigheden zijn de bescherming en de opvolging van de gezondheid van de werknemers niet verzekerd en kunnen geen passende preventie maatregelen genomen worden.

In het advies 1870 van 22 oktober 2013 vroeg de NAR bijgevolg de welzijnswet van 4 augustus 1996 toe te voegen als wettelijke basis van het ontwerp van KB.

Zo werden nu de nodige bepalingen in het ontwerp van KB opgenomen voor het informeren van het CPBW over de producten die de werkgever geregistreerd of betekend heeft, of waarvoor hij een registratie- of notificatienummer ontvangen heeft. Het desbetreffende artikel werd unaniem goedgekeurd door de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk op 7 februari 2014.

Timing

De ministerraad heeft beslist dat de bepalingen betreffende de stoffen en mengsels respectievelijk op 1 januari 2016 en 2017 in werking treden. De bepalingen betreffende complexe artikelen en voorwerpen zullen later, na evaluatie, in werking treden. Maar een precieze datum werd nog niet bepaald.

caroline.verdoot@abvv.be

Europese vennootschap: waar staan we?

De Europese Vennootschap (EV) is een rechtsvorm waarvoor sinds 2014 in Europa gekozen kan worden. Het voordeel is dat men in heel Europa met een en hetzelfde juridisch statuut kan werken. Het Europees Vakverbond (EVV) onderzoekt regelmatig de evolutie ervan. Zo publiceerde het EVV het aantal EV's op zijn website worker-participation.eu. We stellen een stijging vast van 7 in 2004 tot 2.052 op 1 januari 2014. Toch moet dit cijfer gerelativeerd worden: slechts 284 van die EV's tellen meer dan 5 werknemers. De resterende ondernemingen zijn vaak 'sleutel-op-de-deur'-vennootschappen die te koop staan. Zo staan er in Tsjechië meer dan 1400 in de etalage. In België zijn er 4 EV's met meer dan 5 werknemers geregistreerd.

104 EV's hebben een akkoord m.b.t. informatie en consultatie in een transnationaal orgaan gesloten. In dat geval wordt de Europese ondernemingsraad door dit orgaan vervangen. In 54 ervan (waarvan 47 met zetel in Duitsland) werd onderhandeld over een werknemersvertegenwoordiging in hun raad van bestuur of toezicht. Dit is het geval bij Allianz, BASF, Eon, Puma en Strabag. Onderhandelingen zijn bezig bij o.m. bij Airbus Group en Schneider Electric.

Alle nodige info vind je op www.worker-participation.eu, klik op het tabblad 'European Company en dan 'Facts and figures'.

RIZIV-studiedag 'Invaliditeit en Werk, Geestelijke gezondheid'

Tijdens de studiedag 'Geestelijke gezondheid en werk' in 2013, heeft de OESO zijn aanbevelingen geformuleerd over de hertewerkstelling van personen met psychische aandoeningen. Eén jaar later maakt het RIZIV, samen met zijn partners, de balans op van de maatregelen die werden genomen en de initiatieven die lopende zijn.

Deze studiedag gaat door op het RIZIV te Brussel, van 9u tot 16u30. Inschrijven is gratis en doe je door te mailen naar secr-uitk-dirgen@riziv.fgov.be. Je kan ook bellen naar 02 739 76 90.

Voor meer info: www.riziv.be.

...

Wijziging inkomensgrenzen kinderbijslag

De inkomensgrens waarboven het recht op sociale toeslagen vervalt, werd tot dusver vastgesteld op grond van een bijzondere bepaling die van toepassing was in de ZIV-regeling. Die bepaling werd echter op 1 januari 2010 afgeschaft.

Het KB van 5 februari 2014 (B.S. 25 februari 2014) herstelt nu die wettelijke basis door de maximumgrens, die door eenoudergezinnen niet overschreden mag worden, af te stemmen op het maximumbedrag dat sinds 1 april 2014 in de ZIV-regeling van toepassing is. Op die manier wordt de inkomensgrens nu op 2309,58 euro gebracht.

De inkomensgrens voor tweoudergezinnen wordt bepaald door er een verschil van 57,65 euro bij te tellen. Dit bedrag is gekoppeld aan de spilindex 103,14 (basis 1996 = 100), wat aan de huidige index overeenkomt met 76,07 euro. Die inkomensgrens bedraagt nu 2385,65 euro.

