

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 4, april 2017

■ Economie

Hoe evolueerden de prijzen in 2016?

■ Ondernemingen

Welzijn op het werk: minder
verplichte meldingen

■ Sociaal beleid

Omzetting ecocheques naar netto
vergoeding van de baan

■ Sociale ombuds

Infosessies over de regularisatie
van studieperiodes

■ Echo regio Brussel

Strijd tegen sociale dumping
bij overheidsopdrachten

■ Echo regio Vlaanderen

SERV: geen akkoord
arbeidsgerelateerde discriminatie

■ Echo regio Wallonië

Knelpuntberoepen en discriminatie

■ Europa & Internationale relaties

60 jaar Verdrag van Rome
Vandaag collectieve
arbeidsduurvermindering onderhandelen

60 jaar later, hoe zit het met het sociaal Europa?

Zestig jaar geleden, op 25 maart, ondertekenden de zes stichtende landen van het huidige Europa in Rome het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap. Het ABVV koos die verjaardag voor een eerste actiedag tegen sociale dumping.

In 1957 stelde het Verdrag van Rome: “de lidstaten erkennen de noodzaak een verbetering van de levensstandaard en van de arbeidsvoorwaarden van werknemers te bevorderen, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt.” Verder zei de tekst ook: “een dergelijke ontwikkeling zal voortvloeien, zowel uit de werking van de gemeenschappelijke markt waardoor de harmonisering van sociale stelsels zal worden bevorderd, als uit de in dit verdrag bepaalde procedures en het nader tot elkaar brengen van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen.”

Hoe het 60 jaar later? Van harmonisering van sociale stelsels is nog altijd geen sprake. In plaats daarvan zien we een forse toename van sociale dumping: werknemers worden tegen elkaar opgezet op basis van arbeidsvoorwaarden, frauduleuze detacheringen, schijnzelfstandigheid en onderaanneming, een onbestaande sociale inspectie, brievenbusmaatschappijen, enzovoort.

De sociale gevolgen zijn rampzalig: banenverlies, onzekere arbeidsvoorwaarden, minder inkomsten voor de sociale zekerheid en, erger nog, een toenemende verwerping van het Europees project dat beschouwd wordt als een bedreiging in plaats van een vooruitgang.

Daarom koos ABVV die datum voor een eerste actiedag tegen sociale dumping. Europa moet zich dringend concentreren op zijn oorspronkelijke doelstellingen, de problemen aanpakken en concrete oplossingen bieden.

De ABVV-eisen in de strijd tegen sociale dumping zijn:

- Gelijk loon voor gelijk werk moet verankerd worden in de teksten over detachering van werknemers (Richtlijn 96/71 m.b.t. de detachering van werknemers en de Verordening 883/2004 betreffende de coördinatie van de sociale zekerheidsstelsels). Dit principe moet gelden voor alle werknemers op eenzelfde werkplek, ongeacht nationaliteit. De detachering moet beperkt blijven tot zes maanden en de fraudegevoelige interimsector moet uitgesloten worden.
- Sociale bijdragen op het loon van de gedetacheerde werknemer moeten betaald worden in het land van detachering volgens het tarief dat geldt voor alle in dat land tewerkgestelde werknemers. Teruggave aan het land van herkomst kan via de nationale instellingen voor sociale zekerheid.
- Strikte omkadering van onderaanneming door beperking van het aantal tussenpersonen in de keten en veralgemening van de hoofdelijke aansprakelijkheid in de hele onderaannemingsketen voor het uitbetalen van de lonen.
- Strijd tegen ‘brievenbusmaatschappijen’ via een controle vóór elke detachering op de reële economische activiteit van de onderneming en via de intrekking van het voorstel tot richtlijn over de besloten eenpersoonsvennootschappen, die aanzet tot omzeiling van sociale en fiscale regels.
- Forse versterking van de inspectiediensten op nationaal en Europees niveau, onder andere door de oprichting van een Europees agentschap voor sociale inspectie.

Elk jaar opnieuw zal het ABVV op deze verjaardag een stand van zaken over sociale dumping opmaken en de politieke wereld interpellieren over nodige acties in de strijd tegen sociale dumping.

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

Belastinggids 2017

Zoals elk jaar rolt in de loop van mei de Belastinggids van het ABVV van de persen.

Onze Belastinggids is voornamelijk bedoeld voor loontrekkenden en sociale uitkeringsgerechtigden. Je leest er welke wijzigingen zijn aangebracht in de belastingaangifte (75 dit jaar!) en over de nieuwe fiscale barema's na indexering. De gids bevat info in over de belasting van vervangingsinkomens en over nieuw ingevoerde maatregelen.

De Belastinggids bevat advies om de belastingaangifte correct in te vullen, de fiscaliteit te begrijpen en gebruik te maken van belastingverminderingen. De gids vermeldt de drie bestaande regimes (in de drie gewesten) voor de aftrek van een hypothecaire lening. Je vindt er ook inlichtingen voor in geval je niet akkoord gaat met de gevestigde belasting (Hoe een klacht indienen? Binnen welke termijn?) of indien je een vermindering van onroerende voorheffing wenst te verkrijgen.

De lezer krijgt ook inzicht in het bedrijfsvoorheffingsbarema dat van toepassing is sinds 1 januari 2017.

