Statutair rapport

2014
2013
2012
2011
2010



ABVV



Statutair rapport

Periode 2010 - 2014

ABVV

Verantwoordelijke uitgever
Rudy De Leeuw
Federale ABVV
Hoogstraat 42,
1000 Brussel

www.abvv.be

Tel.: +32 (2) 506 82 11
E-mail: info@abvv.be



© September 2014
Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit dit rapport mag enkel met duidelijke bronvermelding.

Mannen / Vrouwen
Verwijzingen naar personen of functies (zoals ‘werknemers’, ‘adviseur’,...) hebben betrekking op mannen en vrouwen.



01 | Algemene inleiding 12

02 | De context waarin we noodgedwongen moeten handelen 18

1. Europa – brandpunt van de crisis 21
2. Geen politieke daadkracht op Europees niveau 22
3. De situatie in de VS 22
4. Een breder mondiaal perspectief 22
5. De rol van de internationale financiële instellingen blijft dubieus 23
6. De crisis treft vooral de inkomens van de zwakkeren en de middenklasse: een groeiende ongelijkheid 24
7. De toekomst van onze planeet verschuift naar de achtergrond 24
8. De opkomst van het populisme 25
9. Een sociale en economische situatie die steeds erger wordt 26
10. Vaststellingen die naar boven komen uit de sociaal–economische barometer van het ABVV 26
11. Onze standpunten 28
- 11.1. Het memorandum van het ABVV 28
- 11.2. Onze prioriteiten 28

03 | Sociale dialoog in gevaar 32

1. Verwerping van het interprofessioneel ontwerpakkoord 2011–2012 34
- 1.1. De onderhandelingen 34
- 1.2. Het ontwerpakkoord 35
- 1.3. Het bemiddelingsvoorstel van de regering 37
- 1.4. De sectorale cao's 2010–2011 39

2. De tripartite onderhandeling van januari 2012 39
3. De besprekingen voor de uitwerking van een herstelplan 43
4. Het onmogelijke IPA 2013–2014 44
- 4.1. De beslissingen van de regering van november 2012 44
- 4.2. Handhaving van het overlegproces 46
- 4.3. Het 'gedeeltelijke akkoord' van 2013 47
- 4.4. De implementatie van de loonstop en de sectorale cao's 2013–2014 48
- 4.5. Het actieplan van het ABVV 49
- 4.6. De dreiging van de aanpassing van de wet van 1996 51
- 4.7. Het competitiviteitspact van de regering 52

04 | Een andere kijk op 'ECONOMIE' 56

1. De loonkosten te hoog ? 58
2. Geen onvoorwaardelijke steun meer 60
3. Duitsland volgen om competitief te zijn ? 61
4. De opleidingsinspanningen 63

05 | De verdediging van de koopkracht van werknemers en mensen die een sociale uitkering ontvangen **66**

1. De index 67
1.1. Herhaalde aanvallen 68
1.2. De indexhervormingen tussen 2010 en 2014 68
1.3. De regeringsbeslissingen van december 2012 69
1.4. Wij ijveren voor het behoud van de index 70
1.5. De negende grote hervorming van 2014 71
1.6. Een gewaarborgde index 71

2. De bescherming van de consumptie 72
2.1. Commissie tot Regeling der Prijzen (CRP) 72
2.2. De Raad voor het Verbruik 73
2.3. De Algemene Raad van de CREG 74
2.4. Het OIVO 75

06 | De sociale zekerheid staat onder druk **78**

1. De noodzakelijke versterking van ons sociaal zekerheidsstelsel 79
1.1. Het financieel evenwicht: een uitdaging op lange termijn 79
1.2. Sociale cohesie en vergrijzing: een uitdaging 81
1.3. Welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen 81
1.4. De strijd tegen de armoede 82
1.5. Vereenvoudiging van de alternatieve financiering 83
1.6. De uitdagingen van de bevoegdheidsoverdracht 84

2. Werkloosheid 85
2.1. De volledige werkloosheid 85
2.2. Tijdelijke werkloosheid 89
2.3. Brugpensioen wordt stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 93

3. Pensioenen 95
3.1. De regressieve maatregelen van het regeerakkoord 95
3.2. Opwaarderen van de pensioenen 96
3.3. Het Federaal Comité van 7 februari 2014 98

4. Gezondheidszorg 99

5. Beroepsgerelateerde risico's 99
5.1. Beroepsziekten 99
5.2. Arbeidsongevallen 100

6. Ziekte–uitkeringen 101

7. Moederschapsbescherming 101

8. Kinderbijslag 102

9. Fonds voor collectieve uitrustingen en diensten (FCUD) 103

10. Jaarlijkse vakantie 103

11. Unieke sokkel arbeidsrecht en sociale zekerheid voor stelsels van alternerend leren 104

12. Combinatie arbeid en privé 105



07 | Opheffing van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden 108

1. Het ontwerp–IPA 2011–2012 109
1.1. De opzegtermijnen 109
1.2. Het vakantiegeld 110
1.3. Gewaarborgd loon en carensdag 111
1.4. Reactie op het ontwerp–IPA 111
2. De wet van 12 april 2011 111
3. Het arrest van het Grondwettelijk Hof 112
4. De wet van 26 december 2013 114
5. De kous is nog niet af 115

08 | Aanval op het arbeidsrecht 118

1. Flexibiliteit en kwaliteit van het werk 119
2. Uitzendarbeid 120
3. Studentenarbeid 122
4. Deeltijds werk 122
5. De leeftijdspiramide bij collectief ontslag 123
6. Het werkgelegenheidsplan oudere werknemers 124
7. Extralegale voordelen 124
7.1. De tweede pensioenpijler 125
7.2. Ecocheques 126
7.3. Maaltijdcheques 127
7.4. Cao 90 128
8. Strijd tegen discriminatie 130
9. Paritaire comités 130
10. Arbeidsrechtbanken 132
11. Syndicale vrijheden 132
12. Strijd tegen fraude en sociale dumping 133
13. Ombudsdienst en vormingen 135
14. Toegang tot justitie 135

09 | Welzijn op het werk 138

1. Onze waakzaamheid met betrekking tot het Europese niveau 139
1.1. Administrative burdens, Better Regulation, Think Small First and Refit 139
1.2. Het Europees Raadgevend Comité Veiligheid en Gezondheid op het Werk 140
2. Ons engagement op Belgisch niveau 141
2.1. De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk 141
2.2. De preventie van psychosociale risico's op het werk 145

3. De activiteiten van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk 146
3.1. Werknemers beter beschermd tegen kunstmatige optische straling – Koninklijk Besluit van 22 april 2010 146
3.2. Gezondheidstoezicht stagiairs anders geregeld – Koninklijk Besluit van 19 mei 2010 146
3.3. Actualisering van de reglementering inzake eerste hulp en zorgen voor werknemers die het slachtoffer zijn van een ongeval – Koninklijk Besluit van 9 juni 2010 147
3.4. Welzijn op het werk voor uitzendkrachten : nieuwe regeling voor gezondheidstoezicht – Koninklijk Besluit van 15 augustus 2010 147
3.5. Bescherming van werknemers tegen de risico's van chemische agentia op het werk : nieuwe grenswaarden – Koninklijk Besluit van 20 mei 2011 148
3.6. Eindelijk : nieuwe reglementering in verband met werken bij overmatige warmte of kou – Koninklijk Besluit van 4 juni 2012 148
3.7. Werknemers beter beschermd tegen prikincidenten – Koninklijk Besluit van 17 april 2013 149

4. Bescherming van werknemers die aan nanomaterialen blootgesteld worden 149

5. Normalisatie : een democratisch deficit en een gebrek aan transparantie 150

6. Onze campagnes, studies en infodagen 151
6.1. De internationale dag voor veiligheid en gezondheid op het werk (28 april) 151
6.2. Infodagen 153

10 | Informeren en raadplegen van werknemers 156

1. Onze waakzaamheid op Europees niveau 158
1.1. Het versneld Europees offensief tegen economische en financiële inlichtingen 158
1.2. Het recht op informatie en raadpleging: een prioriteit voor het ABVV 159
1.3. De omzetting van de richtlijn op de Europese ondernemingsraden 160
1.4. Europese ondernemingsraden 160
1.5. Een contactpunt en de OESO–richtsnoeren 161
1.6. Transnationale bedrijfsakkoorden: naar een juridische verankering 162
1.7. Non–financial reporting 162
1.8. Discussies in het EVV over de participatie in controle– of bestuursorganen 163

2. Ons engagement op Belgisch niveau 165
2.1. Werkgelegenheid, investeringen, productie en arbeidsorganisatie 165
2.2. Bedrijfsrevisoren: betere overeenstemming met de opdracht 166
2.3. Waarschuwings– en expertiserecht 166
2.4. Sociale balans in gevaar 168
2.5. Mobiliteit: een syndicale inzet 168

11 | De sociale verkiezingen 172

1. De sociale verkiezingen van 2012: de context 173
1.1. Aanpassingen aan de wetgeving 173
1.2. Pogingen tot destabilisatie door extreemrechts 174
1.3. Protocollen onder vakbonden 175

2. Intern beheer 175
2.1. Commissie sociale verkiezingen 175



2.2. Vorming 175
2.3. Publicaties 176
2.4. Interne protocollen 176
2.5. Elektronisch ter beschikking stellen van documenten 177
2.6. Kandidatendag 177

3. De verkiezingsresultaten 178
3.1. Afschaffen van de dubbele telling van de zetels 178
3.2. Consolideren van de resultaten en groei in de social profit 178
3.3. Algemene resultaten 179

12 | Gelijkheid vrouw/man 182

1. Vrouwen in de instanties van het ABVV 183
1.1. Het Federaal Bureau 183
1.2. Het Federaal Vrouwenbureau 184

2. De interne enquête over het 'glazen plafond' 184
2.1. Ontstaan 184
2.2. De studie 185

3. Jaarlijkse campagne 'Equal Pay Day' 186
3.1. Campagnes 186
3.2. Realisaties 186
3.3. Europese EPD 189
3.4. De balans van 10 jaar campagne 189
4. Participatie in andere instellingen en instanties 189
4.1. België 189
4.2. Europees en internationaal 190

13 | Een nodige transitie 194

1. Het falen van een niet-duurzaam economisch bestel voor de planeet en voor de werknemers 195

2. De noodzaak van een 'Just Transition' 196
2.1. Op internationaal niveau 196
2.2. Op Europees niveau 198

3. Ontwikkeling van overgangsstrategieën en de vergroening van de economie 198

4. Onze acties 199

14 | Het ABVV ijvert voor rechtvaardigere belastingen 202

1. Onze (nagenoeg) constante campagne voor een rechtvaardige belastingspolitiek 203
1.1. De jaarlijkse Sociaal-economische barometer van het ABVV 203
1.2. De betoging in Elsene van september 2012 204
1.3. De intersyndicale conferentie over fiscaliteit - november 2013 204
1.4. Actieve deelname aan netwerken voor fiscale rechtvaardigheid 206
1.5. Binnen het EVV 207
1.6. Binnen de TUAC 207

2. Onze campagne over de echte inzet van de fiscale autonomie 207

3. Campagne voor een daadwerkelijke strijd tegen belastingontduiking en voor fiscale transparantie 208
3.1. Strijd tegen belastingontduiking 208
3.2. Het ABVV ijvert voor fiscale transparantie 208

4. De financiële inkomens meer belasten, de financiële sector reguleren 210
4.1. In België 210
4.2. Op internationaal vlak 211

5. Strijd tegen de notionele intrestaftrek 212

15 | Onze engagementen voor een socialer Europa 216

1. De crisis vanaf 2010 217

2. Economic Governance 219

3. De neoliberale dogma's van Europa 220

4. De resultaten van het Europese anti-crisisbeleid 223

5. Welke analyse vergeet Europa te maken ? 225

6. De ABVV alternatieven 226

7. De 'sociale' initiatieven van de Europese Unie 229
7.1. De arbeidsrichtlijn 229
7.2. De detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn 230
7.3. De Monti II - verordening 231
7.4. De sociale dialoog 231
7.5. De Europa 2020 strategie 232
7.6. Refit 233
7.7. Het migratiebeleid 233

16 | Onze internationale en Europese syndicale engagementen 236

1. Samenwerking en ontwikkeling 238
1.1. Het samenwerkingsbeleid 238
1.1.1. Europees en internationaal beleid 238
1.1.2. Het Belgisch luik 239

2. Het internationaal beleid 246
2.1. De Internationale Arbeidsconferentie 246
2.2. De normencrisis bij de IAO 249
2.3. Eerlijke handel 250
2.4. Het migratiebeleid 251

17 | Onze communicatie verder moderniseren en de ingezette hervormingen (2006-2010) bestendigen 254

1. Inleiding 255

2. Even terug in de tijd 255
2.1. De context in 2010 255



2.2. Algemene doelstellingen 255
2.3. Doelstellingen van onze communicatie 256

3. Realisaties 257
3.1. Campagnes 257
3.1.1. Campagne Equal Pay Day 257
3.1.2. Campagne Sociale verkiezingen 2012 259
3.1.3. Campagne Koopkracht 260
3.1.4. Campagne Fiscaliteit 263
3.1.5. Campagne Welzijn op het werk 266
3.1.6. Campagne Pensioenen 267
3.1.7. Campagne Waardig Werk 267
3.1.8. Campagne Klimaat 268
3.1.9. Campagne Europa 270
3.2. Twee interprofessionele akkoorden 271
3.2.1. IPA 2011–2012 271
3.2.2. IPA 2013–2014 272

3.3. Opinie en Blogs 273
3.4. Website, sociale netwerken, nieuwsbrief 274
3.4.1. Website 274
3.4.2. Website delegees 274
3.4.3. Nieuwsbrief 276
3.4.4. Sociale netwerken 276
3.5. Publicaties 277
3.5.1. De Nieuwe Werker/Syndicats 277
3.5.2. Echo ABVV 279
3.5.3. Sociaal–Economische Barometer 279
3.6. Conclusie 279

18 | De diensten van het Federaal ABVV 282

1. Dienst Interne Audit 283
1.1. Opdracht 283
1.2. Stand van zaken 283
1.3. Knelpunten/prioriteiten 284
1.4. Varia 285
1.4.1. Evolutie ledenbeweging 285
1.4.2. Aantal werkloosheidsdossiers 286

2. Dienst Externe Audit 287
2.1. Transparantie als aandachtspunt 287
2.2. Beleid interprofessionele ABVV–afdelingen 287

3. Federale Informaticadienst 288
3.1. Stand van zaken 288
3.2. Prioriteiten en aandachtspunten 290

4. Federale Werkloosheidsdienst 291
4.1. Opdracht 291
4.2. Regelgeving 292
4.3. Informatisering van de gegevensstromen 293
4.4. Opleiding 294
4.5. Mijn dossier werkloosheid – Mijn ABVV 296

4.6.	Kwaliteitszorg	296
4.7.	Activering zoekgedrag werklozen	296
5.	Dienst ''Artikel 59bis''	296
5.1.	Artikel 59bis: activering zoekgedrag naar werk	296
5.1.1.	Wie valt onder die maatregel?	296
5.1.2.	Hoe verloopt de procedure?	297
5.2.	Federale Dienst Artikel 59bis: opdracht, activiteiten, evolutie dossiers	298
5.3.	De Nationale Administratieve commissie (NAC)	299
6.	Federale Documentatiedienst	301
7.	Transnationale Dienst	301
7.1.	Dienst Grensarbeid → Transnationale Dienst	301
7.2.	Verwezenlijkingen en aandachtspunten	302
7.3.	Europese projecten	303
8.	De administratieve diensten	304
8.1.	Humanresourcesbeleid	304
8.2.	Duurzame ontwikkeling	305
8.3.	Gebouwenbeheer	305
8.4.	Materiaalbeheer	306
9.	Dienst INFOSEC	306
9.1.	Opdracht	306
9.2.	Realisaties	306
9.3.	Toekomstprioriteiten	308
10.	En ook ...	309
10.1.	De Studiediensten	309
10.2.	De Dienst Internationale en Europese Betrekkingen	309
10.3.	De Persdienst	309
10.4.	Het secretariaat	309
19 | Bijlagen		312


FGTB
ABVV
DIE VAN DE VAKBOND
PORTRETTEN VAN WERKNEMERS
ABVV






FGTB
ABVV
FGTB

Hoofdstuk 01

Algemene inleiding





1. Algemene inleiding

Een werkingsverslag heeft altijd iets weg van een vervelende routineopdracht. Het aantal pagina's zet zeker niet tot lezen aan. De vakbondssecretarissen en vakbondsleiders, de militanten voor wie het bestemd is en die zich dag in dag uit ingezet hebben in de werking van het ABVV waarvan zij de woordvoerders in hun bedrijf of dienst zijn, weten grosso modo wel wat hun organisatie gedaan heeft. Zij nemen immers van ver of van nabij deel aan de besluitvorming.

In het hart van de vakbondsmachine

Onze mensen weten wat geschreven staat op de talloze bladzijden die volgen. Misschien enkel de grote lijnen, want vakbondswerk is veelzijdig en kan vele richtingen uitgaan. Het is in de ondernemingen dat de realisatie zich voltrekt, of op straat als dat nodig blijkt te zijn. Maar het gebeurt ook achter de schermen, in de overlegorganen, in de vele raden, in de media, in de nationale en internationale beleidsinstanties tot op het allerhoogste niveau. Er bestaat een vakbondsleven en een vakbondswerking die het brede publiek en ook heel wat militanten niet kennen. De leiding van het ABVV, de acties die we voeren, onze communicatie... zijn slechts het topje van de ijsberg. Achter elk woord, achter elke actie, achter elke beslissing schuilt veel denk- en analysewerk, democratische discussies, soms spanningen, een uniek besluitvormingsproces, subtiele en complexe evenwichten. Gevolgd door onderhandelingen, mobilisaties, sensibilisatieacties, campagnes, manifestaties, betogingen...

Daarom alleen al loont het lezen van dit werkingsverslag de moeite. Het is een eerbetoon aan de talloze kleine en grote raderwerken, aan de medewerkers in de schaduw die op alle niveaus hun best doen om een machine te doen draaien die uiteindelijk tot doel heeft de werknemers te verdedigen en te ijveren voor een betere, meer rechtvaardige, meer solidaire, meer gelijke wereld.

Al dat werk en al die processen zijn de uiting van een syndicale beleidslijn. Om daarover verslag te doen, legt de leiding van het ABVV verantwoording af aan het congres. Voor het federaal secretariaat dat dagelijks aan het roer staat, is dit het moment om de balans op te maken. Voor de hele organisatie is het de gelegenheid om stil te staan bij onze politieke lijn, onze slagkracht, onze werking, de verkregen resultaten en ook onze mislukkingen. Met de bedoeling samen vooruit te gaan en te beslissen over onze toekomstige weg. Maar eerst moeten we kijken vanwaar we komen.

Tijd voor een balans

De periode sinds 2010 droeg de stempel van de financiële crisis van 2008 waarvan de gevolgen voor de reële economie nog altijd met enige vertraging voelbaar zijn. De periode 2010–2014 begint met een golf van herstructureringen en collectieve ontslagen (bij OPEL, AB-Inbev, Cartomills, Carrefour) en een stijging van de tijdelijke en langdurige werkloosheid. Dit alles gaat gepaard met een daling van de gezinsconsumptie en een – meer dan gerechtvaardigde – vertrouwenscrisis ten aanzien van de banken. Als gevolg van de reddingsoperatie van die banken, zitten de overheidsfinanciën in slechte papieren omwille van de hoge overheidsschuld (100% van het bbp) en de rentelasten die dag na dag stijgen door de negatieve

beoordelingen van de ratingbureaus en de impact van de crisis op de inkomsten en de uitgaven.

Ook het politieke antwoord op die crisis laat op zich wachten. De politieke crisis die voorafging aan de vorming van de regering Di Rupo duurde maar liefst 541 dagen, waardoor het land in de onzekerheid gestort werd. Het ABVV wacht echter niet op de vorming van de regering om te reageren. Onmiddellijk na de zomervakantie mobiliseert het ABVV voor de Europese manifestatie van 29 september 2010 te Brussel tegen de aangekondigde besparingsmaatregelen. Want de wind die door Europa waait, kondigt maatregelen aan die door het economisch bestuur opgelegd zullen worden. We hebben het hier over mechanismen zoals budgettaire besparingen, loonmatiging, in vraag stellen van de indexering, afbouw van de openbare diensten en het hervormen van het loopbaaneinde. Ondanks de afwezigheid van een regering zal het ABVV het ganse jaar 2011 "preventieve" acties en campagnes voeren in afwachting van die nieuwe regering.

Jammer genoeg is de uitslag van de verkiezingen, zelfs zonder de nationalistische N–VA op federaal vlak, niet in ons voordeel. De enige mogelijke coalitie die in staat blijkt de institutionele crisis te deblokkeren door een zesde staatshervorming uit te werken met de externe steun van de groenen in het Parlement, is een regering van socialisten, christendemocraten en liberalen. Die laatsten eisen garanties, de zogenaamde "structurele hervormingen", die echter de werkloosheidsverzekering en de eindeloopbaanregeling zwaar zullen treffen. Links in de regering slaagt er anderzijds wel in de index te vrijwaren en de financiering van de sociale zekerheid tot 2015 veilig te stellen.

Hoewel de regering er met de zesde staatshervorming in geslaagd is de communautaire rust te herstellen, is er aan de passiefzijde wel de ondergraving van de interpersoonlijke solidariteit. Dat komt door de overheveling van de kinderbijslag en een deel van het gezondheidsbeleid naar de deelgebieden. Daarbij komt nog het risico voor fiscale concurrentie als gevolg van de grotere fiscale autonomie die de gewesten krijgen.

De eerste sociaaleconomische maatregelen van de regering Di Rupo zijn budgettaire besparingen opgelegd door het Europees Stabiliteitspact. Ondanks onze acties slagen wij er niet in het tij te keren. Links in de regering kan hoogstens het evenwicht tussen besparingen en nieuwe inkomsten wat bijsturen. Maar toch worden ook maatregelen genomen om de banken te doen betalen en een deel van de nucleaire rente te recupereren, en ook om het kapitaal wat meer te belasten door de roerende voorheffing op te trekken tot 25%. In de loop van de legislatuur onderscheidt de regering en meer bepaald haar bevoegde staatssecretaris zich, door serieus werk te maken van de strijd tegen belastingontduiking en door maatregelen te nemen om de elektriciteitsprijzen onder controle te brengen.

Maar algemeen gezien zal deze tripartiete regering nooit geziene bezuinigings–maatregelen nemen. Vooral worden – als besparingen vermomde, maar duidelijk ideologisch gekleurde – structurele hervormingen doorgevoerd: versnelde vermindering van de werkloosheidsuitkeringen, verlenging van de wachttijd (inschakelingstijd) van jongeren en beperking in de tijd van de inschakelingsuitkeringen, strengere voorwaarden voor tijdskrediet, eindeloopbaan en brugpensioen op 58 jaar (omgedoopt tot SWT of stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag), strengere voorwaarden voor vervroegd pensioen, enz.

De sociale spanningen die met die crisissituatie gepaard gingen, waren uiteraard niet



bevorderlijk voor het sociaal overleg. De werkgevers hadden sterke bondgenoten in de regering en konden rekenen op de steun van internationale instellingen en de Europese Commissie. Kortweg, zij zaten dus in een wel heel comfortabele zetel. Zonder probleem verkregen de werkgevers dat de regering in de plaats trad van de sociale gesprekspartners door eerst de loononderhandelingen in een strak kader te plaatsen en daarna door gewoonweg de lonen te bevriezen.

Desondanks ook enkele positieve punten

Het ABVV reageerde krachtig en verkreeg een aantal correcties, maar slaagde er evenwel niet in de genomen maatregelen te blokkeren. En toch, als er een verworvenheid is waarvoor wij de verdienste mogen opeisen, dan is het wel de vrijwaring van ons automatisch indexeringssysteem, ondanks de enorme druk om het systeem af te bouwen. We bekwamen ook dat het minimumloon en de lage lonen via de werkbonus opgetrokken werden, ondanks een politiek van loonmatiging.

Dankzij ons verzet, onze aanhoudende druk op onze politieke bondgenoten en het blijven verdedigen van onze sociale schokdempers (waaronder de indexering), kon de koopkracht van de werknemers en de sociaal gerechtigden toch enigszins verdedigd worden. Daardoor werden – in vergelijking met andere Europese landen – de gevolgen van de besparingsmaatregelen in ons land enigszins verzacht.

We zijn er ook in geslaagd de noodzaak van een belastinghervorming op de politieke agenda te krijgen. Die bestaat er voor ons in dat belastingen op inkomens uit arbeid worden verlicht en de andere inkomsten, meer bepaald die uit kapitaal, beter worden belast. Uiteraard zullen we er alles aan doen om te vermijden dat de werknemers het slachtoffer worden van een nieuwe belastinghervorming.

In de afgelopen vier jaar richtte het ABVV al zijn pijlen op de blinde besparingen en de achterliggende liberale doctrine. We deden dat onder meer met de nu jaarlijkse publicatie van onze Sociaal–economische barometer. Dit toegankelijke werk roeit tegen de stroom van een eenheidsdenken in en schuift de alternatieven van het ABVV naar voor. Het volgt daarbij beroemde en met momenten zelfs verbijsterde economen die het niet eens zijn met de neoliberale aanboddoctrine. Zij pleiten voor een "New Deal" zoals ten tijde van Roosevelt, namelijk een relance via investeringen en de vraag van de gezinnen, voor een herverdeling van de rijkdom via ondermeer de belastingen en voor een nieuw evenwicht tussen het aandeel van kapitaal en dat van arbeid.

In dit 'culturele' debat dat het ABVV en zijn directe actiemiddelen ver overstijgt, kunnen we stellen dat we punten gescoord hebben. Met een sociale situatie die meer en meer penibeler werd en de vaststelling dat besparingen geen antwoord boden op de crisis, besloot de Europese Commissie langzaam maar zeker haar beleid te wijzigen en het strakke kader voor budgettaire saneringen te versoepelen. Het ABVV werkte dan ook actief mee aan de uitwerking van het programma van het Europees Verbond van Vakverenigingen, "Een nieuwe weg voor Europa".

Er kan niet gezegd worden dat de laatste Europese verkiezingen links opnieuw vooruit geholpen hebben. Het aantal onthoudingen en de winst van rechts en extreemrechts, hebben de verdienste dat zij de zekerheden van de Europese technocratie aan het wankelen brengen en in het Europees Parlement – dat opnieuw de bovenhand lijkt te halen – tot andere krachtsverhoudingen leiden. Anderzijds is er een coalitie van minder ultraliberale staatshoofden in de maak die het beleid van de Commissie in de goede richting zou kunnen ombuigen.

Bij het overzicht van de afgelopen vier jaar kunnen we niet anders dan ook een dossier behandelen dat belangrijke gevolgen zal hebben voor onze organisatie. De aanzet tot de harmonisatie van het arbeiders– en het bediendestatuut en de gevolgen op min of meer korte termijn, zullen het ABVV er ongetwijfeld toe nopen zijn structuren en werking te herzien.

Belangrijke uitdagingen

Maar in de onmiddellijke toekomst komen andere uitdagingen op ons af. De nieuwe verhoudingen binnen het kiezerskorps – vooral dan in Vlaanderen – met de dominantie van één enkele partij die zowel nationalistisch als ultraliberaal is, voorspelt weinig goeds voor de werknemers in het algemeen en het ABVV in het bijzonder. Alle acties die wij gevoerd hebben voor de vrijwaring van de automatische indexering, het behoud en de verbetering van de koopkracht, voor meer fiscale rechtvaardigheid, sterkere openbare diensten, een sterke federale sociale zekerheid en voor de verbetering van onze pensioenen op basis van het repartitiestelsel, zullen we moeten overdoen met nog meer kracht. Maar naast de verdediging van onze verworvenheden zullen wij vandaag meer dan ooit moeten strijden voor een ander maatschappijmodel. Door "koopkracht" centraal in ons denken te stellen, verdedigen wij uiteraard niet een op consumptie en productie gebaseerd model, maar wel deze "New Deal" die moet leiden tot een meer rechtvaardige, eco–solidaire samenleving waar iedereen werk heeft.

Anne Demelenne
Algemeen Secretaris



Rudy De Leeuw
Voorzitter

Epiloog

Dit is de balans van een team geleid door het duo van Voorzitter Rudy De Leeuw en Algemeen Secretaris Anne Demelenne. Het is niet hetzelfde duo dat zich aan het oordeel van het congres onderwerpt, aangezien Anne Demelenne beslist heeft zich niet opnieuw kandidaat te stellen.

Tijdens haar syndicale loopbaan en in het bijzonder tijdens haar laatste syndicaal mandaat, heeft Anne Demelenne zich altijd 100% ingezet om de waarden van het ABVV uit te dragen: solidariteit, verdraagzaamheid en sociale rechtvaardigheid. Ze werd gedreven door de steun die ze daarbij mocht ontvangen van de militanten en de instanties van het ABVV. Samen hebben zij als één blok alle tegenwind getrotseerd en geijverd voor een rechtvaardiger samenleving.

Maar dit engagement als militant heeft zeer veel energie gevergd. De laatste maanden begon haar gezondheid haar parten te spelen. Anne heeft dan ook beslist geen kandidaat meer te zijn voor de post van Algemeen Secretaris op het congres van oktober. Zo wil zij haar plaats afstaan aan iemand die zich voor de volle 100% zal kunnen geven in dit mandaat.


Caroline COPERS
Eddy VAN LANCKER
Rudy DE LEEUW
Chris RENIERS
Jacques MICHIELS
Anne DEMELENNE
Daniel VAN DAELE
Thierry BODSON


10 MEI 2010


ABVV-FGTB
Ensemble, on est plus forts
Samen sterk


ABVV
Samen sterk
FGTB

Hoofdstuk 02

De context waarin we noodgedwongen moeten handelen





2. De context waarin we noodgedwongen moeten handelen

Zonder enige twijfel, waren de afgelopen vier jaar op sociaal en economisch vlak bijzonder complex. De gevolgen van de financiële crisis van 2008 lieten zich onophoudelijk voelen als de naschokken van een aardbeving. Maar de vernietigende gevolgen van deze naschokken waren veel erger dan de aardschok zelf. Toen de financiële zeepbel uiteenspatte, luidde dat het begin in van de grootste mondiale crisis ooit. Meer dan vijf jaar later blijft de groei in België en in Europa stagneren en zijn de vooruitzichten alles behalve rooskleurig. De werknemers – en in het bijzonder de jongeren van wie de situatie heel zorgwekkend is – blijven het volle gelag betalen voor het uiteenspatten van de speculatieve zeepbel en de hebzucht van het kapitalistisch systeem.

De crisis die de afgelopen vier jaar over Europa hing, bracht een hoop tegenstrijdigheden met zich mee. Toen eind 2008 de bankencrisis volop losbarstte werd het einde van een wild kapitalisme ingeluid. Miljarden euro's en dollars werden wereldwijd in het financiële systeem gepompt om banken te redden van een maatschappelijk en politiek onaanvaardbaar faillissement. Deze reddingsoperatie werd in eerste instantie door veel beleidsmakers gezien als een hefboom om het casinokapitalisme eindelijk aan te pakken. Gedaan zou het zijn met risico's te nemen zonder voldoende garanties, gedaan met de miljoenenbonussen die het denken op korte termijn beloonden. Vier jaar na de crisis is het echter in vele gevallen opnieuw business as usual. In de Londense City en in de torens van Manhattan krijgen de hedge fund managers opnieuw gigantische bonussen toegekend voor de winsten die ze uit hun risicovolle activiteiten halen. Dat de financiële wereld niet werd aangepakt, terwijl ze de kern van de economische crisis vormde, is in strijd met alle menselijke logica en rechtvaardigheidszin.

Vanaf 2010 werd de impact van de crisis op de algemene economische activiteit duidelijk. Burgers verloren het vertrouwen in de economie, bedrijven investeerden minder. Overheden stimuleerden de economie kort na de bankencrisis, maar deze politiek werd stopgezet. De algemene economische malaise tastte de economische groei aan. De dalende inkomsten voor de Europese staten en de verhoogde uitgaven, ondermeer om de banken te redden, zorgden voor grotere tekorten op de begrotingen. Een golf van bezuinigingen en hervormingen rolde onder aanvoering van de Europese Commissie, het IMF en de ECB over Europa. Dit gebeurde vanuit een verkeerde lezing van de crisis: de staatsfinanciën en de slechte 'competitiviteit' van de lidstaten, werden door de heersende politieke en economische klasse als oorzaken van de crisis gezien. Deze politiek zorgde ervoor dat de tekorten nog verder in het rood gingen en de overheidsschulden stegen. De Europese overheden kregen de rode kaart voor een overtreding die ze zelf niet begingen.

John Maynard Keynes kwam de afgelopen vier jaar opnieuw op de voorgrond. Economische groei ontstaat wanneer burgers consumeren, bedrijven investeren en overheden zich volop kunnen toeleggen op publieke voorzieningen. De overheid moet bovenal in de bres kunnen springen wanneer de andere economische actoren beneden hun potentieel acteren. De aanpak van de Europese schuldencrisis toonde aan dat Keynes nog steeds gelijk heeft en dat de klassieke economische recepten niet werken. De zware bezuinigingen bij de overheden duwden de groei verder naar beneden. De overheid kreeg niet de ruimte om haar rol te vervullen als stabilisator.

Daarnaast zorgden de zware saneringen in de sociale uitgaven en neerwaartse druk op de lonen voor een verlaging van de koopkracht bij de modale burger. De opgelegde anti-crisisrecepten verergerden de crisis. De klassieke economische doctrines die de crisis in de eerste plaats hadden veroorzaakt, door ondermeer deregulering van de financiële wereld en privatiseringen, werden – onbegrijpelijk – toegepast om de crisis op te lossen. Opnieuw in strijd met alle rechtvaardigheidszin en economische logica.

Maar de grootste tegenstrijdigheid is het afschuiven van de kostprijs van de crisis op de gewone man/vrouw. Het grootste slachtoffer van deze crisis zijn de werknemers, de gepensioneerden, de zieken en de werklozen. Hoewel zij niets met de oorzaken van de crisis te maken hadden, werden zij als schuldige aangewezen. De crisis werd misbruikt om hun basisrechten en voorzieningen aan te vallen. De crisis had gebruikt kunnen worden om maatschappelijke veranderingen door te voeren die iedereen ten goede zouden komen. Het omgekeerde gebeurde: een economische en politieke topklasse, wel eens de 1% genoemd, versterkten hun positie.

De context waarin we als syndicale organisatie handelen, wordt steeds meer door Europa bepaald, maar we mogen ook niet blind zijn voor evoluties op mondiaal niveau en de impact van internationale financiële organisaties.





1. Europa – brandpunt van de crisis

Sinds het begin van 2014 werden de nodige hoeraberichten verspreid over de economie. Na de langste economische recessie in Europa in de geschiedenis (18 maanden) kwam er in het tweede kwartaal van 2013 opnieuw economische groei in de EU. De winsten stegen en de beurzen deden het uitzonderlijk goed. Landen als Ierland als Portugal hingen niet langer aan de levenslijn van de Troika. De realiteit achter deze positieve evoluties en de prijs die ervoor is betaald, is minder rooskleurig. Qua economische activiteit ligt het merendeel van de Europese landen nog steeds onder het niveau van 2007. Landen als België en Duitsland vormen hier een uitzondering op.

Een grimmige sociale situatie gaat schuil achter de recente positieve berichten. 27 miljoen Europeanen zijn werkloos, dat zijn er 10 miljoen meer dan zes jaar geleden. In de eurozone steeg de werkloosheid van 11,4 miljoen naar bijna 19 miljoen nu. Het zijn vooral jongeren die hierbij getroffen worden. Eén vierde van de Europeanen leeft volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) in of op de rand van armoede. De situatie in Griekenland, Spanje, Portugal of Ierland is nog dramatischer. De recente groeischeuten leveren tot op vandaag amper nieuwe jobs op, waardoor het risico op een economische heropleving zonder bijkomende jobs iedere dag groter wordt. De stijging van de langetermijnwerkloosheid is rampzalig voor het toekomstig groeiperspectief van landen. Het verlies aan potentiële geschoolde arbeidskrachten en vaardigheden is gigantisch.

De IAO klaagt de sociale afbraak in haar 'World Social Protection Report 2014/2015' duidelijk aan: "Veel Europese landen hebben hun systemen voor sociale bescherming tijdens de crisis afgebouwd (...) samen met aanhoudende werkloosheid, lagere lonen en hogere belastingen hebben deze maatregelen bijgedragen tot een stijging van de armoede en sociale uitsluiting. 123 miljoen Europeanen, 24% van de bevolking, worden hierdoor getroffen, waaronder veel vrouwen, kinderen en gehandicapten." De IAO stelt duidelijk dat door middel van deze politiek de kosten worden doorgeschoven naar hen die niets met de crisis te maken hebben. Bovendien wordt het economisch herstel bemoeilijkt door een lagere consumptie. Verder maakt de IAO in een vernietigende analyse duidelijk dat door kortetermijndenken het sociaal model, dat zorgde voor welvaart na de tweede wereldoorlog, dreigt te worden weggeërodeerd.

In tegenspraak met de analyse van de IAO stelt de Europese Commissie dat het beleid van hervormingen en besparingen werkt. De groei keert ten gevolge van de besparingen terug. Dit is de wereld op zijn kop. Ondermeer het IMF en de IAO geven aan dat door het stilletjes terugschroeven van de besparingen de groei terugkeert. Het is dus niet dankzij die besparingen, maar ondanks de besparingen dat onze economieën uit de coma geraken. Zijn we definitief vertrokken? Neen, want die besparingen en hervormingen hebben een mechanisme in gang gezet dat ons nog jaren parten kan spelen: deflatie. Door de lonen naar beneden te duwen en dwingende overheidsbesparingen op te leggen, dalen in veel landen de prijzen, waardoor de economische groei opnieuw onder druk komt te staan. Want burgers stellen hun aankopen uit wanneer ze verwachten dat de prijzen in de toekomst zullen dalen, net zoals bedrijven doen met hun investeringen. In haar eigen voorspellingen geeft Europa aan dat de groei in 2015 een pak lager zal uitvallen dan verwacht...

2. Geen politieke daadkracht op Europees niveau

Hoewel de eurozone de afgelopen vier jaar op barsten heeft gestaan, blijft de daadkracht van de EU ontstellend achterwege. Wat is overgebleven van de grote verklaringen over de regulering van de financiële markten of het inperken van de macht van de ratingagentschappen?

De EU probeert momenteel een 'bankenunie' op poten te zetten. Deze bankenunie moet de perverse band tussen de overheidsbegrotingen en banken in problemen doorknippen. Wanneer een bank in de toekomst in problemen komt, moet er een mechanisme bestaan dat de bank in kwestie ondersteunt, zonder gebruik te moeten maken van belastinggeld. Hoewel er een akkoord over de bankenunie werd afgesloten, is het onvoldoende om een volgende golf van faillissementen op te vangen. Er werd een halfslachtig akkoord afgesloten dat onvoldoende financiële middelen voorziet.

Over sleutelgebieden waar Europese coördinatie of structurele hervormingen echt een meerwaarde hebben, zoals belastingharmonisatie (zowel op de belastbare grondslag als het percentage), de strijd tegen fraude of belastingparadijzen, of het versterken van automatische stabilisatoren, blijft de EU in alle talen zwijgen. In haar lange termijnstrategie (de EU 2020 strategie) heeft men de mond vol van innovatie, onderwijs, armoedebestrijding, inclusieve arbeidsmarkten en de omschakeling naar een duurzame economie, maar de broodnodige acties en investeringen blijven achterwege. De echte macro–economische en sociale uitdagingen blijven na zeven crisisjaren nog steeds onbeantwoord.

De Europese Commissie opent liever een doos nieuwe dereguleringen en privatiseringen. De REFIT agenda viseert regels die moeten zorgen voor elementaire veiligheids– en gezondheidsregels voor werknemers. Daarnaast dreigen via het Trans–Atlantisch handelsverdrag met de VS sociale standaarden in gevaar te komen. Wanneer komt Europa met een echt sociaal alternatief waardoor burgers opnieuw vertrouwen hebben en toekomst zien in Europa?

3. De situatie in de VS

De groei in de VS keerde iets sneller terug dan in Europa. Ondermeer doordat de Obama administratie wél volop durft te kiezen voor investeringen, ondanks de hoge schuldgraad. Wat echter evenzeer meespeelt, is de goedkope energie die momenteel de Amerikaanse markt overspoelt. Door volop in te zetten op schaliegas heeft de VS een goedkope energiebron aangeboord. Hoewel dit positieve economische effecten op korte termijn creëert, worden de ecologische en maatschappelijke gevolgen op lange termijn als zeer negatief geschat. Waar in het verleden over een Amerikaanse financiële zeepbel werd gesproken, bouwt er zich in de VS een energiezeepbel op.

4. Een breder mondiaal perspectief

Wereldwijd schat de Internationale Arbeidsorganisatie het aantal werklozen op 202 miljoen. Alleen al in 2013 kwamen er wereldwijd 5 miljoen werklozen bij, vooral in Zuidoost–Azië, maar er trokken zich ook miljoenen mensen ontgoocheld uit de arbeidsmarkt terug. Indien de situatie niet drastisch wijzigt zullen er in 2018 wereldwijd meer dan 215 miljoen werklozen zijn.



Sinds het begin van de crisis ('07–'08) zijn de ontwikkelingslanden qua economische prestaties sneller naar de westerse landen toegegroeid, maar er zijn grote verschillen op te merken tussen de landen onderling. Landen als Brazilië, China, India of Zuid–Afrika hebben grote groeisprongen gemaakt in de afgelopen jaren. Echter, voor hen groeien de bomen ook niet tot in de hemel. Economieën als de Braziliaanse konden groeien door een toevloed van goedkoop geld uit de VS. Sinds de VS besloten hebben om minder liquiditeiten in de markt te pompen, is de groei in deze landen op lagere, meer normale niveaus komen te staan.

Steeds minder mensen leven volgens de Internationale Arbeidsorganisatie in extreme armoede, maar toch moeten volgens de IAO momenteel nog altijd bijna 840 miljoen mensen zien te overleven met twee dollar per dag. 1,5 miljard mensen op deze planeet zijn tewerkgesteld in een 'kwetsbare' job. Deze werknemers hebben geen formeel contract en/of bouwen geen sociale bescherming op. Het drama van Rana Plaza in Bangladesh zette het lot van deze massa op pijnlijke wijze in de kijker. Deze werknemers zitten vast in een vicieuze cirkel van lage lonen, weinig mogelijkheden om te investeren in de gezondheid of ontwikkeling van zichzelf of hun familie, wat op zijn beurt de kansen op ontwikkeling en groei doet verdampen, voor henzelf en voor de komende generaties.

5. De rol van de internationale financiële instellingen blijft dubieus

De afgelopen vier jaar hebben organisaties zoals het IMF, de Europese Commissie en de ECB zichzelf opgeworpen als interveniërende economische actoren. Europese landen die van het faillissement moesten worden gered zoals Griekenland, Portugal en Ierland kregen een uitgebreide rekening aan bezuinigingen en hervormingen gepresenteerd. Door stevig te bezuinigingen zouden de tekorten en schulden van de landen snel verminderen. De landen zouden opnieuw 'competitief' worden door de lonen te verlagen. Besparingen bij de overheid zouden amper effect hebben op de economische groei. Andere Europese landen werden gepusht in dezelfde richting. De 'trojka', volledig geschoeid op de klassieke economische theorieën, heeft van de crisis gebruik willen maken om een agenda van deregulering en privatisering door te duwen. In veel gevallen is ze hier in geslaagd. Echter, de laatste maanden zien we een bocht bij één van de organisaties, het IMF.

In januari 2013 moest de hoofdeconoom van het IMF toegeven dat het effect van de besparingen op de economische groei al die tijd was onderschat. Iedere euro die werd bespaard, bleek een extra negatief effect te hebben. Het volgen van de adviezen van de klassieke economen bleek een blunder. Ook werd op dat ogenblik duidelijk dat een studie waarop het IMF zich had gebaseerd, gebouwd was op slecht statistisch materiaal. Volgens onderzoek van de academici Reinhart en Rogoff vormden staatsschulden hoger dan 90% van het BBP, een rem op economische groei. Deze studie bleek na een grondige analyse op een slechte steekproef te zijn gebaseerd: niets bewijst dat vanaf een bepaald schuldniveau er een negatief effect ontstaat op economische groei.

Het IMF nam hiermee een grote bocht. In haar analyses wordt vanaf 2013 niet meer de nadruk gelegd op besparingen. Ze erkende dat deze strategie in landen als Griekenland niet werkte. België werd in 2014 zelfs aangeraden om de sanering van de overheidsfinanciën te vertragen. Echter, de ECB en Europese Commissie blijven volharden in boosheid...

Het IMF neemt bovendien de laatste maanden een zeer opvallende stelling in over ongelijkheid. In recente papers toont het IMF aan dat ongelijkheid fors is gestegen en dat dit een groot sociaal én economisch probleem is. Zij schuiven het fiscaal beleid naar voor om te komen tot een rechtvaardigere verdeling. Dit soort stellingen zijn de afgelopen decennia ongezien bij het IMF dat vooral bekend stond voor haar pleidooi voor privatiseringen, minder belastingen en liberaliseringen.

6. De crisis treft vooral de inkomens van de zwakkeren en de middenklasse: een groeiende ongelijkheid

Gedurende de crisis heeft er een herverdeling van de inkomens plaatsgevonden. Echter, in de verkeerde richting. In de afgelopen jaren zijn er uiteenlopende studies gepubliceerd die wijzen op een stijgende inkomensongelijkheid tijdens de crisis. Zo is er de OESO die stelt dat de sociale welvaartsstaat tijdens de eerste jaren van de crisis (2007–2010), de belangrijkste buffer vormde tegen een groeiende inkomensongelijkheid. Zonder rekening te houden met de verzachtende effecten van de welvaartsstaat is de kloof tussen arm en rijk nooit zo groot geweest als nu. De inkomensongelijkheid voor herverdeling is tussen 2007 en 2010 sneller toegenomen dan in de voorgaande twaalf jaar. De OESO waarschuwt in haar studie dat de trage groei en de bezuinigingsmaatregelen het herverdelende vermogen van het belasting– en transfersysteem in gevaar zouden kunnen brengen.

Deze voorspellingen van de OESO bleken waarheid te zijn. Want uit een rapport van de Internationale Arbeidsorganisatie bleek dat vanaf 2011 de inkomensongelijkheid (na herverdeling) opnieuw sneller toenam dan in de eerste crisisjaren (2007–2010). Belangrijkste reden hiertoe is het snellere herstel van kapitaalsinkomsten ten opzichte van de lonen. Bovendien merkt de IAO dat in alle geavanceerde economieën de middenklasse wordt uitgehold. Een belangrijke reden hiervoor is de afbouw van de bescherming van jobs in het 'lagere' segment (met lagere lonen tot gevolg) en een sterke stijging van lonen in het 'top' segment door lakse regulering en een afbouw van de progressiviteit van belastingen.

Daarnaast tonen recente studies van ondermeer Wilkinson en Piketty aan dat de ongelijkheid in onze samenlevingen onaanvaardbaar hoog is en dat ze op termijn de economische stabiliteit en groei in gevaar brengt. Bovendien blijft er een belangrijk genderaspect spelen. De inkomensongelijkheid tussen man en vrouw blijft hoog en stijgt in sommige gevallen.

7. De toekomst van onze planeet verschuift naar de achtergrond

"Er is geen werkgelegenheid op een dode planeet!". De wetenschap laat er geen twijfel over bestaan: de temperatuur van de planeet stijgt en de huidige tendensen zullen leiden tot een gemiddelde verhoging met 4°C of meer tijdens de 21ste eeuw. Zonder dringende en ambitieuze maatregelen, krijgen we af te rekenen met onomkeerbare klimaatveranderingen.

Het IPCC (Intergovernmental Panel on Climat Change, een intergouvernementeel VN–orgaan dat tot opdracht heeft de klimaatevolutie te analyseren en te evalueren) heeft aangetoond dat de oorzaak wel degelijk toe te schrijven is aan menselijke activiteit. Volgens de voorspellingen van het IPCC zouden 136 steden met meer dan 1 miljoen inwoners mogelijk bedreigd worden door de stijging van de zeespiegel. Indien de zeespiegel stijgt met 40 centimeter, schat het IPCC het



aantal klimaatvluchtelingen op 400 miljoen.

Klimaatcatastrofes zoals cyclonen, overstromingen, droogte, brand, het smelten van gletsjers, seizoenswisselingen enz. nemen toe en treffen nu ook de werknemers. Hun impact op het milieu maar ook op de werkgelegenheid, zal in de komende 15 jaar alleen maar groter worden.

Iedereen is het erover eens dat er dringend moet worden opgetreden. Maar de beleidsverantwoordelijken blijven naar hun eigen navel staren. Sinds het falen van de conferentie van Kopenhagen in 2009 zitten de klimaatonderhandelingen op een dood spoor. Nochtans moeten de regeringen wereldwijd het eens worden over klimaatactie opdat we een kans zouden maken de temperatuursstijging te beperken tot 2°C of minder.

Alle sectoren zijn betrokken. Wij willen een Just Transition naar een koolstofarme maatschappij die zich vertaalt in investeringen in groene banen, vorming en kwalificaties en die berust op een solide sociale bescherming en de doorvoering van andere maatregelen wereldwijd, waaronder een passende financiering voor de armste en kwetsbaarste landen.

8. De opkomst van het populisme

De opkomst van het populisme in Europa en in ons land heeft zijn stempel gedrukt op de voorbije vier jaar. Een proteststem gaat uit van angst die veroorzaakt wordt door een moeilijke sociaal–economische situatie of door vrees voor identiteitsverlies. Het is synoniem met een in zichzelf gekeerd zijn en omvat verschillende vormen van nationalisme. Ook het extreemrechtse gedachtegoed is heel vaak terug te vinden in populistische milieus. Populisme uit zich in een verwerping van een sterke staat, diens regulerende rol en dito fiscaal beleid. De populistische ideologie wordt gekenmerkt door scherpe wij/zij tegenstellingen, wat nefast is voor het principe van solidariteit dat het ABVV zo hoog in haar vaandel draagt. Deze ideologie druist dus ook lijnrecht in tegen de internationalistische waarden die het ABVV sinds zijn ontstaan uitdraagt.

De opkomst van populistische bewegingen in de afgelopen 15 jaar is onmiskenbaar, maar de gevolgen van de economische crisis hebben dit fenomeen nog in een stroomversnelling gebracht. De laatste jaren vond het populisme een vruchtbare voedingsbodem in de desastreuze gevolgen van blinde besparingen en het falen van een sociaal Europa. De resultaten van de Europese verkiezingen van 25 mei 2014 hebben deze tendens duidelijk bevestigd.

België wordt ook niet gespaard door dit fenomeen. Na de opkomst van het Vlaams Belang in de jaren 90, laat de N–VA de laatste jaren een groeiend succes optekenen met Bart De Wever als boegbeeld. Na uit de coalitie met de CD&V te zijn gestapt, werd de N–VA de voorbije jaren en verkiezingen, surfend op een golf van communautaire eisen, alsmaar sterker. Eind 2011 – na een politieke crisis van 541 dagen – maakte de nationalistische partij, niettegenstaande het verkiezingssucces in 2011, geen deel uit van de regeringscoalitie. Ze had zichzelf immers 'buiten spel' gezet door haar institutionele eisen. Niettemin heeft de N–VA een grote invloed gehad op het regeerprogramma dat in december 2011 werd afgesloten en op de afgelopen regeerperiode, zowel wat betreft de zesde staatshervorming en de overdracht van bevoegdheden (toekennen van fiscale autonomie aan de gewesten,

splitsen van de kinderbijslag...) als wat betreft de antisociale maatregelen die werden genomen t.o.v. werklozen en werknemers op het einde van hun loopbaan.

De laatste verkiezingen van 25 mei 2014 waren op alle niveaus (Europees, federaal, regionaal) opnieuw een succes voor de Vlaamse nationalisten Dat succes ging vooral ten koste van het Vlaams Belang. Maar deze keer is het project van de N-VA niet meer gericht op institutionele eisen, maar wel op de doorvoering van een heel rechts sociaal-economisch programma met verwoestende maatregelen op sociaal gebied en voor de solidariteit.

9. Een sociale en economische situatie die steeds erger wordt

In 2010 verklaarde het Planbureau dat België wat werkgelegenheid betreft met 27.000 nieuwe betrekkingen 'de crisis heel goed doorstaan' had. Op economisch gebied bedroeg de groei van het BBP 2,3% in 2010 en 1,8% in 2011. Zelfs de internationale instellingen hadden lof voor het positief effect van de automatische stabilisatoren (in het bijzonder ons stelsel van sociale zekerheid) waarmee de gevolgen van de crisis in ons land aanzienlijk beperkt konden worden.

Maar vanaf 2012 blijken deze signalen van herstel uiterst breekbaar te zijn. Het blinde bezuinigingsbeleid dat op Belgisch en Europees niveau wordt gevoerd en het ontbreken van een echt investeringsbeleid voor een herstructurering van de reële economie, ondermijnen de positieve tendens. In 2012 en 2013 stort de groei in (-0,1 en 0,2%), met desastreuze gevolgen voor de werkgelegenheid.

De voorbije twee jaar werden gekenmerkt door immer tragische aankondigingen van sluitingen en herstructureringen, die over het algemeen het gevolg zijn van speculatie of slecht beheer: Bekaert, Ford Genk, Arcelor Mittal, Caterpillar... of onlangs nog Delhaize. Het zijn de industriële sectoren die de zwaarste tol betalen. De beslissingen worden vaak op ongezouten manier aan de werknemers aangekondigd en dan rekent men op onderhandelingen om 'de schade te beperken'. Wat die ontslagen nog onaanvaardbaarder maakt, is dat de werknemers opdraaien voor beslissingen die worden genomen in grote groepen die nochtans forse winsten boeken.

2013 is het jaar waarin het grootste aantal banen verloren gingen (24.000). De werkloosheid daarentegen blijft de pan uitrijzen met 25.000 nieuwe werkzoekenden in 2013. De sociale situatie is catastrofaal, temeer daar achter deze cijfers sociale en persoonlijke drama's schuilgaan voor werknemers en hun gezin.

10. Vaststellingen die naar voren komen uit de Sociaal-economische barometer van het ABVV

Sinds 2010 publiceert het ABVV zijn Sociaal-economische barometer. Die barometer omvat nu alle relevante statistieken teneinde deze te verspreiden en voor iedereen beschikbaar te maken.



De in januari 2014 verschenen barometer illustreert heel duidelijk de sociaal–economische situatie op Belgisch en op Europees niveau. Enkele verhelderende vaststellingen:

- Wat de nefaste gevolgen van de crisis betreft: explosie van de staatsschuld, uitblijven van de groei met tot gevolg dat het BBP blijft hangen op het niveau van 2007, enorme toename van werkloosheid, banenverlies en armoede...;
- Verkeerde antwoorden: voorrang geven aan het aanbod in plaats van de vraag te ondersteunen;
- De groeiende ongelijkheden en het onrechtvaardige karakter van onze fiscaliteit die te zwaar weegt op de inkomens uit arbeid;
- De financialisering van onze economie die gekenmerkt wordt door een ongelijke verdeling tussen inkomsten uit kapitaal (waarvan het aandeel stijgt) en inkomsten uit arbeid (waarvan het aandeel daalt) in het BBP en door de vervanging van arbeid door kapitaal in de productiefactoren. De financialisering van de economie betekent dat steeds minder financiële middelen naar de reële, productieve economie vloeien. Kapitaal blijft hangen op de financiële markten om daar nog meer kapitaal te creëren;
- De 'competitiviteitsproblemen' verbonden aan de structuur van onze uitvoer, aan het gebrek aan investeringen in onderzoek en ontwikkeling, innovatie en vorming/opleiding van werknemers;
- De lonen vormen geen probleem voor onze economie (loonkloof, loonsubsidies...) maar werden toch aan een soberheidsbeleid onderworpen.

Die vaststellingen zeggen veel over de verslechtering van de sociaal–economische toestand op Belgisch en Europees niveau. Een punt dat het ABVV al jaren aanklaagt en dat de grenzen van het kapitalistische systeem toont. De werknemers en sociale uitkeringsgerechtigden zijn nog steeds de slachtoffers van een crisis die meer dan 5 jaar geleden door de financiële wereld en het neoliberaal systeem veroorzaakt werd.

11. Onze standpunten

In het licht van deze vaststellingen meent het ABVV dat er geen fataliteit is en dat er echte alternatieven bestaan.

Om deze uitdagingen aan te gaan en de koopkracht en de bescherming van de werknemers te ondersteunen hebben de instanties van het ABVV een memorandum uitgewerkt en goedgekeurd dat bestemd is voor de volgende regering.

11.1 Het memorandum van het ABVV

Met het oog op de verkiezingen van 25 mei 2014 en de vorming van de volgende federale regering, moet het ABVV zijn stem laten horen en zijn prioriteiten vooropstellen.

Voor het ABVV is er geen fataliteit. Er bestaan alternatieven en oplossingen. De goede keuzes moeten nu gemaakt worden en de beleidsmaatregelen die zich opdringen, moeten nu genomen worden.

Het ABVV–memorandum is gericht op de beleidslijnen– en maatregelen die dringend uitgevoerd moeten worden om een andere koers te varen en om voor België, Europa en de gewesten de weg in te slaan van een duurzame en solidaire relance die banen schept.

Voor het ABVV liggen de prioriteiten in de verdediging en versterking van de koopkracht

- **Koopkracht en kwaliteitsvolle banen:** hieronder vallen alle loonaspecten (zoals de vrijheid van onderhandelen, de index…) alsook de noodzaak aan een echt relancebeleid, kwaliteitsvolle banen en de noodzaak om de discriminaties af te schaffen.
- **Koopkracht en herverdeling van de rijkdommen en solidariteit:** deze as betreft meer bepaald de essentiële mechanismen van herverdeling en solidariteit zoals fiscaliteit, sociale zekerheid en openbare diensten.
- **Koopkracht en levensverwachting in goede gezondheid:** deze as legt een positieve focus op thema's als vergrijzing en hogere levensverwachting en biedt relevante antwoorden.

11.2 Onze prioriteiten

Om onze fundamentele eisen duidelijk in het licht te stellen, heeft het Federaal Bureau van 18 maart 2014 de 10 prioriteiten van het ABVV–memorandum vastgesteld:



- 1. Het behoud van de automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen en het naleven van de vrijheid van onderhandelen, met name voor de brutoloonsverhogingen: stop de bevriezing van de lonen vanaf 2015!

- 2. Het intrekken van de antisociale maatregelen m.b.t. de werkloosheid en het goedkeuren van doeltreffende maatregelen in de strijd tegen de werkloosheid en voor kwaliteitsvol werk voor alle werknemers (o.m. in het kader van de 'jongerengarantie')

- 3. Een fiscale hervorming voor meer fiscale rechtvaardigheid en een verlichting van de lasten op arbeid uitgaande van het principe 'niet meer, maar beter belasten' door o.a. de hoge roerende en onroerende inkomsten meer te doen bijdragen!

- 4. Versterking van de openbare diensten

- 5. Een echt investerings– en infrastructuurbeleid voor het creëren van kwaliteitsvolle jobs, in het bijzonder voor jongeren en vrouwen, met steun die afhankelijk is van het scheppen van werkgelegenheid en gericht op Onderzoek & Ontwikkeling, vorming en innovatie.

- 6. Doorvoeren van een echt beleid van industriële herontplooiing.

- 7. Een ander Europa gebaseerd op samenwerking ipv concurrentie tussen de lidstaten waarbij de instellingen (en meer bepaald de ECB en de EIB) een nieuwe rol krijgen en een meer democratische werking.

- 8. Goedkeuren van doeltreffende maatregelen in de strijd tegen sociale dumping, het naleven van wetten en collectieve overeenkomsten en het doorvoeren van een interprofessioneel minimumloon in de lidstaten van de EU.

- 9. Een sterke federale sociale zekerheid gebaseerd op solidariteit en op het verzekeringsprincipe, met een gewaarborgde welvaartskoppeling en uitkeringen boven de armoedegrens.

- 10. De opwaardering van de pensioenen in de 1ste pijler door het basispercentage te verhogen tot 75% (ipv de huidige 60%), een grotere responsabilisering van de werkgevers om de kwaliteit van het werk gedurende de hele loopbaan te verzekeren, en het behoud van mogelijkheden om vroeger uit te treden (gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en regering).


ABVV
ABVV


FGTB




ABVV-FGTB
our l'emploi, le respect des travailleurs et la justice sociale
werk, respect voor werknemers en sociale rechtvaardighei


the 1% - Bullsh
Future
NO WAY!
Jeunes FGTB
ABVV JONGEREN
Jeunes CSC

Hoofdstuk 03

Sociale dialoog in gevaar





3. Sociale dialoog in gevaar

Onder het voorwendsel van mondialisering, Europese integratie, concurrentie–vermogen of begrotingstekort, wordt ons sociaal model al jaren onder druk gezet. Voortdurend worden we in een defensieve positie geduwd. We moeten echter wel erkennen dat deze trend zich niet beperkt tot ons land, maar zich voordoet in de meeste Europese landen. Soms zelfs op een brute en gewelddadige wijze. Getuige hiervan zijn de landen die het zwaarst getroffen zijn door de crisis, zoals Griekenland, Spanje en Portugal.

De sociale dialoog, hoeksteen van het sociaal model, ontsnapt uiteraard niet aan deze ontwikkeling. Sinds het begin van de crisis in 2008 is het vermogen om binnen de Groep van Tien akkoorden te sluiten op interprofessioneel niveau, zeer moeilijk gebleken. De situatie is dermate dat er in de afgelopen vier jaar zelfs geen enkel interprofessioneel akkoord gesloten kon worden.

Nochtans werden de werkzaamheden, besprekingen en onderhandelingen tussen de sociale gesprekspartners nauwelijks onderbroken. Maar, het sluiten van formele akkoorden heeft plaats moeten maken voor 'referentie'–teksten (verklaringen, fiches,...) en onder druk van de regering vond een deel van de onderhandelingen plaats in een tripartiet kader.

De achteruitgang van de sociale dialoog en de blokkering van de interprofessionele onderhandelingen, werden grotendeels ook veroorzaakt door de directe inmenging van de regering in zeer gevoelige aangelegenheden. Aangelegenheden die nochtans onder de bevoegdheid van de sociale gesprekspartners vallen. In het bijzonder was dat het geval bij de uitvoering van het regeerakkoord dat eind december 2011 werd gesloten. Dat regeerakkoord symboliseerde het einde van de langste institutionele crisis in ons land, maar ook de komst van een socialistische premier en de terugkeer van de sp.a in de federale coalitie.

Het ondermijnen van de sociale dialoog in crisistijden kent natuurlijk precedenten. Tussen 1976 en 1986 – met uitzondering van het akkoord van 1981 over de 38–urenweek – verving de regering de sociale gesprekspartners in het kader van de besluiten die betrekking hadden op bijzondere bevoegdheden.

Op de vorige pagina's verwezen we al naar de sociaaleconomische context van 2010–2014. Een context die bijzonder regressief was, met als uitwas het gegeven dat de werknemers de volle pot hebben moeten betalen – en dat overigens nog steeds doen – voor de gevolgen van de bankencrisis. Deze periode werd ook getekend doordat het mechanisme van de automatische indexering voortdurend ter discussie werd gesteld, door de loonstop (met uitzondering van de 0,3% van 2012), de druk voor meer flexibiliteit, de terugkerende aanvallen op het stakingsrecht, werklozen en rechten van werknemers (zie de harmonisering van de statuten) en tenslotte ook de beperkingen op de onderhandelingsvrijheid.

We hebben moeten vaststellen dat onze positie als tegenmacht in de afgelopen jaren is afgebrokkeld. Dat werd ook door het Federaal Comité van 29 november 2013, over de evaluatie van de acties van het Actieplan 2013, zo bevestigd. De afgelopen vier jaar heeft het ABVV zich nochtans ten volle ingezet om zijn prioriteiten

door te duwen en de essentiële elementen, die voor ons als breekpunten werden geformuleerd, af te dwingen. Ondanks zware tegenslagen zijn we er wel in gelukt om een aantal antisociale maatregelen bij te sturen, het minimumloon en de sociale uitkeringen op te waarderen en contractbreuken te voorkomen. Maar we weten ook dat het essentiële onzichtbaar is voor de ogen... en dat essentiële ligt misschien vooral in het gegeven dat onze inzet en voortdurende waakzaamheid nog erger heeft weten voorkomen. Denk maar aan het mechanisme van de loonindexering, de wet van 1996 over de loononderhandeling, het stakingsrecht, het federale karakter van het arbeidsrecht en de collectieve arbeidsverhoudingen...

Tot slot kunnen we in dit deel van het statutair verslag over de sociale dialoog niet zonder een introspectieve reflectie. Het is immers raadzaam dat rekening gehouden wordt met ons vermogen om binnen de organisatie zelf ontwerpakkoorden te laten goedkeuren waarvan een aantal stellingen niet in overeenstemming zijn met onze vakbondsstandpunten. Tijdens de onderhandelingen van de afgelopen jaren stond het ABVV soms alleen met een aantal van zijn standpunten. Dit is niet zonder gevolgen gebleven en is misschien gedeeltelijk de reden waarom de regering in zeker zin 'de teugels heeft overgenomen' bij aangelegenheden die in principe onder de prerogatieven van de sociale gesprekspartners vallen.

1. Verwerping van het interprofessioneel ontwerpakkoord 2011-2012

1.1 De onderhandelingen

De voorbereidende onderhandelingen voor het IPA 2011 beginnen in een context die weinig bevorderlijk is voor het sluiten van een akkoord. Na de verkiezingen in juni 2010 komt België in de langste institutionele crisisperiode van zijn geschiedenis. De erkende winnaar van de verkiezingen in het noordelijk landsgedeelte is de N-VA. Ook al wordt de partij uiteindelijk uitgesloten bij de vorming van de regeringscoalitie, zijn nationalistische stellingen, zijn institutionele eisen en zijn uiterst rechts sociaaleconomisch programma zullen hun stempel drukken op het regeerakkoord dat uiteindelijk eind 2011 wordt gesloten na 541 crisisdagen.

De begrotingscontext blijft ook sterk aangetast door de economische crisis die volgde op de begrotingscrisis van 2008. Er wordt gevreesd voor een bezuinigingsbegroting voor 2011, maar dit belet niet dat de werkgevers nieuwe en aanzienlijke verminderingen van de loonkosten eisen omdat – althans volgens hun theorieën – de loonkloof met de buurlanden 11% zou bedragen. Terwijl in het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) de loonkloof wordt geraamd op 3,9%. Dus de werkgeversbank gijzelt het akkoord over de welzijnskoppeling van de sociale uitkeringen dat nochtans op 15 september moest afgerond zijn.

Bovendien eist het VBO een 'strikte' loonmatiging, een 'significante' hervorming van het indexeringsmechanisme, het sluiten van een 'all-in'-akkoord, een verlenging van de anti-crisismaatregelen (voornamelijk de tijdelijke werkloosheid), meer flexibiliteit (in het bijzonder via het beroep op overuren) en een aanzienlijke beperking van de mogelijkheden tot een beroep op tijdskrediet en op thematische verloven.

Voor het ABVV liggen de prioriteiten daarentegen bij een verhoging van de brutolonen, een vrije onderhandeling van de sectoren en een verhoging van het interprofessioneel minimumloon, het ongeschonden behoud van



het indexeringsmechanisme, de verhoging van de sociale uitkeringen via de koppeling aan het welzijn, een opwaartse harmonisering van het arbeiders– en bediendestatuut, het scheppen van hoogwaardige banen door investeringen in innovatie en opleiding en tenslotte het verbeteren van de levenskwaliteit op de werkvloer.

Het is in deze context en met deze antagonistische standpunten dat de onderhandelingen beginnen. Ze worden gevoed door gegevens van het technisch rapport van de CRB die de beschikbare marge voor de evolutie van de lonen voor 2011–2012 vaststelt op 1,1% bovenop de indexering.

Naast de kwestie van de verlening van de bestaande akkoorden vinden de onderhandelingen hoofdzakelijk plaats rond drie thema's:

- de loonnorm en de verhoging van het minimumloon;
- de harmonisering van het arbeiders– en bediendestatuut (over de onderdelen met betrekking tot de opzeggingstermijnen, de jaarlijkse vakantie, het gewaarborgd loon en de carensdag, tijdelijke werkloosheid en collectieve aspecten);
- de welzijnskoppeling van de sociale uitkeringen.

De onderhandelingen over het arbeiders–bediendendossier zijn bijzonder moeilijk. Eind december moeten we dan ook een blokkering vaststellen na een nieuwe eis van de werkgevers om de energieproducten uit de gezondheidsindex te halen. Een eis waartegen het ABVV zich formeel en hevig verzet.

Begin januari geeft de premier aan de voorzitter van de NAR de opdracht om de sociale gesprekspartners met elkaar te verzoenen. In het dossier over de harmonisering van de statuten kunnen de standpunten van de gesprekspartner niet nog meer verschillend zijn...

1.2. Het ontwerpakkoord

Uiteindelijk wordt op 18 januari een ontwerpakkoord afgerond dat aan het Bureau van het ABVV wordt voorgelegd. Het bevat vier onderdelen waarvan twee (de vaststelling van de loonnorm en het arbeiders–bediendendossier) meteen problematisch blijken te zijn:

De koopkracht van de werknemers

Het ontwerp voorziet in het ongeschonden behoud van het indexeringsmechanisme; de verwachte inflatie bedroeg op dat moment 4,2% voor 2011–2012.

Om elke aanpassing of manipulatie van de index te vermijden, wordt de loonnorm vastgesteld op 0% in 2011 en op maximaal 0,3% in 2012.

