

# ECHO

# ABVV

De nieuwsbrief van de Federale en  
Intergewestelijke studiediensten van het ABVV

verschijnt niet in juli en augustus

V.U.: Jean-Marie De Baene • Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Afgiftekantoor: Brussel X

## inhoud

Nummer 10, december 2019

### ■ Economie

Energie - capaciteitsremuneratiemechanisme:  
morgen ook in België?

### ■ Ondernemingen

HRM en Normalisatie

### ■ Sociaal beleid

Re-integratie van langdurige zieken kan beter

### ■ Sociale ombuds

Redelijke aanpassingen : een recht  
voor chronisch zieke werknemers

### ■ Echo regio Brussel

Onderhandelen van de  
Strategie 2030 in Brussel

### ■ Echo regio Vlaanderen

Vlaamse regering haalt jaarlijks 1,6  
miljard euro uit elektriciteitsfactuur  
voor energiebeleid

### ■ Echo regio Wallonië

Aandachtspunten uit de beleidsverklaring  
van het Waals Gewest, deel II

### ■ Europa & Internationale relaties

Latijns-Amerika – Europa:  
syndicale ontmoetingen

Zich verenigen om het verschil te maken

ECHO download:

[www.abvv.be/publicaties](http://www.abvv.be/publicaties)

ECHO per mail:

[patsy.delodder@abvv.be](mailto:patsy.delodder@abvv.be)

[www.abvv.be](http://www.abvv.be)

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

## Investeren, investeren, investeren

De komende regering moet voluit kiezen voor meer overheidsinvesteringen. 'Investeren, investeren, investeren' moet het nieuwe mantra worden.

Overheidsinvesteringen laten de economie groeien. Niet alleen doordat die investeringen direct effect hebben op de binnenlandse consumptie, maar ook door de bijdrage aan de ganse economie. Denk aan onderwijs, vervoersinfrastructuur en energienetwerken. Overheidsinvesteringen in onderwijs, onderzoek en ontwikkeling zijn cruciaal voor de innovatie van de economie en de productiviteit. Overheidsprogramma's voor onderzoek en ontwikkeling liggen aan de basis van heel wat radicale innovaties, die vaak door de privésector gecommmercialiseerd worden.

Maar niet alle overheidsinvesteringen verdienen aanmoediging. Sommige dragen helemaal niet bij tot het verhogen van het groeipotentieel van de economie. Nieuwe gevechtsvliegtuigen zijn daar het beste voorbeeld van.

De voorbije regeringen hebben nagelaten om te investeren. Onze overheidsinvesteringen liggen op een historisch laag niveau en internationaal lopen we achter : ze zijn van 5% van het bbp gedaald naar amper 2%, en liggen al drie decennia een stuk lager dan in andere landen. Ze zijn net voldoende om afschrijvingen op bestaande infrastructuur te compenseren.

Niet iedereen is het eens over de soort investeringen die moeten gebeuren, maar velen erkennen wel de noodzaak om voluit de kaart van overheidsinvesteringen te trekken. De meningen lopen dan weer sterker uiteen over de manier waarop we dit kunnen financieren. De rechterzijde ziet vooral heil in het afbouwen van de gewone overheidsuitgaven ten voordele van extra ruimte voor overheidsinvesteringen. Dat biedt echter geen enkel perspectief gezien de oplopende vergrijzingskosten én de belabberde situatie waarin de regering-Michel de begroting heeft nagelaten. Ruimte kan wel gevonden worden door een besparing op bedrijfssubsidies, want die kosten niet alleen handenvol geld (13 miljard federale steun in 2017), maar zijn ook bijzonder ineffectief: Prof. Peersman (UGent) toonde opnieuw aan dat de bedrijven de lagere loonkosten niet hebben doorgerekend in de prijzen waardoor ze de winsten konden verhogen. De sociale zekerheid financiert met andere woorden de rendabiliteit van de bedrijven. Ruimte zal vooral worden gevonden door overheidsinvesteringen niet te financieren via de gewone overheidsinkomsten, maar via schuldfinanciering. Lenen dus, zeker op een moment dat de rente historisch laag staat. Dat kan enkel wanneer de lidstaten van de Europese autoriteiten de toelating krijgen om die leningen, op zijn minst gedeeltelijk, buiten de lopende begroting te houden. Dat moet zeker kunnen voor investeringen die een duurzamere groei stimuleren.

Tijd dus om echt werk te maken van een Nationaal Pact voor Strategische (en duurzame) Investerings. Want het Pact van de vorige federale regering, gelanceerd begin 2017, was niet meer dan oude wijn in nieuwe zakken.

## Een overlegd remuneratiebeleid in genoteerde vennootschappen

*In het advies 'De identificatie van de aandeelhouders en hun betrokkenheid bij het beheer van genoteerde vennootschappen' wijst de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op de belangrijke rol die de ondernemingsraad (OR) ook in de Belgische context speelt in het sociaal overleg op ondernemingsniveau. "De aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële informatie moet aan de werknemers toelaten een duidelijk en juist beeld te schetsen van de toestand, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming".*

*Zonder zich concreet uit te spreken, engageert de CRB zich ertoe om in de nabije toekomst een reflectie te houden over de rol die de OR zou kunnen spelen bij het toelichten van hoe rekening gehouden is met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de vennootschap bij het bepalen van het remuneratiebeleid.*

*Het spreekt vanzelf dat het ABVV de andere bij de CRB aangesloten organisaties hieraan zal herinneren.*

## ECONOMIE

# Energie - capaciteitsremuneratiemechanisme: morgen ook in België?

Eind juni 2019 publiceerde Elia (beheerder van het hoogspanningsnet in België) zijn tweejaarlijkse studie 'Adequacy and flexibility study for Belgium 2020-2030'. Dit is een analyse van de behoeften van het Belgische elektriciteitssysteem op het gebied toereikendheid en flexibiliteit over een periode van tien jaar..