Onze Belastinggids 2017 kost €5 (verzendingskosten inbegrepen). Je bestelt hem door dit bedrag te storten op rekeningnummer BE07 8783 9859 0166 van FGTB-ABVV-Brochures. Vergeet niet je naam, adres, en de mededeling 'Belastinggids 2017' te vermelden.

ECONOMIE

Hoe evolueerden de prijzen in 2016?

Eind maart 2017 publiceerde het Prijzenobservatorium zijn jaarverslag 2016, aangevuld met een speciaal verslag over de dienstenuinflatie.

Even terug in de tijd

In augustus 2016 maakte de minister van Economie zich zorgen omdat de inflatie, specifiek voor de dienstensector, sinds meer dan twee jaar boven de 2% ligt, hoger dan in de buurlanden (Frankrijk, Duitsland, Nederland). Hij wees eerder al op prijsstijgingen in cafés en restaurants, evenals in de telecommunicatiesector.

Wat zegt het algemeen verslag?

In 2016 was de totale inflatie (op basis van het GICP) 1,8% tegenover 0,6% in 2015. Die toename is voornamelijk te verklaren aan de hand van twee factoren: de toegenomen inflatie voor bewerkte voedingsmiddelen en de minder uitgesproken daling voor energieproducten.

De onderliggende inflatie steeg van 1,6% naar 2%.

Na de dalende trend sinds 2012, steeg de inflatie in de buurlanden opnieuw zeer licht (gemiddeld +0,3%). De inflatie in ons land is in vergelijking met de buurlanden hoger voor alle productgroepen. Wij onderstrepen dat zowat de helft van het inflatieverschil met de buurlanden kan verklaard worden door de taxshift en de verhoging van de indirecte belasting, met name de verhoging van de accijnzen en de btw. Wij stellen bovendien dat zelfs als de btw en de indirecte belastingen in 2016 op hetzelfde peil waren gebleven, de Belgische inflatie 1% zou bedragen (tegenover 1,8% totale inflatie). Dat percentage is nog steeds hoger dan in Frankrijk, Duitsland en Nederland.

En de diensten in dit alles?

De inflatie van de diensten daalde in België van 2,4% in 2015 naar 2,2% in 2016. In de buurlanden ging die in 2016 met gemiddeld 1% omlaag.

Met betrekking tot de twee groepen geanalyseerd in het verslag:

- Ten eerste bedroeg tussen 2008 en 2016, toen het verschil met de buurlanden ontstond, de gemiddelde inflatie van de horeca in België 2,9% tegenover 1,9% gemiddeld in de buurlanden. Waarom? Deze groep heeft een groter gewicht (weging) in het GICP van België dan in dat van de buurlanden. In België bedraagt het gewicht van de diensten 15,2%, terwijl het gemiddelde van de buurlanden 10% bedraagt. De inflatie voor deze groep weegt dus zwaarder door in de totale inflatie. Dit verslag analyseert ook de invoering van de witte kassa.
- In telecommunicatiediensten zijn het voornamelijk de 'packs' die een hogere inflatie kenden in België (+6,8%) in vergelijking met de buurlanden. Waarom? De concurrentiegraad verschilt naargelang de voorgestelde producten (de operatoren zijn niet allemaal actief in alle telecommunicatiesegmenten). De zwakke concurrentie op de vaste telefoonmarkt zou de prijsstijging in dit segment kunnen verklaren. We onderstrepen dat vergelijking van het aanbod van de operatoren moeilijk is. Ook de mobiliteit is niet gemakkelijk op deze markt. Het nieuwe wetgevende kader, 'Easy switch', treedt in werking in juli 2017 en zou dit probleem moeten verhelpen.

Het ABVV herhaalt de noodzaak om bepaalde prijzen te controleren. Wij verdedigen immers de koopkracht in de brede betekenis van het woord. Dit gaat van de loonvorming (onderhandelingen, automatische indexering, barema's, enzovoort) tot de uitgaven voor consumptie (vermijden van buitensporige prijsstijgingen voor goederen en diensten).

giuseppina.desimone@abvv.be

Meer details over een welbepaald punt? Surf naar <http://bit.ly/2nzShgA>

	België	Gemiddelde buurlanden
Energie	-0,6	-4,5
Bewerkte levensmiddelen	3,5	0,4
Niet-bewerkte levensmiddelen	2,6	2,0
Diensten	2,2	1,0
Niet-energetische industriële goederen	1,0	0,6
Onderliggende inflatie	2,0	0,8
GICP	1,8	0,3
GICP (bij ongewijzigde indirecte belastingen)	1,0	0,2

■ ONDERNEMINGEN

Welzijn op het werk: minder verplichte meldingen

Minister van Werk Kris Peeters stelt de opheffing voor van een aantal verplichtingen tot melding aan de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk (TWW) met betrekking tot:

- de kennisgeving van het jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- de kennisgeving van productie en gebruik van waterstofcyanide;
- de melding van de hantering van een afwijkende grenswaarde, wanneer werknemers worden blootgesteld aan chemische agentia op een andere wijze dan deze die gewoonlijk het geval is;
- de meldingsplicht inzake werkzaamheden in overdruk.

De werkgeversdelegatie geeft een positief advies over het ontwerp-KB en wijst erop "dat het louter gaat om het wegwerken van een administratieve verplichting (...) vermits de toezicht houdende ambtenaren de verslagen niet bekrachtigden, verwerkten of benutten voor inspectiedoeleinden."