De welzijnskoppeling van de sociale uitkeringen

Het ABVV heeft opnieuw alles op alles gezet om het mechanisme van de welzijnskoppeling voor meer dan twee miljoen uitkeringsgerechtigden,
toe te laten passen:

verhoging met 2% van alle minima en forfaits op 1 september 2011;

- verhoging met 0,7% voor gepensioneerden en slachtoffers van beroepsziekten op 1 september 2011;
- toekenning van 125 euro jaarlijks vakantiegeld voor werknemers die drie jaar of langer ziek zijn op 1 januari 2011;
- verhoging van het basisbedrag (55%) voor werklozen vanaf het tweede jaar op 1 januari 2011;
- verhoging met 0,7% van de berekeningsplafonds op 1 januari 2011;
- verhoging met 1,25% van de maxima en van het berekeningsplafond voor werklozen op 1 januari 2011 en op 1 januari 2012.

Slechts 60% van de bij wet bepaalde enveloppe wordt echter onmiddellijk toegewezen. Nochtans voorziet het ontwerpakkoord dat de regering kan beslissen om de overige 40% te gebruiken in 2012 in overleg met de sociale gesprekspartners, en met voorrang voor de verhoging van de minimumpensioenen en de financiering van de kosten van arbeidsongevallen.

De verlenging van de bestaande akkoorden

Een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden waarover tijdens voorgaande IPA's onderhandeld werd, moeten om de twee jaar worden bevestigd.

Het gaat met name om het vervroegd pensioen op de leeftijd van 56 jaar:

- voor werknemers met 20 jaar nachtarbeid;
- voor werknemers met een lange loopbaan (40 jaar);
- voor werknemers in de bouwsector.

Het ontwerp vraagt ook aan de regering om een reeks specifieke bijdragen te handhaven:

- de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van personen die tot risicogroepen behoren;
- de werkgeversbijdrage van 0,05% voor de financiering van het plan inzake de actieve begeleiding en opvolging van werklozen.

Evenals:

- de vrijstelling van de verplichting inzake startbanen als de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voor risicogroepen voorziet;
- de financiering en de handhaving van de tussenkomst van de overheid in de prijs van het abonnement op het openbaar vervoer tussen woon– en werkplaats via een derdebetalersovereenkomst. Dit is het 80/20–systeem (tussenkomst werkgever 80% / overheid 20%), met een open enveloppe;
- het behoud op 1.800 euro van de totale boete die wordt toegepast in geval van het niet aanbieden van outplacementbegeleiding.

Bovendien verbinden de sociale gesprekspartners zich tot een grondige evaluatie binnen de NAR van het Solidariteitspact tussen de generaties en dit ten laatste tegen eind oktober 2011.



De harmonisering van het arbeiders– en bediendestatuut

Ondanks het maandenlange werk van de sociale gesprekspartners om tot een oplossing te komen, slaagt het voorstel van de voorzitter van de NAR om de standpunten te verzoenen (bijlage II van het ontwerpakkoord), er niet in te overtuigen.

Voor meer informatie verwijzen wij naar het hoofdstuk over de afschaffing van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden.

Het Federaal Comité van 4 februari 2011 verwerpt bijgevolg met een grote meerderheid (75%) het ontwerp–IPA. Voor het ABVV getuigt het niet van een evenwichtig compromis en komt het meer tegemoet aan de belangen van de werkgevers dan aan die van de werknemers:

- de loonnorm is te beperkt en het maximale, en dus bindende, karakter van de marge van 0,3% voor 2012 is onaanvaardbaar;
- het minimumloon wordt niet verhoogd en de leeftijdsgerelateerde discriminatie wordt niet afgeschaft;
- met betrekking tot de harmonisering van het arbeiders– en bediendestatuut: de verbetering van het arbeidsstatuut blijft minimalistisch, de kosten voor de gemeenschap en de sociale zekerheid zijn te hoog, de regressie voor de bedienden is te groot (handhaving van economische werkloosheid ...), ondanks de handhaving van het Claeys–systeem (maar met een beperking op de referentiemaanden) voor degenen met een salaris hoger dan 30.535 euro;
- de beperking van de enveloppe voor de welzijnskoppeling (hoofdzakelijk voorbehouden voor 2011 tenzij de regering beslist om de overige 40% toe te wijzen in 2012) en het beperkte karakter van de verhogingen (0,7% voor de niet–forfaitaire uitkeringen) worden niet positief onthaald;
- het ontwerp bevat overigens geen enkele verwijzing naar de aspecten met betrekking tot opleiding en innovatie.

In het kielzog van deze verwerping kondigt het Federaal Comité een algemene staking aan voor 4 maart. Met dit signaal wil het ABVV de regering onder druk zetten die, in toepassing van de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, een bemiddelingsvoorstel moet voorleggen aan de sociale gesprekspartners.

1.3. Het bemiddelingsvoorstel van de regering

Tijdens de besprekingen in de kern (beperkte ministerraad) over het bemiddelingsvoorstel, lopen de spanningen hoog op tussen de rechtse partijen die een zuivere toepassing van het ontwerpakkoord willen en degenen die aanpassingen eisen om het beter te doen aansluiten bij de belangen van de werknemers.

Op 11 februari 2011 wordt de regering het eindelijk eens over een bemiddelings–voorstel dat de volgende elementen bevat:

- het behoud van het indexeringsmechanisme;
- de vaststelling bij KB van een bindende loonmarge van 0% in 2011 en van 0,3% in 2012;
- de verhoging van het interprofessioneel minimumloon met 10 euro netto per

maand (via de werkbonus);
- na raadpleging van de NAR, de volledige toewijzing van de enveloppe voor de welzijnskoppeling;
- de handhaving van de anti-crisismaatregelen (economische werkloosheid gelijk aan 70% van het laatste inkomen voor samenwonenden en aan 75% voor alleenstaanden en gezinshoofden, tijdelijke werkloosheid voor bedienden in ondernemingen in moeilijkheden, crisispremie van 1.666 euro voor arbeiders);
- de verlenging van de bestaande akkoorden (zoals voorzien in het ontwerpakkoord);
- betreffende de harmonisering van de statuten: de opzegvergoedingen voor arbeiders die worden toegekend op het niveau van cao 75, worden verhoogd met 15%; toekenning van een toeslag van minimum 2 euro per dag aan arbeiders in geval van tijdelijke werkloosheid; geleidelijke vermindering van de opzeggingstermijn voor hogere bedienden (voor meer details, zie het deel van dit verslag dat gewijd is aan de afschaffing van de discriminatie tussen arbeiders en bedienden).

Tijdens die hele periode hebben regionale afdelingen van het ABVV, verschillende acties georganiseerd om druk op de regering uit te oefenen:

- 3 februari, acties van ABVV Centre in verschillende bedrijventerreinen;
- 7 februari, betoging door ABVV West-Vlaanderen;
- 11 februari, betoging vóór de zetel van de MR in Brussel en in Charleroi;
- 18 februari, acties van ABVV Antwerpen, Mechelen+Kempen en Luik-Hoei-Borgworm;
- 25 februari, acties van ABVV Namen, Limburg en Oost-Vlaanderen.





Ondanks enige vooruitgang blijft het ABVV bij zijn standpunt van een verwerping, want de beslissingen bleken fundamenteel onevenwichtig. De wettelijke en regelgevende teksten worden goedgekeurd door de ministerraad op 25 februari.

Daarom wordt de oproep tot een nationale actiedag op 4 maart aangehouden. De mobilisatie is nationaal en voornamelijk gericht tegen het interprofessioneel ontwerpakkoord en het bemiddelingsvoorstel van de regering die de onderhandelingsvrijheid ondermijnen en geen bevredigend antwoord bieden op het probleem van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden.

Maar de actiedag is ook bedoeld om de regering te waarschuwen tegen elk nieuw beleid dat gevolgen zou hebben voor de openbare diensten en ons socialezekerheidsstelsel. Het is ook een 'waarschuwingsschot' voor al diegenen die onder druk van werkgeverseisen, verklaringen van de NBB, internationale of Europese aanbevelingen... veranderingen zouden willen doorvoeren aan het systeem van de automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen.

1.4. De sectorale cao's 2010-2011

Voor de onderhandelingen over de sectorale overeenkomsten blijven de beroeps-centrales van het ABVV bij hun standpunten wat betreft het interprofessioneel ontwerpakkoord en de bemiddeling van de regering. Ze eisen dus onder-handelingsvrijheid in de sectoren waar onderhandelingsmarges mogelijk zijn.

De werkgeversorganisaties van hun kant, sporen aan tot een strikte naleving van de norm, dus vrijwel tot een loonstop (met uitzondering van de 0,3% in 2012), en op het terrein zijn de onderhandelingen ingewikkeld.

In de tweede helft van 2011 geeft de minister van Werk zijn diensten de opdracht om alle cao's zorgvuldig onder de loep te nemen en kondigt aan dat hij weigert om cao's die niet voldoen aan de norm, bindend te maken. Daarna volgt een lange strijd om rechtszekerheid en de naleving van de gesloten overeenkomsten te krijgen. Wat de cao's 2011-2012 betreft, zijn ondanks talrijke tussenkomsten bij het kabinet van de minister van Werk, slechts enkele verplicht geworden bij KB in de loop van 2012.

2. De tripartite onderhandeling van januari 2012

Ondertussen slepen de onderhandelingen over een nieuw regeerakkoord aan. De voornaamste struikelblokken zijn institutionele kwesties. Na 541 dagen en onder druk van ratingbureaus die de notering van België dreigen te verlagen, wordt uiteindelijk op 1 december 2011 een akkoord bereikt.

De regeringstekst zet meteen de solidariteit en de grondslagen van ons sociaal model op losse schroeven. De zesde staatshervorming die zal volgen, is er een van ongekende omvang met de overdracht van volledige segmenten van de sociale zekerheid en de toekenning van een grote fiscale autonomie aan de gewesten. Daarnaast specificeert de nieuwe coalitie ook een reeks sociaaleconomische maatregelen die direct van invloed zullen zijn op de rechten van werknemers en uitkeringsgerechtigden.

Deze regressieve maatregelen hebben ondermeer gevolgen voor :

- de pensioenen met meer bepaald een beperking van de toegang tot het stelsel van vervroegde uittreding/vervroegd pensioen in zowel de openbare als de privésector, de aanpassing van de berekeningswijze voor de pensioenen in de openbare sector (op de laatste 10 jaar...) en de beperking van de gelijkstellingen voor werkzoekenden in de 3de periode, de bruggepensioneerden jonger dan 60 jaar en voor de begunstigden van een thematisch verlof;
- de werkloosheid met meer bepaald de invoering van een versterkte degressie van de werkloosheidsuitkeringen, de verlenging van de wachttijd voor uitkeringen op basis van studies en de beperking in de tijd van de toekenning van de wachtuitkering (die inschakelingsuitkering wordt);
- de brugpensioenen (voortaan 'stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag') met contractbreuk, het op losse schroeven zetten van een aantal specifieke stelsels, een verstrenging van de toegangsvoorwaarden voor het algemene stelsel (60 jaar met 40 jaar loopbaan) en een verhoging van de leeftijdsvoorwaarden voor bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering;
- het stelsel van 4/5de tijdskrediet eindeloopbaan dat nog slechts toegankelijk blijft na 55 jaar (behalve voor verpleegkundigen);
- de sociale uitkeringen met een beperking van de enveloppe voor de welzijnskoppeling (60%).

Sommige van deze maatregelen vormen regelrechte contractbreuken. De meeste zijn totaal ongegrond en onaanvaardbaar. Temeer omdat deze domeinen onder de sociale dialoog vallen en dat de maatregelen in alle haast zijn genomen zonder voorafgaand overleg met de sociale gesprekspartners. Over de eindeloopbaanmaatregelen werd zelfs beslist zonder rekening te houden met de beoordeling van de gevolgen van het Solidariteitspact tussen de generaties dat binnen de NAR werd afgerond.

En dan moeten we daar nog aan toevoegen dat de meerderheid van deze beslissingen tot gevolg hebben gehad dat werkgevers nog meer van hun verantwoordelijkheden inzake eindeloopbaanbeheer en arbeidsparticipatie van oudere werknemers, ontslagen worden. De aanvallen op werknemers en op diegenen die van een uitkering moeten leven, zijn aanzienlijk en sommige kosten worden afgewenteld op de gemeenschap.

Daarnaast gaat de regering, onder druk van de 'economische governance' opgelegd door Europa, over tot een grootscheeps bezuinigingsbeleid. Vanaf het begin legt het aangekondigde traject ongekende besparingen op aan de primaire uitgaven (staatsbegroting) en de sociale zekerheid. Ten slotte zal in de periode 2012–2014 maar liefst 22 miljard aan besparingen worden doorgevoerd die een rechtstreekse invloed zullen hebben op onze openbare diensten en de rechten van uitkeringsgerechtigden.

Daarentegen – en dat moet worden benadrukt – waarborgt het akkoord het financiële evenwicht van de sociale zekerheid (dat nu blootgesteld is aan een terugkerend tekort) evenals de handhaving van het mechanisme van de automatische loonindexering.



Het ABVV heeft niet gewacht tot de concrete uitvoering van deze maatregelen om te reageren. In juli 2011 werden we al gealarmeerd door de richting die de onderhandelingen over het regeerakkoord uitgingen bij de verschijning van de formateursnota. Op dat ogenblik werd er een eerste mobilisatieplan opgezet:

- 15 november, mobilisatie in gemeenschappelijk front op de Heizel met 6.000 aanwezigen;
- 2 december, nationale betoging in gemeenschappelijk front met 80.000 deelnemers;
- 15 december, neerlegging van een gemeenschappelijke eisenbundel en oproep van de drie vakbonden tot een algemene staking op 30 januari 2012;
- 22 december, staking van de openbare diensten georganiseerd in gemeenschappelijk front;
- 30 januari 2012, omdat geen rekening gehouden wordt met de eisen van de vakbonden, wordt er overgegaan tot een algemene staking.

Het Federaal Comité van 6 december 2011 definieert zes doelstellingen die nu de rode draad vormen van de sociale dialoog en van de evaluatie van de regeringsmaatregelen:

- lancering van een herstelplan voor kwaliteitsbanen;
- bijsturing van de antisociale maatregelen inzake eindeloopbaan (pensioenen en brugpensioenen), werkloosheid en tijdskrediet;
- handhaving van de koopkracht (index, prijscontroles, bindend welzijn, gezondheidszorg);
- implementatie van een echte belastinghervorming die de inkomsten uit vermogen of kapitaal, maar ook de winsten viseert, en met name de notionele interesten;
- het einde van lineaire 'nietsontziende' besparingen en ideologische aanvallen op de openbare diensten;
- concrete verbintenissen voor een sociaal Europa.

Dankzij onze mobilisatie kunnen vanaf december 2011 tripartite onderhandelingen worden opgestart om een aantal maatregelen van het regeerakkoord bij te sturen en in evenwicht te brengen. De experts werken de hele maand januari door en het proces leidt tot concrete voorstellen.

Het Federaal Comité van 14 februari stelt vast dat we erin geslaagd zijn om correcties op de antisociale maatregelen te verkrijgen, dat de contractbreuken en hun retroactieve gevolgen geschrapt zijn en dat een aantal sociale verbeteringen zijn aangebracht ten opzichte van de aanvankelijke beslissingen van de overheid.

Het betreft onder meer:

- de invoering van een overgangsstelsel zodat werknemers in opzeg niet de gevolgen ondervinden van de wijzigingen op het vlak van vervroegde uittreding en brugpensioenen (cf. contractbreuken);
- de verankering van het recht op vervroegd pensioen: diegenen die het recht op pensioen openen in 2012, maar beslissen om aan de slag te blijven, kunnen dit recht later laten gelden;
- de handhaving van de betaling van kinderbijslag tijdens de verlenging van de inschakelingsstage;
- geen uitsluiting van de inschakelingsstage (na drie jaar) op 1 januari 2012: de maatregel wordt uitgesteld tot 1 januari 2015;
- deeltijdse werknemers met IGU (inkomensgarantie-uitkering) en werknemers met 33% arbeidsongeschiktheid 'vallen' niet onder de degressie;
- het behoud van het recht op 4/5de eindeloopbaantijdskrediet vanaf 50 jaar voor werknemers met een zwaar beroep (ploegendienst, nachtdienst, ononderbroken dienst en de bouw), met een loopbaan van 28 jaar (sectorale overeenkomst noodzakelijk), en voor werknemers die werken in een als in moeilijkheden of in herstructurering erkend bedrijf;
- het behoud van de gelijkstellingen voor pensioenen, voor brugpensioenen en thematische verloven;
- het behoud van het recht op brugpensioen na een loopbaan van 40 jaar (zelfs vóór de leeftijd van 60 jaar). Voor meer informatie, zie het deel van het verslag over werkloosheid;
- het behoud van het brugpensioen op 58 jaar voor werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegendienst of onderbroken dienst (horeca, schoonmaak).

Bovendien verbinden de sociale gesprekspartners zich ertoe om te onderhandelen over de regeringsvoorstellen die betrekking hebben op het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers (dat cao 104 wordt) en over de voorwaarden van de invoering van een leeftijdspiramide bij collectief ontslag (zie ook deel arbeidsrecht).

Hoewel wij moeten erkennen dat er vooruitgang is geboekt op het gebied van de rechtzetting en opheffing van contractbreuken, laten de tripartite onderhandelingen het niet toe om terug te komen op de eigenlijke basis van zeer twijfelachtige beslissingen van het regeerakkoord, namelijk:

- de invoering van een versterkte regressie in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen;



- uitsluiting van de begunstigden van de wachttijd na drie jaar;
- beperking van de gelijkstellingen inzake pensioenen voor werkloosheidsperiodes in de derde periode (berekend op basis van het minimumrecht per loopbaanjaren);
- behoud van de versterkte voorwaarden voor de toegang tot vervroegde uittreding (62 jaar en 40 jaar loopbaan in 2016);
- behoud van de versterking van de leeftijdsvoorwaarden voor de toegang tot het algemeen stelsel van brugpensioen (60 jaar en 40 jaar vanaf 2015) en van de leeftijdsvoorwaarden voor bedrijven in moeilijkheden en in herstructurering.

3. De besprekingen voor de uitwerking van een herstelplan

Ter herinnering, een van de zes doelstellingen van het Federaal Comité van 6 december 2011 voor de sociale dialoog en de evaluatie van het regeringsbeleid, was de invoering van een echt herstelplan om de creatie van hoogwaardige banen te ondersteunen.

Voor het ABVV moet er een einde komen aan het bezuinigingsbeleid en moet er dringend werk gemaakt worden van een ambitieus project dat gebaseerd is op de ondersteuning van de vraag via koopkracht en publieke en privé–investeringen.

Tijdens de maand juni bepaalt het ABVV op basis van intern overleg met zijn intergewestelijken, centrales en gewestelijke afdelingen, de krachtlijnen van een toekomstig federaal herstelplan:

- het federale herstelplan moet verankerd zijn in een Europees plan;
- om echt doeltreffend te zijn, moet het streven naar een strategie waarin ook gewestelijke hefbomen opgenomen zijn, met inachtneming van ieders bevoegdheid;
- de pijlers van een federaal herstelplan zijn de ondersteuning van de koopkracht, de realisatie van strategische publieke investeringen en de uitvoering van overheidsopdrachten door lokale ondernemingen.

In het kader van de begrotingscontrole van juli neemt de regering een reeks maatregelen aan die geacht zijn een duurzaam herstel te ondersteunen. De belangrijkste daarvan zijn:

- een aanpassing van de verlaging van de bijdragen voor oudere werknemers, mentors en werknemers onder de 26 jaar;
- de afschaffing van de sociale bijdragen voor de eerste drie werknemers van een KMO;
- een verhoging van de fiscale werkbonus;
- de oprichting van 10.000 stages voor laaggeschoolde jongeren (betaald door de RVA plus een tussenkomst van 200 euro van de werkgevers)
- een versterking van de sociale en fiscale voordelen voor werkgevers die tijdelijke arbeidskrachten tewerkstellen in de horeca.

Deze bundel blijkt weinig overtuigend voor het ABVV omdat de maatregelen van de regering vooral de nadruk leggen op het verminderen van de loonkosten voor de werkgevers terwijl werknemers hun loon niet echt zien toenemen. Bovendien wordt er niets gedaan om investeringen in de reële economie te stimuleren en kwaliteitsvolle banen te scheppen via opleiding, onderzoek en ontwikkeling of innovatie.

Het ABVV benadrukt daarom de noodzaak om een echte herstelstrategie uit te werken met concrete verbintenissen:

- tot versterking van de koopkracht via de verhoging van het interprofessioneel brutominimumloon, een degelijk loon voor alle werknemers en de welzijnskoppeling van de uitkeringen;
- via de invoering van een strategie die gericht is op het verbeteren van de structurele concurrentiekracht van de economie (innovatie, onderwijs, vergroening van de economie) door de overheidssteun te heroriënteren en te zorgen voor de creatie van kwaliteitsvolle banen;
- met een aanzienlijke verhoging van strategische investeringen door het verbeteren van het openbaar vervoer, de dienstvelening, de openbare diensten, een energievoorzieningsplan en meer hernieuwbare energie.

Het ABVV neemt vervolgens in de Groep van Tien deel aan een overlegproces in de poging om een globale strategie te bepalen. Op 3 juli 2012 deelt de voorzitter van de Groep van Tien aan de premier mee dat de sociale gesprekspartners tijdens de zomer zullen werken om een globaal akkoord te bereiken over acht punten:

- loonnorm en arbeidskosten;
- modernisering van de arbeidsmarkt;
- interprofessioneel brutominimumloon;
- heroriëntatie van bepaalde kostenbesparingen;
- opleiding van werknemers;
- innovatie, onderzoek en ontwikkeling;
- verdeling van de welzijnsenveloppe;
- administratieve vereenvoudiging.

De onderhandelingen leiden echter niet tot concrete resultaten in 2012, maar sommige punten worden later opnieuw op de onderhandelingstafel gelegd.

4. Het onmogelijke IPA 2013-2014

4.1. De beslissingen van de regering van november 2012

In de tweede helft van 2012 wordt het werkgeversoffensief, om de zogenaamde 'loonhandicap' van België weg te werken, versterkt. Het ter discussie stellen van het indexeringsmechanisme of de toepassing van een indexsprong, staan centraal in de regeringsbesprekingen voor de uitwerking van de begroting voor 2013. Het zijn vooral de ministers van Open VLD, MR en CD&V die deze pistes met regelmaat van de klok onder de aandacht brengen.

Half november kondigt de regering een reeks beslissingen aan die rechtstreekse gevolgen hebben voor de sociale dialoog.

Het betreft onder meer het verminderen van de loonkloof ten opzichte van onze drie buurlanden tot 1,6% via:

- een loonstop in 2013 en 2014 (om de loonkloof te verminderen ten belope van 0,9%);
- de toekenning van 400 miljoen aanvullende werkgeversbijdragen (om de loonkloof te verminderen ten belope van 0,9%);



- de aanpassing van de index door rekening te houden met de solden en met de telecommunicatie–, elektriciteit–, olie en gasprijzen én de uitvoering van een scanning van de prijzen in de grootwarenhuizen.

Daarnaast wil de regering de loonkloof wegwerken over een periode van zes jaar. Die werd op dat ogenblik door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven geschat op 5,2%. Hiervoor wordt een groep van experten aangesteld (van de Nationale Bank, het Federaal Planbureau, de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de Directie Statistiek van de FOD Economie en Eurostat). De Expertengroep Concurrentievermogen en Werkgelegenheid, kortweg EGCW, heeft de opdracht om de omvang van de loonkloof te beoordelen. Tegelijkertijd wordt ook een aanpassing aangekondigd van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, om deze dwingender te maken.

Deze beslissingen worden onmiddellijk verworpen door het ABVV omdat zij voor ons onaanvaardbaar en bovendien asociaal zijn.

Een loonstop is geenszins gerechtvaardigd:

- de werknemers hebben al genoeg moeten betalen voor de gevolgen van de crisis, terwijl de koopkracht en de lonen de beste troeven zijn van onze economie;
- het Technisch Verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bevestigt dat er een marge van 0,9% voor loonkostenontwikkeling boven de inflatie beschikbaar is in 2013 en 2014 (in vergelijking met de geraamde loonkostenontwikkeling in de drie buurlanden);
- er bestaat niet echt een loonkloof ten opzichte van onze buurlanden, ondanks het destructieve loonmatigingsbeleid dat door Duitsland wordt gevoerd sinds 2005 (met onder meer de creatie van mini–jobs). Als we rekening houden met alle voordelen die door de werkgevers worden toegekend (cf. loonsubsidies toegekend via de belastingen, de sociale zekerheid of de gewesten) wordt de zogenaamde loonkloof tot nul herleid. Deze analyse werd overigens in juli bevestigd door het verslag van de EGCW.

Deze eenzijdige beslissing van de regering ontneemt bovendien de mogelijkheid tot onderhandelingen over een interprofessioneel akkoord.

Het ABVV verzet zich ook tegen elke versterking van de maatregel van de wet van 1996. Gezien de afwezigheid van een loonkloof, zou dat volstrekt ongerechtvaardigd zijn. Onderhandelingsvrijheid is een recht dat erkend is in internationale verdragen. Bovendien eist het ABVV eenzelfde toepassing voor andere soorten van inkomsten (van zelfstandigen, voor dividenden,...).

Tot slot is de index voor ons een domein dat uitsluitend onder de sociale dialoog valt. Alles wat de index betreft, met inbegrip van de berekeningsmodaliteiten, mogen in geen geval het voorwerp zijn van eenzijdige beslissingen en manipulaties door de regering.

4.2. Handhaving van het overlegproces

Om te vermijden dat de sociale dialoog verbroken wordt, nodigt de regering de sociale gesprekspartners uit om de onderhandeling over de 'modernisering en verduurzaming' van de arbeidsmarkt te hervatten. Zij kondigt echter al meteen aan dat bij gebrek aan een akkoord op 1 januari de regering zelf concrete voorstellen zal formuleren voor wat betreft glijdende werkuren, aanhangsels aan de arbeidsovereenkomsten voor deeltijds werk, de aanmoediging tot verhoging van de werkuren voor deeltijdse werknemers, de berekening op jaarbasis van de arbeidstijd en de overuren.

De werkgevers van hun kant zijn tevreden over de beslissingen inzake de index, de toekenning van nieuwe enveloppen voor de verlaging van de werkgeversbijdragen, de loonstop en de hervorming van de wet van 1996. Dit verhindert echter niet dat zij het akkoord over de welzijnskoppeling van de sociale uitkeringen, dat op 15 september 2012 rond had moeten zijn, blijven blokkeren.

Ondanks deze context weigert het ABVV om zich terug te trekken en de politiek van de lege stoel te voeren. Door een beslissing van het Federaal Bureau van 28 november 2012 stemt het erin toe opnieuw rond de tafel te gaan zitten om de sociale dialoog nog een kans te geven.

Maar voor ons moet deze hervatting van de dialoog voldoen aan bepaalde basisvoorwaarden:

- de terugkeer naar een essentiële rechtszekerheid voor de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten 2011–2012 die de minister van Werk nog steeds weigert dwingend te maken;
- een dringende beslissing over de verdeling van de enveloppe voor de welzijnskoppeling van de sociale uitkeringen;
- de garantie dat de index niet gemanipuleerd zal worden.

Daarnaast leggen wij op dat de onderhandelingen uitgebreid worden tot andere essentiële onderwerpen:

- de verbetering van het interprofessioneel brutominimumloon;
- de afschaffing van de verlaagde barema's voor jongeren;
- de heroriëntering van de bestaande bijdrageverminderingen voor werkgevers om een maximaal effect op het behoud of het scheppen van banen te verkrijgen;
- de naleving door de werkgevers van de vastgelegde doelstelling op het gebied van opleidingsinspanningen (1,9% van de loonmassa) evenals concrete en dwingende verbintenissen inzake innovatie.

Om een koerswijziging te eisen van de regering en de werkgevers, bepaalt het Federaal Comité van 18 december 2012 vijf prioriteiten/breekpunten waarmee men voortaan rekening zal moeten houden in het kader van de onderhandelingen:

- het behoud van ons indexeringssysteem;
- de inachtneming van de koopkracht van werknemers en uitkeringsgerechtigden;
- de implementatie van een eerlijkere fiscaliteit;
- de implementatie van een verhoogde bescherming van werknemers tegen ontslag in het kader van het dossier van de harmonisering van de statuten;
- de verdediging van de openbare diensten en de inachtneming van het stakingsrecht.

4.3. Het "gedeeltelijke akkoord" van 2013

Door de dialoog te hervatten, wordt begin januari vooruitgang geboekt op diverse terreinen, afgerond in de vorm van fiches.

De eerste vier fiches hebben betrekking op:

- welzijnskoppeling van sociale uitkeringen: het gaat hierbij om een verhoging vanaf 1 april 2013 van alle uitkeringen en plafonds, met inbegrip van werkloosheid, in het kader van een enveloppe die echter met 40% beknot is door de regering;
- bijdragevermindering voor werkgevers: de werkgevers krijgen dus een verhoging van het driemaandelijks forfait van de structurele vermindering;
- verhoging van het minimumloon en afschaffing van leeftijdsgerelateerde barema's: het minimumloon wordt via de werkbonus verhoogd tot 9 euro netto per maand voor een werknemer die het minimumloon ontvangt. Voor jongeren vanaf 18 jaar onder een arbeidsovereenkomst, moet het verschil in minimumloon geleidelijk worden afgebouwd om een gelijke behandeling te bereiken vanaf 1 januari 2015;
- verlenging van bestaande akkoorden: het gaat hierbij in het bijzonder om de verlenging van de specifieke brugpensioenstelsels.

In het begin van februari wordt de fiche over de modernisering en verduurzaming van het arbeidsrecht ook afgerond en overgemaakt aan de regering. Dit punt blijft bijzonder gevoelig, vooral in een context van hoge werkloosheid waarin het nog absurder is om het beroep op overuren aan te moedigen.

In de NAR weigeren de werkgevers de eerste vier fiches goed te keuren. Voor het ABVV zijn een aantal van deze punten, zoals de welzijnskoppeling, de verhoging van het minimumloon en de verlenging van de bestaande akkoorden, basisvoorwaarden waaraan onmiddellijk moet worden voldaan.

Bovendien heeft de regering vanaf januari 2013 eenzijdig haar beslissing tot aanpassing van de indexkorf ten uitvoer gelegd. Er wordt dan vooral gefocust om rekening te houden met het effect van de solden. Voor het eerst sinds 1973 hebben de vakbonden zich in de indexcommissie onthouden bij de goedkeuring van de index voor de maand januari, want de ingrepen zullen de koopkracht van werknemers en uitkeringsgerechtigden negatief beïnvloeden. Het verlies wordt geschat op 80 tot 90 euro op jaarbasis voor een gemiddeld loon.



Het ABVV mobiliseert op 21 februari 2013 na het opschorten van het IPA overleg

Daarop beslist het Federaal Bureau van het ABVV op 5 februari 2013 om de onderhandelingen onmiddellijk op te schorten en wordt er een massale mobilisatie op 21 februari aangekondigd. Het ABVV blijft de nadruk leggen op de vijf breekpunten en op 21 februari verzamelen 40.000 manifestanten in gezamenlijk vakbondsfront te Brussel.

4.4. De implementatie van de loonstop en de sectorale cao's 2013-2014

Ondertussen blijft onze onderhandelingsvrijheid onder druk staan.

Sommige sectorale cao's voor de periode 2011–2012 hebben nog steeds geen ministeriële contrasignatuur gekregen. Niet alleen is dat onaanvaardbaar, het leidt bovendien tot grote rechtsonzekerheid, want werkgevers die geen lid zijn van ondertekenende werkgeversorganisaties kunnen weigeren om de overeenkomsten toe te passen. De administratie zal uiteindelijk pas eind maart 2013 groen licht krijgen voor de registratie van de laatste cao's. Alle gesloten overeenkomsten zijn dan eindelijk goedgekeurd door de minister.

De regering lanceert, net zoals in 2011, de bemiddelingsprocedure die voorzien is in de wet van 1996 in geval van mislukking van de interprofessionele onderhandelingen (die natuurlijk onmogelijk werden gemaakt door eenzijdig een loonstop op te leggen). Tijdens een bijeenkomst van vertegenwoordigers van de Groep van Tien en de kern op 27 februari, wordt officieel akte genomen van het gegeven dat de vakbonden het regeringsvoorstel – een loonnorm van 0% voor 2013 en 2014 – verwerpen. De regering is dan gerechtigd om het koninklijk besluit aan te nemen dat het bindende karakter van haar beslissing bevestigt.

Voor de sectoren is het risico reëel om opnieuw geconfronteerd te worden met een gelijkaardige situatie aan die voor de cao's 2011–2012. Temeer daar de minister van Werk weigert om op transparante wijze te communiceren over de criteria die in aanmerking worden genomen om de cao's 2011–2012 te beoordelen en de elementen te bepalen die al dan niet worden opgenomen in de loonnorm.

De drie vakbonden beslissen vervolgens om het voortouw te nemen en de regering rechtstreeks te interpelleren om te voorkomen dat allerlei problemen ex post aan de orde worden gesteld, soms lang na de inwerkingtreding van de cao's. Er wordt een brief gestuurd naar de premier met een niet–limitatieve lijst van voordelen waarvoor er onzekerheden bestaan, maar die – volgens ons – uitgesloten moeten worden uit de norm. Het gaat hierbij met name om elementen die bedoeld zijn om discriminaties weg te werken die voortvloeien uit wettelijke verplichtingen of afkomstig zijn van eerdere cao's die in tempore non suspecto gesloten werden.

De regering zal zich nooit uitspreken over deze interpellatie, maar een nota van de administratie aan de voorzitters van de paritaire comités wordt uiteindelijk officieel bekrachtigd in mei. Hij onderschrijft de meeste standpunten van de vakbonden met evenwel twee uitzonderingen: de onderhandelde voordelen om de discriminaties tussen arbeiders en bedienden te verminderen/weg te nemen zullen per geval worden onderzocht en de collectieve arbeidsduurvermindering wordt geweigerd (d.w.z. als een loonsverhoging beschouwd). We benadrukken dat dankzij acties (op 6 maart 2013) van de vrouwenvleugel binnen het ABVV, we verkregen dat de loonstop niet wordt toegepast in geval van opheffing van de loonkloof (zie aanpassing van de classificaties om deze neutraal te maken in termen van geslacht).

Ondertussen wordt het koninklijk besluit van 28 april 2013 aangenomen om de loonnorm op bindende wijze vast te zetten op nul voor 2013 en 2014. Dit is voor het ABVV onaanvaardbaar, want met deze zet komt de regering tussenbeide in een domein dat de exclusieve bevoegdheid is van de sociale gesprekspartners. Het ABVV reageert hierop door een klacht in te dienen bij de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Voor ons is het principieel belangrijk dat de IAO tijdens haar jaarlijkse conferentie, deze schending van het recht op collectieve onderhandelingen en de schending door België van zijn internationale verplichtingen uit hoofde van de IAO, aan de kaak stelt. Meer in het bijzonder de schending van artikel 4 van Verdrag nr. 98 betreffende het recht van organisatie en collectief overleg. Bij het schrijven van dit verslag heeft het Expertencomité van de IAO nog geen standpunt ingenomen.



Dankzij onze mobilisatie op 6 maart 2013, met de fiets, wordt loonbevriezing niet toegepast in het geval van een reductie van de loonkloof V/M

4.5. Het actieplan van het ABVV

Na de schorsing van de onderhandelingen die door het Federaal Bureau op 5 februari werd uitgevaardigd en het succes van de nationale betoging van 21 februari, geeft het Federaal Comité op 26 februari groen licht om de onderhandelingen te hervatten. Dit maakt het mogelijk dat eind maart in de NAR de bekrachtiging komt van de akkoorden die door ons als basisvoorwaarden worden beschouwd (welzijnskoppeling, verhoging van het minimumloon, afschaffing van leeftijdsgerelateerde barema's en verlenging van de bestaande akkoorden).

Maar voor het ABVV kan de hervatting van de dialoog niet tegen elke prijs en zonder voorwaarden gebeuren. In een context van loonstop, indexmanipulatie en hervatting van de onderhandelingen over het dossier van de harmonisering van de statuten (met deadline op 8 juli) kondigt het ABVV de implementatie van een actieplan aan. Om onze breekpunten af te dwingen is het noodzakelijk dat er maximaal druk wordt gezet op de regering en werkgevers. Het ABVV laat duidelijk zien waar de machtsverhoudingen liggen.

Op 14 maart 2013 wordt in het Jubelpark een Europese actiedag georganiseerd die meer dan 20.000 deelnemers samenbrengt om hun ongenoegen te uiten. Met de ordewoorden 'Neen aan blinde bezuinigingen – Ja aan werk voor iedereen' verzet het ABVV zich tegen de ratificatie door België van het begrotingsverdrag (inzake stabiliteit, coördinatie en governance). Het verdrag werd in februari 2012 goedgekeurd door de Europese staatshoofden die de lidstaten aanmoedigt tot ratificatie. Voor het ABVV zijn de begrotingsbeperkingen onaanvaardbaar omdat ze de implementatie van een bezuinigingsbeleid versterken en onze stelsels voor sociale bescherming nog meer onder druk zullen zetten.

Het Federaal Bureau van 28 maart keurt de andere stappen van het actieplan goed. In de verschillende gewesten wordt het plan nu uitgevoerd volgens een kalender die grotendeels bepaald wordt door de sociale actualiteit:

- op 30 maart wordt een actie georganiseerd in Luik om de werkgelegenheid te ondersteunen in de Luikse regio in solidariteit met de werknemers van ArcelorMittal, maar ook om de bezuiniging en de degressiviteit van de uitkeringen af te wijzen;
- op 18 april is er in Namen een betoging tegen de werkloosheidshervorming;
- op 25 april wordt er op nationaal niveau een actie– en stakingsdag georganiseerd met de eis om een betere bescherming voor de werknemers in het kader van de harmonisering van de statuten;
- op 29 april wordt in Charleroi een betoging georganiseerd tegen sociale onrechtvaardigheid en voor werkgelegenheid;
- op 23 mei wordt een betoging in Doornik gehouden voor een 'opwaartse' harmonisering van de statuten;
- op 30 mei wordt in Oostende het bezuinigingsbeleid aangeklaagd;
- op 24 juni 2013 organiseren de vakbonden in gemeenschappelijk front een betoging tegen het begrotingsverdrag en het bezuinigingsbeleid.





Het hoogtepunt van het actieplan is de nationale betoging die op 6 juni in Brussel door het ABVV en het ACV wordt georganiseerd. Meer dan 40.000 deelnemers komen op straat voor sterke koopkracht en goede contracten. De spanningen rond het dossier van de harmonisering van het arbeiders– en bediendestatuut zijn op dat moment hevig. Het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 legt op om binnen de twee jaar een einde te maken aan de discriminaties inzake de opzegtermijnen en de carensdag. In principe moet dus uiterlijk tegen 8 juli 2013 een oplossing gevonden worden voor deze netelige dossiers. De minister van Werk probeert de diametraal tegengestelde standpunten van de vakbonden en de werkgevers met elkaar te verzoenen en raadpleegt hen afzonderlijk. Dit leidt begin juli tot een compromisvoorstel van de minister dat onmiddellijk door de regering wordt goedgekeurd en ten uitvoer gelegd, zonder verdere besprekingen, door de wet van 26 december 2013 (wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzegtermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen).

Ondanks de onmiskenbare vooruitgang voor wat betreft de opzegtermijnen voor arbeiders, de bescherming van verworven rechten van werknemers en de afschaffing van de carensdag en van het proefbeding, wordt het regeringscompromis door het ABVV als buitengewoon onevenwichtig beschouwd. De regressie inzake de opzegtermijnen voor de zogenaamde 'hogere' bedienden, het behoud van (tijdelijke en permanente) afwijkingen voor bepaalde arbeiderssectoren, de confiscatie van sectorale supplementen, de vervanging van een deel van de opzegtermijn door outplacement, de mogelijkheid van de implementatie van een overdreven medische controle in strijd met de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, de omvang van de ten laste neming door de gemeenschap... zijn elementen die streng beoordeeld worden door het Federaal Bureau van 9 juli. Het ABVV beslist bijgevolg om een aantal bepalingen van de wet van 26 december 2013 aan te vallen voor het Grondwettelijk Hof.

4.6. De dreiging van de aanpassing van de wet van 1996

In 2013 trekt ook een ander dossier onze aandacht. Namelijk de door de regering in november 2012 aangekondigde aanpassing van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Ter herinnering, in weze wil de regering, door deze wet aan te passen, de loonkloof wegwerken tegen 2018. Er is met name sprake van het gebruik van een ex–post–mechanisme om de loonnorm vast te stellen. Dit houdt de verplichting in om automatisch rekening te houden met loonontwikkelingen in de buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) in de loop van de voorgaande twee jaren (zoals momenteel gebeurt in het kader van de onderhandelingen over de norm). Een dergelijk mechanisme is voor ons onaanvaardbaar, omdat het een vorm van loondumping zou invoeren door ons volledig afhankelijk te maken van het loonbeleid in de buurlanden. Het zou waanzin zijn als we bijvoorbeeld naar het destructieve loonmatigingsbeleid kijken dat door Duitsland sinds 2005 wordt gevoerd via ondermeer de invoering van mini–jobs.

Voor het ABVV moet elke discussie over de opheffing van een eventuele loonkloof noodzakelijkerwijs een voorafgaande afweging omvatten van alle steun en cadeaus die worden gegeven aan de bedrijven. Bij de berekening van de loonkloof in het kader van het Technisch Verslag van de CRB, weigeren de werkgevers dat we rekening houden met de loonsubsidies via de belastingen of de sociale zekerheid. Het gaat nochtans om meer dan 6,2 miljard over het algemeen lineaire steun, die duidelijk gericht is op het verlagen van de arbeidskosten. Deze omvat inhoudingen op de beroepsvoorheffing die de werkgevers 'op zak steken' zoals die gelijk aan 1% van de loonmassa voor alle werknemers of die toegekend voor gepresteerde uren in het kader van nacht– of ploegendienst, maar ook de subsidiëring van de dienstencheques. Die dienstencheques vormen nochtans een soort tegenhanger, maar beter beschermd en betaald, van de Duitse mini–jobs. In juli bevestigde het verslag van de experten EGCW, die door de overheid werden aangesteld om de omvang van de loonsubsidies te beoordelen, dat als we rekening houden met alle toegekende voordelen, er geen loonkloof bestaat. Voor het ABVV rechtvaardigt dus niets een aanpassing van de wet.

Nochtans circuleren er tussen maart en juli verschillende versies van het ontwerp tot aanpassing van de wet, die onmiddellijk voor grote onrust zorgen. Er is bijvoorbeeld sprake van een jaarlijkse in plaats van een tweejaarlijkse norm of het opleggen van een bindend karakter aan de loonnorm. Dat zou als gevolg hebben dat alle onderhandelingsvrijheid op interprofessioneel en sectoraal niveau wegvalt. Het bevat ook mechanismen voor automatische correctie of sancties die, toegepast op alle niveaus (interprofessioneel, sectoraal, individueel) daar weer als gevolg zouden hebben dat nieuwe beperkingen op de onderhandelingsvrijheid worden ingevoerd en er grote onzekerheid wordt veroorzaakt.

Tijdens het eerste kwartaal van 2013 komt het dossier meermaals op de agenda van de ministerraad of de kern, maar dankzij onze mobilisatie en de steun van de socialistische ministers, zal het uiteindelijk niet tot een resultaat komen. De werkgevers blijven echter een versterking van de wet van 1996 eisen, en verwijzen daarbij naar de 'sense of urgency' en de noodzaak om een zogenaamde kolossale 'loonhandicap' te beperken. Gelukkig wordt er niet naar hen geluisterd. Ondanks de chantagepogingen van een aantal rechtse ministers treedt de wet tijdens de rest van de legislatuur niet meer op de voorgrond.

4.7. Het Competitiviteitspact van de regering

Een laatste element sluit de door dit activiteitenverslag gedekte periode af. Het is niet direct het gevolg van de sociale dialoog, maar heeft toch betrekking op aspecten die ermee te maken hebben. Het gaat om het 'Competitiviteitspact' dat eind december 2013 door de federale regering wordt aangenomen onder druk van de gewesten, en vooral van Vlaanderen dat vanaf juni een significante maatregel ter vermindering van de arbeidskosten eist.

Het Pact bevat een reeks van min of meer belangrijke maatregelen waaronder een nieuwe enveloppe van 1,35 miljard die tussen 2015 en 2019 wordt toegekend aan de werkgevers, dat wil zeggen drie keer 450 miljoen, verdeeld volgens drie modaliteiten:

- 450 miljoen voor de versterking van de structurele vermindering van de werkgeversbijdragen (zonder enige voorwaarde);



- 450 miljoen voor de versterking van de component lage lonen van de structurele vermindering;
- 450 miljoen voor de versterking van de inhouding op de voorheffing voor gepresteerde uren in het kader van nacht– of ploegendienst.

Naast deze nieuwe blanco cheque voor de werkgevers, neemt de regering ook maatregelen die al lang door het ABVV worden geëist:

- de verlaging van de btw op elektriciteit van 21% naar 6%. Ondanks een vertragend effect van de inflatie (en dus van de loonindexering) heeft deze maatregel een directe positieve impact op de koopkracht van werknemers met een laag en gemiddeld loon;
- het automatisch implementeren van het mechanisme van de welzijnskoppeling bij gebrek aan een akkoord tussen de sociale gesprekspartners tegen 15 september. Nu kunnen de werkgevers de verhoging van de sociale uitkeringen niet langer gijzelen.


ACV
FGTB
ABVV
ABVV
ABVV


bbtk
PICANOL-group
Pour l'emploi, le respect des travailleurs et la justice
Voor werk, respect voor werknemers


Die SOLIDARITÄT ist unsere STÄRKE !
La solidarité fait la force ! Solidariteit maakt macht !
FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel


OPEL
RIP
GEZOCHT

Hoofdstuk 04

Een andere kijk op 'ECONOMIE'





4. Een andere kijk op 'ECONOMIE'

Sinds 2010 publiceert het ABVV jaarlijks zijn Sociaal–economische barometer. Deze publicatie heeft er de afgelopen jaren duidelijk voor gezorgd dat het debat over competitiviteit en de sterktes en zwaktes van onze economie is verschoven van louter een kostendebat naar een meer structurele discussie. De Sociaal–economische barometer vindt bovendien meer en meer gehoor bij pers en publieke opinie.

Het weerwerk dat we ondermeer met dit werk hebben geboden was noodzakelijk. Ook tijdens de afgelopen vier jaar werd door de werkgevers geprobeerd om de perceptie over competitiviteit en de rol die de loonkosten hierin spelen, te manipuleren. Opnieuw kregen we als vakbond te horen dat het de loonkosten zijn die onze positie op de internationale markten in het gevaar brengen. Het klopt immers dat België in een geglobaliseerde wereld marktaandeel verliest in de exportmarkten, maar zijn het echt de loonkosten die hierin alles bepalend zijn?

Competitiviteit blijft in dit kader erg eenzijdig benaderd worden. De afgelopen vier jaar zijn we als ABVV erin geslaagd om binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bij het opstellen van het Technisch Verslag – dat jaarlijks wordt gepubliceerd en tweejaarlijks wordt gebruikt als basis voor de Interprofessionele onderhandelingen – steeds opnieuw de nadruk te leggen op de 'structurele' aspecten van onze competitiviteit. We slagen erin om de discussie te verruimen, hoewel we hier zware tegenkantingen ondervinden van werkgeverszijde.

Onze visie op concurrentievermogen en competitiviteit wordt ondersteund door tal van externe studies en analyses. In deze zin worden we vooral ondersteund door een belangrijk rapport van het Federaal Planbureau van november 2012. Dit rapport toont aan dat ons verlies aan exportmarktaandeel slechts voor één derde te maken heeft met de kosten van onze bedrijven (loonkosten én andere kosten, zoals energie). Het rapport toonde aan dat twee derde van ons verlies aan concurrentievermogen wordt verklaard door andere, structurele aspecten. De structuur van onze economie zit niet goed. Er worden te weinig afgewerkte producten geproduceerd waardoor we een handicap hebben in de export. Deze producten zijn te weinig innovatief en hebben dus een lage toegevoegde waarde. Daarnaast richten we te weinig op hoogtechnologische sectoren (zoals telecommunicatie) en laten we de 'groeilanden' (China, Rusland, India) te veel links liggen. Het ABVV (als regent bij de Nationale Bank) heeft in het jaarverslag van de NBB, de notie van 'structurele competitiviteit' een sterke weerklank gegeven.

Dit bleek eveneens duidelijk uit de publicatie van de Sociaal–economische barometer van het ABVV in 2014. In vergelijking met landen zoals Duitsland, lopen we sterk achter op vlak van het technologieniveau van onze export. We blijven bovendien exporteren rond de eigen kerktorens... Amper 6,2% van onze export gaat naar China, Brazilië, Rusland, India en Zuid–Afrika. Ter vergelijking : alleen al naar China gaat 6% van de Duitse export.

Het is daarom dat het ABVV pleit voor een 'upgrade' van onze economie. In plaats van onze lonen aan te vallen, moeten we onszelf hoger zetten in de ketens van de internationale productieprocessen. Zonder onze bestaande sterktes te verwaarlozen moeten we het belang van innovatieve en kennisintensieve sectoren

vergroten door middel van product en procesinnovatie en Onderzoek & Ontwikkeling. Dit is enkel mogelijk door te investeren. Investeren in O&O en – vooral – investeren in mensen. Echter, op deze twee vlakken schieten de ondernemingen te kort.

Na lobbywerk van het ABVV worden sinds 2006 indicatoren voor het structureel concurrentievermogen in het Technisch Verslag opgenomen. Ondermeer uit de Technische Verslagen van de afgelopen drie jaar blijkt dat de Belgische economie kampt met een reëel innovatiedeficit. België situeert zich onder de Europese doelstelling van 3% van het bruto binnenlands product (bbp) wat investeringen in O&O betreft. In 2012 investeerden zij 2,1% van het bbp. Onderwijs en opleiding zijn belangrijke hefbomen voor economische groei dankzij hun positieve impact op de productiviteit en op de werkgelegenheidsgraad. Ook speelt opleiding een belangrijke rol voor de positionering van de werknemer op de arbeidsmarkt. De sociale gesprekspartners zijn het eens geworden over volgende doelstellingen inzake voortgezette opleiding (IPA 1999–2000): een financiële doelstelling van 1,9% teneinde over de middelen te beschikken om een cultuur van voortgezette opleiding te ontwikkelen; een participatiegraad van 50% tegen 2010 om de toegang tot opleiding democratischer te maken. In 2011 bedroeg de financiële indicator 1,05% van de totale loonmassa en bedroeg de participatiegraad 34,4%. Beide percentages bevinden zich duidelijk onder de voorgenomen doelstellingen, wat erop wijst dat de bedrijven hun verantwoordelijkheid voor zich uit blijven schuiven. Dit blijkt bovendien eens te meer uit de discussie over de vormingsindicatoren die de werkgevers in het kader van het Technisch verslag 2013 opstarten. Zij probeerden hun verantwoordelijkheid te ontlopen door de parameters uit de sociale balans als ongeldig te verklaren. Het ABVV slaagde erin om deze cijfers in het Technisch verslag te behouden.

Eveneens werd – na herhaaldelijke eisen van het ABVV – het debat opgestart rond de rol van energie in competitiviteit. Uit onze barometers van de afgelopen vier jaar bleek de energie–intensiteit van onze economie ver boven die van onze buurlanden te liggen. Concreet betekent dit dat wij als economie meer energie verbruiken om eenzelfde 'waarde' aan productie te produceren. In vergelijking met het Europees gemiddelde 26% meer. Ook liggen in België de prijzen een pak hoger. Lobbywerk van het ABVV heeft er toe bijgedragen dat sinds 2013 de prijzen geblokkeerd zijn.

Al deze inspanningen werpen hun vruchten af. Zowel in de media, bij de publieke opinie, als de politiek groeit het besef dat competitiviteit veel meer is dan enkel het kostenverhaal. De verandering van deze perceptie is grotendeels toe te schrijven aan onze uitgebreide communicatie hieromtrent en onze activiteiten binnen diverse administraties. En zelfs indien gesproken wordt over loonkosten is het ABVV erin geslaagd dit debat te verruimen naar de loonsubsidies en de rol van productiviteit.

1. De loonkosten te hoog?

De kosten spelen volgens het Planbureau voor één derde een rol in de competitiviteit. Eén element in de kosten zijn de loonkosten. Onze lonen liggen iets hoger dan in de buurlanden (maar dan toch vooral ten opzichte van Duitsland), maar dat verschil is volledig te verklaren en te objectiveren door de hogere productiviteit van de Belgen. Productiviteit is datgene wat je aan waarde produceert in een bepaalde tijd. Je kan als werknemer meer kosten, maar als je productiviteit in dezelfde mate hoger ligt, is er geen 'ontsporing' van de loonkost.



De werkgevers proberen het argument van de productiviteit uit de publieke discussie te houden. Als ABVV zijn we er evenwel in gelukt om deze discussie te verschuiven. Al in onze Sociaal–economische barometer van 2012 wezen we op het feit dat wanneer we de productiviteit in rekening nemen en we kijken naar de verhouding tussen de arbeidskosten en de productiviteit (Unit Labour Costs – ULC), we in de verwerkende nijverheid (de sectoren die de internationale concurrentie aangaan en dus 'competititief' moeten zijn) op hetzelfde niveau blijken te zitten als onze buurlanden. We doen het enkel iets slechter dan Nederland.

Het niveau van onze productiviteit is en blijft erg hoog in België, maar we verliezen terrein. Die relatief tragere groei van onze productiviteit (t.o.v. onze lonen) heeft te maken met de bewuste keuze voor een beleid dat kortgeschoolden massaal inschakelt in de arbeidsmarkt, meer bepaald in diensten met een 'lagere productiviteit' (dienstencheques...). Dit haalt de totale productiviteitsevolutie naar beneden, maar kwam de tewerkstelling (iedereen heeft recht op kwaliteitsvol werk, ook kortgeschoolden) en de koopkracht ten goede – dus ook de binnenlandse vraag en de economie in het algemeen. De enige manier om de productiviteit opnieuw te laten groeien is, zoals eerder aangegeven, door te investeren. Door de lonen aan te vallen, komen we nergens. Het is een excuus om niet te moeten investeren in een duurzame versterking van onze economie.

Bovendien wordt in de discussie over de loonkosten voorbijgegaan aan het feit dat de Belgische bedrijven voor miljarden aan publieke steun ontvangen om hun kosten te verminderen. Onder druk van het ABVV wordt hierover beter gerapporteerd in het Technisch verslag. De bedrijven in België kregen in 2012 zo voor meer dan 11 miljard aan directe voordelen, gelieerd aan de loonkosten. Bovendien toonde het ABVV in haar Sociaal–economische barometer aan dat de quasi totaliteit van deze voordelen werden herverdeeld via winstuitkeringen onder de aandeelhouders.

Waaruit bestaan deze 11 miljard voordelen? Aan de ene kant zijn er de verminderingen van de patronale bijdragen aan de sociale zekerheid. Op het brutoloon betalen werkgevers normaal gezien een patronale bijdrage van om en bij de 32%. Echter, in 2012 moest 4,94 miljard van deze patronale bijdragen niet doorgestort worden naar de sociale zekerheid. Dit bedrag is de laatste jaren fors opgelopen van 1,5% van de totale loonmassa tot 3,3%. Een verdubbeling.

Aan de andere kant ontvangen de werkgevers tal van loonsubsidies. Zo ontvingen de bedrijven voor 6,1 miljard loonsubsidies via zowel de federale fiscaliteit (door het niet moeten doorstorten van verschuldigde bedrijfsvoorheffing), de sociale zekerheid en de gewesten. In totaliteit bedragen de loonsubsidies meer dan 4% van de loonmassa. In juli 2013, een Expertengroep, benoemd door de regering, heeft een verslag « Competitiviteit en Werk » ingediend. In dit rapport blijkt dat indien de loonsubsidies in hun totaliteit worden meegeteld, de 'loonkloof' met de buurlanden tot nul wordt herleid. Het verslag van de Expertengroep geeft voor het eerst aan dat een proportie van de loonsubsidies wel degelijk moet worden meegeteld in de discussie. Het is geen kwestie meer 'of' we de loonsubsidies moeten meerekenen, maar 'welke'.

Momenteel woedt de politieke discussie over welke loonsubsidies nu wel en welke niet meegeteld moeten worden. Voor het ABVV kan er niet getwijfeld worden: het spreekt voor zich dat alle loonsubsidies uiteindelijk de loonkosten verminderen en het concurrentievermogen vergroten. De dienstencheques zijn het equivalent van

de Duitse mini–jobs. De mini–jobs halen de gemiddelde loonkost in Duitsland sterk naar beneden, terwijl deze jobs zich steeds vaker in het 'niet–competitieve' gedeelte van de Duitse economie bevinden. Het is dan ook correct om de dienstencheques in de vergelijking mee te nemen.

Het ABVV eist dan ook al jaren dat bij de jaarlijkse berekening van de loonkloof met de buurlanden, substantieel rekening zou worden gehouden met de loonsubsidies. Om een correct beeld te krijgen van de concurrentiepositie van de Belgische bedrijven in vergelijking met onze buurlanden, is het noodzakelijk om alle loonsubsidies in rekening te nemen. De berekening van de loonkloof is belangrijk in het kader van de tweejaarlijkse IPA–onderhandelingen. Onze loonvorming is afgebakend op basis van de evolutie van de lonen in Frankrijk, Nederland en Duitsland. Het is de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) die de loonevoluties en het verschil met ons land sinds '96 scherp in het oog houdt. Het verslag van de CRB (doorgaans begin november) geeft jaarlijks aan hoe klein of groot de marge voor de loonkostontwikkeling bij ons is. Tweejaarlijks is dit verslag het startsein voor onderhandelingen over een Interprofessioneel Akkoord dat de algemene loon– en arbeidsvoorwaarden vastlegt voor de volgende 2 jaren en het kader vormt voor verdere onderhandelingen per sector en bedrijf. Het recentste verslag van december 2013 geeft aan dat eind 2014 de loonkloof herleid zal zijn tot 3,8% en dit zonder rekening te houden met de loonsubsidies!

De werkgevers proberen de discussie over de loonkosten te verleggen naar het absolute loonkostenniveau. Als ABVV zijn we erin geslaagd om deze analyse uit het Technisch verslag te houden. Onze redenering daarbij is waterdicht: de absolute loonkosten zijn geen vergelijkingspunt omdat de factor 'productiviteit' ontbreekt én het Technisch verslag wordt opgesteld in het kader van de Wet van '96. Hierbij wordt de loonevolutie in vergelijking met de buurlanden gemeten sinds '96. De absolute loonkosten zijn hier van geen tel. De publieke opinie en de politieke wereld geraken echter door de communicatie van het ABVV steeds beter geïnformeerd over fenomenen als de loonsubsidies en hun effecten op de loonkosten. Het debat verschuift, traag, maar zeker.

2. Geen onvoorwaardelijke steun meer

Voor het ABVV kon het niet langer dat publieke hulp onvoorwaardelijk aan de bedrijven wordt uitgedeeld. Bedrijven ontvingen 11 miljard euro in 2012 zonder dat hier enige garanties tegenover stonden op het gebied van kwalitatieve tewerkstelling of investeringen in de bestaanszekerheid van de onderneming op lange termijn. Daarom werd geëist om deze steun – zoals op andere maatschappelijke terreinen gebeurt – afhankelijk te maken van duidelijke doelstellingen. Deze doelstellingen kunnen geformuleerd worden op het vlak van tewerkstelling, vorming van werknemers en investeringen in onderzoek en ontwikkeling. Door de steun te koppelen aan een streefcijfer inzake tewerkstelling, vorming of innovatie worden bedrijven geresponsabiliseerd.

Zoals eerder aangetoond moeten de Belgische bedrijven meer inspanningen leveren op het vlak van onderzoek en ontwikkeling om op internationale markten de concurrentie aan te kunnen gaan. **Het ABVV vroeg** in aanloop naar de verkiezingen van 25 mei **een substantiële verhoging van de inspanningen op het gebied van O&O, in de richting van het Europese streefcijfer van 3%.** Diverse subsidies (waaronder de lineair toegekende verlaging van de bedrijfsvoorheffing)



moeten aan dit streefcijfer gelinkt worden. Wij willen dat steunmaatregelen op het vlak van onderzoek en ontwikkeling niet enkel naar de grote ondernemingen zouden gaan, maar dat er voldoende middelen voorbehouden worden voor steun aan kleine en middelgrote ondernemingen. Steunmaatregelen inzake O&O moeten altijd gekoppeld zijn aan tewerkstellingsobjectieven binnen de onderneming. Dit thema moet een vast onderdeel worden binnen de overlegorganen van de sector en de onderneming.

Op het einde van de vorige legislatuur is het ABVV erin geslaagd om de syndicale controle op het innovatiebeleid op alle niveaus op te voeren. Onder druk van het ABVV werd een wetsvoorstel ingediend zodat op sectoraal niveau diverse indicatoren rond innovatie zullen besproken worden tijdens het sociaal overleg. Dit gebeurt dan op basis van boordtabellen, aangeleverd door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, met sectorale indicatoren over het innovatiesysteem. Op deze manier kunnen werkgevers geïnterpelleerd worden over hun investeringsbeleid.

In de ondernemingen zullen onze delegees op basis van de aanbevelingen van de CRB de kans benutten om geïnformeerd en geraadpleegd te worden over de inspanningen voor O&O en innovatie. Het ABVV zal ter ondersteuning van de delegees het nodige materiaal ontwikkelen. De dienst ondernemingen, waarvan de middelen versterkt zullen worden, zal – in samenwerking met de gewestelijke afdelingen van het ABVV en de centrales – een doeltreffende dienstverlenende rol spelen.

3. Duitsland volgen om competitief te zijn?

De afgelopen vier jaar werd om de haverklap verwezen naar het 'Duitse model' dat gevolgd moet worden. Zowel de pers als werkgevers hebben het Duitse model op een voetstuk geplaatst. In deze debatten is het ABVV een sterke (en vaak de enige) tegenstem geweest. Uit analyses van het ABVV bleek dat het Duitse model helemaal niet zo succesvol is als wordt beweerd. Heeft Duitsland met zijn loonmatiging, mini-jobs en flexibiliteit op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld meer tewerkstelling gecreëerd? Positieve berichten in de media spreken over een Duitse werkloosheid van amper 5%, maar deze cijfers laten niet de volledige waarheid zien. Indien we de evolutie van het arbeidsvolume (het aantal gewerkte uren) bekijken, komen we tot een andere vaststelling. Met arbeidsvolume kijken we naar de hoeveelheid arbeid (de uren) die is ingezet in het productieproces.

Uit cijfers van het Technisch verslag blijkt dat over een periode van 15 jaar (1996-2011) de werkgelegenheid in Duitsland met 9% gestegen is, maar het aantal gewerkte uren maar met 1% toenam. In België steeg het arbeidsvolume over diezelfde periode met 19%! In Duitsland zijn nauwelijks echte nieuwe jobs gecreëerd. Wat wel is gebeurd, is het verdelen van volwaardige fulltime jobs over verschillende personen. De taak die vroeger door één persoon werd uitgevoerd, wordt nu door verschillende personen gedaan met een minderwaardig contract (meestal een parttime mini-job zonder enige bescherming). In België daarentegen gaat het over volwaardige jobs met een degelijk loon en sociale bescherming. Ondanks de iets snellere stijging van onze lonen deed België het beter dan de buurlanden wat betreft werkgelegenheidscreatie. Deze analyse werd voor het eerst op tafel gelegd door het ABVV.

Om de impact van de Duitse loonmatiging te kennen, nodigde het ABVV in maart 2012 de Duitse vakbond DGB uit. De loonmatiging en het beleid van mini–jobs in Duitsland kent zware economische en sociale gevolgen: de armoede en ongelijkheid zijn fors gestegen en de politiek van lage lonen brengt met zich mee dat de mensen gewoon de middelen niet meer hebben om nog te consumeren, wat de binnenlandse vraag van de belangrijkste motor van de Europese economie lamlegt. Dit wordt bevestigd door de Europese Commissie en de OESO die Duitsland midden 2013 opriepen haar lonen te laten stijgen om zo de binnenlandse consumptie op peil te brengen. De aankondiging van een minimumloon van 8,5 euro door de nieuwe coalitieregering, is een eerste stap in de goede richting. Het ABVV heeft onze Duitse collega's voortdurend gesteund in deze strijd om een minimumloon.

Andere cijfers tonen duidelijk dat het Duitse model nefaster is dan gedacht. Het aantal mensen dat twee jobs nodig heeft om rond te komen, is in 10 jaar verdubbeld. Meer dan 7,5 miljoen werknemers hebben een mini–job, d.w.z. een baan die niet meer opbrengt dan 450 euro per maand en niet in aanmerking wordt genomen voor de sociale zekerheid. Bij zo'n mini–job horen geen of nauwelijks belastingen. Het brutoloon is dus bijna gelijk aan het nettoloon. Dat klinkt aantrekkelijk, maar in de praktijk pakt dat anders uit. Geen belastingen betekent geen bijdragen aan de sociale zekerheid, geen opbouw van pensioenrechten... In totaal vertegenwoordigen precaire banen (tijdelijke contracten, uitzendarbeid, onvrijwillige deeltijdse arbeid) 26% van de totale arbeid. De ongelijkheid neemt toe: in 1998 bezat de armste helft van de bevolking 4% van alle rijkdom. In 2008 was dat nog amper 1%. Als ABVV hebben we gedurende vier jaar duidelijk gesteld dat het Duitse model een ongelijkheidmodel is en dat dit geen navolging verdient in de rest van Europa. Het ABVV wordt slechts sinds kort in deze analyse gevolgd door onafhankelijke economen, maar ook door het IMF.

Er kan niet voorbijgegaan worden aan het exportsucces van Duitsland, dat is een feit, maar loonmatiging en flexibiliteit spelen hier amper een rol. Het verhaal van loonmatiging is een verhaal van matiging in die sectoren die amper of niet worden blootgesteld aan internationale concurrentie: de dienstensector en de bouwsector. De loondevaluatie en de flexibilisering hebben zeer weinig invloed op de internationale competitiviteit van de Duitse economie. De lonen in de Duitse industrie zijn – ondanks de relatieve daling ten opzichte van de rest van de eurozone in de afgelopen jaren – nog steeds bij de hoogste van de Europese Unie.

De belangrijkste factoren in het Duitse succesverhaal zijn volgens een recente studie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO): de nabijheid van de groeimarkten, het hoogtechnologische productgamma en de grote schaal waarop de productie gebeurt. Duitsland levert prima industriële machines die Rusland, India en China nodig hebben om hun productie te moderniseren en ook auto's waarmee de modale Chinees of Rus wil rondrijden. Een industrieel model waarbij stevig wordt ingezet op O&O, vorming en inspraak van de vakbonden, vormt de ruggengraat van het Duitse exportsucces.

Het ABVV vaardigde in maart 2012 samen met het Europees Vakverbond een delegatie af, geleid door de Algemeen Secretaris naar Berlijn om samen met Duitse vakbonden te zoeken naar oplossingen voor de economische crisis. Hierbij werd het Duitse model uitvoerig bediscussieerd, samen met Bondskanselier Angela Merkel. Twee maanden later gaf Gerhard Schröder, architect van de arbeidsmarkthervormingen vanaf 2005 en toenmalig Bondskanselier, op een



conferentie in Brussel toe dat de hervormingen te ver waren gegaan. Op dezelfde conferentie verdedigde de Algemeen Secretaris het Belgische overlegmodel dat een betere buffer bleek te zijn voor de economische crisis dan het Duitse.

4. De opleidingsinspanningen

In het interprofessioneel akkoord 1999–2000 zijn de sociale gesprekspartners de verbintenis aangegaan bijkomende opleidingsinspanningen te leveren om over een periode van 6 jaar te komen tot een inspanning ten belope van 1,9% van de totale loonmassa van de ondernemingen. Die verbintenis werd bevestigd in de volgende interprofessionele akkoorden. De wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact heeft een juridisch kader vastgelegd voor dit objectief. Zolang de globale norm van 1,9% (berekend op basis van de sociale balansen) niet wordt gehaald, moeten de paritaire comités jaarlijks bij cao het engagement nemen tot verhoging van de opleidingsinvestering met 0,1% van de loonmassa of tot verhoging van de opleidingsparticipatie met 5%. Indien dit niet gebeurt, treedt het sanctiemechanisme in werking (0,05% van de loonmassa te betalen door alle ondernemingen die onder zulk paritair comité ressorteren). De doelstelling is tot op heden nog nooit behaald.

Verscheidene werkgeversorganisaties hebben in juni 2011 een verzoekschrift tot nietigverklaring bij de Raad van State ingediend. Het voorwerp van deze nietigverklaring was het Ministerieel Besluit van 13 april 2011 tot de vaststelling van de definitieve lijsten voor de jaren 2008 en 2009 van sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseerden. Tijdens het bureau van de NAR werd de werkgeverszijde al meermaals gewezen op de inconsistentie van hun verzoek. De lijsten zijn een gezamenlijk advies waaraan diepgaand onderzoek vooraf is gegaan. Momenteel is het nog wachten op een uitspraak.

De wet van 23 december 2005 bevatte enkele hiaten: de sanctie was niet hoog genoeg (sommige ondernemingen betaalden liever de sanctie dan opleidingen te voorzien), individuele ondernemingen die wel voldoende opleidingsinspanningen leverden werden toch nog gesanctioneerd omdat er geen cao was op sector niveau; Om deze redenen bracht de programmawet van 29 maart 2012 een aantal wijzigingen aan de regelgeving. Als eerste zou de sanctie, indien de globale norm van 1,9% niet behaald werd, worden opgetrokken van 0,05% naar 0,15% van de totale loonmassa van de onderneming. Ten tweede is het louter hebben van een cao inzake opleidingsinspanningen niet meer voldoende, maar zal er ook gecontroleerd worden of de doelstellingen van de cao ook daadwerkelijk worden behaald. En tot slot zouden individuele werkgevers die behoren tot een sector die onvoldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd, maar die zelf wel binnen de eigen onderneming voldoende prestaties ter zake leverden, kunnen worden vrijgesteld van de extra werkgeversbijdrage.