Uit de bevindingen van deze studie blijkt dat er tussen 2022 en 2025 een behoefte aan elektriciteit van 1 GW zou zijn (periode van geleidelijke sluiting van kerncentrales) om de bevoorradsingszekerheid van het land te waarborgen. De door Elia aanbevolen oplossing is de instelling van een CRM (capacity remuneration mechanism). Dit mechanisme voorziet een vergoeding voor (Belgische en/of buitenlandse) leveranciers, zodat zij in geval van nood/schaarste snel elektriciteit beschikbaar kunnen stellen.

De CREG (Commissie voor de Regulering van de Elektriciteit en het Gas) is van mening dat de hypothesen die Elia gebruikt om te bepalen of er al dan niet een risico op een tekort zou zijn, te alarmistisch waren. De CREG pleit er daarom voor om het model van voorspellingen opnieuw te hanteren maar met andere hypothesen die tot minder pessimistische conclusies zouden leiden. Elia heeft dit verzoek niet ingewilligd.

### Maatschappelijke inzet

De continuïteit van de energievoorziening van het land is de inzet van dit debat. Een mogelijk tekort aan elektriciteit zou immers negatieve gevolgen hebben voor de consumenten (bedrijven en burgers) en voor het hele land.

Op dit moment beschikken we echter niet over voldoende zekerheid of duidelijke elementen om te kunnen zeggen dat een CRM onontbeerlijk is. Er is behoefte aan objectiviteit in dit debat.

In de aanloop naar het debat over de vraag of er in België al dan niet een CRM nodig is, betreurt het ABVV dat de investeringen in België teruglopen als gevolg van politieke instabiliteit. Het is echter van cruciaal en van strategisch belang om te investeren in een uitrustingsplan dat ons land in staat stelt een maximale nationale productiecapaciteit en een bevoorradsingszekerheid te garanderen.

De oplossingen die de afgelopen jaren zijn ontwikkeld om de continuïteit van de bevoorradsingszekerheid waarborgen, maken ons land sterk afhankelijk van productie buiten onze grenzen. Onze bevoorradsingszekerheid kan in geval van pieken in gevaar komen (elk land zal dan zijn eigen nationale markt bevoordelen).

Bovendien rijst de vraag wat de impact van het CRM-systeem op de elektriciteitsprijzen zal zijn. Wie gaat dit systeem betalen en hoe worden de kosten verdeeld?

Verder is het door Elia voorgestelde CRM bedoeld om eventueel buitenlandse productie-eenheden te subsidiëren, ten nadele van lokale productie-eenheden, met mogelijks negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid in België. Wij waarschuwen hiervoor en dringen aan op een diepgaande discussie met alle belanghebbenden.

[giuseppina.desimone@abvv.be](mailto:giuseppina.desimone@abvv.be)

## ■ ONDERNEMINGEN

### HRM en normalisatie

In september 2019 werd de jaarlijkse vergadering van het Technisch Comité 260 van de ISO (ISO TC 260) gehouden in Sydney. Dit Comité heeft invloed op organisaties, ondernemingen en werknemers; het pakket normen dat er werd besproken heeft te maken met Human Resources Management (HRM).

Het Europees Vakverbond neemt deel aan de normalisatieprocessen van de ISO (Internationale Organisatie voor Standaardisatie) en het CEN (Europees Comité voor Normalisatie) teneinde onaanvaardbare normen te vermijden of de schade ervan te beperken. Het EVV wordt door de Europese Commissie erkend als gesprekspartner en draagt samen met vakbondsdeskundigen bij aan de uitwerking van normen en technische specificaties, en probeert op die manier de inhoud te beïnvloeden van de normen die worden ontwikkeld.

De verschillende projectgroepen werken momenteel aan meer dan tien hoofdstukken, waaronder een kader voor het toekomstige personeelsmanagement. Het gaat om thema's waarbij de normalisatie diep ingrijpt in de regels die gelden voor het beroepsleven, met inbegrip van de collectieve vertegenwoordiging van de werknemersbelangen (d.w.z. de ondernemingsraden en vakbonden). In de landen die betrokken zijn bij de ontwikkeling van de ISO-normen, is het dan aan de nationale instellingen voor normalisatie (in België het NBN) om gelijklopend een nationale uitvoering op te zetten. Hiervoor gebruiken nationale instellingen 'schaduwcomités' die hun werkzaamheden laten leiden door de Technische Comités van de ISO of hun werkgroepen. Vakbonden kunnen vertegenwoordigers voordragen middels een betalende inschrijving.

