

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 3, maart 2017

■ Economie

CRB-advies over productiviteitsraden
Sociale partners ondersteunen
budgettaire bocht van Europa

■ Ondernemingen

Welke frequentie voor
gezondheidstoezicht op het werk?

■ Sociaal beleid

Evaluatie wetgeving bestrijding discriminatie

■ Sociale ombuds

Kader-cao's SWT en
landingsbanen goedgekeurd

■ Echo regio Brussel

Sociale economie: een hervormingsproject

■ Echo regio Vlaanderen

Praktijktesten binnen Vlaamse overheid

■ Echo regio Wallonië

Investeringsfondsen voor openbare huisvesting

■ Europa & Internationale relaties

'Europe Needs a Pay Rise' – Europa
heeft een loonsverhoging nodig
Digitalisering – EVV fact-finding
seminarie in Berlijn

We Need a Pay Rise

'Europe needs a pay rise - it's time for our recovery' is de slogan waarmee het EVV dit jaar campagne voert. Opzet is de opinie te beïnvloeden, ook die van politici en werkgevers, ten gunste van een meer positieve kijk op een vraaggeoriënteerde benadering van lonen en economie.

Dat er werk op de plank ligt, blijkt uit het uitermate interessante rapport van de EVV-studiedienst 'Benchmarking Working Europe 2017'. Naar jaarlijkse gewoonte maakt het Europees Vakbondsinstituut een vergelijkende analyse van de ontwikkelingen binnen de Europese Unie inzake economie, arbeidsmarkt, lonen en de sociale dialoog.

Eén van de markante vaststellingen is de trage loonontwikkeling. De lonen kenden in de nasleep van de financieel-economische crisis gemiddeld genomen nauwelijks of geen groei. In bijna alle lidstaten was de loontoename geringer in de periode 2009-2016 dan tijdens de periode 2001-2008, in 7 lidstaten was er zelfs sprake van een daling van de reële lonen. Enkel Duitsland, Polen en Bulgarije kenden een grotere loongroei. In 2016 is er eindelijk sprake van een aanzet tot verbetering met uitzondering van Italië, Frankrijk en Griekenland waar er sprake is van stagnatie van de lonen. In één land gingen de reële lonen achteruit: in België. In 2016 tekenden ook de minimumlonen gemiddeld genomen een stijging op. Ook hier blijft België, dat relatief gezien een redelijk minimumloon kent (op de 4de plaats, na Luxemburg, Frankrijk en Nederland), ter plaatse trappelen.

Het IPA 2017- 2018 belooft een stukje beterschap, al is het af te wachten of men in alle sectoren en bedrijven de 1,1% bruto loonmarge ook zal kunnen verzilveren op het terrein.

Met de goedkeuring van de nieuwe wet op de loonvorming (gewijzigde wet van 96) kunnen de onderhandelingen nu echt van start gaan. Wellicht komt er nu ook snel duidelijkheid over de manier waarop de administratie Werk zal omgaan met de afgesloten loonakkoorden. Wij eisen dat het overleg maximaal wordt gerespecteerd en dat de redelijke afwijkingen op de loonnorm die vroeger werden aanvaard, ook nu geen beletsel zullen vormen om sectorale cao's algemeen bindend te verklaren, noch dat ze aanleiding zouden geven tot sancties achteraf.

De marge die we konden afdwingen via het IPA betekent niet dat de problemen de komende jaren uit de weg zijn, vermits de nieuw loonwet de loonvorming in een nog strenger keurslijf dwingt dan de vorige al deed. Slechte wetten moeten worden gewijzigd. Temeer daar nu ook de Europese Commissie erkent dat de binnenlandse vraag de belangrijkste motor is van de economische groei in Europa.

Het zal ons in geen geval beletten om ons voluit in te schrijven in de EVV-campagne en een strijdpunt te maken van vrije maar verantwoorde loononderhandelingen, én van het optrekken van de minimumlonen. Bovendien passen ook onze strijd voor gendergelijkheid en tegen sociale dumping perfect in deze gemeenschappelijke strijd van de Europese vakbeweging. Want dat is het Europa waar wij voor staan.

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

FRDO: persprijs en debat over de rol van de media in een 'post-truth tijdperk'

Zoals elk jaar reikt de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling (FRDO) zijn persprijs duurzame ontwikkeling uit.

Dit jaar valt de eer de geschreven pers (kranten, tijdschriften, internetpublicaties) te beurt.

Er worden zes prijzen uitgereikt waarvan ten minste twee zijn bestemd voor kandidaatstellingen die handelen over opleiding en onderwijs m.b.t. de klimaatopwarming en het daarrond gevoerde beleid.

Deze prijzen worden op 11 mei om 14 uur uitgereikt in zaal Pollack van het Residence Palace in Brussel.

In de marge van de prijsuitreiking wordt een actueel thema toegelicht. Dit jaar wordt de vraag gesteld wat in de media als feit of fictie wordt beschouwd, welke rol de sociale media spelen in de verspreiding van 'alternatieve waarheden' en hoe dit het beleid beïnvloedt. Twee sprekers: Gérald Bronner, professor sociologie aan Paris Diderot en auteur van 'La démocratie des crédules' (De democratie van de goedgelovigen), en Karel Verhoeven, hoofdredacteur van de krant De Standaard. Zij beantwoorden de vraag 'Feit en fictie in de (nieuwe) media: op weg naar een 'post-truth tijdperk'?

