

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 8, oktober 2017

■ Economie

Unaniem CRB-advies over energievisie:
bal ligt in regeringskamp

■ Ondernemingen

Vooruitgang op vlak van burn-out?

■ Sociaal beleid

Occasioneel telewerk: bescherming
bij arbeidsongevallen?

Begroting geneeskundige verzorging:
federale regering blijft plank mislaan

■ Sociale ombuds

Ryanair en de Belgische rechter

■ Echo regio Brussel

Sociale top 26 september 2017

■ Echo regio Vlaanderen

Wijk-werken eindelijk van start?

■ Echo regio Wallonië

Campagne Waals ABVV: 1 uur
werk = minimum € 14

■ Europa & Internationale relaties

IAO-conferentie Istanbul:
ABVV nam niet deel

BBTK en ISVI in Indonesië

Sociale gesprekspartners pleiten voor regulering van digitalisering en deeleconomie

In het IPA 2017-2018 spraken de sociale gesprekspartners af om een aantal 'maatschappelijke uitdagingen' aan te pakken in het sociaal overleg. We willen dat niet uit handen geven en overlaten aan de (huidige) regering. Eén ervan is digitalisering van arbeid en economie.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en de Nationale Arbeidsraad (NAR) keurden recent een eerste analyserapport goed. Dit moet de basis vormen voor verder overleg en aanbevelingen aan de regering tegen eind dit jaar.

Dit analyserapport heeft alvast de verdienste dat dit complexe debat wordt uitgeklaard en dat het een aantal gemeenschappelijke vaststellingen inhoudt, die gedeeld worden door werkgevers en werknemers. Bovendien bevat het al eerste aanbevelingen.

Over digitalisering :

- "De maatschappelijke uitdaging bestaat erin om productiviteitswinsten te ondersteunen en er via sociaal overleg voor te zorgen dat transitie welvaartsverhogend werkt." Voor het ABVV houdt dit in dat productiviteitswinsten rechtvaardiger worden verdeeld dan nu het geval is.
- Op vlak van werkgelegenheid wordt erkend dat er kansen zijn, maar ook heel wat risico's: "zo kan digitalisering gepaard gaan met verschuivingen op de arbeidsmarkt, zoals de uitholling van de middengekwalificeerde werkgelegenheid." Voor het ABVV houdt dit in dat er meer werk moet worden gemaakt van arbeidsduurvermindering en van robuuste investeringen in opleiding.
- De vaststelling dat heel wat nieuwe activiteiten ontsnappen aan belastingen.
- Het belang van een overheid die gebruik maakt van nieuwe technologie via e-Government, maar daarbij ook rekening moet houden met de digitale kloof (mensen die niet over de materiële middelen of digitale vaardigheden beschikken).

Over 'deeleconomie':

- Waarbij een duidelijk onderscheid moet worden gemaakt tussen activiteiten en diensten waarbij personen onderling goederen en diensten uitwisselen zonder winstmotief én de commerciële platformeconomie.
- Wat die commerciële platformen betreft, bevat het rapport reeds een aantal duidelijke aanbevelingen. 1) Er is geen behoefte aan een nieuw statuut van 'autonome werknemer' naast het statuut van werknemer en het statuut van zelfstandige (als er enigszins sprake is van ondergeschikt dienstverband, moeten betrokkenen volgens het ABVV het statuut en sociale bescherming van werknemer genieten). 2) Om meer vat te hebben op die activiteiten moeten sociale en fiscale inspectiediensten meer samenwerken. 3) Oneerlijke concurrentie en ongelijke sociale behandeling tussen deze platformen (onderling) en andere economische activiteiten moet worden vermeden. "Daarom stellen de sociale gesprekspartners zich vragen bij de in het zomerakkoord aangekondigde fiscale en sociale vrijstelling voor een inkomen tot 6.000 euro op jaarbasis (500 euro per maand) dat verworven wordt via vrijetijdswerk, specifieke functies in de social profit ('semi-agorale arbeid') en diensten van particulieren tot particulieren." Dit houdt een duidelijke vingerwijzing in naar de regering-Michel, die de liberale voorstellen wil doorvoeren om bijklussen vrij te stellen van sociale en fiscale bijdragen, met alle gevolgen van dien voor de afgeleide rechten van die werknemers, maar ook voor de reguliere jobs die hierdoor uit de markt worden geprijsd. Van dergelijke interne sociale dumping kan er voor het ABVV geen sprake zijn.

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

Digitalisering en deeleconomie: maatschappelijke uitdagingen van vandaag en morgen

Wat is dat, de 'deeleconomie' (of eerder de platformeconomie)? Wat zijn die platformen? Welke activiteiten oefenen ze uit? Respecteren ze het sociaal recht? Wat is de impact op de sociale zekerheid? Wat zal de impact van de digitalisering zijn op de werkgelegenheid? Welke vaardigheden zullen morgen op de arbeidsmarkt nodig zijn?

Allemaal vragen waarover de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) zich hebben gebogen.

De werkzaamheden van de NAR en de CRB vloeien voort uit het Interprofessioneel Akkoord 2017-2018, waarin digitalisering en deeleconomie werden opgenomen als maatschappelijke uitdagingen waarover de sociale gesprekspartners zich zouden uitspreken. De voorgestelde timing was een diagnose tegen juni 2017, een seminarie organiseren in september 2017 en aanbevelingen formuleren tegen december 2017.

