

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 01, januari 2019

■ Economie

Prijsindex aanpassen aan consumptie:
resultaat van sociaal overleg?

■ Ondernemingen

Back to work

Arbeidshof verbiedt medisch overmacht
bij gebrekkig risicobeheer werkpost

Herziening asbestwetgeving

■ Sociaal beleid

Eén tiende ouderschapsverlof
nog steeds niet in voege

Eerste evaluatie 'springplank
naar zelfstandige'

■ Sociale ombuds

Opvordering werknemers: unaniem
negatief advies NAR

■ Echo regio Brussel

Brusselse barometer van
kwaliteit van het werk

■ Echo regio Vlaanderen

Mobiliteits- en transportsector: cruciale
rol voor klimaatdoelstellingen

■ Echo regio Wallonië

Een 'Wij' opbouwen ter linkerzijde: brochure

■ Europa & Internationale relaties

Live wedstrijd Horval-Backus tegen AB-InBev

Verklaring vakbonden: voor een
Benelux van sociale vooruitgang

ECHO download:

www.abvv.be/publicaties

ECHO per mail:

patsy.delodder@abvv.be

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

Nood breekt wet en wij steken een handje toe

Een interprofessioneel akkoord is belangrijk voor werknemers, want het maakt een algemene loonstijging en verbetering van de arbeidsvoorwaarden mogelijk, ook voor werknemers in een zwakke onderhandelingspositie. Dit is solidariteit. Dit zit er nu niet onmiddellijk in omdat werkgevers geen oren hebben voor de vakbondseisen, noch op vlak van (minimum)lonen, en evenmin op vlak van eindeloopbaan en kwaliteit van werk. Integendeel, ze leggen een batterij voorstellen op tafel om werk nóg flexibeler in te vullen, liefst via individuele afspraken buiten de vakbond om. Maar vooral de regering-Michel heeft boter op het hoofd, want ze maakte onderhandelen over een nieuw en inhoudelijk IPA zo goed als onmogelijk: via de arbeidsdeal die de leeftijdsvoorwaarde voor SWT én voor landingsbanen flink verhoogt zonder overleg hierover nog een echte kans te geven; en door de loonnormwet te verstrengen.

Ter herinnering: de loonnormwet dateert van 1996. De toenmalige regering besliste om het concurrentievermogen van ons land 'veilig te stellen' door een mechanisme in het leven te roepen waardoor onze lonen niet sneller zouden kunnen stijgen dan de lonen bij onze drie belangrijkste handelspartners (Duitsland, Frankrijk, Nederland). Als ABVV hebben we deze wet steeds aangevochten omdat die vooral loonmatiging beoogt. De loonnormwet laat de lonen niet langer aansluiten bij de toegenomen welvaart die werknemers zelf voortbrengen. Lonen moeten de productiviteit kunnen volgen. De wet van '96 hield niettemin een paar positieve punten in: de onderhandelingsmarge komt sowieso bovenop de index en de baremieke loonsverhogingen en bleef enkel richtinggevend voor de onderhandelingen in sectoren en bedrijven. De nieuwe loonnormwet (19 maart 2017) die de regering-Michel doordrukte is heel wat strenger: de loonmarge kan niet worden overschreden, verlaging van sociale zekerheidsbijdragen worden niet meer meegeteld om de loonkost te berekenen, en voortaan wordt de beschikbare marge nog ingekort via (ingewikkelde) 'correctiemechanismen en veiligheidsmarges'.

De voorspelling van het ABVV is uitgekomen: de nieuwe loonwet laat nauwelijks of geen onderhandelingsruimte voor loonsverhogingen. De definitieve berekeningen die de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op 16 januari bekendmaakte komen uit op een schamele 0,8%. De cijfers op een rijtje: de loonkosten in de referentielanden zullen wellicht stijgen met 5,6% de komende twee jaar. Trek daarvan de verwachte indexstijging van 3,8% af en je komt op 1,8% beschikbare marge in de oude loonwet. De nieuwe loonwet-Michel trekt daar 1% vanaf (0,5% veiligheidsmarge en 0,5% correcties). Michel legt met andere woorden opnieuw 1% loonmatiging op.

De andere vakbonden zijn het met ons eens: deze wet deugt niet en moet op de schop. Werknemers verdienen beter. Daarom ligt op 13 februari de economie stil. Hopelijk volstaat dat opdat regering en parlement de loonwet snel en grondig hervormen. Er ligt een voorstel van Meryame Kitir klaar in het parlement.

Nieuwe barema's bedrijfsvoorheffing en aanpassing berekenningsmodule ABVV-website

De nieuwe barema's voor de bedrijfsvoorheffing die vanaf 1 januari 2019 van toepassing zijn, staan vermeld op www.abvv.be.

Deze nieuwe barema's zijn gebaseerd op het KB van 7 december 2018 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 13 december 2018.

Ingevolge de wetwijzigingen in het kader van de taxshift van de regering omvat dit barema enerzijds de wijzigingen met betrekking tot de verhoging van de belastingvrije som, en anderzijds de nieuwe berekening van de belastingverlaging voor de werkbonus (vermindering van persoonlijke sociale bijdragen).

Sommige andere parameters (belastingvrije som, belastingschijven ...) voor de berekening van de schaal van de bedrijfsvoorheffing werden daarnaast ook geïndexeerd. Zoals elk jaar worden zo de netto-inkomsten van de werknemers en ambtenaren in januari 2019 verhoogd.

