

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 2021

■ Economie

Sociale zekerheid: naar een meer
evenwichtige financiering

■ Ondernemingen

Stijgende ISO-inmenging op vlak van
Veiligheid en Gezondheid op het Werk (OHS)

Unaniem NAR-advies Brexit-maatregelen

■ Sociaal beleid

Detacheringsrichtlijn is van toepassing
op transnationaal wegvervoer

■ Sociale ombuds

Vernieuwde samenwerking met UNIA

■ Echo regio Brussel

Toekomstig Brussels plan
voor eenoudergezinnen

■ Echo regio Wallonië

Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives

■ Echo regio Vlaanderen

Hervorming begeleiding werkzoekenden

■ Europa & Internationale relaties

Parlementair initiatief voor een
Wereldfonds voor Sociale Bescherming

Handelsverdrag Brexit: liberale
'business as usual'

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

De wonderse wereld van de loonnorm

Op 14 januari publiceerde de Centrale Raad van het Bedrijfsleven zijn Technisch Verslag '20 in uitvoering van de wet van '96. Dat rapport is het startschot voor de loononderhandelingen '21-'22 in de privésector, het IPA. Het CRB- secretariaat becijfert de 'maximaal beschikbare marge' over alle sectoren heen. Met die marge gaat de G10 aan de slag om een loonnorm vast te leggen voor alle sectoren. De loonnorm dient als basis om loonafspraken te maken binnen sectoren en bedrijven. Voor de komende 2 jaar bedraagt die maximaal beschikbare marge volgens de CRB-cijferaars amper 0,4%.

Dit is voor ons en de andere vakbonden onaanvaardbaar. Dit cijfer biedt enkel ruimte om een aalmoes te onderhandelen, net nu werknemers meer koopkracht nodig hebben. Wordt ongetwijfeld vervolgd. Hier stippen we 2 'technische kwesties' aan.

1. Het resultaat van de CRB- technici verwondert ons niet echt. Zij werken binnen het bestaande wettelijk kader, dat in '17 werd verstrengd door de rechtse regering-Michel. Ingrepen zoals geen of onvolledig rekening houden met RSZ- bijdrageverminderingen (die nochtans de loonkost verminderen); een bedrag aftrekken van de toekomstige marge indien de loonkosthandicap is toegenomen (correctiefactor); een bedrag inhouden om op voorhand rekening te houden met eventuele berekeningsfouten (veiligheidsmarge), maakten van de loonnormwet nog meer een loonmatigingswet. Geen wonder dat er niet veel overschiet om te onderhandelen.

2. De oefening is door de coronacrisis nog veel complexer dan ze al was. Lonen en tewerkstelling kennen grote schommelingen zodat de cijfers voor '20 en '21 danig zijn vertekend. De werkwijze en de resultaten van de CRB zijn betwistbaar en lang niet zo 'wetenschappelijk' als ze zelf verkondigt, want enkel gebaseerd op gegevens van de nationale banken (in plaats de 3 gebruikelijke bronnen, waarbij de nationale banken het meest voorzichtig zijn gebleken in het verleden) en gegevens waarover men niet transparant communiceert. De loonkostevoluitie in de buurlanden in '20 wordt ook te hoog ingeschat, waardoor de voor ons land voordelige situatie die de CRB noteerde begin '20 verdampt (van 1% naar slechts 0,1% goedkoper). Enzovoort, enzoverder. Het rapport is gestoeld op drijfzand en dat wordt ook toegegeven. Men heeft niet het flauwste benul van de snelheid van het herstel, maar toch wordt uitgegaan van een zeer conservatieve inschatting.

De wet zit fout, de berekeningen zijn betwistbaar, en de werknemers dreigen weer al het kind van de rekening te zijn. Dat vergt aanpassingen op de langere termijn (grondig bijsturen loonnormwet), en op korte termijn: bijzondere tijden nopen tot bijzondere maatregelen. Wat voor de begrotingsdiscipline en voor bedrijfssteun kon, moet ook voor lonen kunnen: flexibel toepassen van de regels die ontworpen zijn voor normale tijden. Maak van het cijfer daarom een richtcijfer, geen dwangbuis.

Nieuwe barema's bedrijfsvoorheffing

De nieuwe barema's voor de bedrijfsvoorheffing die vanaf 1 januari 2021 van toepassing zijn, worden opgenomen op de ABVV-website bij de berekeningsmodule bruto-netto (zie toolbox). De module wordt uiteraard ook aangepast.

De nieuwe barema's zijn gebaseerd op het KB van 16/12/2020 (Belgisch Staatsblad 22/12). Dit barema omvat de wijzigingen van de belastingvrije som en de nieuwe berekening van de belastingverlaging voor de werkbonus. Sommige andere parameters voor de bedrijfsvoorheffing werden geïndexeerd. Zoals elk jaar worden zo de netto-inkomsten van de werknemers en ambtenaren in januari 2021 verhoogd.

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

Het barema van de bedrijfsvoorheffing weerspiegelt de in 2021 verschuldigde belasting o.b.v. de barema's voor lonen en (brug)pensioenen betaald op maandbasis. Daarom werd de voorheffing die wordt ingehouden op pensioenen aangepast. De vorige barema's hielden geen rekening met enkele wetswijzigingen waardoor de ingehouden voorheffing op pensioenen vaak te laag was.