Lopen wij onder invloed van Trump en co het risico te evolueren naar een maatschappij waar tweets kracht van wet hebben?

Info en details: www.frdo-cfdd.be

ECONOMIE

CRB-advies over productiviteitsraden

De sociale partners brachten in de CRB een advies uit over de oprichting van een 'Nationaal comité voor de productiviteit'. Europa beveelt iedere lidstaat aan om zulk comité op nationaal niveau op te richten. Dit comité moet analyses maken over de competitiviteit en productiviteit in de desbetreffende lidstaat. Op die manier zouden ze het nationale beleidsdebat voeden. De comités moeten 'onafhankelijk' van enige regeringsinstantie zijn en bestaat dus onder andere uit leden van nationale banken en planbureaus. Het gevaar van zo'n comité is natuurlijk dat de zoveelste schoonmoeder gecreëerd wordt die op allerlei structurele hervormingen zal aandringen. Wanneer gesproken wordt over competitiviteit, komen we al snel terecht bij de lonen. En dat is het exclusieve domein van de sociale partners.

In het advies counteren de sociale partners unaniem dit risico. Het advies stelt ondermeer dat "de loonvorming en de collectieve onderhandelingen die hiermee gepaard gaan exclusief de bevoegdheid zijn van de sociale partners." Meer algemeen geven de sociale partners aan dat een 'Comité voor de productiviteit' in feite al bestaat in België, namelijk

de CRB. Hierin zetelen alle maatschappelijke actoren en wordt in het kader van het Technisch Verslag fundamentele discussies gevoerd over alle aspecten van competitiviteit. We eisen dat het voorzitterschap van een nieuw comité opgenomen wordt door de CRB. De vertegenwoordigers van de CRB zouden hierbij gemandateerd worden door vakbonden en werkgevers.

Ook gaan we in tegen het primaat van het concurrentievermogen dat gericht is op kosten en efficiëntie. Voor de sociale partners is dit "het vermogen (...) om de levensstandaard van zijn inwoners te verbeteren en hen op duurzame wijze, dit wil zeggen rekening houdend met extern evenwicht, houdbaarheid van de overheidsfinanciën en van het leefmilieu, een hoge werkgelegenheidsgraad en een hoog niveau van sociale samenhang te bezorgen." We volgen de voortgang en activiteiten van het comité op de voet.

lars.vandekeybus@abvv.be

Sociale partners ondersteunen budgettaire bocht van Europa

In het voorjaar publiceerde de Europese Commissie een communicatie onder de titel 'Naar een positieve begrotingskoers voor de eurozone'. Daarin riep ze op om op Europees niveau te komen tot een significant positievere budgettaire koers ter ondersteuning van de groei. Wat betekent dat concreet? De Commissie vreest dat de zeer strenge begrotingsplannen van de komende jaren de groei in de EU verder zal fnuiken. Een eerder bizarre vaststelling, want wie heeft immers steeds opgeroepen tot budgettaire strengheid? Inderdaad, de Europese Commissie zelf. We kunnen dit dus (hopelijk) beschouwen als eerste stap in een bewustwordingsproces.

De Commissie laat niet plots alle budgettaire regels los, maar richt zich vooral tot de landen die geen externe tekorten hebben, begrotingsoverschotten boeken en een dalende schuldenlast zien. Zonder dat ze expliciet vermeld worden, weten we dan dat het om Duitsland, Nederland en Luxemburg gaat.

Als sociale partners ondersteunen we de communicatie van de Commissie. We

hebben dit ook laten weten in een advies aan de Belgische regering. We zijn akkoord dat een accommoderend begrotingsbeleid in de landen waar het kan een positieve economische impact in andere landen van de eurozone zou kunnen hebben als tegengewicht voor de begrotingsaanpassingen in die andere landen. We betreuren wel dat er geen specifieke doelstellingen voor die landen worden vastgelegd. Voorts halen we aan dat voor iedere lidstaat voldoende investeringen (particulier én publiek) nodig zijn voor economische groei en werkgelegenheid. De sociale partners uiten bovendien bezorgdheid over de degradatie van de voorraad aan publieke activa. De financiering van zulke uitgaven mag echter geen excuus zijn om bijvoorbeeld de sociale zekerheid verder af te bouwen.

lars.vandekeybus@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Welke frequentie voor gezondheidstoezicht op het werk?

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW) moet op 14 maart 2016 een bijkomend advies uitbrengen over het ontwerp van KB van de minister van Werkgelegenheid om de frequentie te wijzigen van de onderzoeken van gezondheidstoezicht op het werk (GTW) en tijd 'vrij te maken' voor de re-integratie van de langdurig zieken (KB 28/10/2016).

De sociale partners binnen de HRPBW hebben daartoe tien externe diensten (EDPBW) en twee wetenschappelijke verenigingen gehoord om een stand van zaken op te maken en alternatieven voor te stellen (zie ECHO ABVV nr. 2).

De HRPBW meent dat de wijziging zoals ze is voorgesteld, geen wetenschappelijke basis heeft, dat ze de huidige fundamentele problemen niet oplost en dat ze geen meerwaarde biedt op gebied van preventie.

De Raad adviseert dus tegen elke overhaaste hervorming.