Binnen de gemengde commissie NAR/CRB resulteerde dit in een verdeeld advies. De werkgevers wilden absoluut geen controle van de werkelijke inspanningen. Het ABVV en andere vakbonden zijn zeer tevreden dat de regering het belang van voortgezette beroepsopleidingen beklemtoont en deze nog wil verbeteren. Toch is dit deel van de wet nog niet van toepassing omdat er eerst een Koninklijk Besluit nodig is. De blokkade komt van de werkgevers die stellen dat de methodologie om de globale norm van 1,9% te behalen, incorrect is. Ze baseren zich hiervoor op de CVTS–enquête (enquête naar voortgezette beroepsopleidingen (Continuing

Vocational Training Survey of afgekort CVTS). Volgens deze enquête bedraagt de financiële investering in opleidingen 2,4% van de loonmassa in 2010. Volgens de sociale balans bedraagt deze indicator 1,02% van de loonmassa in 2010. Daarnaast stellen ze ook dat de wet juridische problemen zal stellen in de toekomst, wat leidt tot rechtsonzekerheid.

Mede om deze reden richtte de federale regering begin 2013 de Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid' op. In zijn rapport overgemaakt aan de regering, hebben de Expertengroep een hoofdstuk gewijd aan opleidingsinspanningen (vergelijking tussen verschillende resultaten naargelang bron : sociale balans versus CVTS–enquête). Het rapport concludeert dat het huidig systeem (gebaseerd op de sociale balansen) veel tekortkomingen bevat. Samen met de andere vakbonden benadrukt het ABVV dat de sociale balans een wettelijk instrument is dat alle nodige informatie bevat. We willen niet toegeven aan de chantage van de werkgevers die de sociale balans slecht of niet invullen. De vergaderingen lopen nog steeds...

Daarnaast werd – mede door de halsstarrigheid van het ABVV – in het voorontwerp van wet houdende uitvoering van het Pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance, het equivalent van een opleidingsdag voor elke werknemer verplicht gemaakt.

Het ABVV eiste voor iedereen het recht op kwaliteitsvol en toegankelijk levenslang leren en een kwalificerende opleiding, zowel vanuit professioneel als sociaal oogpunt en dit ongeacht de leeftijd. Er moet gestreefd worden naar een individueel recht op vijf formele dagen opleiding voor alle werknemers en dit collectief omkadert. Door de inspanningen van het ABVV op dit vlak wonnen al deze structurele elementen de afgelopen jaren aan belang in de discussies over competitiviteit.


FGTB


ABVV
BVV


STOP SOCIAL DUMPING
EFFAT


VECHTEN VOOR ONZE RECHTEN!!
BAYER
ABVV Scheikunde
Samen sterk
LANXESS
Energizing Chemistry

Hoofdstuk 05

De verdediging van de koopkracht van werknemers en mensen die een sociale uitkering ontvangen



5. De verdediging van de koopkracht van werknemers en mensen die een sociale uitkering ontvangen

1. De index

De voorbije jaren heeft het ABVV er alles aan gedaan om het automatisch indexeringsmechanisme van lonen en sociale uitkeringen te behouden. Dit mechanisme was het doelwit van talrijke en alsmaar hevigere aanvallen en het ABVV is herhaaldelijk in actie moeten komen.

Het ABVV is lid van de Indexcommissie, een adviescommissie van de FOD Economie die bestaat uit werkgevers– en werknemersvertegenwoordigers evenals vertegenwoordigers van universiteiten en de administratie. Deze commissie komt samen op het einde van elke maand om de consumptieprijzenindex van de maand in kwestie, te bekijken. Heeft zij geen bezwaren, dan wordt de index goedgekeurd. De commissie biedt ook een kader voor de onderhandelingen betreffende de indexhervorming.

In principe heeft de commissie enkel een raadplegende bevoegdheid. Maar als zij de index van de maand unaniem goedkeurt of unanieme adviezen uitbrengt, wijkt de minister van Economie er in principe niet van af.

Betoging voor het behoud van de index



1.1. Herhaalde aanvallen

Al jaren is ons stelsel het doelwit van kritiek, niet enkel vanwege werkgevers, maar ook vanwege internationale instellingen en sommige academici. Sinds 2010 worden deze aanvallen ook gedragen door de rechtse partijen en worden ze frequenter en heviger.

Het Internationaal Monetair Fonds meent dat "*de automatische indexering zou moeten worden herzien om de werkgelegenheid te stimuleren. Dit mechanisme weegt niet alleen op de loonhandicap, maar tast ook de gevoeligheid voor prijsschommelingen en bijgevolg ook het vermogen van de economie aan, om zich aan te passen aan de uitdagingen inzake concurrentievermogen*".

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling zegt van België dat "de regering en de sociale gesprekspartners een hervorming van het loonvormingsproces zouden moeten overwegen. In het kader van deze hervorming zouden de sociale gesprekspartners ertoe moeten worden aangemoedigd geleidelijk een einde te maken aan de automatische loonindexering, om te vermijden dat de gevolgen van de negatieve externe schokken een blijvend karakter zouden krijgen".

In haar aanbevelingen van juni 2013 meende de Europese Commissie dat "*om het concurrentievermogen te herstellen, men de inspanningen voor de herziening van het loonvormingstelsel, met inbegrip van de indexering, moet voortzetten en men ervoor moet zorgen dat door het nemen van structurele maatregelen, in overleg met de sociale gesprekspartners en met respect voor de nationale praktijk, het loonvormingstelsel reageert op de evolutie van de productiviteit, dat het de verschillen inzake productiviteit en situatie op de arbeidsmarkt op lokaal niveau weerspiegelt en voorziet in automatische correcties wanneer de loonevolutie de kostenconcurrentiepositie schade berokkent*".

Sinds enkele jaren onderlijnt ook de Nationale Bank van België in haar jaarverslag de noodzaak het stelsel van automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen te herzien, omdat het de Belgische economie schade zou toebrengen. In juni 2012 publiceerde de NBB trouwens een studie waarin het stelsel van automatische indexering ter discussie wordt gesteld.

De werkgevers en het VBO in het bijzonder, dringen steeds meer aan op dit onderwerp. Zij beweren dat de automatische loonindexering één van de voornaamste redenen is voor het gebrek aan concurrentiekracht van de ondernemingen in België. Bovendien werden er meerdere pogingen ondernomen om bepaalde parameters van de automatische indexering te wijzigen tijdens de interprofessionele onderhandelingen (uitvlakking over een langere periode). Hoewel ons stelsel van automatische indexering in 2009 door Baroso in het licht werd gesteld dankzij de rol van economische schokdemper bij het uitbreken van de crisis, beschuldigen de werkgevers dit stelsel ervan de bron te zijn van alle kwaad, waarbij zij de karikatuur nog verder drijven door te verklaren dat het de oorzaak zou zijn van talrijke burn–outs.

1.2 De indexhervormingen tussen 2010 en 2014

In 2006 werden de sociale gesprekspartners het in de Indexcommissie eens over



de doorvoering van een grote hervorming om de acht jaar en minihervormingen om de twee jaar.

De eerste minihervorming vond plaats in 2008. Ze bestond uit een beperkte bijwerking van de indexkorf, die werd uitgebreid van 506 tot 518 getuigen. In 2008 werden de rusthuizen voor de eerste keer opgenomen in de indexkorf.

In 2010 werd de tweede minihervorming van de index uitgevoerd. De indexkorf werd daarbij uitgebreid tot 520 getuigen.

Wat de minihervorming van 2012 betreft, hebben de sociale gesprekspartners eind 2011 in de indexcommissie een unaniem advies uitgebracht. Ze waren het erover eens dat een minihervorming in 2012 niet nodig was. De sociale gesprekspartners namen deze beslissing om de werkzaamheden voor de grote hervorming niet in het gedrang te brengen. Bovendien hadden de twee vorige minihervormingen de consumptieprijsindex al aanzienlijk aangepast.

1.3 De regeringsbeslissingen van december 2012

Niettegenstaande het unaniem advies van de sociale gesprekspartners eind 2012 om de index niet te wijzigen vóór de grote hervorming, besloot de regering vier maatregelen te nemen die de berekening van de index wijzigden.

Het ABVV beschouwt deze wijzigingen als regelrechte manipulatie, want ze sturen er bewust op aan de evolutie van de consumptieprijsindex te vertragen om op die manier ook de indexering van lonen en sociale uitkeringen af te remmen.

Twee van die maatregelen traden onmiddellijk (januari 2013) in werking:

- het meetellen van de koopjes;
- het toepassen van de betalingsbenadering voor vaste contracten voor elektriciteit, stookolie en gas.

De twee andere maatregelen moesten later worden doorgevoerd:

- de berekening van de index voor telecommunicatiediensten, waarbij rekening wordt gehouden met het marktaandeel van de verschillende tariefformules (tegen uiterlijk januari 2014);
- het gebruik van gescande supermarktgegevens om de index te berekenen van voedingsmiddelen en huishoudproducten (zou zijn ingang moeten vinden in het kader van de indexhervorming).

In januari 2013 besloot de regering dus unilateraal de indexkorf aan te passen om rekening te houden met het effect van de koopjes en om een mobiel gemiddelde voor stookolie in te voeren. De regering anticipeerde hiermee op de grote hervorming gepland voor 2014, zonder rekening te houden met het unaniem advies van de indexcommissie van 2011.

Het ABVV heeft krachtdadig gereageerd door te verklaren een dergelijke procedure niet te kunnen aanvaarden en door zich te verzetten tegen enig gemorrel aan de index. Het was immers duidelijk dat de index en de automatische indexering gebruikt werden voor politieke doeleinden en om de loonevolutie in België af te remmen. Voor het ABVV moet de index een betrouwbaar instrument blijven voor

het meten van de loonkosten en mag het geen politiek instrument worden.

In die context heeft het ABVV de minister van Economie geïnterpelleerd over ons verzet tegen de manier waarop de koopjes werden opgenomen in de berekening van de consumptieprijzenindex (d.m.v. brieven die werden verstuurd in juli en in september 2013). Wij hebben daarbij het 'basiseffect' aan de kaak gesteld, aangezien de koopjes werden opgenomen in januari 2013 en de vergelijking met de indexen van 2012 dus niet klopt.

Door deze manipulaties hebben de werknemersvertegenwoordigers binnen de indexcommissie geweigerd de maandelijkse indexen gedurende het hele jaar 2013 goed te keuren.

1.4. Wij ijveren voor het behoud van de index

Sinds 2010 is het ABVV herhaaldelijk in actie gekomen om onze automatische loonindexering te verdedigen en heeft het verschillende campagnes georganiseerd. De loonindexering is immers onze 'triple A' die onze economie en de koopkracht van de werknemers ondersteunt.

In 2011 lanceerde het ABVV een grote bewustmakingscampagne rond koopkracht en meer bepaald het behoud van onze automatische loonindexering.

Op 21 februari 2013 nam het ABVV deel aan een manifestatie in gemeenschappelijk front met 50.000 militanten voor het behoud van de koopkracht van werknemers en sociale uitkeringsgerechtigden.

Meer dan 50.000 militanten mobiliseren zich op 21 februari 2013 voor het behoud van de koopkracht





In 2011, 2012 en 2014 publiceerde het ABVV drie brochures om op toegankelijke wijze te informeren over de werking van de index, de automatische loonindexering en alles wat van belang is in dit centraal thema van sociaal overleg.

Deze bewustmakingsacties en mobilisatie door het ABVV, in het bijzonder de manifestatie van 21 februari 2013, hebben hun vruchten afgeworpen, aangezien de regering na januari 2013 niet aan de index geraakt heeft (ondanks de aangekondigde aanpassingen wat betreft scanning en telecom).

1.5. De negende grote hervorming van 2014

De onderhandelingen over de grote hervorming van 2014 verliepen in een uiterst gespannen atmosfeer.

De voornaamste aanpassingen in het kader van de grote indexhervorming, de negende, zijn:

- Een nieuwe indexkorf : daarmee wordt de korf beter afgestemd op de huidige consumptiepatronen. De korf bestaat sinds 2014 uit 611 producten, tegen 535 vóór de grote hervorming. Het gewicht van elk product is gebaseerd op de uitgaven van de gezinnen volgens de laatste huishoudbudgetenquête (de enquête van 2012 is de recentste beschikbare enquête);
- Overgang van een index met vaste basis naar een kettingindex: met de kettingindex kunnen de korf en de methodologie regelmatiger worden aangepast om de evolutie van het gedrag van de consument zo goed mogelijk te weerspiegelen;
- Een nieuwe huurberekeningsmethode zal beter rekening houden met de huurprijsevolutie;
- Telecommunicatie: de telecommunicatiegetuige (vaste en mobiele telefonie, internet, digitale televisie) houdt nu ook rekening met de marktaandelen en de prijzen die via packs worden aangeboden.

In de onderhandelingen is het ABVV er trouwens ook in geslaagd een neutrale conversiecoëfficiënt van de gezondheidsindex te verkrijgen voor overgang van basisjaar 2004 naar basisjaar 2013. Deze coëfficiënt is essentieel voor de vakbonden gezien de rechtstreekse invloed ervan op het moment waarop de sociale uitkeringen en ambtenarenlonen worden geïndexeerd. Deze spilindex is ook een referentie in talrijke sectoren.

1.6. Een gewaarborgde index

Het ABVV is voor de index in het geweer gekomen en heeft zich altijd verzet tegen elke interventie en met des te meer reden tegen elke poging tot gemorrel aan de index.

Als België vandaag een land is waar er nog een algemene automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen bestaat, dan is dat voor een deel te danken aan de acties van de ABVV–militanten ter verdediging van de index en de automatische indexering.

Maar we moeten wel waakzaam blijven. Al tijdens de vorige regeerperiode heeft de regering aan de index gemorreld en de druk blijft hoog om de automatische indexering op de een of andere manier ter discussie te stellen.

Voor het ABVV biedt de automatische koppeling van lonen en sociale uitkeringen aan de consumptieprijzenindex, een essentiële bescherming van de koopkracht van de werknemers en de mensen die recht hebben op een sociale uitkering. Dit unieke systeem dat in de loop der jaren behouden kon blijven dankzij syndicale strijd en vastberadenheid, garandeert een automatische solidariteit tussen werknemers van sterke en zwakke sectoren en tussen actieve en niet–actieve werknemers.

2. De bescherming van de consumptie

Het ABVV zet zich voluit in voor het beschermen en het versterken van de koopkracht, vooral wat betreft het integrale behoud van het mechanisme van automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen. Maar het optreden van het ABVV voor het behoud van de koopkracht is breder dan dat. Het gaat immers ook om indirecte koopkracht via de bescherming van de consumptie. Het ABVV eist sinds jaar en dag meer transparantie wat betreft de prijsvorming van basisproducten en meer controle op de prijzen.

In die context heeft het ABVV bijgedragen tot het oprichten van bepaalde Commissies voor de verdediging van de rechten van de consument, waar het nog altijd actief aan deelneemt:

- De Commissie tot Regeling der Prijzen;
- De Raad voor het Verbruik;
- De Commissie voor de Regulering van de Elektriciteit en het Gas.

2.1. Commissie tot Regeling der Prijzen (CRP)

De CRP werd opgericht in 1969 en heeft als belangrijkste opdracht advies te geven over alle kwesties m.b.t. de prijzen en de levensduurte. De CRP hangt af van de minister van Economie.

In april 1993 werd de prijscontrole tot twee luiken beperkt:

- een eerste m.b.t. de sectoren die 'vrij' hun prijzen mochten bepalen, waarbij enkel ondernemingen met een omzet van meer dan 7,5 miljoen euro onderworpen bleven aan de verplichting om prijsveranderingen aan de administratie te melden;
  een tweede luik m.b.t. de sectoren die om politieke en sociale redenen onder controle van de minister bleven. Het gaat om de sector van de geneesmiddelen, de implantaten, de tv–distributie, de drinkwaterdistributie en de rusthuizen. Die sectoren moeten altijd een voorafgaande aanvraag tot prijsverhoging indienen. De minister beschikt dan over 60 dagen om te beslissen.

- In de periode 2010–2014 bleef de CRP in dat kader verder werken. In de praktijk buigt de CRP zich ongeveer een maal per maand over prijsverhogingsaanvragen. Maar in bepaalde omstandigheden moet de CRP meer uitgebreide adviezen geven over het geheel van een aan de prijzencontrole onderworpen sector.



De CRP sprak zich o.m. over de volgende adviesaanvragen uit:

- In 2012 dienden de groothandelaars van de farmaceutische industrie een dossier in om hun marges te mogen verhogen. Het ABVV verzette zich tegen deze aanvraag om de volgende redenen:
  - Nergens bleek uit de evaluatie die de groothandelaars zelf deden dat ze werkelijk op een of andere groep van producten verlies maakten. Wel integendeel. Tussen april 2010 en september 2011 kenden ze een winstmarge op al hun medische producten van maar liefst 254 miljoen euro;
  - Er waren voldoende aanwijzingen dat de groothandelaars vaak massaal kortingen toekenden aan apothekers en ziekenhuizen. Een heel ontransparante en nefaste praktijk want gezondheidszorg is een publiek goed en mag geen handelswaar zijn waarop vrij met de prijs kan worden gespeeld.

Het ABVV verwierp bijgevolg deze onverantwoorde prijsverhogingsaanvraag die de koopkracht van de mensen en meer bepaald van zieken aangetast zou hebben.

- In 2013 vroeg de minister van Economie een advies over de prijzen van de rusthuizen:
  - met het oog op een prijsblokkering voor de periode van 1 januari 2014 tot 31 augustus 2014. Het argument was prijsverhogingen, die het gevolg konden zijn van de bevoegdheidsoverdracht naar de deelgebieden, te vermijden;
  - met het oog op de wijziging van de vereenvoudigde procedure, om onder meer nog slechts één indexering van de verblijfstarieven per kalenderjaar toe te laten.

Het ABVV stemde in met het eerste luik, maar herinnerde aan zijn standpunt van 2005 i.v.m. de vereenvoudigde procedure. Indertijd hadden de vakbonden zich tegen die maatregel verzet omdat de invoering ervan neerkwam op de quasi afschaffing van de prijzencontrole in de sector van de rusthuizen, terwijl de toegepaste prijzen voor tal van mensen al veel te hoog waren om in een rusthuis te kunnen verblijven. Het ABVV zei wel te kunnen instemmen met het voorstel van nog slechts één enkele indexering per jaar omdat voortdurende prijsstijgingen de bewoners in de war zouden kunnen brengen.

In de afgelopen vier jaar heeft het ABVV in zijn adviezen geprobeerd de stijging van de prijzen te beperken tot de inflatie of de prijsverhogingsaanvragen te weigeren. Het doel dat op het vlak van de consumentenbescherming nagestreefd wordt, is en blijft de verdediging van de koopkracht van werknemers en mensen met een uitkering.

2.2. De Raad voor het Verbruik

Sinds 1993 verlopen de werkzaamheden van de RVV op paritaire basis tussen consumenten en beroepsmensen uit de betrokken sectoren. Dankzij zijn aanwezigheid in de RVV blijft het ABVV ijveren voor een wetgevend en regelgevend arsenaal ten gunste van de consument.

Sinds 2010 werkte het ABVV mee aan tal van adviezen in de RVV.
Enkele voorbeelden:

- advies over een ontwerp van hervorming van de wet betreffende reiscontracten;
- advies betreffende de verbetering van de informatie en de bescherming van de consument en de preventie van overmatige schulden in het kader van het hypothecaire krediet;
- advies over een voorontwerp van wet betreffende procedures tot collectieve schadeafwikkeling (Classe Action);
- advies over een sectoraal ontwerpakkoord tot verhoging van het aanbod van milieuvriendelijker detergentia;
- advies over een ontwerp van KB tot wijziging van diverse besluiten betreffende de registratie van persoonsgegevens n.a.v. de wijziging van de wet op het consumentenkrediet;
- advies over een ontwerp van KB betreffende het federale programma ter reductie van de risico's en het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen en biociden;
- advies over een ontwerp van KB vaststelling van drempelniveaus voor de emissies van stoffen uit bouwproducten voor bepaalde beoogde gebruiken naar het binnenmilieu;
- advies over een voorontwerp van wet tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek wat de zakelijke zekerheden op roerende goederen betreft;
- advies over een ontwerp van KB tot wijziging van het KB van 4/8/1992 betreffende de kosten, de percentages, de duur en de terugbetalingsmodaliteiten van het consumentenkrediet;
- advies over een ontwerp van gedragscode met betrekking tot elektronische facturatie.

Alle goedgekeurde adviezen kunnen geraadpleegd worden op de website van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie : www.economie.fgov.be/nl/fod/structuur/Commissions_Raden/Raad_Verbruik/adviezen

2.3. De Algemene Raad van de CREG

Het ABVV is een actief lid van de Algemene Raad van de Commissie voor de Regulering van de Elektriciteit en het Gas, de CREG, de federale regulator van de elektriciteits– en de aardgasmarkt in België.

De Algemene Raad heeft als opdracht:

- oriëntaties vast te leggen voor de toepassing van de elektriciteitswet, de gaswet en de uitvoeringsbesluiten ervan;
- adviezen te formuleren over alle kwesties die door het directiecomité voorgelegd worden;
- een discussieforum te zijn over de doelstellingen en de strategieën van het energiebeleid.

De Raad bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers, de energie–producenten, de industriële consumenten, de distributeurs en transporteurs. De vertegenwoordigers van de residentiële consumenten en de milieuorganisaties zijn eveneens vertegenwoordigd, maar dan als waarnemers.



In de periode 2010–2014 heeft de Algemene Raad een reeks adviezen uitgebracht betreffende de energieprijzen en de Belgische energiemix. Een voor een aspecten die rechtstreeks met het leven van werknemers en consumenten te maken hebben.

In de schoot van de Algemene Raad van de CREG schonk het ABVV vooral aandacht aan de volgende adviezen:

- advies over de kostenstructuur van de elektriciteitsproductie in de nucleaire sector in België;
- advies over studie 929 betreffende de mogelijke impact van elektrische wagens op het Belgisch elektriciteitssysteem;
- advies over een eerste kostenraming van de maatregelen m.b.t. de organisatie van de elektriciteitsmarkt: de grenzen van de vrijmaking aantonen;
- advies over de diverse steunmechanismen voor de groene elektriciteit in België: impact van de steun aan hernieuwbare energie op de factuur van de eindconsument;
- advies betreffende studie 1201 m.b.t. hoe een goed werkende groothandelsmarkt voor aardgas de basis legt voor voorzieningszekerheid en liquiditeit in België.

Alle goedgekeurde adviezen kunnen geraadpleegd worden op de website van de CREG: www.creg.be/nl/outputdb.asp

2.4. Het OIVO

Het ABVV heeft zitting in de Raad van Bestuur van het OIVO (Onderzoeks– en Informatiecentrum voor de Verbruikersorganisaties) sinds de oprichting ervan in 1975. Het OIVO levert technische ondersteuning aan de consumentenorganisaties, valoriseert de consumptiefunctie en bevordert de bescherming van de consument.

In 2012 uitte de minister van Consumentenzaken zeer zware kritiek op de interne werking van het OIVO en op de kwaliteit van de studies.

Sindsdien heeft de Raad van Bestuur orde op zaken gesteld in de werking van het OIVO en na onderhandelingen met de vertegenwoordigers van de minister werd op 15 april 2014 een nieuwe beheersovereenkomst ondertekend.


AB-INBEV
Nous sommes tous des enfants de Cockerill !
Cockerill NOUS appart
NON à la fermeture
CONTINUI
FGTB
FGTBus


Si tu touches à mon index
Attends-toi
à mon
setca


Pas touche à notre index -
Handen af van onze index -
ABVV


GEEN
ROOD
GEEN
BROOD


HANDEN
AF VAN
ONZE
INDEX!
ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk
PAS
TOUCHE
A NOTRE
INDEX!
FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts
HANDEN
AF VAN
ONZE
INDEX!
ABVV

Hoofdstuk 06

De sociale zekerheid staat onder druk





6. De sociale zekerheid staat onder druk

Onze sociale zekerheid is een van de belangrijkste pijlers in de sociale samenhang. De meerderheid van de bevolking blijft hieraan sterk gehecht. Ook al is ons stelsel voor verbetering vatbaar, het is en blijft een belangrijke dam tegen het armoederisico en is bovendien een afdoend instrument in de herverdeling van de rijkdom.

Vandaag moet het stelsel het hoofd bieden aan een aantal belangrijke uitdagingen op korte, middellange en lange termijn: de overdracht van bevoegdheden, nieuwe noden, de technologische evolutie, de vergrijzing... stuk voor stuk uitdagingen die nu al – en straks nog meer – een impact hebben op de sociale bescherming en op de financiering ervan.

Om op al deze uitdagingen een positief antwoord te geven, heeft het ABVV zich ertoe geëngageerd alles in het werk te stellen om dit waardevolle en onmisbare sociale zekerheidsstelsel te versterken.

1. De noodzakelijke versterking van ons sociaal zekerheidsstelsel

1.1. Het financieel evenwicht: een uitdaging op lange termijn

De sociale zekerheid vertoont al sinds het begin van dit decennium een structureel deficit; op jaarbasis bedraagt dit momenteel zo'n 6 miljard euro. Deze situatie is hoofdzakelijk te wijten aan een verschil in groei tussen inkomsten en (bepaalde) uitgaven.

In 2014 wordt het budget in de sociale zekerheid voor werknemers op 72,8 miljard euro geschat. Dat bedrag kan als volgt worden uitgesplitst: 23.053 miljoen euro aan gezondsheidszorg; 22.215 miljoen aan pensioenen; 7.506 miljoen aan werkloosheid; 1.545 miljoen aan brugpensioen; 833 miljoen aan loopbaanonderbreking en tijdskrediet; 6.541 miljoen aan ziekte–uitkeringen; 4.886 miljoen aan gezinsbijslag; 246 miljoen aan arbeidsongevallen (enkel en alleen de tussenkomst van het Fonds voor Arbeidsongevallen, privéverzekeraars niet meegerekend) en 271 miljoen aan beroepsziekten.

Een deel van het financieringsprobleem kan verklaard worden door wat we de 'koekoekseieren'[1] van de sociale zekerheid kunnen noemen. Omwille van de blokkering van de dotaties van de openbare besturen (primaire uitgaven) hebben de diverse regeringen sinds het begin van de jaren 80 de enorme geldmassa die de sociale zekerheid van de werknemers is, aangewend voor de uitvoering van beleidslijnen m.b.t. werkgelegenheid, arbeidskostverlaging of ook het verzoenen van privé– en beroepsleven, zonder daarbij de ten laste name van de universele uitbreiding van sommige rechten te vergeten (meer bepaald kinderbijslag en gezondheidszorg). Het gevolg hiervan was dat het stelsel soms van zijn oorspronkelijke opdracht afweek.

[1] De koekoeksvogel heeft de gewoonte zijn eieren in het nest van andere vogels te deponeren, die dan die eieren uitbroeden en de jongen voederen, ten koste van hun eigen kroost.

Maar welke maatregelen en kosten kwamen zo ten laste van de sociale zekerheid?

- de (patronale en persoonlijke) bijdrageverlagingen. In 2014 kwam dit neer op 7,2 miljard euro minderinkomsten voor de sociale zekerheid;
- de verlaagde (of nul) bijdragepercentages op extralegale voordelen (4,7 tot 6,8 volgens de RSZ);
- het activeringsbeleid van de RVA (334 miljoen euro in 2014) of ook de dienstencheques (van 882 miljoen euro in 2008 tot 1.680 miljoen euro in 2014). In het kader van de staatshervorming worden beide bevoegdheden naar de gewesten overgeheveld;
- tijdskrediet, zorgverlof en loopbaanonderbreking (833 miljoen euro in 2014);
- de universele gezondheidszorg, toegankelijk voor alle Belgen, hoofdzakelijk ten laste genomen door het stelsel van de werknemers.

Nog vóór de invoering (in 1944) van een verplichte sociale zekerheid, kwam de staat tussenbeide in de financiering van de sociale zekerheid. Deze overheidstussenkomst gebeurt vandaag onder de vorm van een overheidsdotatie en een alternatieve financiering. In beide gevallen gaat het om de besteding van belastinginkomsten. In het geval van de alternatieve financiering komt de financiering hoofdzakelijk uit btw–inkomsten.

De alternatieve financiering werd in de jaren '90 ingevoerd ter compensatie van de kostprijs van hierboven vermelde maatregelen en beleidslijnen. Maar het ABVV is van mening dat deze compensatie onvoldoende is, het begrotingsevenwicht van de sociale zekerheid wordt verstoord. Precies daarom drong het ABVV aan op de goedkeuring van een advies over de vereenvoudiging van de alternatieve financiering (zie hierna).

In 2014 gebeurde de financiering van de sociale zekerheid hoofdzakelijk volgens vier kanalen:

- de bijdragen op de lonen: 44.773 miljoen
- de staatstussenkomst: 11.913 miljoen
- de alternatieve financiering: 12.289 miljoen
- andere inkomsten: 2.437 miljoen

De sociale bijdragen blijven de belangrijkste financieringsbron. Ze moeten voor het ABVV dan ook beschouwd worden als uitgesteld loon.

Dankzij de druk die het ABVV uitoefende, verkreeg de minister van Sociale Zaken een 'evenwichtsdotatie' ter versterking van de klassieke dotatie om zo het evenwicht van het Globaal Beheer in het werknemersstelsel te verzekeren. Deze evenwichtsdotatie bedroeg 3,6 miljard euro in 2012 en wordt voor 2013 en 2014 op 4,8 miljard euro geschat. Maar daarna? Eind 2012 besloot de regering de evenwichtsdotatie aan te houden tot 2018 (via wettelijke basis). Maar de liberalen in de regering hielden deze maatregel tegen door ze te verbinden aan een versterking van het dwingende karaker van de wet van 26 juli 1996 (Wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, zie hierboven).



1.2. Sociale cohesie en vergrijzing: een uitdaging

De uitdaging waarvoor de sociale zekerheid staat, is natuurlijk niet alleen van louter financiële aard, maar heeft ook te maken met de sociale samenhang van ons land. Een hoog niveau aan sociale bescherming aanhouden, is een essentiële maatschappijkeuze waarvoor het ABVV zich blijft inzetten. De sociale zekerheid moet voortdurend bijgesteld, verbeterd en gemoderniseerd worden, maar met naleving van de basisprincipes ervan en dat zijn 'verzekering' en 'solidariteit'!

De sociale zekerheid moet beantwoorden aan maatschappelijke evoluties (minder huwelijken, meer echtscheidingen, meer eenoudergezinnen, meer alleenstaanden...) en aan het groeiend risico op precariteit, dat samengaan met deze evoluties. Maar ook aan een blijvend hoog werkloosheidspercentage en een laag werkgelegenheidsniveau, in het bijzonder voor jongeren en 55-plussers. Daarnaast staat de sociale zekerheid ook voor uitdagingen die de vergrijzing met zich meebrengt.

Volgens het Jaarverslag 2012 van de Studiecommissie voor de Vergrijzing wordt er voor 2017 een meerkost ten belope van 1,4% van het bbp verwacht als gevolg van de vergrijzing van de bevolking (0,9% in de pensioenen en 0,6% in de gezondheidszorg[2]) en zou die meerkost tegen 2060 neerkomen op 6,1% van het bbp (3% in de pensioenen en 4,6% in de gezondheidszorg).

Het ABVV is van mening dat die meerkost als gevolg van de vergrijzing, geen onoverkomelijke hinderpaal is. Nieuwe kwaliteitsvolle banen, privé- en overheidsinvesteringen, nieuwe impulsen geven aan de industrie... Dat is de meest doeltreffende en constructieve manier waarop we aan deze uitdaging het hoofd kunnen bieden. Dat is geen fataliteit, integendeel. Wij leven langer dankzij de technologische vooruitgang en de sociale verworvenheden die we decennia geleden konden verkrijgen. We moeten dus blijven ijveren voor voorwaarden die het iedereen mogelijk maken langer en in goede gezondheid te leven, met een behoorlijk inkomen. Het ABVV blijft zich ook inzetten voor een positieve benadering van de vergrijzing, voor een herwaardering van de wettelijke pensioenen en voor kwaliteitsvolle gezondheidszorgen die voor iedereen toegankelijk zijn.

1.3. Welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen

Het ABVV stond altijd al op de eerste rij om de welvaartskoppeling van de sociale uitkeringen te verdedigen, met als bedoeling een correcte vervangingsgraad te waarborgen. Dankzij onze actie kon de welvaartskoppeling van de sociale uitkeringen de trend uit de jaren 80 en 90 ombuigen (de sociale uitkeringen hadden een achterstand in vergelijking met de evolutie van de gemiddelde lonen). Maar er moet nog een lange weg afgelegd worden voor die achterstand ingehaald is. Bovendien zal de intensivering van de degressiviteit in de werkloosheidsuitkeringen de situatie van de werkzoekenden nog verslechteren.

De laatste jaren werd er iedere keer een akkoord gevonden met de werkgevers om uit te maken welke uitkeringen konden worden opgewaardeerd. Maar de werkgevers hebben telkens deze onderhandelingen verbonden aan de interprofessionele onderhandelingen om zo loonkostverlagingen te verkrijgen.

[2] Indien er in de sector pensioenen en in de sector gezondheidszorg een evolutie van de uitgaven zou zijn omwille van de vergrijzing, zouden andere sectoren (zoals de werkloosheid en de kinderbijslag) een inkrimping van hun begroting kennen.

Voor de periode 2011–2012 had het advies dat met de werkgevers onderhandeld werd geen officieel karakter, maar maakte het deel uit van het ontwerp–IPA dat door het ABVV verworpen werd. Toch werden onze voorstellen door de regering uitgevoerd. In 2011 werd een budget van 263 miljoen euro en nog eens 515 miljoen euro in 2012 besteed aan een verhoging met 1% van de uitkeringen, met 2% van de minima en de forfaits en met 2,5% van de loonplafonds.

Voor de periode 2013–2014 besloot de regering de beschikbare enveloppe met 40% te verminderen. Er werd toch een advies onderhandeld om de minimumpensioenen evenals het minimumrecht en de minima in de invaliditeit met 1,25% te verhogen en de andere minima met 2%. De niet–forfaitaire uitkeringen volgden de evolutie van de lonen en stegen met 0,3%. Daarentegen verkreeg het ABVV een verhoging van de maxima in de werkloosheid met 2%; alsook een aanpassing van de berekeningplafonds met 2% en de toekenning van 2% voor uitkeringen ouder dan 6 jaar (5 jaar voor de pensioenen). Ook werden bepaalde specifieke maatregelen voorzien: inhaaloperatie voor de kleine minima (werknemers met gemengde loopbaan); verhoging van het vakantiegeld voor gepensioneerden; verhoging van de hulp aan derden tot 20 euro voor zieken; optrekken van de tijdelijke werkloosheid tot 70% van het begrensd loon en een verbetering van de inkomensgarantie–uitkering (IGU).

Ook verkreeg het ABVV dat de werkgevers de onderhandelingen over de welvaartsvastheid niet meer kunnen gebruiken als pasmunt voor een of ander voordeel. De wet m.b.t. het competitiviteitspact van 15 mei 2014 voorziet, bij gebrek aan consensus onder de sociale gesprekspartners vóór 15 september (van de pare jaren), in een automatische verhoging van de sociale uitkeringen, nl. 2% voor de minima en de forfaits, 2,5% voor de berekeningsplafonds en 1% voor de andere sociale uitkeringen.

1.4. De strijd tegen de armoede

In tegenstelling tot wat bepaalde rechtse economisten ons willen doen geloven, zijn de overheidsuitgaven in de sociale zekerheid (verbonden aan ziekte, invaliditeit, vergrijzing, gezin en kinderen, huisvesting (onder de vorm van voordelen in natura) en werkloosheid), in België veel minder hoog dan in de meeste EU–landen. In 2010 vertegenwoordigden die uitgaven 19,3% van het bbp tegen 19,9% voor de EU–27 of 20,6% voor Duitsland en 24,2% voor Frankrijk [3].

Helemaal iets anders dus dan de overbodige uitgaven 'aangeklaagd' door de rechterzijde. Trouwens, ondanks de toepassing van het mechanisme voor welvaartskoppeling, biedt het niveau van sociale uitkeringen geen bescherming tegen armoede. Tijdens de periode 2007–2012 is de situatie wel enigszins verbeterd voor gepensioneerden (voor hen is het armoederisico gedaald van 19,6% tot 15,1%) maar niet voor werklozen (34,1% in 2012) noch voor andere inactieven (28,2% in 2012). Voor hen blijft het armoederisico hoog. De sindsdien doorgevoerde intensivering van de degressiviteit in de werkloosheidsuitkeringen, zal het armoederisico bij werklozen nog doen toenemen.

Toch weerhoudt dit alles de rechterzijde en de werkgevers er niet van druk te blijven uitoefenen om het niveau van de sociale uitkeringen nog meer in te perken zodat

[3] Bron: « General government expenditure: Analysis by detailed economic function, Economy and finance », Laurent Freysson, Eurostat, Statistics in focus, 33/2012



zij minder verantwoordelijkheid moeten dragen wat betreft sociale bijdragen.

In die context verbond het ABVV er zich toe om, samen met meerdere middenveldorganisaties, de strijd tegen armoede nog feller aan te gaan.

In 2009 trad het ABVV toe tot het platform voor de optrekking van de sociale uitkeringen om de optrekking van de sociale uitkeringen tot boven de armoedegrens te eisen en de afschaffing van de discriminaties tav samenwonenden. Maar om het solidariteitsbeginsel in stand te houden en om de risico's tot een verglijding van sociale zekerheid naar sociale bijstand te vermijden, blijft het ABVV echter eisen dat de minima in de sociale zekerheid minstens 10 à 20% hoger zouden zijn dan de bijstandsuitkeringen.

In 2011 en 2012 ondersteunde het ABVV de acties van het Belgisch Netwerk Armoedebestrijding (BAPN), meer bepaald in het kader van de Werelddag van Verzet tegen Armoede (17 oktober).

In april 2014 sloot het ABVV ook aan bij het Belgisch Minimum Inkomen Netwerk (BMIN) om te eisen dat de volgende federale regering werk maakt van een verhoging van alle inkomens en uitkeringen tot boven de armoedegrens, van kwaliteitsvol werk, van de intrekking van maatregelen zoals de degressiviteit van werkloosheidsuitkeringen en ook de beperking in de tijd van de beroepsinschakelingsuitkeringen...

1.5. Vereenvoudiging van de alternatieve financiering

Zoals we eerder schreven, bestaat de alternatieve financiering uit een overheveling van algemene middelen naar de sociale zekerheid ter (eerder zwakke) compensatie van de kosten die op de sociale zekerheid afgewenteld worden. De overgehevelde belastinginkomsten vloeien niet voort uit belastingen die ingevoerd zouden zijn om de financiering van de sociale zekerheid te vrijwaren, maar wel uit reeds bestaande belastingen.

Sinds de invoering in 1994 van het Globaal Beheer van de sociale zekerheid, kende de alternatieve financiering belangrijke evoluties, zowel inzake de omvang van de overgehevelde bedragen als inzake de verscheidenheid van de bronnen. Sinds 1996 (het jaar waarin de btw de voornaamste bron werd) werden er twee belangrijke vereenvoudigingen doorgevoerd.

Het ABVV heeft altijd al aangehouden dat de alternatieve financiering een onvoldoende compensatie is voor de kostprijs van de maatregelen die de staat de sociale zekerheid ten laste legt. Bovendien is het stelsel complex, wat niet bijdraagt tot transparantie van deze onrechtvaardige situatie. De alternatieve financiering is immers uiterst complex en uiterst ondoorzichtig geworden. Er is een grote verscheidenheid aan bronnen[4] en aan bestedingen (een 40–tal, binnen en buiten het globaal beheer).

Precies daarom vond het ABVV het nodig om na te denken over een vereenvoudiging van de alternatieve financiering. In 2010 brachten de sociale gesprekspartners als leden van het Beheerscomité van de sociale zekerheid (Globaal Beheer) een

[4] BTW, accijnzen op tabak, roerende voorheffing, personenbelasting, vennootschapsbelasting, belasting op stock options, belasting op werknemersparticipatie, jaarlijkse heffing op verzekeringsverrichtingen

unaniem advies uit dat volgende krachtlijnen bevat: het begrotingsevenwicht behouden; een link leggen tussen de (alternatieve) financieringsbronnen en hun bestemming; een aantal uitgaven die niet specifiek tot de sociale zekerheid behoren, ten laste leggen van de primaire uitgaven van de federale staat; duidelijke procedures m.b.t. het vastleggen en uitbetalen van de alternatieve financiering en het aantal alternatieve financieringsbronnen verminderen.

Bij deze oefening toonde het ABVV zich altijd een fervent verdediger van een sterke federaal sociale zekerheid en van de noodzaak om de begroting ervan in evenwicht te houden.

1.6. De uitdagingen van de bevoegdheidsoverdracht

Het institutioneel akkoord van 11 oktober 2011 dat integraal opgenomen werd in het regeerakkoord van 28 november 2011, luidt een omvangrijke hervorming van de staat in. Het akkoord organiseert de overdracht van belangrijke bevoegdheden van de federale staat naar de gewesten en de gemeenschappen voor een bedrag van 17 miljard euro en de vraag naar fiscale autonomie voor de gewesten voor een bedrag van zowat 10,7 miljard euro[5].

Voor de eerste maal in de geschiedenis van ons land zullen hele stukken van de sociale zekerheid overgeheveld worden naar de gewesten en de gemeenschappen. Van de 17 miljard euro bevoegdheidsoverdrachten naar de gewesten of de Gemeenschappen, komt 11,7 miljard van het budget van de sociale zekerheid van de werknemers.

Ter herinnering, het betreft:

- bepaalde werkgelegenheids– en activeringsmaatregelen[6] (4,3 miljard);
- de kinderbijslag (5,9 miljard) en de uitkeringen van het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten of FCUD (77,6 miljoen);
- bepaalde bevoegdheden in de gezondheidszorg[7] (4,2 miljard).

Dit leidt tot een verbreking van het sociaal contract van december 1944. Overigens, niet te onderschatten is de weerslag voor het personeel van de betrokken instellingen, de organisatie van het paritair beheer van middelen afkomstig uit uitgesteld loon, de gevolgen voor de interregionale solidariteit, de ingewikkeldheid voor de werknemers en de begunstigden én de risico's voor en de onzekerheid over de financiering van het stelsel op lange en korte termijn (behoud van de patronale sociale bijdragen m.b.t. overgehevelde bevoegdheden, impact op de alternatieve financiering die dient als compensatie voor de bijdrageverlagingen evenals de tewerkstellingsmaatregelen die ten onrechte ten laste van de sociale zekerheid werden gelegd)...

In deze context werd de sociale gesprekspartners in 2013 gevraagd om een advies uit te brengen in het Beheerscomité van de sociale zekerheid over het bepalen van de oorsprong van de overheidsmiddelen die zullen worden overgeheveld.

Om het aandeel van de overheidsfinanciering in de sociale zekerheid van de werknemers (a rato van 11,7 miljard) te verminderen, stelden de diensten van de RSZ en de werkgevers voor om alle over te hevelen middelen af te trekken

[5] bedragen uit het akkoord van november 2011 (dus vatbaar voor wijzigingen).

[6] doelgroepen, specifieke maatregelen, gesubsidieerde contractuelen (geco's), activeringen, ...

[7] gehandicapte personen, ziekenhuisbeleid, preventie, ouderen, geestelijke gezondheid, eerstelijnszorg).

van de alternatieve financiering alleen, met als resultaat dat die dan volledig zou verdwijnen. Het ABVV heeft zich tegen dit voorstel verzet. Wij vinden het belangrijk om een alternatieve financiering te behouden om aan te tonen dat de middelen die de staat ter beschikking stelt ter compensatie van maatregelen die ten laste van de sociale zekerheid gelegd worden (structurele bijdrageverlagingen, tijdskrediet...) ontoereikend zijn en blijven. Dit zou de sociale zekerheid bovendien beroven van een 'natuurlijke' aangroei van de btw–inkomsten, de belangrijkste financieringsbron van de alternatieve financiering (terwijl de overheidsdotatie alleen maar geïndexeerd is). Wij hebben dan ook voorgesteld om de alternatieve financiering en de basisdotatie gedeeltelijk te verminderen. Er werd uiteindelijk een advies in die zin uitgebracht, waarbij de regering gevraagd werd dit globaal evenwicht te respecteren. Bovendien heeft het ABVV, bij het doorgeven van dit advies aan de regering, de nadruk gelegd op het feit dat – gezien de aard van de maatregelen en de financieringsbron van de overgehevelde middelen – de sociale gesprekspartners op het niveau van de gewesten absoluut betrokken moesten worden bij het toekomstig beheer van de overgehevelde bevoegdheden.

2. Werkloosheid

In de werkloosheidsverzekering werden talrijke wijzigingen doorgevoerd die allemaal in de richting gaan van meer controle en strengere voorwaarden.

Tijdens de zomer van 2012 heeft de regering Di Rupo de regelgeving m.b.t. de werkloosheidsverzekering grondig gewijzigd door de degressiviteit in de werkloosheidsuitkeringen goed te keuren. Diegenen die van een werkloosheidsuitkering moeten leven, werden door deze maatregel zwaar getroffen.

Precies daarom heeft het ABVV zijn juridische diensten gevraagd om de wettelijkheid van de degressiviteit voor de arbeidsrechtbanken aan te vallen om reden van schending van het non–regressiebeginsel van verworven rechten (stand–still principe). De resultaten van deze acties zijn nog niet gekend. Het ABVV blijft de belangen van de werklozen verdedigen.

Daarnaast werden ook de beschikbaarheid, de controle op het zoekgedrag en de uitkeringen voor schoolverlaters hard aangepakt. Het ABVV heeft alle middelen aangewend om het tij te doen keren, maar moest vaak vaststellen dat het resultaat beperkt bleef tot het verzachten van de gevolgen en het ergste kwaad voorkomen.

2.1. De volledige werkloosheid

Enkele cijfers [8]:

PERIODE 01.2010 – 12.2013

Jaar	Fysieke eenheden (gemiddelde)	Dagen	Bedragen
2010	686.192	194.824.791	6.909.694.202
2011	661.223	186.909.684	6.854.104.978
2012	645.790	182.425.678	6.916.985.571
2013	651.059	183.227.489	7.121.635.581
	---	747.387.642	27.802.420.332

[8] Bron: RVA

Tussen 2010 en 2013 is het gemiddelde jaarlijks aantal werklozen lichtjes (met 30.000 eenheden) gedaald. In 2010 zaten we nog in volle economische crisis.

	Na werk	Na studies	Na vrijwillig deelt.	SWT zonder vrijstelling	Vrijstelling soc fam redenen	Vrijstelling Oudere werkloze	Vrijstelling SWT	Vrijstelling Vrijwillig deeltijds
2010	328.458	109.967	19.471	2.812	9.861	89.193	117.509	8.920
2013	332.176	100.308	20.862	4.439	7.641	70.837	106.908	7.889

We stellen vast dat het aantal werklozen na tewerkstelling quasi constant bleef, dat het aandeel schoolverlaters lichtjes daalde, maar dat het aantal SWT'ers zonder vrijstelling verdubbelde en de SWT'ers met vrijstelling significant daalde. Deze laatste cijfers zijn het gevolg van de maatregelen in zake SWT die de regering nam.

Het regeerakkoord van december 2011 en de werkloosheid

Van meet af aan werd bij de regeringsvorming duidelijk dat werklozen hard aangepakt zouden worden en de genomen maatregelen liegen er niet om:

- **Degressiviteit.** De uitkeringen werden niet beperkt in de tijd maar er kwam een versterkte degressiviteit voor alle categorieën werklozen: de eerste 3 maand van de werkloosheid ontvangt men een uitkering van 65% aan een verhoogd plafond, maar daarna zakt de uitkering geleidelijk naar minimum. Uitgangspunt hierbij was dat met sterk degressieve uitkeringen de werklozen het mes op de keel zouden krijgen en eerder geneigd zouden zijn om werk te zoeken.

  Tot en met oktober 2012 bestonden er slechts vier vergoedingsstadia voor samenwonenden, twee voor gezinshoofden en drie voor alleenstaanden. Vanaf november 2012 zijn dat er voor alle categorieën negen! De uitkeringen van de gezinshoofden en alleenstaanden zijn voortaan ook aan de degressiviteit onderhevig en vallen na max.48 maanden terug op een minimum. De minima variëren van 503 euro/maand voor samenwonenden (660,96 euro indien beiden vervangingsinkomen), 953 euro indien alleenstaande en 1.134 euro indien gezinshoofd.

  De degressiviteitsmaatregelen zijn meer dan eens het speerpunt geweest van de acties en mededelingen van het ABVV (o.a. pamflet 7 februari 2012: wat we gerealiseerd hebben; persbericht van 10 mei 2012 waarin de 3 vakbonden de versterking van begeleiding, opleiding en werkervaring eisen in plaats van versterkte degressiviteit; het pamflet van februari werd rechtstreeks naar onze werkloze leden gestuurd; persbericht van 3 mei 2012 waarin we wezen op het negatief advies dat we gaven in het beheerscomité van de RVA).



We bekwamen dat:

- **55-plussers, mensen met 33% arbeidsongeschiktheid en wie 20 jaar gewerkt heeft, niet onder de degressiviteit vallen. Hun uitkering wordt in de tweede periode gefixeerd;**
- **voor deeltijds werklozen met een inkomensgarantie-uitkering (IGU) die alleenstaand en gezinshoofd zijn, de uitkering gefixeerd wordt op het ogenblik dat de IGU opstart. De periode loopt dus niet door tijdens de tewerkstelling met een IGU;**
- **de versoepeling van de regels om toegelaten te worden tot werkloosheid of terug te keren naar een eerste periode, vroeger ingaat dan initieel gepland door de regering (1 juli 2012 ipv 2013).**

Niettemin zet het ABVV haar strijd tegen de versterkte degressiviteit verder en zal het procedures instellen bij het Grondwettelijk Hof om de aantasting van het stand-still principe, dat vervat is in de Grondwet, ongedaan te maken.

- **Oudere werklozen:** De anciënniteitstoeslag, bereikt na langdurige strijd door het ABVV in de jaren 80, zal voor nieuwe werklozen vanaf 1 juli 2012 nog slechts toegekend worden vanaf 55 jaar i.p.v. 50 jaar. Het ABVV eiste maatregelen om werkgevers te responsabiliseren als ze oudere werknemers ontslaan via het opleggen van een anciënniteitsupplement.

- **Wachtuitkeringen:** De regering heeft niet alleen de gewone werklozen aangepakt, ook de jongeren die afstuderen vallen vanaf 2012 onder een lawine van strenge maatregelen.

  Hun wachttijd, die voortaan beroepsinschakelingstijd (BIT) heet, en die voordien 9 maanden duurde, wordt verlengd naar 12 maanden.

  Bovendien worden de jongeren tijdens deze periode gecontroleerd of ze voldoende inspanningen leveren om recht te kunnen hebben op 'wachtuitkeringen' die nu inschakelingsuitkeringen (IU) worden genoemd. Doen ze onvoldoende inspanningen, dan krijgen ze geen uitkering zolang ze geen twee positieve evaluaties hebben. Die uitkering bedraagt 1.105 euro voor een gezinshoofd, 817 euro als alleenstaande (vanaf 20 jaar) en 425,36 euro (vanaf 18 jaar) voor wie samenwoont.

  De schoolverlater moet niet alleen eerst bewijzen dat hij voldoende gezocht heeft naar werk om recht te hebben op een uitkering, maar die uitkering wordt bovendien ook nog eens beperkt in de tijd. Samenwonenden (behalve samenwonenden van wie de partner een uitkering ontvangt) hebben max. 3 jaar recht op een inschakelingsuitkering (eventueel verlengbaar indien 156 dagen gewerkt). Gezinshoofden, alleenstaanden en samenwonenden van wie de partner ook een uitkering ontvangt, hebben recht op de IU tot de laatste dag van de maand van hun 33ste verjaardag.

  Tijdens de periode waarin de jongere een uitkering ontvangt, wordt hij regelmatig gecontroleerd op zijn inspanningen om werk te zoeken en zal hij zijn uitkering verliezen wanneer dit niet of onvoldoende het geval zou zijn.

Deze hervorming is ingegaan in 2012 zodat de eerste jongeren in 2015 uitgesloten worden. Nu al krijgen jongeren van de RVA een brief om hen hiervan te verwittigen.

Volgens onze schattingen zullen 50.000 jongeren uitgesloten worden. Hen rest niets anders dan ofwel terug op de kap van hun ouders te leven ofwel naar het OCMW te gaan.

Voor het ABVV is dit onaanvaardbaar. Wij hebben er alles aan gedaan om jongeren te vrijwaren van een uitsluiting. Er werd een petitie opgestart gericht aan de voorzitters van de OCMW's en burgemeesters, er waren regionale acties en op de Europese betoging van 4 april 2014 was de uitsluiting van jongeren één van de kerneisen.

Het ABVV eist dat er ingezet wordt op begeleiding in plaats van uit te sluiten en dat aan elke jongere na enkele maanden werkloosheid ofwel een passende job ofwel een opleiding wordt aangeboden.

De liberale regeringspartijen blokkeerden echter elk voorstel om de schade te beperken.

Toch hebben onze acties ook geloond. We bekwamen dat:

- **tijdens de beroepsinschakelingstijd de kinderbijslag doorbetaald wordt;**
- **de schoolverlaters ten vroegste vanaf 2015 uitgesloten kunnen worden en niet al onmiddellijk;**
- **voor jongeren met een IGU de uitkering gegarandeerd blijft zolang ze werken met een IGU;**
- **de periode van 3 jaar waarin inschakelingsuitkeringen betaald worden, verlengd wordt met de periode waarin gewerkt werkt als deeltijdse met een IGU, voor zover die tewerkstelling minstens 6 maanden duurt en ten minste 1/3de is van een voltijds arbeidsregime. In het kader van de akkoorden over de welvaartsvastheid werd daartoe een bedrag van 1,7 miljoen euro voorzien. Bij overschrijding van het geraamde bedrag wordt dit aangerekend op de enveloppe 2014/2015.**

- **Dispo.** De (passieve) beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt (het moeten ingaan op een werkaanbod) wordt vanaf 2013 verhoogd van 58 tot 60 jaar. Het subregionaal tewerkstellingscomité kan dit in regio's met weinig werkloosheid verhogen tot 65 jaar.

  Dispo (de controle op het zoekgedrag) wordt uitgebreid tot 55 jaar in 2013 en 58 jaar in 2016. De gewesten hebben de mogelijkheid om na de regionalisering de leeftijd nog te verhogen.
  De controle wordt ook uitgebreid tot deeltijds werklozen met een IGU, tot oudere werklozen en bruggepensioneerden behalve voor brugpensioen zware beroepen en sommige uitzonderingsregimes beneden 58 jaar waaronder de sectorale brugpensioenregelingen.

  De passende dienstbetrekking wordt aangepast: voortaan wordt een afstand van 60 km (vandaag 25 km) als aanvaardbaar gezien, ongeacht de duur van



verplaatsing. Dat betekent bijvoorbeeld dat je kan verplicht worden om 60 km af te leggen om amper 3 uur te werken.
De duurtijd van 6 maanden, waarin je een dienstbetrekking kan weigeren die geen verband houdt met de laatst uitgeoefende job, wordt ingekort en zal aangepast worden in functie van leeftijd en loopbaan.
De aanpassingen van de criteria betreffende een passende dienstbetrekking hebben vooral voor vrouwen nefaste gevolgen.

Het ABVV heeft meermaals de procedure aangeklaagd en stelde dat de carrousel (van steeds opnieuw in een controleprocedure opgenomen worden) moest doorbroken worden. Werklozen worden gecontroleerd en gecontroleerd zonder enig perspectief op een job of verbetering.

Niettegenstaande bekwamen we toch enkele verbeteringen, namelijk dat:

- **er geen DISPO toegepast wordt voor bruggepensioneerden vanaf 56 jaar;**
- **bij de evaluatie van het zoekgedrag van jongeren tijdens de beroepsinschakelingstijd (BIT), de jongere na een eerste negatief gesprek een tweede kans krijgt zonder dat de BIT met 6 maanden verlengd wordt. Er is ook geen inkorting meer van het krediet van 3 jaar als de evaluatie negatief is.**

2.2. Tijdelijke werkloosheid

Enkele cijfers :

Tijdelijke werkloosheid voor arbeiders:	
2009	210.864
2010	173.286
2011	140.847
2012	161.340
2013	168.723

Vanaf begin 2008 stelden we telkens een toename vast van de tijdelijke werkloosheid ten opzichte van het overeenstemmend trimester van het jaar voordien. Vanaf 2010 tekenden we dan een significante daling ten opzichte van 2009 op en die daling zette zich voort tijdens 2011. Het leek erop dat we stilaan uit de crisis raakten. Maar vanaf begin 2012 merkten we opnieuw een stijging van de tijdelijke werkloosheid die te verklaren was door de ongunstige economische evolutie. Ten opzichte van het volledige jaar 2011 zien we in 2012 een toename met 15%.

Niettemin heeft het stelsel van tijdelijke werkloosheid gemaakt dat België de crisis zonder al te veel kleerscheuren heeft doorstaan.

In 2009 werd de schorsing voor bedienden ingevoerd zodat ook bedrijven met bedienden via dit stelsel het hoofd konden bieden aan de crisis.

2009	4828
2010	4499
2011	1413
2012	1515
2013	2341

Vanaf het tweede semester van 2010 waren de cijfers in dalende lijn om te stabiliseren tussen 2011 en 2012. De ongunstige conjunctuur laat zich dus ook voelen door een forse stijging van de schorsingen voor bedienden in 2013: + 62% tussen het eerste trimester van 2013 en het overeenkomstige trimester van 2012, + 83,9% tussen het tweede trimester van 2013 en het overeenkomstige trimester van 2012.

Crisismaatregelen

De crisismaatregelen werden in 2009 bij het ontstaan van de bankencrisis ingevoerd.

Begin 2010 werden ze met 6 maanden verlengd en bovendien werden er nieuwe maatregelen genomen:

- de verlenging van de ondernemingsplannen;
- de criteria om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden (zowel voor crisistijdskrediet als crisisschorsing bedienden) worden aangepast:
  - 15% daling omzet/productie/bestellingen (in plaats van 20% in 2009);
  - een nieuwe definitie van bestellingen en het bewijs ervan;
- de daling wordt niet meer berekend in vergelijking met hetzelfde kwartaal van het voorafgaand jaar maar in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2008;
- er wordt een minimumsupplement ingevoerd dat de werkgever moet betalen bij de crisisschorsing voor bedienden (ofwel hetzelfde als wat arbeiders krijgen in het bedrijf, ofwel hetzelfde als in de arbeiderssector, ofwel min 5 euro) afwijkingen zijn mogelijk via de commissie ondernemingsplannen;
- voor arbeiders wordt bij een individueel ontslag een crisispremie van 1.666 euro toegekend waarvan 1/3 betaald door de werkgever en 2/3 door de RVA. Die crisispremie is echter een doekje voor het bloeden voor de korte opzegtermijnen van arbeiders (zie ook het hoofdstuk 7 over het statuut arbeiders/bedienden).

Deze crisismaatregelen werden bij wet van 17 juni 2010 verlengd tot 31 september en vervolgens tot eind december 2010 bij Koninklijk Besluit.

Bij wet van 12 april 2011, die het ontwerp–IPA omzette, werden de maatregelen verlengd tot eind 2011.



Vanaf 1 januari 2012:

- worden de uitkeringen tijdelijke werkloosheid op 70% (samenwonenden) en 75% (gezinshoofden en alleenstaanden) van het geplafonneerd loon gebracht. Vanaf 1 maart 2013 heeft de regering de percentages echter opnieuw verminderd naar 70% voor alleenstaanden en gezinshoofden, zodat voor alle categorieën hetzelfde percentage geldt.
- wordt de crisisschorsing bedienden van onbepaalde duur;
- wordt het vereiste percentage voor de daling van de omzet/productie/bestellingen/economische werkloosheid voor arbeiders verminderd tot 10%. Bij KB kan dit percentage afgebouwd en het complement verhoogd worden;
- wordt een verplicht minimumcomplement voor arbeiders van 2 euro per dag ingevoerd, te betalen door de werkgever (of fonds beroepszekerheid);
- wordt bedrijfsvoorheffing op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen aangepast: deze uitkeringen worden aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen aan het tarief van 18,75% (zonder vermindering);
- wordt de fiscale vrijstelling van de crisispremie verankerd;
- wordt de bestaande crisispremie van 1.666 euro een begeleidingspremie genoemd.

Het ABVV heeft altijd de nadruk gelegd op het gegeven dat de invoering van een regeling van schorsing (of economische werkloosheid) voor bedienden, sectoraal omkaderd moest worden en dat het minimumsupplement niet lager dan 7 euro mocht zijn. Daar is dus slechts gedeeltelijk op ingegaan.

Het ontwerp–IPA voorzag dat het minimumsupplement nog kon verhoogd worden, maar dat zou dan gepaard gaan met een daling van het vereiste percentage om als bedrijf beroep te kunnen doen op de regeling voor bedienden (daling van 10 naar 5%).

Responsabilisering van werkgevers bij overmatig gebruik

Het regeerakkoord van december 2011 voorzag dat werkgevers geresponsabiliseerd zouden worden bij overmatig gebruik van economische werkloosheid. De minister van Werk had daartoe een voorstel geformuleerd dat werd voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad.

Echter, in juni 2012 hebben de sociale gesprekspartners in de NAR een alternatief voorstel uitgewerkt dat bepaalt dat de referentieperiode die in aanmerking moet worden genomen, overeenstemt met een kalenderjaar. Het gaat om forfaitaire bedragen te betalen per dag en per werknemer naargelang het aantal dagen economische werkloosheid een bepaald bedrag overschrijdt. 4 schijven zijn voorzien. Minder dan 110 dagen moet er niets betaald worden; boven 201 dagen zal er 100 euro per dag per werknemer toegekend moeten worden.

ABVV heeft in het advies ook laten opnemen dat misbruiken bij economische werkloosheid (bijv. bij ziekte) aangepakt moeten worden.

Volgen van opleidingen tijdens tijdelijke werkloosheid

De minister van Werk formuleerde een voorstel waarbij werkgevers en werknemers werden aangezet om tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, opleidingen aan te bieden/te volgen.

Bij tijdelijke werkloosheid (economische, slecht weer of technische stoornis) wordt de werkgever verplicht een opleiding aan te bieden en een opleidingsplan op te stellen.

De werknemer ontvangt een hogere uitkering (75%) voor de dagen dat hij opleiding volgt, met dien verstande dat het volgen van een opleiding niet verplicht is voor de werknemer.

Biedt de werkgever geen opleiding aan of voldoet het opleidingsplan niet, dan wordt het minimumsupplement verdubbeld. Dit geldt echter alleen voor werkgevers die een minimumsupplement betalen of een supplement dat lager is dan 4 euro voor arbeiders en 10 euro voor bedienden.

Dit voorstel van de minister van Werk kreeg in het Beheerscomité een unaniem ongunstig advies.

In februari 2013 heeft de regering dan beslissingen genomen naar aanleiding van de akkoorden die de sociale gesprekspartners hadden afgesloten m.b.t. de welvaartsvastheid, waarop de minister haar voorstel aangepast heeft en er een nieuw wetsontwerp en ontwerp van KB voorgelegd werd aan de NAR.

Werkgevers die economische werkloosheid met een volledige of een gedeeltelijke grote schorsing willen invoeren, moeten bij de derde aanvraag een opleidingsplan hebben. Dat plan moet worden uitgevoerd in nauwe samenwerking met de bevoegde gewestelijke diensten. Daarnaast wordt de uitkering niet gekoppeld aan het volgen van een opleiding.

Indien hier niet aan tegemoet wordt gekomen, zal de werkgever geen beroep meer kunnen doen op deze vorm van economische werkloosheid.

Hoewel de regeling veel soepeler is dan het eerste voorstel van de minister, is het voor de werkgevers nog niet soepel genoeg. Ze eisen ook dat de werknemer gesanctioneerd zou kunnen worden als deze een opleidingsaanbod weigert.

De vakbonden vestigden vooral de aandacht op het feit dat de regeling geen lege doos mag zijn én op het vrijwillig karakter ervan voor de werknemer. Wat betekent dat deze laatste niet gesanctioneerd kan worden.

Hierop bracht de NAR een advies uit dat bestond uit een gemeenschappelijk en een apart luik.

In het gemeenschappelijk deel wordt gevraagd dat het mogelijk is om op sectorvlak in te stappen in een opleidingsplan dat bij cao uitgewerkt wordt, maar dat de discussie over de inhoud van het opleidingsplan eerst op bedrijfsvlak wordt gevoerd. Een bedrijf kan ervoor opteren om zich in te schrijven in het opleidingsplan van de sector, maar moet een bespreking hebben over de doelstellingen die op

ondernemingsvlak nagestreefd worden. In ruil daarvoor hebben de werkgevers hun eis laten varen dat een werknemer die niet ingaat op een aanbod, gesanctioneerd moet worden. De minister heeft de voorstellen uitgevoerd.

2.3. Brugpensioen wordt stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Al sinds het Generatiepact staan de brugpensioenen vrijwel constant onder druk. En die druk is niet verminderd, wel integendeel want het regeerakkoord van december 2011 had immers ook maatregelen in petto voor de bruggepensioneerden. Het doel was om de toegang te verstrengen door voortaan de regel van 60 jaar mits 40 jaar loopbaan te hanteren. Er was weinig oog voor uitzonderingsregimes en de bestaande systemen zouden uitdoven vanaf 2015. Ook voor SWT in het kader van een bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering werden de leeftijdsvoorwaarden strenger.

Het raken aan het brugpensioen zag het ABVV als een contractbreuk. Het ongenoegen over die maatregelen werd geuit in diverse acties. In december 2011 hebben we in gezamenlijk vakbondsfront ons eisencahier aan de regering overgemaakt en op 30 januari 2012 volgde een algemene staking die het brugpensioen als belangrijke inzet had.

Dankzij het forse weerwerk van de vakbonden werden maatregelen ernstig bijgeschaafd.

Algemene staking op 30 januari 2012. Op het rond punt Schuman wordt een persconferentie georganiseerd in gemeenschappelijk vakbondsfront



De sociale gesprekspartners hebben, onder druk van de vakbonden, ook een nieuwe cao 107 afgesloten waardoor werknemers in het kader van SWT cao 17 of SWT 58 jaar – die op een bepaald ogenblik tijdens de periode dat ze aan het werk zijn aan de leeftijds – en loopbaanvereisten voldoen – hun recht op SWT aan die voorwaarden behouden als ze op een latere datum vertrekken. Dit noemt men het vastklikken van het recht op SWT.

Het blijft echter te betreuren dat werkgevers hun mond vol hebben over langer werken, maar anderzijds deze cao niet willen openstellen voor de andere SWT–systemen dan 60 jaar en 58 jaar.

Ook bij SWT hebben onze acties tot verbeteringen geleid.

Wat volgt is een overzicht van de stelsels die werden overeengekomen. Wat de vakbonden bekwamen, wordt in vet gemarkeerd.

Vergelijking	Regeringsakkoord	Huidige situatie (oktober 2013)
Brugpensioen op 60 jaar (cao 17)	Bestaande cao's en verlengingen: vanaf 2015 is 40 jaar loopbaan vereist, met niet gespecificeerde overgangsfase voor vrouwen. Evaluatie eind 2014 om eventueel naar 62 jaar te gaan vanaf 2020.	Vanaf 2015 voor mannen 40 jaar loopbaan, **voor vrouwen geleidelijke stijging van 28 jaar loopbaan naar 40 jaar in 2024 + vastklikken mogelijk (cao 107)**
Brugpensioen op 58 jaar	Bestaande cao's en verlengingen: vanaf 2015 wordt de leeftijd op 60 jaar gebracht en bedraagt de vereiste loopbaan 40 jaar (overgangsperiode voor vrouwen). Nieuwe cao's: direct naar 60 jaar en 40 jaar loopbaan. Evaluatie eind 2014 om eventueel naar 62 jaar te gaan vanaf 2020.	Idem + **vastklikken mogelijk (cao 107)**
Oude cao's (metaal, enz.)	Voor bestaande cao's en verlengingen: vanaf 2015 wordt de leeftijd 60 jaar en vereiste loopbaan 40 jaar.	Idem.
Cao's bouw & 20 jaar nachtarbeid (56 jaar) cao niet werkend PC (56 jaar)	Kunnen verlengd worden met IPA of – bij gebrek daaraan – eventueel door regering.	**Verlengd door cao 106 tot eind 2014–sector cao nodig.**
56 jaar en 40 jaar loopbaan	Afgeschaft vanaf 2015.	**Blijft behouden tot eind 2015. Voorwaarde van 78 dagen voor leef–tijd van 17 jaar afgeschaft.**
Brugpensioen zware beroepen op 58 jaar (o.a. ploegenstelsels)	Behoud huidige voorwaarden voor verlengingen of lopende cao's tot 31 december 2014. **Vanaf 2015: 40 jaar loopbaan en leeftijd op 60 jaar voor iedereen.**	**Dit stelsel blijft voortbestaan sine die. Is een belangrijke verwezenlijking voor mensen die lang in moeilijke arbeidsomstandigheden gewerkt hebben**
Brugpensioen op 58 jaar voor ernstige lichamelijke proble–men (cao 91)	Verlenging eind 2012 door IPA?	**Verlengd door cao 105 tot eind 2014**
Bedrijf in moeilijkheden Bedrijf in herstructurering	52 jaar vanaf 2012, daarna elk jaar + 6 maanden, tot 55 jaar in 2018. 55 jaar, maar indien een hele afdeling gesloten wordt waarin minstens 20% van het personeel van het bedrijf werkt, is de regeling bedrijf in moeilijkheden van toepassing.	Idem.