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

ECONOMIE

Sociale zekerheid: naar een meer evenwichtige financiering

Een onlangs gepubliceerd extra nummer van het Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid* buigt zich over het antwoord van de sociale bescherming op de coronapandemie. Bij de conclusies lezen we: "De sociale zekerheid heeft in ons land onmiskenbaar haar rol als economische stabilisator vervuld (...). Dankzij de gemobiliseerde middelen is de koopkracht van de Belgen grotendeels gevrijwaard en is de sociale impact van de crisis minder dramatisch dan werd gevreesd (...)."

Bij deze 'gemobiliseerde middelen' horen algemene middelen die tot onze tevredenheid een evenwichtsdotatie aanbrengen van 10,6 miljard om het evenwicht van de sociale zekerheid (SZ) voor werknemers in 2020 te garanderen. De regering-De Croo wou de inkomsten van de effectentaks ook toewijzen aan de SZ maar de Raad van State heeft

deze optie afgewezen, waarna de regering dit heeft omgezet in een belofte. Het ABVV zal erop toezien dat deze belofte omgezet wordt in daden.

Evenwicht tussen stelsels?

De financiering is verstoord door hogere uitgaven (coronamaatregelen) en lagere inkomsten (voornamelijk door het inkrimpen van de loonmassa), terwijl een evenwicht van cruciaal belang is zodat de SZ optimaal kan bijdragen aan een goede sociale bescherming van de bevolking. Sociale bescherming die het bovendien mogelijk maakt de koopkracht en de gezondheidsbescherming van de bevolking te vrijwaren en zo de economische activiteit in stand te houden en te ondersteunen ...

	Loontrekkenden		Zelfstandigen	
	(in €1.000)		(in %)	
Bijdragen	49.529.096	3.621.334	62,21%	36,34%
Subsidies overheid	3.613.035	378.037	4,54%	3,79%
Alternatieve financiering	14.424.136	2.428.033	18,12%	24,37%
Evenwichtsdotatie	10.604.065	3.536.498	13,32%	35,49%
Andere inkomsten	1.449.244	0	1,82%	
TOTAAL	79.619.576	9.963.902	100,00%	100,00%

We streven naar een goede sociale bescherming voor iedereen, en begrijpen dan ook dat het regeerakkoord aankondigt de grote verschillen tussen de SZ-stelsels aan te pakken en de statuten van werknemers, zelfstandigen en ambtenaren op elkaar af te stemmen met inachtneming van de verworven rechten. Maar we moeten niet alleen aandacht besteden aan de rechten van de sociaal verzekerden, maar ook aan hun verplichtingen. Het aandeel van 'publieke' financiering in het zelfstandigenstelsel, in vergelijking met dat van de werknemers, is dan ook verbazend.

In 2020 waren de sociale bijdragen van de werknemers goed voor 62% van de financiering van hun SZ. De diverse vormen van financiering door de overheid bedroegen 36%, gelet op het feit dat een deel van de dekking

van de ambtenaren gedeeltelijk onder de dekking van deze SZ valt.

In dezelfde periode vertegenwoordigen de sociale bijdragen van de zelfstandigen slechts 36% van de financiering van hun SZ, terwijl de overige 64% (d.w.z. 6,3 miljard euro) door de overheid wordt gefinancierd! En dan hebben we het nog niet eens over de financiering van het overbruggingsrecht, waarvan de kosten in 2020 bijna 2,8 miljard euro zullen bedragen (d.w.z. bijna 80% van de sociale bijdragen van de zelfstandigen!).

* Zie socialsecurity.belgium.be, publicaties, Belgisch Tijdschrift SZ, 2020-1

■ ONDERNEMINGEN

Stijgende ISO-inmenging op vlak van Veiligheid en Gezondheid op het Werk (OHS)

Iedereen herinnert zich nog wel de saga rond ISO-norm 45001 betreffende OHS-beheersystemen. Die norm werd in 2018 gepubliceerd, ondanks een breed verzet bij vakbonden wereldwijd, maar ook van de IAO, die de deur voor verdere besprekingen had gesloten omdat de ISO een 'memorandum of understanding' niet gerespecteerd had.

Sindsdien heeft de Internationale Organisatie voor Standaardisatie (ISO), voortbouwend op het succes van de norm in kwestie, beslist om een permanent OHS-comité op te richten (TC 283 – 'Occupational health and safety').

Verscheidene normen worden besproken in afzonderlijke werkgroepen (WG) in overeenstemming met het principe van management-systemen (normen met dezelfde structuur, enzovoort).

