

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 5, mei 2020

■ Economie

Hulp voor bedrijven in moeilijkheden?
Ja, maar gericht en welomlijnd
CAO 90 voldoende soepel om zich
aan de crisis aan te passen

■ Ondernemingen

Generieke gids om verspreiding van
COVID-19 op de werkvloer tegen te gaan

■ Sociaal beleid

Grondwettelijk Hof verklaart wet over
occasioneel bijverdienen nietig

■ Sociale ombuds

Grondwettelijk Hof fluit regering
(deels) terug inzake begrotingsfonds
juridische tweedelijnsbijstand

■ Echo regio Brussel

Het Corona-syndroom en het sociaal overleg

■ Echo regio Vlaanderen

Vlaamse aanmoedigingspremie bij
onderneming in moeilijkheden

■ Echo regio Wallonië

PFI-stagiairs ontvangen tijdens de
crisis 70% van hun premie

■ Europa & Internationale relaties

Israël en de oliemonarchieën:
zelfde visie op werkvergunning
Grensarbeid en coronamaatregelen

ECHO download:
www.abvv.be/publicaties
ECHO per mail:
patsy.delodder@abvv.be

www.abvv.be

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

Coronacrisis: wie gaat dat betalen?

De coronacrisis dreigt uit te monden in een crisis van de overheidsfinanciën. De federale en regionale overheden samen hebben eind april al 10 miljard ingezet. En het is nog lang niet gedaan. De motor slaat traag terug aan zodat nog heel veel werknemers in tijdelijke werkloosheid blijven: midden mei nog meer dan 30% van alle werknemers in de privé. De regering-Wilmès besliste tot een tweede ronde voor steun aan bedrijven, deze keer langs fiscale weg. En dan is er de steun aan specifieke sectoren zoals de horeca, de diamant en de luchtvaartsector. Bovendien duikt na de tijdelijke werkloosheid, het spook van de volledige werkloosheid op. Sommige peilingen bij bedrijven hebben het zelfs over 180.000 extra volledig werklozen.

Zal dit dramatisch zijn voor het overheidsbudget? Dat hangt van verschillende factoren af. In de eerste plaats van de snelheid en de mate waarin de economische groei herpakt. Want oplopende tekorten en schulden zijn enkel een probleem als ze vooroplopen op de toename van de groei. Niet voor niets eisen we dat alles uit de kast moet worden gehaald voor een duurzame relance. Een andere factor, rechtstreeks aan de vorige gekoppeld, is de mate waarin de lidstaten ruimte krijgen om te investeren en dus schulden mogen maken zonder tegen de lamp van de Europese Unie te lopen. Daarom eisen we eens te meer dat de Unie een gouden regel toepast: wat voor groeibevorderende investeringen dient, mag niet meetellen bij de naleving van begrotingsnormen.

Wil Europa mee en komt er een robuuste investeringsagenda, dan kan het wegwerken van de coronafactuur nog meevallen. Het is tenslotte een tijdelijke meeruitgave voor een tijdelijke inzinking van de vraag. Maar we kampten al met torenhoge begrotingstekorten en overheidsschuld. Met dank aan de vorige regeringen die fiscale en parafiscale kortingen hebben toegekend zonder de minderinkomsten voldoende te compenseren. De tax-shift was een tax-cut. Daarom is het opletten geblazen. Ook al was het correct om tijdens corona de werknemers en de economie te hulp te snellen, dan is het evenzeer aangewezen om nu niet onbesuisd bedrijven aan het subsidie-infuus te leggen. Subsidies aan bedrijven moeten voorwaardelijk, gericht en tijdelijk zijn. En zoveel als mogelijk worden gecompenseerd. Geen tax-cut maar een tax-shift.

Waarom gerichte fiscale steun voor bedrijven in corona-moeilijkheden niet compenseren door de geplande verlaging van de vennootschapsbelasting op zijn minst te vertragen? En als men sectoren te hulp schiet - wat verantwoord kan zijn - waarom dan niet kijken hoe men gerichte steun kan compenseren via een gedeelde inspanning van ondernemingen? Waarom geen vliegtaks overwegen als de lucht terug is opgeklaard? Men moet uit andere vaatjes durven tappen dan het klassieke, neoliberale en ook overheidsparticipaties inzetten om minstens controle te kunnen uitoefenen over de aanwending van de subsidies.

Postcorona moet ook beter zijn als het op overheidssteun aankomt.

Hulp voor bedrijven in moeilijkheden? Ja, maar gericht en welomlijnd

De coronacrisis zal sommige (kleine en grote) bedrijven in financiële moeilijkheden brengen die ze niet hadden voorzien. Voor het ABVV is het belangrijk dat deze bedrijven worden ondersteund. Gezonde bedrijven vormen tenslotte de basis voor hoogwaardige banen en goede arbeidsvoorwaarden. Het komt er echter op aan om deze hulp te omlijnen en doelgericht in te zetten.

Tal van bedrijven en sectoren gaan immers bij verschillende regeringen aankloppen om aanspraak te maken op allerlei steunregelingen. Allereerst dient te worden opgemerkt dat de reeds verstrekte steun een enorme hulp is geweest voor ondernemingen. Met name de mogelijkheid om werknemers op tijdelijke werkloosheid te zetten (op het hoogtepunt van de crisis ging het om bijna 40% van de werknemers), waardoor werkgevers in deze periode hun werknemers niet hoefden te betalen. Het ABVV roept op tot een globale aanpak voor de hele economie (kmo's en grote ondernemingen).