Niemand ontkent de krapte aan arbeidsgeneesheren die instaan voor het GTW. Maar veeleer dan deze feitelijke toestand te aanvaarden pleit de HRPBW ervoor te onderzoeken hoe men de trend kan ombuigen, welke factoren een roeping als arbeidsgeneesheer (AG) in de weg staan en welke concrete acties er moeten ondernomen worden om hieraan te verhelpen en om deze studies en dit beroep te promoten en op te waarderen.

De HRPBW vraagt aan de AG alternatieve voorstellen voor de reglementering en het huidige systeem te motiveren en te beschrijven hoe de toepassing en de opvolging van hun voorstellen kunnen gegarandeerd worden.

Men verwacht methodologische en structurele voorstellen om de betrokkenheid van de AG en hun meerwaarde in de preventie als beroepsbeoefenaars van de gezondheid op het werk te vergroten, zowel op het gebied van de analyse van de werkgerelateerde risicofactoren als op dat van de sensibilisering van werkgevers en werknemers (o.m. de rol van AG betreffende werkgerelateerde risicofactoren).

De HRPBW suggereert trouwens aan de minister om wetenschappelijk onderzoek en/of experimenten op te zetten of te bevorderen m.b.t. de optimale organisatie van het GTW, de rol van de AG en de andere preventieadviseurs, zijn medewerkers, de eventuele

frequenties van medische onderzoeken of de prestaties die bepaalde medische onderzoeken zouden kunnen vervangen.

Het debat moet ruimer gevoerd worden en zich niet beperken tot het GTW en zijn frequentie. Men moet een optimale uitvoering van de arbeidsgeneeskunde inzake de preventie nastreven, meer bepaald via de praktijken van de EDPBW.

Het is nodig de gegevens van elke dienst te verzamelen opdat de gekende of nieuwe risico's en hun effecten op de gezondheid in verband zouden worden gebracht, en dat zowel voor de ondernemingen als voor de sectoren collectieve risico- en gezondheidsprofielen beschikbaar zouden zijn.

Wij onderstrepen ook dat de wijziging van de frequenties van het GTW niet de oplossing is voor de financiering van de prestaties van de AG in het kader van de re-integratie en dat dit zou gebeuren ten koste van de prestaties in de kmo's.

De HRPBW vraagt de minister meteen een proces op te starten om de goede praktijken en werkmethoden om bepaalde (ook psychosociale) risicofactoren, risicogroepen of werksituaties te kunnen identificeren.

De voorstellen moeten naast concrete instructies over het gezondheidstoezicht, de frequentie, de aard van intermediaire prestaties, het opleidingsniveau en de toegang tot de AG, ook elementen bevatten over monitoring, opvolging en evaluatie. Zo kan de HRPBW op termijn hun impact evalueren volgens een scenario 'care as usual'.

Een dergelijk voorstel kan toegestaan worden als een alternatief voor de bestaande reglementering waarvoor de aanverwante voorwaarden betreffende de monitoring, de evaluatie en de controle werden vastgelegd.

Voorlopig, en in afwachting van het resultaat van de opeenvolgende discussies in de HRPBW, vraagt de Hoge Raad de minister de geldende regels niet te wijzigen.

De Raad zal desgevallend meewerken aan de opstelling van een nieuw ontwerp van KB met de administratie vóór eind juni 2017.

Voor meer details verwijzen wij naar het advies van de HRPBW.

bruno.melckmans@abvv.be

Europa: blootstelling werknemers aan gevaarlijke chemische stoffen

28 februari 2017

De Commissie Werkgelegenheid en Sociale Zaken (EMPL) van het Europees Parlement keurde (met overgrote meerderheid) meerdere voorstellen goed tot wijziging van Richtlijn 2004/37/EG betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene of mutagene stoffen op het werk. De voorstellen zijn zeer positief voor het voorkomen van eventuele beroepsgebonden gezondheidsproblemen te wijten aan blootstelling van werknemers en werknemers aan gevaarlijke stoffen (opnemen in de richtlijn van reprotoxische stoffen, lagere blootstellingswaarden, invoeren verplicht na te leven blootstellingswaarden van onder meer kristallijn silicastaof, hexavalent chroom, houtstof, enzovoort).

Er komt hierover geen stemming in plenaire zitting in het Parlement. Verslaggever (Marita Ulvskog) kreeg mandaat om rechtstreeks met de Raad te onderhandelen.

Dezelfde dag zag de Europese Commissie daarentegen af van een definitie van 'hormoonontregelende stoffen', er was immers geen akkoord onder de lidstaten – ondanks de mobilisatie van sommige politici, vakbonden, leefmilieu- en consumentenorganisaties. De werkzaamheden van de betrokken commissies werden voor onbepaalde duur uitgesteld.

Alternierend leren en studentenarbeid

In 2011 werd binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) een advies uitgebracht waarin een federale gemeenschappelijke sokkel voor altnernend leren werd uitgetekend.

In de marge van het advies werd ook de kwestie van het verrichten van studentenarbeid door jongeren die altnernend leren, besproken. Hierover werd in 2014, tijdens de evaluatie van de regelgeving studentenarbeid, in een gemeenschappelijk advies van de NAR de vraag opgenomen om jongeren die altnernend leren en werken, de mogelijkheid te geven studentenarbeid te verrichten bij een andere werkgever.

Met een ontwerp van Koninklijk Besluit (KB), dat voor advies bezorgd werd aan de NAR, komt de minister van Werk tegemoet aan deze vraag.