Onderstaande werkgroepen zijn momenteel actief:

- WG 2: Psychological health and safety in the workplace (Psychologische gezondheid en veiligheid op de werkplek)
 - De ISO-norm 45003: Beheer van de veiligheid en gezondheid op het werk - Psychologische gezondheid en veiligheid op de werkplek - Richtlijnen worden in 2021 gepubliceerd.
- WG 3: Implementatie (van de normen die voortvloeien uit deze werkgroepen)

- WG 4: Performance Evaluation
- WG 5: Safe working in a pandemic (veilig werken in een pandemie)
 - In 2020 werd een openbaar document opgesteld: 'General guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic - ISO/PAS 45005'.
 - Een ontwerpnorm over 'Occupational health and safety management – preventing and managing infectious diseases – General guidelines for organizations' (Beheer van veiligheid en gezondheid op het werk – infectieziekten voorkomen en beheersen – algemene richtlijnen voor organisaties) wordt momenteel voorbereid.

Zoals we kunnen zien, is het belangrijk om de evolutie van al deze onderwerpen op te volgen, hetzij op nationaal niveau via de nationale normgevende instituten (bv. het NBN in België, Afnor in Frankrijk ...), hetzij op Europees niveau via de afdeling voor normalisatie van het EVV (en eventueel op internationaal niveau met het IVV). Er moet immers over gewaakt worden dat deze normen niet in strijd zijn met onze regelgeving.

Het doel van deze normen is dat ondernemingen zich laten certificeren d.m.v. betalende privéprocedures.

bruno.melckmans@abvv.be

Unaniem NAR-advies Brexit-maatregelen

De wet van 6 maart 2020 voert een aantal crisismaatregelen in voor in geval van een 'no deal' Brexit. Het gaat meer bepaald om:

- een versoepeling van de voorwaarden en modaliteiten voor invoering van economische werkloosheid voor arbeiders en bedienden;
- een verruiming van individueel tijdskrediet;
- steun voor de invoering van collectieve arbeidsduurvermindering.

Een KB moet de datum van inwerkingtreding ervan bepalen.

Eind december werd de wet aangepast in die zin dat ze ook van toepassing is indien er toch een Brexit-akkoord gesloten wordt. Aan de NAR werd op 15 december bij hoogdringendheid advies gevraagd over het KB dat de wet in werking stelt van 1 januari tot en

met 31 december 2021. Het unaniem advies 2.193 (www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2193.pdf) is hiervan het resultaat.

In het advies wijzen de sociale gesprekspartners erop dat de maatregelen in grote mate overlappen met de crisismaatregelen ten gevolge van Covid19. Nochtans zijn niet alle voorwaarden en modaliteiten dezelfde. In de realiteit zal het onmogelijk zijn om de gevolgen van de Brexit en deze van de Covid19-crisis uit elkaar te houden. De sociale partners vragen dan ook om voor 2021 een geïntegreerd kader uit te werken van ondersteuningsmaatregelen voor werkgevers en werknemers. De NAR wil hierin zelf het voortouw nemen, en onder meer bekijken hoe cao 148 aangepast moet worden.

astrid.thienpont@abvv.be

ABVV-webinar voor (nieuwe) EOR-afgevaardigden

Op 2 februari 2021 organiseert het ABVV een webinar voor de ABVV-afgevaardigden in de Europese ondernemingsraden. De dag wordt opgedeeld in twee momenten: 's ochtends een sessie voor nieuw verkozen afgevaardigden en in de namiddag een sessie voor ervaren afgevaardigden.

De crisis die we doormaken heeft aangetoond dat de activiteiten van een onderneming zelden beperkt blijven tot haar geografische grenzen. Steeds meer bedrijven zijn actief op Europees of zelfs intercontinentaal niveau. In deze context zorgt een orgaan als de Europese ondernemingsraad voor informatie-uitwisseling tussen de werknemers uit de verschillende landen. Op die manier slaat de EOR ook bruggen.

Deze webinar biedt een gelegenheid om te luisteren naar experts en om onderwerpen te bespreken zoals de rol en de opdrachten van Europese ondernemingsraden, de actualiteit rond herstructureringen en de instrumenten die beschikbaar zijn voor afgevaardigden in Europese ondernemingsraden.

Het volledige programma is beschikbaar op de ABVV-website: www.abvv.be/-/webinar-europese-ondernemingsraden

Interesse? Neem contact op met je centrale om je in te schrijven.

Nieuwe herwaarderingscoëfficiënten cao 17 en cao 46

Naar jaarlijkse gewoonte heeft de NAR zich gebogen over de herwaarderingscoëfficiënt die van toepassing is op de bedragen voorzien in de cao's 17 (brugpensioen) en 46 (nachtarbeid) zodat deze bedragen gekoppeld kunnen worden aan de evolutie van de conventionele lonen.

Dit jaar wordt de coëfficiënt berekend over een periode van 1 jaar (september 2019 tot september 2020). Over die periode berekend, bedroeg de coëfficiënt 1,0032. De vergoedingen worden dus verhoogd met 0,32%. Wordt de aanvullende vergoeding berekend:

- op een referteloon van voor januari 2020, dan wordt de herwaarderingscoëfficiënt 1,0032 toegepast;
- op het loon van de maanden januari, februari of maart 2020, dan wordt de herwaarderingscoëfficiënt 1,00024 toegepast;
- op het loon van de maanden april, mei of juni 2020, dan wordt de herwaarderingscoëfficiënt 1,0016 toegepast;
- op het loon van de maanden juli, augustus of september 2020, dan wordt de herwaarderingscoëfficiënt 1,0008 toegepast.
- op het loon van de maanden oktober, november of december 2020, dan wordt dit niet aangepast.