We hebben een suggestie gedaan in de hoop de Economic Risk Management Group te inspireren. We willen dat de focus wordt gelegd op de uitwerking van een tabel waarin de criteria worden gedefinieerd die in aanmerking genomen moeten worden om te bepalen of een bedrijf al dan niet in moeilijkheden verkeert aan het einde van de crisis.

Voorstellen van criteria om rekening mee te houden

1. Steun verlenen aan bedrijven die vóór de coronacrisis gezond waren
2. De liquiditeits- en solvabiliteitsratio's analyseren (in het licht van de sectorale realiteit)
3. De (niet-)uitkering van dividenden sinds maart 2020 als indicatie van de situatie van de onderneming

4. Het omzetverlies en de oorzaak ervan (import-/exportproblemen, de productie kan niet meer veilig georganiseerd worden, machines die door gebrek aan bevoorradings stilleggen, financiële afhankelijkheid ten opzichte van een of twee grote klanten die de activiteiten hebben stilgelegd, enz.)

5. Bedrijven ondersteunen die zullen bijdragen aan de energietransitie (in het kader van de Europese Green Deal) en die geen band hebben met belastingparadijzen (in Europa en daarbuiten)

6. Rekening houden met de waardeketen waarvan het bedrijf onderdeel is en ook met het aantal directe en indirecte banen dat daaruit voortvloeit

7. Rekening houden met de 'maatschappelijke' toegevoegde waarde van de onderneming (definitie moet nog gedetailleerder worden uitgewerkt)

8. Rekening houden met sociale criteria (bijv. een drempel voor tijdelijke werkloosheid bepalen)

9. Rekening houden met de situatie van de groep waartoe de onderneming behoort (geconsolideerde gegevens)

10. Meer in het algemeen moet de Raad van Bestuur de financiële impact van COVID-19 in het jaarverslag vermelden. Het Instituut van de Bedrijfsrevisoren heeft revisoren de opdracht gegeven om deze impactanalyse te controleren. Indien deze niet correct is beschreven, dient de revisor dit te rapporteren in zijn controleverslag dat gelijktijdig met de jaarrekeningen wordt neergelegd. Wij vinden dat het nuttig is om rekening te houden met dit jaarverslag bij de beoordeling van de eventuele n.a.v. de coronacrisis verzwakte situatie van een onderneming.

giuseppina.desimone@abvv.be

CAO 90 voldoende soepel om zich aan de crisis aan te passen

In de beginfase van de Covid19-crisis maakten sommigen zich zorgen over de mogelijke gevolgen van deze pandemie met betrekking tot de verschillende cao's 90 die voor de lopende periode van dit tweede trimester van 2020 werden gesloten. De vrees was dat de doelstellingen, van welke aard ook, niet zouden gehaald worden en dat bijgevolg geen bonussen zouden uitgedeeld kunnen worden.

De sociale gesprekspartners hebben dan ook een reeks vragen gesteld aan de FOD WASO die we in de volgende twee punten kunnen samenvatten.

1. Biedt cao 90 de mogelijkheid om de periode van de coronacrisis te 'neutraliseren' met betrekking tot te behalen doelstellingen, waardoor de ondernemingen die hun toewijzingsplan hebben voorgesteld, kunnen vermijden dat ze een nieuw toewijzingsplan moeten opstellen en goedkeuren?

De administratie onderstreepte meteen dat het systeem al zeer soepel is, aangezien de plannen tot eind oktober kunnen ingediend worden. Er bestaan voldoende pragmatische oplossingen, zonder het reglementaire kader te moeten wijzigen. Bovendien is de coronaperiode gestart vooraleer de grote meerderheid van ondernemingen hun cao 90 voor het jaar 2020 had gesloten. De werkgevers konden dus al vooruitlopen op de blokkeringsperiode, aangezien die periode rond 15 maart is gestart en de einddatum voor de indiening 30 april was. De administratie herhaalde terecht de centrale punten van het systeem: 'onzekere' doelstellingen en een premie die zo weinig mogelijk lijkt op het normale loon dat iemand ontvangt om de verschillende taken binnen zijn functie uit te voeren (dit vormt de juridische basis van de specifieke fiscale behandeling en het feit dat

de premie in de (grijze) zone wordt geplaatst van de niet-toepassing van de loonnorm voor een individuele werkgever).

2. Is het mogelijk de periode van de coronacrisis gelijk te stellen voor de individuele berekening van de door de werkgever te storten vergoeding, zonder dat die gelijkstelling problemen stelt voor het loonbegrip (voor fiscale doeleinden en de RSZ)?

Nadat de FOD eraan herinnerde dat de tekst van cao 90 van de NAR voorzag in een beperkte reeks gelijkstellingen a minima (moederschapsverlof, deeltijdse arbeid, ziekte, jaarlijkse vakantie enz.), heeft die ook onderstreept dat een werkgever op bedrijfsniveau tijdelijke werkloosheid kan gelijkstellen met reëel gepresteerde dagen. Dat moest dan wel reeds in het oorspronkelijke plan zijn voorzien, of zal voorzien moeten worden in het kader van nieuwe plannen.

Tijdens de discussie hebben sommigen opnieuw gepoogd om het standpunt van de FOD over het aanvaarden van doelstellingen die in realiteit wettelijke verplichtingen zijn (zoals het dragen van een helm of in de toekomst de verplichting van de naleving van 1,5 m afstand), om te buigen. Gelukkig heeft de administratie de deur dichtgehouden voor een dergelijke, enigszins opportunistische benadering.