Naast het feit dat de toegangsvoorwaarden voor SWT strenger werden, zijn ook de sociale bijdragen die de werkgevers moeten betalen voor zowel SWT als Canada Dry fors verhoogd. De bijdragen verschillen naargelang de leeftijd waarop iemand in SWT gaat. Sinds 1 april 2012 zijn de bijdragen voor SWT op 51 jaar 100% (ipv 33%), op 58 jaar 50% (ipv 12,72%) en 25% vanaf 60 jaar. Dit maakt dat ook via dit systeem de druk bij de werkgevers verhoogd wordt.

3. Pensioenen

3.1. De regressieve maatregelen van het regeerakkoord

Ter uitvoering van onze congresresoluties werd er op 15 september 2010 onmiddellijk een grote actie gevoerd. Duizenden gepensioneerden kwamen in Brussel op straat om een waardig pensioen en een sterke sociale zekerheid te eisen.



Bijeenkomst van enkele duizenden gepensioneerden op 15 september 2010 in de buurt van het rond punt Schuman

De toenmalige minister van Pensioenen Van Quickenborne liet er eind 2011 bij de regeringsvorming geen gras over groeien. Er werd direct beslist én uitgevoerd dat de leeftijd van het vervroegd pensioen zou worden opgetrokken naar 62 jaar. Hiertegen kwamen we massaal op straat... met resultaat. De brute maatregel werd verzacht voor diverse groepen die via dit stelsel zicht hadden op een uittrede doordat ze zich in een opzegtermijn bevonden of in een pseudobrugpensioen. Zij die ooit recht hebben op vervroegd pensioen in het oude stelsel, kunnen dit ook niet meer verliezen wanneer ze besluiten nog even verder te werken. Deze groep dreigde echter hun recht op vervroegd pensioen voor 3 tot 5 jaar uitgesteld te zien.

Een jaar later werd er weer over een aantal grote pensioendossiers beslist: de gelijkgestelde periodes, toegelaten arbeid en de pensioenbonus. Het Beheerscomité van de rijksdienst voor pensioenen slaagde er in, op aanzet van het ABVV, om heel wat terug te schroeven. Er was namelijk beslist om het brugpensioen, het tijdskrediet zonder motief en de landingsbanen niet meer mee te tellen voor het pensioen. Uiteindelijk konden we een volledige gelijkstelling verkrijgen voor alle bijzondere vormen van brugpensioen behalve de cao 17 voor de leeftijd van 59 jaar.

Ook in het tijdskrediet verkregen we een bijna volledige rechttrekking van de regeringsbeslissing:

- een klein verlies aan pensioenrechten zal alleen voorkomen bij een gewone landingsbaan vanaf 55 tot 59 jaar;
- een landingsbaan 4/5de vanaf 50 jaar wegens 28 voltijdse loopbaanjaren (alleen mogelijk indien sectorale cao);
- een landingsbaan vanaf 60 jaar als je meer dan twee jaar halftijds neemt.

In alle andere gevallen is er volledige gelijkstelling!

De sociale gesprekspartners besloten na deze twee grote politieke inmengingen die achteraf via sociale actie en sociaal overleg rechtgezet moesten worden, om een aantal dossiers naar zich toe te trekken. De hervorming van het overlevingspensioen, zoals voorzien in de congresresoluties van 2010 kregen we er door. Jonge weduwen worden niet langer in de inactiviteit geduwd om recht te hebben op een uitkering. Men mag in de toekomst onbeperkt cumuleren met het eigen inkomen, maar de overgangsuitkering wordt beperkt in de tijd. Een andere vooruitgang is dat de maanden van het jaar van pensionering vanaf 2015 zullen meetellen voor de pensioenberekening. Tenslotte werd het principe van de eenheid van loopbaan (je kan nooit meer dan 45 jaar laten gelden) versoepeld, door te werken in dagen. Zo bereik je minder snel de bovengrens.

3.2. Opwaarderen van de pensioenen

Ter verbetering van de sociale uitkeringen kregen we in deze congresperiode opnieuw twee keer een welvaartsenveloppe toegekend waarover we konden onderhandelen.

In de eerste periode (2011–2012) werd er voor de pensioenen een verbetering voorzien van:

- minimumpensioenen van minder dan 15 jaar oud: + 2%
- minimumrecht: + 2%
- pensioenen van minder dan 15 jaar: + 1,25%
- minimum– en niet minimumpensioen van 15 jaar en ouder: + 2,25%
- plafond: + 0,7% voor inkomens 2011
  behoud recurrente: verhoging 2% voor pensioenen van 5 jaar

Op die manier werd verhinderd dat de laagste uitkeringen een welvaartsachterstand oplopen en werden de laagste uitkeringen een stuk opgetrokken. De regering voorzag voor de pensioenen wel een extra budget bovenop wat de sociale gesprekpartners beslist hadden binnen de enveloppe.

Een gelijkaardige operatie konden we realiseren voor de volgende periode 2013–2014. Nochtans besloot de regering om nu amper 60% van de enveloppe toe te kennen. Het ABVV kon hiermee niet akkoord gaan. Ondanks alles slaagden we er in om ook in deze ronde een welvaartsachterstand te vermijden en de minimumuitkeringen te verhogen. De minimumuitkeringen werden verhoogd met 1,25% en de verhoging van de andere pensioenen werd deze keer toegekend via een verhoging van het vakantiegeld met 5% in mei 2013 en iets meer dan 3% in mei 2014. Ook zij die 5 jaar met pensioen zijn, kregen in 2013 en 2014 een verhoging met 2%.

De verhoging van het vakantiegeld voor gepensioneerden (en ook voor invaliden) zorgt er voor dat sommige uitkeringstrekkers, die zich net aan het plafond van het belastingkrediet bevinden, zullen verliezen. De sociale gesprekspartners waren zich hiervan bewust en vroegen unaniem het kabinet Financiën dan ook om hiervoor een oplossing te zoeken. Zoniet wordt de verbetering die hier wordt toegekend, weer afgeroomd via de fiscaliteit.

De uitkeringsgerechtigden met een jaarinkomen boven de 14.500 euro (1.208 euro per maand) verliezen door een verhoging van het vakantiegeld als het belastingkrediet niet wordt aangepast. Dit is net de schijf waarin heel wat gepensioneerden en invaliden zitten.

Het ABVV bleef er in alle mogelijke instanties op hameren dat dit rechtgezet moest worden. We verzonden een persbericht, de betrokken ministers werden officieel aangeschreven en we hadden diverse informele contacten. Tot op vandaag is deze maatregel echter nog niet aangepast en verdwijnt er dus een deel van de welvaartsaanpassingen via de fiscaliteit.

Bijeenkomst van enkele duizenden gepensioneerden op 15 september 2010 in de buurt van het rond punt Schuman



3.3. Het Federaal Comité van 7 februari 2014

Op 7 februari 2014 werd een federaal comité georganiseerd dat volledig in het teken stond van de vergrijzing. De standpunten en resoluties van het ABVV over pensioenen werden er bevestigd en aangescherpt.

Er werd beslist om een campagne te organiseren met de volgende doelstellingen:

- de loopbaanduur niet verlengen en de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar) niet verhogen;
- van de regering 3,5 miljard euro loskrijgen, voor (1) het optrekken van het pensioen tot 75% van het gemiddelde loon, (2) verhoging van het minimumpensioen tot het niveau van een minimumloon en (3) een verhoging van het pensioenplafond voor werknemers tot het niveau van het plafond voor zelfstandigen.

De campagne omvatte onder meer pamfletten, een petitie met postkaarten, acties op federaal niveau (aan de Pensioentoren) en in de gewestelijke kantoren, afgifte petitie aan de minister en aan de diverse partijen en een grote conferentie over de pensioenen. De conferentie evalueerde de vooruitgang op het gebied van financiering van de 1ste pijler en de eventuele bijkomende pistes om deze te versterken.

Campagne pensioenen : één van de 5 modellen van de postkaarten die werden gebruikt voor de petitie van maart en april 2014





4. Gezondheidszorg

De gezondheidszorg maakt het grootste deel uit van de sociale zekerheid. 32% van alle sociale zekerheidsuitgaven, ofwel 23 miljard euro, gaat naar gezondheids-zorgen.

De wettelijke groeinorm, vastgelegd op 4,5% sinds 2005, werd beperkt tot 2% in 2013 en 3% in 2014. Sinds de crisis droeg de sector, ondanks de groeinorm, in grote mate bij tot het realiseren van besparingen bij de federale overheid doordat middelen niet werden uitgegeven of aan de kant werden gezet... Zelfs na deze interventies blijft er binnen de sector – na de moeilijke jaren midden 2000 – nu jaarlijks een begroting in evenwicht. Voor volgend jaar wordt een overschot voorzien van 673 miljoen euro. De regering besliste echter nu al dat deze middelen, samen met nog enkele besparingsmaatregelen, nooit aan het RIZIV toegekend zullen worden maar in mindering worden gebracht van de alternatieve financiering voor een bedrag van 780 miljoen euro.

Het moet dus gezegd en onderstreept worden dat onze sociale zekerheid in belangrijke mate instaat voor het verminderen van het overheidstekort. Wat jammer genoeg gevolgen heeft voor de patiënten. Zij dragen bij aan de inspanning en hun persoonlijk aandeel stijgt. Trouwens, we willen benadrukken dat het – gezien het doorgedreven besparingsbeleid – belangrijk is om bijzondere aandacht te besteden aan de toegankelijkheid en aan de prijs voor de patiënten.

Een belangrijke toegankelijkheidsmaatregel die recent beslist werd, is het samenvoegen van de verhoogde tegemoetkoming en het OMNIO-statuut. Hierdoor worden de twee maatregelen geharmoniseerd wat het systeem veel duidelijker moet maken. Op deze manier hoopt men dat wie er recht op heeft, dat recht ook degelijk zal opnemen.

In 2011 werd er ook beslist dat een doktersbezoek voortaan mogelijk is voor 1 euro, (in geval van globaal medisch dossier) door het invoeren van de derdebetalersregeling voor mensen met een OMNIO-statuut of voorkeurregeling. In onze werkloosheidsbureaus hebben we toen via een grootscheepse campagne onze leden hierover massaal geïnformeerd.

Het zogenaamde vlinderakkoord voorzag eveneens in een overheveling van tal van bevoegdheden: geestelijke gezondheidszorg, ouderenbeleid, preventiebeleid, ziekenhuisbeleid en eerstelijnsgezondheidszorg. De voorbereidingen van deze overheveling komt echter traag op gang en werd in eerste fase voornamelijk onder de administraties overlegd.

5. Beroepsgerelateerde risico's

5.1. Beroepsziekten

In het Fonds voor de Beroepsziekten (FBZ) zet het ABVV zich permanent in voor een bijwerking van de lijst met erkende beroepsziekten. Zo kunnen slachtoffers sneller erkend en vergoed worden.

Dankzij de druk die het ABVV uitgeoefend heeft, is tendinopathie van de bovenste ledematen (schouder, elleboog en pols) sinds 1 november 2012 opgenomen in de lijst van beroepsziekten. Bijgevolg kunnen werknemers uit de privésector en uit de provinciale en plaatselijke instellingen die het slachtoffer worden van deze beroepsgerelateerde aandoening, een uitkering vragen aan het FBZ en hoeven ze niet te bewijzen dat de aandoening werkgerelateerd is. Hierdoor wordt de procedure tot erkenning van de ziekte en verkrijgen van de uitkering korter en zijn er ook een groter aantal uitkeringen.

Begin 2013 werd de lijst met beroepsziekten aangevuld met het hypothenar–hamer–syndroom, een handaandoening die gepaard gaat met een verminderde bloedtoevoer naar de vingers. Het syndroom doet zich voor wanneer men herhaaldelijk de palm van de hand gebruikt – zoals een hamer – om zaken te verpletteren, samen te drukken of te verdraaien.

Sinds november 2013 kunnen voormalige houtbewerkers die minstens 20 jaar aan houtstof zijn blootgesteld, zich gratis laten onderzoeken op neus– en sinuskanker. Het FBZ heeft hiervoor een bijzonder project opgestart, want hoe vroeger de ziekte wordt ontdekt, hoe groter de kans op genezing en hoe kleiner de kans op blijvende ernstige letsels. Medische screening is dus van het allergrootste belang. Als er bij het screeningsonderzoek neus– of sinuskanker wordt vastgesteld, volstaat het medische verslag en het resultaat van een biopsie, om automatisch een aanvraag tot schadeloosstelling op te starten bij het FBZ.

In 2013 heeft het Fonds voor de beroepsziekten het preventieprogramma voor lage rugpijn verder uitgewerkt en uitgebreid. Zo krijgt een werknemer met rugklachten de mogelijkheid om in een gespecialiseerd revalidatiecentrum gratis multidisciplinaire revalidatiesessies te volgen met toepassing van kinesitherapie, ergotherapie en fysiotherapie.

Het ABVV blijft ook ijveren voor de erkenning van burnout en psychosociale aandoeningen als beroepsgerelateerde risico's en van andere pathologieën, met bijzondere aandacht voor aandoeningen die hoofdzakelijk vrouwen treffen (borstkanker, eierstokkanker...).

Onze vertegenwoordigers in de CPBW's proberen evenzeer te bekomen dat het FBZ ook inzake preventie initiatieven neemt en meer bepaald voorziet in een procedure 'snelle diagnose van contactdermatosen', een aandoening waar een groot aantal werknemers mee te maken krijgt. Deze procedure heeft precies tot doel om snel tot een kwaliteitsvolle diagnose te komen, zonder kosten voor de werknemer.

Sinds april 2014 voorziet het Asbestfonds (AFA) in een verhoogde tussenkomst in de onkosten van asbestslachtoffers die nu ook recht hebben op een terugbetaling van het remgeld voor hun ziektekosten en op een tussenkomst van het fonds wanneer ze een beroep doen op de hulp van een andere persoon, voor zover deze kosten anders ten laste van het slachtoffer zouden vallen.

5.2. Arbeidsongevallen

In het Beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) gaat het ABVV in tegen het verschijnsel van de onderaangifte van arbeidsongevallen en het weigeren van arbeidsongevallen. We stellen vast dat verzekeraars steeds vaker weigeren



arbeidsongevallen te erkennen en het aantal geweigerde arbeidsongevallen blijft stijgen, wat een verontrustend verschijnsel is. Precies daarom blijft het ABVV ijveren voor gepaste preventiemaatregelen om arbeidsongevallen te vermijden, maar zet het zich ook in opdat verzekeraars niet langer kunnen weigeren arbeidsongevallen te erkennen.

Als gevolg hiervan beschikt het FAO sinds 2013 over een bijkomende bevoegdheid en een bijkomend actiemiddel bij weigeringsbeslissingen. Artikel 63 van de arbeidsongevallenwet werd aangevuld. Voortaan kan het Fonds voor arbeidsongevallen een weigeringsbeslissing van de arbeidsongevallenverzekeraar aanvechten voor de bevoegde arbeidsrechtbank.

In geval van betwisting tussen de verzekeringsonderneming en het Fonds over de tenlasteneming en de handhaving ervan, kan het fonds het geschil dus voor de bevoegde rechtbank brengen. Voorheen kon alleen het slachtoffer zelf een dergelijke procedure opstarten, maar slachtoffers aarzelden vaak om dit te doen, onder meer omwille van de kosten.

6. Ziekte-uitkeringen

Sinds een aantal jaar stijgt het aantal arbeidsongeschikte of invalide personen, wat ook de uitgaven aan ziekte–uitkeringen doet toenemen. In 2012 bedraagt het desbetreffende budget 6 miljard; in 2013 is dit 6,3 miljard en voor 2014 wordt het op 6,7 miljard geschat.

Maar meer nog dan dat, gaan achter die cijfers mensen schuil. Zij werden omwille van hun ziekte of een arbeidsongeval uit de arbeidsmarkt uitgesloten. Vandaag zijn psychische aandoeningen, meer nog dan rugklachten, de eerste oorzaak van arbeidsongeschiktheid. Dankzij medische vooruitgang en betere levensomstandigheden blijft de levensverwachting stijgen, maar niet noodzakelijk een levensverwachting in goede gezondheid. Ongelijkheid inzake gezondheid neemt jammer genoeg toe.

Er is dus nog werk aan de winkel: aan de ene kant om arbeidsongevallen te voorkomen en aan de andere kant om ervoor te zorgen dat arbeidsongeschikte of invalide werknemers een correcte uitkering krijgen, of ze nu al dan niet een baan hebben. Maar ook om ervoor te zorgen dat wanneer mensen met een arbeidsongeschiktheid opnieuw aan de slag willen, zij dat in de best mogelijke omstandigheden kunnen doen. Drie domeinen waarop het ABVV zich inzet, ook in het Beheerscomité van het RIZIV.

Tot slot verkreeg het ABVV in 2013, dat de ziekte–uitkering van arbeidsongeschikte werklozen niet even snel zou dalen als de werkloosheidsuitkeringen (de regering had die degressiever gemaakt) maar integendeel behouden zouden blijven en berekend zouden worden op basis van het gederfde loon en niet op basis van het minimumloon in de 3de periode.

7. Moederschapsbescherming

In 2013 werd het advies van de NAR gevraagd over twee wetsvoorstellen tot wij–ziging van de wet van 14 juli 1994 m.b.t. de verplichte verzekering gezondheidszorg

en uitkeringen, en dit om het uitoefenen van bepaalde activiteiten tijdens het moederschapsverlof mogelijk te maken.

In zijn advies (waaraan het ABVV actief deelnam) herinnert de NAR eraan dat het beginsel van het kraamverlof gerechtvaardigd wordt omwille van een aantal fysiologische redenen, erkend door diverse internationale instrumenten, met als hoofddoel de opname van het kind in het gezin. Er werd ook op gewezen dat de voorgestelde aanpassing van de moederschapsrust tot uiterst verwarde, tot zelfs discriminerende situaties zou leiden. Moederschapsrust volgt een eigen logica, met onlosmakelijk verbonden rechten en plichten, zowel voor de werkgever als voor de betrokken werkneemster. Tot slot heeft het ABVV gepleit voor een oplossing via andere kanalen (andere dan die vermeld in het wetsvoorstel waaraan trouwens tot nu toe geen gevolg gegeven werd).

Trouwens, ook het RIZIV heeft de regelgeving m.b.t. de vergoeding van zwangere, gedeeltelijk van de werkplaats verwijderde werkneemster, verbeterd. Onder gedeeltelijke werkverwijdering wordt verstaan dat de werkneemster aangepast werk krijgt, wat loonverlies met zich mee kan brengen. De verbetering bestaat erin dat de betrokkene in de tweede periode van een gedeeltelijke werkverwijdering (na de bevalling) recht heeft op een uitkering van 75% i.p.v. 60%. Hierdoor geeft de tweede deeltijdse baan (in de postnatale periode in de loop waarvan het moederschapsverlof voor de eerste deeltijdbaan waarvoor de zwangere werkneemster verwijderd werd, beëindigd is) recht op een uitkering van 75% (i.p.v. 60%).

Deze verbeteringen kwamen er met de steun van het ABVV, maar er moet nog een flinke weg afgelegd worden vooraleer alle vrouwen met (gedeeltelijke) werkverwijdering recht hebben op een behoorlijke moederschapsbescherming.

8. Kinderbijslag

In toepassing van het institutioneel akkoord van eind 2011, werd de kinderbijslag definitief overgeheveld naar de deelstaten (juli 2014). Krachtens de Wet houdende diverse institutionele hervormingen, wordt de kinderbijslag dus uit de sociale zekerheid gehaald en wordt nu persoonsgebonden materie beheerd door de Gemeenschappen (opm. in Wallonië wordt deze bevoegdheid beheerd door het Waalse Gewest). Maar gezien de complexiteit en het belang van deze materie zal de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW omgevormd tot FAMIFED, Federaal Agentschap voor Kinderbijslag) voorlopig de betaling van de kinderbijslag superviseren, evenals het beheer van de patronale kassen en dit voor rekening van de deelstaten en ten laatste tot 2020. Vanaf 2016 zullen de deelstaten dan de mogelijkheid hebben om het concrete beheer van deze bevoegdheid over te nemen (cf. oprichting van een specifiek openbaar organisme) mits een vooropzeg van negen maanden.

Heel wat voorbereidingswerk werd ondertussen uitgevoerd op het niveau van de Rijksdienst voor Kinderbijslag. Hoewel we geen vragende partij van deze overheveling zijn en we het in eerste instantie zelfs afkeuren, hebben we als lid van het Beheerscomité getracht om de nodige maatregelen te nemen. In het bijzonder om de overheveling zo soepel mogelijk te laten verlopen en om ervoor te zorgen dat er geen onderbrekingen in de uitbetalingen zijn en gezinnen geen slachtoffer worden van deze politieke beslissing.



Zo werd er, op initiatief van de Rijksdienst, een unieke wet opgesteld, waarbij de regeling van zelfstandigen afgestemd wordt op deze van werknemers. De ministerraad keurde deze regeling begin 2014 goed.

De correcte verdeling van de kost, met name de kost voor gemengde gezinnen (die vandaag verkeerdelijk gefinancierd worden door het werknemersstelsel) werd meermaals unaniem door het Beheerscomité van de RKW geëist, maar de regering verschoof deze discussie naar de begrotingsbesprekingen 2015.

In afwachting van een overheveling bekwamen we ook nog sociale verbeteringen. Zo werd een historische anomalie rechtgezet: de inkomensgrens gehanteerd voor het toekennen van sociale supplementen werd opnieuw gelinkt aan het maximumbedrag in de invaliditeit. Tot 2007 was dit het geval, maar door een vergetelheid in 2009 bij de verhoging van de invaliditeit werd de link verbroken en werd als gevolg daarvan de grens dus niet meer aangepast. Het Beheerscomité was zich hiervan bewust en adviseerde al in 2009 om dit recht te zetten wat uiteindelijk dan ook gebeurde.

Daarnaast werd ook de overgang van de wachttijd naar een inschakelingstijd, en dus vooral de uitbreiding van 9 naar 12 maanden, omgezet in de kinderbijslagreglementering. Zo wordt het recht op kinderbijslag behouden tijdens de drie extra maanden die jonge werkzoekenden moeten doorlopen.

9. Fonds voor collectieve uitrustingen en diensten (FCUD)

Het FCUD vertegenwoordigt een belangrijke syndicale overwinning via de financiering, met een specifieke patronale bijdrage, van structuren voor buitenschoolse opvang, flexibele opvang, urgentieopvang en de opvang van zieke kinderen. Onder het mom van institutionele eisen kreeg dit fonds het echter al meerdere jaren zwaar te verduren.

Het FCUD bleef deze congresperiode onder de hoede van het RKW, ondanks het bevoegdheidsprobleem zoals naar voor gebracht in het arrest van het Arbitragehof in 2004. Ondertussen is de overdracht een feit: overgang bevoegdheid op 1 juli 2014, overgang bijhorende middelen vanaf 1 januari 2015. Ondanks de bevoegdheidsperikelen hebben we niet nagelaten om binnen de beschikbare enveloppe er toch voor te zorgen dat de kinderopvangprojecten – die al met het water tot aan de lippen staan – een extraatje te geven. Zo bekwamen we een verhoging van het loonplafond (sinds de invoering van het moratorium in 2004) met 23%. Daarnaast werden extra middelen toegekend aan projecten in de 10 armste gemeenten van elke regio.

10. Jaarlijkse vakantie

In oktober 2008 werd België door de Europese Commissie aangemaand om zijn wetgeving m.b.t. de jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met de Europese arbeidstijdrichtlijn die het recht op 4 weken betaalde vakantie invoert.

Volgens de Belgische regeling heeft een werknemer in het begin van zijn loopbaan of bij het hernemen van het werk na een lange inactiviteitsperiode, in principe geen recht op betaald verlof voor het lopende jaar, maar pas in het volgende jaar en dan

nog op een aantal dagen in verhouding tot de prestaties het jaar voordien. Volgens de Europese Commissie was deze eerder lange periode tussen indiensttreding/ hernemen van de beroepsactiviteit en effectief recht op betaald verlof, niet in overeenstemming met het Europese recht.

Om aan deze situatie te verhelpen, onderhandelde het ABVV in de NAR het stelsel van de 'bijkomende vakantie' (of 'Europese vakantie') waardoor werknemers voortaan betaalde vakantiedagen krijgen vanaf het eerste gewerkte jaar of van bij de werkhervatting.

Maar bij gebrek aan consensus in de NAR, sloot dit eerste compromis de deeltijdse werknemers uit, wat dus een niet te rechtvaardigen discriminatie invoerde. Dankzij de niet aflatende druk van het ABVV op de minister van Werk, kreeg de NAR een nieuwe adviesaanvraag over de situatie van deeltijdse werknemers. Dankzij de volharding van het ABVV werd er uiteindelijk een compromis bereikt.

Sinds 1 januari 2013 hebben volgende categorieën deeltijdse werknemers recht op Europese vakantie:

- deeltijdse werknemers die overstappen naar een voltijdse baan;
- deeltijdse werknemers die hun uurrooster met minstens 20% van een voltijdse baan uitbreiden;
- werknemers die deeltijds ouderschapsverlof genoten hebben en die een voltijdse betrekking hernemen.

Het ABVV onderhandelt momenteel over het recht om, bij arbeidsongeschiktheid die zich tijdens het verlof voordeed, de verlofdagen in kwestie te mogen overdragen. Het is de bedoeling de Belgische wetgeving in overeenstemming te brengen met de rechtspraak van het Europees Gerechtshof. Wordt vervolgd!

11. Unieke sokkel arbeidsrecht en sociale zekerheid voor stelsels van alternerend leren

De sociale gesprekspartners namen in de NAR het initiatief om een federaal kader uit te werken voor de diverse statuten van alternerend leren. Deze statuten, geregeld in de gewesten, worden op verschillende manier behandeld wat betreft sociale zekerheid en arbeidsrecht. Het NAR advies 1.770 d.d. 25 mei 2011 omhelst een poging om de verschillende stelsels aantrekkelijker en zichtbaarder te maken door ze te vereenvoudigen en op elkaar af te stemmen. Hierdoor hopen we diegenen die leren en werken in de toekomst een duidelijke bescherming te geven.

De omzetting van dit advies in regelgeving werd pas laat in de legislatuur opgepikt door de minister van Werk. Uiteindelijk werd dit vervat in de wet houdende uitvoering van het Pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance en een reeks uitvoeringsbesluiten. Over deze omzetting werd door de NAR en de CRB op 25 februari 2014 het gemeenschappelijk advies 1.895 uitgebracht waarin de vele afwijkingen ten opzichte van advies 1.770 betreurd werden en al helemaal het volledig ontbreken van het gedeelte inzake arbeidsrecht. Toch heeft de (gedeeltelijke) omzetting de verdienste dat ze er eindelijk is en dat er een definitie ingevoerd wordt.



In het kader van het voormelde Pact, werd door de regering aan de NAR en de CRB ook gevraagd om overleg te plegen met de sociale gesprekspartners van de gemeenschappen en gewesten teneinde een interfederaal kader uit te werken voor stages en opleidingen in ondernemingen. Het betreft hier leerlingen die cursussen volgen in gekwalificeerde opleidingen zoals voorzien in het onderdeel 'Versterkte synergie tussen beroeps– en technisch onderwijs en de ondernemingen' van het Pact. Dit overleg wordt – weliswaar moeizaam – opgestart.

12. Combinatie arbeid en privé

Het ABVV publiceerde een brochure met alle informatie over de bestaande diverse verlofmogelijkheden voor werkende ouders. Op die manier willen we onze leden op de hoogte houden van de diverse en vaak complexe reglementeringen.

In de Nationale Arbeidsraad werden de afgelopen werkingsperiode diverse onderwerpen combinatie arbeid en privé besproken. De dagen pleegzorgverlof worden gelijkgesteld in de sociale zekerheid en vooral het zorgverlof, werd op initiatief van het ABVV, mogelijk gemaakt voor kortere periodes in geval van hospitalisatie van een kind. Ook werd cao 80 ivm borstvoedingspauzes in overeenstemming gebracht met het Europees Sociaal Handvest. De richtlijn ouderschapsverlof werd ook omgezet naar Belgische regelgeving.

Het regeerakkoord van december 2011 voorzag besparingen op het 'tijdskrediet'. Na de acties en de algemene staking in januari 2012, werden een aantal bijsturingen op de regeringsbeslissingen onderhandeld met de sociale gesprekpartners. Sociaal overleg heeft ervoor kunnen zorgen dat een aantal scherpe kantjes werden afgezwakt. Met de ondertekening van een nieuwe cao 103 (ter vervanging van de bestaande cao 77bis) kwam er duidelijkheid in de nieuwe regeling. De cao ging van kracht in september 2012.

Na de acties en de onderhandelingen voor het afsluiten van deze cao, heeft het ABVV een aantal zaken verkregen die het schrappen van de landingsbaan tussen 50 en 54 jaar grotendeels compenseert:

- wie in het verleden al tijdskrediet nam en kan bewijzen dat dit was omdat er 'motieven' waren (een kind jonger dan 8 jaar, een ziek familielid, volgen van een opleiding) kan terug recht krijgen op tijdskrediet 'zonder motief', waardoor men tussen 50 en 54 jaar alsnog minder kan werken;
- mensen die in ploegen, nacht of in onderbroken diensten werken, krijgen sowieso toch nog 4/5de vanaf 50 jaar;
- diegenen die al in een landingsbaan zaten tussen 50 en 54 jaar, kunnen nog één keer verlengen onder de oude voorwaarden en moeten dat dan ook doen voor onbepaalde duur.

Werknemers die tussen hun 45 en 50 jaar al in 4/5de of halftijds tijdskrediet gestapt waren met de idee om dit verder te zetten vanaf hun 50ste, maar dat niet meer kunnen door de beslissing van de regering, hebben de mogelijkheid om toch nog een 4/5de of halftijdse landingsbaan zonder uitkering aan te vragen, om vanaf hun 55 definitief in een landingsbaan met uitkering te stappen.








CHÔMEURS !
© Cécile Bertrand
WERKLOZEN


Renforcer les pensions: tous concernés!
Meer pensioen: goed voor iedereen!
FGTB-ABVV

Hoofdstuk 07

Opheffing van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden





7. Opheffing van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden

De opheffing van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden is een werk van lange adem. Veel pogingen zijn er ondernomen om tot een compromis te komen. Het ontwerp–IPA dat na lange, nachtelijke onderhandelingen werd voorgesteld kon niet bekoren.

Uiteindelijk kwam er een stroomversnelling door een arrest van het Grondwettelijk Hof. De regering en de sociale gesprekspartners werden voor hun verantwoordelijkheid geplaatst. Dit heeft geleid tot een wet betreffende het eenheidsstatuut.

Maar daarmee is de kous niet af. Het eenheidstatuut is niet op alle vlakken een feit en bovendien bevat de wet toch enkele belangrijke gebreken waartegen het ABVV zich juridisch verzet.

1. Het ontwerp-IPA 2011-2012

De resoluties van het ABVV–congres van juni 2010 hadden duidelijk aangegeven hoe het ABVV de discriminaties tussen arbeiders en bedienden wenste aan te pakken. Met deze richtlijnen op zak werden de onderhandelingen voor het IPA 2011–2012 ingezet. De standpunten lagen mijlenver uit elkaar.

Terwijl de vakbonden de opzegtermijnen van de arbeiders wilden optrekken tot het niveau van de bedienden, wilden de werkgevers het omgekeerde: de opzegtermijnen van de bedienden verlagen tot het niveau van de arbeiders. Na moeizaam onderhandelen werd een ontwerptekst bereikt.

1.1. De opzegtermijnen

Voor de opzegtermijnen werd gewerkt met convergentiecoëfficiënten waardoor de opzegtermijnen tussen beide statuten op lange termijn naar elkaar zouden toegroeien. Dit betekende voor arbeiders een lichte stijging, voor bedienden een daling.

Er werd gewerkt in twee luiken: luik A is een overgangsregeling en bestaat uit drie fases van twee jaar, luik B is de definitieve regeling.

Luik A: de overgangsregeling

Arbeiders: voor de bestaande contracten verandert er niets, voor nieuwe contracten (vanaf 1 januari 2012) geldt het volgende:

2012–2013	+ 10%
2014–2015	+ 15%
2016–2017	+ 20%

Bediende: voor de bestaande contracten verandert er niets, voor nieuwe contracten (vanaf 1 januari 2012) geldt het volgende:

- bedienden met een jaarloon beneden 30.535 euro = 3 maand per begonnen schijf van 5 jaren, maar in 2016 vermindering met 2%
- bedienden met een jaarloon boven 30.535 euro = 1 maand per begonnen jaar met een minimum van 3 maanden, maar vanaf:

2012–2013	– 3%
2014–2015	– 6%
2016–2017	– 10%

Van de nieuwe termijnen kan sectoraal niet worden afgeweken.

De kostencompensatie voor de verhoging van de opzeg van arbeiders bestond uit een bijdrage van 3% op het ontslagbedrag voor werknemers met een jaarloon boven 60.071 euro ten gunste van het sluitingsfonds (FSO).

De crisispremie, die bedoeld was als tegemoetkoming in crisistijd (2008) voor de korte opzegtermijnen van arbeiders, werd in haar bestaande vorm verlengd tot eind 2011: elke arbeider met meer dan 6 maanden anciënniteit ontvangt 1.666 euro (2/3 RVA, 1/3 werkgever), maar werd vanaf 2012 verhoogd in functie van de anciënniteit. Nieuwe aanwervingen vanaf 1 januari 2012 ontvangen 1.250 euro.

Arbeiders die nog in dienst zijn op 1 januari 2012 (= de bestaande contracten), ontvangen 1.250 euro indien minimum 5 jaar anciënniteit, 2.500 euro indien tussen 5 en 10 jaar anciënniteit en 3.750 euro indien meer dan 10 jaar anciënniteit. De premie wordt vanaf dan ook volledig betaald door de RVA.

Luik B: de definitieve regeling

Tegen eind 2012 wordt voor de opzeg een definitieve regeling uitgewerkt die uit drie componenten bestaat: een deel gepresteerd, een deel niet gepresteerd (nettoloon waarop bijdragen geheven worden) en een deel betaald door de RVA.

1.2. Het vakantiegeld

De bedienderegeling voor het enkel vakantiegeld werd veralgemeend en de arbeidersregeling voor het dubbel vakantiegeld werd veralgemeend (berekeningsbasis waren alle bestanddelen van de bezoldiging onderworpen aan gewone sociale bijdragen tijdens vakantiedienstjaar). De huidige inhoudingen (solidariteitsbijdrage, bijzondere bijdrage en bedrijfsvoorheffing) worden geüniformiseerd. Dit moet ertoe leiden dat de nieuwe regeling voor arbeiders globaal niet leidt tot een nettovermindering van het vakantiegeld. Indien er een nettoverlies overblijft, worden ten belope daarvan compensaties onderhandeld.

Over de organisatie van het vakantiestelsel worden in een latere fase voorstellen uitgewerkt. Die moeten in overeenstemming zijn met de evoluties op het vlak van collectieve arbeidsverhoudingen en paritaire comités.



Voor sectoren of bedrijven die al sneller stappen willen zetten in de richting van de voorstellen, werd aan de regering gevraagd om het dubbel vakantiegeld boven de wettelijke regeling niet aan de gewone SZ–bijdragen te onderwerpen, maar enkel de bijzondere inhouding van 13,07% op het wettelijk dubbel vakantiegeld toe te passen.

1.3. Gewaarborgd loon en carensdag

Voor gewaarborgd loon waren er drie mogelijke oplossingen: de regeling arbeiders veralgemenen, de regeling van de bedienden veralgemenen of een tussenoplossing. Om een gefundeerde oplossing te kunnen kiezen waren er bijkomende cijfergegevens nodig (FOD, RIZIV, en de Unie van erkende sociale secretariaten of USS).

De carensdag wordt afgeschaft en geïntegreerd in het gewaarborgd loon: de eerste ziektedag is de eerste dag gewaarborgd loon. Daarnaast zijn er extra maatregelen voor de controle bij ziekte en wordt het loon van de eerste ziektedag vrijgesteld van SZ–bijdragen. Tegen eind 2012 zouden de sociale gesprekspartners dan een definitieve regeling uitwerken.

1.4. Reactie op het ontwerp-IPA

Het ontwerp–IPA werd door het ABVV en het ACLVB afgekeurd. De bedienden (BBTK) konden onder geen beding een vermindering van hun bescherming aanvaarden, terwijl de centrales die de arbeiders vertegenwoordigen vonden dat hun opzeg niet snel genoeg steeg. Bovendien was slechts een deel van het dossier geregeld, terwijl voor het ABVV het om een globaal pakket ging.

Daarop volgde een bemiddelingsvoorstel van de regering dat een groot deel van de bepalingen uit het ontwerp–IPA overnam. Dit leidde uiteindelijk tot de wet van 12 april 2011 die het ontwerp–IPA omzette.

2. De wet van 12 april 2011

Voor arbeiders is er vanaf 2012 een verhoging van de opzeg met 15%. De sectoren krijgen tot eind 2012de tijd om hun regelingen aan te passen.

Voor bedienden met een jaarloon lager dan de loongrens (30.535 euro) valt de vermindering met 2% voorzien in het ontwerp–IPA, vanaf 2016 weg. Voor hen verandert er dus niets.

Voor bedienden met een jaarloon boven de loongrens (30.535 euro) (nieuwe aanwervingen) wordt de opzegtermijn vastgeklikt op 1 maand per begonnen jaar anciënniteit met een minimum van 3 maanden. De regering neemt dat luik uit het ontwerpakkoord over. Maar vanaf 2012–2013 wordt de opzegtermijn verminderd met 3% en vanaf 2014 met 6%.

De vermindering die voorzien was in het ontwerp–IPA vanaf 2016 valt weg.

De regeling over de crisispremie uit het ontwerp–IPA wordt overgenomen in de wet van 12 april 2011.

3. Het arrest van het Grondwettelijk Hof

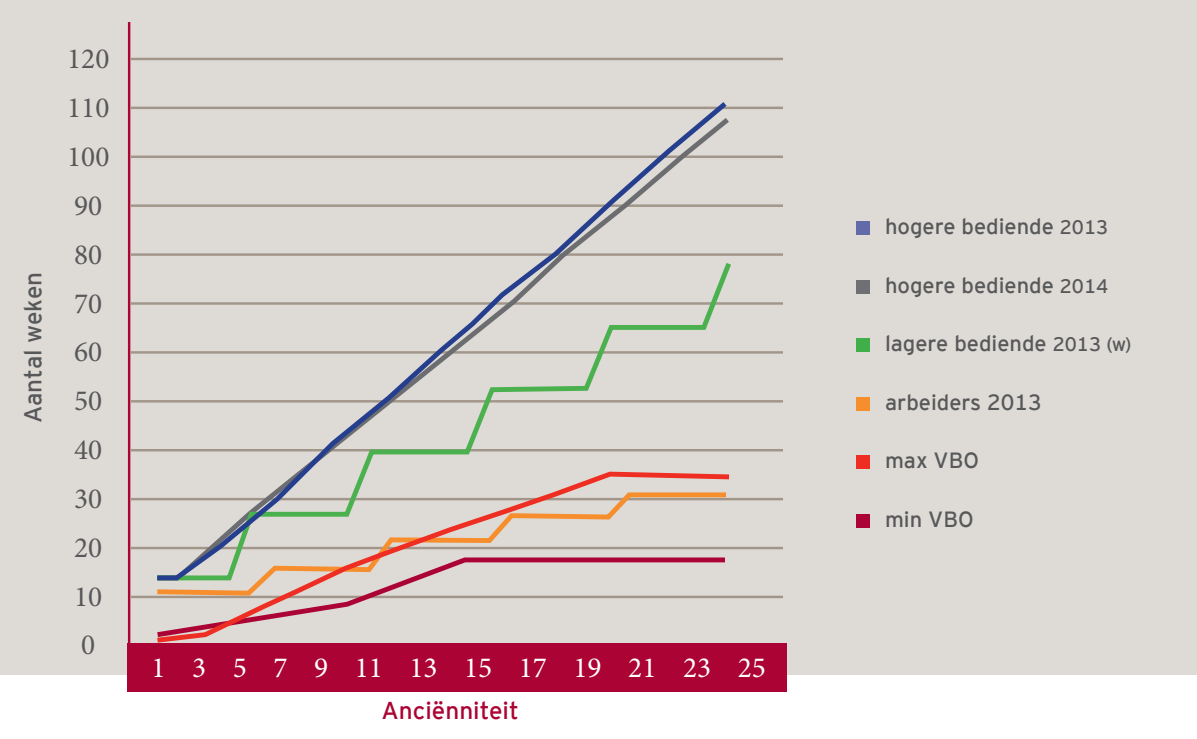
De wet was nog maar pas afgekondigd of op 8 juli 2011 was er al een uitspraak van het Grondwettelijk Hof.

Het Hof stelde dat de verschillen in opzegtermijn tussen arbeiders en bedienden een discriminatie uitmaakt en laat de regering nog twee jaar de tijd om een definitieve oplossing uit te werken. Het Hof had zich weliswaar enkel uitgesproken over de opzegtermijnen en de carensdag, maar het sprak voor zich dat ook in de andere domeinen een gelijkaardige uitspraak kon verwacht worden. Op het terrein heerste er veel onduidelijkheid en rechtsonzekerheid.

Het regeerakkoord van 1 december 2011 stelde dan ook uitdrukkelijk dat er een oplossing moest gevonden worden door de sociale gesprekspartners "waarbij de kosten voor de sociale zekerheid en de fiscus maximaal worden beperkt".

De onderhandelingen werden opnieuw opgestart. Opnieuw lagen de standpunten mijlenver uiteen.

De grafiek hieronder toont dit duidelijk aan. Ze geeft de wettelijke regeling aan in 2013 en 2014 (vermindering voor bedienden) en vergelijkt dit met het standpunt van het VBO. Hun voorstel ging uit van een vork waarbinnen de opzegtermijn vastgesteld wordt. Hun minimumopzeg (bruine lijn) was lager dan de bestaande opzegtermijnen voor arbeiders (oranje lijn) en hun maximum (rode lijn) lag iets boven de bestaande opzegtermijnen van arbeiders.



Het ABVV hield zich aan zijn mandaat waarvan de krijtlijnen waren vastgelegd in de congresresoluties, maar nog bevestigd en aangepast werden aan de actuele context door het Federaal Bureau van 12 februari 2013.

Om de nood aan een dringende regeling te benadrukken en de druk op te voeren werden diverse acties georganiseerd die het standpunt van het ABVV ondersteunen:

- actie– en stakingsdag van 25 april;
- manifestatie van 29 april in Charleroi;
- brief van 8 mei aan de eerste minister;
- manifestatie van 23 mei in Doornik;
- manifestatie van 6 juni te Brussel in gemeenschappelijk vakbondsfront.

Betoging 06 juni 2013



Door de houding van de werkgevers was het onmogelijk voor de Groep van 10 om tot een compromis te komen over een harmonisering van de statuten. Na afzonderlijk het advies van de sociale gesprekspartners te hebben ingewonnen, heeft de minister van Werk een compromisvoorstel opgesteld dat goedgekeurd werd door de regering.

De compromistekst mondde uit in de wet van 26 december 2013 die vanaf 1 januari 2014 in voege is getreden.

4. De wet van 26 december 2013

De wet bevat een hele reeks maatregelen waarvan we een kort overzicht geven:

- de nieuwe opzegtermijnen gelden voor arbeiders en bedienden;
- de proeftijd wordt afgeschaft;
- de bedienden behouden hun verworven rechten voor het verleden;
- de opzegtermijn is niet geplafonneerd maar wordt afgezwakt na 20 jaar in het nieuwe systeem;
- voor arbeiders gebeurt er een inhaalbeweging voor het verleden gefaseerd in functie van de loopbaan en de overheid betaalt een compensatievergoeding om het verschil bij te passen;
- vanaf meer dan 6 maanden opzeg wordt een gedeelte ervan omgezet in outplacement;
- vanaf 30 weken opzeg moet 1/3 omgezet worden in maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid mits een korte overgangsperiode;
- de afwijkingen naar boven toe kunnen alleen op bedrijfs– of individueel vlak;
- de afwijkingen naar beneden toe zijn beperkt tot sectoren met een opzegtermijn lager dan deze van cao 75 en de nieuwe termijn wordt voor hen deze van cao 75. Voor werknemers uit de bouwsector op mobiele werkplaatsen geldt de afwijking zelfs zonder beperking in de tijd;
- de carensdag wordt afgeschaft, maar daarnaast wordt er een versterkte controle ingevoerd bij ziekte: werknemers kunnen gedwongen worden om maximum 4 uur per dag thuis ter beschikking te blijven van de controlearts;
- aan de werkgevers worden compensaties verleend via de aanleg van een sociaal passief vrijgesteld van belastingen, de aanpassing van de tarieven voor interbedrijfsgeneeskundige diensten, het ter beschikking stellen van een budget van 56 miljoen euro afkomstig van de ontslagpremies en de structurele bijdrageverminderingen op de carensdag.

De evaluatie die het ABVV maakte van de voorstellen van de regering was niet onverdeeld positief, noch het omgekeerde.

De afschaffing van de carensdag, de afschaffing van de proeftermijn, het feit dat de nieuwe termijnen gemiddeld overeen komen met 3 maanden per 5 jaren anciënniteit, dat er geen maximum werd gesteld op de opzegtermijnen, de opzegregeling voor de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014, het feit dat arbeiders langere opzegtermijn krijgen in vergelijking met wat ze hadden en dat er een inhaalbeweging is voor het verleden, het feit dat de bedienden in het verleden opgebouwde rechten behouden, waren punten die positief ontvangen werden.

Daartegenover werd het feit dat bedienden in de toekomst lagere opzegtermijnen krijgen, dat de ontslagcompensatievergoeding niet door de werkgevers maar door de overheid wordt bekostigd, dat de wet voor sommige sectoren lagere opzegtermijnen behoudt en zo nieuwe discriminaties creëert, dat outplacement voortaan betaald wordt door de werknemer via de opzegvergoeding, dat de beschikbaarheid voor de controlearts bij ziekte uitgebreid wordt tot 4 uur per dag, dat de werkgevers de mogelijkheid hebben om een sociaal passief aan te leggen aan een gunstiger belastingtarief waarvan een te hoge kostprijs gevreesd wordt, als onaanvaardbaar bestempeld.



Het ABVV heeft dan ook beslist om tegen sommige bepalingen van de wet een beroep tot nietigverklaring in te stellen bij het Grondwettelijk Hof. Een van die bepalingen is de structurele verkorte opzegtermijnen voor sommige werknemers op mobiele werkplaatsen.

5. De kous is nog niet af

Het eenheidsstatuut is nog niet volledig een feit. Er blijven nog belangrijke dossiers op tafel liggen: het vakantiegeld, de collectieve arbeidsverhoudingen waaronder sociale verkiezingen, het gewaarborgd loon, de uitbetaling van het loon en de tijdelijke werkloosheid.

Het ABVV eiste meermaals dat ondermeer het dossier vakantiegeld prioritair behandeld wordt gezien de discriminatie van bedienden.

Op 10 februari 2014 hebben de sociale gesprekspartners in de Groep van Tien een verklaring afgelegd waarbij ze duidelijkheid vragen over de nog openstaande punten uit het luik opzegtermijn en carensdag. Daarnaast geven ze ook aan dat de besprekingen verder worden gezet en zullen starten met de dossiers jaarlijkse vakantie en de collectieve arbeidsverhoudingen. De tekst bevat ook een regeling voor de nog overblijvende knelpunten betreffende ontslagmotivering, een advies inzake de harmonisering van de tweede pensioenpijler (zie verder) en tenslotte een oplossing voor de omrekeningscoëfficiënt oude naar nieuwe index.

In de NAR werd in de zitting van 12 februari cao 109 afgesloten met betrekking tot de ontslagmotivering en het kennelijk onredelijk ontslag. Deze cao is in voege getreden op 1 april 2014 en komt in de plaats van artikel 63 (willekeurig ontslag) van de arbeidsovereenkomstenwet voor arbeiders. De nieuwe regeling geldt voor alle werknemers. Met cao 109 hebben werknemers het recht om van hun werkgever een motivering te eisen voor hun ontslag. Komt de werkgever hier niet aan tegemoet, dan staat daar een sanctie tegenover.

Daarnaast sanctioneert cao 109 een ontslag dat kennelijk onredelijk is met een sanctie tussen 3 en 17 weken loon.


Quartier du Centre
Centrumwijk
Gare du Midi
Zuidstation
Place Anneessens
Anneessensplein
ABVV









De Nieuwe Werker

ABVV TWEEWEKELIJKS MAGAZINE / 68STE JAARGANG / NR. 13 / 12 JULI 2013 / ED. WEST-VLAANDEREN

Redactie: Tel. 02 506 83 57 / E-mail: DNW@abvv.be / Abonnementen: Tel. 02 506 82 11 / V.U.: Rudy De Leeuw - Hoogstraat 42 - 1000 Brussel

OPZEGTERMIJNEN-CARENZDAG

ARBEIDERS-BEDIENDEN OP GELIJKE VOET

Na een uitputtingsslag onderhandelen, hebben de sociale gesprekspartners samen met minister Monica De Coninck een compromistekst uitgewerkt die de discriminaties tussen arbeiders en bedienden moet opheffen.

pag. 9

Edito
Door solidariteit, discriminatie afgeschaft

pag. 3

Begroting
Waar zitten de besparingen?

pag. 8

De volgende De Nieuwe Werker mag je op 9 september in je bus verwachten

Hoofdstuk 08

Aanval op het arbeidsrecht



8. Aanval op het arbeidsrecht

Het aanhouden van de crisis, de Europese en nationale reacties op deze crisis en het overwicht van rechtse en neoliberale krachten op politiek vlak, bleef niet zonder gevolgen. Tijdens de periode waarover dit activiteitenverslag handelt, werden we voortdurend geconfronteerd met een niet aflatende stroom van oproepen, voorstellen en pleidooien voor een deregulatie van onze arbeidsmarkt en de afbouw van de in ons arbeidsrecht vervatte werknemersbescherming alsook ons systeem van collectieve arbeidsrelaties.

Niettegenstaande de immense druk die we als vakbond ondervonden en de trend om langs regeringszijde meer en meer unilateraal beslissingen door te voeren, zijn we er – door onderbouwd en geargumenteerd in het verweer te gaan – in geslaagd om de overgrote meerderheid van deze aanvallen af te slaan en de soms hallucinante voorstellen inzake arbeidsrecht tegen te houden. We zijn er zelfs in geslaagd om de rechten van onder meer uitzendkrachten te verbeteren.

1. Flexibiliteit en kwaliteit van het werk

Het uiteindelijk door ons (en het ALCVB) afgekeurde ontwerp-IPA 2011-2012 bevatte geen bepalingen op het gebied van flexibiliteit en focuste voornamelijk op het wegwerken van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Het regeerakkoord van december 2011 beloofde niet veel goeds. Positief was dat arbeidsvormen die het evenwicht tussen werk en privéleven bevorderen (met name thuiswerk, telewerk en schoolbelcontracten), aangemoedigd en vergemakkelijkt zouden worden. Negatief was echter de in mooie termen vergulde mededeling dat de regering – na 'overleg' met de sociale gesprekpartners – de regelgeving inzake tijdelijk werk, deeltijds werk en overuren zou vereenvoudigen en moderniseren. Daarenboven werd gesteld dat de 38-urenweek versoepeld diende te worden door deze maximum over 1 jaar te spreiden (en dit zonder de algemene arbeidsduur te verlengen).

Langs regeringszijde werden – in uitvoering van het regeerakkoord – informeel voorstellen gelanceerd om o.a. werknemers toe te laten tot 200 overuren per jaar te laten uitbetalen in plaats van inhaalrust op te nemen en om automatisch de referteperiode wat betreft arbeidsduur op een jaar te brengen. Dit alles zonder enige vereiste van sociaal overleg!

Tijdens de onderhandelingen voor het IPA 2013-2014 zaten de werkgevers dan ook in een comfortabele zetel terwijl de vakbonden met hun rug tegen de muur stonden. Hun positie werd nog versterkt doordat de minister van Werk zich tijdens de moeizame onderhandelingen liet ontvallen dat indien de sociale gesprekpartners niet tot een akkoord zouden komen, onverkort de verschillende regeringsvoorstellen uitgevoerd zouden worden.

Langs werkgeverszijde kwam men dan ook met flinke eisen voor de dag: het schrappen van 1 of meer vakantiedagen, arbeidsduurverlenging tot 40 uren per week zonder loonaanpassing, het automatisch brengen van de grenzen van

overuren op 130/260 uren, enz. Dit alles onder het mom van 'de crisis het hoofd te bieden'.

We hebben weerwerk geboden! Ondermeer door verschillende manifestaties te houden waarbij het respect voor het sociaal overleg bij de invoering van flexibiliteit centraal stond. Ook werd de brochure "Belgium: More Flexibility, Less Security" (juni 2008) geactualiseerd naar een nieuwe versie "Flexicurity – naar de 42–uren werkweek?".

Omdat de regering een loonnorm had opgelegd is er geen IPA 2013–2014 opgesteld en werden slechts (ontwerpen van) deelakkoorden afgesloten. Het ABVV kon zich niet vinden in de voorgestelde wijzigingen op het vlak van overuren omdat ons land net op dat ogenblik kampte met hoge werkloosheid. De regering heeft desalniettemin besloten om het ontwerp van deelakkoord inzake 'modernisering' van het arbeidsrecht uit te voeren.

We zijn er wel in geslaagd de waarborg te krijgen dat sociaal overleg nog steeds vereist is voor het annualiseren van de arbeidsduur, dat de ondergrens qua overuren slechts op 78 gebracht werd (91 indien de referteperiode een jaar omvat) en dat voor elke verhoging van deze grens altijd sociaal overleg nodig is. Bovendien kan de grens van 130 overuren slechts opgetrokken worden tot maximaal 143 uur en dit alleen als er een sectoraal akkoord afgesloten is. Het uitwerken van een regelgevend kader voor glijdende werktijden (op dit ogenblik al de facto het arbeidsregime van ongeveer 30% van de werknemers) is nog niet afgerond. Het kader dat uitgewerkt wordt, voorziet onder meer in een daadwerkelijke arbeidstijdregistratie en duidelijke grenzen.

2. Uitzendarbeid

In 2006 werden voor het eerst in de NAR onderhandelingen opgestart over de opname in de wetgeving van een nieuw motief (inschakeling/aanwerving) om het beroep op uitzendwerk mogelijk te maken. Na verschillende opschortingen werden de onderhandelingen in januari 2010 hervat.

Tijdens de discussies werden we geconfronteerd met de omzetting van de Europese richtlijn betreffende uitzendarbeid naar Belgisch recht. Langs werkgeverszijde werd zwaar gelobbyd om de richtlijn zo te interpreteren dat alle bestaande bepalingen die uitzendarbeid beperken of verbieden, afgeschaft worden. Wij hebben echter de regering kunnen overtuigen dat de richtlijn geïnterpreteerd moet worden in die zin dat de betrokken bepalingen enkel dienen geëvalueerd te worden, maar dat er geen enkele verplichting tot afschaffing is. Volgens die lezing maakte de Belgische staat een verslag over aan de Europese Commissie dat tot dusver geen negatieve reacties heeft gekregen. De richtlijn heeft wel tot gevolg dat nieuwe bepalingen die uitzendarbeid beperken of verbieden, gerechtvaardigd dienen te worden (bijv. als het gaat over de veiligheid van de betrokken werknemers).

In het regeerakkoord van december 2011 werd opgenomen dat 'in overleg met de sociale gesprekpartners maatregelen zouden worden genomen om de kwaliteit en de jobkansen in de uitzendsector te verbeteren'. Het regeerakkoord bepaalde eveneens dat de Europese richtlijn met betrekking tot uitzendarbeid omgezet zou worden. De enige bepalingen van de richtlijn die nog niet door de Belgische wetgever geregeld waren, nl. de explicitering dat uitzendkrachten toegang moeten

hebben tot o.a. de bedrijfskantine en dat vacatures binnen de onderneming ook aan de uitzendkrachten bekend moeten worden gemaakt, werden door de wet d.d. 9 juli 2012 omgezet.

Jammer genoeg werd in het kader van de staatshervorming in het regeerakkoord ook opgenomen dat de gewesten en gemeenschappen bevoegd worden om uitzendarbeid in hun respectievelijke overheidsdiensten en lokale besturen toe te staan. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de jarenlange eis van de werkgevers om uitzendarbeid ook binnen het openbaar ambt toe te staan.

Het ABVV (samen met zijn politieke partners) is er uiteindelijk wel in geslaagd om de regering geen maatregelen te laten nemen over het gebruik van uitzendarbeid binnen de federale overheidsdiensten.

De besprekingen binnen de NAR hebben tot een principeakkoord geleid dat op 23 januari 2012 gesloten werd. De principes van dit akkoord werden concreet vertaald in het NAR–advies 1.807 van 17 juli 2012 en de wet van 16 juli 2013. Dankzij dit akkoord hebben we heel wat zaken bekomen: een strikte omkadering voor het gebruik van uitzendarbeid voor aanwerving (motief 'instroom'), een beperking van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten, een gefaseerde afschaffing van de al jaren gecontesteerde 48–uren regel en een verhoogde informatie en controlemogelijkheid voor onze delegees. Dankzij dit akkoord is er ook geen initiatief langs regeringszijde meer gekomen.

De coördinatie Interim ABVV–campagne



De coördinatie interim van het ABVV heeft intensief campagne gevoerd om het geïdealiseerde beeld van uitzendarbeid onderuit te halen. Jaarlijks wordt tijdens de dag voor de rechten van de uitzendkracht (een initiatief van het ABVV) actie gevoerd en brengen we een eigen magazine (Interim Zone) uit. Een onderzoeksgroep, samengesteld uit leden van METICES (ULB) & het Centrum voor Sociologisch Onderzoek (KUL), heeft op vraag van de coördinatie interim een bevraging gedaan bij uitzendkrachten die aangesloten zijn bij het ABVV. Ongeveer 3.000 leden namen hieraan deel. De resultaten (met ontluisterende conclusies) werden in het voorjaar van 2014 voorgelegd aan parlementairen van Ecolo, Groen!, sp.a en PS. Via de website www.rechtenuitzendkracht.be proberen we een zo'n breed mogelijk publiek te bereiken en onze aanwezigheid in de sociale media werpt ook zijn vruchten af.

3. Studentenarbeid

Het regeerakkoord d.d. 18 maart 2008 van de regering Leterme I voorzag al in de vereenvoudiging van de regelgeving betreffende studentenarbeid. Dit zou gebeuren in samenwerking met de sociale gesprekspartners. De sociale gesprekspartners hadden op 27 februari 2008 – dus reeds voor het beëindigen van de regeringsonderhandelingen in de NAR een verdeeld advies (nr. 1.632) uitgebracht. In dit advies wezen de vakbonden erop dat ze geen nieuwe uitbreiding wensten, maar wel een controleerbaar systeem toegespitst op de schoolvakanties, om elke concurrentie met gewone werknemers te vermijden.

De regering is in 2009 met een voorstel voor de dag gekomen. Opnieuw kon met de werkgeverszijde geen vergelijk gevonden worden. Uiteindelijk werd op 12 februari 2010 door de kern de knoop doorgehakt, waarna bij hoogdringendheid een advies van de NAR werd gevraagd. De beslissing van de kern breidt de studentenarbeid uit naar 50 dagen met 1 solidariteitstarief voor het volledige jaar. Daarnaast wordt ook een controlesysteem ingesteld op basis van de Dimona–aangiftes en worden de dagen studentenarbeid voor de wachttijd (nu beroepsinschakelingstijd) geneutraliseerd zodat die wachttijd niet verlengd wordt met de dagen studentenarbeid. De nieuwe regelgeving werd ingevoerd vanaf 1 januari 2012 en bleek zoals verwacht de concurrentie met gewone werknemers nog te vergroten.

Eind 2012 werd aan de NAR gevraagd om zich uit te spreken over een verdere versoepeling van de reglementering studentenarbeid, namelijk het toekennen van halve dagen of zelfs uren in plaats van volledige dagen. Tijdens de daaropvolgende besprekingen hebben we de boot kunnen afhouden. Uiteindelijk werd pas op 25 maart 2014 een unaniem advies (nr.1.900) gegeven waarin de sociale gesprekspartners de regering vragen om geen wijzigingen in de regelgeving aan te brengen. De regering heeft hierdoor geen verdere versoepeling van de studentenarbeid doorgevoerd. In het advies wijzen we ook op de problemen die er zijn doordat er op arbeidsrechtelijk vlak geen definitie bestaat van wat een student is terwijl in de RSZ–reglementering inzake solidariteitsbijdragen naar het arbeidsrecht verwezen wordt.

4. Deeltijds werk

Ook in het kader van de strijd tegen de niet–naleving van de publiciteitsverplichtingen bij deeltijdse arbeid, werd vooruitgang geboekt. In de programmawet van maart 2012 staat dat: als afwijkingen op de werkroosters van deeltijdse werknemers



niet bijgehouden worden, de deeltijdse werknemers verondersteld worden voltijds gewerkt te hebben. Dit weerlegbaar vermoeden is een stap vooruit voor de inspectiediensten, gezien het nu aan de werkgever is om aan te tonen dat de werknemers slechts deeltijds gewerkt hebben.

Met oog op het promoten van deeltijds werk met meer werkuren, werd in 2013 de structurele RSZ–vermindering hervormd. Hierdoor wordt tewerkstelling aan minder dan 80% van een voltijdse tewerkstelling minder voordelig voor een werkgever. Tewerkstelling aan 80% blijft gelijkgesteld met een voltijdse tewerkstelling.

Het ontwerp van deelakkoord over de modernisering van het arbeidsrecht dat opgesteld werd naar aanleiding van de IPA–besprekingen 2013–2014, omvatte ook een luik deeltijdse arbeid. Meerbepaald stond genoteerd dat geprobeerd zal worden om een nieuwe vorm van deeltijdse arbeid uit te werken waar de minimale tewerkstelling 3/4de van een voltijdse tewerkstelling bedraagt. Hiermee wil men deeltijds werk met meer werkuren promoten.

Bijkomend zou nagegaan worden op welke manier de modernisering van de verschillende publiciteitsverplichtingen betreffende deeltijdse arbeid tot een grotere rechtszekerheid voor de werknemers kan leiden. Omdat prioriteit werd gegeven aan het wegwerken van het onderscheid arbeiders–bedienden en het uitwerken van de luiken annualisering, overuren en glijdende werktijden, heeft de uitwerking van dit luik van het deelakkoord nog geen aanvang genomen.

We verwijzen verder naar het onderdeel. 'Jaarlijkse vakantie' voor wat we hebben kunnen realiseren voor de deeltijdse werknemers betreffende deze materie.

5. De leeftijdspiramide bij collectief ontslag

In het regeerakkoord van december 2011 werd opgenomen dat: de wetgeving aangepast zal worden opdat ondernemingen die tot een collectief ontslag overgaan, de leeftijdspiramide in hun bedrijf dienen na te leven bij de keuze van de werknemers die ze in het kader van dit collectief ontslag zullen ontslaan. Dit als één van de maatregelen om de werkzaamheidgraad van oudere werknemers te verhogen, maar de facto om de opname van SWT (vroegere brugpensioen) te ontmoedigen. Het verplicht respecteren van de leeftijdspiramide bij collectief ontslag maakt het gebruik maken van SWT (als verzachtende maatregel) de facto onmogelijk. We hebben ons als vakbond dan ook met hand en tand verzet om een implementatie van dergelijk systeem tegen te houden.
De voorstellen kregen in februari 2012 een unaniem negatief advies van de sociale gesprekspartners in de NAR. De sociale gesprekspartners vroegen om een alternatieve regeling te mogen uitwerken.
Een eerste versie van de leeftijdspiramide werd in de Wet diverse bepalingen d.d. 29 maart 2012 uitgewerkt. De inwerkingtreding van het hoofdstuk in kwestie vereiste een in ministerraad overlegd KB. ABVV bekwam dat de sociale gesprekpartners de tijd kregen om een alternatief voorstel voor het systeem uit te werken. Dit alternatief werd beschreven in het NAR advies nr. 1.803 d.d. 27 juni 2012.

Gezien de toenmalige minister van Werk zich niet kon vinden in het voorgestelde alternatief, werd – niettegenstaande andersluidende publieke verklaringen – besloten om geen KB uit te brengen en het dossier zo in de koelkast te stoppen.

Tijdens het najaar van 2013 werd de minister door een parlementslid geïnterpelleerd over de stand van zaken inzake de maatregelen betreffende de leeftijdspiramide. De minister liet weten 'binnenkort' een nieuw voorstel voor advies voor te leggen aan de NAR. Groot was dan ook onze verbazing toen we vernamen dat het kabinet Werk daadwerkelijk een nieuw ontwerp van wet had opgesteld. Het was de bedoeling van de minister van Werk om dit ontwerp van wet eind november 2013 op een ministerraad voor te leggen. Tegen dit nieuwe ontwerp rees er hevig verzet van (opmerkelijk genoeg) Open VLD en PS. Sindsdien is het dossier definitief niet meer op de regeringstafel beland.

Als motivatie voor deze leeftijdspiramide werd aangevoerd dat de ontslagkost van een oudere werknemer voor de maatschappij hoger zou zijn dan de ontslagkost van een jongere werknemer. Gegeven de huidige torenhoge jongerenwerkloosheid is er zeker geen nood aan nog meer werkzoekende jongeren. Bovendien is de kost voor de maatschappij juist lager als er beroep kan gedaan worden op SWT (dat in de memorie van toelichting erkend werd als goede uitstapregeling voor werknemers), aangezien er hoge bijdragen betaald worden op SWT! Het zou beter en logischer zijn om werkgevers bij hun aanwervingsbeleid te verplichten de leeftijdspiramide van de actieve bevolking te respecteren. Dit zou de aanwervingkansen van oudere werkzoekenden gevoelig verbeteren.

6. Het werkgelegenheidsplan oudere werknemers

Een van de positieve voorstellen in het regeerakkoord van december 2011 om de twerkstelling van oudere werknemers te bevorderen, was de bepaling dat 'ondernemingen via het sociaal overleg een concreet en aan hun omvang aangepast plan moeten maken om oudere werknemers (45+) aan het werk te houden'. Begin 2012 was een uitwerking van deze bepaling opgenomen in een voorontwerp van programmawet. In deze uitwerking was geen sanctie voorzien indien er door een onderneming geen plan opgesteld werd. Desalniettemin vroeg men langs werkgeverszijde om de sociale gesprekpartners de mogelijkheid te geven om een alternatief systeem uit te werken. Omdat dit dossier gekoppeld werd aan het voor ons prioritaire dossier van de leeftijdspiramide bij collectief ontslag (zie het onderdeel "leeftijdspiramide bij collectief ontslag"), hebben we hiermee ingestemd. In de uiteindelijke wet werd bepaald dat indien voor 1 juli een cao van de NAR een alternatieve regeling uitwerkte, de wet niet langer van toepassing zou zijn. Deze alternatieve regeling werd uitgewerkt in cao 104 van 27 juni 2012. We bekwamen dat het werkgelegenheidsplan opgenomen moet worden in de informatie die de werkgever jaarlijks verplicht aan de ondernemingsraad dient te bezorgen. Dit maakt dat; als er geen werkgelegenheidsplan opgesteld wordt, de werkgever niet alleen een algemeen verbindend verklaarde cao miskent, maar ook de werking van de ondernemingsraad belemmert. De werkgever kan hiervoor gesanctioneerd worden. Bijkomend dient de werkgever voor elke door de delegees voorgestelde maatregel, schriftelijk te argumenteren waarom de maatregel in kwestie niet weerhouden werd. De cao 104 is geen perfect instrument, maar het is een eerste opstap naar een leeftijdsbewust personeelsbeleid en naar een veralgemeend preventief gezondheidstoezicht. Twee jaar na de inwerkingtreding van de cao (1 januari 2013) is een evaluatie voorzien. Deze moet toelaten om eventuele pijnpunten weg te werken en de regelgeving te verfijnen.

7. Extralegale voordelen



7.1 De tweede pensioenpijler

Sinds de invoering van de Wet aanvullende pensioenen (WAP) in 2003 volgt het ABVV de evoluties in de wetgeving en de praktijk nauwgezet op. De afgelopen jaren kwam de WAP, en meer bepaald de ingebouwde bescherming van werknemers, meermaals zwaar onder vuur te liggen.

Begin 2011 was er het faillissement van Apra Leven. Deze verzekeraar, die enkele bedrijfspensioenplannen huisvestte, kwam in zodanige financiële problemen dat de toezichthouder (toen nog CBFA) zich genoodzaakt zag zijn vergunning in te trekken. In geval van faillissement van de pensioeninstelling voorziet de WAP dat de werkgever het pensioen van zijn werknemers moet veilig stellen. Naar aanleiding van deze zaak werd dit principe in vraag gesteld. De eerste vonnissen hierover (in rechtszaken gevoerd door de diensten sociaal recht van het ABVV) bevestigen de aansprakelijkheid van de werkgever.

In 2012 werd de aanval op het gegarandeerd rendement (opnieuw) ingezet. Heel wat verzekeraars verlaagden het contractueel gegarandeerd rendement om de druk op te drijven. De harmonisatie van de statuten arbeiders – bedienden werd aangegrepen om een aantal garanties van de WAP ter discussie te stellen (zoals het dynamisch beheer en het gegarandeerd rendement).

Op het eind van de legislatuur werd via een programmawet gepoogd de minimumleeftijd voor opname van het aanvullend pensioen te verhogen, alsook de voordelige regelingen bij vervroegde uittreding (bijv. voortgezette pensioenopbouw tijdens brugpensioen) te verbieden. Dankzij druk van het ABVV hebben deze wijzigingen geen doorgang kunnen vinden. Ook op andere luiken van het wetsontwerp heeft het ABVV een positieve invloed gehad. Zo omvat de programmawet onder meer nog een sterke vereenvoudiging van de verjaring en wijst ze de bevoegdheid voor geschillen over aanvullende pensioenen (waarbij aangesloten werknemers) betrokken zijn, toe aan de arbeidsrechtbank.