In deze moeilijke periode is het uiterst belangrijk dat ook de brugpensioneerden en ex-werknemers met nachtarbeid een beperkte verhoging ontvangen ter ondersteuning van hun koopkracht.

■ SOCIAAL BELEID

Detacheringsrichtlijn is van toepassing op transnationaal wegvervoer

Op 1 december 2020 heeft het Europees Hof van Justitie zich uitgesproken over de toepassing van de richtlijn over terbeschikkingstelling van werknemers in transnationaal wegvervoer.

Twee transportbedrijven, een Duits en een Hongaars, leverden via charterovereenkomsten diensten aan een Nederlands internationaal vrachtbedrijf. Al deze bedrijven behoorden tot dezelfde groep. De transporten die in opdracht van de Duitse en Hongaarse bedrijven werden uitgevoerd, vonden voornamelijk buiten Nederland plaats, maar het traject van de werknemers begon en eindigde doorgaans wel in Nederland. Daarom eiste FNV dat de werknemers van het Duits en Hongaars bedrijf in hun hoedanigheid van gedetacheerde werknemers onderworpen zouden zijn aan de basisarbeidsvoorwaarden die in Nederland gelden, met name die van de sectorale cao voor het 'Beroepsgoederenvervoer'.

Na uitputting van de nationale rechtsmiddelen heeft het Nederlandse Hooggerechtshof een aantal prejudiciële vragen gesteld aan het Europees Hof, onder andere over de toepassing van de detacheringsrichtlijn en de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om te kunnen spreken van een detachering in internationaal wegvervoer.

Ten eerste merkt het Hof op dat de detacheringsrichtlijn van toepassing is op de prestaties van transnationale diensten in wegvervoer.

Ten tweede oordeelt het Hof over de vraag of de werknemers al dan niet gedetacheerd zijn op het Nederlandse grondgebied. Hiervoor maakt het gebruik van het concept van een 'voldoende nauwe band met het grondgebied van de lidstaat', dat door het Hof voor het eerst werd geïntroduceerd in de zaak *Dobersberger*. Die 'voldoende nauwe band' wordt bepaald op basis van een algemene beoordeling van de relevante elementen. Het Hof herinnert eraan dat het feit dat een internationale vrachtwagenchauffeur door een in een lidstaat (Duitsland of Hongarije) gevestigd bedrijf ter beschikking wordt gesteld aan een in een andere lidstaat (Nederland) gevestigd bedrijf, en dat hij de instructies voor zijn opdrachten krijgt van dit andere bedrijf (gevestigd op Nederlands grondgebied), en dat hij zijn opdrachten aanvangt en beëindigt

op het grondgebied van deze andere lidstaat (in dit geval Nederland), niet volstaat om het bestaan van deze 'voldoende nauwe band' vast te stellen. De uitvoering van het werk van de bestuurder in kwestie vertoont – op grond van andere factoren – immers geen 'voldoende nauwe band' met dat grondgebied (Nederland). Het Hof oordeelt bovendien dat het feit dat de drie vennootschappen tot dezelfde groep behoren, evenmin een argument is aan de hand waarvan een nauwe band al dan niet kan worden gedefinieerd.

Met betrekking tot de specifieke gevallen van cabotagevervoer op het Nederlandse grondgebied, benadrukt het Hof echter dat dit vervoer geheel plaatsvindt op het grondgebied van de ontvangende lidstaat (Nederland). De uitvoering van deze operaties heeft dus een voldoende nauwe band met het genoemde grondgebied en valt bijgevolg onder de detacheringsrichtlijn. Zodoende moeten de betrokken chauffeurs voor deze cabotageoperaties de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden uit de Nederlandse cao's genieten.

Het is positief is dat cabotage daadwerkelijk wordt erkend als een situatie waarin werknemers worden gedetacheerd. Toch moeten we koste wat het kost vermijden dat we evolueren in de richting van een rechtspraak waarin het concept van de 'voldoende nauwe band' te restrictief wordt geïnterpreteerd. Dat zou, in combinatie met de ontwikkeling van steeds complexere bedrijfsstructuren, de strijd tegen sociale dumping en frauduleuze praktijken immers steeds moeilijker maken.

hugues.ghenne@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Vernieuwde samenwerking met UNIA

Het Federaal ABVV, de drie Intergewestelijken en UNIA (het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding) hebben hun samenwerkingsakkoord voor de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt vernieuwd.

Het vorige in 2005 gesloten akkoord moest aangepast worden. Het was achterhaald ten gevolge van de staatshervorming en de oprichting van UNIA, voorheen het Centrum voor Gelijkheid van Kansen. Dit bood ook de gelegenheid om de samenwerkingsmodaliteiten te verbeteren door lessen te trekken uit een jarenlange succesvolle samenwerking.

Het nieuwe akkoord is opgebouwd rond de drie zelfde krachtlijnen: het beheer van individuele aanvragen om juridische bijstand (meldingen en klachten), samenwerking met het oog op structurele veranderingen, en begeleiding en opleiding van de vormingsmedewerkers van het ABVV.