De notie 'andere werkgever' is belangrijk. Het kan niet de bedoeling zijn dat jongeren die binnen een bedrijf werken in het kader van altnernend leren (en dus opgeleid worden), bij dezelfde werkgever ook nog eens studentenarbeid (met een arbeids-overeenkomst) verrichten. Ook het in de ene franchise van een keten werken in het kader van een opleiding altnernend leren en werken, en in een andere franchise van diezelfde keten werken als jobstudent, zou vermeden moeten worden.

In het over het ontwerp van KB uit te brengen advies zullen we dit benadrukken.

SOCIAAL BELEID

Evaluatie wetgeving bestrijding discriminatie

België heeft de Europese richtlijnen ter bestrijding van discriminatie omgezet in nationale wetgeving door 3 antidiscriminatie wetten d.d. 10/05/2007 (BS 30/05/2007), nl. de 'antiracisme'-wet, de 'gender'-wet en de 'antidiscriminatie'-wet goed te keuren. Er werd voorzien om deze antidiscriminatie wetgeving 5 jaar na de goedkeuring te evalueren en een expertencommissie op te richten. Het duurde uiteindelijk 10 jaar, maar deze commissie is nu eindelijk opgericht en het ABVV zetelt er in.

De expertencommissie hield eerst een reeks hoorzittingen om haar rapport meer gestalte te geven. Op 21/02/2017 werd het rapport naar de staatssecretaris voor Gelijke Kansen en de Kamer van Volksvertegenwoordigers gestuurd.

Dit rapport bevat 33 aanbevelingen. We lijs ten hier even de meest interessante op.

- **Beschermde criteria.** Voor het criterium 'gezondheidstoestand' de termen 'huidige of toekomstige' schrappen en het criterium 'sociale afkomst' vervangen door het criterium 'sociale herkomst of positie'.
- **Onderzoeksbevoegdheid van de inspectiediensten.** De wetten van 2007 aanpassen en er in opnemen dat de sociale inspecteurs onderzoeksbevoegdheid bezitten zoals bedoeld in het Sociaal Strafwetboek, wanneer ze op eigen initiatief of op verzoek handelen binnen het kader van hun opdracht van informatie, advies en toezicht op de naleving van de wetten van 2007. De commissie beveelt ook aan de diensten arbeidsinspectie een proactiev ere houding te laten aannemen bij toezicht op de naleving van de wetten van 2007.
- **Bewijsmiddelen.** De overheidsdiensten zouden de mogelijkheid moeten onderzoeken om praktijktesten uit te voeren of door erkende derden te laten uitvoeren op basis van relevante informatie. Doel is de naleving van de antidiscriminatie wetgeving te controleren voor algemene monitoringdoel-einden en meer bepaald de toewijzing te overwegen van een uitdrukkelijke wettelijke bevoegdheid aan de arbeidsinspectie om doelgerichte controles uit te voeren via de methode van praktijktesten, indien nodig met de tussenkomst van 'mystery clients' (of 'mystery shopping', 'mystery calling').
- **Praktijktest.** De wetgever zou moeten nadenken over de invoering van een wettelijk kader voor het gebruik van een praktijk-

test als bewijsmiddel in het kader van een rechtszaak.

- **Toegang tot justitie.** Het geldende systeem van de geschillen inzake sociale zekerheid, dat aanzienlijk lagere basisbedragen van rechtsplegingsvergoedingen vastlegt dan die voorzien bij procedures van gemeen recht, uitbreiden naar alle geschillen met betrekking tot de wetten van 2007.
- **Bescherming tegen represailles.** Het wetgevend kader aanpassen, na raadpleging van de sociale partners, om de personen die de betrokkene verdedigen of bijstaan die een klacht of gerechtelijke procedure heeft ingeleid of in wiens voordeel dat is gebeurd, te laten genieten van bescherming tegen represailles. Rekening houdend met de aard van de bescherming toegekend door de wetten van 2007 zou een dergelijke uitbreiding gepaard kunnen gaan met een modulering van de inhoud van de bescherming die de andere personen genieten dan het aangevoerde slachtoffer en de getuigen zoals nu in de wet is gedefinieerd.
- **Positieve actie:** op korte termijn één of meer KB's aannemen die de hypothesen en de voorwaarden omschrijven om maatregelen van positieve actie te kunnen nemen. Een KB zou kunnen voorzien in de aannahme van maatregelen van positieve actie door de sociale partners.

Het is geen verrassing dat de werkgeverszijde zich via een 'afwijkende mening' van deze aanbevelingen distantieert. Het ABVV zal alles in het werk stellen opdat de parlementsleden deze aanbevelingen ter harte zouden nemen en de wetgeving zouden aanpassen om de strijd tegen discriminatie te versterken en de diversiteit te bevorderen.

jean-francois.macours@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Kader-cao's SWT en landingsbanen goedgekeurd

Op 21 maart keurde de NAR de cao's goed die het in de toekomst nog mogelijk maken om met SWT te gaan of een landingsbaan te nemen. De cao's geven uitvoering aan het interprofessioneel akkoord tussen de sociale gesprekspartners.

Door deze cao's wordt de stijging gemilderd van de toegangsleeftijd die de regering voorzag.

