

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 2, februari 2018

■ Economie

Effecten gemanipuleerde wet
van '96 worden duidelijk

■ Ondernemingen

Economische inspectie ten dienste
van economische democratie

■ Sociaal beleid

Sociale verbeteringen zorgverlof: akkoord
binnen welvaartsenveloppe 17-18

■ Sociale ombuds

HJEU: chauffeurs verdienen
geschikte accommodatie

■ Echo regio Brussel

Hervorming van de instrumenten
in strijd tegen discriminatie

■ Echo regio Vlaanderen

Inhaalbeweging ouderenzorg: nog veel
werk aan betaalbare rusthuizen

■ Echo regio Wallonië

Het Waals investeringsplan

■ Europa & Internationale relaties

Naar een Europese Arbeidsautoriteit
Toekomst EU en Groot-Brittannië:
exit sociale dumping?

Akkoord IG Metall Duitsland toont de richting voor België

Begin februari sloot de Duitse vakbond IG Metall in Baden-Württemberg (B-W), de kern-regio van de Duitse industrie, een historische cao voor de periode 2018-2019.

De impact van deze afspraken rond lonen en arbeidsduur is niet te onderschatten voor Duitsland en België. Het bereikte compromis geldt niet enkel onmiddellijk voor de 900.000 werknemers in de regio B-W, maar zal ook voor de komende cao-rondes in andere Duitse regio's en sectoren als referentie dienen. Daarmee geeft het de richting aan waarin de Belgische interprofessionele onderhandelingen zullen evolueren. Het akkoord omvat twee componenten: een koopkrachtverhoging en een aanpassing van de arbeidsduur.

De koopkrachtverhoging voor de Duitse metaalarbeiders in B-W is niet min. De komende twee jaar zullen de lonen met ongeveer 6,5% stijgen. Hierin zit een stijging van het brutoloon van 4,3% vervat en ongeveer 2% aan eenmalige toeslagen. De loonstijging gaat vlot over de Duitse inflatieverwachting van 3,1% voor de periode 2018-2019. Er wordt meer dan 3% loon bovenop de inflatie toegekend. De Duitse vakbonden geven hiermee duidelijk te kennen dat de economische voorspoed rechtvaardig verdeeld moet worden tussen arbeid en kapitaal. Aangezien in het kader van de wet van '96 de Belgische lonen worden vergeleken met de evolutie in de ons omringende buurlanden, geeft het akkoord van IG Metall de juiste richting aan: een marge bovenop de index die de economische groei reflecteert.

Wat de arbeidsduur betreft, zijn er twee zijden aan de medaille. Om eindelijk tegemoet te komen aan de vraag van werknemers om werk en privé beter te combineren, wordt het recht op een 28-urenweek geopend. De cao-arbeidsduur in de Duitse metaal staat momenteel op 35 uur. Een forse arbeidsduurvermindering dus, die het debat over tijd centraal zet. Ter compensatie wordt het voor werkgevers makkelijker gemaakt om meer 40-uren contracten aan te werven. Het akkoord is dus duidelijk een compromis tussen flexibiliteit 'naar beneden' (voor werknemers) en flexibiliteit naar boven (voor werkgevers).

Die flexibiliteit naar boven toe kennen we al in België. Met de wet 'werkbaar en wendbaar werk' van Kris Peeters werd onder meer de 38-urenweek (door de verbreding van de referentieperiode, optrekken van het aantal mogelijke uren ...) al stevig opgerekt. Het recht om het als werknemer wat rustiger aan te doen, door middel van een arbeidsduurvermindering, werd echter nog steeds niet toegekend. Als ABVV hebben we ADV naar voor geschoven tijdens de vorige IPA-ronde (2017-2018), maar het werd van tafel geveegd. In aanloop naar de interprofessionele onderhandelingen 2019-2020 zullen we dus niet enkel een forse loonmarge bovenop de index vragen, maar evenzeer een arbeidsduurvermindering die naam waardig.

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

Mobiliteit en klimaat: uitwisselen standpunten

Op maandag 12 maart organiseren de FOD Mobiliteit en de FOD Leefmilieu een uitwisseling van standpunten over de kwesties milieu en klimaat. Wat is de rol van de transport gezien in het perspectief van de klimaatuitdaging? Welke Europese en internationale strategieën en uitdagingen zijn nodig?

De vermindering van de uitstoot van broeikasgassen in de transportsector en een duurzaam mobiliteitsbeleid staan bovenaan de internationale agenda. Reden te meer voor de administraties bevoegd voor transport en leefmilieu om de krachten te bundelen, om standpunten uit te wisselen, om na te denken over de uitdagingen die de transportsector te wachten staan, met daarbij de privé-en openbare spelers.

De ochtendzitting is gewijd aan het Europese en Belgische niveau. In de namiddag komen de klimaatuitdagingen in de maritieme sector en de luchtvaart aan bod.

Er is gelegenheid om standpunten uit te wisselen. Bovendien kunnen de overheidsadministraties dan ook met kennis van zaken keuzes maken.

Info en details op www.climat.be.

ECONOMIE

Effecten gemanipuleerde wet van '96 worden duidelijk

Begin februari publiceerde de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) zijn jaarlijks rapport 'Tewerkstelling en Competitiviteit'. Het eerste deel van dit rapport geeft vaststellingen en voorspellingen over de loonkosten in België en de buurlanden. In 2016 daalden de uurloonkosten in België met 0,8%, tegen een stijging met 2,1% in de buurlanden, het resultaat van onder andere de taxshift, een lage loonmarge en kortingen op de sociale zekerheidsbijdragen voor werkgevers in het kader van de taxshift.