Sinds verscheidene maanden zijn deze twee raden deze kwesties grondig aan het bestuderen via hoorzittingen (administraties, deskundigen in recht, beleidscellen, betrokken sectoren, enzovoort), literatuurstudies en diepgaande analyses met de bedoeling te komen tot een diagnose van de situatie in België.

Dit rapport zal, met enige vertraging, beschikbaar zijn op de websites van de CRB en de NAR. Het eerste verslag van de sociale gesprekspartners ter zake betreft onderwerpen als:

- werkgelegenheid
- fiscaliteit
- eGovernment
- de definitie van deeleconomie (of platformeconomie)
- de kansen en uitdagingen voor de economie, werkgelegenheid ...
- de gevolgen voor arbeid
- ...

De werkzaamheden worden voortgezet in de NAR en de CRB met de bedoeling om tegen het einde van het jaar tot aanbevelingen te komen.

Je vindt het volledige rapport op www.ccecrb.fgov.be of www.cnt-nar.be.

ECONOMIE

Unaniem CRB-advies over energievisie: bal ligt in regeringskamp

Na 28 vergaderingen slaagden de sociale gesprekspartners erin een unaniem advies te formuleren over de sociaaleconomische en milieugebonden uitdagingen die moeten worden opgenomen in een interfederale energievisie. Dit advies is de bijdrage van de sociale gesprekspartners in het debat over de definitie van een Energievisie en een Energiepact in België. Dat proces komt nu eindelijk op gang.

In het akkoord van oktober 2014 engageerde de regering-Michel zich om een energievisie vast te leggen en die te vertalen in een energiepact tegen eind 2015. Tot op vandaag is er slechts één raadpleging geweest met de spelers uit de energiesector. Het ABVV heeft niet nagelaten daarop in te gaan.

De CRB nam het voortouw en wilde dat de sociale gesprekspartners ook hun bijdrage leverden door de grondslagen te leggen voor een – broodnodige – Belgische energievisie. Daarover gaat het unaniem advies van 20 september 2017. De sociale gesprekspartners onderstrepen eerst en vooral dat België dringend een energievisie op lange termijn nodig heeft, en daarnaast een interfederaal energiepact om die visie te verwezenlijken.

In 2003 besliste België om in 2015 uit kernenergie te stappen. Door het enorme getalm en het gebrek aan politieke wil en moed, werd dit steeds uitgesteld. De Belgische kerncentrales behoren tot de oudste in Europa.

Vandaag voorziet de wet dat alle kerncentrales in ons land in 2025 gesloten moeten zijn. Aangezien meer dan de helft van de elektriciteit in België geproduceerd wordt door de Belgische kernreactoren, moet dringend uitgemaakt worden hoe België de bevoorradingszekerheid na die datum zal garanderen. Een visie en een pact zijn dus hoognodig.

Het is belangrijk het debat in een Europees en internationaal kader te plaatsen. België is verbintenissen aangegaan, met name in de strijd tegen klimaatverandering, en doet dat nog steeds. Europa wil een geliberaliseerde energiemarkt en dat vergt veel meer openheid en uitwisselingen. Deze elementen moeten uiteraard ook in beschouwing genomen worden voor de definitie van een dergelijke visie.

De kern van het advies bestaat uit vijf uitdagingen die opgenomen moeten worden bij het opstellen van een energievisie:

1. de toekomst van het concurrentievermogen van de Belgische economie en in het bijzonder van haar industrie in de context van een energietransitie veiligstellen;
2. competitieve en betaalbare energieprijzen garanderen voor alle Belgische consumenten;
3. een performant beleid inzake klimaat en leefmilieu garanderen;
4. de bevoorradingszekerheid op lange termijn garanderen;
5. een rechtvaardige transitie waarborgen die hoogwaardige banen schept.

Aan de definitie van die vijf uitdagingen zijn moeizame en scherpe onderhandelingen voorafgegaan. De werkgevers zijn beneveld door de concurrentiekracht en de impact van de energieprijzen op hun activiteiten. Daarbovenop komen de hevige spanningen tussen de verschillende werkgeversfederaties en de regelmatige afwezigheid van het VBO.

De grote overwinning van de vakbonden is de opname van de rechtvaardige transitie en de hoogwaardige banen (vooral in de energiesector) als één van de vijf uitdagingen. De Belgische energietransitie moet sociaal rechtvaardig zijn en mag niemand in de kou laten.

28 vergaderingen: een record voor de CRB. We zouden kunnen denken dat dit een uitgelezen kans is voor de regering om al deze inspanningen te benutten en de langverwachte visie uit te werken en op papier te zetten. Anderzijds weten we dat overleg niet de grootste zorg is van deze regering, verre van.

sebastien.storme@abvv.be

giuseppina.desimone@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Vooruitgang op vlak van burn-out?

De Hoge Gezondheidsraad (HGR) bracht onlangs advies nr. 9.339 over 'Burn-out en werk' uit. Hierin staan aanbevelingen rond preventie en beheer van burn-outs alsook het competentieprofiel van de professionals die geconfronteerd worden met dergelijke situaties.

Zie de publicatie 'Burn-out en werk', te vinden op www.health.belgium.be.

Dit wetenschappelijk advies over het volksgezondheidsbeleid is zeer verhelderend en zal, hopelijk, toelaten om verwarring en allerlei recuperaties te vermijden en vooral om juiste beslissingen te nemen met het oog op doeltreffende en efficiënte actieplannen.