Voor de regelingen zware beroepen, bouw en lange loopbanen blijft de leeftijd in 2017 op 58 jaar en stijgt die naar 59 jaar in 2018. De cao's stellen wel dat wie in 2017 ontslagen wordt ten laatste op 31 december van 2017 de leeftijd van 58 jaar moet hebben en wie in 2018 ontslagen wordt ten laatste op 31 december 2018 de 59 jaar bereikt moet hebben.

Voor de ondernemingen erkend in moeilijkheden waarbij een collectief ontslag werd doorgevoerd en de ondernemingen erkend in herstructureringsregimes, wordt de leeftijd in de periode 2017-2018 gebracht op 56 jaar in plaats van 57 en 58 jaar zoals bepaald in het KB SWT. Een overgangperiode is voorzien

voor collectieve ontslagen aangekondigd vóór 1 november 2016 en erkend in 2017. Zij behouden de leeftijd van 55 jaar.

Ook voor landingsbanen wordt de stijging van de leeftijd tegengehouden. Zonder kadercao's zou die immers stijgen naar 57 jaar in 2017 en 58 volgend jaar. De uitzonderingsregimes van de landingsbanen (zware beroepen, ondernemingen in moeilijkheden/ in herstructurering, of lange loopbaan) blijven voor de komende twee jaar aan 55 jaar.

Hoewel wij het liever anders hadden gezien, zijn wij toch verheugd dat we deze cao's hebben kunnen sluiten. Daardoor hebben we de sneltrein richting de uitdoving van de eindeloopbaanregelingen, waartegen wij ons met hand en tand verzetten, toch wat kunnen tegenhouden.

hilde.duroi@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Sociale economie: een hervormingsproject

De Brusselse minister voor Economie en Tewerkstelling heeft de actoren van de sociale economie, die verenigd zijn in een overlegplatform van de Economische en Sociale Raad, een oriëntatienota voorgelegd over een ontwerpordonnantie over 'sociaal ondernemerschap'.

Didier Gosuin stelt er een dubbele procedure in voor: een erkenningsprocedure (voor de ondernemingen die een economisch model met een sociale dimensie willen ontwikkelen) en een mandateringsprocedure (voor de erkende sociale ondernemingen die een inschakelingsprogramma willen ontwikkelen).

De ontwerpordonnantie wil de inschakelingsondernemingen en de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van werkgelegenheid (PIOW) blijven erkennen en financieel ondersteunen, maar heeft de ambitie het toepassingsgebied van de sociale economie uit te breiden naar de ondernemingen die geen inschakelingslogica volgen. Het ABVV maakt zich echter zorgen over het feit dat er geen enkele budgettaire verhoging is gepland om deze nieuwe ondernemingen te verwel-

komen, wat het behoud van de bestaande structuren op de helling zet ...

De lopende hervorming van tewerkstellingsprogramma's gewijd aan de sociale economie (doorstromingsprogramma en SINE) mikt bovendien op personen die verder van de arbeidsmarkt verwijderd zijn, zonder te voorzien in extra budgettaire middelen om hun een geschikte omkadering te verzekeren.

Voor de oprichting van een Raad voor Sociaal Ondernemerschap binnen de ESRBHG heeft het ABVV zijn voorkeur uitgesproken voor een 'klassieke' adviesraad, zonder aanwezigheid van experts en vertegenwoordigers van de regering. We hebben ook de aandacht gevestigd op de perverse effecten van de sociale dumping die de toegang van sociale inschakelingsondernemingen tot overheidsopdrachten kan veroorzaken. En we suggereren om een 'Handvest van kwaliteit van de tewerkstelling' van het sociaal ondernemerschap af te sluiten.

thaddee.dhaegeleer@abvv.be

Volgende vormingen voor de juridische diensten

De vorming over gerechtelijke geschillen met betrekking tot arbeidsongevallen was oorspronkelijk gepland op 30 maart 2017 maar wordt verplaatst naar 22 juni 2017.

Op donderdag 30 maart (van 9.30u tot 12.30u) is er daarentegen een vorming over de nieuwe bepalingen met betrekking tot het werkloosheidssysteem met bedrijfstoeslag (SWT), eindeloopbaan en tijdskrediet.

Celien Vanmoerkerke en Astrid Thienpont, adviseurs bij de sociale studiedienst van het ABVV, geven deze vorming, die doorgaat in de lokalen van het Federaal ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel (zaal A, 6de verdieping).

Info en inschrijving bij

Claudia Streulens:

claudia.streulens@abvv.be

Vluchten boven Brussel

Het Brussels Gewest heeft aangekondigd om een einde te stellen aan de tolerantie die het tot nu toe aan de dag legde inzake geluidsoverlast van de vluchten boven Brussel. Voor de ESRBHG 'moet men economie, tewerkstelling en levenskwaliteit met elkaar verzoenen. Men kan het economische operatoren uiteraard niet kwalijk nemen dat ze opkomen voor hun werkinstrument of werknemers dat ze opkomen voor hun werk. Evenmin kan men het andere werknemers (en bij uitbreiding alle burgers), onder soms zware levensomstandigheden, kwalijk nemen dat ze ernaar verlangen om 's nachts normaal te slapen.' Dit dossier sleept al bijna 20 jaar aan. Brusselse werkgevers en vakbonden hebben daarom operationele oplossingen naar voor geschoven. Wordt vervolgd.

#OokMijnZorg

“Net zoals aan de lopende band in de autoassemblage is de zorg een pakket ‘standaardhandelingen’ dat afgewerkt moet worden met de chronometer in de hand: zestig seconden om een patiënt uit bed te halen, twee minuten om te douchen.” (Bieke Verlinden & Dorien Meulenijzer).