De ISO-norm 30414 'Human Capital Reporting' (HCR), waarin de regels worden vastgelegd voor de rapportage over de doeltreffendheid, de prestaties en de resultaten van het personeelsmanagement, is het hart en de motor van TC 260. Om een dergelijke rapportage te doen en te begrijpen, moet er natuurlijk veel informatie over de werknemers worden verzameld. Daartoe worden de 'metrische' technische specificaties uitgeschreven in een van de werkgroepen van TC 260. De verwerkingsverantwoordelijken en systeemconsultants leveren de passende logaritmen.

Naast bovenvermeld HCR omvat het toepassingsgebied van de normen een hele resem onderwerpen, zoals de inzet van personeel, aanwervingsprocedures, kennisbeheer, diversiteit en inclusie, betrokkenheid van medewerkers, vorming en ontwikkeling. Niet alle normen worden geassocieerd met een te behalen certificering – sommige bevatten alleen aanbevelingen – maar het belang van het personeelsmanagement voor het succes van een organisatie wordt steeds vermeld. Hiertoe moeten geschikte gegevens worden verzameld, zodat de doeltreffendheid van de maatregelen nauwkeurig kan worden vastgesteld en het rendement en de individuele bijdragen kunnen worden gekwantificeerd.

Uiteraard brengt de toepassing van de normen in ondernemingen en instellingen een reeks maatregelen met zich mee die een directe invloed hebben op de rechten van vakbonden en van werknemersvertegenwoordigers in ondernemingen. Er wordt in een nieuw project zelfs voorgesteld om de bezoldigingssystemen (Engels: 'compensation') te standaardiseren, alsook de beloningssystemen in de bedrijven. Het EVV en zijn vertegenwoordigers doen hun uiterste best om deze poging te blokkeren, hoewel ISO hier reeds groen licht voor heeft gegeven.

De invoering van normen in een organisatie is in principe een vrijwillige kwestie en mag geen afbreuk doen aan de wettelijke rechten. De wereldwijde promotie van normen door middel van certificering genereert echter economische en politieke druk (van de overheid op de onderneming en het individu), en het is de markt die uiteindelijk een bijna bindende kracht aan de norm zal geven omwille van redenen van concurrentie.

**[bruno.melckmans@abvv.be](mailto:bruno.melckmans@abvv.be)**

### Oproep tot ratificatie van nieuwe IAO-conventie ter bestrijding van geweld en pesterijen

*Op 14 november deed het ABVV in gemeenschappelijk vakbondsfront een oproep gericht aan de minister van Werk en aan de voorzitters van de democratische partijen, met de vraag om snel over te gaan tot de ratificatie van de nieuwe internationale normen gericht op het uitbannen van geweld en pesterijen op het werk. Tijdens de IAO-conferentie in juni 2019 werden immers Conventie 190 en Aanbeveling 206 ter bestrijding van geweld en pesterijen op het werk aangenomen.*

*Deze goedkeuring is het resultaat van een langdurige strijd die de door de wereldwijde vakbondsbeweging, en in het bijzonder door de vakbondsvrouwen, werd geleverd. Deze praktijken, waar vooral vrouwen het slachtoffer van worden, zijn een echte plaag. Ze vormen vaak een schending van de mensenrechten en hebben grote sociale gevolgen. Het gaat er nu om onze gemeenschappelijke vastberadenheid te tonen ter bevordering van een omgeving van nultolerantie t.o.v. dergelijke gedragingen. Hiertoe moet werk worden gemaakt van een doeltreffend geïntegreerd beleid om geweld en pesterijen op het werk te voorkomen en uit te bannen. Er loopt eveneens een internationale campagne met #RatifyC190. Zie [www.ituc-csi.org/GBV](http://www.ituc-csi.org/GBV)*

## Herwaarderingscoëfficiënt SWT en nachtwerk

*Naar jaarlijkse gewoonte hebben we gevraagd aan de NAR om de herwaarderingscoëfficiënt vast te stellen die de loonplafonds en bedragen voorzien in de cao's nr. 17 (brugpensioen/SWT) en nr. 46 (nachtarbeid) aanpast aan de evolutie van de conventionele lonen.*

*Eind 2018 moesten we vaststellen dat evolutie van de lonen over de periode september 2017 tot september 2018 te beperkt was om een coëfficiënt te kunnen bepalen. Dit jaar moest de coëfficiënt dus berekend worden over een periode van 2 jaar (september 2017 tot september 2019). Over die periode berekend, bedroeg de coëfficiënt 1.26927. Omdat de coëfficiënt per kwartaal toegepast moet kunnen worden (en dus deelbaar moet zijn door 4), werd hij vastgesteld op 1,28%.*

- *indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op een referteloon van vóór januari 2019, wordt de herwaarderingscoëfficiënt 1,28% toegepast;*
- *vergoeding berekend op grond van het loon van de maanden januari tot maart 2019: 1,21%;*
- *vergoeding berekend op grond van het loon van de maanden april tot juni 2019: 1,14%;*
- *vergoeding berekend op grond van het loon van de maanden juli tot september 2019: 1,07%.*
- *De vergoeding die berekend wordt op grond van het loon van de maanden oktober, november of december 2019 wordt niet aangepast.*

## ■ SOCIAAL BELEID

### Re-integratie van langdurig zieken kan beter

Recent werden er in verband met de re-integratie van langdurige zieken nieuwe cijfers gepubliceerd.