Na vier jaar bevriezing van de bedragen, beslist door de regering-Michel-De Wever, worden de belastingverminderingen voor de vervangingsinkomens ook opnieuw geïndexeerd. Dit zal zeker een invloed hebben op de voorheffing afgehouden op deze inkomens.

Het barema van de bedrijfsvoorheffing weerspiegelt de in 2019 verschuldigde belasting op basis van de geldende barema's voor de lonen, pensioenen en brugpensioenen betaald op maandbasis.

Een eenvoudige regel van drie wordt toegepast voor de loontrekkende werknemers die per week of per twee weken worden betaald.

De berekeningsmodule van het nettoloon op onze website, werd uiteraard ook aangepast, om rekening te houden met de nieuwe barema's toepasbaar op de lonen vanaf 1 januari 2019.

ECONOMIE

Prijnsindex aanpassen aan consumptie: resultaat van sociaal overleg

Eind december 2018 bereikte de Indexcommissie een akkoord over een advies voor de minister van Economie over de actualisering van de consumptieprijsindex voor 2019.

Wat staat er in dit advies?

Het eerste deel handelt over de voortgang van het werkprogramma van de commissie voor 2018. Sinds 2014 werkt de Indexcommissie op basis van jaarlijkse werkprogramma's waarover de commissieleden advies uitbrengen.

In 2018 spitsten de werkzaamheden van de Indexcommissie – met actieve steun van de administratie – zich toe op volgende onderwerpen:

- ▶ De analyse van het huishoudbudgetonderzoek dat de primaire bron is voor de consumptieprijsindex;
- ▶ De opvolging van de getuige huurgelden, die onder impuls van de vakbonden werd verbeterd. Deze getuige zal bijzondere aandacht blijven krijgen, meer bepaald opdat de index op middellange termijn kwalitatieve gegevens over het verhuurde pand in aanmerking zou nemen (EPB-prestaties ...). De vakbonden hebben ook aangedrongen om de steekproef te analyseren en in 2019 eventueel nog uit te breiden, en om de impact van de residentiële mobiliteit in aanmerking te blijven nemen;
- ▶ De opvolging en de analyse van de invoering van de datascanners (gebruik van de kastickets) in de consumptieprijsindex;
- ▶ De actualisering van de methodologie voor de bankdiensten (die van 1991 dateerden) om rekening te houden met de evolutie van het consumptiegedrag;
- ▶ De actualisering van de methodologie van de vakantiedorpen die voorbijgestreefd was (uitbreiding van de steekproef, weging van de vakantiedorpen, enzovoort);
- ▶ Aanpassing van de consumptieprofielen voor de telecomdiensten.

De Indexcommissie moet ook rekening houden met het rapport van Eurostat over de berekeningsmethodes van de index ('compliance monitoring'). In het laatste

'compliance monitoring'-rapport werden verbeteringen gevraagd in de berekening van de Belgische consumptieprijsindex, meer bepaald door een prijsindex van tweedehandswagens toe te voegen (vanaf 2019).

Wat de korf van 2019 betreft, vermelden we de toevoeging van volgende getuigen in de index: huurgeld voor een kot, uurloon van een dakwerker, prijs voor de vervanging van een deurslot, tweedehandswagens, kookboeken, raadpleging bij een diëtist, cold/hotpacks, tatoeages en kinderkoetsen.

In 2019 wordt actief geijverd om medische ereloonsupplementen in aanmerking te nemen. De administratie zal ook tests uitvoeren om de prijs van vluchten vanuit regionale luchthavens in aanmerking te nemen voor een toepassing in 2021. In 2019 zal er ook een brochure van de administratie beschikbaar zijn over de werking van de nationale consumptieprijsindex.

giuseppina.desimone@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Back to work. Arbeidshof verbiedt medisch overmacht bij gebrekkig risicobeheer werkpost

Het arbeidshof van Brussel heeft in een arrest (22 mei 2018 - A.R. 2015/AB/918) een beëindiging van de arbeidsovereenkomst verboden omdat er geen sprake was van medische overmacht. Deze vond immers zijn oorsprong in een foutief gedrag van de werkgever. Het hof stelt dat een gebrekkig systeem van risicobeheer (hier de weigering een afzuigstelsel in een werkatelier te plaatsen waardoor de werknemer regelmatig ziek werd) de oorzaak is van het ziekteverlof van de werknemer. De werknemer vroeg om zijn werkpost beter te verluchten waarop de werkgever niet is ingegaan.

De bediende maakte al 31 jaar gietvormen voor de fabricage van plasticverpakkingen. In een nieuw atelier is echter geen afzuigstelsel voorzien om de warmte af te zuigen, noch een natuurlijk verluchting. Hierdoor valt hij regelmatig ziek. Zijn collega's getuigen voor de rechter dat het nieuwe atelier veel warmer is dan het oude atelier. De te warme werkomgeving zorgt volgens de rechter voor de aderontstekingen. De arbeidsarts van de externe preventiedienst dringt, op advies van de behandelend arts van de werknemer, aan op een werkplaats met normale temperaturen. In plaats van een natuurlijke of kunstmatige verluchting te voorzien, dankt de werkgever de bediende af zonder opzegvergoeding.

De werkgever wist dat een investering nodig was, maar weigerde om louter budgettaire redenen.