Het meest verontrustend in het rapport is de impact van de hervorming begin 2017 van de wet van '96. De regering besliste dat ze kortingen op de sociale zekerheidsbijdragen die werden (en worden) toegekend aan de werkgevers in het kader van de taxshift, niet langer zal beschouwen als loonkostverlagend. De werkgevers krijgen dus een zware korting op de loonkosten, maar wanneer die loonkosten worden vergeleken met de buurlanden telt de korting plots niet meer mee.

Voor 2016 wordt er zo geen rekening gehouden met 1,18 miljard euro aan bijdrageverminderingen. Dit doet de Belgische loonkost in de internationale vergelijking met 0,7% extra doet toenemen. In 2017 wordt voor 1,8 miljard door de vingers gezien, dit jaar 2,8 miljard. Alsof je producten van verschillende leveranciers vergelijkt, maar de korting in de ene winkel niet meeneemt in de vergelijking.

Die praktijk zorgt voor een scheefgetrokken loonhandicap. Gelukkig geeft de CRB ook de cijfers van de echte loonhandicap sinds 1996. Als we de werkelijke uurloonkostevolutie nemen en dus eerlijk rekening houden met de taxshift, dan blijkt de loonhandicap in 2016 uitgewist. Dan evolueren we in 2018 zelfs naar een loonkostvoorsprong van 1%. Wanneer we de regeringslogica volgen, komen we echter tot een tegenovergesteld resultaat: een lichte loonhandicap van 0,6% in 2016. Deze gemanipuleerde 'officiële loonkosthandicap' vermindert in 2017 tot 0,3% maar eindigt weer op 0,6% in 2018.

Dat alles heeft gevolgen voor de interprofessionele onderhandelingen die eind 2018 opnieuw van start gaan. De hervormde wet van '96 bepaalt immers dat wanneer de loonhandicap positief is (België 'duurder'), de handicap automatisch van de beschikbare marge moet worden afgetrokken. Indien het scenario van de CRB waarheid wordt en er

een loonhandicap van 0,6% bestaat bij de start van de IPA-onderhandelingen 2019-2020, dan zal de beschikbare marge met 0,6% verminderd moeten worden. Dit legt dus een zware hypotheek op de loonmarge. Door kunstgrepen probeert deze regering de loonmarge die er eind 2018 wellicht zal zijn, doelbewust te verkleinen.

In een tweede deel van het rapport 'Tewerkstelling en Competitiviteit' maken de sociale partners een evaluatie op van de sociaaleconomische situatie in België. Het rapport duidt er onder meer op dat economische welvaart nooit zonder sociale cohesie kan. Voor meer sociale cohesie zijn kwalitatieve tewerkstelling, effectieve sociale bescherming, toegang tot basisdiensten en kwalitatieve opleiding en onderwijs noodzakelijk. Uit ongelijkheids- en tewerkstellingscijfers blijkt dat vooral de situatie van kansengroepen precair is. Dit moeten we oplossen door in te zetten op onderwijs en vorming. Onderwijs mag geen motor voor ongelijkheid zijn.

De terugval van de productiviteitsgroei moet aangepakt worden. De sociale partners komen tot de vaststelling dat vorming, overheidsinvesteringen, dynamisch ondernemerschap en zware inspanningen op vlak van innovatie nodig zijn. Die overheidsinvesteringen zijn trouwens beneden alle peil. Ze zijn noodzakelijk om onze competitiviteit, welvaart, economische groei te versterken en een ecologische transitie te dragen. Tot slot wordt in het rapport gewezen op een dringende aanpak van het mobiliteitsprobleem, met een centrale plaats voor spoorvervoer én een mobiliteitsbudget waarover de sociale partners al een akkoord sloten.

lars.vandekeybus@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Economische inspectie ten dienste van economische democratie

Opdrachten van de inspectie

De Cel Bedrijfsorganisatie van de FOD Werkgelegenheid en Arbeid (beter bekend bij de afgevaardigden als 'economische inspectie') is verantwoordelijk voor het toezicht op de economische en financiële informatie (EFI) die aan de OR en het CPBW moet worden verstrekt.

De cel vervult twee belangrijke taken: de systematische controle (preventieve controle) ter plaatse van de EFI die verstrekt en besproken werd in alle ondernemingsraden en in de CPBW's (in bedrijven waar geen OR is). Zo werden er 3586 OR's en 499 CPBW's geïnspecteerd tussen 2012 en 2016. De tweede taak bestaat in het tussenbeide komen bij klachten (26 in 2016). Het is wel zo dat de cel in alle vertrouwelijkheid omgaat met de klager en de klacht met prioriteit behandelt. Wanneer de reglementering wordt overtreden, stelt ze de werkgever hiervan schriftelijk in kennis en de secretaris van de OR ontvangt een afschrift. In deze brief geeft de inspectie een gedetailleerde beschrijving van de inbreuk en daarnaast legt ze een termijn op om ervoor te zorgen dat alles in regel is.