Zorg is geen bandwerk maar bindwerk. Zowel patiënten als zorgverleners trekken aan de alarmbel. De zorg is overgenomen door managers die zich bekommeren om kostenefficiëntie, en niet om mensen. Het hele systeem loopt ook vast in starre regels en procedures. De tijd die nodig is voor échte zorgzaamheid, gaat verloren.

Om het rendementsdenken en de productiviteitsdruk in de zorg aan te kaarten, lanceerden sp.a, de socialistische mutualiteit en het Vlaams ABVV op initiatief van Bieke Verlinden en Dorien Meulenijzer een gezamenlijke actie: #OokMijnZorg.

Je kan het beklijvende filmpje bekijken via <http://tinyurl.com/jtzajss>

Delen mag!

ECHO REGIO VLAANDEREN

Praktijktesten binnen Vlaamse overheid

De Dienst Diversiteitsbeleid ondersteunt de Vlaamse overheid bij het realiseren van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Deze dienst wordt geleid door een onafhankelijke Vlaamse Diversiteitsambtenaar en maakt jaarlijks een Gelijkekansen- en diversiteitsplan op. Op 27 februari 2017 brachten de SERV en de Commissie Diversiteit opnieuw advies uit.

We stellen vast dat de dienst diversiteitsbeleid heel goed werk levert, maar over onvoldoende mankracht beschikt om het plan volledig uit te voeren.

Sterke ondervertegenwoordiging personen met een handicap of chronische ziekte

Personen met een handicap of chronische ziekte blijven sterk ondervertegenwoordigd in de Vlaamse overheid. Hun aandeel bedraagt slechts 1,3%, terwijl het streefcijfer 3% is. Dwingende maatregelen zijn noodzakelijk. De vooropgestelde streefcijfers met betrekking tot stagiairs en jobstudenten, beide 20% van buitenlandse herkomst en 6% met een handicap of chronische ziekte, worden niet gehaald. We vragen daarom stages voor te behouden voor mensen uit de kansengroepen tot het streefcijfer bereikt is. Dit is namelijk een belangrijk rekruteringskanaal waarop ingezet moet worden.

In lijn met het VN-verdrag inzake rechten van personen met een handicap verschuift de focus naar individuele maatregelen, met name de redelijke aanpassingen. We spreken ons hier positief over uit, maar vragen dat dit gepaard gaat met voldoende budget.

De Vlaamse regering besliste dat het aantal personeelsleden op 30 juni 2014 6,5% lager moest zijn dan op 30 juni 2009. Deze vermindering wordt echter op basis van koppen berekend en niet op VTE. Deze berekeningswijze valt disproportioneel op personen die deeltijds werken, zoals vrouwen of personen met een handicap of chronische ziekte. Daarom vragen de sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen dat er in VTE wordt geteld in plaats van koppen. Daarnaast vragen de commissie en de SERV om resultaten af te spreken met betrekking tot voorbehouden betrekkingen per beleidsdomein en moedigen ze een verdere uitbouw van het re-integratiebeleid aan, in de vorm van een arbeidsorganisatie die diversiteit concreet omzet in aangepaste jobs.

Werving en selectie

Met betrekking tot werving en selectie beurt de commissie dat de focus binnen de Vlaamse overheid nog te sterk ligt op diploma. De sociale partners en de kansengroepen vragen dan ook opnieuw werk te maken van het beleid inzake elders verworven competenties (EVC) binnen de Vlaamse overheid. De commissie vraagt ook dat alle vacatures melding maken van de verplichting voor de Vlaamse overheid om redelijke aanpassingen te voorzien en dat alle leidinggevend en het personeel van de dienst rekrutering en selectie, HR-medewerkers en externe selectoren verplicht worden de opleiding diversiteit en de opleiding over redelijke aanpassingen te volgen. Daarnaast moet er afstemming komen tussen het getuigschrift NT2 en het taalexamen bij Selor, aangezien het hoogste niveau in NT2 soms onvoldoende blijkt om te slagen voor de taaltest van Selor.

Discriminatiebeleid

De ambities zoals aandacht voor diversiteit en non-discriminatie verplicht verankeren in de Leidraad Organisatiebeheersing van Audit Vlaanderen, een ontwikkeling van een Gelijkekansen- en diversiteitstoets (GKD-toets) en een optimalisering van het antidiscriminatiebeleid kunnen we alleen maar positief onthalen.

Maar last but not least wijzen we erop dat de overheid haar voorbeeldfunctie in de bestrijding van discriminatie niet waarmaakt. In 2016 opende Unia 132 dossiers in de publieke sector tegenover 71 in 2015. Daarom vragen de sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen dat er praktijktesten voor selectie en werving bij de Vlaamse overheid worden uitgerold.

Biedt dit een opening voor de bestrijding van discriminatie in andere sectoren...?

lore.tack@vlaamsabvv.be

Investeringsfonds voor openbare huisvesting

In haar gewestelijke beleidsverklaring 2014-2019 uitte de Waalse regering haar intentie om de procedures voor toekenning van subsidies voor de uitvoering van toekomstige gemeentelijke verankering van huisvesting te vereenvoudigen.