Daarnaast ijverde het ABVV voor een betere bescherming van de aangesloten werknemers:

Fiscaliteit. Zoals op het vorige congres was beslist, werd een ABVV standpunt over de fiscaliteit van de tweede pensioenpijler uitgewerkt. De fiscale en parafiscale behandeling van kracht op de tweede pensioenpijler moest immers herbeken worden. Om de aanvullende pensioenen beter te controleren waren instrumenten nodig zoals een kadaster met aanvullende pensioenverbintenissen en een beter inzicht in het financieel patrimonium.

Deze wijziging van de fiscale behandeling moet volgende doelstellingen nastreven :

- in sommige omstandigheden de heffing verhogen op het moment van de storting van de bijdragen ten voordele van de aanvullende pensioenverbintenissen;
- een globale en progressieve heffing invoeren bij de uitbetaling van de aanvullende pensioenverbintenissen.

Informatie voor aangesloten werknemers. De Commissie Aanvullende Pensioenen (een adviesorgaan ingesteld door de WAP waarin de sociale gesprekpartners, de pensioeninstellingen en gepensioneerden vertegenwoordigd zijn) boog zich in 2010 over de standaard pensioenfiche die door de (toen nog) CBFA werd ontworpen. De bedoeling is dat de standaardfiche op termijn door alle pensioeninstellingen

verplicht dient gebruikt te worden. Op die manier hebben alle aangesloten werknemers dezelfde informatie over hun aanvullend pensioen en worden de gegevens van verschillende pensioeninstellingen beter vergelijkbaar.

Een meer uitgebreide discussie over informatie voor aangesloten werknemers werd gevoerd in het kader van de verdere uitbouw van Sigedis ("Sociale Individuele Gegevens – Données Individuelles Sociales", databank van gegevens voor de sociale zekerheid). Hoewel Sigedis oorspronkelijk werd opgericht als kadaster van de aanvullende pensioenen – met als bijkomend doel de fiscale en sociale controle op de aanvullende pensioenen mogelijk te maken en statistische gegevens te verzamelen – zag minister van pensioenen De Croo ook in de informatie naar aangesloten werknemers een rol voor Sigedis weggelegd. Vanaf 2016 zullen alle aangesloten werknemers op elk moment alle nuttige informatie over hun aanvullend pensioen kunnen raadplegen op Sigedis. Sigedis zal ook instaan voor de informatie aan 'slapers' (aangesloten werknemers die niet langer in dienst zijn van de werkgever). Tijdens het overleg met de sociale gesprekpartners heeft het ABVV steeds gehamerd op het belang van het behoud van papieren pensioenfiches (naast de mogelijkheid om zelf pensioeninformatie te consulteren via internet). Het is dan ook dankzij het ABVV dat de gewijzigde wet voorziet dat elke aangesloten werknemer vanaf 45 jaar en om de vijf jaar per post een pensioenfiche ontvangt met een overzicht van de opgebouwde rechten.

Overlijdensdekking. In de NAR werd vastgesteld dat in bepaalde gevallen bij langdurige schorsing van de arbeidsovereenkomst, de overlijdensdekking van de groepsverzekering wegvalt. Als de aangesloten werknemer in zo'n schorsings–periode overlijdt, ontvangen de begunstigden geen enkele vergoeding. De aangesloten werknemer werd hierover echter niet geïnformeerd. Dit stelde in het bijzonder problemen ingeval van brugpensioen. De NAR kwam tot een eensluidend advies (nr. 1.771) dat enkele oplossingen aanreikt. In eerste instantie wordt het belang van informatie benadrukt. De aangesloten werknemer moet niet enkel geïnformeerd worden over het wegvallen van de dekking, maar ook over de mogelijke oplossingen en de kosten daaraan verbonden. Mogelijke oplossingen zijn de overdracht naar een onthaalstructuur (waar de aangesloten werknemer zelf de omvang van de overlijdensdekking kan kiezen) of de individuele voortzetting van de overlijdensdekking aan het groepstarief.

Harmonisatie arbeiders – bedienden. In mei 2013 legde de minister van pensioenen een voorontwerp van wet neer in de NAR m.b.t. de harmonisatie van arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen. Het voorontwerp bevatte ook een hoop elementen die niets met de harmonisatie te maken hadden, maar tot doel hadden de kosten voor werkgevers te drukken (bijv. de afschaffing van het dynamisch beheer en een hervorming van de uittreding). Na lange onderhandelingen kwam het in februari 2014 toch tot een eensluidend advies (nr.1.893). In lijn met het advies werden alle elementen die geen verband hielden met arbeiders/bedienden uit het wetsontwerp geschrapt. De wet legt een harmonisatie van aansluiting en voorwaarden op in 2025, maar het zijn de sociale gesprekpartners op het niveau van de sectoren en de ondernemingen die beslissen hoe die harmonisatie zal verlopen.

7.2. Ecocheques

Het ABVV is nooit vragende partij geweest voor deze alternatieve vorm van verloning die vrijgesteld is van sociale bijdragen. Het steunt echter wel de filosofie

van de groene cheques, die erin bestaat de aankoop van milieuvriendelijke producten en diensten te bevorderen en voor iedereen toegankelijker te maken. Om de regelgeving verder te verfijnen, werd eind 2010 cao 98bis afgesloten. De cao verduidelijkt onder meer de uitbetaling van ecocheques bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, werkt een discriminatie ten aanzien van uitzendkrachten weg en doet hetzelfde voor de periodes die gedekt worden door jeugd– of seniorenvakantie. Tenslotte laat de cao ook toe dat, in het geval een werknemer per jaar recht heeft op minder dan 10 euro aan ecocheques, dit bedrag wordt verhoogd met 50% en toegevoegd wordt aan het loon.

Ook dienen de uitgevers op eigen kosten een controlesysteem in te voeren om te waarborgen dat de cheques niet gebruikt worden voor de aankoop van andere producten.

Begin 2012 werd een KB gepubliceerd dat het mogelijk maakt om de toekenning van ecocheques om te zetten in een toekenning van maaltijdcheques.

Naar aanleiding van de discussie inzake het generaliseren van elektronische maaltijdcheques, hebben de sociale gesprekpartners zich ertoe verbonden om ook een dergelijke veralgemening op het vlak van ecocheques te onderzoeken.

7.3. Maaltijdcheques

Op het vlak van maaltijdcheques is er sinds het laatste congres heel wat beweging geweest. De geldigheidsduur van de cheques werd verlengd van 3 naar 12 maanden, waardoor de kans dat een cheque vervalt, gevoelig verkleind werd. Het gros van de ontwikkelingen draaide evenwel rond de elektronische maaltijdcheques. Twee nieuwe uitgiftebedrijven, die exclusief elektronische maaltijdcheques uitgeven en geen papieren variant, hebben zich op de markt gepositioneerd. Zij zijn de concurrentie aangegaan met de twee 'klassieke' uitgiftebedrijven die zowel papieren als elektronische maaltijdcheques uitgeven. In uitvoering van een sectorale cao die in 2012 afgesloten werd, is de hele sector uitzendarbeid begin 2013 overgestapt op elektronische maaltijdcheques. Elke uitzendkracht ontvangt een persoonlijke kaart die door de verschillende uitzendkantoren waar de werknemer in kwestie mee werkt, gebruikt wordt. Dit vermijdt dat uitzendkrachten voortdurend naar het uitzendkantoor moeten gaan om de cheques te ontvangen en vergemakkelijkt ook de controle op het daadwerkelijk toekennen ervan (want uitzendkrachten hebben recht op exact dezelfde voordelen als de eigen werknemers van het bedrijf waar ze aan het werk zijn).

Sinds de introductie van de elektronische maaltijdcheques, is er een lobby aan het werk om het gebruik van papieren maaltijdcheques stop te zetten en enkel nog te werken met de elektronische versie. De lobbymachine werkt gretig om de, in patronale milieus, zo verwenste 'administratieve last' te verminderen. Het regeerakkoord van december 2011 stelt voorop om deze zogenaamde administratieve 'last' met 30% te verminderen. Zo tracht België tegemoet te komen aan de Europese 'Small Business Act' die de aanbevolen doelstelling heeft om de administratieve last met 25% te verminderen.
Het regeerakkoord bepaalde meer specifiek dat dit onder andere zou gebeuren door een veralgemening van het gebruik van elektronische maaltijd– en ecocheques (merk op dat er op dat ogenblik nog geen elektronische ecocheques bestonden). De in 1998 opgerichte Dienst Administratieve Vereenvoudiging zag in

een veralgemening van de elektronische maaltijdcheques een gedroomde kans om haar eigen bestaan te rechtvaardigen. Uit eigen beweging werd door deze dienst een 'rapport' opgesteld om het gebruik van de elektronische maaltijdcheques te evalueren en te promoten.

Met het gegeven dat tot op vandaag nog niet de helft van de werknemers die recht hebben op maaltijdcheques, de elektronische variant ontvangen en bovendien het aantal handelaars dat elektronische maaltijdcheques aanvaardt, nog veel te beperkt is, besliste het ABVV om in dit dossier dan ook stevig op de rem te gaan staan. Net op het ogenblik dat we de discussie rond een eventuele veralgemening van elektronische maaltijdcheques 'geneutraliseerd' hadden, stak midden 2013 weer een draak van een voorstel de kop op. Al in 2011 werd het idee gelanceerd van een volledige dematerialisatie van de maaltijdcheques. Dit betekent dat het bedrag van de cheque samen met het loon op de rekening van de werknemer wordt gestort. Open VLD en CD&V dienden in de Senaat een wetsvoorstel in. Met behulp van onze politieke contacten slaagden we er evenwel in om dat plan van de regeringstafel te vegen. In de Senaat bleef men evenwel het wetsvoorstel behandelen en ging men zelfs over tot een stemming. Een krappe meerderheid verwierp uiteindelijk het voorstel, maar een nieuwe stemming werd al in het vooruitzicht gesteld. Om de materie in handen van de sociale gesprekpartners te kunnen houden en het omzetten van maaltijdcheques in nettoloon te vermijden (met de eruit voortvloeiende negatieve gevolgen voor onze sociale zekerheid), hebben we als ABVV een veralgemening van het gebruik van elektronische maaltijdcheques moeten onderschrijven. De vooropgestelde datum is 1 oktober 2015. We hebben hier wel de nodige voorwaarden aan kunnen koppelen (onder meer een gemakkelijke raadpleging van het saldo vóór aanwending van de cheques, geen bijkomende kosten voor de werknemer, een gevoelige uitbreiding van het aantal handelaars, enz.). Ook bekwamen we een gefaseerde veralgemening van de elektronische aangifte sociaal risico, wat de rechtszekerheid voor onze leden zal verhogen.

7.4. Cao 90

Het ABVV is altijd wantrouwig en kritisch geweest als het op flexibele lonen aankomt. cao 90 vormt een component van de globale loonkosten, maar de niet–recurrente voordelen uit cao 90 en andere flexibele lonen mogen in geen geval in de plaats komen van klassieke loonsverhogingen. Het loon en de klassieke loonsverhogingen blijven dus voorrang hebben.

Voor het ABVV mag het gebruik van cao 90 – net als de andere bestaande instrumenten van alternatieve verloning (maaltijdcheques, ecocheques…) – geen alternatief bieden voor klassieke loonsverhogingen. Deze loonsverhogingen staan individueel borg voor zekerheid en het opbouwen van sociale rechten voor de werknemer. Collectief gezien staan ze garant voor solidariteit tussen en voor alle werknemers.

Daarom heeft het ABVV bij de invoering in 2008 ervoor gezorgd dat dit nieuwe voordeel beperkt werd en onderworpen is aan een syndicale omkadering.



Voor het ABVV heeft cao 90 van bij de invoering voor grote syndicale problemen gezorgd. Wij verwijzen in dit verband naar :

- de pogingen van de werkgevers om als doelstelling een daling van het aantal arbeidsongevallen en ziektedagen te doen aanvaarden;
- het feit dat de voordelen uit een cao niet–recurrent zijn en geen rechten openen in de sociale zekerheid (vakantiegeld, pensioen...) en dat ze van een voorkeurregeling genieten.

Het ABVV heeft samen met bepaalde ABVV–centrales, altijd gepleit voor een aanpassing van die regeling om de vakbondscontrole op dit instrument van loonflexibiliteit te vergemakkelijken en te versterken. In december 2010 (cao 90bis) werd dit doel eindelijk bereikt.

De omkadering werd o.a. versterkt via een verstrenging van de procedures en de voorwaarden:

- verplicht gebruik van standaardformulieren waardoor de controle gemakkelijker wordt zowel voor de inspecties als voor de paritaire comités;
- standaardformulieren die duidelijk en verplicht het volgende opnemen:
  - aantal betrokken werknemers;
  - vermelding van de al dan niet aanwezigheid van de VA in de onderneming;
  - vermelding van het al dan niet bestaan van een preventieplan in de onderneming;
  - aard van het te bereiken doel (doelstellingen);
  - evaluatie– en betwistingmethodes ;

M.b.t. de sociale zekerheid voorziet de regelgeving ook dat de resultaatsgebonden bonus uitgesloten wordt uit het begrip loon (gemeenschappelijke verklaring van de G10 – september 2007).

Tot eind 2012 waren de gewone persoonlijke en werkgeversbijdragen niet verschuldigd. Die vrijstelling geldt tot een plafond van 2.200 euro per kalenderjaar per werknemer en voor elke werkgever bij wie de werknemer in dienst is.

Dit bedrag volgt de evolutie van de gezondheidsindex en wordt op 1 januari van elk jaar aangepast. Maar op vraag van het ABVV, wordt een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 33% ingehouden op het bedrag van de toegekende resultaatsgebonden bonus.

Sinds 2013 heeft de regering eenzijdig beslist:

- het plafond zoals voorzien in de cao te verhogen tot 3.100 euro (tegen 2.430 euro in 2012);
  EN
- de heffing in te voeren van de 13,07% persoonlijke bijdragen op de 'niet–recurrente voordelen' die vanaf 1 januari 2013 gestort worden.

Werknemers worden dus twee maal getroffen: enerzijds wordt het plafond verhoogd waardoor de werkgever nog meer geneigd zal zijn beroep te doen op deze alternatieve verloning, anderzijds moeten ze voortaan bijdragen betalen op een loonelement dat geen rechten opbouwt.

Fiscaal gezien wordt voor de werknemer de resultaatsgebonden bonus, toegekend conform cao 90, vrijgesteld van elke belasting tot het jaarlijkse plafond van 2.200 euro (nog te indexeren). Als het bedrag van de bonus dat plafond overschrijdt, zijn enkel op het stuk erboven belastingen verschuldigd (met verplichting voor de werkgever om de bedrijfsvoorheffing in te houden).

Voor de werkgever zijn de resultaatsgebonden bonus en de bijzondere werkgeversbijdrage van 33% aftrekbaar als beroepskosten.

8. Strijd tegen discriminatie

Strijden tegen discriminatie is en blijft een prioriteit voor het ABVV. Wij willen als vakorganisatie streven naar een samenleving met gelijke rechten, waar elke werknemer op basis van zijn competenties en volgens objectieve criteria gekozen wordt.

Ondanks de goedkeuring van de anti-discriminatiewetgeving op 10 mei 2007 en de invoering van ankerpunt 4 in het IPA 2007-2008 over diversiteit en niet-discriminatie, blijft discriminatie op gerelateerd aan werk een belangrijk probleem en onaanvaardbaar in een democratische samenleving. Zo ligt in Brussel de werkloosheidsgraad van werkzoekenden met een migratieachtergrond 5 maal hoger.

Na een rechtsvordering te hebben ingeleid tegen ADECCO om komaf te maken met discriminaties bij aanwervingen in de uitzendsector (procedure nog hangende), heeft het ABVV op zijn website een meldpunt 'discriminaties' geplaatst, waar leden inbreuken kunnen melden. De klachten gaan dan naar de bevoegde juridische dienst. Sinds de lancering van dat meldpunt krijgt het ABVV gemiddeld 100 klachten per jaar, wat aantoont dat discriminatie in het dagdagelijkse leven van werknemers wel degelijk aanwezig is en een belangrijk probleem vormt.

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding van de FOD WASO, heeft in september 2013 de lang verwachte sociaal-economische monitoring opgezet. Dit meetinstrument geeft een globaal zicht op de situatie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, door gegevens van de Kruispuntbank met die van het Rijksregister te bundelen.

Op die manier kunnen we meer gericht tewerk gaan. Het ABVV heeft van de gelegenheid gebruikt gemaakt om het punt op de agenda van de NAR te zetten, zodat de sectoren een meetinstrument hebben waarmee zij de resultaten van een beleid waar diversiteit vooropstaat en de strijd tegen discriminatie kunnen kruisen.

Een andere werf die het ABVV dierbaar is, wordt momenteel op de NAR onderzocht: de re-integratie van werknemers die na een periode van arbeidsongeschiktheid het werk hervatten. Deze problematiek hangt nauw samen met het verbod op discriminatie op basis van gezondheidstoestand en handicap. Doel op termijn is om in ondernemingen een echt beleid van re-integratie te voeren dat gericht is op het begrip 'redelijke aanpassing'. Wordt dus vervolgd.

9. Paritaire comités

Paritair comité 100 is ten volle aan het functioneren. De oprichting van een eigen Fonds Bestaanszekerheid – Opleidingsfonds als onderdeel van het eigen



sectorale akkoord 2011–2012 kan hiervan getuigen. Sinds najaar 2013 worden de eerste opleidingen aangeboden (hef– en tiltechnieken en bedrijfseerstehulp). Via contacten met de administratie zijn we erin geslaagd om enkele grote bedrijven uit het paritair comité te lichten en naar het correct bevoegde paritaire comité over te brengen.

Het activatieproces van paritair comité 200 stokte echter door een dispuut tussen de verschillende werkgeversorganisaties inzake de vertegenwoordiging binnen de gemengde paritaire comités 335 en 337. Paritair comité 336 daarentegen is wel beginnen functioneren. Ook hiervan getuigt de oprichting van een eigen vormingsfonds in 2011 en het afsluiten in 2010 van een cao inzake een gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Onder impuls van het kabinet van minister van Werk Monica De Coninck, zijn we onder sociale gesprekpartners uiteindelijk tot een oplossing gekomen voor de activatie van de paritaire comités 200, 335 & 337. Een protocol werd op 30 januari 2014 ondertekend & daags nadien werd meteen in het Belgisch Staatsblad het bericht gepubliceerd dat de benoemingsprocedure voor de vertegenwoordiging binnen deze paritaire comités in werking heeft gezet.

Eind 2013 werd op uitdrukkelijk verzoek van de sociale gesprekpartners van het paritair comité voor de binnenscheepvaart (nr. 139), van het paritair comité voor de zeevisserij (nr. 143) en van het paritair comité voor de koopvaardij (nr. 316) het paritair comité voor de maritieme en watergebonden activiteiten (nr. 338) opgeheven. Die laatste werd opgericht in 2008 en had de bedoeling om – tegen de wil van de sociale gesprekpartners in – de 3 andere paritaire comités te groeperen.

Verschillende andere paritaire comités zijn opgericht en al dan niet reeds beginnen functioneren, bijv. paritair comité 339 voor de sociale huisvestingmaatschappijen en paritair comité 340 voor de orthopedische technologieën.

Niettegenstaande het in het regeerakkoord van december 2011 opgenomen voornemen om het landschap van de paritaire comités te harmoniseren en te vereenvoudigen (om o.a. een gelijke behandeling tussen bedrijven met een gelijkaardige activiteit mogelijk te maken), blijft het aan de sociale gesprekpartners om dit geleidelijk aan te realiseren. Te meer daar dit onlosmakelijk verbonden is met het wegwerken van de verschillen die nog bestaand tussen arbeiders en bedienden.

Wat de procedure inzake toewijzing van een bevoegd paritair comité betreft, is door de administratie een nieuwe procedure uitgewerkt die werkgevers dwingt om een paritair comité aan te duiden, waarna de RSZ verifieert of de aanduiding klopt. De bespreking van deze nieuwe procedure is binnen de NAR sinds 2010 geblokkeerd doordat langs werkgeverszijde een nota hierover in het vooruitzicht wordt gesteld. Het ABVV blijft aandringen opdat deze nota eindelijk opgesteld wordt, zodat de besprekingen kunnen hervat en afgerond worden.
Op het vlak van het aantal sociaal bemiddelaars is een dalende trend zich blijven voortzetten, met als gevolg dat de resterende sociaal bemiddelaars geconfronteerd worden met een stijgende werklast. Een lichtpunt is dat eind 2013 een aanvang werd genomen met de aanwerving van sociaal bemiddelaars voor de overheidssector. Op dit ogenblik zijn er 3 benoemd.

10. Arbeidsrechtbanken

Een hervorming van het gerechtelijk landschap werd doorgevoerd (deels ook door de splitsing van het gerechtelijk arrondissement Brussel–Halle–Vilvoorde). Deze hervorming had ook zijn invloed op de ons nauw aan het hart liggende arbeidsrechtbanken. Het aantal gerechtelijke arrondissementen werd herleid tot 12 (geënt op de provincies met aparte arrondissementen voor Eupen (deel provincie Luik), Leuven (deel provincie Vlaams–Brabant) en Brussel (Brussels Hoofdstedelijk Gewest + deel provincie Vlaams–Brabant). De arbeidsrechtbank Brussel werd uitgesplitst in een Nederlandstalige en een Franstalige arbeidsrechtbank. Zowel het totaal aantal sociale rechters voor arbeiders als voor bedienden van deze beide arbeidsrechtbanken werd verhoogd met 5, respectievelijk 15 mandaten in vergelijking met de vroegere unitaire arbeidsrechtbank Brussel. De arbeidsrechtbank Verviers–Eupen werd uitgesplitst in een arbeidsrechtbank Verviers (afdeling van de arbeidsrechtbank Luik) en een arbeidsrechtbank Eupen. In lijn met het ABVV–standpunt dat arbeidsrechtbanken onafhankelijk dienen te blijven, is kunnen vermeden worden dat de arbeidsrechtbank Eupen op zou gaan in een eenheidsrechtbank. De arbeidsrechtbank Eupen blijft als aparte rechtbank met eigen sociale rechters bestaan.

11. Syndicale vrijheden

In navolging van de collectieve klacht tegen België die we in 2009 – nadat we onze collega's van het ACV en ACLVB hadden kunnen overtuigen – en samen met het Europees Vakverbond (EVV) bij het Comité voor sociale rechten van de Raad van Europa ingediend hadden, volgde er in september 2011 een uitspraak van het expertencomité. Conform de procedureregels, kon de uitspraak pas op 7 februari 2012 publiek gemaakt worden. In lijn met de opmerkingen die het Comité reeds eerder had geformuleerd, oordeelde het unaniem dat de inmenging van Belgische rechters in stakingen in strijd is met het Europees Sociaal Handvest. Bovendien heeft het expertencomité ondubbelzinnig verklaard dat stakingspiketten onverkort deel uitmaken van het recht op collectieve actie.

De uitspraak werd breed opgepikt in de media en niet alleen door een gezamenlijk persbericht van de Belgische vakbonden en een persbericht van het Europees Vakverbond, maar ook door onder meer een perscommuniqué van de 'Ligue des droits de l'Homme'. We hebben bij de minister van Justitie aangedrongen op een degelijke en ruime verspreiding van de uitspraak binnen de rechterlijke macht. Om niets aan het toeval over te laten hebben de drie vakbonden (wederom op aansturing van het ABVV) de uitspraak van het Comité voor sociale rechten toegestuurd aan de 1ste voorzitters van de arbeidsrechtbanken, de arbeidshoven, de rechtbanken van eerste aanleg en de hoven van beroep. Bijkomend werd de uitspraak door ons ook bezorgd aan de Hoge Raad voor Justitie en aan het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding. Hiertoe aangespoord door de minister van Werk, heeft de minister van Justitie eind 2012 aan het college van procureurs–generaal gevraagd om voor de verspreiding van de uitspraak te zorgen.

De uitspraak heeft op het terrein al navolging gekregen. Verschillende rechters hebben beroep gedaan op de uitspraak om niet in te gaan op de vraag van werkgeverszijde om dwangsommen op te leggen. Toch zijn er nog rechters die in weerwil van het oordeel van het expertencomité dwangsommen toekennen. Dit werd door ons, in het kader van het rapport dat de Belgische regering over het



respecteren van het Europees Sociaal Handvest bij de Raad van Europa diende in te dienen, dan ook officieel aangekaart.

De strategie om stelselmatig gerechtelijke tussenkomsten in collectieve conflicten juridisch aan te vallen, heeft al tot enkele opmerkelijke resultaten geleid. Zo zijn we erin geslaagd om de opeising van stakende werknemers door een provinciegouverneur ongedaan te laten maken, werden werkgevers teruggefloten die hadden aangevoerd dat men een eenzijdig verzoekschrift moet gebruiken omdat de identiteit van alle stakers niet gekend is en hierdoor een tegensprekelijke procedure niet mogelijk is, werd bevestigd dat – zelf al is het collectief conflict in tussentijd afgelopen of is de geldigheidsduur van de door de beschikking opgelegde maatregelen verstreken – de rechter in hoger beroep de uitgebrachte beschikking dient te beoordelen om na te gaan of deze wel geoorloofd was, werd geoordeeld dat een vreedzame bedrijfsbezetting onder het recht op collectieve actie valt, werd herbevestigd dat tijdens een staking geen uitzendkrachten mogen worden tewerkgesteld in het bedrijf in kwestie, enz.

Langs patronale zijde werd op alle mogelijke manieren getracht om stakingen te breken. Enkele nieuwe 'spitsvondigheden' die de voorbije periode het licht zagen waren het – in strijd met zowel het nationale als internationale recht – toekennen van een premie aan niet–stakers, het voeren van een procedure in naam van werkwilligen in plaats van in naam van het bedrijf, het laten bespioneren van vakbondsvergaderingen via balpencamera's tot zelfs het sturen van een in het buitenland ingehuurde knokploeg. Naar aanleiding van de algemene staking van 30 januari 2012 vond UNIZO er zelfs niets beters op dan nog maar een 'petitie' van werkwilligen op te zetten.

Los van het juridische aspect, blijft het succes van een collectieve actie echter afhangen van de mate waarin de actie gedragen wordt door werknemers van de onderneming.

Op politiek vlak was er de onrustwekkende uitbreiding en veralgemening van het systeem van gemeentelijke administratieve sancties (GAS–boetes). Naar aanleiding van enkele gevallen waarbij syndicale acties bedreigd werden met dergelijke GAS–boetes, hebben het ABVV en het ACV een beroep tot vernietiging van de GAS–wet van 24 juni 2013 ingeleid bij het Grondwettelijk Hof. Een uitspraak wordt verwacht eind 2014. In dezelfde lijn werd een procedure opgestart tegen een in de wetgeving gebruikte en te ruim interpreteerbare definiëring van terrorisme (omwille van het risico dat men syndicale acties hieronder zou kunnen laten vallen).

Een voorstel om in zo omzeggens het hele winkelcentrum van Antwerpen een betogingsverbod op te leggen, werd via het aanspreken van onze contacten uiteindelijk afgevoerd.

Als ABVV hebben we – met oog op het vrijwaren en ondersteunen van het recht op actievoeren – ook onverkort onze steun uitgesproken voor onder meer de anti–ggo activisten en de pacifistische actievoerders die door het ministerie van Defensie werden aangeklaagd omdat ze rode verf op een gevel hadden aangebracht.

12. Strijd tegen fraude en sociale dumping

Sociale dumping neemt tal van vormen aan, maar uiteindelijk komen ze allemaal op hetzelfde neer : de rechten van werknemers worden massaal omzeilt en fors

met de voeten getreden. We denken daarbij aan schijnzelfstandigen, meervoudige onderaanneming en onwettige detachering. Bepaalde werkgevers doen steeds vaker een beroep op gedetacheerde werknemers die dan tewerkgesteld worden door brievenbusbedrijven en al te vaak uitgebuit worden. Het niet betalen van het sectorloon, niet betalen van overuren, niet betalen van sociale bijdragen, enz.

Sociale dumping raakt alle sectoren (transport, bouw, vleesverwerkende nijverheid ...), ondergraaft het statuut van de werknemers en heeft een rampzalige impact op de tewerkstelling.

In die omstandigheden nam de regering onder impuls van staatssecretaris John Crombez een aantal maatregelen om meer juridische middelen in te zetten in de strijd tegen sociale dumping. Die maatregelen kregen de positieve steun van het ABVV en doorgaans een eenparig advies in de NAR.

Enkele daarvan zijn:

- de uitbreiding van de wet van 27/12/2006 over de aard van de arbeidsrelatie om het aantal schijnzelfstandigen te beperken;
- de invoering van een hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van lonen in geval van onderaanneming;
- de herziening van artikel 31 van de wet van 24/07/1987 betreffende de terbeschikkingstelling (verdeeld advies);
- de registratie van aanwezigheden op de bouwterreinen (verdeeld advies);
- de mogelijkheid om een formulier A1 op te stellen in geval van frauduleuze detachering.

Desondanks blijft de situatie op het terrein uiterst zorgwekkend en blijven de gevallen van fraude nog te talrijk en onbestraft. Daarom richtte het ABVV een werkgroep op om een actieplan ter bestrijding van sociale dumping uit te werken.

Op het Federaal Comité van 28/02/2014 over Europa werd dit actieplan goedgekeurd. Daarin bevestigt het ABVV zijn gehechtheid aan het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' voor alle werknemers die op eenzelfde werkplaats tewerkgesteld zijn, welke ook hun nationaliteit is.





Het ABVV nam ook de beslissing om jaarlijks een actiedag tegen sociale dumping te organiseren met als doel beleidsmakers en publieke opinie bewust te maken van de rampzalige gevolgen van de uitbuiting van de werknemers.

Het ordewoord van het ABVV op de Europese betoging van 4 april was dan ook 'Stop sociale dumping'.

Een ander punt waarvoor het ABVV bijzonder gevoelig is, blijft de versterking van mensen en middelen van de diverse inspectiediensten zodat zij hun controleopdracht optimaal kunnen uitvoeren.

13. Ombudsdienst en vormingen

Tijdens de afgelopen periode kweet de Ombudsdienst zich van diverse opdrachten, zoals het bemiddelen tussen leden en diverse diensten van het ABVV bij betwistingen, de ondersteuning van de juridische diensten d.m.v. vormingen en verspreiding van relevante juridische informatie en ten slotte het meewerken aan de voorbereiding van beroepen in Cassatie.

Meer specifiek verspreidden we interessante rechtspraak naar de diensten sociaal recht en de juridische diensten via interne nota's, ECHO en de website van het ABVV.

Gemiddeld worden vijf vormingssessies per jaar georganiseerd voor de juridische diensten, met telkens een dertigtal deelnemers per sessie.

Diverse actualiteitsgebonden kwesties in het sociaal recht werden behandeld hetzij door deskundigen, hetzij door medewerkers van de studiedienst. Voorbeelden zijn het handvest van de sociaal verzekerde, de sociale verkiezingen, de wet op de continuïteit van de ondernemingen, het sociaal strafrecht, deeltijdwerk, de cao–wet, de eerbiediging van de privacy op het werk, de toenadering tussen arbeiders– en bedienden statuut...

14. Toegang tot justitie

Het ABVV heeft zich verzet tegen diverse initiatieven van de regering die de toegang tot justitie beperkten.

Zo sloot het ABVV zich aan bij het platform 'Justitie voor iedereen' om het plan van de minister van Justitie tot hervorming van de juridische steun (pro deo) aan te klagen. Dankzij die hulp kunnen mensen met een klein inkomen onder bepaalde voorwaarden de bijstand van een advocaat krijgen. Via de geplande hervorming wilde men een remgeld invoeren en de voorwaarden voor juridische bijstand strenger maken. Dankzij een stevige mobilisatie en een petitie die meer dan 8.000 handtekeningen bijeenkreeg, slaagde het platform erin deze hervorming voorlopig te laten intrekken.

Een andere maatregel met rampzalige impact op de toegang tot justitie was de beslissing van de regering in juli 2013 om btw (21%) te heffen op de erelonen van advocaten. Een ronduit onrechtvaardige maatregel die immers alleen de niet btw–plichtige natuurlijke personen treft, nl. werknemers en mensen met een sociale uitkering. Eens te meer ging het ABVV met andere organisaties, waaronder de

Liga voor de Rechten van de Mens, in het verzet en diende voor het Grondwettelijk Hof een procedure tot vernietiging van de maatregel in. Deze procedure is bij het schrijven van dit verslag nog steeds hangende.

Tot slot is er nog het dossier van de verhaalbaarheid van kosten en erelonen van advocaten. Een dossier waarbij geen enkele vooruitgang geboekt werd. Het ABVV zal blijven ijveren, onder meer bij de komende regering, voor een oplossing die de toegang tot het gerecht en vooral tot de arbeidsrechtbank garandeert. Een oplossing kan erin bestaan de bedragen van de rechtplegingsvergoeding die van toepassing zijn bij sociale zekerheidsgeschillen, te veralgemenen tot alle geschillen die door de arbeidsrechtbanken behandeld worden.

Het ABVV zal bijzonder waakzaam blijven en alle maatregelen die de toegang tot justitie beperken, zwaar bestrijden.




HARDER ??
FASTER ??
LONGER ??
HARDER ??
FASTER ??
LONGER ??
HARDER ??
FASTER ??
LONGER ??


FGTB
L'abus d'intérim
nuit gravement
aux travailleurs
Misbruik van interim
schaadt
de werknemers
ABVV


UN JOUR AILLEURS


ABVV

Hoofdstuk 09

Welzijn op het werk





9. Welzijn op het werk

De voorbije jaren woog de Europese context zwaar door inzake welzijn op het werk. In het verleden had Europa zich in dit dossier een stuwende kracht getoond, vandaag is die rol flink afgezwakt. De Europese Unie koestert duidelijk niet langer de ambitie om de werkvoorwaarden in Europa te verbeteren. We kunnen zelfs zeggen dat de huidige bescherming wat betreft veiligheid en gezondheid op het werk op de helling komt te staan, want die zou "een hinderpaal" zijn voor het concurrentievermogen van de bedrijven.

Op Belgisch niveau zijn er twee symbooldossiers, namelijk de herziening van de tariefbepaling voor externe diensten in het kader van het dossier arbeiders/bedienden en de werkzaamheden met betrekking tot de preventie van psychosociale belasting. Verder zullen we het ook hebben over enkel van de thema's waarover wij in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming of in Nationale Arbeidsraad onderhandeld hebben. Ook de campagnes, studies en infodagen die het ABVV georganiseerd heeft, komen hier aan bod.

1. Onze waakzaamheid met betrekking tot het Europese niveau

1.1. Administrative Burdens, Better Regulation, Think Small First and REFIT

Al sinds de jaren 90 werd beslist een proces van vereenvoudiging van administratieve lasten in te voeren. Dit werd op Europees niveau ontwikkeld om de concurrentiekracht van de Europese bedrijven te verbeteren. Daarna gebeurde hetzelfde op niveau van de individuele lidstaten. In 2007 besliste de Europese Commissie over te gaan tot een 'better regulation' en stelde als streefdoel een vermindering van de administratieve lasten van de ondernemingen met 25% tegen 2012 voorop. Laten we maar meteen verduidelijken dat wij, als vakbond, niet gekant zijn tegen een administratieve vereenvoudiging op voorwaarde dat het oorspronkelijke doel van de administratieve formaliteiten blijft en eenvoudiger haalbaar wordt.

Op 2 oktober 2013 publiceerde de Commissie de Mededeling 'REFIT, Regulatory Fitness and Performance' die tot doel heeft de bedrijven, en dan vooral KMO's (de Europese definitie van dit begrip is ruimer, namelijk bedrijven van minder dan 250 werknemers die aan bepaalde boekhoudkundige criteria beantwoorden), het leven wat gemakkelijker te maken door een aantal administratieve lasten te schrappen.

Maar met REFIT gaat de Commissie over tot een 'kwalitatieve' sprong, en stapt namelijk van het concept 'administratieve vereenvoudiging' over op het concept 'vereenvoudiging van de regelgeving'. Aan de ene kant impliceert deze vereenvoudiging een impactanalyse en een screening van de milieu– en sociale wetgeving die ervan 'verdacht' worden het concurrentievermogen van de EU schade te berokkenen: welzijn op het werk, de consultatie van werknemers in geval van collectief ontslag, overname van de onderneming, fundamentele hervorming van de werkorganisatie, enz. Aan de andere kant moet elk voorstel van nieuwe regelgeving ook het voorwerp uitmaken van een impactanalyse qua

lasten voor de bedrijven (kankerverwekkende stoffen, reprotoxines, repetitieve overbelastingletsels, anticiperen op herstructureringen...) om uit te maken of het wel opportuun is. In dit geval oordeelde de Commissie dat dit niet zo was. Ook het resultaat van de Europese sociale dialoog wordt in vraag gesteld, vermits de omzetting van akkoorden die de sociale gesprekspartners gesloten hebben, ook aan zo'n impactanalyse onderworpen moet worden (even een voorbeeld: het 'hangende' akkoord in de kappersector, gericht op het voorkomen van beroepsmatige kankers en dermatitis).

De nieuwe oriëntaties van de Commissie, ook gevolgd door de Europese Raad, gaan zelfs zover dat ze de EU–lidstaten verbieden beschermingsmaatregelen te nemen die verder zouden gaan dan een soort van Europees (heel erg) minimaal beschermingsniveau.

Het ABVV weigert dat een evaluatie van de impact van de actuele en toekomstige regelgeving op KMO's, zou leiden tot minder rechten voor werknemers (fundamentele arbeidsrechten met inbegrip van het recht op informatie en consultatie, arbeidsvoorwaarden, welzijn op het werk en sociale zekerheidsrechten). Ze mag daarentegen een verbetering van die rechten en van hun bescherming op het werk tegen oude en nieuwe risico's, geenszins beletten.

In het kader van de werkzaamheden van het Belgisch Agentschap voor Administratieve Vereenvoudiging, verdedigde het ABVV dit standpunt – overigens met succes – bij de bespreking van de Belgische wet over de administratieve vereenvoudiging. We zijn er ook in geslaagd dit in te schrijven in een eensluidend advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Deze beginselen werden later opgenomen in het rapport van het Europees Parlement over 'Better Regulation' (2014) en wel dankzij een amendement dat oorspronkelijk ingediend werd door Frederic Daerden, europarlementslid. Maar we hebben het hierbij niet gelaten. We sensibiliseerden ook de werknemersgroep in het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC), de Latijnse Groep binnen het EVV en het Uitvoerend Bestuur van het EVV (dat hierover een resolutie aangenomen heeft).

Tenslotte hebben wij, samen met ACV en ACLVB, de campagne www.rethinkrefit.eu opgestart (mail aan europarlementsleden, briefkaarten...). Ook hebben wij onze eigen ministers en de eurocommissaris geïnterpelleerd. Het spreekt vanzelf dat wij aan de zijde van onze centrales stonden toen bepaalde akkoorden 'hangende' werden. We vroegen ook een grondige juridische analyse (met coördinatie door het EVV) om uit te maken of dit proces wel in overeenstemming is met het Handvest van de Europese Unie. Maar we mogen niet opgeven. We moeten de ministers, de eurocommissarissen en de staatshoofden publiekelijk blijven interpelleren, zodat onze boodschap geen dode letter blijft. Zoniet wordt de Europese sociale dialoog uitgehold, hebben onze overlegorganen geen functie meer en wordt het Sociaal Europa, dat wij voorstaan, definitief begraven.

1.2. Het Europees Raadgevend Comité Veiligheid en gezondheid op het werk

Dit Europees comité is een tripartiete orgaan dat samengesteld is uit vertegenwoordigers van regeringen en sociale gesprekspartners van de lidstaten.

Tijdens de voorbije verslagperiode behield het ABVV het effectief mandaat in het



In 2014, lancering in gemeenschappelijk vakbondsfront van de campagne www.rethinkrefit.eu

comité. De informatie die we er kregen was nuttig om onze activiteiten in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk te stroomlijnen.

Bovendien nam het ABVV actief deel een werkgroep die een Europese richtlijn moest voorbereiden over de preventie van musculoskeletale aandoeningen. Die richtlijn is er echter niet gekomen, hoewel het raadgevend comité hierom eenparig had gevraagd. Vervolgens hebben we meegewerkt aan het opstellen van de tekst van een aanbeveling aan de lidstaten met betrekking tot de preventie van musculoskeletale aandoeningen. Maar ook dit initiatief werd door de Commissie in de diepvriezer gestopt onder de mom van REFIT.

M.b.t. de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden en het Europees Agentschap veiligheid en gezondheid op het werk, had het ABVV tijdens de voorbije verslagperiode een plaatsvervangend mandaat in de Raad van Bestuur. Onze inbreng was bijgevolg beperkt.

2. Ons engagement op Belgisch niveau

2.1. De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk

Tijdens deze verslagperiode hebben de sociale secretariaten en verzekeringsmaatschappijen hun greep op de externe preventiediensten nog versterkt. In 2010 waren er nog 17 erkende externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Bij het afsluiten van de redactie van dit verslag waren er nog 13 (hoewel CPS of Corporate Prevention Services in werkelijkheid quasi uitsluitend activiteiten ontwikkelt voor het spoorwegpersoneel en eigenlijk dus geen echte externe preventiedienst is). Potentieel verdwijnen er in de nabije toekomst nog twee diensten door fusies.

Deze schaalvergroting is geen goede zaak. De externe preventiediensten gaan zich hierdoor steeds commerciëler opstellen. Een voorbeeld: een externe dienst, die we niet bij naam zullen noemen, heeft een aanzienlijk aantal KMO's geschrapt als cliënt, omdat zij moeilijk bezoekbaar bleken en dus financieel niet interessant. De werknemers zijn hier de dupe van, want we hebben geen enkele reden om aan te nemen dat alle werkgevers ondertussen bij een andere externe dienst zijn aangesloten.

Zondermeer het grootste probleem waarmee de externe preventiediensten blijven worstelen, is het tekort aan preventieadviseurs. Niet enkel voor wat de discipline arbeidsgeneeskunde betreft, hoewel het tekort aan arbeidsgeneesheren echt wel dramatische proporties begint aan te nemen. In het academiejaar 2013–2014 zijn er in België niet eens 10 studenten arbeidsgeneeskunde, terwijl de uitstroom veel groter is. Ook aan ingenieurs dreigt binnenkort een tekort, want deze studierichting is voor veel jonge mensen steeds minder aantrekkelijk.

Bovendien zijn er heel wat preventieadviseurs in dienst die niet over de vereiste opleiding beschikken, vooral dan inzake ergonomie, preventie van psychosociale belasting en arbeidshygiëne.

De concurrentie tussen de diensten was en blijft bikkelhard: de door de reglementering bepaalde minimumtarieven zijn in de praktijk vaak de gevraagde maximumtarieven. Hierdoor daalt bijna automatisch de kwaliteit van de geleverde diensten bij de aangesloten bedrijven. Het spreekt vanzelf dat deze concurrentie nog zal toenemen, aangezien er steeds minder preventiediensten zijn (zie hierboven).

Vooral bij KMO's – waar externe preventie meer nodig is dan bij grote(re) bedrijven – wordt ondermaats gepresteerd.

De wet van 26 december 2013
In de wet van 26 december 2013 betreffende "de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden" is voorzien dat de financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk zal gebeuren via twee niveaus van forfaitaire bijdragen. Naargelang de aard van de activiteiten van de onderneming, zal per werknemer één van beide tarieven worden toegepast. Voor werkgevers die maximum vijf werknemers tewerkstellen, worden lagere niveaus van forfaitaire bijdragen voorzien.

De huidige regeling voorziet in een financiering die gebaseerd is op het feit of een werknemer al dan niet 'onderworpen' is aan preventief gezondheidstoezicht.
De wet gaf hiermee uitvoering aan een onderdeel van het compromis van de regering van 5 juli 2013, dat bepaalt dat "de hogere opzegvergoedingen voor arbeiders zullen gecompenseerd worden via een modulering van de bijdragen van de werkgevers voor de interbedrijfsgeneeskundige (sic) diensten".

Ter uitvoering van deze bepalingen uit de wet heeft minister De Coninck aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, twee ontwerpen van Koninklijk Besluit voorgelegd.

Het voorstel van de minister
In december 2010 werd – naar aanleiding van de voorbereiding van het IPA – een alternatief voorstel voor de toenmalige (en huidige) regeling uitgewerkt. Dat voorstel

was gebaseerd op de idee van het betalen van een uniek bedrag per werknemer. Dit voorstel werd echter nooit officieel bekrachtigd door de Groep van 10.

Minister De Coninck heeft de piste van dit eenheidstarief niet gevolgd en heeft via de wet een tweevoudig tarief geïntroduceerd, gemoduleerd in functie van de grootte van de onderneming.

Bovendien stelde de minister voor om het gezondheidstoezicht op beeldschermwerkers te vervangen door prestaties van andere preventieadviseurs, zoals ergonomen of preventieadviseurs psychosociale aspecten. Ook stelde zij voor om werknemers die in contact komen met voedingswaren niet meer systematisch aan het periodiek gezondheidtoezicht te onderwerpen. Zij deed een soortgelijk voorstel in verband met het gezondheidstoezicht op werknemers die zijn blootgesteld aan het risico 'heffen en tillen van lasten'.

Wat dit laatst betreft, heeft het ABVV van meet af aan duidelijk gesteld dat dit voor ons onbespreekbaar is, gezien het hoge aantal werknemers die leiden aan rugklachten of musculoskeletale aandoeningen (denk bijvoorbeeld – maar niet uitsluitend – aan bouwvakkers, wegenwerkers of werknemers uit de zorgsector...).

Het unaniem advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk
Dit advies werd intensief voorbereid met de vertegenwoordiger van de minister, de betrokken administratie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de sociale gesprekspartners.

Ook intern werd via de commissie ondernemingen druk geconsulteerd. We wilden immers vermijden dat over een dergelijk belangrijk pakket aan voorstellen, de minister geen advies zou hebben binnen de door haar vooropgestelde termijn. Dit had immers kunnen betekenen dat zij geen rekening had moeten houden met het advies van de Hoge Raad.

Wat de tarificatie van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft heeft de Hoge Raad enkel akte genomen van de voorstellen van de minister. De Raad was immers van oordeel dat door het ontbreken van heel wat basisgegevens en parameters het onmogelijk was om alle gevolgen van dit besluit op de financieringsstromen van en naar de externe diensten te beoordelen. De Raad drong daarom ook aan op een gepaste monitoring om de impact van de wijziging op te volgen.

In overeenstemming met de afspraken met de minister werd beslist de andere voorgestelde wijzigingen en aanpassingen aan de regelgeving te beperken tot de elementen die noodzakelijk zijn om de nieuwe wettelijke regeling inzake de minimumtarieven van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk uit te voeren en de eraan gekoppelde minimumprestaties van externe diensten inzichtelijk te maken.

Wat betreft het huidig pakket van bestaande verplichte medische onderzoeken (aanwervingsonderzoeken, periodieke onderzoeken, frequentie en de procedures om af te wijken van de standaardfrequentie) stelden de sociale gesprekspartners uitsluitend wijzigingen voor aan de reglementering in verband met beeldschermwerk en werknemers in contact met voedingswaren. Dus niets gerelateerd aan werknemers die zijn blootgesteld aan het risico van heffen en tillen van lasten.

Voor het ABVV was dit een breekpunt, zoals hoger gesteld.

De Raad stelde tevens een vereenvoudigde toegang tot spontane onderzoeken voor (ook rechtstreeks aan te vragen bij een externe dienst). Ook op dit punt heeft het ABVV sterk aangedrongen.

Er werd ook op aangedrongen dat de tussenkomst van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij risico–evaluaties, wordt geconcretiseerd onder de vorm van een schriftelijk preventieadvies op maat van de onderneming. Dit advies moet dan een oplijsting bevatten van alle tekorten en de concrete aanbevelingen voor het voeren van het preventiebeleid. Er werd een fasering in de tijd voorzien. De Raad heeft hiermee willen bijdragen aan meer welzijn voor werknemers in kleine(re) bedrijven dat al sinds jaar en dag een zorg is van het ABVV.

In zijn advies heeft de Raad er ook op aangedrongen dat het mogelijk zou moeten zijn dat de tussenkomst van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk in de risicoanalyse in (kleine) ondernemingen, vervangen wordt door sectoraal goedgekeurde standaardbenaderingen per functie. Werkpostfiches kunnen hiervan deel uitmaken. Op deze manier werd onze eis tot het veralgemeend invoeren van de werkpostfiche (naar analogie met wat we kennen bij werknemers die werken als uitzendkracht) gedeeltelijk ingewilligd.

Het recht op de raadpleging van een preventieadviseur–arbeidsgeneesheer op vraag van arbeidsongeschikte werknemers tijdens hun arbeidsongeschiktheid met het oog op werkhervatting en eventuele aanpassing van de werkpost, was eveneens een onderdeel van het unaniem advies.

De verdienste van dit voorstel is dat het leidt tot meer gefocuste, meer resultaatgerichte prestaties voor ondernemingen met beperkte interne competentie (voor kleine ondernemingen), en dat het meer maatwerk toelaat voor ondernemingen met geschoolde preventieadviseurs. Natuurlijk zou het ABVV graag hebben dat de financiële middelen ter beschikking van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk verhoogd zouden worden. We hebben dat dan ook herhaaldelijk laten blijken. Maar anderzijds hoeft het natuurlijk niet te verbazen dat de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties dit niet wilden steunen.

Al van bij het begin werd dit advies door de werkgevers in vraag gesteld. Zij zeggen dat ze hierdoor financiële schade lijden. Volgens hen maken de huidige teksten het hen niet mogelijk de gewenste compensaties te ontvangen in het kader van het dossier arbeiders/bedienden. Zij hebben dan ook een schrijven gericht aan de minster van Werk. Alleen het deel van het advies dat handelt over de afschaffing van bepaalde geneeskundige onderzoeken, vindt gratie in hun ogen.

Na heel wat pogingen tot overleg en gezien het feit dat ze al rekening gehouden had met een aantal bezorgdheden van de werkgevers, besloot de minister uiteindelijk dat ze met deze obstructie geen rekening zou houden. Maar volgens haar mededeling aan de leden van de Groep van 10 worden de maatregelen van kracht op 1 januari 2016, en niet op 1 januari 2015, zoals oorspronkelijk voorzien.

Dit was althans de stand van zaken bij het optekenen van dit activiteitenverslag.

2.2 De preventie van psychosociale risico's op het werk

Tijdens de voorbije verslagperiode werd de basis gelegd voor een nieuwe wijziging van de reglementering ter zake. Een eerste wijziging aan de oorspronkelijke reglementering uit 2002 vond plaats in 2007. Naar aanleiding van de ophefmakende affaire bij MACtac in 2010 had de toenmalige minister van Werk een evaluatie gevraagd van de bestaande reglementering.

De evaluatie werd overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad voor advies. Ook de Kamer van Volksvertegenwoordigers onderzocht het rapport en organiseerde een aantal hoorzittingen met onder andere vertegenwoordigers van de sociale gesprekspartners. Het ABVV heeft in deze hoorzittingen een zeer actieve rol gespeeld. Uiteindelijk heeft de Kamer een resolutie aangenomen, met daarin een aantal aanbevelingen aan de minister. De bespreking daarvan valt buiten het toepassingsgebied van dit activiteitenverslag.

Op 17 juli 2012 bracht de Nationale Arbeidsraad een unaniem advies uit over de voorwaarden waaraan een versterkt beleid ter voorkoming van psychosociale risico's zou moeten voldoen (advies 1808). Vervolgens heeft de minister van Werk twee voorontwerpen van wet aan de Nationale Arbeidsraad overgemaakt. Uit onderzoek is gebleken dat deze teksten op een aantal punten afweken van wat de Nationale Arbeidsraad had geadviseerd, hoofdzakelijk omdat de minister er de voorkeur aan gaf de aanbevelingen van het parlement te volgen. Ook bevatten de voorontwerpen een aantal bepalingen die geen voorwerp van advies van de Nationale Arbeidsraad waren geweest.

De Nationale Arbeidsraad heeft, in nauw overleg met de beleidscel van de minister en de betrokken administratie van de FOD WASO, deze punten opgelijst en onderzocht waar bijsturingen nodig en mogelijk waren. Dit resulteerde in het advies 1851 van 28 mei 2013.

Wij stellen vast dat de nieuwe wet van 28 februari 2014 duidelijk – en volgens ons terecht, in tegenstelling tot wat de werkgeversorganisaties beweren – de klemtoon legt op het belang van een goede arbeidsorganisatie om psychosociale risico's te voorkomen. De werkgever is nu verplicht de preventie van alle psychosociale risico's (ook stress, burn–out, werkdruk) aan te pakken. Een beperking is dat het risico objectief een gevaar voor de werknemer moet inhouden. Dit is een belangrijke verbetering: naast de algemene risicoanalyse zal een risicoanalyse van de psychosociale risico's op het werk moeten gebeuren. De reglementering bepaalt wie ze moet uitvoeren en wanneer dit moet gebeuren.

We betreuren niettemin het gebrek aan bescherming tegen ontslag en het eenzijdig wijzigen van de arbeidsverhoudingen door de werkgever in het kader van een informele of formele procedure voor feiten anders dan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag (stress, burn–out, werkdruk...). Hetzelfde m.b.t. een werknemer die enkel een informele psychosociale interventie heeft gevraagd. In het Koninklijk Besluit is wel vastgelegd dat een werknemer op diens vraag een document krijgt ter bevestiging van een persoonlijk onderhoud (voorafgaand aan een verzoek tot psychosociale interventie bij de preventieadviseur psychosociale aspecten). Het document kan voorgelegd worden indien de werknemer in moeilijkheden zou komen bij de werkgever of de hiërarchische lijn. De minister meende hiermee tegemoet te komen aan onze bekommernis. Wij blijven echter

de mening toegedaan dat de wettelijke bescherming zou moeten bestaan voor iedereen die een verzoek tot psychosociale interventie indient bij de bevoegde preventieadviseur.

3. De activiteiten van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk

Hoewel de legislatuur slechts tweeënhalf jaar heeft geduurd door de aanslepende regeringsformatie, werd wat betreft welzijn op het werk toch heel wat werk verzet door de regering. Tussen 2010 en 2013 werden in totaal 26 Koninklijke Besluiten en 1 Ministerieel Besluit genomen. Al deze besluiten werden voorbereid in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, het adviesorgaan dat over elk ontwerp van besluit dat direct of indirect met het welzijn van werknemers te maken heeft, een advies moet geven aan de minister van Werk.

De werkzaamheden van de Hoge Raad worden geregeld door het uitvoerend bureau, dat bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Het ABVV heeft twee mandaten in dit uitvoerend bureau.

Adviezen over de Hoge Raad staan op de website van de Federale Overheids–dienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=577#AutoAncher4
Alle adviezen van de Hoge Raad nalezen kan ook: www.werk.belgie.be/adviezenhogeraad

Hieronder volgt, ter illustratie, een korte bespreking van de belangrijkste Koninklijke Besluiten, en de appreciatie die het ABVV er van maakt.

3.1. Werknemers beter beschermd tegen kunstmatige optische straling - Koninklijk Besluit van 22 april 2010

Dit besluit is enkel van toepassing op kunstmatige stralingsbronnen. De term 'optische straling' omvat infrarode, zichtbare en ultraviolette straling. Bij blootstelling aan optische straling kunnen ogen en/of huid beschadigd worden. De werkgever moet de risico's voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers evalueren en de nodige preventiemaatregelen nemen.

De Raad heeft een unaniem advies gegeven, maar wij hebben een aantal bedenkingen geformuleerd. In de eerste plaats merkten wij op dat in dit KB verwezen wordt naar normen en meettechnieken. Die normen zijn echter niet gratis beschikbaar, wat een groot probleem is (zie hieronder, punt 5). Het ABVV heeft dit al herhaalde malen aangekaart, maar tot op heden echter zonder bevredigende oplossing.
Bovendien zijn de bedoelde normen enkel ter beschikking in het Engels en het Frans, wat de raadpleging bemoeilijkt.

3.2. Gezondheidstoezicht stagiairs anders geregeld - Koninklijk Besluit van 19 mei 2010

In 2009 werd de toen bestaande regeling vernietigd door de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk werd verzocht om een advies uit te brengen over

een nieuwe regeling. Deze voorziet in de mogelijkheid om een beroep te doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (van de onderwijsinstelling) voor de uitvoering van gezondheidstoezicht op stagiairs en dit aan een aangepaste bijdrage.

Gezien de hoogdringendheid hebben wij ingestemd met wat werd voorgesteld. We hebben echter ook aangedrongen op een discussie ten gronde over de knelpunten die volgens ons een correcte en volledige uitvoering van de wet welzijn inzake de bescherming van leerlingen en stagiairs in het algemeen, en het gezondheidstoezicht voor deze doelgroepen in het bijzonder, in de weg staan.

De discussie ten gronde is echter nooit gevoerd, wat we blijven betreuren. Leerlingen en stagiairs hebben immers recht op hetzelfde beschermingsniveau als werknemers. Te meer daar ze in principe later het beroep ook daadwerkelijk zullen uitoefenen en dus al van op jonge leeftijd blootgesteld worden aan dezelfde risico's.

3.3. Actualisering van de reglementering inzake eerste hulp en zorgen voor werknemers die het slachtoffer zijn van een ongeval - Koninklijk Besluit van 9 juni 2010

Dit Koninklijk Besluit werd ingevoegd in de Codex over het welzijn op het werk. De reglementering die tot dan bestond, is bijgevolg verdwenen uit het ARAB. Het belangrijkste kenmerk van het KB is dat de alom gekende notie van 'nijverheidshelper', die bovendien een aangepaste opleiding moet volgen, uit de reglementering is gehaald.

Onze voornaamste kritiek op het ontwerp van besluit had betrekking op het feit dat er geen enkele garantie meer is op de kwaliteit van de verstrekte hulp, omdat enkel nog eindtermen zijn vastgelegd en niet de verplichting tot het volgen van een opleiding.

Verder hebben we moeten vaststellen dat het feit dat er geen verplichte samenstelling van de EHBO–doos meer is, in de praktijk tot heel wat discussie heeft geleid, wat in een aantal gevallen zelfs aanleiding heeft gegeven tot het verdwijnen van de noodzakelijk eerstehulpmiddelen.

Deze problematiek illustreert zeer goed hoe schijnbaar onbelangrijke Koninklijke Besluiten voor werknemers toch ingrijpende gevolgen kunnen hebben en die bovendien vaak een grote symbolische waarde hebben.

3.4 Welzijn op het werk voor uitzendkrachten: nieuwe regeling voor gezondheidstoezicht - Koninklijk Besluit van 15 augustus 2010

In de eerste plaats legt het KB de invoering van een werkpostfiche op. Hiermee werd een eis van het ABVV ingewilligd. We blijven bovendien vragende partij voor de veralgemeende invoer van de werkpostfiche, dus voor alle arbeidsposten en voor alle werknemers en niet enkel voor uitzendkrachten.

Wat het gezondheidstoezicht betreft wordt de mogelijkheid gegeven aan het uitzendbureau om beroep de doen op de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die lokaal best ingeplant is. De mogelijkheid om beroep

te doen op de dienst van de gebruiker werd behouden en kan gestimuleerd worden via het sociaal fonds van de uitzendkrachten.

Ten derde wordt de 'gecentraliseerde geschiktheidfiche' vervangen door een 'centrale gegevensbank' waarvan de minimaal op te nemen gegevens bij het Koninklijk Besluit worden vastgelegd.

We moeten helaas vaststellen dat we destijds te hoge verwachtingen hebben gesteld in dit Koninklijk Besluit. Tot op vandaag werkt de centrale gegevensbank niet, omdat de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk niet bereid zijn tot samenwerking.

Wij vinden het ook een gemiste kans dat naar aanleiding van de bespreking over de tarificatie van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, bij de werkgevers geen bereidheid was om hier ook de financiering en organisatie van het preventief gezondheidstoezicht voor uitzendkrachten bij te betrekken, waardoor we een aantal scheefgezette situaties hadden kunnen rechtzetten.

3.5 Bescherming van werknemers tegen de risico's van chemische agentia op het werk: nieuwe grenswaarden - Koninklijk Besluit van 20 mei 2011

De Hoge Raad heeft hieromtrent een unaniem gunstig advies gegeven.

Met de publicatie van het Koninklijk Besluit van 20 mei 2011 is als het ware geschiedenis geschreven. Sindsdien werden er geen nieuwe grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia meer bepaald, hoewel de Hoge Raad op 21 december 2012 nog een (gedeeltelijk verdeeld) advies heeft gegeven over drie voorgestelde grenswaarden. Deze werden gepubliceerd in het Koninklijk Besluit van 9 maart 2014.

De Europese Commissie heeft beslist dat er geen enkel voorstel voor nieuwe grenswaarden nog het levenslicht zal zien (Zie REFIT). Iets wat uiteraard bijzonder kwalijke gevolgen zal hebben voor de gezondheid van de werknemers van de Europese Unie. We zullen blijven ijveren opdat de nieuwe Commissie op dit vlak het geweer van schouder zal veranderen.

3.6 Eindelijk: nieuwe reglementering in verband met werken bij overmatige warmte of kou - Koninklijk Besluit van 04 juni 2012

Een nieuw Koninklijk Besluit was nodig want de oude bepalingen waren nog opgenomen in het ARAB en waren dringend aan vernieuwing toe. In de eerste plaats moeten we opmerken dat de nieuwe regeling actiewaarden voorziet in plaats van grenswaarden. Op basis daarvan moet de werkgever een aantal preventiemaatregelen nemen zodra bepaalde actiewaarden overschreden zijn. Als een actiewaarde wordt bereikt, mag een werknemer in principe wel doorwerken, maar bij overschrijding ervan moet de werkgever al preventiemaatregelen nemen.

Dit is een belangrijke stap vooruit: in de oude ARAB–reglementering was voorzien dat de werkgever pas preventiemaatregelen moet nemen zodra bepaalde (verouderde) grenswaarden overschreden zijn. Het Koninklijk Besluit bevat ook bepalingen in verband met de organisatie van rust– en arbeidstijden, met betrekking



tot preventiemaatregelen die moeten worden genomen bij het overschrijden van de actiewaarden, en in verband met de organisatie van het gezondheidstoezicht.

Het ontwerp van dit Koninklijk Besluit was voorwerp van een verdeeld advies in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Naar aanleiding hiervan had het ABVV de wens uitgesproken dat de minister het standpunt van de vakbonden zou volgen, omdat dit het dichtst aanleunt bij wat de administratie had voorgesteld. Wij stellen tot onze tevredenheid vast dat dit ook effectief is gebeurd.

3.7 Werknemers beter beschermd tegen prikincidenten - Koninklijk Besluit van 17 april 2013

Met dit KB wordt richtlijn 2010/32/EU van de Raad van 10 mei 2010 tot uitvoering van de door HOSPEEM (European Hospital and Healthcare Employers' Association) en EPSU (European Public Services Union) gesloten kaderovereenkomst, omgezet in Belgisch recht. De betreffende overeenkomst handelt over de preventie van scherpe letsels in de ziekenhuis– en gezondheidszorgbranche.

De richtlijn is, althans voor wat welzijn op het werk betreft, de laatste richtlijn die een kaderakkoord tussen sociale gesprekspartners omzet middels een Europese richtlijn, die op haar beurt in nationaal recht moet worden omgezet in alle lidstaten. Het REFIT–programma van de Raad (zie hoger) heeft daar een einde aan gemaakt, wat voor het welzijn van de weknemers in de Europese Unie een kwalijke zaak is.

4. Bescherming van werknemers die aan nanomaterialen blootgesteld worden

Onderzoek en ontwikkeling rond nanomaterialen is een typisch voorbeeld van de evolutie die de technologische wereld de jongste decennia kent[9].

Nanotechnologieën vormen inderdaad het voorwerp van heel wat wetenschappelijk onderzoek. De mogelijkheden op het gebied van innovatie zijn aanzienlijk. Ook het potentieel aan nieuwe banen lijkt veelbelovend. Nanomaterialen worden al gebruikt in een groot aantal industriële toepassingen en zijn aanwezig in veel verbruiksproducten. Er blijven echter onzekerheden bestaan over de risico's voor de gezondheid en voor het leefmilieu, meer bepaald de gevolgen op lange termijn maar ook de gevolgen van blootstelling, zelfs aan zwakke dosissen.

Met de andere vakbonden en de verbruikers– en milieuorganisaties hebben we een schrijven gericht met onze bezorgdheden en hebben we ook in de loop van 2012 en 2013 de betrokken kabinetten meermaals ontmoet.

Wij hebben ook het feit aangeklaagd dat er in België geen register bestaat met nanomaterialen, waardoor het niet mogelijk is zicht te krijgen op de hoeveelheid en het soort producten gefabriceerd in de vorm van nanopartikels.

[9] Een nanometer (symbool nm) is een miljardste van een meter.
Nanomateriaal wordt gedefinieerd als een natuurlijk, incidenteel of geproduceerd materiaal dat uit deeltjes bestaat, in ongebonden toestand of als een aggregaat of agglomeraat en waarvan minstens 50% van de deeltjes in de gekwantificeerde grootteverdeling een of meer externe dimensies bezitten binnen het bereik van 1 nm tot 100 nm.

Ook ontbreekt het aan een oplijsting van de plaatsen waar en de mensen (werknemers en consumenten) die eraan blootgesteld worden. In die context zijn de bescherming en het toezicht op de gezondheid van werknemers niet gewaarborgd en kunnen er geen gepaste preventiemaatregelen genomen worden.

In maart 2013 heeft de FOD Volksgezondheid onze oproepen beantwoord en de mogelijkheden onderzocht om een Belgisch nationaal register met nanomaterialen aan te leggen. In juli 2013 heeft de minister van Sociale Zaken, Laurette Onkelinx, een ontwerp van KB ingediend. Vanaf 2016 moeten alle stoffen, die bewust als nanopartikels gefabriceerd worden (en vanaf 2017 ook alle producten die nanopartikels bevatten) jaarlijks worden opgetekend in een register dat bij de overheid ingediend wordt.

Dankzij de opmerkingen van het ABVV is er eindelijk ook voorzien dat de werknemers informatie krijgen: het CPBW krijgt informatie over de producten die de werkgever geregistreerd heeft of waarvoor hij een notificatie– of registratienummer gekregen heeft.

5. Normalisatie : een democratisch deficit en een gebrek aan transparantie

Wij blijven de evoluties m.b.t. de normalisatie op mondiaal, Europees en Belgisch niveau aandachtig opvolgen.

De groeiende tendens om via normalisatie invulling te geven aan het begrip 'welzijn op het werk' vormt een nieuwe uitdaging voor het preventiebeleid op Europees en Belgisch niveau. Want dit is niet zonder risico. Aan de ene kant worden die normen door privéorganismen opgesteld. Aan de andere kant worden technische normen alleen via een refertecode in de wetgeving opgenomen en is de toegang tot de inhoud ervan betalend. Het klopt dat er structuren bestaan die normen uitwerken, maar een vakbond kan niet alle technische commissies bijwonen. Ook al is er een rechtstreekse impact op de werkomstandigheden en de veiligheid van de werknemers (normen voor het vervaardigen van producten, m.b.t. machines en de werktuigen, dienstverlening).

Er is dus duidelijk een democratisch deficit en een gebrek aan transparantie. Dit heeft het ABVV herhaalde malen aangeklaagd, ook tijdens onze activiteiten in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Op 13 november 2012 heeft de Hoge Raad voor Normalisatie (waarin het ABVV zetelt) een advies uitgebracht inzake toegang voor wetenschappers, KMO's en maatschappelijke actoren tot de werkzaamheden m.b.t. de normalisatie en de normen[10]. Er wordt voorgesteld om hun deelname aan de normalisatiewerk–zaamheden uit te breiden via het verlenen van het recht om gratis de commissiewerkzaamheden bij te wonen en ook via een voorkeurtarief voor de aankoop van Belgische en Europese normen.

Wij blijven echter bij ons standpunt dat normen voor werknemersorganisaties gratis ter beschikking moeten zijn.

[10] De vakbonden zitten bij de groep 'maatschappelijke actoren'.



6. Onze campagnes, studies en infodagen

6.1 De internationale dag voor veiligheid en gezondheid op het werk (28 april)

In 2011 heeft het ABVV aandacht gevraagd voor de zogenaamde arbeids-gerelateerde psychosociale belasting. We noteerden toen een daling van het aantal arbeidsongevallen, maar moesten anderzijds vaststellen dat het aantal beroepsziekten een voortdurend stijgende lijn vertoonden. We onderstreepten eveneens het feit dat arbeidsongevallen en beroepsziekten ondertussen veel 'verraderlijker' zijn dan vroeger en we haalden aan dat zenuwziekten, depressies, burn-out en – in de meest tragische gevallen – zelfmoord, soms als arbeidsongeval erkend worden.

Het ABVV heeft op 27 april 2012, aan de vooravond van deze werelddag, op verschillende gebouwen van centrales en gewestelijke afdelingen spandoeken ontrold waarmee we aandacht vroegen voor het stijgend aantal arbeidsongevallen. Uiteraard werden de gebouwen van het federaal ABVV daarbij niet vergeten. De actie werd ook ondersteund in de bedrijven met affiches en pamfletten die, in functie van de specifieke omstandigheden in de ondernemingen, konden worden gepersonaliseerd op basis van teksten die door het ABVV werden aangeleverd rond 7 verschillende topics.