Het advies geeft een definitie van het begrip, maar raadt ook aan, vanuit preventief oogpunt, iets te doen op niveau van de arbeidsorganisatie en om na te denken over onder andere een aanpassing van het maatschappijmodel (prestatiegericht model) dat sterk verbonden is met burn-out. Het werkorganisatiemodel zou 'werkbaarder' moeten worden, opnieuw gericht zijn op de kwaliteit van het werk en het perspectief van het levenstraject van het individu versterken.

De functie van arbeidsgeneesheer moet gehervardeerd worden. Die moet onder andere beter opgeleid, maar ook meer bereikbaar zijn voor de werkenden. Voor de diagnose, waarvoor er geen officiële criteria of gevalideerde evaluatie-instrumenten voorhanden zijn, raadt de HGR aan om een goedgekeurd en betrouwbaar meetinstrument te ontwikkelen.

De HGR raadt ook aan om te voorzien in een follow-up van het zorgtraject om de impact ervan op de werkhervatting te beoordelen. Omdat er verschillende actoren bij betrokken zijn, zou het nuttig zijn een coördinatiestructuur tussen de verschillende betrokken partijen (werk, gezondheid, sociale zekerheid, onderzoek, enzovoort) te creëren om de samenwerking te vergemakkelijken en een coherent beleid te voeren.

Over coherentie gesproken: de NAR – in het kader van het IPA belast met het opstellen van een werkplan interventie en preventie van de burn-out, zich daarbij baserend op bestaande expertise – heeft de HGR gehoord over de vordering van zijn advies. Hetzelfde werd gedaan ten opzichte van een aantal instellingen die op verschillende niveaus betrokken zijn bij de preventie van de burn-out. Het gaat om het RIZIV, het Federaal Agent-

schap voor beroepsrisico's (FEDRIS), de Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsomstandigheden (DIOVAR) binnen de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD WASO en de Hoge Gezondheidsraad.

In tweede instantie werden de erkende beoefenaars in de behandeling van de burn-out en een aantal externe diensten voor preventie en bescherming op het werk ook gehoord.

Naar die vele hoorzittingen heeft de NAR in juli 2017 (via een brief aan de Premier, aan de vicepremiers en aan minister Maggie De Block,) voorgesteld om twee oproepen tot pilootprojecten te lanceren: één met betrekking tot primaire preventie van burn-out, in uitvoering van het IPA, en een ander inzake toekomstgerichte arbeidsorganisatie.

De NAR drong aan op het belang om aan dit initiatief van de sociale gesprekspartners alle slaagkansen te geven en om ondertussen geen eenzijdige maatregelen rond die thema's te treffen.

In dat kader lijkt het voorstel van de minister om vanaf 1 januari 2018 'burn-out-coaches' in te zetten op niveau van sectoren en bedrijven, niet zo coherent. De functie van 'burn-out-coach' wordt – bij gebrek aan duidelijkheid over hun precieze rol, aan definitie en beschrijving van de competenties en door de mogelijke tegenstelling met de therapeutische keuzevrijheid – in vraag gesteld door de sociale gesprekspartners.

In dit verband betuigt het ABVV zijn steun aan de rol en competenties van de EDPBW die, in het licht van deze belangrijke thematiek, versterkt moeten worden.

bruno.melckmans@abvv.be

Handige tool voor mobiliteitsdiagnose

Om de drie jaar moet je OR of overlegcomité advies uitbrengen over de federale mobiliteitsdiagnose woon-werkverkeer. Als dit nog niet gebeurd is, heeft je werkgever tot eind november de tijd om je te interpelleren.

Daarom stelt het ABVV een pedagogische vakbondstool ter beschikking van zijn delegees om concreet te helpen advies uit te brengen in het orgaan waarin je zetelt en om verbeteringen op mobiliteitsvlak (bijvoorbeeld volledige terugbetaling van de verplaatsingskosten of een fietsparking) op tafel te leggen. De tool geeft uitleg over alles wat je moet weten: je rechten in verband met die federale diagnose, de (para)fiscale regeling van de verplaatsingskosten om je te helpen je werkgever te overtuigen.

De tool geeft daarnaast ook tips om initiatieven te nemen en je vakbondswerk te ondersteunen, legt uit hoe je op mobiliteitsvlak op de drie intergevestigde van het ABVV kunt rekenen en herneemt alles wat je moet weten over de arbeidsongevallen op weg van of naar het werk (meer dan 20.000 slachtoffers per jaar). De diagnose geeft ten slotte ook zeer interessante gegevens over de flexibiliteit van de arbeidstijd in je bedrijf.

Je vindt de tool op de website [delegees www.abvv.be/login](http://www.abvv.be/login)

Grondwettelijk Hof schaart zich achter flexi-jobs

Op 28 september viel de uitspraak in de procedure die het gemeenschappelijk vakbondsfront aangespannen had tegen de wettelijke regeling van de flexi-jobs. Tot onze verbazing, schaart het Hof zich achter het systeem van de flexi-jobs. In het zeer summier gemotiveerde arrest (nr. 107/2017), wordt zo goed als niet ingegaan op de verschillende argumenten die de vakbonden aanvoerden.

Het Hof neemt simpelweg de argumentatie van de regering over, verwijst naar de 'ruime beoordelingsbevoegdheid' die ze heeft op sociaaleconomisch vlak en stelt zich tevreden met het feit dat de flexi-jobs een 'quasi-voltijdse tewerkstelling' (4/5de) vereisen.