We herinneren eraan dat het ABVV al jaren eist dat ondernemingen verplicht zouden worden de naleving van het (jaarlijks en meerjaarlijks) preventie- en welzijnsplan te bewijzen. In het licht van de huidige situatie is deze eis nog steeds zeer actueel.

christophe.quintard@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Generieke gids om verspreiding van COVID-19 op de werkvloer tegen te gaan

België maakte op 24 april zijn exitstrategie uit de coronacrisis bekend. Bemoedigende indicatoren zoals minder ziekenhuisopnames en minder personen op intensieve zorgen zouden het mogelijk maken de opgelegde maatregelen op gefaseerde manier stilaan af te bouwen.

Er is ook een progressieve heropstart van de economie gepland. Om ondernemingen daarin bij te staan, hebben de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en de Beleidscel een generieke gids uitgewerkt (zie www.abvv.be/corona). Deze gids reikt een reeks basismaatregelen aan die op maat moet worden uitgewerkt door de verschillende sectoren en door elke werkgever om de werkvloer op een zo veilig en gezond mogelijke manier in te richten.

Het ABVV is tevreden dat de cruciale en centrale rol van het sociaal overleg op alle niveaus wordt herkend. Bij het uitrollen van de maatregelen dienen de bestaande overlegorganen nauw betrokken te worden. Het overleg dient vooraf en zo snel mogelijk plaats te vinden.

Het is van belang dat werknemers goed geïnformeerd zijn over de genomen maatregelen en dat ze weten tot wie ze zich kunnen richten bij problemen. Ook externen, zoals klanten, moeten op de hoogte worden gesteld van de geldende maatregelen op sectoraal en/of ondernemingsniveau.

Fysieke afstand

De fysieke afstandsmaatregel van 1,5 meter wordt verder gehanteerd. Werkgevers moeten voorzien dat werknemers zo min mogelijk met elkaar in contact komen. Zo moet vermeden worden dat werknemers gelijktijdig aankomen op het werk. Dit kan door meerdere in- en uitgangen te voorzien, de parking een goede inrichting te geven, het werk in tijd gedurende de dag te spreiden. Er dienen spreidingsmaatregelen te worden genomen bij in-, uit- en doorgangen (door bijv. eenrichtingsverkeer in te stellen). Er kan gewerkt worden in kleinere ploegen en met een rotatiesysteem. Het aantal personen in ruimten en sociale voorzieningen moet zo klein mogelijk worden gehouden. Eventueel moeten extra ruimten – zoals kleedkamers – worden voorzien.

Niet alleen het contact met collega's moet zoveel mogelijk worden vermeden, ook met

externen (zoals klanten, leveranciers). Daar toe moeten de gepaste maatregelen worden genomen. Voor leveranciers kan bijvoorbeeld voorzien worden dat elektronische handtekeningen niet meer noodzakelijk zijn.

Hygiëne

Ook (hand)hygiëne blijft een belangrijke factor in het tegengaan van de verspreiding van COVID-19. De werkgever moet in de mogelijkheid voorzien dat werknemers de handen voldoende kunnen wassen met vloeibare zeep, alsook kunnen drogen (met papier, niet via elektrische drogers, noch met handdoeken) en ontsmetten (handgels of ontsmettingsmiddelen).

Er dienen voldoende papieren zakdoeken en voldoende vuilbakken te worden voorzien. Eventueel dienen er extra sanitaire ruimten te worden voorzien. Alle ruimten, oppervlakten en sociale voorzieningen moeten voldoende worden gereinigd en verlucht.

De reiniging van arbeidsmiddelen dient grondig en op geregelde tijdstippen te gebeuren, onder meer tussen twee shiften door of wanneer het werkmateriaal door een andere werknemer zal worden gebruikt.

Beschermingsmiddelen

Er dienen voldoende beschermingsmiddelen voorhanden te zijn. Collectieve beschermingsmiddelen, zoals de plaatsing van een tussenwand, krijgen voorrang op persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals handschoenen maar beide zijn uiteraard nog beter.

Vervoer

Bij het nemen van het openbaar vervoer, volgt men de instructies van de vervoersmaatschappij. Het gemeenschappelijk vervoer georganiseerd door de werkgever dient rekening te houden met de regel van fysieke afstand. Indien dat niet mogelijk is, zullen er afscheidingen en mondklappers moeten worden voorzien. Wie beroep doet op deelfietsen moet ook aandachtig zijn voor de hygiëne.

tim.decang@abvv.be

Werkgevers moeten werkvloer veilig inrichten anders loopt het mis

Sinds maandag 4 mei zijn veel werknemers opnieuw aan het werk gegaan in hun eigen onderneming na een lange periode van tijdelijke werkloosheid of thuiswerken. De sociale partners in de Hoge Raad lanceerden de generieke gids (zie hiernaast) met minimale afspraken om het werk opnieuw veilig te kunnen opstarten.

Wij vinden het belangrijk dat de naleving van de geldende afspraken rond de 1,5 meter, goed ontsmetten e.a. goed gecontroleerd worden. Mede onder druk van het ABVV zal er een handhavingsbeleid komen voor alle heropstartende ondernemingen door een nieuwe bepaling in het sociaal strafwetboek en door alle sociale inspectiediensten de handhaving te laten uitvoeren. De huidige welzijnsverplichtingen zijn uiteraard ook controleerbaar.