■ SOCIAAL BELEID

CAO 109 over de motivering van ontslag is eindelijk een feit

De minister van Werk had de sociale partners de tijd gegeven tot eind oktober 2013 maar het heeft nog tot 12 februari geduurd eer de cao over de ontslagmotivering kon afgesloten worden. Deze cao geeft uitvoering aan de wet op het eenheidsstatuut en schrijft zich eindelijk in de internationale context in, waar verschillende juridische instrumenten al betrekking hebben op het recht voor de werknemer om de reden van zijn ontslag te kennen en op de bescherming van werknemers tegen een kennelijk onredelijk ontslag.

Ontslagmotivering

De cao is opgebouwd uit twee delen. Het eerste deel gaat over het recht van de werknemer om, op zijn verzoek, de redenen te kennen die geleid hebben tot zijn ontslag.

De werkgever kan spontaan een motivering geven, maar die moet schriftelijk gebeuren en moet de werknemer toelaten om te weten waarom hij is ontslagen.

Geeft de werkgever niet spontaan een motivering, dan kan de werknemer hem - binnen een bepaalde termijn - hierom verzoeken d.m.v. een aangetekende brief. De werkgever moet dan de motivering, ook aangetekend, binnen een vastgelegde termijn meedelen. Doet hij dat niet dan hangt er een burgerlijke boete van twee weken loon boven zijn hoofd en draagt hij de volledige bewijslast bij een eventueel proces wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Onredelijk ontslag?

Naast het feit dat de werknemer het recht heeft om de reden van zijn ontslag te kennen, heeft hij ook nog de mogelijkheid om de ontslagredenen aan te vechten wegens kennelijk onredelijk ontslag. Dat is het tweede deel van cao 109. Een kennelijk onredelijk ontslag is een ontslag waarvan de redenen

niet verbonden zijn met het gedrag of de geschiktheid van de werknemer, noch met de noodwendigheden van de onderneming en waartoe nooit beslist zou geweest zijn door een normaal redelijke werkgever.

De rechter zal zich bij de beoordeling hiervan niet inlaten met de opportuniteit van de beslissing van de werkgever, maar zal een marginale toetsing uitvoeren. Besluit de rechter dat er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, dan kan hij als sanctie een vergoeding opleggen. Voor de grootte van die vergoeding kan hij kiezen binnen een marge van 3 tot 17 weken. Deze sanctie is cumuleerbaar met de boete van twee weken in geval de werkgever weigert te motiveren.

Voor wie?

Deze regeling treedt in werking voor de ontslagen vanaf 1 april 2014 maar geldt nog niet voor de arbeiders waarvoor een verkorte opzeg geldt in toepassing van het fameuze artikel 70 van de wet van 26 december 2013. De werknemers die tijdelijk een verkorte opzeg hebben, zullen vanaf 1 januari 2016 onder de cao vallen. Voor deze werknemers en de werknemers die structureel een verkorte opzeg hebben, zal het vroegere artikel 63 dat gold voor de arbeiders, nog blijven gelden. Het artikel is trouwens tekstueel overgenomen in de cao.

Preventief effect?

De praktijk zal moeten uitwijzen of de cao een preventief zal effect hebben en of ze de werknemers zal beschermen tegen willekeur. In elk geval hebben wij van vakbondszijde het maximum uit de kast gehaald om de rechten van de werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren want werkgevers en werknemers stonden diametraal tegenover elkaar.

hilde.duroi@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Ontslag tijdens deeltijds ouderschapsverlof: beschermingsvergoeding op voltijds loon

Op 22 oktober 2009 sprak het Hof van Justitie zich reeds uit over de vraag of de opzegvergoeding van een werknemer met een voltijdse arbeidsovereenkomst, die tijdens het opnemen van deeltijds ouderschapsverlof wordt ontslagen, berekend dient te worden op het verminderde loon, dan wel op basis van het met de initiële arbeidsovereenkomst overeenstemmende loon.