Het is bijzonder cynisch om – regering na regering, onder constante druk van werkgevers – eerst drastisch te snoeien in de beschikbare middelen voor het Toezicht Welzijn, vervolgens vast te stellen dat ze niet meer in staat zijn om al hun opdrachten uit te voeren, om ten slotte maar te schrappen in een aantal verplichtingen van ondernemingen ten opzichte van de controlerende overheid.

De vertegenwoordigers van de werknemers in de Hoge Raad geven vanzelfsprekend een negatief advies over het ontwerp-KB. Dit is volgens ons een heel slecht signaal naar de ondernemingen en is een zwakgebod van de overheid.

Deze informatie zal enkel nog beschikbaar zijn op het niveau van de ondernemingen. Hoe lang en hoe zorgvuldig wordt deze informatie bijgehouden, hoe toegankelijk is deze informatie voor de betrokken werknemers en voor de controlerende overheid?

Hoe krijgt een werknemer, in het geval van het verdwijnen van een bedrijf, bijvoorbeeld na een faillissement, toegang tot zijn blootstellingsgegevens die nodig zijn voor het verdere gezondheidstoezicht?

Deze gefragmenteerde informatie laat ook niet toe om wetenschappelijke analyses uit te voeren of beleidsconclusies eraan te verbinden.

Paradoxaal genoeg bepaalt advies nr. 197 van 23 juni 2016 van de Hoge Raad over de strategische en operationele doelstellingen van de Nationale Strategie "Welzijn op het werk 2016-2020" dat er nood is aan: optimalisering van het sociaal overleg, optimalisering van de werking van de inspectiediensten, versterking van de inspectiediensten van TWW, ontsluiting van beschikbare blootstellingsgegevens van de operationele doelstellingen en datamining, ...

Het is dan ook absoluut nodig om op korte termijn een ruimere discussie te houden vooraleer het gesprek aan te gaan over het afschaffen van bepaalde verplichtingen. Er moeten garanties ingebouwd worden opdat het welzijn van de werknemers en het sociaal overleg hierover niet negatief beïnvloed worden.

De vertegenwoordigers van de werknemers schuiven de volgende punten naar voor waarover ze een nieuwe discussie wensen:

- hervatten van eerdere projecten over een verbeterde inhoud van het jaarverslag en de digitalisering ervan;
- optimaliseren van bestaande informatie-rechten van het CPBW en de VA op vlak van welzijn op het werk;
- herbekijken van de inhoud van de verzamelde informatie en de wijze waarop de informatie bijgehouden en gecentraliseerd kan worden;
- opstellen van een database van individuele blootstellingen en datamining (blootstellingsgegevens, beroepsgerelateerde problemen,...).

Zie: Advies nr. 205 van 14 maart 2017 van de HRPBW (Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk) over het ontwerp van koninklijk besluit tot opheffing van diverse bepalingen betreffende notificaties aan de met het toezicht belaste ambtenaar die werd aangewezen om toezicht te houden op de naleving van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Het is te lezen op:

www.werk.belgie.be/adviezenhogeraad.aspx

bruno.melckmans@abvv.be

BURNING OUT, film over arbeidsorganisatie in operatiekwartier

Saint-Louis, één van de grootste Parijse ziekenhuizen, telt veertien operatiezalen. In elk van die zalen worden elke dag een tiental ingrepen uitgevoerd, de ene na de andere.

Chirurgen, anesthesisten, verplegers, verzorgers, brancardiers, logistieke hulpverleners zijn er dagelijks aan het werk. Ze moeten samenwerken, en wel zo efficiënt mogelijk, om de planning na te leven, om het ritme vol te houden dat het management en de ziekenhuisdirectie oplegt.

Twee jaar lang volgde de Belgische filmmaker Jérôme le Maire de medewerkers van de afdeling chirurgie in dit grote Parijse ziekenhuis. Hij stopte de meest markante feiten in een film, een aanklacht tegen de huidige ontsporingen van het ziekenhuismanagement. Zijn camera legt beelden vast van een wedren naar becijferde doelstellingen, van de teloorgang van zinvolle prestaties, van de ontgoocheling van de professionele gezondheidswerkers. Maar ook van de middelen om die prestatiedruk te combineren met de allereerste opdracht van de zorgverleners en de ziekenhuizen, namelijk de verzorging van de patiënt, zonder die als een nummer te beschouwen.

De film wordt vanaf 3 mei in de bioscoop vertoond. De FOD WASO organiseert op dinsdag 2 mei (om 9 uur) een gratis vertoning in aanwezigheid van de filmmaker. De film wordt gevolgd door een debat.

www.burning-out-film.com

Opnieuw het mes in tijdskrediet

Op een uitzonderlijk beheerscomité van de RVA op 6 april moesten de sociale gesprekspartners zich bij hoogdringendheid uitspreken over een bijkomende besparing van 20 miljoen euro.

De ministerraad besliste dat vanaf juni de uitkering voorzien voor oudere werknemers die voor iemand moeten zorgen en die voor werknemers met meer dan vijf jaar dienst, die tijdskrediet met motief opnemen, drastisch verlaagd wordt.

De uitkering van het tijdskrediet met motief voor werknemers die langer dan vijf jaar bij hun werkgever in dienst zijn, wordt verlaagd met meer dan 80 euro per maand bij voltijdse onderbreking en 40 euro per maand bij halftijdse onderbreking.