Verantwoordelijkheid van minister m.b.t. voortbestaan inspectie

De sociale gesprekspartners stelden vast dat het personeelsbestand van de Cel Bedrijfsorganisatie jaar na jaar bleef slinken. Daarom riepen ze de minister van Werkgelegenheid en Arbeid ieder jaar gezamenlijk op om een einde te maken aan deze leegloop. Nu blijkt die oproep niet tevergeefs te zijn geweest. Op 1 juli 2017 traden vijf nieuwe inspecteurs in dienst, wat het aantal inspecteurs op negen bracht. Die zuurstofballon redt de inspectie echter nog niet van de verstikking. In 2018 gaan twee inspecteurs namelijk met pensioen. Het ABVV vraagt van de minister dringende actie om de inspectie operationeel te houden.

EFI in CPBW: problematisch

Van alle resultaten die de inspectie ieder jaar aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voorlegt, zijn die m.b.t. de bedrijven zonder OR (waar de EFI moet meegedeeld worden aan het CPBW) het meest confronterend. In bijna 30 procent van de ondernemingen (147 van de 499 geïnspecteerde bedrijven tussen 2012 en 2016) delen werkgevers absoluut geen EFI mee. Dit bevestigt de alarmerende berichten die we van op het terrein krijgen.

EFI in OR: bevindingen van 2016

Laten we enkele cijfers uitlichten die in het inspectieverslag van 2016 naar voren komen bij de 634 geïnspecteerde bedrijven. De inspectie moest één of meerdere opmerkingen geven aan 235 ondernemingen (37,1%). Zij constateerde met name dat er in veertien gevallen geen basisinformatie werd gegeven, in vijf gevallen geen jaarverslag, in negentien gevallen geen trimestriële informatie en in drie gevallen werd geen revisor aangeduid. Dat is ontoelaatbaar. Verder stelde de inspectie vast dat de jaarlijkse informatie niet in orde was bij 63 ondernemingen (9,9%). Hetzelfde geldt ook voor de basisinformatie in 64 bedrijven (10,1%) en voor de trimestriële informatie in 103 bedrijven (16,2%). De inspectie is van oordeel dat de EFI niet in orde is wanneer de inhoud van de informatie niet klopt of wanneer de termijnen niet worden nageleefd. Wat de revisors betreft, waren acht van hen nergens te bespeuren bij de analyse van de jaarrekening, zes van hebben de informatie niet officieel bevestigd en 60 revisoren bezorgden hun attest pas tijdens de vergadering. Dit is in strijd met de wetgeving en de normen die de revisor moet naleven. Daartegenover staat dat 252 (43,6%) van hen aanwezig waren op de voorbereidende vergadering in de 577 onderneming waar een revisor moet worden aangesteld.

Klachten

In 2016 behandelde de inspectie 26 klachten. Die hebben met name betrekking op:

- De basisinfo: niet verstrekt, geen organigram, geen informatie over belangrijke contracten of overeenkomsten, geen uitsplitsing van de personeelskosten;
- Jaarlijkse info: niet verstrekt, niet schriftelijk, geen loonkloofanalyse;
- Periodieke info: niet verstrekt, niet schriftelijk, geen EFI;
- De werking van de OR: laattijdige uitnodiging, voorzitter die de goede werking belemmert, rechten en plichten van de verkozen leden, nood aan een bespreking van de nodige termijn, inhoud van de notulen of de vertaling ervan, informatie aan het personeel, rol van de voorzitter in de efficiëntie van de vergaderingen, geldigheid van het reglement van orde.

Wet-Renault: verschil tussen aangekondigde en effectieve ontslagen

Wanneer een werkgever aankondigt dat hij van plan is over te gaan tot een collectief ontslag, start hij de Renault-procedure. Een van de vragen is dan hoeveel werknemers effectief slachtoffer zullen worden van het collectief ontslag. Het antwoord vinden we bij de FOD Werkgelegenheid en Arbeid die sinds 2010 de omvang meet van de collectieve en persoonlijke drama's, veroorzaakt door deze herstructurerings.

De FOD vergelijkt het aantal werknemers dat vermeld werd bij de aankondiging van het voornemen tot dat ontslag en het aantal dat daadwerkelijk getroffen wordt door het collectief ontslag na afsluiting van de informatie- en raadplegingsprocedure. Van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2017 werd in totaal 92,37% van de aanvankelijk betrokken werknemers ontslagen nadat de informatie- en raadplegingsprocedure was afgesloten. Anders gezegd: 67.555 werknemers werden werkloos van de 775 ondernemingen waarop deze procedure betrekking heeft.

Deze cijfers lopen sterk uiteen: het verschil tussen het aantal aangekondigde en het aantal effectieve ontslagen schommelt van jaar tot jaar tussen 4% en 17%. Dit is te weinig en het is een van de vele redenen waarom het ABVV pleit voor een versterking van de informatie- en raadplegingsprocedure, met name wanneer de werkgever vakbondsalternatieven verwerpt die de impact van de herstructurering beperkt. De werkgevers zouden de afwijzing van vakbondsalternatieven economisch moeten verantwoorden (motivatie van afwijzing).

Meer info en statistieken: www.werk.belgie, kies thema 'Herstructurering', vervolgens 'Collectief ontslag', 'Statistieken'.

Re-integratie: gelijkstelling gedeeltelijke dagen ongeschiktheid bij geleidelijke werkhervatting

In het kader van de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers riep de NAR in zijn advies nr. 1923 van 24/02/2015 de regering op om de nodige maatregelen te nemen teneinde de geleidelijke hervatting van het werk te stimuleren, met het oog op de terugkeer naar het overeengekomen werk.

Er is echter nog steeds sprake van een anomalie in de regeling inzake jaarlijkse vakantie. Volgens die regeling worden volledige dagen van afwezigheid gelijkgesteld in geval van een deeltijdse werkhervatting in bediendestelsel. Halve dagen daarentegen worden helemaal niet gelijkgesteld.