Het Hof oordeelde klaar en duidelijk dat de opzegvergoeding op basis van het voltijdse loon dient berekend te worden. Dit om te vermijden dat werknemers een dergelijk verlof niet meer zouden opnemen en ook om te verhinderen dat werkgevers eerder werknemers met ouderschapsverlof dan andere werknemers zouden ontslaan. Het omgekeerde zou volledig indruisen tegen de doelstelling van het ouderschapsverlof nl. een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven bekomen.

Voor de volledigheid: voor de berekening

van de opzegtermijn werd reeds rekening gehouden met de voltijdse tewerkstelling.

Het Grondwettelijk Hof oordeelde op 5 december 2013 dat ook bij ontslag tijdens vermindering van arbeidsprestaties in het kader van palliatief verlof, de opzegvergoeding berekend dient te worden op basis van het voltijdse loon (zie ook Echo 1, januari 2014).

Op 27 februari 2014 heeft het Hof van Justitie deze rechtspraak bevestigd. In haar arrest spreekt het zich uit over de forfaitaire beschermingsvergoeding die verschuldigd is indien een werkgever een einde aan de arbeidsovereenkomst maakt zonder dringende of voldoende reden. Het Hof verduidelijkt dat de beschermingsvergoeding berekend dient te worden op basis van het voltijdse loon om haar voldoende afschrikkende werking te kunnen behouden en zo de werkzekerheid van de werknemers in kwestie niet te verminderen.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Brussel door een genderbril

De Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG) staat positief tegenover het ontwerpbesluit van de Gewestregering m.b.t. het opnemen van een genderdimensie in de gewestelijke beleidslijnen.

Dit uitvoeringsbesluit van de ordonnantie gendermainstreaming van 29 maart 2012 beoogt het meten van de impact van de regeringsbeslissingen op de situatie van mannen en vrouwen.

Het besluit voorziet ook in het oprichten van een coördinatiegroep rond gender, samengesteld uit ambtenaren en kabinetsvertegenwoordigers. Verder verduidelijkt het de modaliteiten m.b.t. het integreren van gendermainstreaming in de Brusselse overheidsdiensten (statistieken, openbare aanbestedingen, toekennen van subsidies, ...) en legt het ook enkele regels vast (qua vorm en inhoud) die bij de opstelling van de verslagen aan het Parlement moeten worden nageleefd m.b.t. de genderdimensie.

Het arrest voert ook een 'gendertoets' in. Vanaf de volgende legislatuur moet de Gewestregering de impact nagaan van haar beleid en van haar beslissingen op de respectievelijke situatie van mannen en vrouwen. Elke beslissing zal aan een gendertoets onderworpen worden.

Het ABVV Brussel zal nauwlettend toekijken op de uitvoering van dit besluit, meer bepaald via de Stedelijke Adviesraad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (AGVM) die zo'n jaar geleden opgericht werd. Het heeft dan ook via de ESRBHG gevraagd dat deze nieuwe adviesraad geraadpleegd zou worden tijdens de procedures m.b.t. het opstellen van het ontwerp van gewestplan m.b.t. de gelijkheid V/M, van het tussentijds uitvoeringsrapport en van het eindelegislatuurverslag.

Een tweede uitvoeringsbesluit m.b.t. het genderbudget, zou nog vóór het einde van deze legislatuur goedgekeurd worden.

vroni.lemeire@abvv.be

Vorming over de regelgeving m.b.t. tot uitzendwerk en terbeschikkingstelling

De vorming voor de leden van de Diensten Arbeidsrecht en de juridische diensten van de Centrales vond plaats op 21 maart 2014, en behandelde de regelgeving m.b.t. uitzendwerk en de terbeschikkingstelling alsook de nieuwe bepalingen ingevoerd door cao 108 en de wetten van 09/07/2012 en 27/12/2012.

Spreker was Chris Vanlaere, FOD Werkgelegenheid.

Meer informatie bij Claudia Streulens:

claudia.streulens@abvv.be

Vorming over gender

De vakbondsschool van Brussel heeft een syndicaal vormingsseminarie over de genderproblematiek, 'Gender ... van vooroordelen tot seksistische, homofobe en transfobe discriminatie' (2e editie), gepland:

- op 13 en 14 mei 2014,
- op twee dagen in september 2014 (meer info volgt)

Inlichtingen:

dominique.vanderose@fgtb.be

29 maart 2014 Earth Hour: feest voor het klimaat

Zaterdag 29 maart is het Earth Hour. Een symbolische actie waarbij WWF (World Wide Fund for Nature) wereldwijd mensen oproept om gedurende één uur de lichten te doven.