De verhoogde uitkering voor 50-plussers in thematische verlof (zorg voor een zieke naaste) wordt verlaagd met 140 euro voor halftijdse zorgverlof en een kleine 70 euro voor de 1/5de onderbreking.

Daarnaast heeft de regering het KB dat de uitkeringen regelt voor de uitbreiding van het tijdskrediet met motief tot 51 maanden, zoals voorzien in de nieuwe cao 103ter, uitgesteld tot 1 juni, terwijl de cao al op 1 april in werking trad. Ook de maatregel die de uitkeringen voor alleenstaande ouders in thematisch verlof moest optrekken vanaf 1 april, werd tot 1 juni uitgesteld. Het ABVV sprak zich negatief uit over de bijkomende besparing en hekelde het uitstel van de maatregelen tot toekenning/verhoging van de uitkeringen.

■ SOCIAAL BELEID

Omzetting ecocheques naar netto vergoeding van de baan

Het systeem van ecocheques werd via het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2009-2010 door de sociale gesprekspartners zelf uitgedokterd. Het opzet was “de uitwerking van een regeling van vrijstelling, voor werkgever en werknemer, van belastingen en sociale bijdragen bij de toekenning van ‘groene cheques’ (genaamd ecocheque) bestemd voor de aankoop van ecologische producten en diensten.”

Al in juli 2013 dienden de liberalen in de senaat een wetsvoorstel in om maaltijd- en ecocheques om te zetten naar een netto voordeel dat rechtstreeks op de rekening van de werknemer wordt gestort. Als reactie hierop werd eind februari 2014 door de Nationale Arbeidsraad (NAR) advies nr. 1.896 uitgebracht, waarin de eerste stappen werden gezet om over te gaan naar enkel nog elektronische maaltijdcheques (sinds 1 januari 2011 konden uitgiftebedrijven een erkenning aanvragen om ook elektronische maaltijdcheques uit te geven) en besloten werd om “in een latere fase” te kijken of een dergelijke overgang ook niet nodig was voor de ecocheques (zie ook Echo 05, mei 2014). Vanaf 1 januari 2016 was het zover en werden geen papieren maaltijdcheques meer uitgegeven.

De politieke druk om alsnog over te stappen naar een netto verloning bleef evenwel.

Eind februari 2015 werd door de NAR advies nr. 1.926 uitgebracht, met de vraag aan de regering om de nodige wetswijzigingen te voorzien opdat ook ecocheques op elektronische wijze uitgegeven kunnen worden. Vanaf 1 januari 2016 is dit mogelijk.

De politieke druk om alsnog over te stappen naar een netto verloning bleef nog steeds.

Eind oktober 2016 kwam uit liberale hoek opnieuw een wetsvoorstel op tafel om maaltijd- en ecocheques om te zetten naar een netto vergoeding. Al snel bleken parlementsleden van alle regeringspartijen hiervoor gewonnen.

Op 21 maart bracht de Raad van State een advies uit over het wetsvoorstel. In dit advies uitte ze haar twijfels over de mogelijkheid om in het licht van het gelijkheidsbeginsel, in geval van een omzetting naar een dergelijke netto vergoeding, het specifieke (para) fiscale regime van ecocheques te kunnen behouden.

Op 24 maart gaf de NAR advies nr. 2.029, waarin de overgang naar enkel nog elektronische eco-cheques en naar een eenvoudiger lijst van ecologische producten en diensten wordt uitgewerkt, en wordt gewezen op de gevaren verbonden aan het werken met een netto vergoeding.

Als scenario voor de overgang wordt voorgesteld:

- tot en met 31 december 2017 kunnen nog papieren ecocheques verdeeld worden aan werknemers;
- de laatst uitgedeelde papieren ecocheques blijven geldig tot 30 juni 2019 (wat maakt dat de kortste geldigheidsduur anderhalf jaar zal zijn);
- vanaf 1 januari 2018 kunnen ecocheques enkel nog op elektronische wijze verdeeld worden;
- vanaf 1 juli 2019 kan er enkel nog met elektronische ecocheques betaald worden.

Binnen de NAR wordt een taskforce opgericht waarbij ecologische experts, vertegenwoordigers van handelaars en de Voucher Issuers Association (VIA) betrokken zijn, en die zich zal buigen over de vereenvoudiging van de lijst. Doel is om uiterlijk op 15 mei 2017 te komen tot een lijst die aanzienlijk eenvoudiger is en die zal worden toegepast vanaf 1 juni 2017. Een lijst met louter generieke categorieën van producten en diensten en/of van handelaars en dienstverleners. Belangrijk is dat de ecologische doelstelling van de ecocheque daarbij gehandhaafd blijft.

In het licht van het voorgaande, gaan we er vanuit dat er geen parlementaire meerderheid meer zal gevonden worden voor het wetsvoorstel.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Infosessies regularisatie studieperiodes

In mei 2017 organiseert de Federale Pensioendienst infosessies over de regularisatie van studieperiodes. Met deze sessies, enkel bedoeld voor professionals, maak je kennis met de nieuwe wetgeving die op 1 juni in werking treedt.

De experts van de Federale Pensioendienst hebben het zowel over de regularisatie van studieperiodes in het ambtenarenstelsel als in het werknemersstelsel. Na de presentatie is er tijd voorzien om vragen te stellen.