Het arbeidshof veroordeelde de werkgever tot het betalen van een opzegvergoeding van 95.000 euro omdat hij geweigerd had de werkplaats aan te passen. Bovenop heeft de werknemer recht op een schadevergoeding van 9.000 euro omdat de werkgever zich roekeloos en cynisch heeft gedragen: in plaats van de nodige preventie maatregelen te nemen, stuurde de werkgever tot drie keer toe de controlearts en een waarschuwd hij de werknemer.

Conclusie: een zieke werknemer afdanken wegens medische overmacht kan niet als de werkgever niet beschikt over een systeem van risicobeheer en geen risicoanalyse heeft uitgevoerd, met het ziekteverlof als gevolg.

Wij pleiten ervoor arbeidsartsen te verplichten de inbreuken op de welzijnswet onmiddellijk te melden aan de inspectiediensten en vakbonden zodat werknemers in medisch aanvaardbare werkomstandigheden kunnen werken.

tim.decang@abvv.be

Herziening asbestwetgeving

Sinds 2017 is de asbestwetgeving opgenomen onder titel 3 boek VI Codex welzijn op het werk.

Volgens deze wetgeving moet de werkgever een asbestinventaris opmaken in het gebouw waar zijn werknemers werken. Als er werken gepland zijn, moet de asbestinventaris aangevuld worden met de ontbrekende informatie (inventaris van de moeilijk bereikbare plaatsen, het intact materiaal). Deze inventaris bevat ook een programma ter beheersing van het asbestrisico.

Op 6 juli 2018 legde de minister van Werk de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk een voorstel voor ter herziening van de asbestwetgeving om die beter te doen aansluiten bij de nieuwe verwijderingstechnieken van asbest.

Dit voorstel omvat verschillende maatregelen:

- Verbetering van de kwaliteit van de asbestinventaris en van het gebruik ervan (model voorgesteld);
- Specifieke voorschriften m.b.t. de monsterneming: aanwijzing van een erkend labo-

ratorium door de werkgever-opdrachtgever. De werkgever mag de afbraak- en verwijderingswerken niet laten starten als de werkgever-opdrachtgever geen laboratorium heeft aangewezen. Het CPBW geeft advies over het aangestelde laboratorium;

- Verbetering van de kwaliteit van de metingen m.b.t. de concentratie asbestvezels in de lucht (metingen door erkend laboratorium);
- Mogelijkheid om afwijkingen te verkrijgen die een vergelijkbaar beschermingsniveau geven als het niet mogelijk is om een hermetisch afgesloten zone te bepalen;
- Verbetering van de blootstellingsgegevens van de verwijderaars;
- Aanpassing van de procedure m.b.t. het vrijkomen van asbestvezels volgens de geldende normen.

Het punt wordt behandeld in de commissie HRPBW van januari.

caroline.verdoot@abvv.be

Handleiding Europese Ondernemingsraden

Het European Trade Union Institute publiceerde een nieuwe praktische (mini)handleiding voor werknemersvertegenwoordigers in Europese Ondernemingsraden (EOR). De focus ligt op hoe herstructureringen op Europees niveau voorbereid kunnen worden.

Het doel van deze handleiding is vertegenwoordigers in de EOR – en in het bijzonder leden van kleine comités – algemene informatie, tools en praktische checklists rond verschillende vormen van herstructurering aan te reiken. De auteurs geven concrete tips en voorbeelden van goede praktijken.

De handleiding (ook in het Nederlands) staat op www.etui.org. Gratis bestellen kan bij Bruno Demaitre via bdemaitre@etui.org

Gelijkheid werkende vrouwen en mannen

Elk jaar maakt de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, samen met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, een overzicht van alle verdragen en richtlijnen van de EU en de Belgische federale wetten, cao's en uitvoeringsbesluiten die te maken hebben met de gelijkheid v/m. Er is ook aandacht voor de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie en de Belgische rechtspraak inzake gelijkheid v/m.

Deze basisdocumentatie 'Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen' is een aanrader voor rechtspractici, diensten sociaal recht, academici, studenten...

De publicatie staat op www.raad-vandegelijkekansen.be en kan op papier besteld worden via gendermainstreaming@abvv.be

Verhoging kostenplafond vrijwilligers

Het Koninklijk Besluit van 20 december 2018 tot verhoging van het jaarlijkse kostenplafond voor bepaalde categorieën van vrijwilligers trad op 1 januari 2019 in werking.

Dit plafond ging van 1.388,40 euro naar 2.549,90 euro (niet-geïndexeerde bedragen) voor drie categorieën:

- *sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger en seinge-
ver bij sportwedstrijden;*
- *nachtoppas, dagoppas bij hulpbehoevende personen;*
- *niet-dringend liggend ziekenvervoer vanuit en tussen ziekenhuizen.*

Voor de twee laatste categorieën moeten de voorwaarden en de kwaliteitscriteria door elke gemeenschap worden bepaald.

Het vroegere plafond blijft behouden indien in dezelfde periode de vrijwilligers 'verenigingswerkers' zijn voor dezelfde organisatie of een sociale uitkering of sociale bijstand genieten.