Het basisprincipe blijft ook dit jaar hetzelfde: doof de lichten tussen 20u30 en 21u30 om zo een signaal te geven dat de strijd tegen de klimaatverandering nog lang niet gestreden is.

Dit jaar roept WWF iedereen ook op om het op 29 maart extra gezellig te maken en een feestje te bouwen voor de planeet: low impact style natuurlijk!

Een intiem etentje met vrienden, een huiskamerconcert met bevriende muzikanten, een sfeervolle avond met akoestische muziek in het jeugdhuis, een vertelfestival in de bibliotheek... alles is mogelijk, als het maar niet te veel energie vraagt (letterlijk dan).

Bestel gratis het Earth Hour Feestpakket op www.wwf.be/earthhour met heel wat tips om een feestje te organiseren met weinig impact op het klimaat en een spel om tijdens Earth Hour te spelen.

Wie zijn feest registreert op www.wwf.be/earthhour maakt bovendien kans om één van de 40 muziekoptredens te winnen om je feest op te vrolijken.

Steun hernieuwbare energie: kosten rechtvaardiger verdelen

De wereld zit met grote problemen op het vlak van klimaat en energie: de aarde warmt op, fossiele bronnen - zoals olie - worden schaarser, de betaalbaarheid van energie is van groot belang voor onze economie en onze gezinnen.

Om die bedreigingen af te wenden, volgt het Europese energie- en klimaatbeleid drie sporen:

- de uitstoot van broeikasgassen terugdringen;
- spaarzaam omgaan met energie;
- energie opwekken uit hernieuwbare bronnen (zon, wind, biomassa,...).

Europa kiest er vaak voor om de problemen aan te pakken via instrumenten die kunstmatige markten in het leven roepen.

- Om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen, creëerde Europa een markt in uitstootrechten voor broeikasgassen (ETS).
- Om hernieuwbare energie te bevorderen, riep Vlaanderen - onder impuls van Europa - een markt in het leven voor groenestroomcertificaten (GSC). Een GSC is een bewijs dat een bepaalde hoeveelheid elektriciteit in Vlaanderen werd opgewekt uit een hernieuwbare energiebron.

Die Vlaamse marktgebaseerde aanpak voor hernieuwbare energie bestaat nu een tiental jaar, maar werkt niet goed. De productie van hernieuwbare energie stijgt elk jaar, maar er zijn nadelen:

- Het systeem is erg duur, al werd het in 2012 grondig hervormd om het kostenefficiënter te maken. In 2013 kostte het volgens een studie van de SERV ongeveer 1 miljard euro. Daardoor steeg de factuur bij de gezinnen en de kleine bedrijven fors. Een deel van de kosten is nog niet doorgerekend. De beheerders van ons distributienet voor elektriciteit (Eandis en Infrax) zijn in opdracht van de overheid een schuldenberg aan het opbouwen die nu al enkele honderden miljoenen euro's bedraagt.
- Het systeem draagt te weinig bij aan een toekomstgericht industrieel beleid. Het systeem liet het aan de bedrijven (en de gezinnen) over om te kiezen welke hernieuwbare energietechnologieën zij willen toepassen. Die kiezen voor wat

hen op korte termijn best uitkomt. Terwijl de Vlaamse overheid zou moeten kiezen welke energietechnologieën op wat langere termijn extra economische activiteit creëren, voor meer bevoorradingszekerheid zorgen, en het best presteren op het vlak van milieu en duurzaamheid. Al zorgde de hervorming van 2012 ook hier voor verbetering.

- Het systeem zorgt voor een erg ongelijke verdeling van de lusten en de lasten van investeringen in hernieuwbare energie. Een aantal bedrijven en - in veel mindere mate - welgestelde gezinnen strijkt de baten op. De gezinnen en de kleine bedrijven dragen het overgrote deel van de kosten.