De infosessies vinden plaats van 9 uur tot 12.30 uur in de Europazaal in de Zuidertoren (tegenover het station Brussel-Zuid): in het Nederlands op 9 en 18 mei; in het Frans op 11 en 16 mei.

Je kunt tot ten laatste één week voor de gekozen datum inschrijven via <http://pdos-sdpsp.fgov.be/apps>.

Deelname is gratis omdat deze infosessies georganiseerd worden in het kader van de infocampagne over de regularisatie van de studieperiodes. Aangezien voor elke sessie

slechts 200 plaatsen beschikbaar zijn, raden we je aan zo snel mogelijk in te schrijven. Als je ingeschreven bent, krijg je begin mei een mailtje met bijkomende informatie.

Omwille van veiligheidsmaatregelen in de Zuidertoren verwachten we je vanaf 8 uur aan het onthaal. Zo heb je voldoende tijd voor de veiligheidscontrole en mis je het begin van de sessie niet.

Vanaf 1 juni vindt het grote publiek meer informatie over de regularisatie van de studieperiodes op www.koopuwstudiejaren.be.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Strijd tegen sociale dumping bij overheidsopdrachten

In maart 2016 besloot de Brusselse regering een werkgroep op te richten in de strijd tegen sociale dumping. Zo kwam ze tegemoet aan een grote bekommernis van de Economische en Sociale Raad, die gewezen had op het gebrek aan ambitie bij de omzetting door de federale regering van de Europese richtlijn 2014/24/EU betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten.

Deze werkgroep, samengesteld uit sociale gesprekspartners, regering en experts uit verschillende overheidsdiensten stelde begin 2017 een rapport op met aanbevelingen.

Naar aanleiding van dat rapport, waaraan de Brusselse Intergewestelijke van het ABVV actief meewerkte, keurde de gewestregering een plan goed met zeven concrete maatregelen:

1. Goedkeuring van een nieuwe wetgeving inzake sociale clausules;
2. Invoering van een aanbod aan specifieke opleidingen 'sociale dumping' in de context van de opleidingen over overheidsopdrachten, met name voor de werftoezichters;

3. Breder toepassing van de ordonnantie van 2014 met betrekking tot de prijzencontrole, die nu wordt uitgebreid naar nieuwe soorten opdrachten en geldt voor plaatselijke besturen;
4. Bevordering van een gids van goede praktijken bestemd voor de Brusselse aanbestedende overheden;
5. Uitwerking van een register voor attesten van goede uitvoering voor alle soorten opdrachten;
6. Terbeschikkingstelling van een volledig nieuwe analysetool voor de financiële en economische toestand van bedrijven die hebben ingeschreven op een overheidsopdracht, waarmee aan de hand van de balans geïdentificeerd kan worden of zij een risico inhouden op sociale dumping of fraude;
7. Oprichting van een platform voor gegevensuitwisseling over overheidsopdrachten.

samuel.droolans@abvv.be

Vorming gerechtelijke geschillen in verband met arbeidsongevallen

De volgende vorming voor de leden van de Diensten Sociaal Recht en van de juridische diensten van de centrales vindt plaats op donderdag 22 juni 2017 van 13.30 tot 16.30 uur.

De opleiding over de gerechtelijke geschillen in verband met arbeidsongevallen wordt geleid door Steve Gilson, advocaat bij de balie van Namen.

Adres: ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel (zaal A, 6de verdieping).

*Inschrijving via :
formationsODS@fgtb.be*

Brussels armoederapport

Het rapport 2017 stelt dat "een toenemend aantal personen, om diverse redenen, geen toegang meer heeft tot de sociale zekerheid of bijstand. Het is belangrijk de sociaaleconomische situatie van alle Brusselaars in kaart te brengen, ook van zij die ver verwijderd zijn van alle vormen van sociale bescherming. In het kader van een sterke demografische groei en de overdracht van een reeks bevoegdheden van de federale overheid naar de deelstaten, wordt het Brussels Gewest geconfronteerd met belangrijke uitdagingen op vlak van huisvesting, tewerkstelling, scholing, gezondheid en bijstand aan personen." Dit zijn niet alleen uitdagingen voor Brussel, maar ook voor het ABVV.

Studiedag milieu

Op 17 mei 2017 organiseert het Intersyndicaal Milieu-Initiatief, een samenwerking tussen ABVV, ACV en ACLVB, een studiedag rond milieu in Het Huis van de Sport in Antwerpen. 'Circulaire economie' is het thema van de voormiddag. Na een algemene inleiding door Arbeid & Milieu, kunnen deelnemers zelf in kleinere groepen aan de slag rond dit thema.

In de namiddag is er keuze uit drie verschillende interactieve workshops rond de thema's 'klimaat & energie', 'mobiliteit' en 'bedrijfsinterne milieuzorg'. In de workshop 'klimaat & energie' wordt bekeken hoe werknemers het energiebeleid van hun onderneming kunnen opvolgen. De workshop 'mobiliteit' focust op de syndicale mogelijkheden om een duurzamer woon-werkverkeer te realiseren. De workshop 'bedrijfsinterne milieuzorg', tot slot, gaat over de syndicale instrumenten waarmee het milieubeleid op de werkvloer beïnvloed kan worden. De uitwisseling van ervaringen staat hierbij centraal. Meer informatie vind je op www.klimaatkameraad.be.