De verhoging van het forfaitaire bedrag valt te betreuren, aangezien vrijwilligerswerk in essentie gratis wordt verricht. De twee eerste categorieën worden trouwens al beoogd in het statuut van 'verenigingswerker', dat een unaniem negatief NAR-advies kreeg. Helaas ontving deze instantie de adviesaanvraag met betrekking tot de verhoging van het plafond laat-tijdig, waardoor hieraan geen gevolg werd gegeven. De NAR heeft altijd aangedrongen op de noodzaak om te verhinderen dat loonarbeid zou worden verdrongen.

■ SOCIAAL BELEID

Eén tiende ouderschapsverlof nog steeds niet in voege

Veel werknemers kijken uit naar het 1/10de ouderschapsverlof. Deze nieuwe opnamevorm voor het ouderschapsverlof werd dan ook al veelvuldig aangekondigd. Maar voorlopig kan niemand er gebruik van maken.

Reeds eind 2016 was er een akkoord tussen sociale gesprekspartners om het 1/10de ouderschapsverlof te ondersteunen (advies 2014 van december 2016). Op dat moment was er een parlementaire discussie aan de gang over deze nieuwe opnamevorm van het ouderschapsverlof. De adviesaanvraag op de NAR hierover liep samen met de discussie over de aanpassing van de cao over tijdskrediet. De regering-Michel had immers beslist om het jaar tijdskrediet zonder motief af te schaffen en het tijdskrediet met motief met 12 maanden te verlengen. Om deze aanpassingen te kunnen laten ingaan, moest de cao aangepast worden. Omdat dit natuurlijk een grote achteruitgang is voor veel werknemers, voornamelijk voor zij die geen motief kunnen aantonen, konden we in de onderhandeling ook bijkomende zaken verkrijgen. Zo werd beslist het in het verleden opgenomen tijdskrediet zonder motief niet aan te rekenen op het tijdskrediet met motief, en werd de mo-

gelijkheid gecreëerd om de 4 maanden ouderschapsverlof op te nemen in een 1/10de formule gedurende 40 maanden.

Op 26 september 2018 werd in het staatsblad de wettelijke aanpassing gepubliceerd die de mogelijkheid invoert voor de werknemer om zijn prestaties met 1/10 te verminderen in het kader van het ouderschapsverlof. Maar er zijn ook uitvoeringsbesluiten nodig die de modaliteiten omschrijven zoals duur, toekenningsvoorwaarde, bedrag van de uitkering,... De regering talmde, bewust of onbewust, met de uitvoering en tot vandaag zijn deze uitvoeringsbesluiten nog steeds niet zijn genomen. Niemand kan dus aanspraak maken op de nieuwe opnamevorm.

Met de val van de regering-Michel is het nu zeer onduidelijk of hier binnenkort gevolg wordt aan gegeven. Wel duidelijk is dat de besparingen allemaal netjes gerealiseerd zijn maar de rechten en vooruitgang voor werknemers een eeuwige strijd blijven.

celien.vanmoerkerke@abvv.be

Eerste evaluatie 'springplank naar zelfstandige'

In oktober 2016 werd de 'springplank naar zelfstandige' ingevoerd. Dit systeem laat toe om gedurende maximum twaalf maanden werkloosheidsuitkeringen te combineren met een zelfstandige activiteit. De RVA maakte een eerste evaluatie van de maatregel op basis van de werklozen die zijn ingestroomd in het systeem sinds oktober 2016. De werklozen ingestapt tussen oktober 2016 en juni 2018 werden opgevolgd tot veertien maanden na hun instap. Dit om na te gaan of de maatregel de uitstroom naar werk (zelfstandig of in loondienst) bevordert.

Uit de evaluatie van de springplank blijkt dat er een minimaal positief effect is op de uitstroom van de totale populatie volledig werklozen (x1,02). Het effect is iets groter voor de uitstroom naar zelfstandige activiteiten (x 1,21) en dan vooral voor de oudere werklozen (55+) die van het systeem gebruik maakten (x 2,8). Hierbij zijn wel een aantal kanttekeningen te maken.

De opvolging van de betrokkenen gebeurde voorlopig maar tot veertien maanden na hun instap, of twee maanden na stopzetting van

de uitkering. Het is dus niet zeker of de uitstroom naar zelfstandige activiteiten duurzaam is. Een opvolgingsstudie volgt. Als we nagaan wie gebruik maakte van de maatregel, dan zien we dat deze vooral ten goede komt aan werklozen die minder dan twee jaar werkloos zijn, vooral jongeren (-45j) en samenwonenden zonder gezinslast. Zoals te verwachten was, gaven zowat alle werklozen die gebruik maakten van de maatregel aan dat hun inkomen uit zelfstandige activiteiten het toegelaten maximum om de volledige uitkering te behouden (14,25 euro/dag) niet zou overschrijden. De controle door de RVA moet nog gebeuren, maar hoeveel uitkeringen in realiteit onterecht werden uitbetaald zal onmogelijk te achterhalen zijn. Er kan dan ook moeilijk een ernstige kosten/batenanalyse gebeuren.

De publicatie van de RVA vind je op www.rva.be/nl/documentatie/publicaties/studies

astrid.thienpont@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Opvordering werknemers: unaniem negatief advies NAR

Naar aanleiding van het 'kerntakendebat' van de politiediensten besloot de regering-Michel dat het afleveren van individuele opvoorderingsbevelen aan de betrokken werknemers te arbeidsintensief is voor de (lokale) politiediensten.