Alle ondernemingen zullen gedisciplineerd de regel van 1,5 meter moeten toepassen. De onderzoekseenheid BIOMATH van de Gentse Universiteit, die zeer intens bezig met de opvolging van de Covid-19 epidemie stelt dat de huidige toestand onstabiel is. Bij het loslaten van alle fysieke restricties flakkert het virus opnieuw op tot ver boven de draagcapaciteit van het gezondheidssysteem.

De studie komt tot de conclusie dat indien meer dan 1 op 3 werknemers onveilig werkt, wegens een gebrek aan preventiebeleid, het aantal gevallen op intensieve zorgen terug zal beginnen toenemen bij het begin van de zomer 2020. Preventiemaatregelen om de verspreiding van het virus tegen te gaan op de werkvloer zijn dus een absolute noodzakelijkheid.

Het is van het grootste belang dat elke werkgever met de nauwe medewerking van onze delegees en de interne en externe preventiediensten bindende afspraken maakt en dat alle werknemers zich hieraan zo goed als mogelijk houden.

Corona-ouderschapsverlof

De aanpak van de coronacrisis door deze regering focust zich voornamelijk op de economie. Het ABVV pleitte, net als de OESO, om ook aandacht te hebben voor specifieke groepen zoals werkende ouders. We kregen gehoor en voor de maanden mei en juni bestaat nu de mogelijkheid om een extra corona-ouderschapsverlof te nemen. Voltijdse onderbreking is niet voorzien, enkel 1/5de en halftijds.

Toch is het corona-ouderschapsverlof in deze vorm niet wat wij hadden gewild. Het heeft namelijk twee essentiële tekortkomingen: ten eerste is het akkoord van de werkgever vereist, ten tweede is er inkomensverlies waardoor het voor sommige ouders helemaal geen optie is.

Door aanhoudend te wijzen op het belang van voldoende hoge uitkeringen werd in een eindfase toch beslist om de bestaande uitkeringen met 25% te verhogen. Ook voor éénoudergezinnen. Omdat we de voorbije jaren in het kader van de welvaartsenveloppes ingezet hebben op de financiële toegankelijkheid voor die gezinnen, was voor alleenstaande ouders al een verhoogde uitkeringen voorzien tot op het niveau van de armoedegrens.

Voldoende hoge uitkeringen voor iedereen zijn van groot belang. Te lage uitkeringen werken genderongelijkheid in de hand. Het is dan meestal de vrouw, met haar lager inkomen, die zorgtaken opneemt en inboet op haar arbeid, inkomen en sociale bescherming.

Concrete informatie over het corona-ouderschapsverlof vind je op de website van RVA en ABVV: www.abvv.be/-/corona-ouderschapsverlof

■ SOCIAAL BELEID

Grondwettelijk Hof verklaart wet over occasioneel bijverdienen nietig

De relancewet van 18 juli 2018 heeft een stelsel gecreëerd om bij te verdienen dat op drie pijlers is gestoeld: verenigingswerk, occasionele diensten tussen burgers en activiteiten via een erkend elektronisch platform. Al wie reeds een statuut van loontrekkende of zelfstandige heeft, of die gepensioneerd is, kan per jaar 6.000 euro (geïndexeerd 6.340 euro) verdienen vrij van belasting en van sociale bijdragen. Deze occasionele werknemers vallen niet onder de bescherming van het arbeidsrecht en bouwen geen sociale rechten op.

Door een voor ons sociaal stelsel destructieve wet aan te nemen, beweerde de regering dat ze inspeelde op de behoeften van de samenleving, met name de rechtszekerheid verzekeren voor werknemers die zonder duidelijk statuut occasionele activiteiten uitvoeren, de administratieve lasten voor verenigingen verlichten, niet-vergoede sociale activiteiten ondersteunen, het zwartwerk ontmoedigen enz.

Volgens de RSZ vertegenwoordigde het verenigingswerk van juli 2018 tot april 2019 61.072 prestaties, waarvan 34.639 voor sportactiviteiten. Voor dezelfde periode vertegenwoordigden de diensten tussen burgers 19.455 prestaties, met sport als koploper (4.586) samen met hulp aan zorgbehoevende personen (4.584).

Het ABVV en alle sociale gesprekspartners uitten veel kritiek op dit stelsel, omdat het de samenhang van ons sociaal en fiscaal systeem verstoort en oneerlijke concurrentie teweegbrengt tussen de reguliere, gekwalificeerde banen en de bijverdiensten, wat schadelijk is voor alle werknemers.

Samen met de andere vakbonden beslisten we een beroep tot vernietiging in te leiden bij het Grondwettelijk Hof. Bepaalde werkgeversvertegenwoordigers zijn eveneens in beroep gegaan.

Arrest nr. 53/2020 van 23 april 2020 heeft de wet volledig nietig verklaard, evenwel met behoud van de effecten van de vernietigde bepalingen voor de activiteiten uitgeoefend tot 31 december 2020, om personen die deze statuten hebben aangenomen niet te benadelen. Het Hof heeft geoordeeld dat de doelstellingen opgegeven door de regering niet gehaald worden en dat de impact van deze wetgeving onevenredig is, omdat ze totaal afwijkt van de grondrechten en basisprincipes op sociaal en fiscaal vlak.