Om deze lacune uit de wereld te helpen, heeft de minister van Werk bij de NAR een verzoek ingediend tot wijziging van het KB van 30/03/1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

In zijn advies nr. 2070 van 29/01/2018 stelt de NAR voor om "een enkele nieuwe bepaling op te nemen die erin voorziet dat, voor de berekening van de duur van de vakantie en het vakantiegeld, in geval van een gedeeltelijke werkhervatting met toestemming van de geneesheer-adviseur, de gelijkstelling met gewerkte dagen zowel voor de volledige dagen onderbreking als voor de gedeeltelijke dagen arbeidsonderbreking."

De NAR dringt er ook op aan soortgelijke aanpassingen in te voeren om de kwestie van de re-integratie ingevolge een beroepsziekte of arbeidsongeval op te lossen. Op die manier zullen werknemers die zich opgeven voor een geleidelijke re-integratie niet langer worden gestraft m.b.t. de jaarlijkse vakantie.

■ SOCIAAL BELEID

Sociale verbeteringen zorgverlof: akkoord binnen welvaartsenveloppe 17-18

Op 30 januari sloten de sociale gesprekspartners in de NAR-CRB een akkoord over de restenveloppe voorzien in de welvaartsvastheid. De beschikbare middelen worden ingezet voor een uitbreiding van de notie handicap binnen de zorgverloven, het rechtzetten van een leeftijdsdiscriminatie en het optrekken van de netto uitkering voor de verloven voor alleenstaande ouders tot boven de geactualiseerde armoedegrens. Drie maatregelen die een reëel verschil maken voor de betrokkenen.

Modernisering definitie gehandicapt kind recht op tijdskrediet en ouderschapsverlof

Een eerste maatregel betreft de bestaande discriminatie in het stelsel tijdskrediet/zorgverloven. In de huidige regelgeving kan je voor een kind met een handicap je recht opnemen tot het kind de leeftijd van 21 jaar bereikt, in tegenstelling tot de leeftijd van 8 jaar voor andere kinderen.

De notie van 'handicap' was echter vooral gericht op fysieke handicap.

Met de nieuwe regelgeving wordt deze notie uitgebreid: ook elementen die een impact hebben op de integratie van het kind (de zogenaamde pijler 2) of op de belasting van het gezin (pijler 3), zullen voortaan in rekening gebracht worden.

Alle kinderen met een aandoening van minstens 9 punten in de drie pijlers samen, kunnen voortaan tot de leeftijd van 21 jaar een recht op tijdskrediet of ouderschapsverlof laten gelden. Voor hen is er bovendien geen sectorale cao meer vereist voor de 1/5de en 1/2de vorm.

Er wordt in het advies ook aangedrongen op een gelijke aanpassing van die definitie op niveau van de entiteiten.

Opheffen leeftijdsdiscriminatie thematisch verlof 50+

De tweede maatregel heft een discriminatie op die de regering heeft doen ontstaan door haar forse besparingen op het tijdskrediet. De regering-Michel besloot namelijk om stevig te snijden in de uitkeringen voor thematische verloven voor 50-plussers. Die ingreep kwam toen samen met een verbetering die de sociale gesprekspartners hadden voorzien met de welvaartsenveloppe (ten voordele van alleenstaande ouders) voor 50-minners.

Als gevolg hiervan zou de uitkering voor alleenstaande 50-plussers die hun loopbaan deeltijds onderbreken (1/5de en halftijds) om voor hun kinderen te zorgen, lager uitvallen dan deze voor dezelfde groep jonger dan 50.

Met het akkoord van vandaag wordt ook die leeftijdsdiscriminatie weggewerkt.

Alleenstaande ouders: onderbrekings- uitkering boven de armoedegrens

Tenslotte gaan de sociale gesprekspartners verder met het structureel aanpakken van het armoederisico bij alleenstaande ouders. Vandaag loopt dat risico op tot maar liefst 41,1%. Daarom voorzien ze in het akkoord een bijkomende verhoging van de uitkering met 14% voor alleenstaande ouders in het geval van tijdskrediet met motief en ouderschapsverlof en dat vanaf 1 april 2018.

De netto uitkering komt zo boven de armoedegrens. Bij de vorige ronde was dat enkel de bruto uitkering.

Mooi resultaat

In sociaal bewogen tijden is het invullen van deze restenveloppe voor concrete maatregelen een positieve zaak. Het is nu aan de regering deze maatregelen dringend uit te voeren zodat de reële nood op het terrein ingevuld wordt.

Het valt te onderstrepen dat de sociale gesprekspartners de enigen zijn die echt werk maken van het optrekken van de uitkeringen boven de armoedegrens.

De strijd is nog maar begonnen. De volgende onderhandeling over de verdeling van de welvaartsenveloppe moet normaal gezien afgerond zijn tegen 15 september van dit jaar. Er zal de komende maanden opnieuw gestreden moeten worden voor het behoud van 100% van de enveloppe alsook voor de correcte verdeling naar de sociaal verzekerden.

celien.vanmoerkerke@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

HJEU: chauffeurs verdienen geschikte accommodatie

Als deel van haar actieplan tegen sociale dumping, voerde de vorige regering bij KB d.d. 19 april 2014 de mogelijkheid in om over te gaan tot een onmiddellijke inning van de boete indien het verbod om de normale wekelijkse rust in de vrachtwagen te nemen, wordt overtreden.