Inschrijven kan via:
katja.mertens@vlaamsabvv.be

Gelieve bij inschrijving twee keuzes op te geven voor de workshops in de namiddag.

ECHO REGIO VLAANDEREN

SERV: geen akkoord arbeidsgerelateerde discriminatie

Situering

Werkgevers, werknemers en vertegenwoordigers van kansengroepen binnen de SERV bereikten vorige week geen akkoord over het geactualiseerde Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD). Dit is tekenend voor het politiek klimaat, tien jaar na de ondertekening van de intentieverklaring discriminatiebestrijding door VDAB, Federgon, de vakbonden, het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (nu Unia), de eigen organisaties van kansengroepen GRIP (personen met een handicap), Kif Kif en het Minderhedenforum (personen van allochtone origine), die de aftrap gaf van het eerste ABAD. Dit actieplan concretiseerde deze intentieverklaring op vijf krachtlijnen:

- Nadruk op complementariteit van diversiteit en discriminatiebestrijding;
- Registratie en rapportering van meldingen en klachten m.b.t. arbeidsgerelateerde discriminatie;
- Behandeling van deze meldingen en klachten;
- Monitoring en onderzoek van het fenomeen discriminatie op de arbeidsmarkt;
- Vorming en expertise-uitwisseling.

In 2012 werd het ABAD voor het eerst geactualiseerd en vond de SERV een consensus voor een advies. In 2017 bleek dit onmogelijk en blokkeerden we op de vierde krachtlijn, inzake 'handhaving en zelfregulering'.

Geen akkoord

In ons advies van 2012 gaven we nog aan dat een stimulerings- en handavingsbeleid hand in hand gaan en elkaar versterken. Werkgevers weigerden hierover ook maar iets te schrijven. Zelfs aangeven dat hierover geen consensus werd bereikt en een verwijzing naar de sectoronderhandelingen was al een stap te ver. De keuze was tussen een advies dat zelfregulering acties kan bevatten afzonderlijk of door werkgevers en/of werknemersvertegenwoordigers georganiseerd, of geen advies. Met dit eerste konden we geen vrede nemen.

Wij blijven pleiten voor een tweesporenbeleid, met paritair georganiseerde zelfregulering en transparantie over methodiek en opvolging van resultaten. Op sectoraal

niveau willen de vakbonden als gelijkwaardige partners betrokken worden bij de uitwerking, evaluatie en opvolging van mystery calls. Enkel terugkoppeling naar een paritair orgaan is voor ons onvoldoende. Daarom vragen we de bevoegde overheid om zelfregulering aan te moedigen en goede praktijken te promoten.

Ook de overheid moet verantwoordelijkheid nemen in de handhaving van de eigen antidiscriminatieregelgeving. Uit cijfers van de inspectierapporten blijkt dat het huidige instrumentarium niet volstaat om discriminatie vast te stellen en aan te pakken. De afdeling Toezicht en Handhaving moet daarom de bevoegdheid krijgen via praktijktesten en mystery calls inbreuken vast te stellen en op te treden.

Voorbeeldfunctie Vlaamse overheid

De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie op vlak van zelfregulering en handhaving. Hier zien we geen vooruitgang. In het SERV-advies over het Gelijke Kansen en Diversiteitsbeleidsplan bij de Vlaamse overheid stelden de SERV-partners uitdrukkelijk dat praktijktesten voor selectie en werving bij de Vlaamse overheid nodig zijn. Dit leidde tot heel wat commotie. Hierdoor wensten de werkgevers slechts zeer gematigd te adviseren op het ABAD, zeker wat het luik 'zelfregulering en handhaving' betrof.

De huiverachtige houding van minister Muylers ten opzichte van praktijktesten komt de eensgezindheid tussen sociale partners niet ten goede. We stellen vast dat een consensus, vijf jaar na de eerste actualisering van het ABAD, onmogelijk is. De aanval van minister Homans op de diversiteitsambtenaar van de Vlaamse overheid laat weinig beterschap vermoeden.

lore.tack@vlaamsabvv.be

Knelpuntberoepen en discriminatie

Analyse van de jobaanbiedingen voor 10 knelpuntberoepen (functies): overzicht van discriminerende elementen

Het bestaan van knelpuntberoepen wordt door werkgevers vaak verklaard door een gebrek aan opleiding of motivatie van werkzoekenden. Maar is het wel de fout van de werklozen? Is het niet anders te verklaren dat er voor bepaalde banen geen 'gegadigden' zijn? Wat is het verband tussen de jobaanbiedingen, discriminatie en knelpuntberoepen?

Deze vragen tracht de 'Cel Bestrijding van Discriminatie' (CLCD) van het Waals ABVV en de CEPAG te beantwoorden. Ze bekeken hiervoor 1.575 jobaanbiedingen van naderbij. Het ging om:

- 9 knelpuntberoepen: industriële buizenfitter, monteur weg- en waterbouw, slager, elektromechanici, monteur centrale verwarmingsinstallaties, bouwkundig tekenaar, conducteur van bouwwerken, werfleider, vertegenwoordiger in professionele uitrustingsgoederen.
- 1 kritische functie: huishoudhulp, voornamelijk uitgeoefend door vrouwen.