In 2013 bevroeg het ABVV 1.760 werknemers via een webenquête over technostress om na te gaan of machines en communicatiemiddelen (PC, portables, smartphones en tablets) een vooruitgang of een achteruitgang betekenen m.b.t. tot de levenskwaliteit van de gebruiker. De resultaten kan je raadplegen op onze site www.abvv.be

Belangrijkste vaststellingen: machines bepalen het werktempo meer dan de werknemer zijn machine stuurt. Meer dan één werknemer op twee zegt dat het werkritme bepaald wordt door een machine of een computer en twee op de drie werknemers lijdt daar lichamelijk en/of geestelijk ook onder. Communicatiemiddelen worden gezien als een manier waarop het werk wordt gecontroleerd. 7 werknemers op 10 vindt dat deze communicatiemiddelen een factor van stress zijn tijdens en buiten de werkuren en hebben als gevolg van het gebruik ervan, pijn in de schouders, armen, pols en/of vingers. Preventiemaatregelen blijven uit: volgens 1 werknemer op 2 worden er geen bijzondere maatregelen tegen genomen.

Onze werkzaamheden kregen een grote weerklank, zowel in de media als op politiek niveau. De PS organiseerde een colloquium in de Senaat over het thema werkgerelateerde stress en technostress[11]. Het ABVV kreeg de gelegenheid om er de resultaten van de enquête voor te stellen. In oktober 2013 waren we op uitnodiging in Bilbao om er te spreken over technostress en dit naar aanleiding van de eerste bijeenkomst van het nieuwe Europese vakbondsnetwerk van ETUI over psychosociale aspecten. In november 2013 namen we in Luxemburg deel aan een themadag van FLUPA[12] over technologieën en welzijn op het werk ("Technologies et bien-être au travail: Comprendre le technostress pour une meilleure prévention"). Bij die gelegenheid heeft het ABVV zijn enquête voorgesteld aan Franse, Belgische en Luxemburgse deskundigen.

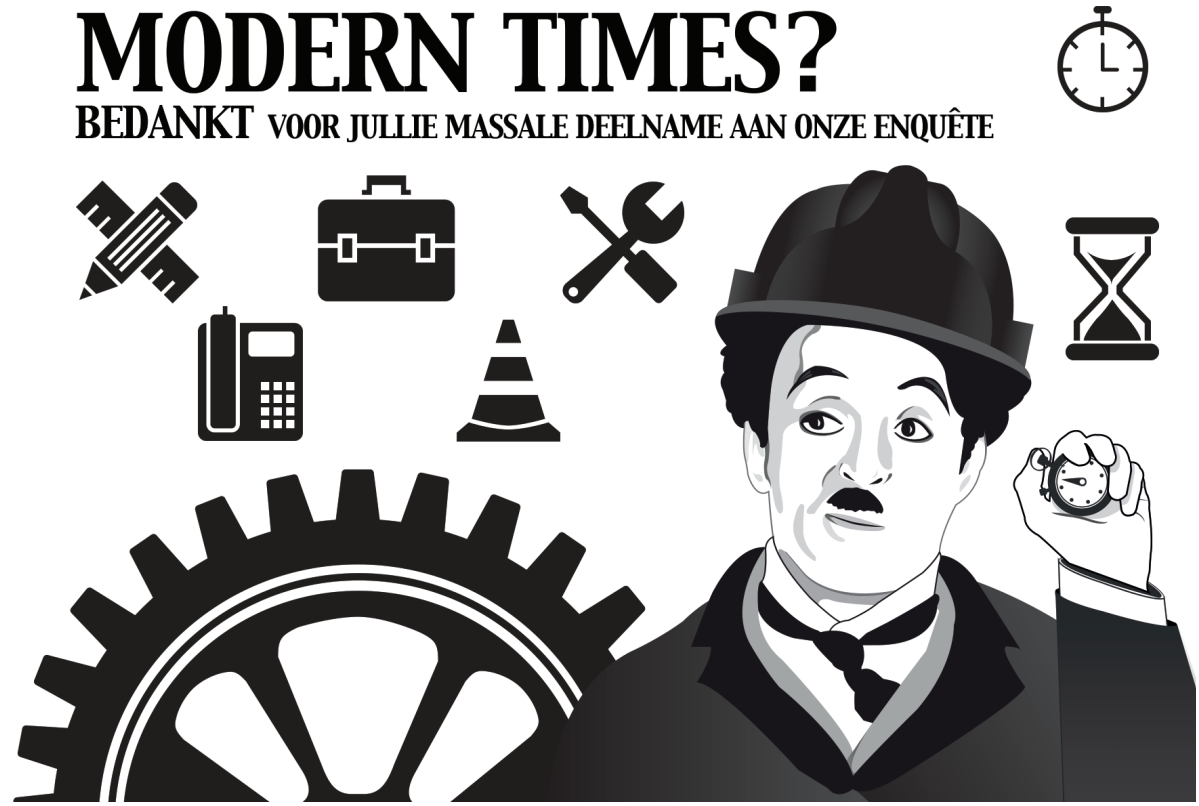
[11] « Stress au travail / technostress, bien-être au travail/gestion du stress, faut-il agir sur l'individu ou sur l'organisation ? Nouvelles organisations du travail, stress et technostress, des défis du XXIème siècle pour le bien-être de tous ».

[12] France-Luxembourg User experience Professionals Association a.s.b.l.

De bedoeling was uiteraard niet alleen om de aandacht van de media te trekken, maar in eerste instantie te bekomen dat op politiek vlak rekening gehouden werd met deze punten. De minister van Sociale Zaken heeft ons begin 2014 geraadpleegd over een ontwerp van KB m.b.t. het ter beschikking stellen van oortjes bij de verkoop van gsm's. De oortjes moeten ervoor zorgen dat de gebruiker beschermd wordt tegen mogelijk schadelijke effecten van elektromagnetische golven.

N.a.v. de vaststellingen die we in 2013 deden, wilden we in 2014 ons onderzoekswerk over de methodes tot rationalisering en arbeidsorganisatie verder uitdiepen via de webenquête 'Modern Times?'. De steeds toenemende competitiviteitseisen en becijferde doelstellingen die de beleidslijnen van het management uitmaken, vormen een bedreiging voor de geestelijke en lichamelijke gezondheid van werknemers. Dat dit onderwerp leeft bij onze leden, bewijst de hoge respons op de enquête: meer dan 5.000 vragenlijsten werden beantwoord. De resultaten leren ons dat voor bijna 9 op 10 werknemers (87%) er geen twijfel over bestaat dat de arbeidsorganisatie een invloed heeft op de fysieke of mentale gezondheid van de werknemer. De gevolgen die het vaakst naar voren komen zijn stress (92%), burn–out (63%) en slaapproblemen (51%). Bijna één op de twee werknemers geeft aan nooit (14%) of moeilijk (34%) de werkvoorwaarden te kunnen aanpassen. Vermoeidheid is voor 62% van de respondenten duidelijk geen factor die toelaat de organisatie van het werk te herzien.

Webenquête Modern Times werd gelanceerd in 2014. Meer dan 5000 mensen hebben hier ondertussen op geantwoord!



Vermoedelijk de meest zorgwekkende bevinding uit onze enquête is dat 74% van de ondervraagde werknemers denkt niet de nodige fysieke en psychologische kracht te hebben om door te gaan tot 65 jaar. 42% van hen pleit voor het in dienst nemen van extra personeel, 41% voor een diepgaande herziening van de arbeidsorganisatie die meer rekening houdt met het menselijke aspect. Ook worden tal van andere suggesties geformuleerd (gemiddeld 3 per werknemer), zoals het bepalen van duidelijke en haalbare doelen (39%) of het verbeteren van de menselijke contacten in de onderneming.

Wij zullen hier uiteraard op blijven hameren en eisen van de werkgevers dat ze hun wettelijke verplichtingen nakomen. Het is immers aan hen om te zorgen voor houdbare, duurzame en leefbare arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers zodat hun welzijn verzekerd is. Zowel tijdens als na het uitoefenen van de beroepsactiviteit...

6.2. Infodagen

Een of tweemaal per jaar organiseert onze dienst Ondernemingen een infodag waarop deskundigen, vakbondsvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de overheid als gastsprekers worden uitgenodigd. In de mate van het mogelijke wordt de infodag opgedeeld in een eerder theoretisch deel en een deel waarin alle aanwezigen betrokken worden in de discussie.

Tijdens de voorbije vier jaar behandelden we thema's zoals de regelgeving m.b.t. welzijn op het werk, burn-out, psychosociale belasting, normalisatie en de rol van de delegees, nanotechnologieën op het werk, externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (EDPBW), band tussen performante bedrijven en een personeelsbeleid dat oog heeft voor het welzijn van de werknemers...

De infodagen worden telkens druk bijgewoond en in de regel ook zeer positief geëvalueerd door de deelnemers.


FGTB
bbtk


RESPECT
PICANOL-group
Pour l'emploi, le respect des travailleurs et la justice so
Voor werk, respect voor werknemers en sociale rechtvaar




#WIJ BETALEN
DE CRISIS
NIET!
ROOD


UN TRAVAILLEUR JETABLE?
100%
• Facile à utiliser
• Facile après usage
Pas de contrats en béton, aucun droit
ABVV

Hoofdstuk 10

Informeren en raadplegen van werknemers





10. Informeren en raadplegen van werknemers

Ook in de afgelopen periode stelden we alles in het werk m.b.t. het informeren en raadplegen van werknemers:

- anticiperen op herstructureringen (Rapport Cercas);
- waarschuwings– en expertiserecht op Belgisch en Europees niveau;
- coördinatie op het niveau van de Europese ondernemingsraden (EOR);
- werkzaamheden in het kader van de administratieve vereenvoudiging en REFIT;
- werkzaamheden m.b.t. het KB van 1973 over de actualisering van economische en financiële informatie;
- richtlijn over de niet–financiële informatie;
- enz.

Ook al werden sommige initiatieven met succes bekroond, toch moeten we toegeven dat er nog veel werk ligt te wachten. De politieke context was ons niet gunstig voor een verbetering van het wetgevend arsenaal, maar ook andere belangrijke dossiers staan nog op stapel. Wat ons tijdens deze periode vooral opviel, was de constante druk die regering, werkgevers en de Europese Unie uitoefenden op het sociaal overleg op bedrijfsniveau, dit met de bedoeling het overleg te decentraliseren en naar het bedrijfsniveau te verwijzen. De werkgevers – samen met hun relais op Europees en nationaal niveau – voerden een meedogenloze campagne tegen alles wat volgens hen een last (wettelijk, administratief) betekende.

Zo kwam het dat de Europese boekhoudkundige wetgeving versoepeld werd voor micro–entiteiten en voor bedrijven met minder dan 50 werknemers. Dit had rechtstreekse gevolgen voor de transparantie van de informatie. Laten we als voorbeeld de sociale balans nemen. In meer dan één opzicht is dat een uiterst belangrijk instrument, want je vindt er belangrijke informatie in terug m.b.t. de monitoring van vormingsinspanningen, de turnover, precaire contracten, de loonkloof V/M... Werkgevers stellen dit instrument voortdurend in vraag door ondermeer de geloofwaardigheid ervan aan te tasten (ondermeer m.b.t. het aspect vorming). We kunnen ook niet zeggen dat het kmo–akkoord uit voorgaande congresperiode (dat bedrijven met 50 tot 100 werknemers nieuwe rechten m.b.t. informatie verleende), het verhoopte resultaat opgeleverd heeft. Het jaarverslag van de FOD WASO (2012), en meer bepaald het hoofdstuk gewijd aan de Cel Bedrijfsorganisatie ('economische inspectie'), leert ons dat 42,2% van de CPBW's geen economische en financiële informatie hebben gekregen. Amper 33,7% geeft voldoende informatie aan hun CPBW's en bij de overige 24,1% is dat gebrekkige informatie. Het akkoord moest dan ook het voorwerp uitmaken van een evaluatie op het niveau van de Groep van 10.

Trouwens, ook al heeft de 'administratieve vereenvoudiging' de wind in de zeilen (vooral dan voor KMO's), die vereenvoudiging komt vaak neer op minder transparantie en minder controle door de administratie. Terwijl er net in die bedrijven nog steeds geen vakbondsvertegenwoordiging is en ook die werknemers bescherming nodig hebben.

1. Onze waakzaamheid op Europees niveau

1.1. Het versneld Europees offensief tegen economische en financiële inlichtingen

Om het streefdoel van 'Better Regulation' (Hoofdstuk 8) te halen, werden met een semantische kunstgreep de jaarrekeningen plots tot 'administratieve last' omgetoverd. Zodoende kon de financiële transparantie van de ondernemingen als rompslomp bestempeld worden en werden een hele reeks voorstellen geformuleerd die één voor één als doel hebben de inhoud en publicatie van de jaarrekeningen, maar ook de controle er op, te ondergraven.

Het ABVV bleef vastberaden en dat leidde tot een offensief standpunt van de Belgische sociale gesprekspartners in het kader van twee unanieme adviezen van de CRB, waarin gepleit werd voor het behoud van het communautaire acquis en de verplichte publicatie van de jaarrekeningen en waarbij de oprichting van microbedrijfjes die van de Europese regelgeving vrijgesteld zouden worden, verworpen werd.

Het ABVV luidde de alarmbel en stelde alles in het werk om, ook in de schoot van het EVV, in het verweer te gaan tegen het offensief van de Europese Commissie.

Het ABVV alarmeerde in 2008 en 2012 zijn bondgenoten in het Europees Parlement om de nieuwe gespierde voorstellen van de Commissie in de kiem te smoren.

Uiteindelijk heeft het Europees Parlement en de Europese Raad in 2012 toch een richtlijn goedgekeurd die de regelgeving m.b.t. micro–entiteiten wijzigt. Het grote gevaar is een verlies aan informatie voor alle betrokken partijen.

Een laatste simulatie van de Nationale Bank (2009) toont aan dat in België maar liefst 90% van de vennootschappen micro–entiteiten zouden zijn. Volgens de richtlijn zouden de lidstaten de micro–entiteiten kunnen vrijstellen van bepaalde bestaande verplichtingen zoals toelichting geven bij de boekhouding (waaronder de sociale balans), een jaarverslag opstellen, de jaarrekening publiceren (voor zover die bij een bevoegde autoriteit neergelegd wordt). En de lidstaten kunnen micro–entiteiten ook toelaten een verkorte balans op te stellen. Deze evolutie naar minder transparantie is uiterst gevaarlijk.

De Commissie van boekhoudkundige normen, waar alle sociale gesprekspartners een vertegenwoordiger hebben, heeft toen de minister van economie geadviseerd geen wijzigingen door te voeren in het Belgisch recht.

Maar de Europese Commissie ging nog verder en besloot de boekhoudrichtlijnen (4de en 7de Richtlijn) in hun geheel te herzien. Op 26 juni 2013 is de richtlijn betreffende de jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en relevante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen (COM(2011)0684 – C7–0393/2011 – 2011/0308(COD)) goedgekeurd.

Deze richtlijn heeft voornamelijk een impact op micro–entiteiten (< 10 werknemers) en kleine ondernemingen (< 50 werknemers), en moet zorgen voor een lagere administratieve kost.



De richtlijn bepaalt waarover kleine ondernemingen moeten rapporteren. Bij de lezing ervan stellen we vast dat de toelichting door de richtlijn is bepaald. Maar in België zorgt dit voor moeilijkheden: de sociale balans vormt een onderdeel van de toelichting; het technisch verslag van de CRB berekent, op basis van de sociale balans, de vormingsinspanningen. In België zijn ondernemingen met minstens 100 werknemers grote ondernemingen (art. 15 Wetboek Vennootschappen). Deze drempel is niet meer toegelaten in de bewuste richtlijn...

Het uithollen van de economische en financiële informatie zou ertoe leiden dat in een land als België de grondslagen van het overlegmodel op de helling zouden komen te staan. Want dit zou betekenen dat de toegang tot een groot deel van de financiële informatie wordt ontzegd aan de werknemers en dat de kwaliteit van de EFI in gedrang zal komen.
Voor de volledigheid: die grondslagen steunen op de wet van 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven en op het Koninklijk Besluit van 27 november 1973 houdende de reglementering van het verstrekken van economische en financiële inlichtingen aan de ondernemingsraden.

Het voorstel is ook in tegenspraak met andere Europese regelgeving die juist de nadruk legt op kwalitatieve informatieverstrekking aan de werknemers: richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap.

Het wordt een harde strijd om de richtlijn om te zetten in Belgisch recht. Werkgevers willen immers al sinds het ontstaan van de sociale balans deze afschaffen. Samen met de andere vakbonden zal het ABVV de nodige acties voeren.

1.2. Het recht op informatie en raadpleging: een prioriteit voor het ABVV

Voor het ABVV (dat deel uitmaakt van het EVV) moet het Europees Vakverbond voorrang verlenen aan het op punt stellen van het informeren en het raadplegen van werknemers. Op die manier worden werknemers in staat gesteld om mee te kunnen praten en mee te beslissen over lange termijn vooruitzichten voor de onderneming. De hoofdbekommernis is hier het behoud en het versterken van de werkgelegenheid en het tijdig en gepast kunnen anticiperen op herstructureringen. In 2013 ging het ABVV in het offensief om een aantal eisen in het uitvoerend bestuur van het EVV door te kunnen duwen. Het ABVV vroeg het EVV meer bepaald rekening te houden met een betere definitie van het begrip informatie en consultatie, het betrekken van de waardeketen (d.w.z. leveranciers, onderaannemers en afhankelijke bedrijven) en het veralgemenen van het waarschuwings– en expertiserecht en doeltreffende sancties bij niet–naleving van de procedures. Wij hebben ook aangedrongen op een grotere waakzaamheid van het EVV t.a.v. de intenties van de Europese Commissie om drie basisrichtlijnen te consolideren: informatie en raadpleging (de richtlijn Renault) – collectief ontslag – overheveling van zetel. We speelden ook een actieve rol in de discussies en de EVV–amendementen over het rapport Cercas van het Europees Parlement. Dat rapport is gericht op het invoeren van het concept anticiperen op herstructureringen in het Europees wetgevend arsenaal. Ondanks de gunstige impactanalyse (zie REFIT) en een positieve stemming in het Europees Parlement, besloot de Europese Commissie geen gevolg te geven aan dit verzoek. Het spreekt vanzelf dat wij hierop terugkomen.

1.3 De omzetting van de richtlijn op de Europese ondernemingsraden

In dezelfde optiek van versterken van het recht op informatie en raadpleging zijn wij de mening toegedaan dat de Europese ondernemingsraden (EOR) in staat moeten zijn hun rol m.b.t. het internationaal sociaal overleg op het niveau van de groep te vervullen. Na een lange fase van diverse consultatierondes bij de sociale gesprekspartners en het Europees Economisch en Sociaal Comité en tussenkomsten in het Europees Parlement, werd uiteindelijk op 6 mei 2009 een nieuwe richtlijn aangenomen. Een betere werking van de Europese ondernemingsraad en een versterkte informatie– en raadplegingsprocedure werden uitgewerkt. Er wordt ook bijzondere aandacht besteed aan een vlottere doorstroming van informatie van het Europese naar het nationale niveau.

De omzetting in Belgisch recht van de herziene richtlijn op de Europese ondernemingsraden werd op 21 december 2010 in de NAR afgerond met de goedkeuring van cao 101, die in werking trad op 6 juni 2011. Het ABVV heeft een nieuwe brochure opgesteld waarin de nieuwe cao toegelicht wordt. In de NAR is gelijktijdig ook unaniem een advies uitgebracht over de punten (bevoegde rechtbank, bescherming, inspectie,...) die niet via cao geregeld kunnen worden. Verder werden nog drie andere cao's aangepast (cao 62 op de EOR, cao 84 op de Europese vennootschap en cao 88 op de Europese coöperatieve vennootschap).

De belangrijkste punten binnen de cao zijn de nieuwe operationele definities van informatie en consultatie. Zij beantwoorden aan de resoluties van de verschillende congressen van het ABVV en het EVV. Een ander belangrijk aspect is het recht op vorming. Ieder lid van de EOR heeft voortaan recht op vorming. Ook wordt de voortzetting van de werking van de EOR in geval van belangrijke herstructurering (vb. fusie van groepen met EOR) voorzien en werd de verplichting opgelegd om een beperkt comité op te richten om de coördinatie te leiden.

Gedurende het hele omzettingsproces werd de ad–hocwerkgroep van het ABVV op de hoogte gehouden en geraadpleegd.

Alle aangegeven punten van verbetering werden in de omzetting opgenomen. Wat op zich positief genoemd kan worden. Jammer genoeg was het niet mogelijk betekenisvolle vooruitgang te boeken op punten die niet in de richtlijn staan.

Het ABVV zal dan ook aandacht blijven besteden aan de verbetering van de oprichting en de werking van de Europese ondernemingsraden en aan de verdere uitbouw van het Europese ondernemingssyndicalisme op basis van de herziene Europese richtlijn. We zullen bovendien blijven ijveren voor een positieve aanpassing van de Europese richtlijn zodat de oprichting van Europese ondernemingsraden vergemakkelijkt wordt en zijn bevoegdheden verbeterd worden.

1.4. Europese ondernemingsraden

Europese ondernemingsraden bestaan wel degelijk, maar daarom werken ze nog niet allemaal zoals het hoort. Wie zijn oor te luisteren legt bij onze delegees, krijgt daar onmiddellijk de bevestiging van. In bepaalde gevallen beschouwen de werkgevers de informatie als een marketingproduct: ze bedelven de delegees onder een stapel papier en geven het overleg geen kansen.
Op vraag van de centrales, heeft het ABVV in 2012 een interne werkgroep EOR



opgericht. Deze werkgroep coördineert de vragen en noden van de verschillende centrales en heeft ondermeer tot doel een netwerk van experten en afgevaardigden uit te bouwen.

Zo is er samen met de centrales en het ETUI (European Trade Union Institute) in 2012 de brochure 'De Europese ondernemingsraden: de nieuwe richtlijn en haar omzetting in Belgisch recht', tot stand gekomen om de belangrijkste wijzigingen toe te lichten. De brochure legt ook de spelregels uit van de collectieve arbeidsovereenkomst die de richtlijn in Belgisch recht omzet.

Daarnaast organiseerde het ABVV 2 opleidingdagen voor afgevaardigden en plaatsvervangers die zetelen in een EOR. 200 afgevaardigden namen hieraan deel. De studiedagen hebben in de eerste plaats een praktisch doel. Want sinds 2010 is de kaap van 1.000 EOR'en in het Europees sociaal landschap overschreden. Het EVV vertelt ons dat 18.000 afgevaardigden 18 miljoen werknemers vertegenwoordigen. Aan de hand van presentaties en casestudies wordt er dieper ingegaan op de verschillende taken van de EOR. Want daar wordt niet enkel geïnformeerd en geconsulteerd, maar ook genegotieerd. De medewerkers van de studiediensten van het ABVV en van de diverse centrales staan in nauw contact met elkaar en regelmatig wordt er op elkaars deskundigheid beroep gedaan.

Het ABVV blijft deze groep coördineren en ondersteunen

1.5 Een contactpunt en de OESO-richtsnoeren

We schreven het hierboven al: multinationals zijn een moeilijk terrein voor vakbondsacties. Precies daarom moeten we onze delegees alle mogelijke instrumenten aanreiken. Het ABVV heeft zich ingespannen om een van de OESO–richtsnoeren bij de delegees meer bekendheid te geven via De Nieuwe Werker, Syndicats en via de ABVV–werkgroep EOR. De OESO–richtsnoeren voor multinationals zijn voor delegees een hefboom om de directies te interpelleren over het beleid inzake economische democratie, mensenrechten en aansprakelijkheid t.a.v. onderaannemers. Dit instrument kan ook inspiratie geven bij onderhandelingen over akkoorden m.b.t. deze materies in de EOR. Het is 'maar' een gedragscode, maar ze heeft wel twee belangrijke troeven. In de eerste plaats hebben de regeringen van de OESO–lidstaten de richtsnoer zelf onderhandeld en ondertekend, maar belangrijker is dat de betrokken landen zich ertoe verbonden hebben de richtsnoer te doen naleven. Bij de herziening ervan in 2011, heeft het ABVV geprobeerd om via de TUAC (Trade Union Advisory Committee) de code juridisch afdwingbaar te maken. Echter zonder succes. Daarentegen maakte die herziening het wel mogelijk om de universele draagwijdte van de OESO–richtsnoeren te versterken, d.w.z. de toepassing in de OESO–landen en erbuiten op alle activiteiten van een multinationale onderneming en meer bepaald op de onderaannemingsketen (het naleven van de IAO–conventies bijvoorbeeld). Denken we maar aan wat er in Rana Plaza (Bangladesh) is gebeurd.

Het ABVV zetelt in het Belgisch nationaal contactpunt, een tripartiet orgaan belast met de controle op de code. In de praktijk probeert het contactpunt bij een klacht tegen een multinational, een verzoening te doen tussen de betrokken partijen. Zo bijvoorbeeld, kwamen in het kader van een bedrijfsherstructurering de delegees van Brink's getuigen. In aanwezigheid van de sociaal bemiddelaar en de directie sociale inspectie, klaagden zij de houding van de directie aan. De directie zelf had

niet eens de moed om uitleg te komen geven en stuurde enkele van haar advocaten. Uiteindelijk nam het contactpunt een standpunt in ten voordele van onze delegees.

1.6. Transnationale bedrijfsakkoorden: naar een juridische verankering

Onderhandelingen in multinationale bedrijven over een akkoord, een handvest of een gedragscode met grensoverschrijdende draagwijdte en vaak op initiatief van de EOR, is nieuw in de Europese sociale dialoog. Volgens het EVV zouden meer dan 10 miljoen werknemers gedekt zijn door dergelijke transnationale akkoorden. Samen met zijn centrales analyseert het ABVV regelmatig de evoluties in dit dossier en neemt het ook standpunt in binnen het uitvoerend bestuur van het EVV. Hiermee wordt vaste vorm gegeven aan de congresresolutie van 2010 waarin een juridische verankering voor deze akkoorden werd geëist. Het ABVV nam deel aan de discussies in de EVV–werkgroep om in 2012 de EVV–resolutie te doen goedkeuren.

De EVV– resolutie bevat ondermeer volgende eisen:

- een Europees optioneel juridisch kader op sectoraal niveau;
- een centrale rol voor de Europese vakbondsfederaties in het sturen van de onderhandelingen en het sluiten van Europese bedrijfsakkoorden.

Het Europees Parlement had oren naar de eis van het EVV en keurde op 13 september 2013 – op eigen initiatief – een eerste resolutie goed waarin gepleit werd voor:

- een facultatief Europees juridisch kader. Het was niet mogelijk om verder te gaan dan dit omdat het Europees patronaat elke regelgeving terzake weigerde;
- respect voor de autonomie van de sociale gesprekspartners;
- het principe van de meest gunstige clausule en van de non–regressie clausule;
- alternatieve procedures om conflicten op te lossen.

Het ABVV was betrokken bij dit EVV–project om een vakbondsvoorstel m.b.t. een optioneel juridisch kader te formaliseren. Het EVV heeft een nieuwe etappe afgelegd in de evolutie van dit dossier door aan zijn uitvoerend bestuur (maart 2014) te vragen een resolutie goed te keuren met daarin de krachtlijnen van een juridisch kader. Het ABVV kijkt bijzonder waakzaam toe op de spilrol van de Europese vakbondsfederaties en van onze centrales, temeer omdat er sprake is deze akkoorden door niet–gesyndiceerden mee te laten ondertekenen.

1.7 Non-financial reporting

Ook inzake niet–financiële inlichtingen nam het ABVV het voortouw. De teksten die op Europees niveau ter bespreking lagen, waren eerder zwak en vaag. Ze bevatten geen enkele verplichte reporting over de beginselen inzake internationaal recht, vervat in de IAO–conventies, in de OESO–richtsnoeren en in andere UNO–documenten. De teksten bevatten ook geen enkele verwijzing naar de onderaannemingsketen. Ook hier bleven wij niet bij de pakken zitten, zowel in het EVV als in de Belgische coalitie voor waardig werk en t.o.v. de minister van Economie. Ook al laat de tekst die op 15 april 2014 in veel opzichten te wensen over (de tekst voorziet niet dat de reporting van de bedrijven overgemaakt moeten worden aan de overlegorganen in het bedrijf), we mogen toch fier zijn over het standpunt dat België ingenomen heeft.



De Europese Commissie heeft in april 2013 een voorstel tot richtlijn inzake niet–financiële rapportering voor het Europees Parlement en de Raad gepubliceerd (Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van de Richtlijnen 78/660/EEG en 83/349/EEG van de Raad met betrekking tot de bekendmaking van niet–financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen COM (2013) 207).

De Commissie zou grote ondernemingen vragen om een 'niet–financieel verslag' toe te voegen aan het jaarverslag. Ze stelt voor om informatie toe te voegen over de risico's en beslissingen m.b.t. het milieu, sociale en mensenrechten, maar enkel wanneer het een risico vormt.

Een slagvaardige wetgeving is nodig. De transparantie van de impact op de mensen– en werknemersrechten en op het milieu kan echt het verschil maken. Daarom heeft het ABVV samen met het EVV verschillende Europese parlementsleden geïnterpelleerd. Enerzijds heeft het ABVV zijn bondgenoten in Europa voorzien van de nodige informatie en documentatie om het voorstel te ondersteunen en te versterken. Daarnaast heeft het ABVV het initiatief genomen om via het EVV alle Europese vakbonden, aangesloten bij het EVV, te informeren en te voorzien van een brief voor de bevoegde instanties binnen hun land om het voorstel te ondersteunen.

Uiteindelijk bereikten het Europees Parlement en de Raad op 26 februari 2014 een akkoord over de tekst van het voorstel van richtlijn betreffende niet–financiële informatie en informatie inzake diversiteit.

Het ABVV is tevreden dat er een akkoord is gekomen, maar betreurt sommige punten in de tekst.

Zo worden kleine en middelgrote en sommige grote ondernemingen in belangrijke mate uitgesloten van de richtlijn. Ook blijft men vasthouden aan het comply–or–explain–mechanisme wat ondernemingen een grote flexibiliteit geeft. We betreuren ook dat het country–by–country reporting–systeem naar fiscale zaken op de lange baan is geschoven.

1.8 Discussies in het EVV over de participatie in controle- of bestuursorganen

De vakbondsorganisaties in de landen waar participatierecht geldt (d.w.z. het zetelen in de raad van bestuur of toezicht), vrezen dat de omvorming van nationale bedrijven in Europese vennootschappen een eventuele hefboom wordt om dit recht te verzwakken of te omzeilen.

Precies daarom heeft het EVV een werkgroep opgericht om Europese minimale standaardnormen uit te werken die door de EU in richtlijnen kan worden omgezet. Het is de bedoeling om de rechten op informatie en raadpleging (die voor ons prioritair zijn) te behouden en zelfs te versterken, maar tegelijkertijd ook te komen tot een Europees minimum m.b.t. participatie in de toezichts– of bestuursorganen. En hier heeft het EVV, het dient gezegd, zijn werkzaamheden hoofdzakelijk toegespitst op het behouden van bestaande nationale participatiesystemen. Het EVV haalde de mogelijkheid aan om, via een voorstel van richtlijn, de participatie op nationaal niveau uit te breiden tot landen waar die nog niet bestaat.

Tijdens de moeizame debatten in werkgroepen en in het uitvoerend bestuur van het EVV, wees het ABVV er op dat dit niet conform is aan de resoluties van het EVV–congres te Athene. Het ABVV deelde ook mee dat, conform de standpunten die het ABVV–congres ingenomen had over arbeiderscontrole, het absoluut tegen de verplichte uitbreiding van de participatie was (zowel op het niveau van bedrijven met een Europees statuut, als op het niveau van de bedrijven met een EOR, als op nationaal niveau). Het ABVV begrijpt wel de bezorgdheid van de Europese collega's die deze participatierechten hebben. Zij willen immers vermijden dat ze die rechten verliezen via de oprichting van 'postbusbedrijven' in een land waar de rechten niet bestaan. We hebben trouwens krachtig publiekelijk gereageerd tegen het risico dat bedrijven met amper 1 euro aan startkapitaal opgericht kunnen worden. Wij zijn van mening dat dergelijke praktijken niet alleen bedoeld zijn om de participatierechten te omzeilen, maar dat men vooral aan sociale en fiscale shopping wil doen. We worden hier dus geconfronteerd met een ernstig probleem waarvoor een globaal antwoord moet worden gevonden, zonder evenwel de participatie in België op te leggen.

In dit kader namen we ook deel aan twee Europese projecten:

- **Het project van de UGT / de impact van hervormingen op de arbeidsverhoudingen in de onderneming:** informatie en consultatierecht.
  In 2011 heeft het ABVV samen met 4 andere Europese vakbonden (FO, CGIL, CSDR en UGT Portugal) zich verbonden aan het project dat gepromoot werd door UGT. Het project is opgestart omdat de vakbonden vastgesteld hadden dat het recht op informatie en consultatie (Richtlijn 2002/14/EC), erkend in alle lidstaten, in de praktijk te wensen over laat en de beoogde doelen vaak niet worden gehaald. Het doel van dit project was na te gaan welke impact een versterkte informatie en consultatie kan hebben op de tewerkstelling en competitiviteit van de onderneming.

  Het project kon op de goedkeuring van de Europese Commissie rekenen die een deel van de financiering voor rekening nam. Een werkgroep werd samengesteld met vertegenwoordigers van de vakbonden. Zij zien elkaar op regelmatige basis. Maar naast de theoretische benadering werd ook ruimte gelaten voor de praktijk en organiseerden de vakbonden een workshop waar afgevaardigden hun praktijkervaringen kwamen toelichten. Het project mondde uit in een Europese Conferentie waar de 6 landen hun bevindingen m.b.t. informatie en consultatie tijdens de crisis voorstelden. De resultaten zijn ondertussen ook gepubliceerd.

- **Het project van de CGIL / werknemers informatie, raadpleging en participatie als hefboom voor inzetbaarheid: benaderingen, impact en vooruitzichten.**
  Het project zal participatie bestuderen vanuit verschillende perspectieven en niet alleen vanuit financieel oogpunt. Men wil ook andere punten evalueren zoals veiligheid en gezondheid, het beheer door het management, enz.

  Het ABVV heeft zich geassocieerd met het project dat ingediend werd door het CGIL. De activiteiten namen een aanvang in april 2014 en eindigen in 2015. Met dit project willen we aantonen dat goede regelgeving over informatie en consultatie, een meerwaarde betekent op verschillende terreinen.



2. Ons engagement op Belgisch niveau

2.1 Werkgelegenheid, investeringen, productie en arbeidsorganisatie

Het doel van de economische en financiële inlichtingen bestaat erin om werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen het beleid van de onderneming, of van de afdeling waarvan zij deel uitmaken, beter te begrijpen. Dat geldt ook voor de redenen en de doelstellingen inzake het beheer daarvan en in het bijzonder wat organisatie, tewerkstelling en personeel betreft.

Maar vakbondsvertegenwoordigers in ondernemingsraden krijgen bijna onophoudelijk een stroom aan economische en financiële gegevens gepresenteerd. Werkgevers hanteren stapels documenten, gecombineerd met vaak moeilijke statistieken en ingewikkeld woordgebruik, om aan te tonen dat hun gevoerde beleid de juiste keuze is.

Daarom is er in 2011 binnen de commissie ondernemingen van het ABVV, besloten extra aandacht te vestigen op het luik economische en financiële informatie om beter in te kunnen spelen op de noden van de vakbondsvertegenwoordigers.

Met vormingsdagen en de brochure 'Analyse van ondernemingen aan de hand van jaarrekeningen', hebben we ons gericht naar delegees met zowel weinig als veel ervaring. De studiedagen die in 2011 werden georganiseerd hebben de stelling ontkracht dat EFI's veel te ingewikkeld zouden zijn en enkel leesbaar zijn voor boekhouders. We deden beroep op een bedrijfsrevisor die ons wees op de onderdelen van de EFI's die delegees in het oog moeten houden om het syndicaal werk binnen de onderneming te kunnen verbeteren. Maar zonder praktijk zijn we niets en willen we kunnen inspelen op de noden van onze vakbondsvertegenwoordigers, dan moeten we ook naar de praktijkervaringen luisteren om daaruit te kunnen leren. Wat we dus ook deden.

De brochure heeft tot doel de vakbondsvertegenwoordigers beter vertrouwd te maken met de jaarrekening en het berekenen en interpreteren van verschillende ratio's. Op die manier krijgen zij een beter zicht op de economische en financiële situatie van het bedrijf.

Desalniettemin dateert onze wetgeving inzake economische en financiële informatie van de jaren 70, terwijl als gevolg van internationalisering, globalisering en versnelling van evoluties, de jaarlijkse beschikbare informatie niet meer voldoende is.

Dus is het noodzakelijk de hele EFI te herbekijken:

- Wat hebben onze delegees nodig? Over welke informatie moeten zij beschikken om hun werk te kunnen doen?
- Een update van de wetgeving is nodig. Ook de bedrijven zelf zijn ondertussen veranderd.
- Wat zijn de prioriteiten inzake informatie?

Het ABVV is in overleg met de centrales, gestart met een eerste aanzet om het Koninklijk Besluit van 27 november 1973 aan te passen aan de huidige bedrijfssituatie. In een eerste fase zijn de verschillende centrales en regio's

gecontacteerd om hun aanbevelingen te communiceren. We herinneren jullie eraan dat de werkgeversorganisaties altijd geweigerd hebben om over te gaan tot dergelijke evaluatie. Daarom nemen wij zelf het initiatief om verder te werken op dit KB. Bij de evaluatie van het KB en bijgevolg ook de wet van 1948, blijkt al snel dat de Belgische wetgeving zware tekorten vertoont omtrent anticipatie van zorgwekkende gebeurtenissen.

2.2 Bedrijfsrevisoren: betere overeenstemming met de opdracht

Over informatie beschikken en die begrijpen is niet voldoende. Een bedrijfsrevisor moet die 'certificeren' en 'expliciteren'. Het ABVV beschikt over meerdere kanalen om de werking van de bedrijfsrevisor in de OR te verbeteren en om de evoluties in dit beroep te controleren. Eerst en vooral via de adviezen in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Verder ook via de Hoge Raad voor de economische beroepen, die deel uitmaakt van het overheidstoezicht op het beroep. Het ABVV zetelt in dit orgaan dat beslissingsbevoegdheid heeft over het goedkeuren van de normen die de revisoren moeten naleven. Zo was het ABVV bijvoorbeeld gekant tegen een opdeling van het Instituut per taalrol en een toevoeging 'op maat', d.w.z. een derde facultatief deel in het rapport m.b.t. de wettelijke certificering van de rekeningen. Bovendien zetelen twee van onze adviseurs en een voormalig Federaal Secretaris in de examenjury om de pedagogische capaciteiten van de kandidaat–revisoren te beoordelen.

Het ABVV heeft ook in gemeenschappelijk front geantwoord op de openbare raadpleging van de Europese Commissie over een hervorming van de audit. We legden daarbij de nadruk op een strikte scheiding tussen de activiteiten m.b.t. de wettelijke controle en de andere commerciële diensten, zoals de fiscale raad. Sinds de hervorming van het revisoraat in 1985 blijft het ABVV onvermoeibaar zijn standpunt herhalen waarbij we toch moeten vaststellen dat het ingang lijkt te vinden bij nationale en Europese wetgevers.

Verder neemt het ABVV sinds eind 2013 deel aan een informele werkgroep met de revisoren. Opzet is hun werking in de overlegorganen te verbeteren en in het bijzonder dan de pedagogische en uitlegverstrekkende rol.

2.3 Waarschuwings- en expertiserecht

Naast de werkzaamheden die verband houden met de actualisering en de transparantie van de economische en financiële informatie, was er ook nog die andere bezorgdheid. En dat is het verbeteren van bestaande instrumenten met het oog op een meer performant sociaal overleg dat ten goede moet komen aan de werkgelegenheid. Meer en kwaliteitsvolle jobs staan hier voorop. Uit de statistieken die de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg sinds juni 2009 bijhoudt, blijkt dat er (tot december 2013) 549 collectieve ontslagen aangekondigd werden waar maar liefst 51.580 werknemers het slachtoffer van werden. Een aantal ervan als gevolg van de financiële crisis, anderen onder het voorwendsel van de crisis. Die laatste zijn dan het gevolg van geplande herstructureringen en betreffen economisch leefbare ondernemingen. In dit verband wijzen we er op dat werknemers en hun vakbondsorganisaties sinds jaar en dag aanklagen dat ondernemingen vaak een zuiver financiële logica op korte termijn nastreven ten koste van een industriële visie die rekening houdt met de rechten van iedereen. Volgens de FOD wordt 93,9% van de aangekondigde ontslagen ook effectief doorgevoerd.



In werkelijkheid worden we regelmatig geconfronteerd met het ontbreken van een anticiperend risicobeleid en van een langetermijnvisie van ondernemingen als het op duurzaamheid aankomt. Met vaak dramatische gevolgen voor de werkgelegenheid. Er is een hemelsbrede kloof op het niveau van de strategische informatie en de analyses en tegenvoorstellen van de vakbonden worden stelselmatig van tafel geveegd. Gewoon omdat ze van de vakbonden komen en dus wel verdacht moeten zijn.

Het ABVV heeft dan ook het wetsvoorstel van Yvan Mayeur gesteund (wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, wat de rechten van de personeelafgevaardigden in de ondernemingsraden betreft) waarbij de personeelsafgevaardigden het recht krijgen om:

- aan de alarmbel te trekken van zodra er zorgwekkende signalen over de economische en financiële gezondheid van de onderneming opduiken;
- op kosten van het bedrijf onafhankelijke expertise in te roepen wanneer ze niet tevreden zijn met de uitleg van de werkgever, en om hen te helpen alternatieven voor te stellen. Dit zou een belangrijke nieuwigheid zijn.

Dit voorstel is een antwoord op een eis van het congres van het ABVV, nl. de tewerkstelling beschermen door op de beslissingen te anticiperen, het sociaal overleg meer in evenwicht brengen door het informatieniveau te verkleinen en op die manier alternatieven voor te stellen die niet zomaar van tafel geveegd kunnen worden.

In mei 2012 werd er in de Kamer over het wetsvoorstel een hoorzitting georganiseerd waarop het ABVV zijn standpunten kon verdedigen. De Kamer heeft ook het advies van de NAR gevraagd. We merken op dat de werkgevers altijd hebben geweigerd om de wet Renault te evalueren. Nochtans stond dit in het regeerakkoord. Het voorstel gaat verder dan dat, want men heeft het over anticipatie.
Ook in dit dossier was een gemeenschappelijk advies niet mogelijk (‘de sociale dialoog zou in gedrang komen want het zou leiden tot deskundige discussies’, ‘er bestaan al genoeg wettelijke instrumenten’, enz). Met als gevolg dat op 28 mei 2013 de Nationale Arbeidsraad een verdeeld advies heeft uitgebracht.

De tegenstanders van dit wetsvoorstel halen ondermeer het verwijt aan dat dit niet in het bestaande Belgische systeem verankerd is (copy – paste van de Franse wetgeving), dat er dubbel gebruik is met het bedrijfsrevisoraat (terwijl een bedrijfsrevisor geen oordeel mag vellen over de opportuniteit van het patronaal beheer en evenmin de syndicale alternatieven valideren), dat het voor de werkgever veel te omslachtig en te duur is.

CD&V heeft een voorstel van resolutie ingediend om aan die kritiek tegemoet te komen. En dus hebben wij voorgesteld om bij het Parlement amendementen in die zin in te dienen. Indien Open VLD zich niet tegen de tekst gekant had, dan was die unaniem aanvaard door de meerderheidspartijen. Maar omwille van een ongelukkige samenloop van omstandigheden (waaronder de stemming op hetzelfde ogenblik in de Senaatscommissie van een wetsvoorstel van de MR over de minimumdienst dat ingediend was door een rechtse meerderheid), werd de stemming in de Kamercommissie sociale zaken verhinderd. Rekening houdend met de belangrijke evoluties in dit dossier tijdens de laatste weken van de legislatuur (vlak vóór de verkiezingen van mei 2014), hopen wij dat dit uitstel geen afstel betekent.

2.4 Sociale balans in gevaar

Ter herinnering, de sociale balans is het deel van de jaarrekening van de onderneming gericht op tewerkstelling en opleiding. Hierin zit een pak informatie over het personeelsbeleid en het is een uitstekend instrument om objectieve en onweerlegbare feiten te verzamelen.

Over de sociale balans bestond al van bij de invoering in 1996 geen eensgezindheid. De werkgevers vroegen al snel om de afschaffing wegens administratieve overlast. De afgelopen jaren kwam de vereenvoudiging van de sociale balans dan ook verschillende keren ter sprake in de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

De werkgeversorganisaties willen bijkomende inlichtingen niet verwerken in de sociale balans, maar deze informatie eventueel meedelen via de RSZ–aangifte (Trilium). Maar een verdere 'vereenvoudiging' van de balans waarbij de werkgever bepaalde gegevens niet meer zou verstrekken aan de werknemers, en waarbij de RSZ zou worden gelast om deze informatie samen te stellen ten behoeve van de werkgever op basis van de RSZ aangifte, is voor ons niet mogelijk.

We merken op het terrein dat de sociale balans heel vaak slecht of zelfs niet is ingevuld. De balans wordt ook niet grondig besproken tijdens de jaarlijkse informatie, zoals het wel zou moeten gebeuren. Ook Trilium (het document van de RSZ naar werkgevers m.b.t. RSZ–kortingen, vroeger deel van de sociale balans) wordt amper of niet overgemaakt aan de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming. Laat staan dat het besproken wordt tijdens de jaarlijkse informatie. Daarnaast is de sociale balans verzwakt als instrument voor de 'monitoring van de opleidingsinspanningen' en dit door het rapport van de expertengroep (zie hoofdstuk m.b.t. opleidingsinspanningen).

De sociale balans wordt dus aangevallen... terwijl het parlement in 2012 een wet goedgekeurd heeft om de loonkloof M/V zichtbaarder te maken zodat die dan ook makkelijker kan worden weggewerkt. Namelijk aan de hand van de sociale balans die de wet uitbreidt en gedeeltelijk uitsplitst volgens geslacht.

2.5 Mobiliteit: een syndicale inzet

De bevoegdheden van de OR en van het Basisoverlegcomité in de openbare diensten, werden sinds 2003 uitgebreid met mobiliteit in bedrijven of instellingen met meer dan 100 werknemers. Want alle werkgevers (zowel in de privé als in de openbare sector) moeten de delegees raadplegen en hierover met hen discussiëren bij het opstellen van de driejaarlijkse diagnose over de mobiliteit. Dit werd in 2011 (en in 2014 opnieuw) voor advies aan de organen voorgelegd. In sommige bedrijven hebben de delegees deze wettelijke hefboom aangegrepen om, op diverse niveaus, voortgang te boeken. Zo bijvoorbeeld de volledige terugbetaling van de kostprijs van het openbaar vervoer voor het traject van en naar het werk, een fietsvergoeding tot zelfs een meer gestructureerd mobiliteitsplan. Maar dergelijke positieve resultaten blijven uitzondering. In de CRB en de NAR heeft het ABVV punten ter verbetering van de vragenlijst voorgesteld. In het advies over de diagnose 2014 hebben we verkregen dat de federale diagnose ook het nummer van het PC vermeldt en voorziet in een uitsplitsing per geslacht. We

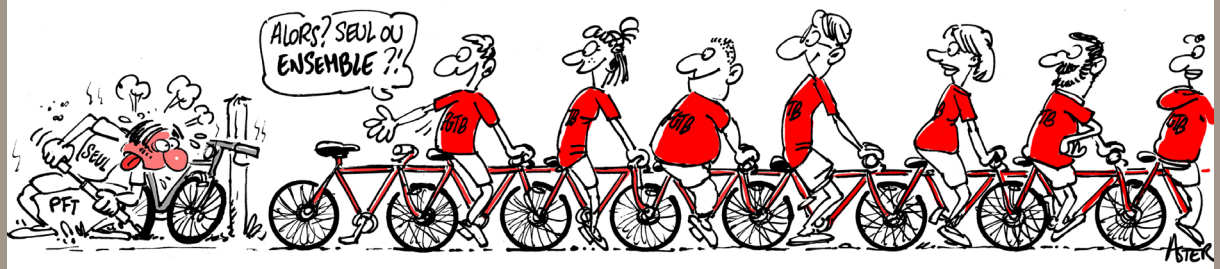
bekwamen ook dat de FOD Financiën n.a.v. de diagnose een studie financiert over de kwaliteit van de sociale dialoog in de organen. Verder zou er meer informatie moeten gegeven worden over bedrijfswagens. Na overleg met de centrales en de commissie ondernemingen en in samenspraak met de Intergewestelijken, heeft het ABVV voorgesteld de delegees te helpen door sterk te sensibiliseren en hen ook de nodige tools ter beschikking te stellen.


HARDER
FASTER ??
LONGER ??
WORKING CLASS
ABVV
FGTB









Alleen of samen?

Hoofdstuk 11

De sociale verkiezingen



11. De sociale verkiezingen

De sociale verkiezingen vormen de ultieme uiting van economische en sociale democratie in ons land. Voor onze militanten is dit één van de belangrijkste momenten waaraan dan ook een lange en intense voorbereiding vooraf gaat. De instanties van het ABVV en zijn centrales trekken alle registers open om dit vierjaarlijks hoogfeest van sociale democratie zo optimaal mogelijk te organiseren. Tijdens de voorbereidingsfase werken de diverse diensten van het ABVV heel nauw samen: de dienst ondernemingen, de informaticadienst, de communicatiecel en natuurlijk ook alle werkingen die betrokken zijn bij de praktische kant van de zaak zoals het verspreiden van affiches en brochures en het organiseren van evenementen.



Tijdens de trekking van de lijstnummers, krijgt het ABVV het nummer 3

1. De sociale verkiezingen van 2012: de context

1.1 Aanpassingen aan de wetgeving

Met het oog op de verkiezingen in 2012, formuleerde de commissie sociale verkiezingen, in opdracht van het Federaal Bureau, een aantal voorstellen tot wijziging van de wetgeving. In 2010 besprak de commissie de voorstellen met het ACV en het ACLVB om tot gemeenschappelijke standpunten te komen. Deze werden vervolgens ter bespreking aan de NAR overgemaakt. De werkzaamheden in de NAR hebben geleid tot een advies over de problemen die zich tijdens de vorige sociale verkiezingen stelden. Het advies komt aan de ene kant tegemoet aan de vragen van de minister van Werk en aan de andere kant aan de punten die de sociale gesprekspartners unaniem voorgedragen hadden.

Het ABVV had twee aandachtspunten: het nummeren van de kiezerslijsten en de rangschikking van niet–verkozen kandidaten. Sinds de verkiezingen van 2012 moeten werknemers per categorie afzonderlijk worden vermeld en aan elke werknemer wordt een nummer toegekend. Deze nummering vereenvoudigt het nazicht op de correctheid, de volledigheid van de gegevens en de berekeningen die volgen.
Bij de verkiezingen van 2008 waren er discussies geweest over de manier waarop de niet–verkozen kandidaten moeten worden gerangschikt. Voor 2012 heeft de aangepaste wet duidelijkheid gebracht waardoor misverstanden en discussies op dat punt niet meer mogelijk zijn. Bovendien blijft de verplichting bestaan om de rangschikking van de niet–verkozen kandidaten op te nemen in het proces–verbaal, zoals dat al voor de verkiezingen van 2008 het geval was.

Deze aanpassingen aan de wetgeving werden opgenomen in de gids 'Sociale verkiezingen 2012'. De nieuwe en de reeds bestaande teksten werden aan de brochure toegevoegd.

Een eerste fase ter verbetering van de wetgeving met het oog op de sociale verkiezingen van 2016, is dus al voorbij. In de NAR bespraken de sociale gesprekspartners volgende punten:

- de nota die de vakbonden ingediend hadden en de nota van de werkgevers. De werkgevers zijn meer bepaald vragende partij voor een sterke vereenvoudiging van de procedure en van een vermindering van de kosten verbonden aan het elektronisch stemmen op afstand. Voor de verkiezingen van 2016 heeft het ABVV een tiental noodzakelijke verbeteringen aan de wetgeving gesignaleerd. We vermelden er bij wijze van illustratie een aantal van. Zo stelden we voor dat, in het geval er maar één stembureau wordt opgericht voor meerdere vestigingen van dezelfde TBE, dat zou gebeuren in de vestiging waar de meerderheid van de werknemers werkt. Daardoor wordt het onmogelijk dat het grootste deel van de werknemers een verre verplaatsing moet maken om te kunnen stemmen, wat in 2012 wel nog het geval was. Daarnaast hebben we ook concrete voorstellen gedaan die verband houden met het vervangen van kandidaten. We hebben bijvoorbeeld gevraagd dat wordt verduidelijkt dat een kandidaat die werd uitgesloten uit de vakorganisatie, wel degelijk kan worden vervangen;
- de evaluatienota m.b.t. de verkiezingen van 2012 van de minister van Werk waarin de minister een doorgedreven informatisering voorstelt evenals het meer uitwisselen van informatie tijdens de verkiezingsperiode. Het comité dat binnen de FOD WASO belast is met de opvolging van de sociale verkiezingen is begonnen met het onderzoeken van de technische aspecten die aan dit voorstel verbonden zijn. Op 17 december 2013 had de NAR al een eerste advies uitgebracht voor een aantal punctuele problemen.

1.2 Pogingen tot destabilisatie door extreemrechts

In 2011 richtte de vakbondscel van het Vlaams Belang een eigen 'vakbond' op, de Vlaamse Solidaire Vakbond (VSV). Hiermee wou de extreemrechtse partij de wetgeving i.v.m. representativiteit en sociale verkiezingen aanvechten.

De VSV diende in twee bedrijven (DANA/Spicer Off-Highway in Brugge en Liebaert in Deinze) kandidatenlijsten in, met telkens met één kandidaat. In beide



ondernemingen heeft de werkgever de wet gerespecteerd en geweigerd de lijsten aan te plakken. De VSV is hierop naar de rechter getrokken. Op basis van de antidiscriminatiewet eisten ze dat hun kandidaten zouden mogen deelnemen aan de sociale verkiezingen. In afwachting van het vonnis vroegen ze om de procedure sociale verkiezingen te staken. Behalve de eis tot aanplakking van de lijsten, vroeg de VSV de rechter om prejudiciële vragen te stellen aan het Europees Hof van Justitie, met name of de wetgeving sociale verkiezingen het vrij verkeer van diensten niet schendt. De VSV is precies met dit doel kort na haar oprichting een afdeling geworden van de Britse extreem rechtse vakvereniging 'Solidarity'.

De drie vakbonden en de Belgische staat kwamen vrijwillig tussen in beide zaken.

De VSV verloor beide zaken zowel in eerste aanleg als in beroep. In één van de zaken werd in maart 2014 cassatieberoep aangetekend. De drie vakbonden bereiden opnieuw gezamenlijk de verdediging voor.

1.3 Protocollen onder vakbonden

Over enkele 'externe' protocollen werd onder de vakbonden onderhandeld:

- het protocol over de publicatie van de resultaten;
- het protocol m.b.t. de publicatie van de resultaten en m.b.t. propaganda, gadgets en reclame tijdens de campagne;
- een protocol m.b.t. respect voor de democratie (verbintenissen die betrekking hebben op non discriminatie, geweld en pesterijen).

Het eerste protocol was bedoeld om overaanbod tussen de vakbonden te vermijden, het tweede om een aantal gemeenschappelijke beginselen die de drie bonden uitdragen in het kader van het verkiezingsproces, op papier te zetten. Maar n.a.v. van een meningsverschil over de verdeling van fondsen bestemd voor vorming, weigerde het ACV uiteindelijk de teksten te ondertekenen.

2. Intern beheer

2.1 Commissie sociale verkiezingen

Deze ABVV–commissie bestaat uit vertegenwoordigers die gemandateerd zijn door de ABVV–instanties en is bedoeld om het verkiezingsproces voor te bereiden en te omkaderen. Voor de sociale verkiezingen van 2012 werden de werkzaamheden in 2010 opgestart. Het betreft hier de wetswijzigingen, de tools die ter beschikking van de centrales worden gesteld en het elektronisch doorgeven van documenten (via de AS400) aan de contactpersonen die de centrales per TBE aangeduid hadden.

2.2 Vorming

Net zoals in 2007 organiseerde het ABVV vormingen voor de betrokken verantwoordelijken van de centrales en de gewestelijke afdelingen om ze te helpen bij het opsporen van 'blinde vlekken' (bedrijven waar het ABVV geheel of gedeeltelijk afwezig is).

Het ABVV nam ook actief deel aan de vormingsacties van de centrales en de gewestelijke afdelingen waarin de procedures werden verduidelijkt en werd aangegeven hoe deze na te leven (BTB, ACOD, Metaal, Kortrijk...).

Voor de sociale rechters en de DSR werd een specifieke vorming georganiseerd.

2.3. Publicaties

De dienst ondernemingen van het ABVV stelde meerdere publicaties ter beschikking van de bestendigen, de delegees, de militanten en de kandidaten. Deze dienst bracht ook vernieuwing door nieuwe instrumenten voor te stellen die kandidaten voorbereiden op de verkiezingen en die hen kunnen helpen bij hun werk in de overlegorganen.

Op twee uitzonderingen na waren alle publicaties ter beschikking op papier en kon men ze downloaden via onze site: www.abvv.be :

- een bundeling van de rechtspraak over de sociale verkiezingen van 2000 tot 2008. Meer dan 110 pagina's met antwoorden op juridische vragen werden zo ter beschikking gesteld van de bestendigen in de centrales en de DSR (enkel elektronisch);
- 'Het ABC van de procedure': op verzoek van zijn centrales heeft het ABVV in juni 2011 een brochure gepubliceerd om de procedure en de kalender op een pedagogisch verantwoorde manier voor te stellen aan de kandidaten;
- 'Het ABC van de werknemersvertegenwoordiger' (april 2012) bevat een eerste antwoord op een aantal praktische vragen die nieuwe delegees stellen;
- de gids 'Sociale verkiezingen' en de 'getuigengids' werden bijgewerkt;
- drie gidsen: 'Het ABC van de ondernemingsraad', 'Het ABC van het CPBW' en 'Het ABC van de VA' werden in juni 2011 gepubliceerd;
- de folders 'Kandida(a)t(e) zijn voor het ABVV. Waarom jij niet?', 'Hoe geldig stemmen voor het ABVV?' en ' Waarom voor het ABVV stemmen?';
- een voorbeeld van een kandidatenlijst;
- het 'Charter van de ABVV–delegee' bevat 5 engagementen waartoe de verkozen kandidaten zich verbinden:
  - opkomen voor (het behoud van) kwaliteitsvolle jobs voor iedereen;
  - de koopkracht verdedigen;
  - bijdragen tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven en op die manier de loonkloof tussen mannen en vrouwen wegwerken;
  - de gezondheid beschermen, stress vermijden en de veiligheid van werknemers verzekeren;
  - van leefmilieu en klimaat een strijdpunt maken.

2.4 Interne protocollen

De ABVV–instanties sloten ook interne protocollen over het indienen van kandidatenlijsten, gerechtelijk beroep en een evenwichtige vertegenwoordiging M/V op de kandidatenlijsten. Ook sloten we een protocol met duidelijke bepalingen tegen discriminatie, geweld en morele en seksuele pesterijen op het werk.

Het sluiten van protocollen vraagt heel wat organisatie en voorbereiding door de medewerkers, maar het blijkt een goed werkend systeem te zijn.

2.5 Elektronisch ter beschikking stellen van documenten

Via de AS400 konden meer dan 49.000 wettelijke documenten, die betrekking hebben op de diverse fases van de verkiezingsprocedure, snel en efficiënt worden bezorgd aan ondermeer de centrales.

Het ABVV voorzag hiervoor:

- minstens twee contactpersonen per betrokken bedrijf, zodat alle documenten bij de juiste bestemmeling terechtkwamen;
- het importeren en omzetten in een PDF–bestand van alle documenten die door de betrokken bedrijven op de server van de FOD werden geplaatst;
- het scannen in de AS400 van de documenten die via de post overgemaakt werden.

2.6 Kandidatendag

Op 21 april 2012 organiseerde het ABVV een succesvolle kandidatendag. Duizenden kandidaten en hun gezinnen zakten af naar de site van Tour & Taxis te Brussel. Het was voor hen dé gelegenheid om in een informele setting andere kandidaten te ontmoeten, ervaringen uit te wisselen, vragen te stellen en zich te voorzien van brochures, pamfletten en ander materiaal.

De kandidatendag van 21 april 2012 verzamelde enkele duizenden kandidaten en hun familie in een gemoedelijke sfeer. Een mooie locatie voor ontmoetingen, uitwisselingen en uitdelen van campagnemateriaal aan onze toekomstige delegees.



3. De verkiezingsresultaten

3.1 Afschaffen van de dubbele telling van de zetels

Ondernemingen die tijdens de vorige sociale verkiezingen nog meer dan 100 werknemers telden en dus een ondernemingsraad moesten oprichten of dat hadden moeten doen, maar ondertussen die drempel niet meer halen, behouden toch nog een OR. Voor zover zij nog gemiddeld 50 werknemers tewerkstellen, moeten die bedrijven de ondernemingsraad vernieuwen of oprichten.

Bedrijven met meer dan 100 werknemers die ondertussen onder deze drempel liggen, behouden toch een ondernemingsraad. In dit geval zetelen de leden van het CPBW in de OR. Zodoende deed de minister van Werk een eenzijdige beslissing van haar voorgangster teniet. Een beslissing die was genomen op verzoek van het ACV in het kader van de sociale verkiezingen van 2008.

De vorige minister van Werk had immers besloten tot een dubbele telling van de zetels in deze bedrijven, zowel voor de OR als voor het CPBW. Het ABVV kon hiermee niet akkoord gaan en besloot de uiteindelijke resultaten voor 2008 niet goed te keuren, maar er gewoon akte van te nemen. Vandaag geeft de FOD WASO afzonderlijke statistieken voor deze bedrijven (454 in 2014). Met een groei van 4,8% behaalde het ABVV hier goede resultaten.

3.2 Consolideren van de resultaten en groei in de social profit

In 2012 werden er sociale verkiezingen georganiseerd in 6.606 bedrijven van de privésector met minstens 50 werknemers (waaronder 3.596 met meer dan 100 werknemers).

Niet minder dan 1.765.651 werknemers werden bereikt.

Het ABVV bevestigde de resultaten die in 2008 werden behaald en waarbij we een trend konden ombuigen en overal verbetering optekenden (in de OR, CPBW en dat zowel in stemmenaantal als in zetels).

We boekten opnieuw vooruitgang in de social profit, wat onze rol als vertegenwoordiger van alle werknemers bevestigt. In het bijzonder zijn we erg tevreden dat we steeds meer vrouwelijke verkozenen in onze rangen kunnen opnemen: +1,84% in de OR en + 0,21% in het CPBW.

Maar, sociale verkiezingen zijn slechts een facet van de krachtsverhoudingen tussen vakbonden. Want de openbare sector heeft een eigen sociaal overlegsysteem en beschikt over specifieke overlegorganen. Er wordt bijvoorbeeld wel gestemd in de ziekenhuizen en de rusthuizen in de privésector (die meestal tot de christelijke sector behoren), maar niet in de openbare ziekenhuizen. Ook in het vrij onderwijs wordt gestemd, maar niet in het officieel onderwijs.



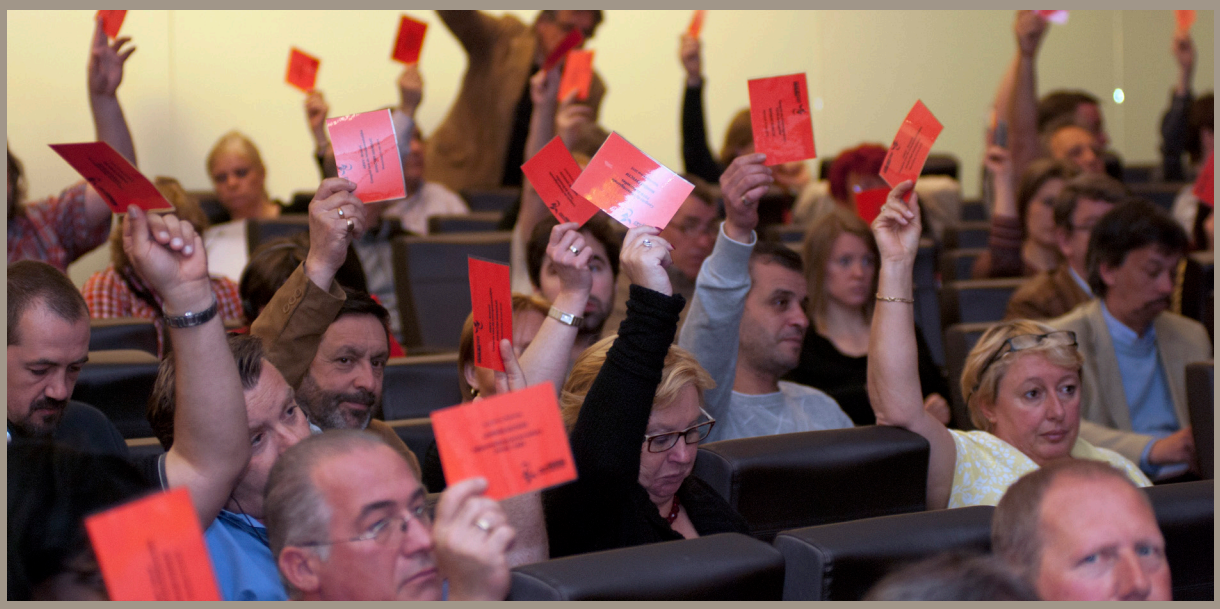
3.3 Algemene resultaten

De tabel hieronder geeft een globaal beeld van de evolutie van de resultaten in percentage, per organisaties, in zetels, in stemmen en per sector.

	ABVV		ACV		ACLVB		NCK*		L. ind.	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
algemene resultaten in stemmen										
OR	36,23	35,63	52,48	51,66	9,67	11,20	1,11	1,04	0,51	0,48
CPBW	36,73	36,38	53,45	52,47	9,82	11,15				
algemene resultaten in zetels										
OR	34,50	34,31	57,40	56,14	6,50	7,93	0,90	0,84	0,70	0,77
CPBW	34,35	33,64	59,49	59,01	6,16	7,34				
resultaten in de profit in stemmen										
OR	39,79	39,16	47,62	46,35	10,51	12,52	1,66	1,38	0,65	0,60
CPBW	40,10	39,67	49,08	47,82	10,82	12,51				
resultaten in de profit in zetels										
OR	38,34	38,06	52,19	50,48	7,41	9,29	1,16	1,15	0,90	1,00
CPBW	39,51	38,63	53,20	52,61	7,29	8,75				
resultaten in de non-profit in stemmen										
OR	25 ,55	26,38	67,02	65,55	7,17	7,75	0,17	0,15	0,09	0,17
CPBW	26,75	27,81	66,38	64,59	6,87	7,60				
resultaten in de non-profit in zetels										
OR	23,35	25,10	72,51	70,01	3,93	4,58	0,07	0,08	0,13	0,22
CPBW	22,08	23,22	74,45	72,38	3,47	4,40				

* NCK: Nationale Confederatie v/h Kaderpersoneel


A NEW PATH FOR EUROPE
JONGEREN ZIJN BROODNODIG!









Hoofdstuk 12

Gelijkheid vrouw/man





12. Gelijkheid vrouw/man

In al zijn acties voor gelijkheid V/M werkt het ABVV op basis van een geïntegreerde genderbenadering of gender mainstreaming.

Terwijl de term 'sekse' verwijst naar de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen, stoelt het begrip 'gender of genderrol' op de idee dat de verschillen tussen de seksen in de eerste plaats te maken hebben met socialisering en opleiding.

Gender mainstreaming is een strategie die erop gericht is discriminerende stereotypes met als gevolg discriminerende sociale rolmodellen, te ontmaskeren. De traditionele vrouwelijke rollen/taken werden en worden nog steeds gezien als inferieur aan de mannelijke. Dit rolmodel is afkomstig van de patriarchale maatschappij waarop het kapitalisme steunt om de dominantie van de man over de vrouw te versterken en is erop gericht werkneemsters uit te buiten. Kenmerkend vooral in zwakkere sectoren, met loonverschil, veel deeltijdwerk en een verlaging van de bedrijfsbelastingen met als gevolg dat er minder overheidsinvesteringen gebeuren in collectieve voorzieningen, enz.

Gender mainstreaming kan enkel werken als preventieve strategie die overal en altijd toegepast wordt, telkens wanneer er gehandeld moet worden en wanneer politieke... en syndicale beslissingen dienen genomen te worden.

Uiteraard mag de strijd tegen ongelijkheid tussen vrouwen en mannen niet beperkt blijven tot de aanpak van gender mainstreaming. Gerichte maatregelen naar vrouwen toe, blijven nodig maar moeten in de eerste plaats genomen worden om bestaande situaties van ongelijkheid recht te trekken.

Zoals de Europese instellingen het regelmatig onderstrepen: gender mainstreaming en de specifieke maatregelen m.b.t. de gelijkheid M/V vullen elkaar aan en moeten dikwijls samen gevoerd worden om de gelijkheid V/M te verbeteren.

1. Vrouwen in de instanties van het ABVV

Het Federaal Bureau

Het statutair congres van 8 en 9 juni 2006 had art. 19 gewijzigd waardoor een belangrijk begrip in de samenstelling van de ABVV–instanties werd opgenomen. Want sinds dan streeft het ABVV naar pariteit M/V in de organen van het ABVV, nl. het Federaal Congres, het Federaal Comité, het Federaal Bureau en het Federaal Secretariaat.

Om het te geringe aantal mandaten van vrouwen in het ABVV te corrigeren, bekrachtigde het statutair congres van 8 en 9 juni 2006 amendementen betreffende de samenstelling van het Federaal Bureau (artikel 37§1, 37bis§1 & 2,37ter).