Dit verbod is gesteld door de Europese Verordening 561/2006.

Een transportfirma stelde bij de Raad van State een beroep in tot nietigverklaring van het KB. Ze voert aan dat het legaliteitsbeginsel geschonden wordt, doordat een strafbaarstelling wordt opgelegd, terwijl de verordening niet in dat verbod zou voorzien. De verordening bepaalt enkel dat het nemen van de verkorte wekelijkse rusttijd in de vrachtwagen is toegestaan, mits voldaan wordt aan voorwaarden.

De regering stelt dat geen nieuwe strafbaarstelling ingevoerd werd, maar enkel de mogelijkheid tot onmiddellijke inning. De eigenlijke strafbaarstelling werd ingevoerd bij KB d.d. 9 april 2007. Tegelijkertijd stelt ze voor om een prejudiciële vraag te stellen aan het Europees Hof van Justitie.

De Raad gaat in haar arrest d.d. 4 februari 2016 hierop in.

Het Hof stelt in haar arrest d.d. 20 december 2017 duidelijk dat een vrachtwagencabine geen geschikte plaats is voor langere rusttijden dan de dagelijkse en de verkorte wekelijkse. Bestuurders moeten de mogelijkheid hebben om hun normale wekelijkse rusttijden door te brengen op een plaats met passende accommodatie. Een andere interpretatie van de verordening draagt niet bij tot de door de verordening nagestreefde doelstelling om de werkomstandigheden van bestuurders te verbeteren.

Dit is een belangrijke uitspraak in de strijd tegen de uitbuiting van veelal Oost-Europese chauffeurs die van hun werkgever in hun vrachtwagen moeten slapen.

HJEU, C102/16, 20/12/2017

astrid.thienpont@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Hervorming van de instrumenten in strijd tegen discriminatie

De Brusselse regering heeft een hervormingsprocedure opgestart voor de instrumenten in de strijd tegen discriminatie, die in 2007 werden ingevoerd (d.w.z. het diversiteitscharter van de werkgevers, de diversiteitsplannen en het label 'Diversiteit, daar werken we mee').

In 2016 kreeg Idea Consult de opdracht om de efficiëntie en doeltreffendheid van deze instrumenten te beoordelen. De vakbonden en de werkgeversorganisaties hadden ernstige bedenkingen bij de conclusies van de studie, met name omdat de werknemersvertegenwoordigers van de betrokken ondernemingen niet bevraagd waren. De studie heeft echter op zijn minst de aandacht gevestigd op de complexiteit van deze instrumenten.

Vervolgens werd een gezamenlijke werkgroep opgericht, waarvan het eindverslag eind 2018 wordt verwacht.

Voor de vakbonden moet voortaan worden gestreefd naar een egalitair en niet-discriminerend personeelsbeleid, d.w.z. (van aanwerving tot uitdiensttreding, met inbegrip van op-

leiding, promotie ...), op basis van een gelijke behandeling voor eenieder in een gediversifieerde context. De analyse met betrekking tot gelijkheid van alle regels en procedures geldend op de arbeidsplaatsen moet systematisch gebeuren, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers en werknemers. Er wordt eveneens voorgesteld om de huidige diversiteitsplannen (die per bedrijf worden vastgelegd) te vervangen door sectorale diversiteitsplannen. Deze zouden een reeks prioriteiten moeten omvatten die in bedrijven moeten worden aangepakt, afhankelijk van de specifieke realiteit van de betrokken sector. De acties zelf die een antwoord moeten bieden op deze problematische situaties, zullen op bedrijfsniveau moeten worden ontwikkeld. Dat moet gebeuren volgens modaliteiten die paritair worden besproken, met een subsidie in het vooruitzicht, of zelfs een label dat toegekend wordt op basis van concrete verbintenissen en een grondige evaluatie van wat er is gedaan.

youssef.benabdeljelil@abvv.be

Vorming cao 109 over motivering ontslag

De volgende vorming voor de diensten sociaal recht en de juridische diensten van de centrales gaat door op donderdag 29 maart 2018 van 13.30 tot 16.30 uur en behelst een evaluatie van cao 109 betreffende de ontslagmotivering. Dit thema wordt behandeld door Steve Gilson, advocaat bij de balie van Namen.

De vorming vindt plaats in de lokalen van het ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel (zaal A, 6de verdieping).

Info en inschrijvingen via VormingenDSR@abvv.be

Naar een monitoring in Brussel

Om de evolutie van de diversiteit te kunnen volgen met betrekking tot alle (huidige en toekomstige) specifieke maatregelen die ten uitvoer worden gelegd, zijn de gewestelijke regering en de sociale gesprekspartners het erover eens geworden dat de macro-economische monitoring aangepast moet worden aan de Brusselse context, naar het voorbeeld van de nationale monitoring die wordt uitgevoerd door UNIA en de FOD Werkgelegenheid. De uitvoering van deze gewestelijke monitoring zal worden toevertrouwd aan het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid. De Economische en Sociale Raad zal bij het beheer worden betrokken.

Een andere economie, klimaat en sociale rechtvaardigheid

ETUI, A&M, TNM en Fairfin nodigen twee gerenommeerde sprekers uit naar Brussel

De Britse economiste Kate Raworth maakt furore met haar boek Donu-teconomie. Daarin stippelt ze de weg uit naar een economie die voorziet in de behoefte van iedereen, zonder dat dit ten koste gaat van onze planeet. Ze verbindt ecologische en sociale grenzen.