Streven naar meer hernieuwbare energie blijft een goed idee. Maar er moet toch een fundamentele bijsturing komen van het beleid:

- Het hernieuwbare energiebeleid moet beter kaderen in een industrieel beleid.
- Het steunbeleid moet verder hervormd worden om het kostenefficiënter en transparanter te maken.
- De lusten en de lasten van dat beleid moeten veel rechtvaardiger verdeeld worden over gezinnen en bedrijven, en tussen rijke en arme gezinnen onderling.
- De Vlaamse overheid moet duidelijke en openbare beslissingen nemen over de verdeling van de kosten tussen de verschillende groepen (gezinnen, verschillende categorieën van bedrijven, ...).

Bovendien moet de bestaande schuldenberg snel en op een rechtvaardige manier worden weggewerkt. De schuldenberg steeds verder laten aangroeien is geen optie. Het is evenmin aanvaardbaar om de schulden door te rekenen in de factuur van de gezinnen en de kleine bedrijven. Zij betalen nu al een onrechtvaardig groot deel van de kosten. We pleiten ervoor om alle financieringsmogelijkheden te onderzoeken en op hun verdelingseffecten te toetsen. We moeten immers vermijden dat deze extra kost zou leiden tot extra besparingen in het overheidsapparaat of in de Vlaamse sociale bescherming.

pverbeek@vlaams.abvv.be

Werk, precariteit, weerwerk: collectieve actie tegen precariteit

Op 21 februari jl. organiseerden CEPAG en het Waals ABVV opnieuw een studiedag over de verslechtering van de arbeidsvoorwaarden en het weerwerk dat hiertegen geboden wordt.

Het thema van de collectieve actie - namelijk de vakbondsactie - werd hoofdzakelijk aangekaart via de precariteit. Dit is immers een thema dat telkens weer opduikt als we het over arbeidsvoorwaarden hebben: schrik om je job te verliezen, herstructureringen, dreiging met delocalisering, onderaanneming, tijdelijke contracten, onwerkbaar werk, stress,...

Het syndicalisme van de XXI eeuw staat dus voor een zeer belangrijke uitdaging: gepast weerwerk bieden zodat we kunnen wegen op de sociale verhoudingen waardoor die precariteit ontstaat.

Op deze studiedag waren er tussenkomsten van delegees, van arbeidssociologen en van de collectieve actie. Op die manier konden er ervaringen uitgewisseld worden over arbeidssituaties in diverse activiteitensectoren en over de voorwaarden voor collectieve actie vormen tegen deze precarisering.

«Welke vakbondsactie tegenover de precarisering van de arbeidsomstandigheden?»

Mateo Alaluf (socioloog, ULB) heeft alle tussenkomsten en discussies bijgewoond. Hij distilleerde er een aantal belangrijke elementen uit die tevens perspectieven openen voor een collectieve actie tegenover dit nieuwe verschijnsel.

De getuigenissen van delegees, de verhalen uit de praktijk, tonen aan dat de solidariteit verbreekt terwijl de precariteit toeneemt en de arbeidsomstandigheden verslechteren ... Sommige werknemers hebben gewoon geen keuze, ze moeten voldoende uren werken om een inkomen te verwerven. Het spreekt dan ook vanzelf dat de arbeidsomstandigheden op de tweede plaats komen, dat er over uurloon geen eisen gesteld worden. Het enige dat in die omstandigheden telt, is voldoende uren presteren voor een loon dat een minimale levensstandaard waarborgt. Het aantal uren wordt de enige variabele waar iets aan te veranderen valt, voor de andere is dit ondenkbaar.

Het syndicalisme zit in een moeilijke situatie. Het Waals ABVV heeft terecht benadrukt dat het kapitalisme schadelijk is voor de

gezondheid van de werknemers. Maar ook voor de gezondheid van het syndicalisme. Er is in zekere zin ook een syndicale crisis:

- daling van het aantal vakbondsleden (in sommige landen, niet in België)
- verminderde onderhandelingscapaciteit;
- minder makkelijk resultaat via mobilisatie (net zoals voor alle sociale bewegingen is mobiliseren op zich het probleem niet, er zijn genoeg mobilisaties).

In deze context ligt de moeilijkheid bij het vertegenwoordigen van de wel heel verscheiden werknemers, en in het omzetten van dit alles in eisen. De inzet is enorm, zoniet dreigt de vakbeweging te verdwijnen of te verworden tot een instelling van het systeem.