Dat deze 'quasi-voltijdse tewerkstelling' niet gecontroleerd kan worden op het ogenblik dat de werknemer een flexi-job uitoefent (tijdens het trimester T), is van geen tel. Dat de regering besloot de flexi-jobs open te stellen voor gepensioneerden en uit te breiden tot de handel, maakt het nog zuurder.

Het enige positieve in het arrest is de eis tot dagelijkse aanwezigheidsregistratie in de sectoren zonder geregistreerde kassa. En dat bedrijven die via verschillende vennootschappen een eigen werknemer ook als flexi-jobber laten werken, de wet overtreden.

■ SOCIAAL BELEID

Occasioneel telewerk: bescherming bij arbeidsongevallen?

De wet betreffende werkbaar en wendbaar werk beschrijft de rechten en plichten van de werkgever en werknemer op vlak van occasioneel telewerk. De wet tracht het algemene beschermingsniveau te behouden, maar dan wel zonder bijkomende administratieve lasten. Zo zijn de voorwaarden voor occasioneel telewerk erg soepel. De werknemer kan van thuis werken ofwel op een andere plek naar keuze. Het werk moet binnen de in het bedrijf toegepaste arbeidsduur vallen, maar de werknemer hoeft het uurrooster niet strikt te respecteren. De besproken hypothesen zijn uitgebreid: staking, autopech, doktersbezoek, enzovoort. De aanvraag moet binnen een redelijke termijn worden ingediend. Toch bestaat er geen enkele formele regel hierrond. De werkgever moet in geval van weigering wel schriftelijk motiveren wat de reden is.

Deze soepelheid geldt echter niet in geval van een arbeidsongeval. Aangezien er geen specifieke tekst bestaat, worden de bepalingen voor structureel telewerk toegepast op

occasioneel telewerk. De werknemer geniet dus van het vermoeden dat het ongeval is gebeurd tijdens de uitvoering van de arbeid op voorwaarde dat de telewerkplek en de periode van de dag dat dat telewerk wordt uitgevoerd schriftelijk zijn meegedeeld. Deze voorschriften zijn echter moeilijk verzoekenbaar met de informele bedrijfspraktijken als het gaat over occasioneel telewerk. Net om die reden heeft een werkgroep van FEDRIS gepoogd de voorwaarden te versoepelen. Een schriftelijk document zou nodig blijven voor het vermoeden, maar het zou zowel een individueel als een generiek document kunnen zijn. Op die manier heeft het ondernemingsbeleid genoeg aan een personeelsnota, een huishoudelijk reglement, een rondzendbrief, een cao, enzovoort. Hierdoor worden alle werknemers op dezelfde manier behandeld en is er een bepaalde rechtszekerheid bij ongeval. Artikel 7 van de arbeidsongevallenwet zou in die zin kunnen worden aangepast. Wordt vervolgd.

isabelle.doyen@abvv.be

Begroting geneeskundige verzorging: federale regering blijft plank misslaan

De algemene raad van het RIZIV sprak zich op 9 oktober uit over een globaal voorstel rond de begroting voor geneeskundige verzorging in 2018. Het ABVV kantte zich tegen dit begrotingsvoorstel, terwijl de verzekeringsinstellingen, zorgverleners, andere vakbonden en het VBO stemden voor.

De ABVV-vertegenwoordigers stemden tegen deze begroting omdat ze in 2018 een besparing oplegt van 238 miljoen euro, voortvloeiend uit de verschillende beslissingen van de federale regering: groeिनorm beperkt tot 1,5 procent, bijkomende structurele blokkeringen, pact met farmaceutische industrie ...

Deze besparingen worden doorgevoerd, hoewel de voordien door de regering-Michel besliste maatregelen al een onderfinanciering van de geneeskundige verzorging opleggen. Sinds 2015 werden al voor meer dan een miljard euro netto besparingen opgelegd en de groeिनorm beperkt tot 1,5 procent, terwijl het Planbureau raamt dat de normale uitgavenolutie bij ongewijzigd beleid een jaarlijkse groei van 2,2 procent zou betekenen.

Dit heeft rechtstreekse (derdebetalersregeling specialisten, verhoging maximumfactuur ...) en onrechtstreekse impact (conventies van artsen, supplementen ambulante zorg ...) op de patiënten en op het personeel in de

gezondheidszorg. Dit begint zwaar door te wegen en kunnen we niet aanvaarden.

Alternatieven zijn immers mogelijk. Alleen al indien geen besparingen werden opgelegd bovenop de tot 1,5 procent beperkte groeिनorm en indien het pact met de farmaceutische industrie volledig werd nageleefd, zou voor 2018 meer dan 100 miljoen euro worden vrijgemaakt die gebruikt zouden kunnen worden voor nieuwe positieve maatregelen in verschillende sectoren met de bedoeling de toegang tot kwalitatieve verzorging voor iedereen te verbeteren.

Fundamenteel zijn we van mening dat de regering-Michel de plank blijft misslaan door in de geneeskundige verzorging besparingen op te leggen, terwijl de behoeften stijgen, in plaats van echte oplossingen te zoeken gericht op de financiering van efficiënte geneeskundige verzorging die inspeelt op de behoeften van de bevolking.

Daarom was het voor het ABVV – ondanks pragmatische voorstellen van het verzekeringscomité binnen het keurslijf opgelegd door de federale regering – onmogelijk de voorgestelde begroting 2018 voor geneeskundige verzorging goed te keuren.

anne.panneels@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Ryanair en de Belgische rechter

De low-cost vliegtuigmaatschappij (bekend om haar low-cost tickets én low-cost personeelsbeleid) heeft voor het Europees Hof van Justitie van de Europese Unie een veldslag verloren.