De werkmethodes worden nu meer gedetailleerd beschreven. Betere communicatie is mogelijk dankzij de aanduiding van contactpersonen voor elk van de drie onderdelen

van het akkoord. De GDPR werd eveneens in aanmerking genomen. De samenwerking rond structurele veranderingen wordt versterkt door geregeld overleg en de organisatie van thematische ontmoetingen met betrekking tot werk.

Dit alles om samen discriminatie (beter) te bestrijden en de gelijke behandeling op de arbeidsmarkt te bevorderen.

isabelle.doyen@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Toekomstig Brussels plan voor eenoudergezinnen

Als onderdeel van de gedeelde prioriteiten van de 'GO4Brussels 2030'-strategie, stellen de Brusselse regering en sociale gesprekspartners van Brupartners* een Globaal Gewestelijk plan voor eenoudergezinnen op. Dit kadert in de politieke uitdagingen die omschreven werden in het memorandum 2019 van ABVV Brussel. In dat memorandum vroeg ABVV Brussel dat de Gewestelijke regering twee hardnekkige problemen i.v.m. gendergelijkheid zou aanpakken: de situatie van eenoudergezinnen en de ontoereikende voorzieningen voor kinderopvang. De coronacrisis benadrukt des te meer de behoefte aan een dergelijk plan, dat oplossingen moet aanreiken voor de bijzonder moeilijke situaties waar veel eenoudergezinnen mee kampen. De moeilijkheden stapelen zich dikwijls op voor deze gezinnen die een verhoogd risico op armoede, ongelijkheid en discriminatie lopen. ABVV Brussel neemt actief deel aan de ontwikkeling van dit plan via de sociale overlegorganen, met name Brupartners en de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (RGVM).

In november 2020 heeft Brupartners een initiatiefadvies met voorstellen voor actielijnen t.b.v. eenoudergezinnen goedgekeurd. De aanbevelingen gaan over werkgelegenheid, opleiding, huisvesting, ondersteuning van de ouders en opvang voor jonge kinderen. De Brusselse regering zal tussen januari en maart 2021 tien thematische werkgroepen organiseren. Daarin zullen regeringsleden, openbare besturen en verenigingen van op het terrein samenkomen, waaronder ook de RGVM. Het gaat daarbij over werkgelegenheid en opleiding, crèches en buitenschoolse opvang, kindergeld en welzijn & gezondheid.

*Brupartners is de nieuwe naam van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

vroni.lemeire@abvv.be

Akkoord werkgeversbijdragen FSO voor 2021

De belangrijkste bron van inkomsten van het FSO bestaat uit werkgeversbijdragen. Dit zijn geen forfaitaire bedragen maar een percentage van de loonmassa per werknemer. De hoogte van dit percentage wordt jaarlijks vastgesteld bij KB na advies van het FSO en van de NAR.

Op 17 december werd in het beheerscomité van het FSO een akkoord bereikt over de werkgeversbijdragen voor het FSO in 2021. Deze blijven dezelfde als vorig jaar, met uitzondering van een verhoging voor de bijdragen tijdelijke werkloosheid.

De bijdragen voor 2021 bedragen:

- voor bedrijven met maximum 20 werknemers: 0,12%
- voor bedrijven met meer dan 20 werknemers: 0,17%
- voor tijdelijke werkloosheid: 0,14%
- voor ondernemingen zonder handels- en industriële finaliteit: 0,02%

Nieuwe website voor eenoudergezinnen

In Brussel is een derde van de gezinnen met kind(eren) afhankelijk van een alleenstaande ouder, meestal is de ouder een vrouw (in 86% van de gevallen). De Gewestelijke Overheidsdienst van Brussel en equal.brussels zijn zich bewust van de opeenstapeling van ongelijkheden die situaties van alleenstaand ouderschap met zich meebrengen. Daarom hebben ze de website alleenstaandeouder.brussels gecreëerd. Via die website willen ze alleenstaande ouders en beroepsbeoefenaars gemakkelijk en snel toegang geven tot nuttige informatie.

Almaar kleinere 'wij' van het Vlaams regeerakkoord

De beslissing van de Vlaamse regering om de subsidies van het Vlaams Minderhedenforum te schrappen, deed veel stof opwaaien. Niet in het minst omdat daarmee in één pennentrek de bijhorende partnerschapsrelatie met de overheid verdween. Minderheden die zichzelf organiseren om voor hun belangen op te komen, zijn niet langer een partner voor Vlaams beleid.

Ondertussen keerde minister Bart Somers (Open Vld) ogenschijnlijk zijn kar. Somers voerde met de subsidiestop echter gewoon het Vlaamse regeerakkoord uit. Daar stond al letterlijk geschreven dat het toekennen van subsidies niet meer volgens verdienste zou gebeuren, maar met een soort identitair veto vooraf, want "het louter terugplooiën op de eigen etnisch-culturele groep belemmert een gedeelde Vlaamse samenleving." En dus zou men organisaties die zich op etnisch-culturele basis organiseren principieel niet meer subsidiëren.