Volgens Mateo Alaluf zijn er meerdere perspectieven:

- De moeilijkheden en de neerwaartse trend die we vandaag kennen, zijn verbonden aan het geweld dat inherent is aan het kapitalistisch systeem en aan het neoliberalisme.
- De precarisering van de arbeid is een fundamenteel gegeven.
- De relaties tussen basis en top veranderen, meer bepaald in verband met deze precarisering. Dit betekent dat je de zaken niet meer op dezelfde manier kunt doen. De opdeling in centrales vormt dan een belemmering. Denken we maar aan het aantal structuren die gemobiliseerd moeten worden bij het organiseren van een algemene beweging in een groot station of winkelcentrum.
- Democratie binnen de organisaties is even fundamenteel, de precariteit maakt het mogelijk de vakbondsactie vanuit een andere invalshoek te bekijken.
- Niet alleen binnen de vakbond bestaat (gedifferentieerd) weerwerk, ook erbuiten. Het vooruitzicht om met anderen samen te werken, samen op te treden is bepalend.

Aan elementen die wat hoopgevend kunnen zijn, mag niet voorbijgegaan worden. Het feit dat in een eerder recente sector als de dienstencheques op ongeveer 150.000 werknemers er toch 50.000 aangesloten zijn bij een vakbond, is, op zich, een fundamenteel gegeven dat aantoont dat een sterk en collectief weerwerk tegenover de precarisering van de arbeidsomstandigheden mogelijk is.

nicolas.latteur@cepag.be

Integrale tekst op: www.cepag.be/publications

Actualiteitsseminarie Cepag Grootdistributie: de wet van de jungle

Hyperflexibele uren, zondagwerk, lage lonen, onzekerheid, ... De sector van de grootdistributie is vaak een afspiegeling van de maatschappij die een even agressief als triomferend kapitalisme wil. Daarnaast leggen de grote groepen ook beslag op de buurtwinkels. De vakbonden van hun kant vechten om een sector te reguleren, die ondanks alles veel mensen tewerkstelt. Een eeuwig dilemma.

Rachid BOUCHAREB, arbeidssocioloog, Université Paris VIII, laboratoire GTM (Gender, Werk, Mobiliteit) en Myriam DELMÉE, ondervoorzitter BBTK, hebben hun inzichten met ons gedeeld.

Meer info: www.cepag.be

Facebook

Aarzel niet onze pagina regelmatig te bezoeken, te liken, te becommentariëren, en uiteraard het nieuws over onze activiteiten uitbundig te verspreiden!

Website

Op www.cepag.be vind je alles over de activiteiten en producties van Cepag.

Euromanifestatie op 4 april

Het Uitvoerend Comité van het Europees Vakverbond (EVV) besliste al in december vorig jaar om, in nauwe samenwerking met de drie Belgische vakbonden, op vrijdag 4 april een grote manifestatie te organiseren onder het motto "Een nieuwe weg voor Europa". Er zullen zeker ook delegaties uit onze buurlanden op het appel aanwezig zijn.

De datum is zeer bewust gekozen, enkele weken voor de Europese verkiezingen. Met deze manifestatie wil de Europese syndicale beweging de politici duidelijk aantonen dat de wegen om uit de crisis te geraken lopen langs investeringen, het terugdringen van de werkloosheid, het scheppen van kwaliteitsvolle jobs, meer sociale rechtvaardigheid en het stoppen van sociale dumping.

Congres Internationaal Vakverbond

Van 18 tot 23 mei vindt in Berlijn het 3de Congres van het Internationaal Vakverbond plaats. Het grondthema "Building Workers' Power" kadert de drie grote krachtlijnen van dit congres:

- versterken van de organisatiekracht van vakbonden wereldwijd
- realiseren van werknemersrechten
- duurzame jobs, verzekerd inkomen en sociale bescherming als basis van een rechtvaardige economie en maatschappij

De ABVV-delegatie, o.l.v. voorzitter Rudy De Leeuw en algemeen secretaris Anne Demelenne, neemt deel aan de diverse congreswerkzaamheden. We maken van de gelegenheid gebruik om onze syndicale partners (o.m. inzake projecten) te ontmoeten.