Specifiek voor de 'social profit' sectoren (gezondheidsinrichtingen en -diensten, welzijns- en gezondheidssector en opvoedings- en huisvestingsinrichtingen) werd een ontwerp van Koninklijk Besluit opgesteld. Dit stelt dat de verspreiding van de individuele opvoorderingsbevelen aan de betrokken werknemers in de toekomst door de werkgever dient te gebeuren. Bijkomend legt het termijnen op waarbinnen, in geval van een collectief conflict, de verschillende betrokken partijen elkaar dienen te verwittigen of informatie dienen te bezorgen met het oog op de uiteindelijke opvordering van werknemers.

Het ontwerp van KB werd eind oktober voor advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad (NAR). We hebben bekomen dat op 18 december binnen de NAR hierover het unaniem negatief advies nr. 2.112 werd

uitgebracht (zie www.cnt-nar.be). We halen daarin meerdere redenen aan. Eerst en vooral werden de sociale gesprekspartners (zowel op interprofessioneel niveau als de betrokken paritaire comités), niet betrokken tijdens dit 'kerntakendebat' en ook niet bij de opmaak van het ontwerp van KB. Verder vinden we het aangewezen dat het nog steeds de (lokale) politiediensten blijven die de individuele opvoorderingsbevelen aan de betrokken werknemers bezorgen, in plaats van de bij het conflict betrokken werkgever. Dit met het oog op transparantie, zekerheid en onpartijdigheid. Bovendien laat het ontwerp van KB ook nog eens de totale vrijheid aan de werkgever om te kiezen op welke manier de opvoorderingsbevelen overhandigd worden.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Brusselse barometer van kwaliteit van het werk

In het kader van de campagne over de regionale verkiezingen van mei 2019 heeft het ABVV Brussel een nauwkeurig inzamelings- en analysewerk verricht over de Brusselse arbeidsmarkt, met als resultaat de Brusselse 'barometer van de kwaliteit van het werk'. Deze becijferde analyse is erop gericht de situatie op de regionale arbeidsmarkt te objectiveren om de eisen van het ABVV te ondersteunen.

Eerste voornaamste vaststelling uit de barometer: er is een permanente daling van de werkloosheid in het Brussels Gewest sinds 2013. Maar achter die cijfers schuilt een andere realiteit: de daling van de werkloosheid gaat gepaard met een voortdurende achteruitgang in de kwaliteit van het werk. Er is immers een forse stijging van het (hoofdzakelijk onvrijwillig, vooral bij de vrouwen) deeltijds werk, waardoor de betrokken werknemers geen bestaanszekerheid hebben.

Anderzijds staat een zelfstandige activiteit steeds minder borg voor kwaliteitsvol werk. Steeds meer zelfstandigen zijn eigenlijk eco-

nomisch afhankelijk van en dus ondergeschikt aan één enkele klant.

Ten slotte stellen wij een beduidende stijging van het aantal tijdelijke contracten (uitzendarbeid, CBD) bij de jongeren. Meer dan één jonge Brusselse loontrekkende op twee is vandaag tewerkgesteld met dit soort contract. In het licht van deze vaststelling slaat het ABVV Brussel alarm. De vraag aan de beleidsmakers is dat de strijd tegen de werkloosheid hand in hand gaat met een bijzondere aandacht voor de kwaliteit van het werk. Het Brusselse ABVV vraagt onder andere een kwalitatieve versterking van de Jongerengarantie, een versterking van de regionale sociale inspectie, een regelmatige monitoring van de kwaliteit van het werk en het einde van de federale beleidsmaatregelen die flexibilisering en deregulering van de arbeidsmarkt in de hand werken.

thaddee.dhaegeleer@abvv.be

Vorming digitalisering en bijklussen

Op donderdag 21 februari vindt de eerste vorming van het nieuwe jaar plaats voor medewerkers van de juridische diensten en de diensten sociaal recht. De vorming gaat over digitalisering en occasionele arbeid, het zogenaamde 'bijklussen' of 'onbelast bijverdiene', en wordt verzorgd door Giuseppina Desimone en Isabelle Doyen.

- Donderdag 21 februari 2019
- 9.30u tot 12.30u
- Hoogstraat 42, Brussel
- Inschrijven?

Mail naar vormingenDSR@abvv.be

30,5% = aandeel van de Brusselse vrouwelijke loontrekkenden met een deeltijds contract in 2017 (11,7% bij de mannen)

6,9% = aandeel van de Brusselse loontrekkenden met een deeltijds contract uit eigen keuze (vrijwillig deeltijdsen) in 2017

29,2% = aandeel van de Belgische zelfstandigen van wie meer dan 75% van het inkomen bij dezelfde klant verkregen wordt (economische afhankelijkheid) in 2015 (13,4% in 2010)

56,6% = aandeel van de Brusselse loontrekkenden tussen 15 en 24 jaar tewerkgesteld met een tijdelijk contract in 2017 (37,3% in 2013)

14,1% = kans op armoede bij de werknemers met een tijdelijk contract in België in 2016

Oprichting Just Transition Centre (JTC)

Sinds enkele jaren promoten de Internationale en Europese vakbonds-koepels de rechtvaardige transitie. Het vertrekpunt: de klimaatuitdaging is enorm.