Terwijl de eerste twee pijlers van de wet volledig zouden moeten verdwijnen, zouden de dienstenverrichters via collaboratieve platformen in 2021 kunnen blijven genieten van de voordelen van de wet-De Croo van 2016, met name een belastingheffing van slechts 10% (in plaats van 33%) tot een bedrag van 5.100 euro (geïndexeerd). De kritiek geformuleerd door het Hof op de relancewet zou in dit geval ook van toepassing kunnen zijn op deze zeer lage belastingvoet...

isabelle.doyen@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Grondwettelijk Hof fluit regering (deels) terug inzake begrotingsfonds juridische tweedelijnsbijstand

In maart 2017 besloot de toenmalige regering een Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand op te richten. Dit wordt gefinancierd door rechtzoekenden (mits een aantal uitzonderingen) een bijdrage van 20 euro te laten betalen voor elke geding inleidende akte. Zowel in februari als in maart heeft het Grondwettelijk Hof zich hierover uitgesproken.

In het op 13 februari uitgesproken arrest nr. 22/2020 besloot het tot de vernietiging van de bepaling dat per verzoekende of eisende partij een bijdrage verschuldigd is.

Het Hof vindt het verantwoord dat de bijdrage wordt opgelegd aan rechtzoekenden die geacht worden over de nodige financiële draagkracht te beschikken. Het haalt aan dat dat de wetgever bij het bepalen van het fiscaal beleid over een ruime beoordelingsvrijheid beschikt, en dat het doel van de bijdrage erin bestaat juridische bijstand te waarborgen voor diegenen die anders hun fundamenteel recht op toegang tot de rechter niet zouden kunnen uitoefenen.

De bijdrage is verschuldigd per verzoeken- de of eisende partij. Dat hierdoor een in het ongelijk gestelde partij de betaling opgelegd kan krijgen van een forfaitaire bijdrage die heel wat hoger is dan het door de wetgever vastgelegde bedrag van 20 euro, wordt door het Hof als onevenredig gezien ten aanzien van het met de bijdrage beoogde doel.

In het arrest nr 38/2020 dat op 12 maart uitgesproken werd, besluit het Hof dat personen die toegelaten zijn tot een collectieve schuldenregeling en in het kader van die regeling hoger beroep instellen tegen een beslissing van de arbeidsrechtbank die geen betrekking heeft op de toelating tot de collectieve schuldenregeling, vrijgesteld dienen te worden van de bijdrageplicht.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Het Corona-syndroom en het sociaal overleg

De door Covid-19 veroorzaakte pandemie in België heeft heel duidelijk de zwaktes getoond van bepaalde economische sectoren, in het bijzonder in de rusthuizen, de gezondheidszorg, de Horeca, enz. Naast de precaire contracten en moeilijke wekomstandigheden waarmee de werknemers van deze sectoren dagelijks worden geconfronteerd, bestaat een grote kans dat het sociaal overleg zal slabakken en onder grote druk zal komen te staan, wat de rechten van de werknemers kan aantasten. Hier verwijzen we naar het gebruik van het alibi Covid-19 om overuren, meer flexibiliteit en weinig overleg op te leggen aan de werknemers met het oog het recupereren van wat er "verloren werd".

We moeten ook niet vergeten dat 2020 het jaar is van de sociale verkiezingen in de privé-ondernemingen van 50 werknemers en meer. In principe zouden de beroepscentrales via hun beroepssecretarissen op zoek gaan naar nieuwe kandidaten, en lijsten opstellen en op tijd indienen. Gezien het feit dat

wegens deze pandemie alles werd uitgesteld en gezien de tijdelijke werkloosheid, vreest het ABVV dat de werknemers onder druk zullen gezet worden door hun werkgevers, zonder rekening te houden met de geldende regelgeving van het syndicaal werk, in het bijzonder de intentie van de werkgevers het merendeel te recupereren van wat er verloren is tijdens deze algemene coronamaatregelen.

Daarom moeten de vakbonden zeer waakzaam zijn zodat het recht op sociaal overleg niet in gevaar komt, wat tot verslechtering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers, in het bijzonder in bepaalde sectoren, in het bijzonder de rusthuizen, de gezondheidszorgcentra, Horeca, interim, enz., zou uitmonden.

youssef.benabdejlil@abvv.be

Vormingen DSR

Omwillen van de corona-maatregelen worden de vormingen van 28 mei en 18 juni afgelast. We zijn alvast op zoek naar een nieuwe datum voor de vorming over arbeidsduur en flexibiliteit. Deze wordt zo snel mogelijk meegedeeld.

De eerstvolgende vormingen zijn voorlopig gepland op 22 oktober en 19 november 2020.

Teken de petitie voor de bescherming van werknemers in de gezondheidszorg

Terwijl de werknemers in de gezondheidszorg zich uit de naad werken in de bestrijding van het coronavirus, neemt de minderheidsregering maatregelen die hen in de problemen brengen. Er is nog steeds een gebrek aan maskers, aan beschermingsmateriaal, aan testen en personeel en toch werden zonder overleg twee koninklijke besluiten uitgevaardigd. Het eerste gaat over de opvoeding van zorgpersoneel dat nochtans geen enkele patiënt in de kou heeft laten staan. Het tweede gaat over de uitbreiding van verpleegkundige handelingen tot andere beroepen die hiervoor niet bevoegd zijn. En dit terwijl al het personeel op het terrein present tekende en het gebrek- kig beleid heeft gecompenseerd gedurende deze twee laatste harde maanden.