Als gevolg besliste het Federaal Bureau 10 extra mandaten voor vrouwen toe te voegen om te zorgen voor een vertegenwoordiging van minstens een derde vrouwen: 5 mandaten voor de intergewestelijken en 5 voor de centrales. Bovendien werden de voorzitsters van de vrouwenbureaus van de drie intergewestelijken van rechtswege lid van het uitgebreid Federaal Bureau.

1.2 Het Federaal Vrouwenbureau

Sinds het congres van 2010 komt het Federaal Vrouwenbureau (FVB) 7 tot 8 keer per jaar samen.

De vergaderingen hebben hoofdzakelijk als doel om specifieke discriminaties van werkneemsters te belichten en te ontmaskeren (deeltijdwerk, combinatie werk en privéleven, 'glazen plafond', 'sticky floor' en uiteraard ook de loonkloof tussen vrouwen en mannen en het heersende seksisme). Daarbij zorgen leden van het FVB (waaronder ook een aantal mannen) ervoor dat deze thema's steevast door een genderbril bekeken werden.
Bovendien steunt het FVB betogingen en acties opdat het beleid in het algemeen en het syndicaal beleid in het bijzonder, binnen en buiten het ABVV meer aandacht schenkt aan de gender mainstreaming benadering. We deden dat ondermeer door actief mee te werken aan het bepalen van de prioriteiten van het ABVV met het oog op de verkiezingen van mei 2014.

In 2012, 2013 en het eerste semester van 2014 stonden een betere werking van het FVB en de resultaten van een interne enquête over het 'glazen plafond' in het ABVV, meerdere keren op de agenda. We moeten en willen immers betere resultaten behalen en doelgerichter te werk gaan... Zeker in het licht van de statuten van 2006 (pariteit binnen instanties ABVV) die in 2010 bevestigd werden.

Het FVB kon daarbij rekenen op de gewaardeerde steun van de federale studiedienst, onder meer wat betreft het — met voetangels en klemmen bezaaide — parcours van de wet van 22 april 2012 betreffende de loongelijkheid tussen vrouwen en mannen en de uitvoeringsbesluiten ervan. Dossiers als het ouderschapsverlof, de pensioenen, de verwijdering van zwangere vrouwen, de erkenning van nieuwe beroepsziekten in sectoren met grote aanwezigheid van vrouwen, werden aan de gendertoets onderworpen door de medewerkers. Onze instanties gaan duidelijk de strijd aan tegen de discriminatie van werkneemsters op het vlak van sociale rechten.

2. De interne enquête over het 'glazen plafond'

2.1 Ontstaan

Het Handvest gender mainstreaming, met een aantal algemene verbintenissen, werd op 23 september 2004 door de drie Belgische vakbonden ondertekend.

Dit was een belangrijke stap in de bewustwording van de genderproblematiek in de schoot van de vakbondswereld. Met deze plechtige politieke daad onderschreven de interprofessionele vakbondsleiders een sensibiliserende, wervende tekst waarin het principe van gender mainstreaming beschouwd wordt als een instrument voor de ontvoogding van werkneemsters en werknemers. Noteer dat de ondertekening



van dit Handvest niet op algemeen handgeklap werd onthaald. Zij lokte heel wat kritiek uit die op zijn minst de verdienste had het debat over de gelijkheid M/V in de schoot van het ABVV opnieuw aan te zwengelen.

Bovendien moeten we toegeven dat de verhoopte steun voor het Handvest in het begin slecht ingeschat werd. Er werd immers onvoldoende rekening gehouden met de ingewikkelde beslissingsstructuur binnen de vakbonden. Dit bleek al heel snel een hinderpaal voor de verspreiding van het concept 'gender mainstreaming' zelf. En toch is iedereen mee verantwoordelijk: het mechanisme van 'culturele besmetting' moet maximaal kunnen renderen en overal doorsijpelen, opdat deze strategie van mentaliteitswijziging echt effect zou hebben.

Zo bleek de stap van het onderschrijven van het principe van gender mainstreaming naar de concrete toepassing, een ontgoocheling voor die kaderleden en militanten van het ABVV die veel energie in het project gestopt hadden.

2.2. De studie

De evaluatie die het Federaal Congres in 2010 maakte, bevestigde de weerstand tegen een concrete uitwerking van de doelstellingen van het Handvest. Ondanks de statutenwijziging van 2006 werd het streefdoel, nl. minimum een derde vrouwelijke vertegenwoordigers op het niveau van de leidende functies en in de beslissingsinstanties, niet gehaald.

Voor een beter inzicht in de situatie op het terrein en om vooruitgang te boeken op het vlak van gelijkheid M/V in onze organisatie, besloot het ABVV de interne situatie onder de loep te nemen.

Deze kwalitatieve analyse werd in 2012 uitbesteed en moest de culturele en structurele hinderpalen waarop vrouwen stoten, opsporen en denkpistes voorstellen om de situatie in de leidende instanties te verbeteren. De analyse werd uitgevoerd in de centrales, de intergewestelijken en gewestelijke afdelingen.

De resultaten (vaststellingen en actiepistes) van de enquête 'Het glazen plafond in het ABVV, mythe of realiteit?', werden in maart 2013 op het federaal bureau voorgesteld door Gitte Beaupain van Genderatwork.

De vertegenwoordigers van de centrales en de intergewestelijken werden door de Voorzitter en de Algemeen Secretaris aangespoord om de analyse in detail te bestuderen en de voorgestelde specifieke aanbevelingen te onderzoeken.

De uitkomst van de enquête werd algemeen als gegrond beschouwd, zelfs al blijkt duidelijk dat er in het ABVV wel degelijk een glazen plafond bestaat. Sinds maart 2013 hebben de leden van het FVB meermaals aangeklaagd dat er weinig gevolg wordt gegeven aan de aanbevelingen van de studie. Toch werden in een aantal centrales en intergewestelijken wel positieve initiatieven genomen.

Het is dus duidelijk dat de enquête een nieuwe dynamiek op gang gebracht heeft en dat alvast een aantal kameraden tot het besef zijn gekomen "dat het zo niet verder kon".

3. Jaarlijkse campagne 'Equal Pay Day'

3.1 Campagnes

Er bestaat in ons land nog steeds geen loongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Om dit aan te klagen organiseert het ABVV, samen met Zij-kant, jaarlijks Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon.

De eerste Equal Pay Day (EPD) had plaats op 31 maart 2005. De loonkloof tussen mannen en vrouwen in brutomaandlonen (voltijdse en deeltijdse werknemers samen) bedroeg toen 28% en in bruto-uurlonen van voltijdse werknemers 15%.

Ook in de periode 2011-2014 werden deze jaarlijkse campagnes voor gelijk loon verder gevoerd, al dan niet in samenwerking met Zij-kant. Het departement gender mainstreaming zorgde voor de uitwerking en opvolging.

In 2011 viel Equal Pay Day op 25 maart en bedroeg de loonkloof in brutomaandlonen 23%. Deze zevende EPD campagne 'Minder verdienen is langer werken' legde het verband tussen lonen en pensioenen en wilde mensen ervan bewust maken dat hun loopbaan en loon bepalend zijn voor hun latere pensioen.

In 2012 bedroeg de loonkloof 22% en vond Equal Pay Day op 20 maart plaats. De achtste campagne voor gelijk loon legde de focus op een evenwichtiger combinatie van werk en privéleven. '*Vrouwen doen meer maar verdienen minder*' was de slogan. Werk en privéleven beter met elkaar verzoenen betekent ook de loonkloof tussen mannen en vrouwen terugdringen.

Ook in 2013 viel Equal Pay Day op 20 maart en bedroeg de loonkloof nog steeds 22%. De campagne: '*Extreme housekeeping. Sometimes a man's gotta do what a woman usually does*' wees op het groot aantal vrouwen dat deeltijds werkt en de impact die dit op loon en loopbaanperspectieven heeft. Ook mannen moeten een groter deel van het huishouden opnemen, zodat hun partners voltijds kunnen werken voor een volwaardig loon.
N.a.v. internationale vrouwendag organiseerde het ABVV op 6 maart 2013 een succesvolle en ludieke actie over de ongerijmdheid van de loonbevriezing en het engagement van de regering om de loonkloofwet van 22 april 2012 te laten uitvoeren.

In 2014 'vieren' het ABVV en Zij-kant tien jaar Equal Pay Day, maar niet van harte. De loonkloof in brutomaandlonen bedraagt nog steeds 21%. Daarentegen is de loonkloof in bruto-uurlonen voor voltijdsen gedaald tot 7%. Dat is goed, maar nog zeker onvoldoende. Met de campagne focusten we op discriminaties en onrechtvaardige situaties: "*U vindt het schandalig dat dikke, kale, zwarte of rosse mensen minder verdienen. Waarom vindt u dit niet schandalig als het om vrouwen gaat?*" Met deze campagne herhaalden we onze verontwaardiging over de hardnekkigheid van de loonkloof en spoorden we iedereen aan om de komende tien jaar meer te doen om de loonkloof te dichten.

3.2 Realisaties

Dankzij de EPD-campagnes konden we onze eisen in de strijd tegen de loonkloof tussen vrouwen en mannen structureren. En door deze acties konden we ook positieve resultaten bereiken.



Uitwerking van statistieken. Een van de grootste problemen bij de start van Equal Pay Day was het vinden van correct cijfermateriaal over de loonkloof. We vroegen daarom van meet af aan nauwkeurige statistieken en meer onderzoek naar de oorzaken en gevolgen van de loonkloof. Sinds 2007 kunnen we elk jaar op het uitgebreide en kwaliteitsvolle 'Loonkloofrapport' van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen rekenen. Maar ook andere instellingen, zoals Eurostat, en onderzoekers analyseren nu jaarlijks de genderloonkloof.

De goedkeuring van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Het ABVV ijverde onverdroten voor de goedkeuring van deze wet die ten doel heeft de loonkloof op alle niveaus, interprofessioneel, sectoraal en in de bedrijven te bestrijden.

In het verslag van de CRB dat eind 2014 gepubliceerd wordt en in de Groep van 10 als basis zal dienen om een volgend IPA te bespreken, moeten de gegevens m.b.t. de loonkloof opgenomen worden en is er de verplichting tot overleg over maatregelen die de loonkloof moeten tegengaan. Deze maatregel is voor de eerste maal in 2014 uitvoerbaar.

De loonkloofwet vereist ook de invoering van genderneutrale functieclassificaties en -waarderingen in alle sectoren. We verkregen dankzij onze acties ook de officiële bevestiging dat de uitvoering van de loonkloofwet voor wat betreft genderneutrale sectorale functieclassificaties, buiten de loonnorm van 0% voor de periode 2013–2014 gehouden zal worden.

Voortaan zullen grote bedrijven (met meer dan 50 werknemers) verplicht worden de loongegevens van hun werknemers per geslacht te publiceren. Indien hieruit een duidelijk onevenwicht blijkt, moet het bedrijf een actieplan opstellen ter verbetering. Ten slotte moeten bedrijven een bemiddelaar aanstellen die in geval

van een vermoeden van discriminatie op basis van geslacht, tussen de werknemer en het bedrijf bemiddelt.

Het ABVV is tevreden dat de wet werd goedgekeurd, die naast de aanpassing van de sociale balans, nieuwe middelen aan onze vakbondsvertegenwoordigers geeft. Om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te dichten, moeten lonen en loonongelijkheden in alle openheid besproken kunnen worden. Om dit te bereiken moeten alle elementen die het loon bepalen in kaart worden gebracht.

Jammer genoeg werd de wet in 2013 na patronaal lobbywerk aangepast om het watervalsysteem op het niveau van de raadpleging te wijzigen. De vakbondsafvaardiging vervangt het CPBW in de nieuwe tekst, hoewel het in ondernemingen met 50 tot 100 werknemers het CPBW is dat de economische en financiële informatie behandelt en beter in staat is deze problematiek op een gestructureerde wijze te onderzoeken.

Overigens blijft het wachten op een aantal uitvoeringsbesluiten. Daarom heeft het ABVV verschillende acties ondernomen om de regering wakker te schudden en het thema niet te laten verwateren.

Een koninklijk besluit dat de definitieve omkadering van de analyse van de bezoldigingsstructuur en van de bemiddelaar vastlegt, werd eindelijk gepubliceerd. De sociale gesprekpartners hadden hierover een verdeeld advies geschreven. Wij betreuren echter dat de uitsplitsing van het verslag over de bezoldigingsstructuur in de ondernemingen, het niet mogelijk maakt elementen zoals bedrijfswagens, bonussen, groepsverzekeringen of aanvullende pensioenen te detecteren. Op die manier zouden we immers een duidelijker zicht gehad hebben op het uit te werken actieplan. De functie van bemiddelaar roept eveneens vragen op: wat is zijn rol naast die van de vakbondsafvaardiging, welke kennis is vereist...

De nieuwe wet geeft ons nochtans bijkomende informatie en middelen. Het ABVV organiseerde in 2013 al een eerste studiedag rond dit thema. Tijdens deze dag werden de wettelijke instrumenten uitgelegd en kregen de deelnemers praktische tips mee waarmee ze in de bedrijven en sectoren de discussie kunnen aangaan en campagnes kunnen uitwerken.

In het kader van deze wet heeft het ABVV ook een brochure vol bruikbare tips uitgegeven (‘*De loonkloof M/V dichten in de praktijk: de wet staat aan jouw kant*‘). Op verzoek van een aantal centrales en intergewestelijken hebben onze diensten de nieuwe wettelijke regeling, de praktische aspecten en de verhouding tot de bestaande instrumenten, toegelicht tijdens een aantal vormingssessies.

Geen bevriezing voor functieclassificaties. Dankzij de actie van 6 maart 2013 verkregen we de officiële bevestiging dat de uitvoering van de loonkloofwet voor wat betreft genderneutrale sectorale functieclassificaties buiten de loonnorm van 0% (loonbevriezing) voor de periode 2013–2014 gehouden zou worden.

Over het loon praten is niet langer taboe. Het taboe om over loon te spreken is dankzij onze EPD–campagnes en de totstandkoming van de loonkloofwet eindelijk doorbroken.
Een verhoogde bewustwording. Door de jaarlijkse EPD–acties zijn vrouwelijke en mannelijke werknemers zich in toenemende mate bewust van de ongelijkheden

in loon, loopbaanperspectieven en pensioenen. Vrouwen houden steeds meer rekening met de impact van deeltijds werk en loopbaanonderbrekingen op hun loopbaan. Het aantal mensen dat voor voltijds of halftijds tijdskrediet kiest, daalt elk jaar.

Jongeren beseffen beter welke invloed hun studiekeuze heeft op hun loon. Ze worden hierin gestimuleerd door overheidsinstellingen die regelmatig knelpuntvacatures bekend maken en informatie verstrekken over de studierichtingen die de meeste werkzekerheid bieden of over de beter betaalde jobs.

3.3 Europese EPD

Op 5 maart 2011 werd de eerste jaarlijkse Europese Equal Pay Day gelanceerd door de Europese Commissie. In haar rapport van maart 2014 wordt België als een goede leerling vermeld. Met een loonkloof van 10% op basis van bruto–uurlonen behoort België tot de betere middenmoot. Het gemiddelde in de EU–landen ligt op 16,4%.

België was het eerste land waar een Equal Pay Day georganiseerd werd. Sindsdien hebben veel andere EU–landen dit initiatief gevolgd. Zowel de loonkloofwet als het jaarlijks loonkloofrapport van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, worden geciteerd als goede voorbeelden.

3.4 De balans van 10 jaar campagne

Hoewel er dankzij onze EPD–acties al veel gerealiseerd kon worden, hebben we ons doel nog niet bereikt.

Als we de loonkloof berekenen op basis van de bruto–uurlonen en daarbij alleen rekening houden met de voltijdse werknemers, dan zien we dat de loonkloof meer dan gehalveerd is, van 15% naar 7%. Dat is goed nieuws. Tien jaar Equal Pay Day heeft niet alleen de loonongelijkheid onder de aandacht gebracht, maar de loonkloof ook effectief verkleind.

Maar berekend op het gemiddeld brutomaandloon van vrouwen en mannen, voltijdse en deeltijdse werknemers samen, is de loonkloof met 7% verkleind, van 28% naar 21%. Besluit: aan dit tempo zullen we nog meer dan 40 jaar actie moeten voeren om eindelijk een gelijk loon voor vrouwen en mannen te bereiken. En dat is onaanvaardbaar!

4. Particpatie in andere instellingen en instanties

4.1 België

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (RGKMV). Deze Raad heeft vooral een adviesrol (op vraag van een lid van de regering of van organisaties, groeperingen, particulieren of uit eigen initiatief). De Raad heeft eveneens als opdracht rapporten voor de Nationale Arbeidsraad te schrijven als die dat vraagt. In 2013 vierde de Raad zijn twintigjarig bestaan.

Het ABVV werkte actief mee aan het opstellen van adviezen betreffende:

- de pensioenen;
- de strijd tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen;
- de verenigbaarheid van bepaalde verkozen mandaten met de periode van moederschapsverlof;
- kinderarbeid (cf. 'minimiss' wedstrijden);
- de strijd tegen seksisme;
- e.a.

Alle adviezen kunnen geraadpleegd worden op : www.raadvandegelijkekansen.be

4.2 Europees en internationaal

Het vrouwencomité van het EVV. Het vrouwencomité van het Europees Vakverbond waarin het ABVV vertegenwoordigd is, vergadert tweemaal per jaar, organiseert thematische seminaries en conferenties en coördineert projecten om de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te bestrijden.

Daarenboven houdt het vrouwencomité continu de vinger aan de pols in het algemeen beleid van het EVV om invloed uit te oefenen op het Europees beleid. In de prioriteiten van het memorandum van het EVV ter gelegenheid van de Europese verkiezingen van mei 2014, werd letterlijk opgenomen dat het EVV staat voor gelijkheid: *"Doeltreffende maatregelen voor gelijke rechten en gelijk loon moeten ondersteund worden. De loonkloof tussen vrouwen en mannen moet verdwijnen."*

De rol en plaats van vrouwen in syndicale organisaties worden op elk congres van het EVV belicht en versterkt. Het EVV–congres van 2011 in Athene herbevestigde het engagement dat werd aangegaan tijdens het congres van 2007 in Sevilla, nl. dat de participatiekloof tussen vrouwen en mannen in de vakbonden moet verkleinen en dat goede voorbeelden m.b.t. gender mainstreaming in de ledenorganisaties meer gedeeld moeten worden.

In 2010 werd het project '*Van lidmaatschap tot leiderschap: voor een beter evenwicht tussen vrouwen en mannen in de (top van de) vakbonden*' met aanbevelingen voor een hogere vertegenwoordiging van vrouwen in de vakbonden, gelanceerd.
N.a.v. internationale vrouwendag op 8 maart wordt aan elk lidorganisatie een vragenlijst voorgelegd over de stand van zaken m.b.t. het aantal leden V/M en de verdeling V/M in de leidinggevende instantie. Deze evolutie wordt nauwlettend opgevolgd en openbaar gemaakt.

Daarnaast wordt informatie en goede voorbeelden gevraagd over bepaalde thema's die de gender(on)gelijkheid tussen vrouwen en mannen aanpakken. Zo peilde het vrouwencomité van het EVV naar de impact van de crisis op de tewerkstelling van vrouwen (in 2011), naar waardig werk voor huishoudpersoneel (in 2012), nogmaals naar de impact van de crisis en het daaruit voortvloeiende besparingsbeleid op gendergelijkheid en vrouwenrechten (in 2013). In 2014 werd het thema van geweld tegen vrouwen en de gevolgen ervan op het werk behandeld. Deze bevindingen worden dan samen met de goede voorbeelden van de ledenorganisaties gebundeld en openbaar gemaakt.



In 2014 werden de resultaten van twee langdurige projecten gepubliceerd. Het onderzoeksproject *'Bargaining for equality'* bevestigde een van de eisen van onze jaarlijkse EPD–campagne, nl. dat collectieve onderhandelingen op nationaal en sectoraal niveau absoluut moeten gevrijwaard blijven omdat die ten goede komen aan de situatie van vrouw op de arbeidsmarkt voor wat betreft loon– en arbeidsvoorwaarden.

Het tweede project *'Social dialogue Integrated programme. Toolkit for gender equality'*, resulteerde in een webtool met 100 goede voorbeelden van initiatieven voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk. De goede voorbeelden komen van vakbonden en ondernemingen uit 25 Europese landen en zijn onderverdeeld in vier prioriteiten: genderrollen en wegwerken van stereotypen, het promoten van vrouwen in beslissingsfuncties, streven naar een beter evenwicht werk/privéleven en het bestrijden van de loonkloof M/V.

De efficiënte werking van het vrouwencomité van het EVV, waarin het departement gender mainstreaming van het ABVV een actieve rol speelt, kan de positie, de vertegenwoordiging en de loon– en arbeidsvoorwaarden van vrouwen op de Belgische en de Europese arbeidsmarkt dan ook alleen maar versterken!

Het vrouwencomité van het Internationaal Vakverbond (IVV). De 2de Wereld–vrouwenconferentie vond plaats in Dakar van 19 tot 21 november 2013. Deze conferentie kaderde in de voorbereiding van het 3de Wereldcongres van het IVV (Berlijn 18–23 mei 2014) en behandelde het thema 'Building Workers' Power'.

De rode draad doorheen dit thema diende als basis voor de conferentie waarop vrouwelijke syndicalisten uit de hele wereld samen nadachten, discussieerden en denkpistes uitwerkten om de aanwezigheid van vrouwen en in het bijzonder jonge vrouwen in de vakbonden te vergroten.

Het ABVV ondersteunde de aanwezigheid van vrouwelijke syndicalisten uit landen waarmee het internationale departement samenwerkingsprojecten heeft.

Het is op zulke bijeenkomsten dat deelnemers de gelegenheid krijgen om te vertellen over de realiteit in hun land. Vooral voor kameraden uit het Zuiden zijn dat belangrijke momenten omdat zij voortdurend te maken krijgen met schrijnende uitbuiting van werkneemsters (huispersoneel of thuiswerksters zonder enig statuut) die vaak in mensonwaardige omstandigheden moeten leven en werken en geconfronteerd worden met bruutheid en geweld.

Zowel in de discussiegids van de conferentie als op de website van het 3de congres van het IVV werden onze jaarlijkse EPD–campagnes in de verf gezet.

De aanwezigheid van Algemeen Secretaris Anne Demelenne werd gezien als een bewijs van het belang dat onze organisatie hecht aan de strijd van de werkneemsters en aan de broodnodige aanwezigheid van vrouwen in de leidende organen van de vakbonden.




FAUT-IL DEVENIR
HOMME POUR AVOIR
LE SALAIRE D'UN
HOMME ?
TANT QUE VOTRE FEMME
GAGNERA 20% DE MOINS
FAUDRA SE DEBROUILLER
FGTB
textile
vêtement
diamant


Werk
als
WERK
La fin de
l'esclavage moderne


'T IS BEHELPEN
ZOLANG JE VROUW
20% TE WEINIG
VERDIENT.


Ladies in red
zij-kant
de progressieve vrouwenbeweging
fos
SOCIALISTISCHE SOLIDARITEIT
SOLIDARITÉ SOCIALISTE
VIVA
SOCIALISTISCHE VROUWEN VERENI
fps
ABVV
Vrouwen

Hoofdstuk 13

Een nodige transitie





13. Een nodige transitie

Klimaatveranderingen zijn een realiteit! Enkel een handvol klimaatsceptici, omgekocht door bepaalde multinationals in de sector van de fossiele energiebronnen, blijven het tegenovergestelde volhouden.

Twee houdingen zijn dan mogelijk: een passieve 'we zien wel'–houding of een proactieve 'meewerken aan verandering'–houding. Het ABVV kiest resoluut voor de tweede houding.

Zoals ook werd herhaald op het statutair congres van juni 2010 heeft het ABVV van klimaatactie één van zijn prioriteiten gemaakt. Klimaat is ook onze zaak, want de uitdaging heeft te maken met zowel milieu, economie als het sociale en zal werknemers hier en elders direct of indirect treffen.

Dé uitdaging in de klimaatveranderingen bestaat erin een evenwicht te vinden tussen milieubehoud en sociale rechtvaardigheid. Het is zaak vandaag en morgen een toekomst te verzekeren voor alle bewoners van onze planeet. Als die transities slecht worden beheerd, zijn het de werknemers en vooral de economisch zwaksten die ervoor opdraaien. Wij benadrukken dus dat de werknemers, ook de kwetsbaarsten onder hen, in dit overgangsproces moeten worden ondersteund.

Het klimaatbeleid biedt de mogelijkheid om de door winstbejag verwoeste economieën bij te sturen en terug op te bouwen. Voor het ABVV moet het roer worden omgegooid door duurzame en kwaliteitsvolle banen te scheppen, waarbij de broeikasgasuitstoot wordt verminderd.

1. Het falen van een niet-duurzaam economisch bestel voor de planeet en voor de werknemers

Het ABVV is van oordeel dat de oorzaken van de klimaatcrisis moeten worden gezocht in het falen van het kapitalistisch model.

De financiële en klimaatcrisis, en de daaruit volgende sociale crisis, vinden hun oorsprong in de perverse effecten van een maatschappij die gedomineerd wordt door een niet–gereguleerde kapitalistische ideologie. Het kapitalistisch model botst op de grenzen van zijn incoherentie en van de 'markten'–logica.

Het kapitalistisch model met zijn overdreven productie– en consumptiedrang is verantwoordelijk voor de versterking van de klimaatveranderingen. De markteconomie is verantwoordelijk voor de opwarming, aangezien ze gebaseerd is op concurrentie en accumulatie op korte termijn. Productiebeslissingen worden niet genomen op grond van sociaal nut of ecologische overwegingen, maar met het oog op kortetermijnwinsten.

Voor het ABVV zou het een zware vergissing zijn het sociale in concurrentie te brengen met het leefmilieu. De drie pijlers van duurzame ontwikkeling (economie – leefmilieu – sociale zaken) vormen een niet–exclusief evenwicht, met milieu als grondslag, de economie als middel en vooral het sociale als doel.

De klimaatverandering, die grote ongelijkheden met zich meebrengt, vormt een bedreiging voor de mensenrechten. Daarom is de syndicale strijd absoluut gewettigd.

2. De nodzaak van een 'Just Transition'

Voor het ABVV liggen de antwoorden op de klimaatcrisis in een radicale modelwijziging. Het is essentieel dat we streven naar een meer duurzaam, rechtvaardig en solidair model. Werkgelegenheid, inkomen, herverdeling van de rijkdom, koopkracht, gendergelijkheid, sociale cohesie en armoedebestrijding moeten centraal staan in de strategieën ter bestrijding van de klimaatverandering. Maatregelen voor de inperking van en de aanpassing aan de klimaatverandering, moeten genomen worden in een logica van sociale rechtvaardigheid.

Daarom vragen wij een rechtvaardige overgang naar een koolstofarme economie. Een overgang die ons geleidelijk aan naar een duurzamere en milieuvriendelijkere maatschappij leidt, die waardig werk moet bevorderen.

Just transition berust op 5 pijlers en moet rekening houden met de transversale genderaspecten:

- sociale dialoog;
- het scheppen en behouden van kwaliteitsvolle banen via openbare en privé–investeringen in (nieuwe) koolstofarme technologieën, O&O, innovatie en overdracht van technologie;
- een vergroening van vorming, onderwijs en bevoegdheden;
- respect voor arbeidsrecht en andere mensenrechten;
- sociale bescherming.

Sinds 2010 ijvert het ABVV voor de erkenning van de noodzaak van just transition op alle niveaus: internationaal, Europees en nationaal.

2.1 Op internationaal niveau

Sinds eind 2008 is het Internationaal Vakverbond (IVV) erkend als officiële waarnemer en neemt in die hoedanigheid deel aan het VN–overleg over het klimaat (UNFCCC – United Nations Framework Convention on Climate Change). Het ABVV is actief betrokken bij die onderhandelingen.

Was de conferentie van Kopenhagen (2009) een mislukking, dan was de VN–klimaatconferentie (COP – Conference of Parties) het jaar erop in 2010 in Cancun een dubbel succes: niet alleen werd het onderhandelingsproces over het klimaat opnieuw op gang gebracht (na de Top van Kopenhagen was dat proces in een coma beland), maar bovendien werd ook de vakbondseis, om te zorgen voor een rechtvaardige overgang naar een koolstofarme maatschappij, opgenomen in het akkoord. Dat is een grote overwinning voor de vakbondsbeweging, waar het ABVV in grote mate toe bijgedragen heeft.

Het ABVV heeft aan alle VN–klimaatconferenties deelgenomen, behalve aan Doha 2012, als teken van protest tegen dit land dat de rechten van werknemers met de voeten treedt.



De COP die volgden op de conferentie van Cancun boekten maar heel weinig vooruitgang voor een nieuw globaal en dwingend akkoord. Die COP hebben vaak het onderhandelingsproces gered, maar vergaten daarbij het klimaat te redden. Volgende grote afspraak is Parijs 2015: de internationale gemeenschap heeft zich ertoe verbonden een nieuw globaal en dwingend akkoord af te sluiten, om een vervolg te geven aan het akkoord van Kyoto. Voor de vakbonden is het zaak concrete invulling te geven aan just transition. Het ABVV zal deze afspraak niet missen.

De Internationale Arbeidsorganisatie heeft zich ook gestort op het debat over het klimaat en just transition. Op de IAO–conferentie van 2013 stond een speciale commissie 'Duurzame ontwikkeling, waardig werk en groene banen' op de agenda. Doel: het thema milieu en sociale crisis integreren in de werkzaamheden van de IAO, gezien de impact die deze crisis heeft/nog zal hebben op de arbeidswereld. Het ABVV was bij de tripartite onderhandelingen (werkgevers, vakbonden, lidstaten) aanwezig. Het nam trouwens ook deel aan het comité dat een aanbeveling opstelde, die vervolgens werd goedgekeurd door de algemene vergadering van de conferentie. Met het goedkeuren van deze aanbeveling erkent de IAO dat de vergroening van de economie deel moet uitmaken van een context van duurzame ontwikkeling.

2.2 Op Europees niveau

Het ABVV neemt actief deel aan het uitwerken van strategieën en eisen van het Europees Vakverbond en met name inzake duurzame ontwikkeling en klimaatbeleid.

Wat het klimaatbeleid betreft, heeft de Europese vakbondsbeweging de ambitie ertoe bij te dragen dat de uitdagingen van de klimaatverandering en de economische crisis worden aangegaan met industriële beleidsmaatregelen. Tegelijk moeten sociale ongelijkheden worden teruggeschroefd. In die geest heeft het EVV zijn eisen uitgewerkt en wil het een Europees initiatief voor duurzame ontwikkeling op gang brengen.

In zijn deelname aan het EVV heeft het ABVV voorrang gegeven aan energie–efficiëntie (huisvesting en industrie), aan een nieuw duurzaam industriebeleid en aan de noodzaak te zorgen voor een universele toegang tot essentiële energiediensten, met name via sociale energietarieven. De Europese vakbondsbeweging heeft deze laatste eis van het ABVV overgenomen.

3. Ontwikeling van overgangsstrategieën en de vergroening van de economie

Zodra het concept erkend is in de internationale en Europese instanties, moet worden opgeroepen tot het uitwerken van een concrete road map, een programma voor een 'Just Transition'. Verschillende adviesraden hebben hierover al meerdere adviezen uitgebracht: de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de Nationale Arbeidsraad, de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling.

Rode draad in deze adviezen:

- het opstellen van belangrijke investeringsplannen voor het uitwerken van een beleid dat gericht is op industrie en duurzame ontwikkeling op lange termijn met als doel waardig werk te behouden en te creëren ;
- het uitvoeren van nationale, regionale en sectorale studies naar de maatregelen die worden genomen in het kader van de strijd tegen de klimaatontregeling. De impact van deze maatregelen op de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt moet systematisch worden onderzocht in overleg met de sociale gesprekspartners;
- wie in de risicosectoren werkt, moet worden beschermd. De overgang moet gepaard gaan met maatregelen ter bevordering van schone en zuinige energie en met de ontwikkeling van een maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, waarbij werk wordt gemaakt van alternatieve banen en economische diversificatie;
- van de overheden moet het engagement worden verkregen dat ze de vakbonden zullen raadplegen en hun officiële deelname aanmoedigen;
- het organiseren en ondersteunen van leerprogramma's rond zogenaamde 'schone' technologieën voor studenten en werknemers (via de vorming);
- een sterke sociale bescherming garanderen. Het gevoel van kwetsbaarheid vormt een gewettigde bron van terughoudendheid ten opzichte van veranderingen. De bescherming van werknemers moet gegarandeerd zijn.

Onder meer onder deze impuls hebben de federale autoriteiten studies laten uitvoeren naar een koolstofarme samenleving in België ('Koolstofarme strategie voor België tegen 2050' en '100% hernieuwbaar België', studies van de FOD



Leefmilieu en Volksgezondheid) en werden er studiedagen georganiseerd (Groene banen, Belgisch voorzitterschap van de Raad van de EU in 2010).

Bovendien heeft het ABVV op Europees niveau in 2012 deelgenomen aan een Europees project dat uitging van de Italiaanse vakbond CISL, die een Europese gids voor delegees heeft opgesteld. Deze gids handelt over de verplichtingen van de ondernemingen, de rechten van de werknemers en geeft concrete voorbeelden inzake milieubescherming, de strijd tegen de klimaatverandering en het integreren van duurzame ontwikkeling in ondernemingen.

4. Onze acties

Zich inzetten in de strijd tegen de klimaatwijziging houdt in dat je mobiliseert en sensibiliseert.

Het ABVV is sinds 2008 lid van de klimaatcoalitie, een platform dat afgezien van de drie Belgische vakbonden ongeveer 80 verenigingen omvat.

Het ABVV wil mensen in beweging brengen rond de klimaatkwestie en de politieke leiders het belang doen inzien van de strijd tegen klimaatverandering, met name door te zorgen voor een just transition voor werknemers en kwetsbaren.

Op 29 augustus 2009 gaven meer dan 12.000 mensen gevolg aan de oproep van Nick Balthazar en de Klimaatcoalitie door te dansen voor het klimaat op het strand van Oostende. In het kader van de Big Ask–campagne werd een videoclip met als titel 'Dance for the Climate' opgenomen.

Aan de vooravond van de conferentie van Kopenhagen (december 2009) organiseerde de klimaatcoalitie een manifestatie in Brussel met om en bij 15.000 deelnemers, waaronder een delegatie van het ABVV.

In 2010 organiseerde de Coalitie in de aanloop naar de conferentie van Cancun een actie 'Sing for the Climate' en een manifestatie in Brussel.

In 2011 mobiliseert de Coalitie rond het thema 'Onderweg naar Durban, 20.000 km om het klimaat te redden' met een manifestatie en seminarie over just transition.

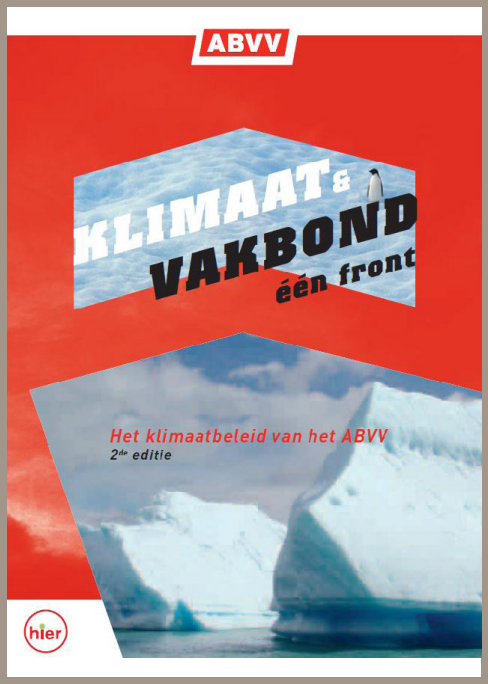
In 2012 gingen meer dan 80.000 mensen en 120.000 scholieren in op de oproep van Nick Balthazar en de Klimaatcoalitie om 'Do it now!' op te nemen, een nieuwe versie van het bekende Italiaanse lied 'Bella Ciao'. De deelnemers aan de COP van 2012 in Doha kregen de officiële voorstelling van de videoclip in primeur.

2013 was een overgangsjaar ter voorbereiding van de campagne van 2014, die op ons verzoek draait rond het thema investeringen en werkgelegenheid. Een mediacampagne met als titel 'Jobs4Climate' om de overheid, de ondernemingen en de burgers te herinneren aan het belang van het investeren in de energieomslag. Wij eisen een omvangrijk investeringsprogramma voor de renovatie van gebouwen, openbaar vervoer, ontwikkeling van het elektriciteitsnetwerk en hernieuwbare energie. De campagne werd op 7 juni afgesloten met een groot debat tussen verantwoordelijken van vakbonden en verenigingen voor milieu en ontwikkelingssamenwerking. Naast deze acties die gericht zijn op sensibilisering en mobilisatie, droeg het ABVV ook bij tot de oprichting van

het 'Platform klimaatrechtvaardigheid' in 2012. Dit platform bestaat uit een twintigtal verenigingen, waaronder de drie Belgische vakbonden en formuleert gemeenschappelijke eisen in de aanloop naar de verschillende COP.




ABVV-FGTB
SOLIDARITAS


ABVV
KLIMAAT &
VAKBOND
één front
Het klimaatbeleid van het ABVV
2de editie
hier


De Nieuwe Werker
ABVV
TWEEWEKELIJKS MAGAZINE / 69STE JAARGANG / NR. 10 / 30 MEI 2014 / ED. WEST-VLAANDEREN
We zijn allemaal bezorgd over HET KLIMAAT
TIPS
Wij Belgen zien de klimaatverandering als een probleem dat dringend aangepakt moet worden. We verwachten daarbij veel van de overheid. Terecht, want door duurzaam te investeren kan zij onze groene keuzes vergemakkelijken en een pak jobs creëren. Maar we onderschatten onze eigen rol en die van ons gezin.
Wat moet de overheid doen? Wat kan je zelf doen?
Dossier pag. 8 & 9
Schoolverlaters
Eerste hulp bij afstuderen
pag. 4
Betaalde vakantie
Geen 4 weken? Toch wel!
pag. 5
Edito
Verkiezingen: bezorgdheid en ontgoocheling
pag. 16


ABVV-FGTB

Hoofdstuk 14

Het ABVV ijvert voor rechtvaardigere belastingen





14. Het ABVV ijvert voor rechtvaardigere belastingen

Conform de resoluties van ons vorig congres ijverde het ABVV ervoor om de discussie over een rechtvaardigere fiscaliteit op de politieke agenda te zetten. We pleitten voor meer transparantie m.b.t. alle inkomsten. Op die manier willen we een billijkere belasting van alle inkomenssoorten en een passende financiering van de dienstverlening van de staat bekomen.

In die context eiste het ABVV dat niet langer gesproken werd over een verlaging van de belastingen, maar eerder over een eerlijkere verdeling van de belastingen. Minder belasting op arbeid, meer belasting op de andere inkomenssoorten en een efficiëntere bestrijding van belastingfraude. Meer transparantie om beter en rechtvaardiger te kunnen belasten.

Voor het ABVV moet de vakbondsactie niet beperkt blijven tot het bedingen van betere lonen of arbeidsvoorwaarden. Als vakbond bestrijden we immers ook de ongelijkheid die inherent is aan de vrije markteconomie. Daarom willen we een betere verdeling van de rijkdom tussen kapitaal en arbeid. Die kan enkel tot stand gebracht worden door een sterke federale sociale zekerheid en een rechtvaardige, eerlijke fiscaliteit, d.w.z. een progressieve belastingopheffing op alle inkomens. Op die manier kunnen ook performante openbare diensten in stand gehouden worden die aangepast zijn aan de noden van de samenleving en haar burgers.

In die context en conform de beslissingen van zijn laatste congres, voerde het ABVV diverse acties en campagnes voor meer fiscale rechtvaardigheid.

1. Onze (nagenoeg) constante campagne voor een rechtvaardige belastingpolitiek

Afgelopen periode voerde het ABVV nagenoeg constant campagne om de onevenwichtige verdeling van de belastingen tussen de diverse inkomens aan te klagen. De inkomens uit arbeid dragen immers stevig bij tot de financiering van de solidariteit, terwijl de andere inkomens (van zelfstandigen, renteniers, vastgoedeigenaars, speculanten,...) in ruime mate aan belastingen ontsnappen.

De laatste vier jaar werd gesensibiliseerd en gemobiliseerd via een groot aantal acties en gebeurtenissen.

1.1 De jaarlijkse Sociaal-economische barometer van het ABVV

Via deze publicatie schoof het ABVV statistieken, cijfers en vaststellingen naar voor die wel degelijk bewijzen dat ons belastingstelsel grondig hervormd moet worden.

1.2 De betoging in Elsene van september 2012

Deze actie bracht 10.000 mensen op de been in de straten van Elsene. Ze ging gepaard met pamfletten en artikelen in de vakbondspers en werd besloten met een ontmoeting van de verantwoordelijken van het kabinet van de minister van Financiën.



Op 14 september 2012 stappen meer dan 10.000 ABVV militanten op in de straten van de chiquere wijken in Elsene, waar veel fiscale expats wonen

1.3 De intersyndicale conferentie over fiscaliteit – november 2013

Op initiatief van het ABVV organiseerden we samen met het ACV op 12 november 2013 een conferentie over fiscaliteit. In het vooruitzicht van de verkiezingen van mei 2014 wilden we de aandacht vestigen op de noodzaak van een evenwichtige bijdrage van de diverse economische actoren aan de financiering van dit model.

Het ABVV wees erop dat de vakbeweging al (veel) te lang vragende partij was om het evenwicht tussen de belastingen op de inkomens uit arbeid en die op kapitaal te herstellen.
Een rechttrekking is des te dringender omdat we de afgelopen dertig jaar zowel op Europees als Belgisch vlak zien dat het aandeel van de lonen en andere sociale transfers in het bbp daalt, terwijl dat van de productiefactor kapitaal in de toegevoegde waarde steeds toeneemt.



Intersyndicale conferentie van 12 november 2013, met van links naar rechts in het panel : Koen Geens, Georges Gilkinet, John Crombez et Olivier Destrebecq

Een van de doelstellingen van de conferentie was de recente en toekomstige ontwikkelingen in België in kaart te brengen in het licht van wat er op internationaal en Europees vlak gebeurt.

Daarom had de conferentie twee onderwerpen:

- Wat als fiscale concurrentie de belastinginkomsten van de staten en het welzijn van de bevolking op de helling zet? Stand van zaken in de OESO en de EU.
- Naar rechtvaardigere, eerlijkere belastingen dankzij een grotere progressiviteit. Hoe in ons land een "tax shifting" in die zin doorvoeren?

Met dit initiatief wilden we de belangrijke uitdaging, die een hervorming van de fiscaliteit in tijden van crisis betekent, onderzoeken. Deze uitdaging moet begrepen worden als de noodzaak om ons belastingstelsel gunstiger te maken voor de inkomens uit arbeid en het te gebruiken als steun voor een relancebeleid (op internationaal, Europees en Belgisch niveau).

Op basis van de bevindingen van deze conferentie en met het oog op de komende verkiezingen, stelde het ABVV een eisenbundel op zodat het thema van een rechtvaardiger fiscaliteit centraal op de politieke agenda gezet zou worden.

1.4 Actieve deelname aan netwerken voor fiscale rechtvaardigheid

Het gaat hier meer bepaald om de deelname van het ABVV aan de acties en studiedagen van het Financieel Actie Netwerk (FAN) en de Réseaux Justice Fiscale (RJF).

Enkele voorbeelden van opvallende acties van die netwerken:

- de jaarlijkse organisatie eind mei van "Tax Justice Day". De bedoeling hiervan is aan te tonen dat "Tax Freedom Day" – waarbij België als een fiscale hel wordt voorgesteld – het volkomen fout heeft en te wijzen op het belang van de belastingen als middel om de openbare diensten (o.m. de spoorwegen) te financieren alsook te wijzen op de schrijnende ongelijkheid tussen de belastingen die particulieren en grote groepen/vermogens;
- de acties die in het begin van 2012 en 2014 gevoerd werden om het feit aan te klagen dat vanaf 4 januari de rijken hun belastingen al voor het hele jaar betaald hebben.

Daarnaast heeft het ABVV ook deelgenomen aan andere platformen die een evenwichtigere verdeling van de belastingen bepleiten zoals CNCD, 11.11.11, het Collectif Roosvelt.be, 'Robin Hoodtaks',...

4 januari 2014, rondrit met bussen in Brussel met als voornaamste halte het gekende 'Miljardairsplein'





1.5 Binnen het EVV

Het ABVV heeft de boodschap uitgedragen over het belang van een fiscale coördinatie tussen de lidstaten om verdere concurrentie tussen de lidstaten op fiscaal vlak te voorkomen. Op het ogenblik dat de overheidsfinanciën zwaar onder druk stonden, bestond ook de noodzaak om nieuwe budgettaire impulsen te geven om de economische groei en het scheppen van banen te stimuleren.

In die bijzondere omstandigheden was de fiscaliteit een belangrijk politiek thema en fiscale concurrentie kon en kan alleen maar schadelijk zijn voor het behoud van het Europees sociaal model dat gebaseerd is op een voluntaristisch sociaal beleid en grootscheepse overheidsinvesteringen. Aangezien fiscale concurrentie de budgettaire inkomsten vermindert kunnen de Staten, omwille van het keurslijf van het stabiliteitspact, enkel maar spelen met de sociale uitgaven.

Dankzij deze offensieve houding was het ABVV tot tweemaal toe de woordvoerder van de vakbonden op het door de Europese Commissie georganiseerde Europees Fiscaal Forum.

1.6 Binnen de TUAC

Het ABVV werkte mee aan de werkzaamheden en de enquêtes in het kader van de uitvoering van het initiatief van de OESO om de afkalving van de belastingbasis en de overheveling van winsten te bestrijden. In een document over dit initiatief veroordeelt de OESO o.m. de fiscale constructies opgezet door multinationals om aan belastingen te ontsnappen.

2. Onze campagne over de echte inzet van de fiscale autonomie

In het najaar van 2010 publiceerde het ABVV een aantal teksten om de echte inzet van de fiscale autonomie, die door bepaalde partijen geëist werd, bloot te leggen. We onderstreepten dat volledige fiscale autonomie tot fiscale concurrentie zou leiden, zeker in een land waar de economische verwevenheid tussen de deelgebieden zo groot is. Een dergelijke volledige autonomie zou immers de begrotingsinkomsten onder druk zetten en dus ook de financiering van de collectieve voorzieningen en het behoud van de automatische solidatiteitsmechanismen.

Het ABVV voerde vanaf mei 2011 ook een campagne “Men bedriegt u” waarin het zich met duidelijke argumenten tegen een regionalisering van de belastingen kantte.

Het ABVV verzette zich duidelijk tegen de invoering van een volledige fiscale autonomie omdat zij de bestaande specifieke regeling voor de vervangingsinkomens en de sociale uitkeringen op de helling zou zetten. Dit zou ook gevolgen hebben voor het behoud van een federale sociale zekerheid.

3. Campagne voor een daadwerkelijke strijd tegen belastingontduiking en voor fiscale transparantie

3.1 Strijd tegen belastingontduiking

Op initiatief van het ABVV behoorde de strijd tegen de fraude tot de prioriteiten van het interprofessioneel akkoord 2009–2010. De sociale gesprekspartners hadden het engagement opgenomen om hierrond samen te werken in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Het was de bedoeling om aanbevelingen voor een efficiëntere strijd tegen belastingontduiking te formuleren, en bepaalde politici en economische actoren ertoe aan te sporen zich daadwerkelijk in te zetten voor een dergelijk beleid.

Jammer genoeg stootte dit initiatief in de CRB op nogal wat tegenstand van de werkgevers en werd het niet overal met enthousiasme onthaald. In sommige kringen, met het VBO op kop, werd geweigerd om daar een stokpaardje van te maken, behalve dan om sommige fraudeurs van een schuldgevoel te bevrijden met het argument dat het niveau van de fiscale en sociale heffing de voornaamste oorzaak van de fraude was.

Maar de strijd tegen de fraude staat al jaren hoog op het prioriteitenlijstje van het ABVV met de bedoeling te komen tot eerlijke belastingen, zowel op Belgisch als op nationaal vlak.

Om de omvang van de fraude, die de goede werking van de staat en de economie in het gedrang brengt, aan te tonen en zijn sensibilisatiecampagne rond dit onderwerp verder te zetten, liet het ABVV door Dulbéa een studie maken over de omvang van de fraude in de Belgische economie. De onderzoeksresultaten hadden een duidelijke impact:

- de gedeeltelijke opheffing van het bankgeheim (in dit kader werd het ABVV in het Parlement uitgenodigd op een hoorzitting) en de invoering van een centraal meldpunt in de schoot van de NBB (waaraan de financiële instellingen de identiteit van hun klanten en de nummers van hun rekeningen en financiële contracten moeten doorgeven);
- het regeerakkoord waarin een reeks belangrijke maatregelen – afkomstig van de aanbevelingen van de parlementaire commissie ter bestrijding van de fiscale fraude – werden opgenomen. Een versterkt beleid tegen de fiscale fraude (versterking van de anti–misbruikbepaling, strijd tegen de onderkapitalisering van vennootschappen, beperking van de betaling met contant geld,...) en de sociale fraude (hoofdelijke aansprakelijkheid).

Door de uitvoering van die maatregelen kon belastingontduiking en -ontwijking efficiënter bestreden worden.

3.2 Het ABVV ijvert voor fiscale transparantie

Om daadwerkelijk meer fiscale rechtvaardigheid tot stand te brengen, moet je een duidelijk zicht hebben op de diverse inkomenssoorten.

Wat fiscale transparantie betreft heeft het ABVV steeds voor de effectieve opheffing van het fiscaal bankgeheim gepleit. In oktober 2013 werd de campagne



"Global Tax on web" gelanceerd, d.w.z. de invoering van een dubbele verplichting tot automatische aangifte van alle inkomens (dus zowel door de schuldenaars als door de ontvangers van die inkomens).

In plaats van mee te doen met de blinde besparingswoede die enkel de inkomens uit arbeid viseert, herhaalde het ABVV zijn – sinds jaren en zeker sinds de crisis van september 2008 – eis voor de regulering van de bankwereld. Het vroeg ook de effectieve opheffing van het bankgeheim waarachter duizenden miljarden euro schuilgaan, door de verplichte en automatische uitwisseling van gegevens tussen banken en landen die ernaar vragen.

Na de zaak Offshore Leaks, was het de beurt aan de Zwitserse bank HSBC (met meer dan 50 miljoen klanten) die verdacht werd van het opzetten van frauduleuze mechanismen. Op die manier wilde de bank ervoor zorgen dat zijn rijke klanten die in België wonen, geen belastingen moesten betalen. Het zou om verscheidene miljarden euro's gaan.
Intussen blijven de kansarmen en de middenklasse de rekening van de financiële crisis betalen. De werkloosheid bleef en blijft maar stijgen. Dag na dag werden en worden nog steeds werknemers ontslagen, ook in winstgevende ondernemingen die het goed doen.

Er bestaan echter middelen om de economie opnieuw aan te zwengelen, de inkomens uit arbeid minder te bezwaren, de werknemers hun waardigheid terug te geven en de geproduceerde rijkdom eerlijker te verdelen.

Het ABVV stelde dan ook voor een 'Global tax on web' in te voeren, niet om meer maar om beter en rechtvaardiger te belasten. Dit systeem zou een totale transparantie van alle inkomens mogelijk maken. De grote onrechtvaardigheid van onze huidige fiscaliteit zit hem in het feit dat alle inkomens van werknemers en uitkeringstrekkers door de fiscus gekend zijn, wat niet het geval is voor alle roerende en onroerende inkomens.
Dankzij de door de bank– en andere financiële instellingen geleverde gegevens via 'global tax on web', zouden alle inkomens samengeteld en pas daarna belast worden.

Ook op internationaal vlak eiste het ABVV de invoering van de nodige instrumenten voor een automatische gegevensuitwisseling over de inkomens en dit voor alle soorten inkomens.

Tijdens de afgelopen periode was er jammer genoeg opnieuw een operatie fiscale amnestie die opnieuw als de enige en allerlaatste bestempeld werd.

Bovendien behaalde rechts een overwinning in de loopgravenoorlog tegen de herinvoering van de verplichte aangifte van de roerende inkomsten.

Na opname ervan in de regeringsverklaring van december 2011 besloot de regering in het kader van de begroting 2012 effectief dat de roerende voorheffing op de roerende inkomsten opnieuw bevrijdend zou zijn.

Door deze beslissing en het gevolg ervan, namelijk dat er geen centraal meldpunt meer zou komen, werd het uitzicht op een kadaster van roerende vermogens in België weer eens naar Sint–juttemis verwezen. En opnieuw tasten de administraties in het duister aangaande het werkelijke inkomen van de Belgen.

4. De financiële inkomens meer belasten, de financiële sector reguleren

4.1 In België

In het kader van zijn campagnes veroordeelde het ABVV steeds weer de geringe bijdrage van de roerende en de financiële inkomens aan de financiering van ons sociaal model. In het kader van zijn memorandum aan de formateur pleitte het ABVV dan ook voor een verhoging van de belastingen op die inkomens.

Deze eis werd concreet gemaakt met o.m. een verhoging van de roerende voorheffing op roerende inkomsten, met inbegrip van de liquidatiebonus (systeem waarbij zelfstandigen die hun activiteit in een vennootschap ondergebracht hebben, met pensioen kunnen vertrekken met een substantieel kapitaal dat nauwelijks belast wordt).

Van bij het uitbreken van de crisis van 2007/2008 eiste het ABVV bovendien dat de overheid een belangrijke bijdrage van de financiële sectoren zou vragen om een antwoord te kunnen geven op de door hen veroorzaakte crisis. Ook deze actie wierp vruchten af omdat in die periode de bijdrage aan de begroting van de banken en de verzekeringen verhoogd werd.

Op het gebied van regulering pleitte het ABVV van bij het begin van de crisis voor een daadwerkelijke regulering van de financiële wereld.



We eisten een duidelijke scheiding tussen zaken– en klassieke depositobanken om het syndroom van 'too big to fail' te voorkomen en een crisis zoals in 2008 te vermijden. Doel was ook de spaarcenten van de burgers tegen speculatie te beschermen.

In het regeerakkoord werden sporen teruggevonden van deze eis, want zo werd het volgende gesteld "*De regering zal de NBB de opdracht geven om te bestuderen of het opportuun en praktisch en financieel haalbaar is om een onderscheid tussen deposito- en zakenbanken (...). Op basis van deze studie zal de regering ook een wettelijk kader goedkeuren om de speculatie voor eigen rekening van kredietinstellingen met een depositoactiviteit te omkaderen*".

In de zomer van 2012 publiceerde de NBB een tussentijds rapport over dit thema. Globaal genomen stond de NBB nogal huiverachtig tegenover de splitsing tussen zaken– en depositobanken, en stelde zij een reeks andere minder alternatieven voor die volgens de NBB dezelfde doelstellingen konden bereiken.

Dit rapport werd in alle stilte op de website van de NBB gepubliceerd en was het voorwerp van een open consultatie, waarop dus iedereen kon reageren.

Het ABVV reageerde hierop door nogmaals aan zijn eisen te herinneren en te betreuren dat zulke belangrijke dossiers via open consultaties werden gehouden (zelfs zonder aankondiging!) en niet via bestaande overlegstructuren.

De bankhervorming werd uiteindelijk door de regering aangenomen. Jammer genoeg ging zij niet ver genoeg waardoor de kans gemist werd om zaken– en depositobanken effectief te scheiden. De NBB stelde zich tevreden met een betere omkadering van de speculatieve operaties van de banken.

Gelukkig bracht deze hervorming ook betere garanties mee voor de spaarcenten van de burgers.

4.2 Op internationaal vlak

Van meetaf aan steunt het ABVV de eis tot invoering van een Tobintaks, later omgedoopt tot financiële transactietaks (FTT).

In België wierp dit vruchten af aangezien ons land al in 2004 een wet goedkeurde ten gunste van een dergelijke taks. De invoering ervan is echter opgeschort totdat een gelijksoortige wetgeving hetzij door alle lidstaten van de eurozone, hetzij op het niveau van de Europese Unie aangenomen wordt.

Het ABVV nam deel aan verscheidene campagnes, studiedagen, acties georganiseerd zowel door het EVV, TUAC en het IVV als door diverse platformen ('Taxe Robin des Bois/RobinHoodTax', Coalitie Waardig Werk, Europeans for Financial Reform). Telkens ten gunste van de invoering van een dergelijke FTT.

Bijvoorbeeld:

- de actie van 24 april 2010 voor de beurs om druk uit te oefenen op de Europese leiders en de G20;
- deelname aan de online petitie "makefinancework"in mei 2010;
- deelname aan de openbare consultatie van de Europese Commissie over haar initiatief m.b.t. de fiscaliteit van de financiële sector in april 2011.

Dankzij die onophoudelijke druk werd het voorstel voor een FTT meer en meer aanvaard:

- herhaaldelijk werden de Europese leiders het eens om op de topontmoetingen van de G20 een FTT te vragen;
- in maart 2011 keurde het Europees parlement een resolutie goed waarin uitdrukkelijk de invoering van een FTT op wereldvlak of indien niet, op het niveau van de Europese Unie gevraagd werd. In die tekst vraagt het parlement de Commissie een haalbaarheidsrapport en concrete wetsvoorstellen te maken;
- in juli 2011 maakte het Belgisch voorzitterschap van de Raad van de EU van de belasting van de financiële sector een van haar prioriteiten;
- in september 2011 formuleert de Europese Commissie een concreet voorstel (0,1% FTT op de verhandeling van effecten en aandelen en 0,01% op derivaten). De Commissie raamde de jaarlijkse opbrengst van een dergelijke FTT in de 27 lidstaten op 57 miljard euro;
- in mei 2012 publiceerde de Commissie verscheidene papers waarin zij tot de conclusie komt dat een FTT een gunstige invloed zou hebben op het bbp (+0,2 à 0,4%) als de opbrengst ervan naar groeibevorderende openbare investeringen zou gaan;
- uiteindelijk werden in oktober 2012 elf lidstaten die tot de eurozone behoren, het eens om verder te gaan met de invoering van een FTT (0,1% op aandelen en obligaties en 0,01% op transacties van derivaten). De opbrengst ervan wordt geschat op 30 à 35 miljard euro per jaar, wat neerkomt op 0,5% van het bbp van de deelnemende landen.

Begin mei 2014 werd aangekondigd dat deze maatregel op 1 januari 2016 effectief ingevoerd zou worden. Jammer genoeg gaat het maar om een minimalistische versie van een FFT, want beperkt tot aandelen en enkele derivaten, en tot slechts 10 lidstaten. Het ABVV zal dus blijven sensibiliseren en politieke druk uitoefenen voor een echte FTT die op grote schaal ingevoerd wordt.

5. Strijd tegen de notionele intrestaftrek

Van bij de invoering van deze voorkeurregeling voor de aftrek voor risicokapitaal (of notionele intresten) hekelde het ABVV de doelstellingen en de gevolgen ervan.

In 2010 verklaarde het ABVV openlijk de oorlog aan deze maatregel die een ramp is voor de Belgische en de buitenlandse staatsfinanciën (via de fiscale concurrentie van ons land t.o.v. de andere landen).

In 2011 eiste het ABVV in zijn memorandum aan de formateur dat komaf gemaakt werd met de voortdurende verlaging van de vennootschapsbelasting en de ontsporing van de notionele intrestaftrek. Tevens pleitte het voor de invoering van een minimumbelasting in de EU.



Tijdens de beschouwde periode veroordeelde het ABVV zonder ophouden het feit dat de staat zich bijzonder mild toonde t.a.v. de bedrijven, met als gevolg een sterke stijging van hun winsten en tegelijkertijd een forse daling van hun belastingen.

Onze druk had toch ook enig resultaat want de regering nam wel de volgende beslissingen:

- de beperking van de gevolgen van de notionele intrestaftrek, o.m. door de:
  - verlaging van het aftrekpercentage;
  - de beperking van de overdraagbare notionele intrest.
- de invoering van een belasting op door grote ondernemingen en holdings geboekte meerwaarden op aandelen;
- de invoering van het principe van een minimum vennootschapsbelasting (Fairness Tax).

Op Europees vlak volgde het ABVV ook de evolutie van de ontwerprichtlijn m.b.t. de invoering van een "Gemeenschappelijke geconsolideerde heffingsgrondslag voor de vennootschapsbelasting". In maart 2011 diende de Commissie een ontwerp daarover in.

Hoewel dit voorstel de goede richting uitgaat, hekelde het ABVV het feit dat:

- het op twee punten tekortschiet, namelijk geen minimumbelasting en het optionele karakter van de regeling;
- als daar niets aan gedaan wordt, de concrete uitwerking van dit voorstel de fiscale concurrentie tussen de lidstaten alleen maar zal verscherpen en de bijdrage van de ondernemingen aan de overheidsfinanciën zal doen verminderen.


Belgium
famous as tax haven
and for its fries
FGTB-ABVV





Fiscaliteit





Hoofdstuk 15

Onze engagementen voor een socialer Europa





15. Onze engagementen voor een socialer Europa

Anno 2014 krijgen we als vakbond regelmatig te horen dat de economische crisis voorbij is, de economisch groei is weergekeerd, de beurzen het goed doen en de economie kan terugkeren naar 'business as usual'. Deze analyse gaat echter voorbij aan datgene waar we als ABVV dagelijks mee geconfronteerd worden in België en de rest van Europa. 27 miljoen Europeanen die momenteel werkloos zijn, 10 miljoen meer dan zes jaar geleden! 16% van de Europeanen leeft onder de armoedegrens. Het Europese anti–crisisbeleid heeft de effecten van de crisis niet getemperd, integendeel, ze heeft ze verergerd. Het is bijna wraakroepend dat de Europese instanties de kleine groeischeuten aanwenden om het door hen opgelegde beleid van besparingen en structurele hervormingen te rechtvaardigen.

De afgelopen vier jaar heeft het ABVV van ieder ogenblik gebruik gemaakt om te waarschuwen voor de faliekante gevolgen van de toegepaste recepten op Europees niveau en om de aangekondigde besparingspolitiek te blokkeren. Samen met het EVV werd niet alleen aan de alarmbel getrokken. Er werden ook duidelijke alternatieven geformuleerd en verdedigd doorheen de verschillende etappes van de crisis.

1. De crisis vanaf 2010

Na een decennium van deregulering, liberalisering en privatisering stortte in 2008 het financiële kaartspel in de VS in elkaar. Nadat de Amerikaanse huizenmarkt en banksector in elkaar zakten, kwam ook snel de Europese banksector in problemen. Een pak Europese banken hadden hun balansen volgepompt met 'rommelkredieten' zodat ze van het faillissement gered moesten worden door hun respectievelijke Europese overheden. Zo werd in België bijna 17 miljard euro in de banken gestoken. Voor het ABVV en alle observatoren – inclusief de Europese Commissie – was het in die periode duidelijk dat de oorzaak van de crisis lag bij een totale ontsporing van de financiële sector. En dat een strikte regulering van de financiële wereld en het beloningssysteem voor een oplossing zou zorgen.
Eind 2008 besliste de EU nog tot een stimulusplan van 200 miljard euro. Samen met het EVV ondersteunde het ABVV dit herstelprogramma van de Europese Commissie, maar eveneens werd aangegeven dat dit onvoldoende zou blijken. We waarschuwden toen reeds voor het ineenstorten van de economische vraag en wezen op de noodzaak van een groter stimulusprogramma. Hier werd niet naar geluisterd.

De algemene economische malaise die vanaf 2008 volgde, verbaasde dus niet. Deze malaise veroorzaakte begrotingproblemen bij verschillende regeringen. Vele begrotingen gingen diep in het rood en gevolge van dalende (belastings) inkomsten en stijgende uitgaven (o.a. door meer werkloosheidsuitkeringen), dit in combinatie met de redding van de banken. Het ABVV reageerde opnieuw met het EVV, door te waarschuwen voor een te grote fixatie op het snel bereiken van budgettaire evenwichten, en het te snel terugschroeven van de publieke uitgaven. Tewerkstelling moest in deze periode centraal gesteld worden, samen met een evenwichtige fiscaliteit en financiële regulering. Op 4 februari 2010 zaten Rudy De Leeuw, Anne Demelenne en het EVV samen met de Voorzitter van de Europese Raad Herman Van Rompuy om deze punten te verdedigen.

Verscheidene overheden kwamen vanaf 2010 in betalingsproblemen. Ze moesten door Europa en enkele internationale instellingen (Europese Centrale Bank en Internationaal Monetair Fonds) 'gered' worden. Deze instellingen zagen de oorzaken van deze crisis echter anders. De moeilijkheden in de eurozone hielden, volgens de Europese Commissie, de Europese Centrale Bank en het Internationaal Monetair Fonds (ook gezamenlijk 'de Troijka' genoemd) verband met het gebrekkig concurrentievermogen van de lidstaten en de omvang van de overheid (inclusief staatsschulden).

Deze lezing van de crisis, die overigens inging tegen de eigen analyse van 2008, stelde dat landen met economische problemen zo snel mogelijk opnieuw competititief dienden te worden. Voor de invoering van de Euro konden landen hun munt devalueren om zo hun export te boosten, en opnieuw 'competititief' te worden. Met de invoering van de Euro werd dit echter onmogelijk, en werden dus de lonen en de arbeidsmarkt in haar geheel in het vizier genomen om een 'interne devaluatie' te kunnen doorvoeren. Naast competitiviteit werd ook de omvang van de overheden in deze landen gezien als rem op de economische groei. De publieke voorzieningen waren 'te uitgebreid' en 'te log'. Het eerste land waar deze 'anti–crisis–recepten' werden toegepast, was Griekenland.

Als protest tegen de verkeerde inschatting van de crisis, nam het ABVV het voortouw in de door het EVV georganiseerde Euromanifestatie die plaatsvond op 29 september 2010 in Brussel. Meer dan 100.000 vakbondsmilitanten van heel Europa namen hieraan deel. Onze eisen waren: meer solidariteit tussen de lidstaten en een grotere inspanning om de economie te herlanceren. We eisten ook dat het sociale bleef primeren op het economische. Op dat ogenblik kon door Europa immers nog gekozen worden om niet in de val van de bezuinigingen te trappen.

De Europese manifestatie van 29 september 2010 bracht meer dan 100.000 deelnemers op de been



2. Economic governance

Eind 2010 stelde het ABVV tijdens de tripartiete sociale top en de macro-economische dialoog dat de Europese economie een relance nodig had, ondersteund door waardige lonen i.p.v. afbouw van sociale rechten en blinde bezuinigingen. De Europese Commissie deed echter niet wat miljoenen Europeanen verwachtten. Vanuit een verkeerde analyse werden vanaf 2011 verschillende wetgevende initiatieven genomen op Europees niveau om besparingen en structurele hervormingen bij de lidstaten door te drukken. De maatregelen met de grootste impact kwamen terug in het zogenaamde 'sixpack'.
Het sixpack bestaat uit twee luiken. Eén luik 'verzwaart' het reeds bestaande stabiliteits- en groeipact (SGP) met sancties. Het SGP verplicht landen om hun begrotingstekorten onder 3% van het bbp en hun staatsschuld onder 60% van het bbp te houden. Tot 2011 waren deze afspraken vrijblijvend. Door de uitvoering van het sixpack werd een systeem van aanbevelingen en - indien de aanbevelingen niet worden uitgevoerd - sancties opgezet. Als landen niet aan de budgettaire voorwaarden voldoen, dan worden zij in een 'Procedure voor excessieve tekorten' geplaatst. In deze procedure kunnen dwingende aanbevelingen opgelegd worden. Indien deze aanbevelingen onvoldoende worden uitgevoerd, volgt een boete van 0,2% van het bbp. Een tweede luik van het sixpack richt zich op structurele hervormingen. Jaarlijks publiceert de Commissie een scorebord met hierin een lijst van economische indicatoren. Eén van deze indicatoren betreft de loonkosten. Wanneer een teveel aan indicatoren hun kritische drempel overschrijden, wordt de lidstaat in kwestie in een 'procedure voor macro-economische onevenwichten' gezet. Net zoals bij het budgettaire luik volgen er dwingende aanbevelingen die uiteindelijk kunnen leiden tot boetes, in dit geval 0,1% van het bbp. Met deze procedure worden vooral hervormingen van de arbeidsmarkten, de pensioenen en de werkloosheidsuitkeringen beoogd.

Het ABVV heeft zich intens ingezet om de Europese wetgeving te blokkeren en aan te passen. Binnen het ABVV werd de discussie gevoerd via een Federaal comité dat plaatsvond op 30 mei 2011. Er werd ook ingespeeld op de publieke opinie door de organisatie van verschillende manifestaties: in Brussel (24 maart 2011) waarbij 30.000 ABVV leden duidelijk lieten horen dat zij een 'social governance' wilden, in Londen (26 maart 2011), in Budapest (9 april 2011), in Luxemburg (21 juni 2011) en in Wroclaw (17 september 2011). Ook op het EVV-congres (16-19 mei 2011, Athene), waar het ABVV in alle discussies betrokken was, werd duidelijk gekozen voor een anti-crisis-politiek, weg van de bezuinigingen en met meer solidariteitsmechanismen.



Het ABVV was aanwezig in Boedapest op 9 april 2011

Dankzij uitgebreid lobbywerk, samen met het Europees Vakverbond, werd vooruitgang geboekt. Er werd een 'sociale clausule' bekomen. Deze clausule zorgt ervoor dat in principe niet geraakt kan worden aan: de autonomie van de sociale gesprekpartners (het sociaal overleg en loonoverleg), aan de syndicale rechten en vrijheden (het stakingsrecht), en andere belangrijke sociale verworvenheden. Een 'golden rule' die sociale investeringen uit de regels van het stabiliteits– en groeipact haalt, werd niet bekomen. Daarnaast heeft ABVV, in samenwerking met het EVV, ook bekomen dat er vanaf 2013 meer sociale indicatoren worden toegevoegd, zodat hier op beleidsniveau meer rekening mee gehouden kan worden.