■ EUROPA

Richtlijn over handhaving detachingsrichtlijn: ontgoochelend akkoord

Verschillende arresten van het Hof van Justitie (Laval, Viking) hebben het evenwicht van de detachingsrichtlijn grondig verstoord. Het Hof ziet in die richtlijn immers geen instrument in de strijd tegen de sociale dumping, maar eerder een instrument dat de 'belemmeringen' van de vrije markt zoveel mogelijk moet beperken. Als reactie hierop had het EVV o.a. de herziening van de detachingsrichtlijn geëist.

Voorstel

Na veel getalm publiceerde de Commissie in maart 2012 eindelijk een voorstel van richtlijn betreffende de handhaving van richtlijn 96/71 over de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. Dit voorstel beoogt:

- een betere uitvoering en opvolging van de arbeidsvoorwaarden van de gedetacheerde werknemers;
- een strijd tegen het overmatige gebruik van het statuut van gedetacheerde werknemer;
- te voorzien in een aantal garanties om de rechten van de gedetacheerde werknemers te beschermen en de belemmeringen op het vrij verkeer van diensten af te schaffen.

Het EVV en het ABVV hebben intensief gelobbyd om de oorspronkelijke tekst zo

veel mogelijk te verbeteren, zowel bij de Europarlementsleden als bij de regering.

Te zwak

Na deze tripartiete vergaderingen beantwoordt de compromistekst slechts gedeeltelijk aan de vakbondseisen.

De tekst kon worden verbeterd op het vlak van de controlemaatregelen die de lidstaten vóór de detachering kunnen opleggen, wat in België het systeem van de LIMOSA-aangifte vrijwaart.

Maar het akkoord blijft te zwak m.b.t. de hoofdelijke aansprakelijkheid van de onderaannemingsketen in geval van niet-naleving van de arbeidsvoorwaarden, aangezien de compromistekst zich tot de bouwsector beperkt en enkel de rechtstreekse medecontractant (en niet alle onderaannemers) betreft.

Ambitieuze omzetting

Bij de omzetting van de richtlijn in Belgisch recht zal het ABVV druk uitoefenen opdat ons land zou kiezen voor een ambitieuze omzetting van de richtlijn en het opvoeren van de strijd tegen sociale dumping.

jean-francois.marcours@abvv.be

■ INTERNATIONALE RELATIES

Staten-Generaal van de Ontwikkelingssamenwerking 2014

De 7^{de} editie van de Staten-Generaal van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking vindt plaats op 6 mei met als centraal thema de regio van de Grote Meren. Dit evenement, waar zowel de beleidsmakers als de verschillende spelers op het gebied van ontwikkelingssamenwerking (met name de vakbonden, ngo's en universiteiten) aan deelnemen, heeft twee doelstellingen. De Staten-Generaal zijn in de eerste plaats een bron van informatie betreffende de internationale en nationale uitdagingen voor de ontwikkelingssamenwerking. Bovendien bieden ze de gelegenheid ons beleid inzake ontwikkelingssamenwerking in België te evalueren en aanbevelingen te formuleren aan het adres van de regering.

Tijdens deze editie zal een stand van zaken worden opgemaakt over de uitdagingen voor de regio van de Grote Meren, waar alle Belgische spelers in de ontwikkelings-samenwerking massaal aanwezig zijn. De uitwisselingen en de dialoog tussen de

verschillende spelers moeten leiden tot een beter begrip van de bijzondere context van de betrokken landen en concrete oplossingen aanreiken om de regio uit het slop te helpen. Om de debatten te structureren, zal de thematiek onder drie verschillende, maar complementaire invalshoeken worden bekeken: waardig werk, stabilisatie en pacificatie van de regio en de natuurlijke rijkdommen.

Dit jaar moet het ABVV de vakbeweging vertegenwoordigen tijdens de voorbereidende werkzaamheden van het evenement en moet het een kadernota opstellen voor de workshop waardig werk. Gezien zijn ervaring en expertise in de betrokken regio, met name dankzij projecten van vakbondssamenwerking, wil het ABVV de stem doen horen van de werknemers in de betrokken landen die elke dag strijden voor een radicale verandering van de maatschappij met waardig werk en sociale rechtvaardigheid hoog op de agenda.

laurent.atsou@fgtb.be