De Britse sociale wetenschapper Ian Gough koppelt in zijn boek Heat, Greed and Human Need klimaatverandering en sociaal beleid. Drie fases moeten leiden naar een klimaatneutrale economie. Er is groene groei nodig waarin de uitstoot van broeikasgassen wereldwijd wordt teruggedrongen. Daarnaast moet de rijke wereld zijn consumptiepatronen herzien; de focus moet liggen op basisbehoeften en niet op luxeproducten. Ten derde moeten we opschuiven naar een bloeiende economie zonder groei.

In hun inleiding leggen de sprekers hun visie uit en gaan ze in op de rol die middenveld- en werknemersorganisaties kunnen spelen in de rechtvaardige transitie. Daarna is er tijd voor vragen en debat.

Wanneer? Dinsdag 6 maart, van 12u tot 14u30

Waar? ETUI, Koning Albert II-laan 5, B-1210 Brussel

Lunch: gratis vegetarische broodjes-lunch

Inschrijven kan via www.a-m.be of www.etui.org/events.

ECHO REGIO VLAANDEREN

Inhaalbeweging ouderenzorg: nog veel werk aan betaalbare rusthuizen

In december 2017 lanceerde minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin Jo Vandeuren zijn conceptnota 'Residentiële ouderenzorg, een echte thuis voor kwetsbare personen', die momenteel ter advies voorligt bij de SAR WGG en SERV. Het schetst een visie over het toekomstprofiel van de woonzorgcentra in Vlaanderen en lijst concrete actiepunten op voor de actualisatie van het woonzorgdecreet. Ook houdt het een protocolakkoord in waarin met de sector wederzijdse engagementen worden afgesproken. De conceptnota kwam tot stand na een consultatieronde bij de betrokken stakeholders. De taskforce ouderenzorg – waarin ook ABVV social profit zetelt – werd betrokken waardoor dit een gedragen nota is geworden. Toch zijn er nog een aantal belangrijke aandachtspunten die we in ons advies maximaal probeerden mee te geven:

Inhaalmanoeuvre

De laatste jaren is er veel te weinig geïnvesteerd in ouderenzorg om de evolutie van de vergrijzing en de toegenomen zorgnoden te volgen. Daarom is een inhaalbeweging dringend nodig. Ook de werkbaarheid in de woonzorgsector is een pijnpunt. Dat wees onder andere de werkbaarheidsmonitor uit. Het vergt grote budgettaire engagementen, wil men de ambitie van betaalbare, toegankelijke en kwalitatieve zorg voor alle ouderen én werkbaar werk voor het zorgpersoneel waarmaken.

In deze optiek is de beoogde ROB-RVT gelijkenschakeling een goeie zaak. Deze gelijkenschakeling moet minstens op de hoogte van de RVT-woongelegenheden gebeuren. Het kan niet de bedoeling zijn de budgetten voor RVT naar beneden te halen. Een dringende inhaalbeweging is ook nodig om de gedaalde RVT-dekkingsgraad op minstens 100 procent te krijgen.

De kwaliteit van de zorg staat of valt met voldoende gekwalificeerd en gedifferentieerd personeel. We willen dat elke zwaar zorgbehoevende de personeelsomkadering krijgt die nodig is om persoonsgerichte zorg en ondersteuning te bieden. Gezien de hoge werkdruk bij het personeel van de woonzorgcentra is duidelijk dat de huidige RVT-personeelsnomen ontoereikend zijn om kwaliteitsvolle zorg te bieden. Bovendien hebben vele centra de uitdaging van een vergrijzend personeelsbestand (grote uitstroom, lage

instroom) en ervaart het personeel vaak concurrentie van onder andere ziekenhuizen die betere arbeidsvoorwaarden en/of verloning kunnen bieden. Om de zorg op piekmomenten in te vullen, kijken werkgevers vaak in de richting van het invoeren van flexibele contracten – zonder bijkomende aanwervingen. Dit kan voor ons niet, want dit betekent dat je aan werknemers vraagt om extra te draaien, wat de werkdruk verhoogt.

Betaalbaarheid garanderen

Meer dan drie kwart van de ouderen komen met hun inkomen niet toe om de rusthuisfactuur te betalen. Dat bleek onder andere uit de rusthuisbarometer 2017 van de socialistische mutualiteiten. De conceptnota gaat echter te weinig in op de betaalbaarheid van onze oude dag. Wij vinden dat zorg- en zorggebonden kosten absoluut niet thuishoren in de dagprijs. Deze moeten solidair gefinancierd worden. Indien men toch opteert voor een eigen bijdrage, dan moet hierop een maximumfactuur van toepassing zijn. Ook voor de woon- en leefkosten pleiten we voor sociale correcties en voor een afschaffing van de onderhoudsplicht.

De regering plant een overstap naar een persoonsvolgende financiering in de ouderenzorg tegen 2024. We hameren op een evaluatie van de PVF in de gehandicaptensector (waar nu al een aantal grote problemen worden vastgesteld) vooraleer het systeem wordt uitgerold in de ouderenzorg.

fien.adriaens@vlaamsabvv.be

Het Waals investeringsplan

Op woensdag 27 januari heeft de Waalse regering een investeringsplan van 5,03 miljard euro goedgekeurd, gespreid over 31 projecten voor de periode 2019-2024. Het gaat om een gewestelijke omzetting van het Nationaal Pact voor Strategische Investerings (NPSI) dat in maart 2017 door de federale regering werd gesloten.