Werknemers (aangeworven als cabinepersoneel) daagden Ryanair voor het Belgische gerecht, omwille van het verbreken van hun contract, waarbij ze de betaling vroegen van de uitkeringen (zoals voorzien in Belgisch recht).

Ryanair was van mening dat de Belgische rechter niet bevoegd was: de arbeidsovereenkomsten (opgesteld in het Engels en waarvoor het Ierse recht van toepassing is), bevatten immers een clause waarbij werknemers verplicht worden zich tot de Ierse rechtbank te wenden.

In deze context wilde het Arbeidshof in Bergen weten hoe het Europees Hof van Justitie precies de notie “de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werk uitvoert” (voorzien in de Europese verordening betreffende de rechterlijke bevoegdheid in burgerlijke en handelszaken) interpreteert.

Het Hof er in het arrest aan dat de regels met betrekking tot de rechterlijke bevoegdheid de bescherming van de werknemer als zwakste contractpartij waarborgen, en de werknemer

de mogelijkheid bieden zijn werknemer voor de rechtbank te dagen op de plaats waar hij gewoonlijk werkt.

Het Hof heeft hieruit afgeleid dat de contractuele clause die de Ierse rechtbanken aanduidt, niet inroepbaar is voor de werknemers in kwestie.

Verder verwijst het Hof met betrekking tot de notie “de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werk uitvoert” naar zijn constante rechtspraak, volgens dewelke het de plaats betreft waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult. Om die plaats te bepalen, preciseert het Hof dat het aan de nationale rechtbanken is om af te gaan op een aantal aanwijzingen, zoals de plaats van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht, instructies voor zijn opdrachten ontvangt en zijn werk organiseert, alsmede de plaats waar zich de arbeidsinstrumenten bevinden.

Het Hof leidt hieruit af dat de Belgische rechtbanken in dit geschil wel degelijk bevoegd zijn. Het is een eerste overwinning in de strijd tegen de sociale dumpingpraktijken van Ryanair.

jean-francois.macours@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Sociale top 26 september 2017

Zoals ieder jaar bij het begin van het parlementair jaar kwamen de Brusselse regering en de sociale gesprekspartners bijeen voor een sociale top om een stand van zaken op te maken van de ‘Strategie voor 2025’. Zowel voor de Brusselse werkgevers als voor de vakbonden was de balans van de werkmethode met betrekking tot de ‘Gedeelde prioriteiten’ positief. Ter herinnering: het gaat om een overleg tussen de overheid en de sociale gesprekspartners, voorafgaand aan de regeringsonderhandelingen, over een aantal prioritaire werven. Dit ongezien ‘gemeenschappelijk werk’ is erop gericht na te gaan of een consensus bestaat (en te zoeken naar een consensus) over de grote oriënteringen voor elk van de betrokken dossiers. De uitvoering van die nieuwe werkmethode heeft ongetwijfeld de dialoog tussen de sociale gesprekspartners en de regering over deerschikking van de stages of de hervorming van het doelgroep-beleid vergemakkelijkt.

Andere vaststelling: een aantal maatregelen nemen geleidelijk aan vorm, zoals het opzet-

ten van een Industrieel Plan voor Brussel – iets waarnaar het ABVV streeft –, het sluiten van sectorale akkoorden inzake werkgelegenheid, vorming/opleiding en economische ontwikkeling, de integratie van de middens-tandopleiding bij Bruxelles-formation of de grote investeringen op vlak van mobiliteit.

De sociale gesprekspartners moesten echter bij de regering aandringen opdat die, zoals overeengekomen, dringend reconversiecellen werk-opleiding opricht en werk maakt van de hervorming van het stelsel van de PWA-cheques.

Ten slotte wezen ze op twee dossiers waarover er zo goed als geen overleg is geweest: enerzijds de Brusselse fiscale hervorming en anderzijds de sociale materies en gezondheid (o.a. oprichting Iriscare, hervorming kinderbijslag, invoering zorgverzekering). De regering heeft zich ertoe verbonden daar werk van te maken.

eric.buysens@abvv.be

Overheidsopdrachten en sociale dumping

Het Centrum van publiek recht van de ULB organiseert een studienamiddag rond ‘Overheidsopdrachten en sociale dumping’. Deze vindt plaats op woensdag 29 november 2017 van 13 tot 17 uur in zaal Dupréel, Gebouw S (2de verdieping), Johannalaan 44, 1050 Brussel..

Info en inschrijvingen bij Nadia Seront (cdp@ulb.ac.be).

In de marge van de Strategie 2025

De sociale gesprekspartners vestigden de aandacht van de regering op het zware dossier van de huisvesting enerzijds en op de grote investeringen anderzijds, en op de hoogdringendheid van maatregelen om te verhinderen dat de buurt van het Justitiepaleis (Poelaertplein) een echte stadskanker wordt. In het dossier van de over Brussel vliegende vliegtuigen hebben ze nauw politiek overleg geëist, waarbij ze uiteraard betrokken willen worden. Ze zullen er in een constructieve sfeer aan deelnemen.

Brussels Airport – Forum 2040

Eind 2016 bracht Brussels Airport Company (BAC) haar Visie 2040 naar buiten. Naar eigen zeggen gaat het om “een langetermijnvisie op de ontwikkeling van de nationale luchthaven, gebaseerd op de voorspelde maatschappelijke, demografische en economische evoluties in de wereld in het algemeen, en in de luchtvaartsector in het bijzonder.”