Het aantal langdurig zieken (meer dan een jaar ziek) ligt op dit moment op om en bij de 415.000. De oorzaken zijn gekend: sterke toename van de actieve bevolking, toename van het aantal oudere werknemers en vrouwen, verstrenging van de eindeloopbaanregelingen (vervroegd pensioen, SWT en tijdskrediet die werknemers toelieten om het rustiger aan te doen na een lange zware loopbaan) en een sterke toename van psychosociale aandoeningen en spier- en gewrichtsziektes.

Er zijn 52 000 re-integratietrajecten bij de arbeidsartsen in 2,5 jaar tijd doorlopen. Daarvan hernam slechts 22% (11 400 werknemers) het werk bij hun werkgever en 67% (34 840 werknemers) verloor zijn job. De overige 11% zieken werd met rust gelaten. Er zijn geen cijfers bekend waar de 67% afgedankte zieken dan terecht gekomen zijn. Het aantal trajecten dat werd opgestart op vraag van de werknemers is spectaculair gedaald (van 61% naar 34%) wat erop wijst dat onze aanbeveling om alternatieven zoals bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting te gebruiken, werkt. Het aandeel trajecten dat werd opgestart door de ziekenfondsen stijgt van 10% in 2017 naar 21% in 2019. Deze stijging is volgens ons het effect van de screening door middel van vragenlijsten en van de beslissing van Minister De Block om aan ziekenfondsen minder administratieve kosten terug te betalen voor langdurige zieken. Het aandeel trajecten dat werd opgestart door de werkgevers stijgt van 28% in 2017 naar 45% in 2019. Het gaat hier vooral om zeer langdurige zieken ("opkuis" van de personeelslijsten) die vaak geen contact meer met de collega's hebben waardoor ze in de vergetelheid geraken.

De beste manier voor een zieke werknemer om opnieuw te werken, is zo snel mogelijk de draad op te pikken op basis van wat de werknemer nog kan (= job crafting) met de ondersteuning van gespecialiseerde begeleidingsdiensten. Wie 3 maanden thuis zit, heeft 80% kans dat hij niet meer aan het werk geraakt omdat de zieke werknemer al vervangen is. Arbeidsartsen en adviserende artsen van de ziekenfondsen moeten nauwer samenwerken met de begeleidingsdiensten. Alleen zijn de bestaande ondersteuning op dit moment ondermaats.

De verschillende actoren slagen er niet in om met elkaar te communiceren (behandelend arts, arbeidsarts/ werkgever, disability manager, werknemer, collega's).

Welke alternatieven worden het best gebruikt? Voor het ABVV gaat het over de progressieve werkhervatting mits akkoord van het ziekenfonds (47.502 werknemers in 2016, 54.526 in 2017 en 59.537 in 2018), snel contact met de arbeidsarts met een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting (verviervoudigd in 8 jaar tijd), opleidingsmogelijkheden om in een ander beroep te kunnen werken (bijna 6.000 mensen maakten in 2018 gebruik van een dergelijke opleiding) en de gespecialiseerde begeleidings- en bemiddelingsdiensten.

Voor het ABVV moet een aantal zaken veranderen: meer werkbaar werk, een volwaardig recht op aangepast of ander werk voor iedere zieke werknemer, het beperken van de afdanking wegens medisch overmacht, de begeleiding op maat volgens de gezondheidstoestand door gespecialiseerde begeleidingsdiensten, geen gebruik van preventie-eenheden voor het bekostigen van re-integratietrajecten (preventie-eenheden dienen voor de werkplek veilig en gezond te maken, niet om werknemers af te danken), de herziening van de regels m.b.t. de ziekte-uitkeringen in geval van geleidelijke werkhervatting en het administratief beroep mogelijk maken tegen een gebrek aan of een gebrek-kig re-integratieplan.

**tim.decang@abvv.be**



## ■ SOCIALE OMBUDS

### Redelijke aanpassingen: een recht voor chronisch zieke werknemers

De Belgische wetgeving verplicht de werkgever om te zorgen voor redelijke aanpassingen zodat een werknemer met een handicap in staat is om het werk te verrichten.

Deze verplichting vloeit voort uit zowel het Europese recht als het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Volgens dit verdrag, verstaat men onder personen met een handicap: "personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in samenwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving." Op deze manier wordt niet alleen rekening gehouden met medische, maar ook met sociale problematieken teneinde de inclusie van mensen met een handicap te bevorderen.

De rechtspraak heeft erkend dat een langdurige belemmering om volledig en daadwerkelijk deel te nemen aan het beroepsleven volstaat om een handicap als dusdanig te erkennen, ongeacht de oorsprong ervan. Aldus kan een chronische ziekte ook worden beschouwd als een beperking.

Hieraan wordt herinnerd in een beslissing van de Arbeidsrechtbank van Luik van 24 september 2019 m.b.t. een geval van endometriose, een progressieve en chronische ziekte. In deze zaak had de werkneemster na een periode van arbeidsongeschiktheid, met de steun van de arbeidsarts, verzocht om halftijds om medische redenen en tevens zittend te mogen werken. Ze werd echter ontslagen onder het voorwendsel van een reorganisatie van de functies in de instelling. De rechtbank herinnert eraan dat 'redelijke aanpassingen' erin bestaan individuele, concrete en passende maatregelen te nemen om discriminatie weg te werken. Ze kunnen alleen worden geweigerd als ze voor de werkgever een onevenredige last betekenen, die hij trouwens moet kunnen aantonen. De rechtbank besluit dat betreffende bedrijf de antidiscriminatie wetten heeft geschonden en veroordeelt het tot een forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon.