Teken de petitie en richt je zo rechtstreeks tot de eerste minister en de minister van Volksgezondheid op www.abvvbrussel.be

Nieuw op ABVV-Experten

Werkgevers scheikunde betaalden nooit minder sociale bijdragen

Eind mei verspreidde de werkgeversfederatie van de scheikunde, *Es-senscia*, de resultaten van de sector voor 2019. In het licht van de schijnwerpers: stijging tewerkstelling, omzetgroei, toename investeringen, ... Sommige evoluties juichen we toe en zullen we als argument aanwenden om het dagelijks leven van de werknemers te verbeteren. Met name de koopkracht (het minimum sectoraal loon is lager dan € 1900 bruto per maand) en de verbetering van de arbeidsomstandigheden (ritme, stress, flexibiliteit, ploegen- en nachtarbeid,...).

In deze periode van gezondheids-crisis waarbij de samenleving op grote schaal wordt gevraagd om de gezondheids-, sociale en economische schade die door COVID-19 wordt veroorzaakt aan te pakken, is het echter ook nuttig om enkele van de door de werkgeversfederatie gepubliceerde cijfers van naderbij te bekijken om zo de bijdrage van een welvarende sector aan de financiering van de gemeenschap te meten. Tussen 2015 en 2019 heeft de taxshift toegepast door de regering, geleid tot een vermindering van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid met 8 tot 16%.

Lees het volledige artikel van Andrea Della Vecchia (AC) op www.abvv-experten.be.

ECHO REGIO VLAANDEREN

Vlaamse aanmoedigingspremie bij onderneming in moeilijkheden

Werknemers in de privésector die in een onderneming werken die door de federale overheid erkend is als een bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering, kunnen een Vlaamse aanmoedigingspremie ontvangen. Werknemers met een tijdelijke arbeidsvermindering ontvangen dan van de Vlaamse overheid een maandelijkse premie. Het bedrag van de overbruggingspremie – in 2010 in het leven geroepen om het gebrek aan tijdelijke werkloosheid voor bedienden te ondervangen – was twee keer zo hoog. Omwille van de coronacrisis werd deze premie tijdelijk aangepast. De uitbreiding geldt van 1 april tot en met 30 juni 2020. De aanvraag moet altijd in volledige maanden gebeuren.

Deze premie wordt uitgebreid naar:

- werknemers in ondernemingen die de productie of de bestellingen in de maand voorafgaand aan de onderbreking met minstens 20% zien dalen ten opzichte van de dezelfde maand in het jaar voordien;
- werknemers in de profit sector en werknemers met een contract van onbepaalde duur in de social profit sector;
- werknemers in de privésector die werken onder een paritair comiténnummer volgens de wet van 5 december 1968, inclusief het doelgroepspersoneel van PC 327;
- werknemers in de social profitsector die werken bij een onderneming die valt onder het VIA, meer specifiek diegene die vallen onder volgende paritaire comités: 318.02, 319.01, 327, 329.01 en 331.

De werkgever moet aantonen dat de omzet/productie daalde via een DWSE-dossier met de herverdelingsmaatregelen die in overleg met de werknemersvertegenwoordigers zijn opgesteld en met de realisatie van de arbeidsduurvermindering via aanpassing individuele arbeidsovereenkomsten (door tijdelijke bijlage bij bestaand contract) of cao-arbidsduurvermindering, met vermelding van de wekelijkse arbeidsduur vóór en na de arbeidsduurvermindering en van het nieuw arbeidsrooster.

Dit dossier bevat ook een lijst van werknemers die de premie zullen aanvragen en de procentuele arbeidsduurvermindering per werknemer; de link met coronamaatregelen; btw-aangiften van de betreffende maanden; het aantal arbeidsplaatsen die het voorwerp uitmaken van de maatregelen (en van vermeden ontslagen); de periode van de maatregelen; het gebruik van federale crisismaatregelen; ev. de bepaling waarin de werknemers de werkgever mandateren om wijzigingen door te geven.

Voorwaarden voor de werknemer:

- woonachtig in het Vlaams gewest
- ADV en werkt nog minstens 50%
- start niet met een andere job of breidt geen bestaande tewerkstelling uit
- oefent geen zelfstandige activiteit uit, tenzij als zelfstandige in bijberoep sinds langer dan één jaar vóór de arbeidsduurvermindering
- krijgt in dezelfde periode geen onderbrekingsuitkering voor tijdscrediet van de RVA
- ontvangt in dezelfde periode geen andere Vlaamse aanmoedigingspremie

Dit is geen extra premie bovenop uitkeringen in kader van tijdelijke werkloosheid.

Het plan moet ondertekend worden door werkgever en werknemersvertegenwoordigers, of bij gebrek aan deze laatste, opgenomen worden in het arbeidsreglement.

De aanmoedigingspremies zijn gekoppeld aan het indexcijfer (laatste aanpassing 1/03/2020). Er wordt 11% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

Werknemers krijgen de aanmoedigingspremie 'bedrijven in herstructurering' gedurende max. 24 maanden. Dient de onderneming een plan in i.k.v. de coronacrisis, dan is de looptijd van de premie beperkt. Deze kan ten vroegste ingaan op 1/4/20 en eindigt ten laatste op 30/6/2020.

U werkte in het jaar voor uw onderbreking minstens	U werkt tijdens de arbeidsduurvermindering	Bruto maandelijkse premie in euro (bedrag sinds 1 maart 2020)	Netto maandelijkse premie in euro (bedrag sinds 1 maart 2020)
75%	50%	171,60	152,72
70%	Minstens 20% minder	102,96	91,63
60%	Minstens 10% minder	68,64	61,09

PFI-stagiairs ontvangen tijdens de crisis 70% van hun premie

Goed nieuws voor de PFI-stagiairs. Het Waals ABVV heeft verkregen dat tijdens de Covid19-crisis hun situatie beter in aanmerking wordt genomen. De personen van wie het PFI-contract is geschorst of onderbroken ten gevolge van de maatregelen ingevoerd om de epidemie in te dammen, zullen uiteindelijk 70% van hun premie ontvangen voor de periode van 1 maart tot 31 mei.