Om deze visie af te toetsen met maatschappelijke stakeholders en burgers die zich al dan niet verenigd hebben in actiescomités, werd het Forum 2040 opgericht. Dit is een ‘dialoogplatform’ waarin 80 specifieke geselecteerde deelnemers hun bedenkingen kwijt kunnen over de plannen voor de luchthaven.

In drie thematische sessies kunnen de deelnemers hun mening geven over de visie die BAC heeft uitgewerkt met betrekking tot de infrastructuurle ingrepen op de vertrek- en landingsbanen, de mobiliteitsafwikkeling die nu al problematisch is in de regio en de economische ontwikkeling op en rond de luchthaven. Afsluiten doet men met een plenaire sessie, waar de belangrijkste conclusies die voortkwamen uit het participatietraject zullen worden samengevat.

Als Vlaams ABVV staan we positief tegenover dit initiatief van BAC om stakeholders en burgers meer inspraak te verlenen in de ontwikkeling van hun strategische visie. We zullen er met veel overtuiging aan deelnemen. Tegelijkertijd stellen we ons de vraag in welke mate de in het Forum 2040 geformuleerde bezorgdheden van burgers en stakeholders effectief een impact zullen hebben op de concrete uitwerking van deze visie door BAC.

Wordt in ieder geval vervolgd.

ECHO REGIO VLAANDEREN

Wijk-werken eindelijk van start?

Met de goedkeuring van het besluit over wijk-werken op 29 september 2017, komt de hervorming van het PWA-stelsel in zijn eindfase. De materie belandde in 2014 in de portefeuille van minister van werk Philippe Muyters, die de hele vernieuwingsoperatie tweemaal uitstelde. Nu hoopt de Vlaamse regering eindelijk op schema te zitten voor de doorstart op 1 januari 2018.

Andere groep werkzoekenden

In het Wijk-werken komen twee groepen werkzoekenden terecht. De eerste uitdovende groep zijn werkzoekenden voor wie een beperkt aantal uur professionele prestaties waarschijnlijk de hoogst haalbare optie is en blijft. Deze groep kan voor onbepaalde duur in het Wijk-werken terecht. Het behoud van deze optie voor de residerende werkzoekenden is een van de verworvenheden die we via onze syndicale acties eind 2016 hebben kunnen bedingen.

Maar in het Wijk-werken beoogt men een nieuwe groep werkzoekenden die nood hebben aan een deeltijdse werkervaring en dit maximum twaalf maanden.

De totale groep uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die in het stelsel kunnen, is beperkt tot 7.291 personen en bij overschrijding wacht een responsabiliseringsbijdrage van 6.000 euro per persoon. De VDAB doet er via collectieve info's dan ook alles aan om de zittende groep zo klein mogelijk te maken.

Geen alternatief voor niet-toeleidbaren

Ondanks alle activerings-, begeleidings-, en opleidingsinspanningen zal ook in de toekomst een groep werkzoekenden een quasi onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt hebben, waardoor een PWA-systeem de hoogst haalbare vorm van tewerkstelling was. Deze optie wordt nu uitdovend voor deze groep.

Zoeken naar nieuwe lokale organisatoren

De VDAB als nieuwe regisseur heeft samen met VVSG een ronde van Vlaanderen achter de rug om de lokale besturen te overtuigen in het nieuwe Wijk-werken te stappen. Het decreet stipuleert dat de oude PWA-structuren moeten vervangen worden door intergemeentelijke verenigingen die een groter bereik hebben en waar de gemeenten autonoom kiezen of ze de sociale partners een rol willen toekennen. Steden en gemeenten worden warm gemaakt door hen ruime

vrijheidsgraden toe te kennen en hen een hogere financiële return in het vooruitzicht te stellen. De rol van de vakbonden wordt verder beperkt doordat de uitbetaling van de Wijk-werkcheques vanaf 2018 niet langer door de uitbetalingsinstellingen zal worden opgenomen, maar door de VDAB zelf worden uitgevoerd.

Met welk personeel?

De VDAB detacheert slechts 100 van de 275 overgehevelde PWA-ambtenaren naar de nieuwe organisatoren van het Wijk-werken. De gemeenten zullen via eigen inkomsten dit administratief kader verder moeten opvullen. Minister Muyters wil van het Wijk-werken een activerende maatregel maken, maar in tegenstelling tot elke methodische opbouw die aansluit op de participatieladder wordt met Wijk-werken geen begeleiding of technische ondersteuning op de werkvloer voorzien. Willen de gemeenten dit lokaal rechtzetten en wel ondersteuning inbouwen dan zullen ze eigen middelen moeten aanspreken om een jobcoach te financieren.

Tot slot

Met het verdwijnen van PWA valt een laagdrempelig instrument weg voor een grote groep precare werkzoekenden. Alternatieven zijn er momenteel niet, en hij blijft daarbij blind voor de realiteit en snoeit met het wegsnijden van deze optie opnieuw in de laagste inkomens.

steven.genbrugge@vlaamsabvv.be

Campagne Waals ABVV: 1 uur werk = minimum €14

In België bedraagt het wettelijk minimumloon slechts 9,65 euro bruto per uur. Of amper 1.340 euro netto per maand voor een alleenstaande, voltijds werkende loontrekkende. Dit bedrag is duidelijk ontoereikend om het hoofd te bieden aan de levensduurte en de alledaagse uitgaven: huisvesting, energie, vervoer, medische kosten, voeding, communicatie, vrijetijdsbesteding en cultuur.