De ophef over het Vlaamse regeerakkoord van 2019 is wat gaan liggen. Er zijn met de coronacrisis andere katten te geselen, zeggen sommigen. Maar zoals we ook nu weer zien, is de rust in die ideologische veldslag slechts schijn. Het regeerakkoord wordt stapje voor stapje uitgevoerd, alsook de donkerbruine randjes erin ten gevolge van de flirt van N-VA met extreemrechts.

Lees de volledige blog van Philippe Diepvants op www.abvv-experten.be

ECHO REGIO VLAANDEREN

Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives

Eind 2020 verscheen het eerste 'Jaarrapport Vlaamse Opleidingsincentives Schooljaar 2019-2020' van het departement WSE. Het omvat twee grote onderdelen, een algemene monitoring over de recent hervormde Vlaamse opleidingsincentives en een evaluatie van de arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen in de opleidingsdatabank.

De belangrijkste van die incentives is het Vlaams opleidingsverlof (VOV, het vroegere betaald educatief verlof). Om een continu geactualiseerd arbeidsmarktgericht aanbod te hebben dat recht geeft op de Vlaamse opleidingsincentives, voorziet de regelgeving in een jaarlijkse evaluatie van het opleidingsaanbod. Bij aanvang van het VOV werd niet gestart met een lege databank. De regelgeving voorzag dat alle opleidingen die recht gaven op BEV op 1 mei 2019, recht op VOV kregen als ze voldoen aan de criteria van arbeidsmarktgerichtheid en een toekomstgerichte focus hebben. Deze opleidingen werden nu voor het eerst geëvalueerd, samen met de per decreet erkende opleidingen (bv. de syndicale vorming). Het resultaat daarvan is bepalend om in 2022 geregistreerd te blijven in de opleidingsdatabank.

Het is wat vroeg om na één schooljaar conclusies te trekken over het effect van de hervorming op het gebruik van de Vlaamse opleidingsincentives. De cijfers wijzen in eerste instantie op een grotere benutting dan bij BEV, maar er moet rekening gehouden worden met de werkwijze: van een retroactieve naar een proactieve terugbetalingsaanvraag. De grote onbekende is hoeveel van de ingeschreven uren of studiepunten effectief recht zullen geven op VOV. Nieuw is immers dat het recht op VOV pas verworven is als er deelgenomen wordt aan de eindbeoordeling, als die er is. Dat is in 56% van de goedgekeurde terugbetalingsaanvragen het geval. De rapportering geeft vooral inzicht in de opleidingen die gevolgd worden. In het hoger onderwijs zijn de verpleegkundige opleidingen de absolute leider, gevolgd door de leerkrachtopleidingen. Samen zijn ze goed voor een derde van de cursisten die met VOV een opleiding hoger onderwijs volgen. In de CVO's zijn Nederlands voor anders-taligen, Frans, en basis ICT-opleidingen de grote slokop qua deelnemersaantallen. Bij de 'overige opleidingen' is de invloed van de sociale verkiezingen merkbaar. In de top 20 opleidingen die niet tot het 'aanbod onderwijs' behoren, zien we meerdere opleidingen

hierover terugkomen (bv. rechten en plichten van de werknemer).

Een tweede instrument zijn de opleidingscheques, waarvan het rapport de evolutie over de laatste 17 jaar beschrijft. De trend is een gestage daling van het gebruik, te wijten aan de opeenvolgende hervormingen. Zowel de koppeling aan het BEV-opleidingsaanbod in 2010 als het beperken van de toegang voor hogeschoolen in 2015, zorgden telkens voor een halvering van het aantal uitgegeven opleidingscheques.

Tot slot werd ook het opleidingskrediet hervormd: Het aantal werknemers dat opleidingskrediet neemt om een intensieve opleiding te volgen blijft met 328 personen erg beperkt, ondanks de flink verhoogde tegemoetkoming. Ongetwijfeld zijn er drempels die werknemers hiertoe verhinderen. Gezien de criteria waaraan opleidingen moeten voldoen, zijn de meeste opleidingen die in aanmerking komen voor Vlaams opleidingskrediet onderwijs- of beroepskwalificerende opleidingen.

Voor het Vlaams ABVV is het uitbouwen van een flankerend beleid essentieel. Naast financiële spelen er immers ook andere drempels, zoals tijd of het niet ervaren van een opleidingsnood. Ook extra inspanningen om kansengroepen te begeleiden naar de juiste opleidingen, zijn broodnodig.

Meer lezen:

www.vlaanderen.be/publicaties

Zoek op titel

'Jaarrapport Vlaamse Opleidingsincentives

sarah.lambrecht@vlaamsabvv.be

Hervorming begeleiding werkzoekenden

Het Waals ABVV heeft zich altijd verzet tegen de repressieve controlesystemen op de werkzoekenden en is altijd voorstander geweest van een kwaliteitsvolle begeleiding op vrijwillige basis, zonder stigmatisering of uitsluiting. Daarom volgen we de hervorming van de begeleiding van de werkzoekenden op Waals niveau op de voet.