[isabelle.doyen@abvv.be](mailto:isabelle.doyen@abvv.be)

## ■ ECHO REGIO BRUSSEL

### Onderhandelen van de Strategie 2030 in Brussel

In het verlengde van de in de vorige legislatuur uitgevoerde 'Strategie 2025' heeft de Brusselse gewestregering de sociale gesprekspartners uitgenodigd om te onderhandelen over de modaliteiten van een nieuw tripartiet sociaal akkoord: 'Strategie 2030'.

Dit akkoord zou voor de komende 5 jaar de gedeelde doelstellingen (de sociale gesprekspartners dragen bij aan hun uitwerking voorafgaand aan de regeringsbeslissing en aan hun uitvoering) en de overlegde doelstellingen (waarover de regering binnen de ESRBHG de klassieke adviesaanvragen formuleert) van het gewestelijke beleid moeten vastleggen.

Deze doelstellingen kaderen in een ruime waaier van gewestelijke en gemeenschapsbevoegdheden die bijdragen aan de economische en sociale ontwikkeling van het Gewest (economie, tewerkstelling, opleiding, mobiliteit, onderwijs, kinderopvang, gezondheid en bijstand aan personen). Er vonden tussen de sociale gesprekspartners en de regering verschillende vergaderingen plaats

om onze respectievelijke prioriteiten te bepalen. De regering wenst een akkoord te sluiten vóór 16 januari, de dag van een buitengewone Sociale Top.

Voor het Brussels ABVV is het vooral belangrijk om de voorwaarden van welslagen te creëren en de werkmethode te preciseren. We willen de organisatie van het gewestelijk sociaal overleg versterken en vereenvoudigen, de methodologie van gedeelde prioriteiten en hun wettelijke verankering verduidelijken als ook de deblokking van bepaalde sectorale kaderakkoorden waarvoor onderhandelingen aan de gang zijn. De controlemaatregelen en de sociale inspectie versterken zijn ook een prioriteit. Het ABVV vraagt een globale en geconsolideerde budgettaire visie van het Gewest en de Gemeenschapscommissies, evenals de gendermainstreaming van de Strategie.

[samuel.droolans@abvv.be](mailto:samuel.droolans@abvv.be)

### Akkoord werkgeversbijdragen FSO 2020

*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 5 december werd in het beheerscomité van het FSO een akkoord bereikt over de werkgeversbijdragen voor het FSO in 2020. Dit akkoord wordt bevestigd in de NAR op 17 december. De percentages zijn:*

- 0,12% voor bedrijven met maximum 20 werknemers
- 0,17% voor bedrijven met meer dan 20 werknemers
- 0,09% voor tijdelijke werkloosheid
- 0,02% voor ondernemingen zonder handels- en industriële finaliteit:

*De 'Strategie 2030' is opgebouwd op basis van twee actielijnen: de verbintenissen van het Gewest en de verbintenissen van het Gewest en de Gemeenschappen, en 17 doelstellingen die vertaald zijn in 87 concrete actiemaatregelen (projecten). Verschillende van die doelstellingen en projecten zijn prioritair voor het Brussels ABVV, zoals deze gericht op een verbetering van de kwaliteit van de tewerkstelling, op een vermindering van de sociale dumping in het kader van overheidsopdrachten, op reconversiecellen werk-opleiding bij herstructurering...*

## Werkbaarheid onder druk

*Sinds 2004 meet de SERV-Stichting Innovatie & Arbeid driejaarlijks de werkbaarheidsgraad op de Vlaamse arbeidsmarkt. De resultaten van de werkbaarheidsmeting 2019 zijn nu bekend.*

*De werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen staat onder druk. Een kleine helft van de Vlaamse werknemers heeft een 'werkbare' job. Hoofdoorzaak is het groeiende aantal werkstressklachten. Ruim één op de drie werknemers kampt met psychische vermoeidheidsproblemen. Vooral de sectoren onderwijs, zorg en welzijn en de voedingsindustrie hebben verontrustende scores.*

*De term 'werkbaar werk' werd vijftien jaar geleden gelanceerd door de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Werkbaar werk is werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiveerend is, dat voldoende kansen biedt om bij te blijven/leren en voldoende ruimte laat om werk en privéleven te combineren.*

*Tussen 2004 en 2013 steeg de werkbaarheidsgraad voor werknemers van 52% naar 55%. In 2016 merkten we een knik naar beneden tot 51% die zich nu voortzet (50%). De geboekte vooruitgang in het vorige decennium gaat dus verloren en de doelstelling van het Pact 2020 (60%) wordt niet gehaald.*

*De resultaten van de werkbaarheidsmeting 2019 geven duidelijk aan dat werkbaar werk hoog op de agenda hoort.*

*Lees het volledige rapport op [www.serv.be](http://www.serv.be)*

## ECHO REGIO VLAANDEREN

# Vlaamse regering haalt jaarlijks 1,6 miljard uit elektriciteitsfactuur voor energiebeleid

Het komt geregeld in het nieuws: de Vlaamse elektriciteitsfactuur is bij de duurste in Europa. Waarom? Omdat de Vlaamse regering veel kosten van haar energiebeleid doorrekent in de elektriciteitsfactuur van gezinnen en kleine bedrijven.