Op basis van de elementen waarover we beschikken willen we als Waals ABVV volgende zaken aanstippen:

Keuze voor veelbelovende, maar versnipperde thema's

De 31 geselecteerde projecten hebben betrekking op veelbelovende thema's voor investeringen in Wallonië (O&O, mobiliteit, energie, rusthuizen, kinderdagverblijven,...). De regering kiest dus voor een brede aanpak en heeft haar middelen niet geconcentreerd op bevoorrechte investeringssectoren. Het Waals ABVV kan de keuze van de regering alleen maar betreuren, omdat er met deze versnipperingstechniek geprobeerd wordt om zoveel mogelijk spelers tevreden te stellen, ten koste van de efficiëntie.

Pijnlijke financiering

Dit investeringsplan loopt van 2019 tot 2024. Maakt de huidige regering zal alleen voor het jaar 2019 bijdragen aan de financiering, en dat voor slechts 100 miljoen euro. De huidige regering is dus te weinig betrokken en laat het grootste deel van de financiering over aan de volgende regering. We zien dus eerder communicatiestunts, en geen echt investeringsplan.

Uit het niets...

De plannen van de vorige regeringen waren systematisch gebaseerd op een universitaire studie, waarin een of meer hoofddoelstellingen voor Wallonië werden vastgesteld en verschillende mogelijkheden werden voorgesteld om die te verwezenlijken. Vervolgens werd de sociale gesprekspartners gevraagd zich uit te spreken over de voorstellen van de regering.

De aanpak van de huidige regering is helemaal anders. Het is gebaseerd op een vaststelling en daaruit komen 31 voorstellen, waarvan het prioriteitsniveau en de rechtvaardiging op geen enkel moment worden vermeld. Dit maakt het plan totaal onsamenhangend en moeilijk te begrijpen.

In tegenstelling tot de werkgevers, werden de vakbonden uiteraard niet geraadpleegd.

Louter op gewestelijk niveau

Het Waals investeringsplan verwijst op geen enkel moment naar een plan of strategie die momenteel van kracht is. Het plan lijkt dus erg op zichzelf te staan en er wordt geen link gelegd met wat er vandaag wordt gedaan. Dat draagt niet bepaald bij tot de samenhang, integendeel. Bovendien zijn er weinig verwijzingen naar het Marshallplan en lijken alleen de concurrentiepolen gespaard te blijven.

Inzet op publiek-private partnerschappen (PPP's)

Meer dan de helft (56%) van de financiering van dit plan wordt via PPP's gemobiliseerd. Gezien de willekeur die gepaard gaat met dit soort mechanismen, zou het hele plan op de helling kunnen komen als de EU zou beslissen om de projecten te herschikken.

Heel optimistisch

Dit plan zet in op de aanvaarding van PPP's door de Europese Unie en een herziening van de regels voor begrotingsbeheer. Om dit plan tot stand te brengen, moet de Europese Commissie immers instemmen met versoepeling van bepaalde regels en moet de federale regering instemmen met een herziening van de doelstelling m.b.t. het maximumdeficit voor entiteiten. Het rekent op de impact van deze investeringen op de Waalse economie, met name door sociale dumping tegen te gaan.

Liberale schizofrenie

We herinneren eraan dat dit Waals investeringsplan een typische Keynesiaanse stimuleringsmaatregel is (door de vraag gedreven). Het is precies het tegenovergestelde van het stimuleringsbeleid dat de liberalen uitdragen (gedreven door het aanbod).

Een ander punt van schizofrenie: de Waalse regering is van plan om de integratie van meervoudige gunningscriteria bij overheidsopdrachten te bevorderen, teneinde de prijs-kwaliteitverhouding boven de prijs zelf te stellen. Dat is verrassend, want het staat bijna haaks op hetgeen de liberalen onlangs op federaal niveau hebben gestemd.

Tot slot lijken de verklaringen over de wens om snel tot een begrotingsevenwicht te komen en de schuldenberg van Wallonië te verkleinen, alweer vergeten.

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

RISE-project: basis-opleiding milieu

CEPAG organiseert in samenwerking met het Waals ABVV een nieuwe zesdaagse basiscursus milieu die opgedeeld is in twee modules.

- 7-8-9 maart: presentatie van de RISE-cellen (Réseau intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement) en Mobiliteit, inleiding tot de milieuproblematiek in bedrijven, vakbondsrechten op vlak van milieu en mobiliteit, klimaatverandering;
- 13-14-15 juni: milieu en syndicalisme, mobiliteit, milieuwetgeving, simulatie-oefeningen.

Beide modules vinden plaats in de Espace Solidarité, Rue de Namur 47, 5000 Beez.

De opleiding is bedoeld voor delegés en militanten en wordt georganiseerd op interprofessioneel niveau en kan worden gevolgd in het kader van betaald educatief verlof.

Inschrijven en meer info over het RISE-project:

Evelyne Jadoul (02 506 83 99 of evelyne.jadoul@cepag.be) of Daniel Wojtalik (02 506 83 96 of daniel.wojtalik@cepag.be).

Syndicaal forum in solidariteit met Palestina

Op 20 januari 2018 werd in Tunis een internationaal syndicaal forum voor steun en solidariteit met Palestina gehouden. Centraal in de debatten: de erkenning door de Amerikaanse president Donald Trump van Jeruzalem als Israëlische hoofdstad en de aankondiging de VS-ambassade naar Jerusalem over te brengen.