Het voorontwerp van decreet over een 'begeleiding gericht op coaching en oplossingen' werd op 25 juni in eerste lezing door de regering goedgekeurd. Het Waals ABVV had zijn principeakkoord gegeven voor de evolutie van het begeleiding- en controlemodel zoals voorgesteld in het voorontwerp, omdat dit een betere tenlasteneming voor alle bevolkingsgroepen inhield, alsook een kans om het aantal controles en sancties terug te schroeven. Ondanks die steun, hadden we toch ook enkele opmerkingen en aandachtspunten geformuleerd, die gedeeltelijk overgenomen werden in het advies van de CESEW (de Economische en Sociale Raad van Wallonië)¹.

Hoewel de bekommernissen en bezorgdheid van het Waals ABVV nog niet helemaal zijn weggenomen, moeten we toegeven dat de versie die in tweede lezing goedgekeurd werd, een aantal positieve evoluties bevat. Het engagement van de minister van Werk om de sociale gesprekspartners te raadplegen nog vóór het ontwerpbesluit aan de regering wordt voorgelegd, zou ons nog moeten toelaten om onze bekommernissen over de begeleiding te uiten.

Hoewel dit besluit nog een aantal belangrijke punten van de hervorming zal verduidelijken, zullen er toch nog steeds grijze zones overblijven die waarschijnlijk tot debatten zullen leiden in het Beheerscomité van de FOREM, maar ook in de toekomstige commissies van de uitvoerders.

We kunnen hier niet onze volledige analyse neerpennen. We beperken ons tot enkele positieve en negatieve punten.

Positieve punten

We zijn verheugd met de effectieve erkenning van het recht op verdediging m.b.t. de controle, de voorziene verhoging van het aantal adviseurs bij FOREM, de toekenning van bijkomende middelen om de begeleiding van de meeste kwetsbare personen te verze-

keren en de aangepaste begeleiding in functie van de sociaaleconomische omgeving.

Een ander positief punt: de betrokkenheid van de Economische en Sociale Raad in het bepalen van de doelstellingen en resultaten-indicatoren en het voorziene overleg tussen de FOREM en de verschillende partners.

Ten slotte, wat betreft de verdediging van de werklozen, zijn we tevreden over de mogelijkheid om een fysieke begeleiding te vragen en over de officiële invoering van de mogelijkheid voor de werkzoekende om een herziening van de beslissing aan te vragen.

Negatieve punten

Het Waals ABVV maakt zich zorgen over een aantal punten, waaronder het ontbreken van normen op het vlak van de begeleiding, de mogelijke digitale breuk met de partners en de beperkte betrokkenheid van de 'Instances Bassin Enseignement Formation Emploi' in de toekomstige subregionale commissies. We zijn ook bezorgd over de controle: het feit dat de adviseur het laatste woord krijgt over de acties voorzien in het plan van de werkzoekende en het ontbreken van syndicale verdediging in het kader van de 'formele' begeleiding zijn minpunten. We betreuren dat de responsabilisering van de bedrijven slechts een beperkte plaats inneemt... We blijven de ontwikkelingen en aandachtspunten in dit dossier op de voet volgen.

¹ Advies nr. 1446, 14 september 2020, www.cesewallonie.be

jerome.thiry@cepag.be

Nieuwe website voor de reconversiecellen

Om het hoofd te bieden aan collectieve ontslagen, beschikt Wallonië over een uniek en doeltreffend systeem: de reconversiecellen. Die zijn bedoeld om werknemers die het slachtoffer zijn van collectief ontslag te ondersteunen en te helpen, en beogen een duurzame en kwalitatief hoogstaande beroepsinschakeling.

Dankzij 40 jaar expertise slagen de reconversiecellen erin om de re-integratie van 60 tot 85% van het doelpubliek te vergemakkelijken – en voor 50 tot 70% met een contract voor onbepaalde duur. Dit alles in een context die nochtans gekenmerkt wordt door veel onzekerheid op de arbeidsmarkt.

Om bij te dragen tot de ontwikkeling en de populariteit van dit systeem, beschikken de reconversiecellen van het ABVV nu over een nieuwe website: www.reconversions.be

Het is een informatie-, bewustmakings- en contactinstrument dat wel eens bijzonder nuttig zou kunnen zijn in deze crisisperiode, waarin het aantal collectieve ontslagen jammer genoeg toeneemt.

De website bevat:

- uitleg over het systeem
- een becijferde balans van de cellen
- nieuws i.v.m. de werkgelegenheid
- contactgegevens van de vaste sociale begeleiders en van de coördinatie
- nuttige tools: video's, brochures, praktische tools ...

Het ontdekken waard, onbeperkt verspreiden dus: www.reconversions.be

www.cepag.be
www.facebook.com/CEPAGasbl

Online seminarie duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

Wat is het verband tussen de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals – SDG) en de werknemersrechten? Welke syndicale mogelijkheden zijn er om verder te gaan dan de louter plechtige verbintenis m.b.t. de SDG's en om een daadwerkelijke naleving van de IAO-normen te bewerkstelligen? Wat met werkgevers die de SDG's zichtbaarheid geven in hun projecten van 'charity business', hun labels en certificeringen, hun engagement rond 'due diligence', ook met het oog op het verkrijgen van investeringssteun?

Op 11 maart komt dit allemaal aan bod in een virtueel seminarie van het gemeenschappelijk vakbondsfrent. De centrales, alle syndicale vormingsdiensten, communicatiediensten en anderen kunnen hieraan deelnemen.