'Plan Formation-Insertion' (PFI) is een plan voor tewerkstelling gecombineerd met opleiding in Wallonië. Het stelt een onderneming in staat een werkzoekende op te leiden en vervolgens aan te werven met een arbeids-overeenkomst voor een looptijd gelijk aan de duur van de opleiding. De opleidingsperiode kan variëren van 4 tot 26 weken, en zelfs tot een jaar oplopen, indien de werkzoekende voldoet aan bepaalde voorwaarden. Momenteel vallen ongeveer 3.000 werknemers onder dit programma.

Sinds de hervorming van de vorige minister van Werk Jeholet (MR) betaalt FOREM de premie 'Contrat Formation Insertion' aan de PFI-stagiairs, volgens 4 categorieën. Wie geen daguitkering krijgt als werkzoekende ontvangt een CFI-uitkering van 1252 euro. Voor een daguitkering tussen 13 en 25,65 is de CFI-uitkering 939 euro. Tussen 25,66 euro en 38,50 euro gaat het om 626 euro. Ligt de daguitkering als werkzoekende hoger dan 38,50 euro dan is het CFI-bedrag 313 euro.

Inkomensverlies

Zoals overal in Europa hebben de maatregelen om de Covid19-epidemie in te dammen ook hier geleid tot een sterke economische vertraging. Talrijke ondernemingen werden gedwongen om hun activiteiten deels of geheel op te schorten. De overgrote meerderheid van werknemers heeft een licht verhoogde uitkering tijdelijke werkloosheid ontvangen (overmacht Covid19), maar de stagiairs aangeworven met een Opleiding-Inschakelingsplan (PFI) waarvan het contract werd opgeschort of stopgezet, hadden geen toegang tot een uitkering. FOREM had de betaling van de premie stopgezet vanaf de opschorting van het contract. De reglementering laat immers enkel toe om de CFI-premie te betalen voor de reëel gepresteerde dagen op basis van de aangifte van prestaties door de werkgever.

Enkel de stagiairs die reeds vóór het PFI werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen

kregen, kunnen ze blijven ontvangen. In hun geval ging het om een reëel maar gedeeltelijk inkomensverlies. Veel jongeren in beroepsinschakelingstijd werden echter hard getroffen door de gevolgen van de crisis, aangezien de opschorting van de premie een 100% inkomensverlies inhield. 2.101 stagiairs konden potentieel deze premie verliezen. Het enige alternatief in die gevallen was een beroep te doen op het OCMW of op familiale solidariteit.

Interpellaties Waals ABVV, politieke re-acties

Het Waals ABVV heeft de Waalse regering, en meer bepaald minister van Werk Morreale (PS), geïnterpelleerd om deze alarmerende situatie aan te klagen, zowel vanuit sociaal oogpunt, als met betrekking tot de motivatie van de stagiairs. Naar aanleiding van deze interpellatie heeft de Waalse regering beslist om de stagiairs in opleiding te ondersteunen door hen een financiële compensatie toe te kennen. Deze maatregel is effectief voor een duur van drie maanden, van maart tot mei 2020, en de budgettaire kostprijs ervan werd geraamd op 3,6 miljoen euro.

De compensatie bedraagt 70% van het bedrag van de premie waarop de stagiair recht had vóór de opschorting of stopzetting van het PFI-contract. Ze kan toegekend worden aan de stagiairs van wie het contract is opgeschort of onderbroken (de premie loopt dan tot de initieel geplande einddatum van de PFI, zolang de maatregel van toepassing is), en aan de personen van wie het PFI afgelopen was maar voor wie de aanwerving moest uitgesteld worden wegens de crisis.

sabine.libert@fgtb-wallonne.be

Standpunten met betrekking tot het coronavirus

Covid-19 betekent een ongeziene en nochtans voorspelbare gezondheidscrisis. Vertraging. Een onvermijdelijke sociaaleconomische weerslag. Lockdown. Toenemende sociale ongelijkheid. De situatie is ongezien, historisch... en zal sporen nalaten.

Een denkoefening over de wereld na de crisis dringt zich op. Zullen we het risico nemen om terug te keren naar 'zoals voordien' met 'alles voor de winst', overconsumptie, en de vernietiging van het milieu? Of grijpen we deze kans om een andere samenleving uit te tekenen en te eisen, een meer gelijk, solidair model met meer respect voor de planeet? Zijn we bereid beleidskeuzes in vraag te stellen, om oppositie te voeren, om ongehoorzaam te zijn?

Ter ondersteuning van deze vraagstellingen biedt CEPAG een reeks analyses aan die 'on the spot' in volle afzondering zijn gemaakt. Een blik op de huidige samenleving, een toelichting over volksgezondheid, de noodzakelijke bewustwording die zich opdringt. Dit zijn enkele thema's en denkpistes van de analyses die we ter beschikking stellen. Werk, de arbeidsvoorwaarden en het politieke belang dat werk vertegenwoordigt, worden uiteraard geanalyseerd vanuit het oogpunt van het coronavirus.