De hervorming van de minister voor Huisvesting heeft volgende doelstellingen:

- Administratieve vereenvoudiging van de verankeringsprocedures met het doel de investeringen te optimaliseren via een grotere autonomie voor lokale operatoren;
- Creëren van openbare huisvesting: het cijfer van tien procent openbare huisvesting blijft een gewestelijke doelstelling die de gemeenten moeten halen. Het Waals Gewest is van plan de hierin voluntaristische gemeenten te steunen. Het zal daarentegen sancties voorzien voor gemeenten die niet bijdragen aan de ontwikkeling van het sociaal beleid van openbare huisvesting;
- Bevorderen van de rol als vastgoedoperator van de openbare huisvestingsmaatschappijen;
- Strijd tegen de sociale dumping: het ontwerp van hervorming voorziet in conditioneringsmechanismen voor de toekenning van subsidies;
- Bevorderen van de toegang tot openbare huisvesting voor de zwakste gezinnen.

Het ontwerpdecreet stelt de oprichting voor van een Investeringsfonds voor openbare huisvesting met een systeem van trekkingsrechten, zodat er rekening wordt gehouden met de bepaling van het politieke project in het begin van de ambtstermijn en met de rijpheid van de investeringsdossiers en om de overheid en de operatoren aan te zetten de investeringen tijdens hun ambtstermijn beter te spreiden.

Advies Waals ABVV

Het Waals ABVV verheugt zich over de volgende oprichting van een investeringsfonds voor openbare huisvesting dat de vlotheid van de processen van terbeschikkingstelling van openbare huisvesting zou moeten vereenvoudigen en vergemakkelijken en dat, tot slot, hun ontwikkeling in Wallonië moet aanmoedigen. Het systeem van trekkingsrecht van dit fonds, overgenomen uit het Gemeentelijk Investeringsplan (GIP), zal echt toela-

ten dat de gemeenten deze middelen kunnen gebruiken in functie van hun prioriteiten. De door dit fonds vrijgemaakte middelen zullen echter ruim onvoldoende zijn.

We mogen wel tevreden zijn dat de sancties zwaarder zijn voor de gemeenten die niet zouden bijdragen aan de ontwikkeling van het sociale beleid inzake openbare huisvesting. Op het einde van de volgende programmatie zal het ABVV evalueren of de hoogte van de straf de gemeenten die zich niet aansluiten bij de doelstelling van tien procent voldoende afschrikt of afstraft.

Het Waals ABVV juicht toe dat deze hervorming de globale doelstelling van tien procent van openbare huisvesting per gemeente behoudt. Een meer specifieke benadering die rekening houdt met de gemeentelijke werkelijkheid zou daarentegen toelaten de gewestelijke steun op een efficiëntere manier te richten op de gemeenten waar de behoefte het sterkst is gebleken. In deze context zou het idee van een supragemeentelijke benadering interessant zijn.

Via de maatregelen ter bestrijding van de sociale dumping onthaalt het ABVV de verwezenlijking van de verbintenis genomen in het kader van het Waalse aankoopplan positief. De wijziging via decreet biedt een sterke wettelijke basis voor de verplichting van integratie van ecologische, sociale en ethische clausules. Het ABVV betreurt echter dat de toekenning van subsidies niet werd verbonden met controleacties tijdens de uitvoering van de overheidsopdracht. Het betreurt ook dat de regering geen maximaal toegelaten weging van de prijs vastlegt in de toewijzingscriteria.

Tot slot, is het m.b.t. de toegang tot een woning essentieel dat de overheidsactoren zich toespitsen op de belangrijkste doelstellingen, zijnde een oplossing bieden aan gezinnen met een laag inkomen die geen toegang krijgen tot een kwaliteitsvolle huurwoning op de privémarkt, waken over het fundamenteel principe van een sociaal gemengd karakter in de wijken en optreden als regulator in de zones waar de vastgoedmarkt sterk onder druk staat.

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

Milieu en mobiliteit: enquête sociaal overleg

Begin dit jaar zijn de cel RISE (Waals ABVV) en de cel Mobiliteit (CEPAG) met steun van Wallonië gestart met een enquête over het sociaal overleg inzake milieu en mobiliteit. Die enquête heeft meerdere doelstellingen:

- een evaluatie opmaken van het aantal bedrijven dat zich, in overleg met de vakbonden, over deze kwesties buigt in functie van hun kenmerken (sector, ligging ...) en de thematiek;
- een analyse uitvoeren van de werking van het sociaal overleg met betrekking tot milieu en mobiliteit;
- een lijst opmaken van bedrijven en/of syndicale ploegen die 'good practices' ontwikkeld hebben en deze willen delen;
- uitzoeken welke bedrijven willen deelnemen aan de acties die wij opzetten.

Dankzij deze enquête zullen we beter de noden van de syndicale ploegen kunnen uitstippelen en ons documentatie- en vormingswerk hierop beter kunnen afstemmen, net zoals de eventuele acties die we hierrond willen uitvoeren. Ook de essentiële en stuwende rol van de vakbonden inzake milieu – in de bedrijven in het bijzonder en in de maatschappij in het algemeen – kunnen we via deze enquête aantonen.

De enquête wordt uitgevoerd in gemeenschappelijk vakbondsfront – ABVV, ACV en ACLVB samen.

De (vertrouwelijke) enquête kan online ingevuld worden (tot 31 maart) via <http://tinyurl.com/gu4mzsp>

De resultaten zijn vanaf oktober 2017 beschikbaar op www.rise.be.