De 1.575 jobaanbiedingen voor deze verschillende beroepen werden geanalyseerd op basis van acht criteria die als een rem op de aanwerving en dus als discriminerend worden beschouwd. Dit zijn respectievelijk beroepservaring, rijbewijs of bezit eigen voertuig, type arbeidsovereenkomst of arbeidsregime, diploma, erkenning, aanwervingsplannen, verplichting enkel via e-mail te solliciteren en de cumulatie van discriminerende criteria.

Resultaat? Op alle bestudeerde beroepen zijn (ten minste) drie criteria van toepassing.

Intensifiëring van de krapte

In haar studie stelde de CLCD vast dat aanwezigheid van discriminerende elementen de krapte kon versterken.

De kwestie van de gevraagde beroepservaring is bijzonder verontrustend. Indien immers enerzijds inspanningen worden geleverd om opleidingsstructuren voor knelpuntberoepen ter beschikking te stellen van werknemers die zich willen omscholen, maar de werkgevers anderzijds nog steeds ervaring vragen, zal de krapte blijven bestaan en dit des te meer omdat deze vereiste in veel gevallen samen-

gaat met andere vereisten. Het bijna stelselmatig gebruik van een preciaire arbeidsovereenkomst maakt de betrokken sectoren ook niet aantrekkelijker, zeker wanneer het gaat om zware en slecht betaalde beroepen.

De aanwezigheid van meerdere discriminerende criteria voor de toegang tot een baan versterkt dus het mechanisme dat bepaalde werknemers buitenspel zet.

Focus op huishoudhulp

Het beroep van huishoudhulp wordt in het overgrote deel van de gevallen uitgeoefend door vrouwen en in vergelijking met de andere geanalyseerde beroepen zijn de discriminerende elementen het talrijkst. Moeten we hierin een verband zien met een vorm van directe discriminatie op basis van geslacht?

De job is slecht betaald, des te meer omdat het meestal slechts een halftijdse baan is. Om te kunnen reageren op de meeste jobaanbiedingen moeten deze werkneemsters, ondanks hun lage inkomen, beschikken over een eigen voertuig dat ze dagelijks moeten gebruiken ten dienste van hun werkgever. Bij deze moeilijkheden komt nog dat ze voor de meeste jobaanbiedingen moeten beantwoorden aan de voorwaarden van een aanwervingsplan en vooral dat ze in drie op de vier gevallen een preciaire arbeidsovereenkomst hebben. Ze zijn ook verplicht via e-mail te solliciteren voor bijna een kwart van de vacatures.

De CLCD besluit haar studie met een aantal aanbevelingen gericht aan de werkgevers en aan FOREM.

Je vindt de volledige studie op:
www.fgtb-wallonie.be of
www.cepag.be/publications/brochures

guy.chanelon@cepag.be

'Festival de Résistance'

"Creëren betekent zich verzetten. Zich verzetten betekent creëren."

Sinds 2009 organiseren CEPAG in Verviers en het ABVV Verviers en de Duitstalige Gemeenschap in partnerschap met het Cultureel Centrum van Dison en andere culturele en sociale actoren het 'Festival de Résistance' (het Festival van Verzet) om hulde te brengen aan alle mensen die hebben gestreden of nog steeds strijden tegen ongelijkheid of onrecht, om collectieve vrijheden te verdedigen en vast te houden aan het perspectief van een betere wereld.

De hele beweging van CEPAG neemt dit jaar van april tot juni deel aan het festival.

Van Bergen tot Verviers, via Namen, Brussel, Charleroi, Aarlen, Beaumont, Nijvel en La Louvière vinden activiteiten plaats in het teken van het 'Festival de Résistance'. Langs de rode draad van het festival – "neen zeggen van 1917 tot 2017" – zijn er conferenties, vormingen en culturele activiteiten.

Openingsdag van het Festival

Conferentie 'Imaginaire social et émancipation: dire non, c'est s'émanciper?' (Sociale verbeelding en emancipatie: betekent neen zeggen zich emanciperen?)

Door Christian Maurel, socioloog, militant van het collectief 'Education populaire' (Frankrijk)

Vrijdag 21 april aan de Moulins de Beez (Namen)

Alle info op www.cepag.be of www.facebook.com/Festival-de-Résistance

Waardig werk – ontwikkelingshulp en prioriteiten van donorlanden

Het syndicaal netwerk voor ontwikkelingssamenwerking TUCDN publiceerde een studie over de bijdragen van donorlanden aan de ontwikkelingslanden met betrekking tot 'waardig werk'.

De analyse gaat uit van vijf gevallen (Frankrijk, Japan, Zweden, Verenigd Koninkrijk, VS) om te onderzoeken op welke manier de donorlanden de vier pijlers van waardig werk steunen en financieren.

De conclusie is dat de donorlanden voorrang verlenen aan de eerste pijler (creatie van waardige jobs), maar te weinig investeren in de drie andere (arbeidsrechten, sociale bescherming, sociale dialoog).

En België?

Voor de Belgische internationale ontwikkelingssamenwerking is waardig werk (in de wet ingeschreven) een strategische prioriteit. Verschillende actoren uit het middenveld, waaronder de drie vakbonden en de aanverwante ngo's, zijn actief betrokken bij de specifieke programma's rond waardig werk.

Het is bovendien belangrijk om even aan te stippen dat de aandacht van het ABVV en het ISVI (Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut) hoofdzakelijk uitgaat naar pijler 2, 3 en 4 van waardig werk – samen met de partners uit Afrika, Latijns-Amerika en Indonesië!