Het aantal werknemers met een loon dat exact overeenstemt met dit bedrag is misschien wel vrij beperkt, maar ongeveer 15 procent van de werknemers (waarvan een meerderheid vrouwen) verdient amper meer dan die 1.340 euro netto.

Het Waals ABVV stelt voor het minimum uurloon van 9,65 naar 14 euro op te trekken. Om de zaken radicaal te veranderen, de samenleving rechtvaardiger en de economische machine doeltreffender te maken, is de verhoging van de lage lonen noodzakelijk en volstrekt mogelijk. Het is niet voor iedereen crisis, er zijn financiële middelen ... ze moeten alleen vrijgemaakt worden.

14 euro voor wie?

1.340 euro op zak op het einde van de maand voor een voltijds werkende alleenstaande is een onaanvaardbare situatie. Deze situatie wordt bovendien nog verergerd door de snelle toename van preciaire en deeltijdse contracten (meer dan 1/3de van de werknemers). De flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft voornamelijk betrekking op de minst gewaardeerde functies met de laagste bezoldigingen: schoonmaak, thuiszorg, verkoop, horeca ... Resultaat: studies en de analyse van de nationale statistieken tonen aan dat ten minste 40 % van de werknemers moeilijk rondkomen. Het is dan ook noodzakelijk het inkomstenpeil van deze werknemers op te trekken.

Waarom 14 euro?

Om waardiger te leven

Opdat iedereen in zijn behoeften zou kunnen voorzien, zijn we van mening dat alle gezinnen in staat zouden moeten zijn om een uitgavenniveau van 30.000 euro bruto per jaar aan te kunnen. Of 14 euro bruto per uur... Dit kan misschien door sommigen als onrealistisch of onfatsoenlijk worden bestempeld, maar het stemt wel overeen met een bruto maandloon van 2.300 euro, of iets minder dan 1.600 euro netto.

Voor meer economische efficiëntie

Zonder rekening te houden met de automatische indexering (gewoon een wettelijke afs-

temming van de lonen op de levensduurte), steeg het gemiddelde uurloon de laatste 20 jaar maar met 9 procent. Het wettelijk minimumloon nam op zijn beurt, behalve indexering, maar met 3,5 procent toe. Deze stagnering van het minimumloon zorgt voor een achterstand ten opzichte van de evolutie van het mediaan loon, waardoor ongelijkheid toeneemt. Het Belgisch interprofessioneel minimumloon beschermt dus niet tegen armoede.

Over dezelfde periode zijn de aan de aandeelhouders uitgekeerde dividenden bijna verdrievoudigd, van 18 miljard euro in 1995 naar 50 miljard euro in 2014! Indien we ons toespitsen op de netto dividenden (bedragen rechtstreeks gestort aan natuurlijke personen, aandeelhouders 'van vlees en bloed'), blijft er jaarlijks nog 18 miljard euro over.

Die 18 miljard is het resultaat van de arbeid verricht door de werknemers en waarop ze geen recht hebben. Is het niet hoog tijd dat de rijkdommen tussen de inkomsten uit arbeid en de inkomsten uit kapitaal beter verdeeld worden?

Deze herverdeling is de kern van de zaak in een context waarin de inkomstenongelijkheid nieuwe onhoudbare niveaus bereikt. Uiteraard gaat het om een maatregel van sociale rechtvaardigheid, maar het is ook een kwestie van economische efficiëntie.

Voor meer welzijn

De laagste lonen opwaarderen, dat betekent in de eerste plaats onzekerheid en sociale ongelijkheid bestrijden. De substantiële opwaardering van het minimumloon die wij eisen, zal ervoor zorgen dat van 15 procent van de voltijdse werknemers en een ruime meerderheid van deeltijdse werknemers de levensstandaard zou stijgen.

Deze maatregel zal niet enkel batig zijn voor deze personen, ze zal alle burgers en de hele gemeenschap ten goede komen. Meer loon betekent bovendien meer middelen voor de sociale zekerheid en de openbare diensten.

Het volledige pedagogische dossier lees je op: www.fgtb-wallonne.be

communication@fgtb-wallonne.be

Te ontdekken: #Fightfor14

Wist je dat het wettelijk minimumloon vandaag nog steeds onder de 10 euro per uur ligt? Dit is amper 1.340 euro netto maandloon voor een voltijdse baan. 15 procent van werknemers (waaronder een groot deel werknemers) verdienen amper meer dan dat.

Het Waals ABVV eist een interprofessioneel minimumloon van 14 euro per uur, of 1.600 euro netto per maand voor een voltijdse baan. Want het minimumloon verhogen betekent ook meer mannen en vrouwen die waardig leven ... meer economische doeltreffendheid ... meer welzijn ...

Bekijk de video van twee minuten met de eis van het Waals ABVV over de verhoging van het minimumloon tot 14 euro op www.fgtb-wallonne.be. Aarzel niet om de video te delen op sociale media.

Je vindt ons ook op www.facebook.com/fgtbwallonne en www.twitter.com/FGTBwallonne.

Binnenkort beschikbaar: onze video's en dossiers over belastingen, openbare diensten en arbeidstijd.