Observatorium van de Europese hervormingen

Eind 2016 startte het Europees Vakbondsinstituut met een website om lezers inzicht te bieden in de grote wijzigingen die zich de laatste tien jaar in de Europese lidstaten voordeden. Het gaat over hervormingen van de arbeidsmarkt, pensioenstelsels, stakingen en andere acties. Op de site vinden we ook landenrapporten in het Frans en Engels: www.etui.org/Reforms-Watch.

Een belangrijke tool voor iedereen.

Goed nieuws uit Bangladesh: vrijlating syndicalisten textielsector

In december 2016 werden in Bangladesh 35 syndicalisten uit de textielsector opgepakt naar aanleiding van protesten voor een hoger minimumloon. Hun aanhouding leidde tot een grote internationale campagne om de repressie van de regering op de beweging aan te klagen en om de vrijlating te eisen van de aangehouden syndicalisten en werknemers. Het ABVV nam deel en was aanwezig op een symbolische actie bij de ambassade van Bangladesh die tegelijkertijd in zestien steden, zowat overal ter wereld, plaatsvond. Met een petitie werden meer dan 10.000 handtekeningen verzameld. Het resultaat: alle vastgehouden werknemers en syndicalisten zijn vandaag weer vrij! We zullen hen moeten blijven steunen in hun strijd voor betere werk- en loonvoorwaarden.

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

'Europe Needs a Pay Rise' Europa heeft een loonsverhoging nodig

Op 15 februari lanceerde het EVV de campagne 'Europe Needs a Pay Rise'. Na jarenlange loonmatiging, om niet te spreken van effectieve loonafbouw in veel Europese landen, is het volgens het EVV en het ABVV meer dan ooit tijd om ook ons deel van de heropleving mee te pikken.

Al te lang zagen we bezuinigen, cao-afbraak, afbouw van sociale verworvenheden en flexibilisering van de arbeidsmarkt, als enige politiek van de EU-Trojka (IMF, Europese Commissie en Europese Centrale Bank), terwijl meer economen ervan overtuigd zijn dat een loonstijging broodnodig is om de Europese binnenmarkt te stimuleren.

De economie begint stilaan maar zeker toch wat aan te zwengelen en de winsten en bovenal winstdeling van de bedrijven gaan steeds maar omhoog. We zien al te veel voorbeelden in Europa van bedrijven die bezuinigen of afslanken en waar tegelijkertijd de lonen van het management blijven stijgen.

De campagne, die door alle EVV-leden en uiteraard ook door het ABVV onderschreven wordt, stelt dat het tijd is voor onze eigen economische en vooral sociale heropleving. De campagne pleit niet alleen voor een directe loonsverhoging, maar voert ook de strijd op tegen – onder meer – de stijgende kloof tussen management en werknemers, het koopkrachtverlies de laatste jaren, het kleiner wordende loonaandeel in het bbp, de kloof tussen mannen en vrouwen, de afbouw van de cao structuren ...

De campagne loopt voor twee jaar en zal vooral focussen op sociale media (Twitter, Instagram en Facebook). De campagne heeft ook een eigen website: www.payrise.eu

Help mee deze berichten te verspreiden. Je kan de campagne volgen op:

Instagram: ETUC CES @etucces

Twitter: @etuc_ces

Facebook: OurPayRise

bart.samyn@abvv.be

Digitalisering - EVV fact-finding seminarie in Berlijn - 14-2-2017

Digitalisering is het nieuwe sleutelwoord in Europa. Laat ons duidelijk zijn: het is geen totaal nieuw gegeven, maar wel een voortgaande evolutie. Maar wel één die steeds sneller gaat en die een diepe impact heeft op onze arbeidsomstandigheden. Geen wonder dat het ABVV en zo goed als elke vakbond in Europa aandacht besteden aan dit fenomeen.

Het EVV plant dit te bediscussiëren vanuit verschillende oogpunten. Zowel het industrieel-technologische aspect als het sociale is van groot belang. De impact ervan op ondernemingen en de arbeidsrelaties kan niet onderschat worden.

Vandaar het 'fact-finding' seminarie in Berlijn op 14 februari, georganiseerd samen met werkgevers. Naast de technologische en sociale aspecten die daar besproken werden, waren voornamelijk drie case studies interessant.

Orange Frankrijk: te omschrijven als een klassiek model, daarom niet minder interessant. Hier heeft men een begeleidings-cao afgesloten, waarbij diverse nieuwe vormen

van arbeid (telewerk, het recht op offline ...) begeleid worden.

Cross/Over Texas USA + wereldwijd: een typisch voorbeeld van een platformonderneeming, met enkel kantoren in Austin, Texas, wereldwijd kantoorloos en het gros van de medewerkers is actief als zogenaamd zelfstandige werknemer. Dit is een soort digitaal platform voor een vorm van interimarbeid (personeel blijft in dienst bij Cross/Over, maar werkt voor andere bedrijven).

Volkswagen Duitsland / wereld: een voorbeeld van de Duitse 'gezamenlijke' aanpak. Het bedrijf werkt, samen met de ondernemingsraad, aan een totaalproject voor het autobedrijf van de toekomst, waarbij drie grote luiken aan bod komen: 1. de wagen van de toekomst; 2. de verkoop van de wagen van de toekomst en 3. de productie (sociale aspecten, arbeidsorganisatie ...) van de wagen van de toekomst.

bart.samyn@abvv.be