De dreigende klimaatchaos stoppen, vergt een grondige omslag van onze economie: we moeten naar een klimaatneutrale industrie, mobiliteit, landbouw en naar klimaatneutraal wonen. Zoals de beweging van de 'gele hesjes' illustreert, lukt dat nooit zonder de sociale effecten van dit veranderingsproces grondig mee in rekening te nemen.

Sterker, de omslag moet aangeprengren worden als een kans om te zorgen voor kwalitatieve huisvesting, voeding en tewerkstelling voor iedereen. Alleen dan zal er draagvlak zijn voor de noodzakelijke veranderingen.

Just Transition Centre (JTC)

Om de verspreiding en toepassing van het concept te bevorderen, verder te onderzoeken en praktijkvoorbeelden te verzamelen over de toepassing ervan, richtte het Internationaal Vakverbond (IVV) een 'Just Transition Centre (JTC)' op. Dat expertisecentrum moet het proces van de rechtvaardige transitie versnellen. Het JTC doet dat door goede voorbeelden te delen van plannen en processen en door de sociale dialoog rond 'just transition' op allerlei manieren te ondersteunen.

Meer info op www.ituc-csi.org/just-transition-centre

ECHO REGIO VLAANDEREN

Mobiliteits- en transportsector: cruciale rol voor klimaatdoelstellingen

In Vlaanderen is 35% van de broeikasgas-emissies afkomstig van de transportsector, met het personenvervoer op kop. De energie-efficiëntie van de voertuigen verbetert in beperkte mate, maar onvoldoende om de groei in het aantal voertuigkilometers te compenseren.

De Stichting Innovatie & Arbeid berekende recent nog dat files een nefaste impact hebben op de gezondheid van pendelende werknemers en de mate waarin zij hun werk als 'werkbaar' beschouwen.

Om de transitie naar een duurzame mobiliteit op een sociaal-rechtvaardige manier te maken is krachtadig beleid nodig. We bespreken twee elementen die hieraan kunnen bijdragen en waar op Vlaams niveau aan wordt gewerkt.

1. Openbaar vervoer

Al in 2015 kondigde Vlaams minister voor Mobiliteit Ben Weyts een hervorming van het openbaar vervoer in Vlaanderen aan. Afgelopen zomer keurde de Vlaamse regering dan toch het voorontwerp van decreet betreffende basisbereikbaarheid principieel goed. Of het nu basismobiliteit of basisbereikbaarheid heet, de uitgangspunten moeten voor het Vlaams ABVV dezelfde blijven:

- Openbaar vervoer is een basisdienstverlening vanuit de overheid naar haar burgers, waarop niet langer bespaard mag worden;
- Basisbereikbaarheid moet dan ook een openbare dienstverplichting zijn die de participatie aan het economisch én maatschappelijk leven garandeert;
- De Lijn heeft m.a.w. een duidelijke maatschappelijk inclusieve rol te spelen, waarbij het bestrijden van vervoersarmoede één van de prioriteiten moet zijn;
- Daarvoor is het belangrijk dat De Lijn exclusief wordt aangeduid als interne operator op het kern- en aanvullend net, ook na 2020.

De meeste van onze grieven konden we kwijt in een kritisch advies van de Mobiliteitsraad Vlaanderen.

2. Slimme kilometerheffing

Een slimme kilometerheffing die op basis van prijsprikkels de verkeers-, en dus ook pendelstromen stuurt naar plaats en tijd, wordt door experts beschouwd als een van de meest

efficiënte manieren om de files aan te pakken.

In Vlaanderen bestaat sinds 2016 een soortgelijk systeem voor vrachtwagens, maar het is geen 'slimme' kilometerheffing omdat het tarief niet afhankelijk is van de plaats waar en het moment waarop een vrachtwagen rijdt.

De Vlaamse regering heeft nu een onderzoek uitbesteed om een dergelijk systeem in te voeren voor lichte voertuigen. De resultaten worden tegen mei 2019 verwacht, zodat een volgende Vlaamse regering er mee aan de slag kan.

Er werd ook een beperkt participatietraject aan gekoppeld met klankbordgroepen. We nemen hier als Vlaams ABVV aan deel, om er zo voor te zorgen dat onze voornaamste bezorgdheden zeker gehoord worden. Deze zijn:

- Een systeem van wegehelling is een syndicaal thema bij uitstek, daar het ingrijpende gevolgen heeft voor het woon-werkverkeer van werknemers. De invoering ervan zal dus gepaard moeten gaan met sociaal overleg.
- Er bestaat al een cao die de tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer regelt. Deze is in het algemeen van toepassing op het openbaar vervoer, maar in heel wat sectoren ook op privévervoer met de eigen wagen. Dit moet een element zijn in het sociaal overleg.
- Een forfaitaire kilometerheffing dreigt een zeer ongelijke (en dus onrechtvaardige) impact te hebben op het gezinsbudget. Om kosten van het oplossen van de congestie niet af te wimpelen op de gewone gezinnen (Just Transition) dient er een stevig sociaal flankerend beleid aan gekoppeld te worden, inclusief sociale tarieven.
- Het duurder maken van autogebruik kan niet zonder een alternatief te bevorderen. De opbrengsten van een mogelijke kilometerheffing moeten geïnvesteerd worden in meer en beter openbaar vervoer.

greg.verhoeven@vlaamsabvv.be

Een 'Wij' opbouwen ter linkerkant: brochure

Een 'Wij' opbouwen ter linkerkant, een feministische 'Wij', een 'Wij' met de 18- tot 25-jarigen, een 'Wij' die de klimaatthema's omvat. De brochure geeft de belangrijkste oriëntaties en eisen weer die door de militanten van het Waals ABVV op zijn laatste congres in mei 2018 zijn aangenomen.