ISVI wordt sterker in Kenia

Het ISVI, het Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut dat door het ABVV ondersteund wordt, engageert zich in het uitbouwen van arbeidersopvoeding in Kenia. Op 28 en 29 september organiseerde het ISVI in Nairobi een seminarie als start voor de expansie van PANAF in Kenia. PANAF is een pan-Afrikaans syndicaal programma voor arbeidersopvoeding. Een 40-tal vakbondsverantwoordelijken, aangesloten bij COTU-K en vertegenwoordigers van alle economische sectoren in Kenia, namen eraan deel. Dit seminarie bood meteen ook de gelegenheid om de politieke doelstelling van dit programma in herinnering te brengen, namelijk het bewerkstelligen van de syndicale eenheid op alle echelons (bedrijfs-, sectoraal, nationaal en continentaal niveau) en het belang van het opbouwen van een sterke vakbond, in staat ook om alle werknemers en werkneemsters volksoopvoeding en permanente educatie te bieden.

Als actief lid van PANAF heeft ISVI – sinds zijn toetreding tot dit programma in 2012 – zich onophoudelijk ingezet om een zekere duurzaamheid te verzekeren en om steeds meer Afrikaanse landen te betrekken. PANAF is aanwezig in achttien landen uit Franstalig, Engelstalig en Portugeessprekend Afrika en bouwt in die landen de Afrikaanse vakbonden uit zodat zij hun leden kunnen bewustmaken over de inzet van de werkveld op dit continent en hierover ook vorming kunnen geven. In het programma 2017-2021 versterkt ISVI de aanwezigheid van dit programma via verdubbeling van het voor Kenia beschikbare budget.

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

IAO-conferentie Istanbul: ABVV nam niet deel

Op de Europese Conferentie van de IAO bespreken overheden, werkgevers en werknemers om de vier jaar het IAO-beleid van de 51 landen “van de Atlantische Oceaan tot de Oeral”.

De tiende editie van de conferentie liep van 2 tot 5 oktober 2017 in Turkije. Sindsdien blijft het Turkse regime, onder het mom van de noodtoestand, steeds driester de syndicale vrijheden en de rechten van werknemers schenden. Het Expertencomité van de IAO heeft dit trouwens in zijn recente verslag aangeklaagd.

125.000 ambtenaren, professoren, journalisten, en werknemers uit de non-profit en bepaalde staatsbedrijven werden afgedankt, afgezet, of zelfs gevangengezet, zonder mogelijkheid van een beroepsprocedure bij het gerecht. Amnesty International heeft gevallen van marteling en mishandeling aangeklaagd. Verschillende gevallen van verbod op en repressie van stakingen en betogingen werden gemeld. Vakbonden werden gesloten en hun activa verbeurdverklaard. De noodtoestand zou aangewend kunnen worden om wetten aan te nemen die een sociale regressie in-

houden. Ondertussen verdwijnen ernstige problemen in verband met de veiligheid en de gezondheid op het werk en de precarisering van de werknemers bij uitzendkantoren op de achtergrond van de bekommernissen van de regering.

De regering viseert ook bepaalde ondernemers door de goederen van 4.000 ondernemingen verbeurd te verklaren en onder gerechtelijk bewind te plaatsen.

Kan men in een dermate controversieel land de conferentie houden? Volgens de werkgevers en de regeringen die geweigerd hebben ze uit te stellen of naar een ander land te verplaatsen wel. In deze situatie hebben het Internationaal Vakverbond (IVV) en het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) beslist de boycot van de conferentie door de vakbonden te organiseren. Net als andere Europese vakbonden, sloot het ABVV zich bij deze beweging aan.

thierry.aerts@abvv.be
rafael.lamas@abvv.be

BBTK en ISVI in Indonesië

In het kader van het nieuwe project van BBTK en ISVI in Indonesië met drie lokale textielvakbonden organiseerden BBTK, ISVI en de Indonesische vakbondspartners samen een studiedag op 5 oktober 2017.

De internationale uitdagingen van de vakbonden zijn groot. In de geglobaliseerde wereld met alsmaar sterker wordende multinationals, met veranderingen in productiewijzen en in arbeidsorganisatie, maar ook met toenemende migratie, moeten werknemers zich organiseren. Wereldwijd heeft de helft van de drie miljard werknemers geen arbeidscontract. 780 miljoen werknemers verdienen minder dan twee dollar per dag. Tezelfdertijd bezitten acht mannen evenveel als de 3,6 miljard armste mensen.

De voorbije jaren stelden we op internationaal niveau vast dat de werkgevers internationale arbeidsnormen zoals vakbondsvrijheid, stakingsrecht of het recht op collectieve onderhandelingen, meer en meer in vraag stellen. De IAO moet de bevoegdheid krijgen om erop toe te zien dat multinationals de normen naleven, net zoals ze dit al doet voor de ver-

schillende landen. Het ABVV streeft naar een sterke solidariteit over de landsgrenzen heen. Via het ISVI worden dan ook meer dan 30 vakbonden structureel versterkt in Afrika, Latijns-Amerika en ook in Azië.

Ook de centrales van het ABVV nemen hierin hun verantwoordelijkheid op. Dankzij dit project met BBTK is het ABVV voor het eerst sinds 2011 terug actief in het Aziatische continent met een syndicaal samenwerkingsproject. Een internationaal vakbondsproject waarin BBTK, ISVI en de Indonesische vakbonden zich als partners inzetten voor betere en veilige werkomstandigheden in de textielsector. Het project focust op de protocolakkoorden rond werkzekerheid en minimumlonen die de vakbonden in Indonesië momenteel trachten te onderhandelen met de kledingmerken. Daarnaast wordt er gewerkt rond capaciteitsversterking van de betrokken vakbonden.

frederik.cappelle@ifsi-isvi.be