Volgens het Energiedecreet kan de Vlaamse regering openbaredienstverplichtingen (ODV's) opleggen aan de gas- en elektriciteitsleveranciers en aan Fluvius (de beheerder van het gas- en elektriciteitsnet). Die bedrijven rekenen die ODV-kosten op hun beurt door aan hun klanten.

### De factuur van de openbaredienstverplichtingen

Een recent VREG-rapport geeft meer zicht op de totale ODV-kosten: jaarlijks gaat het om 1,67 miljard euro. Veruit het grootste deel is steun voor hernieuwbare energie. Die wordt doorgerekend via drie verschillende rubrieken van de elektriciteitsfactuur.

- Via de rubriek energiekost wordt 600 miljoen euro doorgerekend van een ODV die rust op de leveranciers. Het betreft het basismechanisme van de steun aan hernieuwbare energie (groenestroomcertificaten).
- Via de rubriek netkosten wordt 616 miljoen euro aangerekend van ODV's die rusten op de netbeheerder. Deze ODV betreft een aanvulling op het systeem voor steun aan hernieuwbare energie (opkoopplicht distributienetbeheerders).
- Via de energieheffing wordt 180 miljoen euro opgehaald: opnieuw voor de financiering van aanvullingen op het systeem voor steun aan hernieuwbare energie.

Een heel klein stukje van de ODV's wordt anders gefinancierd: 9 miljoen euro via de aardgasfactuur en 12 miljoen euro via de Vlaamse begroting.

Er wordt 21% btw aangerekend op de rubriek energiekost en de rubriek netkosten. Die ODV-kosten moeten dus eigenlijk vermenigvuldigd worden met een factor 1,21.

### Een factuur voor gezinnen en kleine bedrijven

Het VREG-rapport geeft - merkwaardig genoeg - geen zicht op de verdeling van de 1,64 miljard aan ODV-kosten in de elektriciteitsfactuur over de verschillende klantengroe-

pen. De VREG vertelt dus niet wat gezinnen, kleine bedrijfjes op laagspanning, middelgrote bedrijven op middenspanning en elektro-intensieve bedrijven op hoogspanning nu eigenlijk betalen.

Maar we weten er wel wat over. Eerder klaagde het Vlaams ABVV aan dat de ODV-kosten in de nettarieven voor het overgrote deel terecht komen bij gezinnen en kleine bedrijven op laagspanning. Ook voor de ODV-kosten die doorgerekend worden via de zuivere elektriciteitsprijs betalen de gezinnen en de kleinere bedrijven een groter deel van de kost. Wij eisen dat de VREG duidelijke informatie geeft, enkel zo is en goed maatschappelijk en politiek debat mogelijk. Wij ijveren alvast voor een eerlijke verdeling van de kosten. Europa moet daarbij helpen. De overheden van Vlaanderen en van de buurlanden bieden immers tegen elkaar op om te zorgen voor de goedkoopste energie voor grote bedrijven. Europa moet zorgen voor een gelijk speelveld dat verhindert dat de kosten van dit soort steunbeleid afgewenteld worden op gezinnen en kleine bedrijfjes.

### Groene stroom

Volgend probleem: het hoort niet dat steun voor hernieuwbare energie aangerekend wordt via de elektriciteitsfactuur. Want elektriciteit wordt steeds meer groen opgewekt. Wat we willen wordt dus duurder door de ODV's. En wat we niet willen, nl. het gebruik van fossiele brandstoffen, betaalt niet mee aan de steun voor hernieuwbare energie. Dat moet omgekeerd.

Voor de volledigheid: we hebben geen moeite met steun aan hernieuwbare energie. Het is immers een belangrijk spoor om door fossiele energiegebruik veroorzaakte klimaatopwarming tegen te gaan. Bovendien worden elektriciteit uit zon en wind in sneltempo goedkoper zodat ze binnenkort helemaal geen steun meer zullen nodig hebben. Maar de factuur moet wel eerlijk verdeeld worden.

[pieter.verbeek@vlaamsabvv.be](mailto:pieter.verbeek@vlaamsabvv.be)

## Aandachtspunten beleidsverklaring Waals Gewest - deel II

Tweede luik van de analyse van de gewestelijke beleidsverklaring. Het sociale domein en gezondheid zullen in het eerste nummer van Echo 2020 aan bod komen.

### Economie

De beleidsverklaring zet toerisme, de sectoren met toekomst (digitalisering, bio-tech...) en de circulaire economie op de voorgrond. Voor deze laatste sector betreuren we dat er geen echte gewestelijke strategie is en, ruimer genomen, dat de plaats niet duidelijk is. Andere punten werden verwaarloosd of vergeten: toe-eigening en tijdelijk overheidsbeheer van ondernemingen, plaats van de gerehabiliteerde industriële braakliggende terreinen in de hectaren bedoeld voor economische activiteit, voortbestaan van investeringen in het luchthavenbeleid en anticipatie op de zogeheten 'deeleconomie'.

Het Waals ABVV vraagt bovendien om betrokken te worden bij de denkoefening rond het toekomstige decreet 'De oriëntatie, sensibilisering en begeleiding van ondernemingen bij de ecologische, sociale en economische transitie'.