Ontdek op cepag.be:

- 'Péril sur la santé publique', een studie van Nicolas Latteur
- 'Coronavirus: ce que l'épidémie dit de nous', een analyse van Laurent D'Altoe
- 'Travail et conditions de travail sous Covid-19', een analyse van Maurizio Vitullo
- 'Quel travail voulons-nous?', een analyse van Nicolas Latteur
- 'Ainsi, tout peut ralentir...', een analyse van Bruno Poncelet

Internationaal solidariteitsconcert

De wereldwijd veralgemeende lockdown mag ons niet verhinderen om onze internationale solidariteit te uiten. En zeker niet op 1 mei. Kan het mooier dan via liedjes in vier continenten? Het ABVV heeft meteen thuis gegeven toen dit project door de Spaanse vakbonden UGT en CCOO werd opgestart. In minder dan twee weken werd voor onze ogen een internationaal virtueel concert opgezet. De ronde van de wereld startte in Zuid-Korea, passeerde langs de Filipijnen, Rusland, Zuid-Afrika, Turkije, Italië, Frankrijk, Spanje, Groot-Brittannië, Portugal, België, Marokko, Cuba, Uruguay, Brazilië, Argentinië en Colombia en eindigde in Chili. Voor België vertolkte Axelle Red een zeer mooie soloversie van haar song 'Un ami'. Een concert recht uit het hart, enthousiast, militant, oprecht en vol positieve vibes. Een concert dat alle werkneemsters en werknemers op de eerste lijn bedankt en hulde brengt aan alle slachtoffers van Covid-19.

Ontdek of herbekijk het 1 mei-concert op https://youtu.be/_1H6izRExIY

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Israël en de oliemonarchieën: zelfde visie op werkvergunning

In de Golfstaten zijn er 17 miljoen economische migranten afkomstig uit Azië en Afrika. In Saoedi-Arabië gaat het om 35% van de werkkrachten, in de Verenigde Arabische Emiraten om 90%. De meesten zijn er legaal en actief in de formele economie, maar zijn niet goed beschermd. Meer nog, de 'regeringsmaatregelen tegen corona' hebben aan de bestaande vormen van discriminatie nieuwe toegevoegd.

Veel sectoren met buitenlandse werkkrachten (aardolie, transport, zorgsector) draaien verder, maar in de slaapzalen en het door de werkgevers georganiseerde vervoer is nabijheid de regel. In de Verenigde Arabische Emiraten heeft de regering loonverminderingen of opgelegd onbetaald verlof enkel toegestaan voor de buitenlandse werknemers.

In Saoedi-Arabië worden ze uitgesloten van het fonds van 2,4 miljoen dollar bedoeld voor de compensatie van loonverlies en kampen ze door een te laag inkomen met ondervoeding. Indien ze het grondgebied verlaten, wordt hen geen enkele garantie op terugkeer gegeven.

Israël zet zijn burgers in afzondering, maar heeft aan de Palestijnse werknemers van de Westbank verzocht om te blijven presteren in de bouwsector, de landbouw en de zorgsector. Indien ze weigeren, riskeren ze dat hun werkvergunning nietig wordt verklaard. Indien ze doorwerken, krijgen ze geen of weinig - nochtans beloofde - beschermingsmiddelen. Als er een vermoeden is dat ze met corona zijn besmet, worden ze teruggedreven naar de checkpoints, zonder verzorging, noch toegang tot ziekte-uitkeringen. Nochtans worden op hun arbeid bijdragen betaald aan het Israëlische socialezekerheidsstelsel.

Er bestaan IAO-normen tegen discriminatie of ter bescherming van migranten. Maar ze moeten geratificeerd worden. En de internationale gemeenschap moet ze ook nog doen naleven.

thierry.aerts@abvv.be

Grensarbeid en coronamaatregelen

De coronamaatregelen hebben een belangrijke impact op grensarbeiders. Als de werkgever omwille van coronamaatregelen niet in staat is om de werkzaamheden te laten voortduren, blijft in feite het recht op loon- doorbetaling bestaan. Hier ontstaat vaak onduidelijkheid en verwarring.

Hoewel grensarbeiders in principe vallen onder de regels van het werkland, is dat niet zo als ze in hun woonland werken via tijdelijke werkloosheid en/of telewerk. Dit wijzigt de situatie van de sociale zekerheid en belastingen. Heel wat grensoverschrijdende obstakels dienden dus te worden weggewerkt. We hebben mee aan de kar getrokken. De laatste weken zijn er dan ook verschillende regelingen getroffen om tot een tijdelijke oplossing te komen.

Vaak zal de werkgever evenwel beroep doen op tijdelijke werkloosheid of werktijdverkorting, afhankelijk in welk land men werkt. Bij volledige werkloosheid is het woonland van toepassing, bij tijdelijke werkloosheid heeft de grensarbeider recht in het land waar hij/zij werkt.

Thuiswerk is ook één van maatregelen die veel wordt toegepast. Op zich geen probleem, zolang het niet te veel dagen zijn of een bepaalde marge overschrijdt van effectieve werktijd. België heeft in overleg met de buurlanden Nederland, Duitsland, Luxemburg en Frankrijk verschillende akkoorden gemaakt om de problemen bij telewerk op te vangen. Hierdoor blijven grensarbeiders die telewerk verrichten onder de sociale zekerheid van het werkland vallen.

Voor de belastingen is er een akkoord tussen België met respectievelijk Frankrijk, Duitsland, Luxemburg en Nederland om telewerk te belasten alsof het werk in het werkland werd verricht. Dit is belangrijk om geen fiscale voordelen te verliezen.

Een overzicht van de maatregelen staat op www.abvv.be/-/grensarbeid-en-coronavirus-wat-moet-je-weten-

joeri.hens@abvv.be