Hieronder het voorwoord van Thierry Bodson, Algemeen Secretaris van het Waals ABVV.

"Het congres van het Waals ABVV van 24 en 25 mei 2018 bepaalde het kader van onze syndicale en politieke oriëntaties voor de komende vier jaar. 'Een WIJ opbouwen aan de linkerkant' is de doelstelling die we vooropstellen door onze organisatie een verenigende rol toe te vertrouwen.

Het congres bevestigde dat het veel belang hecht aan de interprofessionele dimensie van de vakbond als gemeenschappelijke sokkel van alle beroepscentrales van het ABVV, maar ook als convergentiepunt voor alle geleidingen van links. De mutaties van de arbeidswereld ten gevolge van de digitale economie, het liberale betoog over de verdwijning van de loonarbeid, de migratie ... zijn allemaal maatschappelijke uitdagingen die ons vandaag nog meer dan gisteren verplichten om syndicaal met één stem te spreken.

Het tijdperk waarin wij leven, is sterk getekend door veertig jaar liberalisme en recenter door primair antisindicalisme georkestreerd door de federale en regionale regeringen. Dit aan de kaak stellen volstaat niet langer. We moeten het alternatief beschrijven, de basisprincipes ervan herbevestigen. We namen radicale standpunten aan over de verdeling van de rijkdom, gecreëerd door werknemers, tussen kapitaal en arbeid. Belastingen, openbare diensten, lonen, arbeidsduur en sociale zekerheid vormen de pijlers van deze verdeling.

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen moet geïntegreerd zijn in al onze eisen. In het progressieve kamp steunt iedereen officieel de feministische strijd, maar in werkelijkheid staan vrouwen op veel vlakken nog steeds op de tweede trede van het podium. In de privé- en de beroepssfeer moeten gendervooroordelen zo jong mogelijk bestreden worden. Syndicale vorming vormt hiertoe ook een belangrijk instrument.

Ecologische planning van de economie is maatschappelijk ongetwijfeld een dringende kwestie. De Waalse kiezers beseffen dit en hebben massaal voor links (PS-PTB-Ecolo)

gestemd bij de gemeentelijke en provinciale verkiezingen op 14 oktober 2018. We moeten er in het belang van de werknemers voor zorgen dat deze progressieve golf aan kracht blijft winnen tot de regionale en federale verkiezingen van mei 2019.

Laten we tegen mei de prioriteiten van het Waals ABVV toetsen aan de politieke partijprogramma's. Laten we samen – vakbonden, verenigingen, burgerbewegingen – de beweging naar links blijven aanmoedigen."

De prioriteiten van het Waals ABVV zijn:

- Een minimumloon van €14 bruto per uur (€2.300 bruto/maand)
- Een sterke federale sociale zekerheid
- Pensioenleeftijd naar 65 en een minimumpensioen van €1.500 netto/maand
- Het systeem van werkloosheidsverzekering volledig hervormen
- Collectieve arbeidsduurvermindering
- Globaliseren van de inkomsten
- De openbare diensten verdedigen
- De financiële en menselijke middelen van de non-profitsector verbeteren
- Breken met het hard besparingsbeleid
- De overheidssteun toeleiden naar de ondernemingen die die echt nodig hebben
- De valkuilen van het basisinkomen ontmaskeren
- Een sociaal contract over de digitale revolutie opstellen
- Sociale dumping aanklagen
- IJveren voor ecologische planning
- Een inclusief asiel- en migratiebeleid.
- De syndicale vrijheden verdedigen

Download de brochure op www.fgtb-wallonne.be

Beschikbaar op verzoek bij communication@fgtb-wallonne.be

aicha.magha@fgtb-wallonne.be

Emission Regards: proces van de solidariteit

Op 7, 8 en 9 november kwamen in Brussel enkele honderden betogers (man en vrouw) op straat ter ondersteuning van de twaalf mensen die voor het gerecht moesten verschijnen omdat ze migranten hebben geholpen of onderdak geboden. Ze worden beschuldigd van mensenhandel en deelneming aan een criminele organisatie.

Kan je binnenkort tot een gevangenisstraf worden veroordeeld voor het tonen van solidariteit? Hulp bieden aan mensen in nood is een kerntaak van de overheid. Maar als de overheid het niet doet, nemen burgers die taak over. Wordt dat nu strafbaar? Ben je een misdadiger omdat je onrechtvaardig en asociaal beleid aanklaagt? Dit zijn enkele van de vele vragen die dit politiek proces doet rijzen.

Reportage en decodering aan het justitiepaleis in Brussel.

Het vonnis in dit 'proces van de solidariteit' werd op 12 december uitgesproken. De correctionele rechtbank van Brussel sprak al vier burgers vrij. Het parket-generaal van Brussel ging in beroep.

De uitzending van Emission Regards is online te bekijken: www.youtube.com titel: "LE PROCÈS DE LA SOLIDARITÉ"

Betere regeling werkloosheid voor grensarbeiders

Belgen die het grootste deel van hun carrière als grensarbeider in het buitenland werkten, maar dan ziek of werkloos worden, liepen het risico om tot twee jaar zonder inkomen te vallen. De pensioenleeftijd in de ons omringende landen is soms hoger dan in België, zoals in Nederland bijvoorbeeld, waar de pensioenleeftijd 67 is.