De studie is te vinden op www.ituc-csi.org/travail-decent-APD (FR/ES/EN).

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

60 jaar Verdrag van Rome

Aan de vooravond van 25 maart, verjaardag van de ondertekening van het Verdrag van Rome, had een EVV-delegatie onder leiding van Rudy De Leeuw, EVV-voorzitter, en Luca Visentini, secretaris-generaal van het Europees Verbond van Vakverenigingen, in Rome een ontmoeting met de vertegenwoordigers van de Europese instellingen (Juncker, Tusk, Thyssen ...) en met verscheidene politici (premier van Malta, Italië, Zweden en Estland).

Dit was eerst en vooral de gelegenheid om de bijdrage van de vakbonden, die trouwens vervat staat in artikel 3 van de verklaring van de leiders van de 27 lidstaten, te officialiseren. Zo kon het EVV verkrijgen dat er een aantal, voor een sociaal Europa onmisbare, elementen toegevoegd werden: strijd tegen armoede en ongelijkheid, convergentie, de sleutelrol van sociale gesprekspartners, gelijkheid tussen vrouwen en mannen alsook duurzame groei.

De topontmoeting was ook de gelegenheid om eraan te herinneren dat het niet bij mooie verklaringen mag blijven. Er moeten ook acties aan gekoppeld worden, met op Europees niveau een zichtbare vooruitgang voor de werkerwereld. Woorden zijn belangrijk, maar erachter moet een andere realiteit zitten, anders riskeren werknemers zich (met recht) van Europa af te keren, van een Europa van de multinationals.

Bij onze bezorgdheden is en blijft onder meer de strijd tegen sociale dumping één van de cen-

trale punten. Er moet een einde gesteld worden aan sociale dumping, die werknemers tegen elkaar opzet. In plaats daarvan moeten er behoorlijk betaalde (loonsverhogingen en geen loonkloof tussen mannen en vrouwen), kwaliteitsvolle (met eerbied voor alle IAO-normen) en duurzame (met respect voor de gezondheid van de werknemers én van onze planeet) banen komen, evenals een rechtvaardige verdeling van de beschikbare arbeid (met behoud van loon en bijkomende aanwervingen) of nog de verdere uitbouw van onze democratie, van het politieke besluitvormingsproces.

Al deze maatregelen, bedoeld om een einde te stellen aan sociale ongelijkheid, zijn ook het beste middel om te strijden tegen elke vorm van populisme, nationalisme en navelstaarderij.

Werknemers brengen rijkdom voort, zonder hen is de opbouw van het nieuwe Europa niet mogelijk.

Op 25 maart hebben de deelnemers aan de betoging, georganiseerd op initiatief van de Italiaanse vakbonden en met samenkomst aan het Colosseum, dit nogmaals bevestigd (deze betoging werd georganiseerd in de marge van de officiële plechtigheden bij de ondertekening van de verklaring van de leiders van de 27 lidstaten).

audrey.lhoest@abvv.be

Vandaag collectieve arbeidsduurvermindering onderhandelen

Van 15-17 maart organiseerde het ABVV in samenwerking met het EVI (Europees Vakbondsinstituut – ETUI) een geslaagd seminarie over arbeidsduur en arbeidsduurvermindering. Naast een 15-tal afgevaardigden van diverse bedrijven, ontvingen we ook delegaties uit Duitsland, Oostenrijk en Italië. De bedoeling was immers om niet alleen over arbeidsduurvermindering in België te discussiëren, maar ook om de situatie in andere landen onder de loep te nemen en van elkaar te leren.

Het seminarie begon met een vergelijking van de situatie in de vier landen, gevolgd door de analyse en voorbeelden van diverse onderzoekers en Europese vakbondsfederaties. Ook het EVV gaf ons een duidelijker zicht op de arbeidstijdenrichtlijn en de invloed ervan op het debat.

Uiteindelijk, na een interessant discussie, konden we een aantal algemene conclusies trekken:

- Het debat moet op veel niveaus gevoerd worden: politiek (kader) zowel als syndicaal, sectoraal en op bedrijfsniveau, nationaal zowel als Europees. Vandaar dan ook dat de deelnemers aan het seminarie vonden dat,

naast de Europese federaties, ook het EVV dit thema op de agenda moet plaatsen.

- De analyse van de diverse landen wees op een hoge mate van gelijkaardige problemen (flexibiliteit in het bijzonder). Daarom is het noodzakelijk informatie en goede voorbeelden te blijven uitwisselen.
- Het debat toonde ook de hoge mate van onderlinge afhankelijkheid van diverse thema's: arbeidsduur(vermindering), zwaar werk, diverse vormen van arbeidsorganisatie en in het bijzonder het loonaspect.

De deelnemers drukten hun grote tevredenheid uit over het gevoerde debat en uitten de wens om verdere discussie te voeren rond dit thema. Ze stelden ook heel duidelijk dat het debat ook van onder uit moet worden gevoerd. Analyses en studies worden best vertaald naar concrete argumenten en voorbeelden die de werknemers direct aanspreken. Een beetje zoals het Oostenrijkse voorbeeld waar de vakbond naar verschillende ondernemingsraden ging om het element arbeidstijd en arbeidsduurvermindering te promoten.

sophie.grenade@abvv.be
bart.samyn@abvv.be