### Anticipatiecel

De oprichting van deze cel werd verwacht, maar ze zou het mogelijk moeten maken om beter in te spelen op overheidsopdrachten opdat de Waalse ondernemingen er de begunstigden van zouden zijn, om de groeiende sectoren en diegene die in moeilijkheden verkeren te identificeren, om de productie af te stemmen op de EU-reglementering en om vooruit te lopen op het ontstaan van nieuwe beroepen (koolstofarme transitie en vergrijzing).

Het Waals Gewest legt evenals de CESE Wallonie de nadruk op vormingen die de transversaliteit tussen sectoren toelaten, afgestemd op de evolutie van behoeften van diensten/gebruikers. De beleidsverklaring legt de nadruk op de knelpuntberoepen, maar maakt geen melding van beroepen in de sector van de personenzorg, waar de behoeften schrijnend zullen zijn.

### Dienstencheques

Het Waals ABVV is gekant tegen de uitbreiding van de dienstencheques naar kinderopvang. Het gaat hier om een volwaardig beroep dat een specifieke opleiding vergt.

### Begroting

Het probleem is evident: 4 miljard investeringen, geen nieuwe belastingen maar fiscale

cadeaus, de compensatie van de beslissingen met een negatieve impact voor de gemeentes en het herstel naar een evenwicht tegen 2024 ... Dit alles in een periode van begrotingstekort die het einde van de solidariteitssoekel aankondigt. We vrezen een nieuwe golf van harde besparingen: verkoop van overheidsgoederen, vermindering van participaties, besparingen, rationalisering van structuren ...

Het Waals ABVV vraagt een ambitieuze belastinghervorming en meent dat Wallonië een minister van Financiën zou moeten hebben. Verspilling zou onder de loep moeten gehouden worden: bepaalde steun aan ondernemingen (SESAM, Impulsion ...) of aan burgers (lineaire vermindering van de onroerende voorheffing, vrijstelling van registratierechten op de eerste €25.000, verlenging van de prosumer-maatregelen voor zonnepanelen ...).

De investeringen verbonden aan de economische, ecologische en sociale transitie zouden bovendien geïmmuniseerd moeten worden tegen de Europese gulden regel (element aanwezig in de klaproosnota), evenals de investeringen bedoeld voor de vermindering van de sociale ongelijkheden. Tot slot snijdt de beleidsverklaring jammer genoeg niet de versterking van het overleg tussen de Gewesten en het federale niveau aan (om de financiële impact van de federale beslissingen te matigen).

### Huisvesting

De inspanning is reëel... maar vertegenwoordigt slechts de helft van de doelstelling: 23.000 op 40.000. We zijn tevreden dat de wil bestaat om de openbare huisvesting beter te verdelen, de huurwaarborgen te beperken tot 2 maanden en een renteloze lening voor hun financiering in te voeren (zelfs al vroegen wij om een Gewestelijk fonds op te richten). De allianties Werkgelegenheid/Milieu/Renovatie behoren tot de prioriteiten, maar de verklaring blijft vaag over de financiering en de methode.

### Ostbelgiën

De CESE Wallonie had gevraagd geïnformeerd te worden over de uitvoering van de overheveling van bevoegdheden (ruimtelijke ordening, energie en huisvesting) naar Ostbelgiën. Jammer genoeg is dit niet voorzien in de beleidsverklaring.

**Plutôt couler en  
beauté que flotter  
sans grâce' - liever in  
schoonheid zinken,  
dan onelegant drijven**

*Dit is de titel van het recent gepubliceerde boek van Corinne Morel Darleux, uitgegeven bij Editions Libertalia in juni 2019, dat een reeks beschouwingen bevat over de notie van de ineenstorting, over de schipbreuk die de mensheid bedreigt, over het kapitalisme en de verschillende vormen van verzet hiertegen.*

*In dit filosofische en literaire essay opgesteld in de ik-vorm stelt Corinne Morel Darleux vragen bij ons dagelijkse bestaan waarbij ze de zeiler Bernard Moitessier, 'la disparition des lucioles' van Pasolini en 'Les Racines du ciel' van Romain Gary vermeldt. Ze stelt een radicale keuze voor: weigeren genoegzaam te worden en de waardigheid van het heden invoeren om de veralgemeende schipbreuk in te dijken.*

*Voor de eerste uitzending van het jaar stelt Regards jullie een ontmoeting voor met deze Franse ecosociale militante.*

*Check het gesprek op het YouTube-kanaal 'Emission Regards'.*

### Waals ABVV en CEPAG op Facebook

*Neem een kijkje op onze pagina's, like ze, laat een comment achter en maak uiteraard onze evenementen kenbaar!*

### Volg het Waals ABVV ook op Twitter!



## Vakbondsrepressie in de Filipijnen

*“Op 20 oktober 2018 werden negen stakende werknemers uit de suikerrietsector en lid van de ‘National Federation of Sugar Workers’ (NAMASUFA) gedood door een groep onbekenden, terwijl ze een privéterrein bezetten in Hacienda Nene om te protesteren tegen de vertraging van de landbouwhervorming en om een verbetering van hun levens- en werkomstandigheden te eisen.”*