De verklaring van het forum roept op het internationaal recht te respecteren. De verklaring stelt ook dat de Amerikaanse beslissing neerkomt op een aanmoediging van het Israëlische beleid dat moet leiden tot een exclusief Joodse Staat: een beleid van bezetting, annexatie en segregatie dat de discriminatie van Palestijnen alleen maar verergert. Door dit beleid verwordt een politiek conflict (waarvoor de oplossing stoelt op dialoog, onderhandeling en arbitrage via internationaal recht) tot een religieus conflict dat extremisme, onverdraagzaamheid en geweld in de hand werkt.

De verklaring roept de internationale gemeenschap op om economische en politieke maatregelen te treffen, en zo Israël te verplichten een einde te stellen aan deze politiek. De verklaring spoort de vakbonden wereldwijd aan om hun inspanningen te verdubbelen.

De vakbonden uit de Arabische landen aangesloten bij het IVV behoren ook tot de organisaties die mee de tekst opstelden, net zoals een aantal Europese vakbonden, waaronder het ABVV. Een verklaring om werk van te maken en concreet uit te voeren.

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Naar een Europese Arbeidsautoriteit

Op 7 maart komt de Europese Commissie met een voorstel voor de oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit (ELA: European Labour Authority). De centrale bedoeling hiervan – controle op de Europese regelgeving inzake sociale rechten – is ongetwijfeld een goede zaak waarmee het misschien mogelijk wordt om de sociale dumping op Europees niveau te bestrijden. Het is nog maar de vraag hoe de commissie dit zal voorstellen. Vandaar dat het Europees Vakverbond in december hierover een resolutie goedkeurde.

Belangrijk hierbij is dat ook gekeken werd naar wat deze ELA niet mag zijn: deze autoriteit mag de autonomie van de sociale gesprekspartners niet ondermijnen en mag ook geen inbreuk plegen op bestaande nationale systemen en tradities.

Kortom, het moet een aanvulling zijn op bestaande nationale diensten (sociale inspectie) op Europees vlak. Kernpunten zijn dus:

- Toezicht houden op de invulling van Europese arbeids- en sociale zekerheidsrechten
- Promoten van het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' en strijden tegen sociale dumping

- Ondersteunen van vakbonden en nationale inspectie diensten op de toepassing van de Europese regelgeving
- Een informatiepunt opbouwen inzake regelgeving, ondernemingen, administratie ... inzake mobiliteit van werknemers

Hiervoor moet deze Arbeidsautoriteit voldoende (nieuwe) middelen krijgen om zijn werking als agentschap terdege uit te bouwen. Dus niet zomaar het verschuiven van bestaande middelen naar dit nieuw agentschap. Hierdoor zou deze ELA een sleutelrol kunnen spelen als bemiddelaar tussen diverse staten op het domein van het A1-atteest voor de grensoverschrijdende werknemers, waar de controle vaak te wensen overlaat.

Deze autoriteit zou een mooi instrument kunnen worden voor een sociaal Europa, maar het valt af te wachten waarmee de commissie op de proppen komt. Wordt vervolgd ...

bart.samyn@abvv.be

Toekomst EU en Groot-Brittannië: exit sociale dumping?

De minister van Economie Kris Peeters van CD&V, die nochtans ook minister van Sociaal Overleg is, had in 2017 een High Level Group opgericht, uitsluitend voor werkgevers, om aanbevelingen te formuleren over de Belgische Brexit-strategie.

Het verslag van de groep waarschuwde dat een slecht onderhandelde Brexit een "verschrikkelijk grote" impact zou kunnen hebben op de Belgische economie.

De vakbeweging is zich bewust van deze impact en is voorstander van het behoud van zo nauw mogelijke handelsrelaties met het Verenigd Koninkrijk. Maar het nastreven van commerciële uitwisselingen, waar we zeker op hopen, moet ook gebeuren met respect voor een gelijk speelveld. En dat komt nu op de helling te staan. De Britse rechtse partijen dromen al hardop: niet-naleving van Europese richtlijnen (ouderschapsverlof, collectief ontslag, Europese ondernemingsraden, arbeidsduur, uitzendkantoren, ...) zal het mogelijk maken om de rechten van de Britse werknemers te schenden, en daarmee dus vrij spel laten aan oneerlijke concurrentie op het continent. Het risico op sociale, fiscale en ecologische dumping is reëel. Een

slecht onderhandelde Brexit is dus ook een ernstige bedreiging voor werknemers langs beide kanten van het Kanaal.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront vroeg de regering om een Europees-Brits partnerschap te verdedigen, zodanig dat de sociale normen van de EU worden gerespecteerd in het Verenigd Koninkrijk. Dit komt bovenop de IAO-Conventies, die ook moeten worden nageleefd. Zo zien we bijvoorbeeld dat slavernij opnieuw in opduikt in de UK en dat het alarmerende vormen aanneemt, ook in industriële werkplaatsen. Hiermee wordt het verdrag inzake gedwongen arbeid geschonden.

Daarnaast hebben we gevraagd dat werknemers, in geval van een schending van deze normen, toegang krijgen tot klachtenprocedures en sancties via het Hof van Justitie van de EU, met betrekking tot de wetgeving. Immers, zoals de diensten van de Brexit-onderhandelaar hebben onderstreept: Voorzien in sancties in geval van oneerlijk spel maakt deel uit van ieder akkoord. Een exit voor sociale dumping?

thierry.aerts@abvv.be