Contactpersoon:
thierry.aerts@abvv.be

Brexit

Voor de diensten moeten nog unilaterale beslissingen worden genomen en bilaterale onderhandelingen worden gevoerd. Toch bevat het Verdrag nu al controversiële principes. Zo zal er aan digitale diensten bijvoorbeeld geen vestiging op het grondgebied, noch een overdracht van de broncode opgelegd kunnen worden. Hoe kan men dan wetgeving aannemen, controleren i.f.v. de bescherming van werknemers die in de digitale economie zijn tewerkgesteld, en zorgen voor een eerlijke belasting van de GAFAM? Sluiten de Europese staten en het VK de weg naar toekomstige democratische keuzes niet zelf volledig af?

EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Parlementair initiatief voor een Wereldfonds voor Sociale Bescherming

De vraag naar een Wereldfonds voor Sociale Bescherming is niet nieuw. Deze maakt deel uit van de werkzaamheden van de IAO voor 'een sociale beschermingspijler voor een eerlijke en inclusieve globalisering' (titel van het rapport van de adviesgroep van experts, voorgezeten door M. Bachelet, opgericht in 2011). De Covid-19-pandemie heeft plotseling de wereldwijde kloof blootgelegd tussen diegenen met een universele sociale bescherming en diegenen zonder. Maar liefst 70% van de wereldbevolking leeft zonder volledige sociale bescherming.

Het is noodzakelijk om de mechanismen die ongelijkheid creëren in de wereld, structureel aan te pakken. Een universele sociale bescherming is een krachtige hefboom voor ontwikkeling, voor de bestrijding van ongelijkheid en voor veerkracht bij crisissen.

Covid-19 heeft ook duidelijk gemaakt dat regeringen de hoofdverantwoordelijkheid dragen in het waarborgen van sociale bescherming voor de bevolking. Aanbeveling 202 van de IAO promoot het concept van

sociale bescherming en onderstreept een reeks principes, waaronder de globale en primaire verantwoordelijkheden van de overheid. De oprichting van een Fonds – zoals uiteengezet in een ontwerp-resolutie die in december 2020 bij ons in de Kamer werd ingediend – moet ervoor zorgen dat landen hun verantwoordelijkheid opnemen door een doeltreffend nationaal kader op te zetten dat het recht van de bevolking op sociale zekerheid bevordert.

Naast de relatief gemakkelijk bereikte overeenstemming over de noodzaak van een dergelijk Fonds, komt het er voor het ISVI en het ABVV nu op aan om alle parlementaire debatten op de voet te volgen, met name over fundamentele kwesties zoals de financierings- en beheersmechanismen. We moeten er op toezien dat dit een doeltreffend antwoord biedt op de uitdagingen m.b.t. sociale rechtvaardigheid wereldwijd.

<https://socialebeschermingiseenrecht.org>

laurent.atsou@ifsi-isvi.be

Handelsverdrag Brexit: liberale 'business as usual'

De 'exit' van het Verenigd Koninkrijk moest ook de 'entry' worden van een terrein voor loyale sociale en fiscale concurrentie (zie artikel Echo nr. 2 2018). Maakt het Verdrag dit waar?

Er zijn wel grenscontroles, ja, maar de goederen zullen zonder douanetarieven of quota blijven circuleren. De variabelen waarop concurrentie mogelijk is, worden dus de staats-tussenkomen via onder meer steun aan ondernemingen (afhankelijk van de werkgelegenheid, of ook niet) en de verlaging van de 'arbeidskosten' (lees: de afbraak van de sociale rechten) en de fiscaliteit.

Gemeenschappelijke regels zullen echter de staatssteun blijven beperken en bedrijven zullen die regels rechtstreeks kunnen inroepen. Zij zullen worden gehandhaafd door middel van een onafhankelijke autoriteit en versnelde arbitragemechanismen die de overtredende partij (VK of EU) blootstellen aan afschrikkende economische gevolgen.

Op sociaal vlak is het een heel ander verhaal... Er zijn geen gemeenschappelijke regels meer die rechtstreeks door werknemers

kunnen worden ingeroepen, maar er is een vage mogelijkheid van maatregelen tegen de partij die een "materiële verstoring" van de handel zou veroorzaken door een verschil in sociale wetgeving. De Commissie geeft echter systematisch blijk van terughoudendheid om de afschrikkende maatregelen die in de handelsverdragen zijn opgenomen, te gebruiken en zo het beschermingsniveau van de werknemers te verdedigen.

De activering van dit "herbalanceringsmechanisme" in de EU mag daarom niet enkel en alleen aan haar oordeel worden overgelaten. Het moet worden gesteund, het moet transparant zijn en het moet ook voorzien in een sterke rol voor de vakbonden. Een eis aan het adres van het Europees Parlement, dat het Verdrag moet ratificeren, maar vooral noodzakelijk om het risico te verkleinen dat sociale deregulering minder prioritair wordt behandeld dan staatssteun of om het even welke andere bepaling van het Verdrag.

(over de diensten: zie kolom hiernaast)

thierry.aerts@abvv.be