*Dit is een kort stukje uit het IVV-verslag 2019 over de Filipijnen. Dit is absoluut geen alleenstaand geval. Onder het mom van bestrijding van misdaad, burgeroorlogen en drugs-handel gaf president Rodrigo Duterte eigenlijk vrij spel aan leger en politie om vakbonden en sociale bewegingen aan te vallen. Met aanmoedigingen van president Duterte in de stijl van “ik heb de politie het bevel gegeven te schieten; als er gewelddadig verzet wordt geboden, haal je ze neer; het kan me niet schelen als ze sterven.” We kunnen ons de situatie zeer goed inbeelden. Het gaat van ‘eenvoudige’ intimidatie tot moord, via aanhoudingen voor bezit van wapens en explosieven ... die vooraf genoegzaam tussen de persoonlijke zaken werden geplaatst. Om de toenemende repressie aan te klagen en de naleving van de rechtstaat en de collectieve en individuele vrijheden te eisen in de Filipijnen sloot het ABVV zich op 10 december, de internationale dag van de mensenrechten, aan bij de IVV-actie.*

## ■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

### Latijns-Amerika en Europa: syndicale ontmoetingen

Het Instituut voor internationale syndicale samenwerking van het ABVV (ISVI) organiseerde met de ‘Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas’ (CSA) twee belangrijke syndicale ontmoetingen in Colombia. De eerste (5 tot 7 november 2019) bracht meer dan dertig jonge Latijns-Amerikaanse en Belgische syndicalisten samen om de slechte arbeidsomstandigheden en het leven van de jeugd te bespreken: platformwerk, preciaire arbeidsovereenkomsten, extreme flexibilisering ... De Latijns-Amerikaanse en Europese jongeren beslisten bij het beëindigen van deze drie dagen van informatie-uitwisseling onder meer om hun syndicale strijd te verenigen vooral tegenover dezelfde multinationals die in veel landen aanwezig zijn.

De tweede ontmoeting, mee georganiseerd door het ISVI, CSA en SOLIDAR (een netwerk van middenveldorganisaties ondersteund door de Europese Unie), bracht van 8 tot 10 november ongeveer 70 vakbonden,

ngo's en andere middenveldorganisaties uit achttien Latijns-Amerikaanse en Europese landen samen. Tijdens de uitwisselingen en debatten werden praktijken geïdentificeerd en acties gedefinieerd voor de bevordering van en het respect voor de syndicale en de mensenrechten. De slotverklaring bevat de verbintenissen om de syndicale rechten en mensenrechten te doen naleven. De Europese vakbonden ter plaatse, waaronder CGT (Frankrijk), Comisiones Obreras en UGT (Spanje), CGIL (Italië) en het ABVV, gingen in een syndicale roadmap een verbintenis aan om samen steun te verlenen aan onder andere het vredesproces in Colombia en aan EVV-campagnes met betrekking tot schendingen van syndicale rechten en mensenrechten in Colombia, Guatemala en Haïti.

[yolanda.lamas@ifsi-isvi.be](mailto:yolanda.lamas@ifsi-isvi.be)

### Zich verenigen om het verschil te maken

Het vierde congres van de Afrikaanse regionale afdeling van het IVV, waaraan het ABVV en het ISVI als waarnemers deelnamen, stond in het thema van ‘Unite and Make a Difference’. Kwasi Adu-Amankwah werd herverkozen als algemeen secretaris, terwijl twee gekende partners van het ISVI-programma voor ontwikkelingssamenwerking, Eric Manzi (huidige algemeen secretaris van CESTRAR Rwanda) en Joel Odigie (coördinator van de syndicale rechten van CSI-Afrique), werden herverkozen als adjunct-algemeen secretaris. Onze kameraad Anselme Amoussou van CSA-Benin werd ook herverkozen in zijn functie van auditeur. Wij feliciteren hen van harte.

Het congres bood de geanimeerde en open debatten die hebben geleid tot een ambitieus en realistisch actieplan voor de komende vier jaar, meer bepaald gericht op de sectoren van de informele economie (80% van de economie) en vooral op de jongeren van minder dan 25 jaar (45% van de werkerwereld en 60% van de bevolking). Ook de kwesties van de strijd voor democratie en vrijheden en tegen de corruptie – die het hele continent verziekt – kwamen aan bod. Bijzondere aandacht ging naar de noodzaak om de syndicale wildgroei te bestrijden die in veel landen leidt tot

een globale verzwakking van het vermogen om collectief te onderhandelen.

Op de vooravond van het congres heeft het ISVI twee activiteiten mee georganiseerd en mee gefinancierd. Deze leverden gesprekstof op voor de debatten van de daarop volgende dagen. De eerste activiteit had betrekking op migratie. De debatten en uitwisseling van ervaringen hebben aangetoond dat het noodzakelijk is om offensiever te zijn met betrekking tot de rechten van arbeidsmigranten, om de nationale vakbonden te ondersteunen in hun inspanningen om voor deze werknemers dienstverlening op te zetten en om beter de netwerken en de vakbonden van de landen van vertrek, van transit en van aankomst te coördineren met het oog op correcte informatie voor werknemers over hun rechten.

De gesprekken in de tweede workshop handelden over collectieve onderhandelingen, het leefloon en sociale bescherming voor werknemers in de informele sector en voor arbeidsmigranten.

[rafael.lamas@abvv.be](mailto:rafael.lamas@abvv.be)