Eind vorig jaar werd het Koninklijk Besluit met betrekking tot de werkloosheidsuitkeringen daartoe herzien. Een Belgische grensarbeider kan voortaan ook werkloosheidsuitkeringen ontvangen na zijn 65 en tot hij de buitenlandse wettelijke pensioenleeftijd bereikt, mits er een aan een aantal voorwaarden wordt voldaan.

Een eerste stap vooruit

Het ABVV pleitte al zeer lang voor een oplossing ter zake en vindt dit alvast een eerste stap in de goede richting. In het bijzonder ook het feit dat er afstemming komt tussen de pensioenwetgeving van de verschillende buurlanden en de Belgische werkloosheidsreglementering. Dit zal meer duidelijkheid brengen voor de grensarbeiders. De nieuwe regeling gaat retroactief in vanaf 1 januari 2018.

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Live wedstrijd Horval-Backus tegen AB-InBev

Er was eens een onderneming AB-InBev genaamd die haar imperium uitbreidde over land en zee en die dacht overal ter wereld te kunnen handelen naar eigen goeddunken. Met de wereldbeker in aantocht zeiden al haar volwassen geworden kinderen: "Er moet meer bier zijn om al die wedstrijden te kunnen bekijken! Laten we het tempo opdrijven." De vakbonden boden weerstand in België, Colombia en elders. In Peru mislukten bij Backus (dochteronderneming AB-InBev) de onderhandelingen, omdat ze gewoonweg niet plaatsvonden. De 56-urenweek was niet bespreekbaar. De vakbond startte een staking en Backus dankte de vakbondsmensen af en schorste de andere stakers voor vijf dagen.

De Belgische vakbond in de voedingssector, ABVV Horval, reageerde door de Internationale Voedingsfederatie in te lichten en een onderhoud te vragen met de Belgische directie van AB-InBev. Die antwoordde dat "ieder een baas is in eigen huis." Het bleek moeilijk om de directie van AB-InBev te ontmoeten. Het Belgische overlegmodel werd met de

voeten getreden. Zelfs de Belgische ambassade in Lima verzocht om de vakbondsmensen te ontmoeten om te weten wat de grond van de zaak was. Ondertussen lanceerde Backus een tegenaanval en diende het klacht in tegen Luis Samán, algemeen secretaris van de vakbond, voor terrorisme omdat hij de Peruaanse economie zou saboteren. Dergelijke beschuldigingen konden het Algemeen Vakverbond van werknemers in Peru (CGTP), een partner van het ISVI (Instituut voor internationale vakbondssamenwerking gesteund door het ABVV), en Horval niet aanvaarden. Backus beseftte dat het buiten proportie had gereageerd en wou zijn klacht intrekken. Het Peruaans recht laat dit echter niet toe. De zaak krijgt haar beslag voor de strafrechtbank. Het CGTP biedt Luis Samán de nodige rechtsbijstand. Horval, het ABVV en het ISVI blijven paraat en eisen bij Backus met de CGTP de re-integratie van alle ontslagen werknemers.

yolanda.lamas@ifsi-isvi.be

Verklaring vakbonden: voor een Benelux van sociale vooruitgang

Het eerste verdrag tussen België, Nederland en Luxemburg tot oprichting van de economische unie Benelux is 60 jaar oud. Voor die gelegenheid hebben de Belgische (ABVV, ACV, ACLVB), de Nederlandse (FNV, CNV, VCP) en Luxemburgse (OGBL, LCGB) vakbonden de verschillende regeringen een gezamenlijke verklaring verstuurd. Eén van de doelstellingen van de Benelux was onder meer de verbetering van het welzijn en de welvaart van de burgers van de drie landen door hun samenwerking te versterken. De Benelux-vakbonden grepen de kans om te herhalen dat prioriteit moet verleend worden aan de verbetering van de arbeidsvoorwaarden, het welzijn en de welvaart van werknemers en burgers.

Enkele maanden vóór de Europese verkiezingen, op een cruciaal moment voor Europa, zijn de vakbonden ervan overtuigd dat de Benelux een trekkende rol kan en moet spelen om sociale vooruitgang te boeken, meer bepaald op het gebied van fraudebestrijding en belastingontduiking, uitbuiting en sociale dumping. De verklaring onderstreept het be-

lang van de Europese Arbeidsautoriteit, maar ook van de uitbreiding van de grensoverschrijdende samenwerking van de inspectie. Via deze verklaring eisen de vakbonden ook een rechtvaardiger en beter geharmoniseerd belastingbeleid. Ze eisen hierover concrete verbintenissen van de Benelux-landen.

De vakbonden weten beter dan wie ook hoe de arbeidsmarkt werkt. Voor sociale vooruitgang en waardig werk binnen de Benelux is het belangrijk dat de vakbonden hierbij betrokken worden. De Benelux heeft de middelen op zijn niveau om 'gelijk loon, voor gelijk werk' toe te passen en een voorbeeldrol te vervullen ten opzichte van alle andere EU-lidstaten.

De verklaring is beschikbaar in beide talen op de website van het ABVV www.abvv.be.

sophie.grenade@abvv.be