Het budgettaire luik van de regelgeving werd nog aangevuld met een intergouvernementeel verdrag, met name het 'budgettair verdrag'. Dit verdrag maakt het SGP op sommige vlakken nog scherper. Maar de grootste impact bestaat erin dat iedere lidstaat in haar nationale rechtsregels de principes van het Verdrag moet inschrijven. Deze principes zijn: de begroting moet jaarlijks een structureel overschot van 0,5% vertonen én, indien dit niet het geval is, moet nationaal een automatisch correctiemechanisme in gang treden.

Het ABVV heeft zich sterk verzet tegen de ratificatie van het budgettair verdrag door de organisatie van manifestaties en door lobbywerk op Europees en Belgisch niveau. Op 24 juni 2013 werd in aanloop naar de Europese top betoogd door de drie Belgische vakbonden. Via hoorzittingen in het Federaal Parlement werd gevraagd om de impact van het budgettair verdrag te onderzoeken. In deze vraag werden wij enkel door de Groene fractie gesteund. Het ABVV zal zich in de toekomst fors blijven verzetten tegen het budgettair verdrag en haar filosofie.

Naast voorgaande initiatieven mag niet vergeten worden dat de Europese Unie sinds 2010 een strategie ontwikkelde met het oog op 2020. Deze EU2020 strategie heeft als doel de tewerkstelling te verhogen, de armoede te verminderen, innovatie en vormingsinspanningen te versterken en de EU te 'vergroenen'. Op zich zijn dit doelstellingen die te steunen zijn. Maar de aanbevelingen die in dit kader worden geformuleerd, blijken enkel de neoliberale agenda van structurele hervormingen en bezuinigingen te dienen. Bovendien zijn de aanbevelingen die jaarlijks in juni worden uitgevaardigd ondertussen gekoppeld aan de restrictieve procedures uit het sixpack.

In maart 2014 besliste het Europees Vakverbond om de EU2020 strategie niet langer te steunen, tenzij er fundamentele veranderingen worden aangebracht. Zo moet er een structuur op poten gezet worden waarbij economische en sociale doelstellingen op gelijke voet worden behandeld.

3. De neoliberale dogma's van Europa

Het is duidelijk dat de EU, met de wetgeving die vanaf 2011 werd ingevoerd, inspraak wil in alles: in de begrotingen, het sociaal beleid, de arbeidsmarkt en de lonen. De lidstaten die zich in moeilijkheden bevinden worden met nieuwe wettelijke instrumenten gedwongen tot een interne devaluatie. Dit via de lonen, bezuinigingen en structurele hervormingen. Op die manier gelooft Europa dat de landen met economische problemen opnieuw kunnen gaan meespelen op de wereldmarkt.



De gevolgen van deze nieuwe beleidsinstrumenten laten zich voelen op verschillende terreinen. Landen schakelen over op preventieve besparingen. Dit om niet genoemd te worden als volgende 'probleemgeval', of omdat de regering die aan de macht is ideologisch gebaat is met de nieuwe, strenge regels. Echter, het merendeel van de lidstaten is de afgelopen vier jaar in een budgettaire dwangbuis gedwongen. Niet minder dan 17 lidstaten bevinden zich anno 2014 in de 'procedure voor excessieve tekorten'. Deze landen staan onder verscherpt toezicht van de Europese commissie. Indien zij niet naar de 3% toegroeien door middel van zware bezuinigingen, dan riskeren ze op korte termijn een sanctie. Naast deze landen zijn er nog de landen die vallen onder het Trojka–regime. Zij hebben het mes op de keel: besparen of geen financiële hulp. Het is duidelijk dat Europa de afgelopen vier jaar haar greep op de overheidsfinanciën op een ongeziene manier heeft uitgebreid.

Het laatste terrein waar we de gevolgen van het Europese anti–crisisbeleid zien, zijn de structurele hervormingen. Hierbij wordt een speciale focus op de loonvorming gelegd. Alle middelen worden aangewend om de lonen aan te pakken. De mate waarin dit gebeurt is afhankelijk van land tot land, maar de werkwijze stemt vaak overeen, namelijkde solidariteit tussen de werknemers breken. Dit gebeurt onder andere door de loonsonderhandelingen te decentraliseren. Het liefst zou Europa hebben dat onderhandelingen niet meer plaatsvinden op nationaal of op sectorniveau, maar louter op bedrijfsniveau of zelfs op individueel niveau. Op die manier probeert men sterke en zwakke sectoren van elkaar af te scheiden, bedrijven met een sterke vakbondsvertegenwoordiging af te zonderen van bedrijven met een zwakkere vertegenwoordiging en individuele werknemers tegen elkaar op te zetten. Dit alles om de lonen in alle sectoren en alle bedrijven te drukken.

Er zijn nog andere methodes die gehanteerd worden om de lonen te drukken. Zo is geweten dat in bepaalde landen op bedrijfsniveau groepen werknemers, andere dan de wettelijke vakbondsvertegenwoordiging, aanvaard worden als gesprekspartners in onderhandelingen. In Hongarije is het nationaal overlegorgaan zonder enig protest van de Europese instanties afgeschaft en vervangen door een informeel orgaan waarin organisaties zoals de kerk zetelen. Vakbonden worden daar aangevallen op hun legitimiteit en representativiteit. En de Europese Unie gedoogt dit. Waar de Europese unie wel openlijk over is, zijn de minimumlonen. Deze zijn zonder verpinken het mikpunt van de jaarlijkse landenspecifieke aanbevelingen. Daarnaast probeert men arbeid op alle mogelijke manieren te flexibiliseren. In flexibelere statuten zijn de lonen makkelijker naar beneden te drukken.

In al deze aanvallen op de lonen bezigt de Europese Commissie één groot principe: de nominale lonen moeten gelijk lopen met de productiviteit. Men wil m.a.w. niet dat werknemers de inflatie in hun loon gecompenseerd krijgen. Het is ook daarom dat de index door Europa als een baarlijke duivel wordt aanzien. In principe krijgen alle Belgische werknemers de prijsinflatie automatisch gecompenseerd. Het principe van de index wordt daarom aanzien als 'rigide'.

Het ABVV is erin geslaagd om de ergste aanvallen van deze aard voor België af te wenden. Deze aanvallen komen tot uiting in de jaarlijkse aanbevelingen die België van de Europese commissie ontvangt. De commissie hamert de laatste drie jaar op méér besparingen, een afschaffing van de index, en een koppeling van de pensioenleeftijd aan de levensverwachting. Via onze demonstraties en ons politiek lobbywerk zijn zulke dramatische ingrepen voorkomen.

We hebben meermaals onze stem luid laten horen. Op 2 december 2011 verzamelden de drie Belgische vakbonden 80.000 mensen in Brussel om het opgelegde Europese saneringsbeleid te verwerpen. Drie maanden later – tijdens de Europese actiedag op 29 februari 2012 – ontmoetten Rudy De Leeuw en Anne Demelenne Commissievoorzitter Barosso en Voorzitter Herman van Rompuy om onze analyses over te maken. In Brussel was er die dag een grote bijeenkomst voor de Nationale Bank van België (NBB) om er aan te herinneren dat deze actiedag zich vooral richt tot de echte verantwoordelijken van de crisis: de bankiers en de financiers.

Europese actie dag op 29 februari 2012



De toespraak van Eddy Van Lancker, toenmalig Federaal Secretaris van het ABVV, legde de vinger op de wonde: «Door de bezuinigingsmaatregelen wordt de tak waarop we zitten, gewoon afgezaagd. Die besparingen betekenen de ondergang van onze economieën. Ze storten miljoenen burgers in onzekerheid en armoede. Ze doen al de hoop en al het vertrouwen dat wij in Europa gesteld hadden, verdwijnen. De hoop op een sociaal model voor de hele wereld. De hoop op welvaart voor iedereen. De hoop op een continent zonder armoede, zonder werkloosheid. De hoop op een continent dat de strijd aanbindt met de klimaatverandering en werkt aan het welzijn van de toekomstige generaties.»

In juni 2012 stelde het EVV een *"Sociaal contract voor een Europa van solidariteit en samenwerking"* voor. Er moest komaf gemaakt worden met de blinde besparingsmaatregelen die miljoenen Europeanen in armoede dompelden, de werkloosheid vergrootte en elke mogelijkheid tot relance in de kiem smoorde. Op 14 november 2012 werd een tweede Europese actiedag georganiseerd. Als reactie op de uitreiking van de Nobelprijs voor de Vrede aan Europa, werd door de vakbonden de Nobelprijs voor besparingen in het leven geroepen. Deze Nobelprijs werd symbolisch aan de Europese Unie toegekend. Enkele maanden later, op 14 maart 2013, vond een militantenconcentratie plaats aan het Cinquantenaire in Brussel. 15.000 Belgische en Europese vakbondsmilitanten waren aanwezig. Het ABVV speelde in al deze actie een belangrijke voortrekkersrol.

Overhandiging van de Nobelprijs voor Besparingen aan de Europese Commissie op 14 november 2012 na een manifestatie in de Europese wijk en bezoeken aan de ambassades van Duitsland, Spanje, Griekenland, enz.



4. De resultaten van het Europese anti-crisisbeleid

De resultaten van het Europese anti–crisisbeleid moeten op economisch en op sociaal vlak beoordeeld worden.

Op economisch vlak kunnen we drie indicatoren bekijken om de effectiviteit van het beleid af te meten: de economische groei, de schuldgraad van de landen en de koopkracht van de 'gewone man'. Wat economische groei betreft, kunnen we enkel vaststellen dat de recepten die werden ingezet om de crisis te counteren, de crisis enkel verergerd én verlengd hebben. Uit alle cijfers blijkt dat hoe meer er werd bezuinigd, hoe groter en hoe langer de economische krimp is/was. Buiten Duitsland en België ligt de economische activiteit in de eurozone momenteel nog steeds lager als voor de crisis. De effecten van de besparingen zijn zwaar onderschat door alle internationale instellingen. Het IMF gaf haar fouten toe, maar de Europese Commissie of de ECB weigeren dit te erkennen. Wanneer we retroactief terugkijken naar de groeivoorspellingen blijkt ook dat de lidstaten jaar op jaar verkeerde groeiprognoses werden voorgehouden. Als zij hun besparingen en hervormingen maar volhielden, dan zou de groei snel volgen. Niets was minder waar.

Het oorspronkelijke doel van de besparingen en hervormingen was het terugdringen van de overheidsschulden. We kunnen echter enkel vaststellen dat de schuldgraad anno 2014 piekt. Dit is het duidelijke gevolg van een beleid dat de economische groei onderuit haalt. Schulden zijn in sé geen probleem, zolang je de capaciteit hebt om ze terug te betalen. Door besparingen op te leggen in overheidsadministraties haalt de Trojka deze capaciteit onderuit.

Een laatste mogelijke economische indicator die we in dit licht kunnen bekijken is de koopkracht. De koopkracht van de modale Europeaan ligt een pak lager dan voor de crisis en een snelle verbetering van deze situatie ligt niet in het vooruitzicht. Door de structurele hervormingen te pushen, met de nadruk op loondevaluatie, heeft men een belangrijke pijler van de Europese economie verzwakt: de binnenlandse consumptie en de binnenlandse vraag. Op middenlange termijn zal dit blijvende gevolgen hebben voor de economische groei.

Op sociaal vlak zijn de resultaten nog desastreuzer te noemen. Wanneer naar de werkloosheidscijfers wordt gekeken, kan enkel geconcludeerd worden dat het Europese crisisbeleid rampzalig is. Meer dan 12% van de Europeanen is werkloos, dat zijn 26 miljoen mensen. De situatie in landen die onder het Trojka regime vallen, is faliekant. In Griekenland bedraagt de werkloosheid 28%. In Portugal meer dan 16% en in Spanje meer dan 26%. Eén jongere op vijf heeft in de Europese Unie geen job. In Spanje of Griekenland loopt dit cijfer op tot 50%. 7,5 miljoen Europese jongeren hebben geen beroepsactiviteit of volgen één of andere vorm van onderwijs.

Maar gaan de gevolgen niet verder dan enkel werkloosheid? Hoe staat het met de bestaanszekerheid, de jobzekerheid, en de rechten van werknemers? Op dit vlak merken we een zware impact van de structurele hervormingen. De extreme nadruk op lagere lonen en flexibiliteit haalt overal in Europa waardige jobs (met een waardig loon, waardige sociale zekerheid en bescherming en garantie op levenskwaliteit) onderuit. Uit cijfers blijkt dat het aantal personen dat onvrijwillig deeltijds werkt in de eurozone met 10% is gestegen sinds 2002. Het aantal Europeanen dat twee jobs nodig heeft om te overleven is sinds 2002 met maar liefst 36% gestegen. Opnieuw worden jongeren hierbij zwaar getroffen. Steeds vaker worden zij in onzekere statuten gedwongen en worden zij een wegwerpproduct op de arbeidsmarkt. We zien momenteel dat de helft van de tijdelijke contracten ingenomen worden door jongeren.

Werkloosheid gecombineerd met een inperking van rechten voor werknemers kan niet anders dan tot een verhoogd risico op armoede leiden. Eén op tien van de Europeanen mét een job, loopt het risisco op armoede. In België bedraagt dit cijfer één op twintig. In totaal leeft 16% van de Europeanen onder de armoedegrens.

Levert het Europese anti–crisisbeleid dan de beoogde resultaten op? Neen. Zowel op maatschappelijk als op economisch vlak verergeren de genomen structurele hervormingen en bezuinigingen de crisis in plaats van ze tegen te gaan. Er is meer armoede. Meer mensen komen in een kwetsbare situatie terecht. De Europeanen kampen met een dalende koopkracht en krijgen minder waar voor hun belastinggeld omdat er fors gesneden wordt in de openbare diensten. Deze conclusies werden bevestigd door een rapport van de Commissie Werkgelegenheid en Sociale zaken van het Europees parlement midden februari 2014.

De bezuinigingen zorgen niet alleen voor economische en sociale schade. Naast het risico dat de muntunie uitéénvalt, is er ook het belangrijk bijkomend risico dat de democratische draagkracht van het Europese project bij alle lagen van de bevolking verdwijnt. Waar staat Europa voor? Wat doet Europa voor de gewone burger? Is Europa nog in staat om een positief project op poten te zetten, in plaats van enkel de hakbijl te zetten in de lonen, de openbare diensten en de sociale zekerheid? Het is daarom dat het ABVV vanaf de start van de economische crisis een radicaal ander Europees beleid vroeg en nog steeds vraagt.



5. Welke analyse vergeet Europa te maken?

Volgens Europa is de crisis veroorzaakt door competitiviteitsproblemen van de lidstaten en 'te grote' overheden. Deze analyse gaat echter volledig voorbij aan de belangrijkste oorzaken van de crisis. Hiervoor moeten we terug gaan naar het begin van de crisis, namelijk het uiteenspatten van speculatieve 'bubbles' op de beurzen. Wanneer we de periode voorafgaand aan de financiële crisis bekijken, merken we wereldwijd een groeiende inkomensongelijkheid. De hogere inkomens accumuleerden steeds meer, terwijl de lagere inkomensklassen een steeds kleiner deel van de koek kregen. De OECD deed hierover uitgebreid onderzoek en stelde tussen 1985 en 2005 de toenemende ongelijkheid overal ter wereld – op enkele uitzonderingen na – vast. Deze groeiende ongelijkheid kan ook afgemeten worden aan het loonaandeel in de economie (door de lonen ten opzichte van het bbp te plaatsen). Wanneer het loonaandeel daalt, betekent dit dat werknemers een steeds kleiner deel van de opbrengsten uit de economie opstrijken. Een dalend loonaandeel impliceert altijd een stijgend kapitaalsaandeel (uitgekeerde winsten aan aandeelhouders). Zo merken we dat in het merendeel van de Europese landen eveneens sinds 1985 het loonaandeel daalt. Terwijl het loonaandeel in België in 1985 nog 67% bedroeg, zakte dit cijfer naar 62% in 2011. Het kapitaalsaandeel maakt een omgekeerde beweging. Tot vlak voor de crisis steeg de ongelijkheid naar ongekende hoogtes.

Extreme inkomensongelijkheid heeft twee negatieve economische effecten.
Aan de ene kant zullen de hoge inkomens voor hun kapitaalsoverschotten het hoogste rendement zoeken. Wanneer al deze overschotten in éénzelfde activa worden gestoken, ontstaat een economische zeepbel. De zeepbel die begin 2008 in elkaar plofte, was de huizenmarkt. Aan de andere kant zullen de lagere inkomens, aangepord door een maatschappij die consumptie als het hoogste goed aanziet, hun consumptie op peil proberen te houden door hoge leningen aan te gaan. Hierdoor ontstaat een enorme private schuldenberg bestaande uit hypothecaire leningen en consumentenkredieten. Het is deze kwetsbare situatie, veroorzaakt door een decennialange toenemende inkomensongelijkheid, waarin we ons bevonden aan de vooravond van de economische crisis. Slechts één vonk (in de vorm van een stijgende rente) was toen nodig om de boel te laten ontploffen.

6. De ABVV alternatieven

Voor het ABVV is het duidelijk dat de groeiende inkomensongelijkheid en het gebrek aan regulering van de financiële markten de echte oorzaken zijn van de crisis. Het feit dat het thema van de ongelijkheid steeds meer op de nationale en internationale agenda komt, is zeker het gevolg van de syndicale nadruk die hieruit geoefend werd/wordt. Op nationaal vlak is het ABVV erin geslaagd dit thema op de politieke agenda te krijgen. Het is vanuit de ongelijkheidsanalyse dat een anti–crisisbeleid moet worden vormgegeven. Het ABVV was ook binnen het EVV één van de drijvende krachten achter het relanceprogramma dat eind 2013 door de Europese vakbonden werd goedgekeurd. Wat staat er in het plan?

In eerste instantie moet gestopt worden om werknemers als concurrenten tegen elkaar uit te spelen. Door de lonen, de arbeidsvoorwaarden en het arbeidsrecht openlijk te gebruiken als basis om de interne concurrentie te doen toenemen, heeft Europa niet alleen haar eigen binnenlandse economie schade berokkend, maar ook een sociale catastrofe op poten gezet. Daarom is er nood aan samenwerking tussen de lidstaten, en dit op verschillende vlakken:

- Op fiscaal vlak: een harmonisering van de belastbare basis en gelijkschakeling van de vennootschapsbelasting om fiscale concurrentie te vermijden, alsook samenwerking tussen nationale overheden om fraude tegen te gaan.

- Op vlak van de financiële markten: afgelopen jaren zijn bepaalde stappen genomen om hervormingen door te voeren, maar onder druk van de financiële lobby zijn deze ook weer afgezwakt. Zowel de vakbondswereld als academici stellen vast dat de vooruitgang sterk is vertraagd ten gevolge van de eurocrisis (de crisis wordt als excuus gebruikt om niet sneller te hervormen). Nochtans toonde Cyprus aan dat niet de overheidstekorten maar wel een ongereguleerde en slecht gesuperviseerde banksector het grootste gevaar voor een bevolking vormt. De opdracht voor regulering (bazel III, too big to fail, schaduwbankieren, OTC derivaten) wordt op wereldvlak besproken. De G20 heeft deze werkzaamheden uitbesteed aan de FSB (Financial Stability Board).

- Op budgettair vlak: landen moeten groeiperspectieven krijgen. Zij moeten de mogelijkheid krijgen om uit een schuldpositie te groeien. Enkel indien groeiperspectieven gegarandeerd zijn, kunnen overheden hun tekorten afbouwen. Op deze manier kunnen duurzame en kwaliteitsvolle openbare diensten worden gegarandeerd.

- Op vlak van de sociale dialoog: traditionele loonvormingsystemen worden, ook door Europa, als een 'rigiditeit' beschouwd. Lidstaten worden inzake lonen tegen elkaar uitgespeeld. Lonen zijn echter de motor van de Europese economieën. Een sterke sociale dialoog en een versterking van de collectieve onderhandelingen en werknemersparticipatie is cruciaal. Kwetsbare en onderbetaalde jobs moeten verdwijnen door het instellen van een minimumloon voor gans Europa en de versterking van het systeem van collectieve onderhandelingen. Sterke exportlanden moeten een inspanning leveren door de binnenlandse consumptie aan te sterken (via een positieve loondynamiek). Er is een 'social governance' naast de 'economic governance' nodig.

- Op vlak van de strijd tegen de toenemende kwetsbaarheid: de afbouw van sociale rechten en openbare voorzieningen moet worden gestopt. Er ontstaat een klasse, zowel op de arbeidsmarkt als daarnaast, die alle kansen op een deftig en waardig bestaan wordt ontzegd. Of men werkt in kwetsbare omstandigheden (aan een te laag loon om deftig te leven of in zodanige onzekerheid dat je geen bestaan kan opbouwen), of men is volledig naast het systeem gevallen. De notie van 'iedereen moet bezuinigen of we worden afgestraft door de financiële markten' wordt misbruikt om de zekerheden op de arbeidsmarkt volledig te ontmantelen. Deze toenemende kwetsbaarheid moet tegengegaan worden door het bevorderen, naleven en uitbouwen van Europese sociale normen en door volop in te zetten op de welvaartstaat.

Daarnaast roept het ABVV op om gedurende 10 jaar jaarlijks 2% van het Europese bbp (de totale waarde van alle geproduceerde goederen en diensten in Europa) te investeren in een relanceplan voor duurzame groei en kwaliteitsvolle banen. Dit komt jaarlijks neer op zo'n 260 miljard euro. Niet zozeer via diverse nationale investerings– of relanceprogramma's, maar wel op Europees niveau. De rijkere en de economisch sterkere landen moeten meer bijdragen tot de financiering van de toekomstige investeringen.

Europese betoging



Het is de bedoeling:

- om voldoende kwaliteitsvolle banen te creëren, vooral dan voor jongeren. In Europa zouden zo tot 11 miljoen jobs gecreëerd kunnen worden;
- om de sociale spanningen te doen afnemen en de ecologische, sociale en demografische uitdagingen aan te gaan. Dit ondermeer door te investeren in energieproductie, de vermindering van het verbruik om onze energieafhankelijkheid te verminderen en de uitstoot van broeikasgassen te verkleinen;
- om marktregels te bepalen en investeringen politiek te sturen, zodat ook de privé–investeringen ten gunste komen van vernieuwende, toekomstgerichte projecten. Hierbij moet vooral ingezet worden op opleiding, onderzoek en ontwikkeling, moderne transportinfrastructuur en de herindustrialisering van de EU;
- om over een degelijke financiering te beschikken, te voorzien in belasting–ontvangsten om die te besteden aan openbare diensten en tegelijkertijd de schuld af te bouwen. Europa moet de oorspronkelijke gouden regel toepassen: publieke uitgaven die kaderen in nationale investeringsprogramma's die gericht zijn op bovenstaande initiatieven mogen niet meegeteld worden in de begrotingstekorten;
- om de inkomsten beter te verdelen en zo de ongelijkheden te verminderen en de armoede te bestrijden;
- om een fiscaal beleid te voeren dat investeringen aanmoedigt die de groei aanzwengelen en kwaliteitsvolle jobs scheppen, en dat de bedrijven aanspoort om maatschappelijk verantwoord te produceren.

Zogenaamde structurele hervormingen (lees: snoeien in de werkloosheidsuitgaven, afbouw van het pensioenstelsel, privatiseringen, snijden in de gezondheidszorg, decentralisering van de collectieve onderhandelingen, opleggen van 'flexibelere' arbeidsvoorwaarden) zijn volgens de Europese conservatieven nodig om de groei op gang te brengen. Dit is de wereld op zijn kop. De automatische stabilisatoren die België tijdens de crisis beter beschermd hebben dan sommige buurlanden, worden nu beschouwd als belangrijkste rem voor de groei. Deze stabilisatoren moeten beschermd worden.

Het ABVV kant zich daarom resoluut tegen een verdere institutionalisering van de structurele hervormingen op Europees niveau. Het kan niet dat deze hervormingen kunnen afgedwongen worden door zogenaamde 'contractuele overeenkomsten' met financiële consequenties. Dit komt neer op het subsidiëren van sociale afbraak.

Samengevat komen de ABVV–aanbevelingen op het volgede neer:

- stop de dwaze bezuinigingspolitiek. Investeer en zorg voor groei. Op deze manier kunnen de begrotingstekorten en schulden op middellange termijn afgebouwd worden.
- stop met de destructieve hervormingen van de arbeidsmarkt. Wie de lonen aanvalt, haalt de eigen economie onderuit.

De mantra van de interne devaluatie via de lonen – wat in feite neerkomt op 'collectief verarmen' om dan competitief te worden op internationale markten – klopt niet. Het is tijd voor een radicaal andere politiek. Het ABVV organiseerde

hierover op 28 februari 2014 een Federaal congres om onze eisen nogmaals duidelijk naar voor te brengen. Na dit congres, op 4 april, volgde in Brussel een massabetoging waarbij 40.000 werknemers uit heel Europa uiting gaven aan de alternatieven die we op Europees niveau hebben geformuleerd.

Europese betoging op 4 april 2014



7. De "sociale" initiatieven van de Europese Unie

Het ABVV heeft meerdere Europese dossiers actief opgevolgd die de komende jaren een grote impact zullen hebben op het Belgisch sociaal model.

7.1 De arbeidstijdrichtlijn

De herziening van de arbeidstijdrichtlijn liep in mei 2009 tijdens de derde lezing op de klippen omdat de kloof tussen de standpunten van het Europees Parlement en die van de lidstaten te groot was.

Door die mislukking bracht de Commissie in 2010 een nieuw proces op gang om de arbeidstijdrichtlijn te herzien. Conform het Europees Verdrag moest de Commissie van tevoren de Europese sociale gesprekspartners raadplegen zodat zij zich het dossier eigen zouden kunnen maken. Dat deden ze ook. In november 2011 werden onderhandelingen opgestart over alle kwesties die in de arbeidstijdrichtlijn aan bod komen.

In december 2012 stelde het uitvoerend comité van het Europees Vakverbond echter vast dat de werkgeversvoorstellen niet evenwichtig genoeg waren en niet toelieten de onderhandelingen op die manier verder te zetten. Het comité van de sociale dialoog bevestigde op 13 februari 2013 het falen van de onderhandelingen.

De Commissie nam de zaken over omdat zij nog steeds van mening is dat een herziening van de richtlijn nodig is. Maar wegens de Europese Verkiezingen van juni 2014 oordeelde de Commissie dat ze onvoldoende tijd had om de herziening van de richtlijn tot een goed einde te brengen. Het dossier is dus tijdelijk bevroren. Het ABVV zal nauwlettend toezien op elk nieuw initiatief in dit dossier.

7.2. De detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn

De verschillende arresten van het Hof van Justitie (Laval, Viking, Ruffert en Luxemburg) hebben het evenwicht van de detacheringsrichtlijn ernstig verstoord. Het Hof interpreteerde de richtlijn immers niet als een wapen in de strijd tegen sociale dumping, maar als een instrument van de vrije markt dat tot doel heeft de beperkingen van het vrij verrichten van diensten te minimaliseren.

Als reactie heeft het EVV de herziening van de detacheringsrichtlijn geëist.
In maart 2012 heeft de Commissie na veel getalm eindelijk een voorstel van richtlijn gepubliceerd betreffende de "uitvoering van richtlijn 96/71 inzake de detachering van werknemers met het oog op het verrichten van diensten". Dit voorstel streeft drie doelen na:

- het verbeteren van de uitvoering en de follow-up van de gedetacheerde werknemer;
- het bestrijden van misbruik van het statuut van de gedetacheerde werknemer;
- het voorzien in een aantal garanties met het oog op het beschermen van de rechten van gedetacheerde werknemers en het wegwerken van belemmeringen voor het vrije verkeer van diensten.

Het EVV en het ABVV hebben zwaar gelobbyd bij de Europarlementariërs en bij de regeringen teneinde de oorspronkelijke tekst zoveel mogelijk te verbeteren.
Na afloop van de triloog, met vertegenwoordigers van de Commissie, de Raad en het Parlement, werd het akkoord dat werd bereikt in de Raad in december 2013 bevestigd.

De twee meest in het oog springende maatregelen zijn:

- De nationale controlemaatregelen (art. 9): de Lidstaten mogen de volgende controlemaatregelen opleggen: een aan de detachering voorafgaande verklaring met een aantal inlichtingen omtrent de identiteit van de dienstenleverancier, de plaats van detachering, het aantal gedetacheerde werknemers, hun gegevens ter identificatie, de duur van de detachering enz. ... de verplichting om een aantal sociale documenten ter beschikking te houden die in één van de landstalen vertaald zijn, het aanwijzen van een contactpersoon.
  De Lidstaten kunnen niettemin andere maatregelen nemen als de bestaande maatregelen onvoldoende zouden blijken voor de controle van de detacheringsrichtlijn.
- De hoofdelijke verantwoordelijkheid (art. 12): de lidstaten voeren voor de bouwsector een systeem van hoofdelijke verantwoordelijkheid in, die beperkt is tot de rechtstreekse contractant voor de betaling van de niet-betaalde



bezoldiging en van enige heffing of bijdrage die onterecht zou zijn ingehouden op het loon van de gedetacheerde werknemer.
De Lidstaten kunnen besluiten deze hoofdelijke verantwoordelijkheid uit te breiden naar de volledige onderaannemingsketen en naar andere sectoren dan de bouwsector. In ruil voor deze hoofdelijke verantwoordelijkheid kunnen de lidstaten andere maatregelen nemen om misbruiken en fraude aan te pakken wanneer de werknemers moeite hebben om hun rechten te doen naleven.

Deze compromistekst vormt maar een gedeeltelijk antwoord op de vakbondseisen. De tekst kon wel worden verbeterd wat betreft de controlemaatregelen voorafgaand aan de detachering die de lidstaten kunnen opleggen. In België stelt dit het LIMOSA–aangiftesysteem veilig. Maar het akkoord is veel te zwak inzake hoofdelijke aansprakelijkheid van de onderaannemingsketen ingeval van niet–naleving van de arbeidsvoorwaarden, aangezien deze verantwoordelijkheid in het compromis beperkt is tot de bouwsector en enkel van toepassing is op rechtstreekse medecontractanten en niet de voltallige onderaannemers.

Bij de omzetting van de richtlijn in Belgisch recht zal het ABVV de druk opvoeren opdat België kiest voor een ambitieuze omzetting van de richtlijn met als doel het opvoeren van de strijd tegen de sociale dumping.

7.3. De Monti II-verordening

Het EVV had, in rechtstreeks verband met de detacheringsrichtlijn en de voornoemde vonnissen in de zaak Laval en cs., de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie aan de kaak gesteld. Deze rechtspraak bekrachtigde immers de voorrang van de economische vrijheden op de sociale grondrechten. Het EVV eiste de opname van een clausule van sociale vooruitgang in de Europese Verdragen waarin de voorrang van sociale grondrechten op economische vrijheden bevestigd wordt.

Als antwoord publiceerde de Commissie in maart 2012 haar ontwerp van "verordening inzake het voeren van collectieve actie in een context van vrijheid van vestiging en van vrije dienstverlening" (Monti II–verordening).
In werkelijkheid is deze Monti II–verordening slechts een bevestiging van de rechtspraak van het Hof van Justitie, wat voor heel wat protest van de vakbonden heeft gezorgd. Het ABVV heeft van de Belgische regering en de Belgische parlementsleden de intrekking van de tekst geëist.

Dankzij de druk van de vakbonden kwam de Commissie op haar stappen terug en trok ze de tekst in. Deze overwinning voor de vakbonden heeft evenwel een bittere nasmaak aangezien de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie niet ongeldig werd verklaard. Daarom is de eis van de vakbonden om een protocol van sociale vooruitgang te voegen bij de Europese Verdragen meer dan ooit aan de orde.

7.4. De sociale dialoog

In het kader van het comité van de sociale dialoog heeft het ABVV actief deelgenomen aan de onderhandelingen over het actiekader ten voordele van jongerenwerkgelegenheid dat werd goedgekeurd in juni 2013. In dit akkoord schuiven de Europese sociale gesprekspartners 4 prioritaire actievelden

naar voren: onderwijs en vorming, transitie (overgang naar werk), werk en tenslotte ondernemerschap. Bovendien roept dit akkoord de nationale sociale gesprekspartners, de overheid en andere stakeholders op om samen werk te maken van concrete werkgelegenheid voor jongeren. Op Belgisch niveau is het de NAR die belast is met de uitvoering van dit akkoord .

Bovendien gaat het comité sociale dialoog verder met de uitvoering van de vorige akkoorden: het kaderakkoord over de inclusieve arbeidsmarkten, het actiekader inzake M/V–gelijkheid, het kaderakkoord inzake geweld en pesterijen op het werk.

Tot slot heeft het comité sociale dialoog een gezamenlijke verklaring goedgekeurd over de deelname van de sociale gesprekspartners aan het Europees economisch bestuur dat hieronder aan bod komt (zie de Europa 2020–strategie).

7.5. De Europa 2020-strategie

In 2010 sloot Europa na 10 jaar het hoofdstuk van de Lissabonstrategie af. Deze strategie had als ambitie om van Europa de meest concurrerende economie ter wereld te maken en te zorgen voor volledige werkgelegenheid. Uiteindelijk werden die verwachtingen helemaal niet ingelost, wat deels te wijten is aan de crisis.

Na een raadpleging te hebben gelanceerd in november 2009 over het vervolg dat moest worden gegeven aan de Lissabonstrategie, stelde de Commissie in maart 2010 haar Europa 2020–strategie voor. De strategie die gericht is op groei (intelligente, duurzame, inclusieve groei) en 5 grote becijferde doelstellingen omvat:

- 75% werkgelegenheidsgraad voor de bevolking van 20 tot 64 jaar;
- 3% van het bbp van de EU gaat naar onderzoek en ontwikkeling;
- de 20/20/20–doelstellingen halen inzake klimaat en energie. Dit betekent de broeikasgasuitstoot terugschroeven met 20%, het aandeel hernieuwbare energie in de energieconsumptie optrekken tot 20% en energie–efficiëntie verbeteren met 20%;
- vroegtijdig schoolverlaten beperken tot 10% en het aandeel jongeren (30–34 jaar) met een universitaire opleiding vastleggen op 40%;
- armoede bestrijden door het aandeel van de bevolking dat onder de armoededrempel leeft te verminderen met 25% en door 20 miljoen armen uit de armoede te halen.

Het ABVV had van begin af aan kritiek op de onevenwichtige inhoud van de strategie die het accent legt op groei en bezuinigingen ten nadele van het sociale en het leefmilieu. We betreurden ook de afwezigheid van twee essentiële elementen: de kwaliteit van de werkgelegenheid en de sociale cohesie.

Na 4 jaar kunnen we alleen maar vaststellen dat deze strategie er een bleek te zijn van begrotingsbezuinigingen, met een drastische vermindering van de openbare uitgaven en een looninkrimpingbeleid, en met desastreuze sociale gevolgen (meer dan 26 miljoen werklozen en 120 miljoen Europeanen in armoede).

Wat de 'governance' betreft, klaagde het ABVV de overheersende rol aan die toevertrouwd werd aan de ECOFIN–Raad (economie en financiën) ten koste van de EMCO–raad (werkgelegenheid) en de EPSCO–raad (sociale zaken). Dit bevestigde nogmaals de reeds aangehaalde wanverhouding tussen enerzijds het economische



en anderzijds het sociale en het milieu–aspect.

Tot slot heeft het Comité sociale dialoog in oktober 2013 een gemeenschappelijke verklaring goedgekeurd over de deelname van de sociale gesprekspartners aan de 'European economic governance'. Deze verklaring spoort zowel de Europese als de nationale instanties ertoe aan de gesprekspartners meer te betrekken tijdens de verschillende etappes van het Europese semester. Opdat het standpunt van laatstgenoemden in aanmerking zou worden genomen, met de verduidelijking dat deze raadpleging op tijd moet gebeuren en voldoende ruim moet zijn teneinde effect te sorteren.

In 2014 is het bijna tijd voor een tussentijdse evaluatie van de Europa 2020–strategie. Het ABVV zal er strikt op toezien dat het evenwicht in deze strategie fundamenteel wordt hersteld ten gunste van een werkgelegenheidsbeleid gericht op het creëren van kwaliteitsvolle banen en een ambitieus beleid voor sociale cohesie. Dit zou verwezenlijkt kunnen worden door een minimumpercentage van sociale uitgaven ten opzichte van het nationaal bbp (30% bijvoorbeeld) te voorzien.

7.6. Refit

Zie hoofdstuk 9 gewijd aan Welzijn op het Werk.

7.7. Het migratiebeleid

De Europese Unie heeft haar gefragmenteerd en utilitaristisch beleid ter zake voortgezet. De Europese Unie keurde in december 2011 de gecombineerde vergunningsrichtlijn goed die, zoals de titel het aangeeft, een procedure bepaalt voor het verkrijgen van een gecombineerde vergunning (werk en verblijf). De richtlijn voorziet in een principe van gelijke behandeling, weliswaar beperkt tot bepaalde domeinen (vakbondslidmaatschap, sociale zekerheid, onderwijs en toegang tot goederen en diensten).

In februari 2014 keurde de Europese Unie ook de richtlijn inzake seizoensarbeid goed waarin de toegangs– en verblijfsvoorwaarden van niet–EU–onderdanen zijn geregeld in het kader van een baan als seizoensarbeider (toerisme en tuinbouw). Deze richtlijn bepaalt ook de rechten van deze werknemers met een principe van gelijke behandeling, die ook hier beperkt is tot bepaalde domeinen (arbeidsvoorwaarden, lidmaatschap van een vakbond, sociale zekerheid en toegang tot goederen en diensten).

Van begin af aan pleit het ABVV samen met het EVV voor een globale aanpak gericht op de rechten van de werknemers en op het principe van gelijke behandeling. In plaats daarvan splitst de Commissie het dossier op voor verschillende categorieën van werknemers (hooggeschoold, gediplomeerd stagiair, seizoenarbeiders,...) aan wie ze ongelijke rechten toekent. De Commissie bevordert dus een migratie met verschillende snelheden, een klassenmigratie.

Het ABVV eist een menselijke aanpak van migratie, gestoeld op de rechten van de werknemers. Dit vereist echter een snelle ratificatie door België van het IAO–verdrag 143 betreffende de migrerende werknemers en van het verdrag van de Verenigde Naties van 18 december 1990 inzake de bescherming van de rechten van alle migrerende werknemers en hun familieleden. Wordt dus vervolgd.


EUROPE:
GOVERNED BY
WOLVES,
OWNED BY
PIGS..
EUROPE:
GOVERNED BY
WOLVES,
OWNED BY
PIGS..
Sheraton


ETUC : FOR
MORE
for YOUNG
ETTER JOBS
PLE in EUROPE!
Youth


EUROPEAN
PASSENGER SERVICES
RAIL SAFETY
BEFORE PROFIT
Sècuritè ferroviaire avant le profit
RMT


Commercialisering brengt de
social-profit en de werknemers
ernstige schade toe


NON À L'AUSTÉRITÉ
PRIORITÉ À L'EMPLOI ET À LA CROISSANCE

Hoofdstuk 16

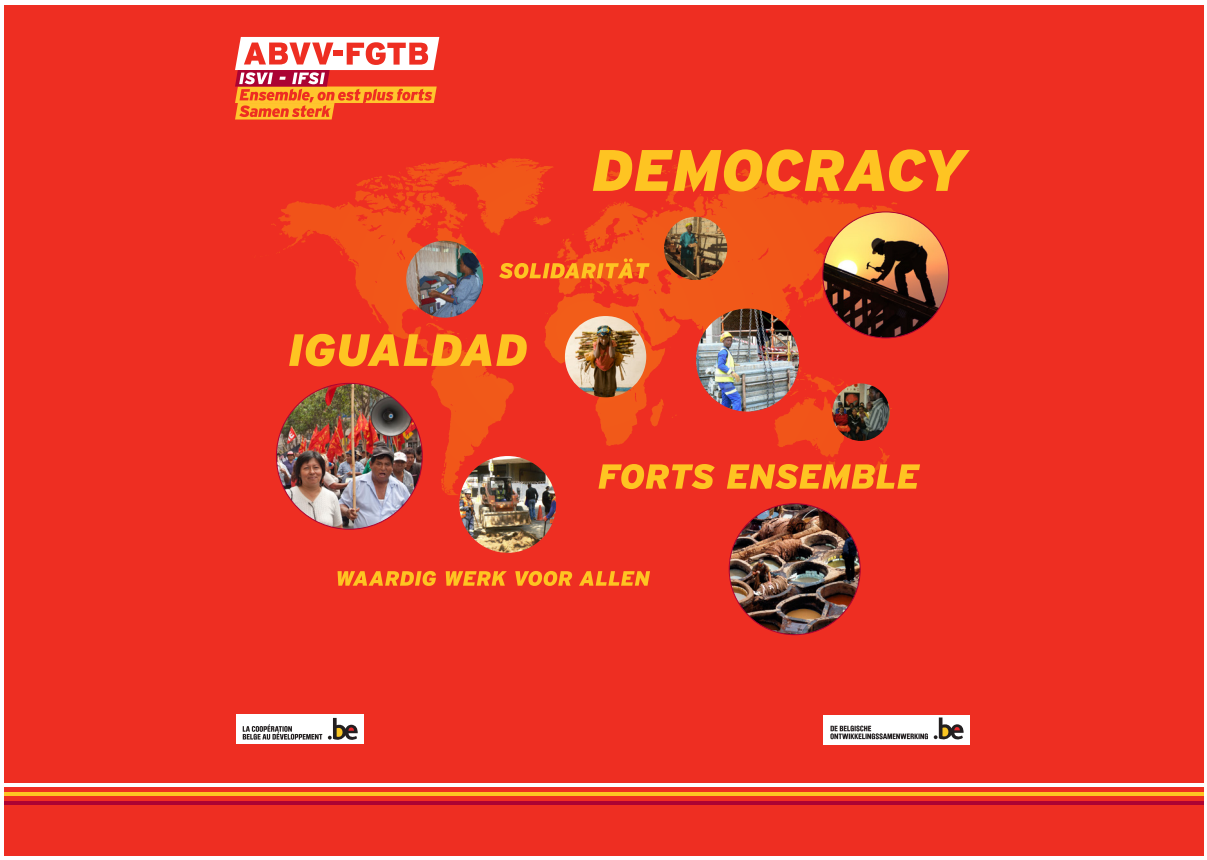
Onze internationale en Europese syndicale engagementen



16. Onze internationale en Europese syndicale engagementen

In september 2011 besliste het ABVV zijn Europees en internationaal beleid te herstructureren. De Internationale Dienst en de Dienst Syndicale Samenwerking (Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut) werden samengevoegd tot één dienst. Samen met de integratie van de Coördinatie Europese aangelegenheden leidde deze fusie tot de geboorte van de Dienst Internationale en Europese betrekkingen. Het doel van deze operatie is de samenhang, de samenwerking en de afstemming van het Europees en het internationaal beleid van het ABVV te bundelen om de werking te versterken.

Expo stand : ABVV Internationale



1. Samenwerking en ontwikkeling

1.1. Het samenwerkingsbeleid

1.1.1. Europees en internationaal beleid

Mondiale en grensoverschrijdende problemen, maar ook situaties die zich eerder lokaal voordoen maar waarvan de impact heel groot is, worden in diverse internationale instellingen aangepakt. Discussies over bijvoorbeeld de doeltreffendheid van internationale hulp, de rol van de privésector, de herbepaling van de millenniumdoelstellingen voor de periode na 2015; worden gevoerd in instanties zoals de OESO, UNO, UNDP... Ook de Europese Unie spreekt zich uit in deze internationale instanties en ook zij dient de krijtlijnen van haar eigen ontwikkelingsinstrumenten vast te leggen. De EU is op wereldvlak dan ook de grootste geldschieter. Ontwikkelingssamenwerking vormt samen met het handelsbeleid een belangrijke pijler van haar internationaal beleid. Opdat dit buitenlands beleid ook de belangen van de Europese werknemers – in solidariteit met werknemers in de rest van de wereld – zou dienen, heeft het ABVV altijd gepleit voor een Europese vakbeweging die haar rol als gesprekspartner in de materies waarvoor de EU bevoegd is, ten volle kan spelen.

Deze discussies kunnen dan ook een directe impact op ons land hebben. De Nationale Agentschappen voor Ontwikkelingssamenwerking, waaronder de DGD (Directie–Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp), wijzen naar de Europese en internationale trends en verbintenissen om onder meer hun beleid, hun geografische en hun thematische prioriteiten en hun methodes te bepalen.

Het ABVV liet zich in deze discussies niet onbetuigd:

- Het nam deel aan het bepalen van de vakbondsstandpunten in de schoot van het Internationaal VakVerbond (IVV).
- Het vroeg aan de Belgische overheid de vakbondsstandpunten in de internationale en Europese fora te verdedigen: thematische raadpleging met de DGD, de Staten–Generaal van de ontwikkelingssamenwerking, de jaarlijkse consultatie over de Belgische steun aan de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), bilaterale contacten met het kabinet van de minister, de Belgische vertegenwoordigers bij multilaterale organisaties, enz. Het ABVV greep eveneens de kans om zijn standpunten over die materies te laten doorsijpelen bij en allianties te smeden met Niet gouvernementele organisaties (Ngo's), vooral CNCD/11.11.11 en de Coalitie Waardig Werk.
- Tot slot kwam het ABVV rechtstreeks tussen om politieke standpunten en concrete samenwerkingsacties van diverse internationale en Europese organisaties te beïnvloeden. We maakten hierbij gebruik van onze mandaten (in de Raad van Bestuur van de IAO bijvoorbeeld), of deden dit op specifieke vraag en in naam van het IVV (o.m. via raadpleging met de Europese Investeringsbank, de Europese Commissie, hoorzittingen in het Europees Parlement, fora zoals de European Development Days).

De grote krachtlijnen van het ABVV:

- Het ontwikkelingsbeleid mag niet beperkt blijven tot de minst gevorderde landen. Er bestaat immers nog grote ongelijkheid en er zijn vandaag nog zeer grote haarden van armoede in de 'opkomende' en de 'middeninkomens'landen.



- Waardig werk, met inbegrip van sociale bescherming en verbetering van de inkomens uit arbeid, de vermindering van het aantal 'working poor', een duurzame inclusieve groei, de verdediging van de openbare diensten en de belastingcapaciteit van de ontwikkelingslanden moeten deel uitmaken van de prioriteiten van ontwikkelingssamenwerking, en dus opgenomen worden in de Millenniumdoelstellingen.
- De versterking van de sociale dialoog en van de vakbonden als democratische hefboom moet dus logischerwijze deel uitmaken van de middelen voorzien voor ontwikkelingssamenwerking.
- De sociale dialoog moet in het Noorden gebruikt worden om politieke, thematische en geografische prioriteiten van de samenwerking te bepalen en in het Zuiden om die prioriteiten in de begunstigde landen in de praktijk om te zetten.
- De sociale dialoog met de werkgevers moet ook kunnen gaan over privé–projecten die door de bedrijven gefinancierd worden.
- De steun van overheidsfondsen voor de ontwikkeling van de privé–sector in het Zuiden zal pas dan bijdragen aan een inclusieve groei en aan de ontwikkeling als hij afhankelijk gemaakt wordt van de eerbiediging van waardig werk, en samengaat met maatregelen die de begunstigde bedrijven belet belastingfraude of -ontwijking te plegen.

1.1.2 Het Belgisch luik

De doorgedreven besparingen van de voorbije twee jaar hebben zwaar ingehakt op het budget van ontwikkelingssamenwerking. België is hierdoor verder dan ooit verwijderd van het sinds de jaren '70 door de overheid beoogde streefdoel om 0,7% van het Bruto Nationaal Inkomen te besteden aan ontwikkelingssamenwerking. Met 0,64% waren we in 2010 nochtans dicht bij dit doel. In 2014 zal de bestedingsgraad maar rond de 0,51% blijven steken. Deze besparingen hebben ook gezorgd voor een grondige hervorming van de Directie Generaal voor Ontwikkelingssamenwerking (DGD). Dit heeft zowel gevolgen gehad voor de eigen werking van DGD als voor de manier van werken met de groep van niet gouvernementele actoren in ontwikkelingssamenwerking. DGD reorganiseerde zijn diensten op geografische wijze. De programma's van de verschillende actoren worden sindsdien door deze verschillende geografisch georiënteerde diensten behandeld. Voordien was er één dienst verantwoordelijk voor de beoordeling en opvolging van een samenwerkingsprogramma. Dit gebeurt nu door de verschillende geografische desks. Door deze nieuwe manier van werken binnen DGD is de beoordeling en dus ook de financiering voor o.a. het ABVV programma zwaar vertraagd. Onze Dienst Internationale en Europese Relaties en het ISVI, de afdeling die verantwoordelijk is voor het beheer van het programma, hebben na lange besprekingen met DGD en kabinet een voor alle partijen aanvaardbare oplossing gevonden. Deze oplossing werd door de voorzitter en de minister voor ontwikkelingssamenwerking, Pascal Labille bekrachtigd. ABVV heeft het volledige bedrag van de subsidies met anderhalf jaar vertraging ontvangen! Het werkingsjaar 2012 werd gefinancierd door de eigen middelen (15% van het totale budget komt uit de ledenbijdragen).

Kort na zijn aantreden als minister voor ontwikkelingssamenwerking, is Paul Magnette gestart met het hervormen van de wet op de ontwikkelingssamenwerking van 1999. Deze wet werd volledig herschreven. Jammer genoeg werden het ABVV, het ACV en het ACLVB hier pas in een laat stadium bij betrokken. Toch zijn we er in geslaagd om de Waardig Werk Agenda van de IAO als een van de prioritaire thema's in de wet te laten opnemen. Een eerste versie van deze wet van 19 maart 2013

werd door de Raad van State verworpen. De nieuwe tekst werd op 9 januari 2014 door de Koning ondertekend en in het Belgisch staatsblad gepubliceerd op 30 januari 2014. In deze nieuwe tekst van 9 januari 2014 zijn een aantal bepalingen opgenomen die het internationale programma voor syndicale samenwerking van het ABVV in de toekomst zullen beïnvloeden. De nieuwe programma's voor syndicale samenwerking zullen zich moeten inschrijven in een strategisch kader, gemeenschappelijk aan alle actoren van de niet gouvernementele samenwerking. Verder zullen ABVV, ACV en ACLVB, net zoals de andere actoren, elke 10 jaar een aanvraag moeten indienen om de officiële erkenning van partner in de ontwikkelingssamenwerking te behouden.

Gelijklopend de wetswijziging, startte DGD met een reeks overlegvergaderingen met het kabinet voor ontwikkelingssamenwerking en vertegenwoordigers van de actoren van de niet gouvernementele samenwerking – waaronder de vakbonden. Het ABVV nam aan deze overlegvergaderingen deel.

Deze vergaderingen hadden tot doel om, in overleg, de uitvoeringsbesluiten voor de nieuwe wet te schrijven. De groep van niet gouvernementele actoren bleek echter veel te divers te zijn om tot een algemene consensus te kunnen komen. Hoewel deze groep als één geheel beschouwd wordt binnen DGD, heeft iedere organisatie zijn eigen prioriteiten, werkwijzen en belangen te verdedigen. De gezamenlijke tweewekelijkse discussies zijn gestart in februari 2012.
Tegen het einde van dat jaar was er nog steeds geen akkoord bereikt. Het kabinet en DGD beslisten de tekst van het uitvoeringsbesluit eenzijdig te herschrijven.

Eind november 2012 kregen alle actoren deze herwerkte tekst toegestuurd en werden ze verzocht om nog een laatste maal commentaren en suggesties te leveren, dit keer niet meer als groep, maar wel per organisatie. De vakbonden zijn in gemeenschappelijk front een aantal voor ons fundamentele wijzigingen gaan bepleiten. Eind februari 2014, dus twee jaar na de start van deze onderhandelingen, zijn de teksten van deze uitvoeringsbesluiten nog niet bekend en kunnen we niet nagaan of en hoeveel van onze suggesties opgenomen zijn.

Begin 2014 werden wel al vier uitvoeringsbesluiten gepubliceerd die betrekking hebben op nieuwe beleidslijnen van ontwikkelingssamenwerking. Deze handelen respectievelijk over gender, over een adviesraad voor beleidscoherentie en een interdepartementale commissie voor beleidscoherentie, en over de NGO koepels en federaties.

Programma DGD

Het ABVV–ISVI sloot zijn programma voor syndicale samenwerking voor de periode 2009–2011 met succes af op 31 december 2011. Met dit programma wilden we de vakbonden in het zuiden versterken zodat ze in staat zijn om waardig werk te promoten. Concreet wil dit zeggen dat vakbonden erkend worden als actor in de sociale dialoog op zowel bedrijfs–, sector– als op nationaal niveau. Hierdoor kunnen ze meer collectieve arbeidsovereenkomsten onderhandelen die clausules bevatten over lonen, arbeidscontracten en transversale thema's (zoals HIV/AIDS en veiligheid en gezondheid). Als meer vakbonden erkend worden kunnen ze hun leden ook specifieke diensten aanbieden.

In oktober 2011 werd het nieuwe programmavoorstel voor de periode 2012–2014 bij de Directie Generaal voor Ontwikkelingssamenwerking (DGD) ter goedkeuring ingediend. Ook hier werd de focus gelegd op waardig werk. In dit nieuwe programma

werden twee projecten niet meer opgenomen: India en China. Dit wil niet zeggen dat de samenwerking met deze partners volledig stopgezet werd. Zeker niet. Ze werd buiten het programma op kleinere schaal verder gezet. Eind 2011 konden we stellen dat er in India met UNICOME een vakbondsbeweging bestond die in staat was om een antwoord te bieden aan de noden van de werknemers in de grote supermarkten van de handelssector. Deze wordt nu via de internationale koepel, UNI Global Union, verder opgevolgd. In China hadden we contacten met ACFTU. Het was de bedoeling om een samenwerking uit te bouwen met deze vakbond. De contacten zijn er nog steeds, maar verlopen nu buiten het programma.

De samenwerking met HORVAL en de hotel– en voedingsvakbond (HFPCWU) in **Malawi** moest stopgezet worden omdat Malawi niet langer op de landenlijst van DGD was opgenomen. Hierdoor konden we geen subsidies meer krijgen om de activiteiten met deze vakbond verder te zetten. We hebben een verlenging met twee jaar kunnen onderhandelen om de partner de kans te geven tegen eind 2013 op eigen benen – dus zonder financiële ondersteuning van het programma – te kunnen staan.
De HFPCWU is in Malawi een tripartiete overleg gestart, waardoor de vakbond ook beter gekend is bij de werkgevers en ze makkelijker toegang gekregen hebben tot de bedrijven om de werknemers te organiseren. In 2013 zijn ze een fusie aangegaan met de bedrijfsvakbond Carlsberg/Coca Cola. HFPCWU heeft zijn ledenaantal kunnen verhogen van 1100 tot 9000 leden, met nog een potentieel van 60.000 te gaan. Ze hebben ook een sterk verbeterde bescherming voor de met HIV besmette personen kunnen afdwingen in de bedrijven. Het project werd eind februari 2014 officieel afgesloten. We blijven de vorderingen van de vakbond in Malawi verder opvolgen en ondersteunen hen verder met informatie.

In **Colombia** werkten we met samen met de Algemene Centrale en de petroleumvakbond USO voor de uitbouw van een goede vormingsdienst en goed opgeleide animatoren. Er is een enorme groei van het ledenaantal, vooral bij de zogenaamde contractuelen – dit zijn de werknemers die voor onderaannemers werken. Voordien sloot deze groep niet aan bij de vakbond. Na diverse campagnes en vormingen georganiseerd door de USO, is 80% van deze groep contractuelen wel aangesloten.
In de sector van de bloemen werkten we met de Vlaamse Intergewestelijke samen met de Federatie CUT en met de 'bloemen' vakbonden. In het programma 2012–2014 werd deze samenwerking verschoven naar FENSUAGRO, de vakbond van de landbouwsector die aangesloten is bij de CUT, en die samen met ONOF de bloemenvakbonden groepeert. We hebben gezorgd voor een goede juridische ondersteuning voor slachtoffers van onrechtmatig ontslag, alsook voor slachtoffers van beroepsziektes en arbeidsongevallen. Er werd een 'huis van de arbeiders in de bloemensector' opgericht. Met dit huis hebben de werknemers uit de sector nu een plaats waar ze naartoe kunnen voor vorming, informatie en hulp bij hun problemen.

In **Cuba** werd gewerkt met de MWB en de metaalvakbond SNTI. Hier zijn we erin geslaagd om in alle provincies goed uitgeruste vormingscentra voor de leden en delegees op te bouwen. Er zijn ondertussen 20 vormingswerkers (vergelijkbaar met de animatoren in onze vorming) die goed opgeleid zijn in actieve en ervaringsgerichte vormingstechnieken. We hebben samen ook een sterke en continue daling van het aantal arbeidsongevallen kunnen bewerkstelligen.

In **Peru** hebben we twee partners, de FTCCP en de CGTP. Met de vakbond voor de bouw FTCCP werken we samen met de Algemene Centrale. De FTCCP heeft

ondertussen een overeenkomst ondertekend voor de oprichting van een tripartiet fonds (= vakbond, overheid en werkgevers) om vakantiecentra te bouwen voor de arbeiders in de bouwsector. Er werd ook een samenwerkingsovereenkomst ondertekend met de Nationale Dienst voor Vorming van de Werknemers in de Bouwsector met het oog op de technische vorming van de arbeiders. Het project heeft ook een nationaal symbool in leven geroepen: 'Segurito'. Met dit symbool wordt overal de nadruk gelegd op de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Het project heeft er tenslotte ook voor gezorgd dat in Peru een wet gestemd werd over veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Ook de partners van FOS–socialistische solidariteit werkten hieraan mee.
Met de Brusselse Intergewestelijke werken we samen met de CGTP, de Algemene Federatie voor Werknemers in Peru. Dankzij dit project heeft de CGTP nu een goed werkende juridische dienst die de aangesloten vakbonden bij hun problemen kan ondersteunen. Deze dienst voerde alleen al in 2012 zowat 43 processen, waarvan 80% gericht waren tegen het ontslag van vakbondsleiders. De CGTP is er in geslaagd om 8 bedrijven te verplichten om 'tegennatuurlijke' contracten te doen vervangen door contracten voor onbepaalde duur.

In **Zuid–Afrika** werken we samen met de Nationale MijnwerkersVakbond NUM, die ook de bouwsector onder zijn vleugels heeft. Onze samenwerking met NUM richt zich op de bouwsector. In het programma 2009–2011 werd het accent gelegd op vorming en sensibilisering over HIV en AIDS.
In het programma 2012–2104 werd de focus verlegd naar ledenwerving en vorming. In deze vormingen blijft HIV als thema aanwezig. Ledenwerving is inderdaad niet eenvoudig in de bouwsector, waar heel vaak met tijdelijke (project) contracten gewerkt wordt en waar heel veel (vaak ook illegale) buitenlandse arbeiders tewerkgesteld worden. Het is de bedoeling om ook deze arbeiders een bescherming tegen misbruiken te kunnen bieden.

De tweede partner in Zuid–Afrika is de textielvakbond SACTWU. Met hen werken we samen met ABVV TKD rond HIV/AIDS. SACTWU heeft een uitgebreid programma voor het welzijn van de werknemers in de textielsector. Het project droeg aan dit programma bij door de uitbouw van een dienst voor thuisverpleging van de leden van SACTWU en hun gezin.
In het programma 2012–2014 werd het accent licht verschoven naar de vorming en sensibilisering van de werknemers in de sector. In deze sector zijn er heel veel gezondheidsproblemen, niet alleen met betrekking tot HIV en AIDS. Er worden ook heel veel gevallen van Tuberculose geregistreerd. Door de sensibilisering en vormingen rond veiligheid en gezondheid probeert SACTWU hier een einde aan te maken. De werknemers worden gesensibiliseerd om zich regelmatig te laten testen op Tuberculose en op een mogelijke HIV–besmetting, om zo de ziekte in een vroeg stadium te lijf te kunnen gaan. Bij een tijdig ingrijpen kan de ziekte tijdig behandeld worden en als het ware in de kiem gesmoord worden. Hierdoor vermindert het aantal werknemers dat zwaar ziek wordt en niet langer aan het werk kan blijven. Op die manier verliezen ze ook hun inkomen niet.

Het UNI Africa project omvatte tot 2011 een netwerk van 21 leden van UNI uit Zuid–Afrika, Kenia, Zimbabwe, Malawi en Zambia. Samen met BBTK werken we met dit project ook rond HIV en AIDS. Het project heeft tot doel collectieve overeenkomsten te onderhandelen waarin clausules opgenomen zijn ter bescherming van werknemers die getroffen zijn door HIV. Deze collectieve overeenkomsten moeten dan bindend gemaakt worden voor de multinationals uit de sector (handel en banken) die zich in de vijf projectlanden bevinden. Er

werd ondertussen ook een globale overeenkomst ondertekend tussen UNI en de keten Pick'n Pay. In het programma 2012–2014 werden vijf Franstalige landen aan dit project toegevoegd: Rwanda, Democratische Republiek Congo, Kameroen, Ivoorkust en Burkina Faso.

In **Kenia** werken we samen met ABVV Metaal en met de metaalvakbond KEWU. Hier hebben we kunnen zorgen voor een verbeterde mobiliteit van de lokale vakbondssecretarissen. Zij hebben dankzij solidariteitsacties van de militanten van ABVV Metaal Oost–Vlaanderen lichte motos kunnen aankopen.
De vakbond kende een enorme aangroei van leden, waardoor ze een professionelere vakbondsorganisatie hebben kunnen opbouwen én onderhouden. Hun ledenaantal is van 5.000 naar 17.000 leden gestegen. Er worden geen cao's meer afgesloten die geen clausules bevatten voor betere bescherming en begeleiding van met HIV besmette werknemers.

In **Benin** werken we samen met de CSA–Benin. Samen met de Waalse Intergewestelijke van het ABVV werken we er ook samen met UCOTAC, de vakbond voor de motorstaxis – een vakbond uit de informele sector. UCOTAC is aangesloten bij de CSA–Benin. Beide projecten zijn gericht op veiligheid en gezondheid. In het programma 2012–2014 werd deze samenwerking verder gezet in een gemeenschappelijk project met CSA–Benin. Er werd een luik rond ongewenste intimiteiten tegenover vrouwen aan het project toegevoegd. CSA–Benin is ondertussen een referentie geworden op het vlak van veiligheid en gezondheid, zowel in de bedrijfswereld (door de oprichting van comités voor veiligheid en gezondheid) als in de informele economie (door de campagnes die ze gevoerd hebben voor meer veiligheid op de markten en bij de motortaxis). In Benin is het nu in alle departementen wettelijk verplicht om een valhelm te dragen op de moto. Hierdoor is het aantal dodelijke ongevallen in deze sector afgenomen. De CSA–Benin won in 2012 op een internationaal evenement in Burkina Faso de 1ste prijs voor zijn sensibiliseringsfilmpje over veiligheid en gezondheid. Ze startten ook de dialoog met de IAO over de ratificatie van de 3 sleutelconventies over veiligheid en gezondheid in Benin.

In **Rwanda** werken we samen met CESTRAR aan een programma in twee sectoren: de theesector en de bouw. Op de theeplantages werken voornamelijk vrouwen, die noodgedwongen hun kleine kinderen meebrengen naar de plantages. Om vlotter en sneller te kunnen werken werden de kinderen in de schaduw van een boom gezet. Daar liepen ze het risico om door een slang gebeten te worden. Door het project werden er crèches opgericht in enkele plantages, zodat de kinderen konden opgevangen worden en niet meer aan de gevaren op de plantage blootgesteld zijn. In het programma 2012–2014 werd de samenwerking met de bouwsector mee ondersteund door de Algemene Centrale. We konden de jaren voordien ook rekenen op de technische ondersteuning van de AC in dit project, maar in het nieuwe programma werd deze samenwerking verdiept.
Onze partner CESTRAR kon meewerken aan de nieuwe wet op veiligheid en gezondheid. De dag van de arbeidsongevallen (28 april) is nu een officiële dag waaraan de overheidsdiensten meewerken. Het project heeft tevens gezorgd voor de opleiding van 30 arbeidsinspecteurs. De algemeen secretaris van Cestrar heeft kunnen deelnemen aan de ronde tafelconferentie van 6 juni 2012 in Brussel over 'Rwanda–Burundi, 50 jaar onafhankelijkheid ! Stand van zaken en uitdagingen'.

In **Palestina** werkten we met de PGFTU. De Palestijnse partner legt zich o.a. specifiek toe op gender. Het is niet altijd makkelijk werken in Palestina omdat de conflicten in de Gaza en de beperkingen die voortvloeien uit de uitbreiding van

de koloniën, de economische ontwikkeling in Palestina, en vooral dan in de privé sector, serieus afremmen. Met het project proberen we de beheerscapaciteiten van de PGFTU te verbeteren en ervoor te zorgen dat de werknemers meer en beter geïnformeerd zijn over de vakbond en de diensten die deze hen kan bieden. Door de sensibiliseringscampagnes zijn we erin geslaagd de werknemers ervan te overtuigen op te komen voor hun rechten. Er werden in heel wat bedrijven arbeiderscomités opgericht waardoor het voor de PGFTU makkelijker werd om de dialoog met de werkgevers aan te gaan en betere arbeidsomstandigheden voor de werknemers te onderhandelen. Het project heeft er ook voor gezorgd dat er meer vrouwen betrokken worden bij de vakbondsactiviteiten.

In het programma 2012–2014 introduceerden we samen met HORVAL een project tegen kinderarbeid in de cacaosector. Dit project loopt zowel in **Ivoorkust** als in **Burkina Faso**. Er werd een samenwerkingsovereenkomst ondertekend tussen Ivoorkust en Burkina Faso om de strijd aan te gaan tegen het transport van kinderen via Burkina Faso om als slaven tewerkgesteld te worden op de cacaoplantages in de Ivoorkust. Het project zit nog in een startfase, maar onze partner in Burkina, de transportvakbond UCRB heeft eind 2013 meegeholpen aan de opvang en repatriëring van een twintigtal kinderen die aan de grens met de Ivoorkust uit een transport gered werd.

Buiten de samenwerking Noord–Zuid met onze verschillende partners zorgden we er ook voor dat de partners elkaar konden ontmoeten door hen samen uit te nodigen op het **Wereld Sociaal Forum in Dakar, Senegal** in 2011. Bij deze gelegenheid konden ze ook kennis maken met een delegatie van het ABVV. Het was een unieke kans voor allen om ervaringen en tips uit te wisselen en om elkaar beter te leren kennen. Door dergelijke activiteiten proberen we een internationaal vakbondsnetwerk uit te bouwen dat in staat is om weerwoord te bieden aan de internationalisering van de bedrijven.
Een tweede grootschalige ontmoeting werd georganiseerd op het **Wereld Sociaal Forum in Tunis, Tunesië** in februari 2013. Bij deze gelegenheid organiseerden we een tweedaags seminarie met de partners over internationale samenwerking, hun visie hierover en hoe we deze samenwerking kunnen verbeteren. Er was ook weer de gelegenheid om met de ABVV delegatie kennis te maken. In oktober 2013 zorgden we ervoor dat vertegenwoordigsters van de vrouwencomités van een aantal van onze partners (Rwanda, RDC, Palestina, Benin) konden deelnemen aan de tweede internationale vrouwenconferentie van het Internationaal Vakverbond (IVV) in Dakar, Senegal. De Algemeen Secretaris van het ABVV nam ook deel aan deze conferentie.

In november 2011 nam onze partner FTCCP deel aan een **seminarie dat FOS–socialistische solidariteit** organiseerde in **Peru.** Het betrof een seminarie over veiligheid en gezondheid. Eddy Van Lancker, toenmalig Federaal Secretaris nam hier ook aan deel en gaf een uiteenzetting over de sociale zekerheid in België.

Het **project in de Democratische Republiek Congo** kende sinds 2010 een boeiend verloop op diverse niveaus. De belangrijkste wijziging begon in 2009 en werd concreet in 2010. Toen beslisten de drie historische partners van het ABVV (CDT, UNTC en COSSEP) de handen in elkaar te slaan en een gemeenschappelijk actieplatform te creëren, nl. de UFF (l'Union Fait la Force). ACOD en ABVV vonden het dan ook belangrijk om de UFF bij het samenwerkingsprogramma 2012–2014 te betrekken om samen te strijden tegen de syndicale versnippering in de DRC tegen te gaan. Op organisatorisch vlak is de uitdaging voor onze partners om



het platform – niet alleen op nationaal vlak maar ook en vooral in elk van de 11 provincies – gestalte te geven. Een gemeenschappelijk vormingsteam moet hiertoe bijdragen. Ook de methodologische aanpak is radicaal veranderd. De methode van de studiekringen die toegepast werd in de bedrijven is voortaan ook een instrument die gebruikt zal worden om de leden van onze drie partners te sensibiliseren over het hele Congolese grondgebied.

PANAF–Project

Sinds januari 2012 startte het ABVV een innoverend partnerschap met de Zweedse vakbonden LO en TCO op: het Pan–Afrikaanse programma voor arbeidersopvoeding - PANAF. Dankzij de cofinanciering vanwege het Zweedse samenwerkingsagentschap, LO, TCO en het ABVV, worden 15 landen van Engelssprekend en Franssprekend Afrika ondersteund.

De hoofddoelstelling van PANAF is de eenheid van de Afrikaanse vakbeweging op plaatselijk, regionaal, nationaal en continentaal vlak op te bouwen en te versterken. De Afrikaanse vakbeweging wordt op alle domeinen van de syndicale vorming ondersteund door middel van een duurzaam, efficiënt en participatief vormingssysteem, de 'studiekringen'.

De actieve medewerking van het ABVV in het beheer van dit samenwerkings–programma heeft interessante vooruitgang mogelijk gemaakt op twee jaar tijd, zowel voor het ABVV, LO en TCO, als voor de begunstigde partners.
We noteren o.a. :

- de diversificatie van de financieringsbronnen, wat de duurzaamheid van het programma vergroot;
- contacten en lobbying om deze diversificatie van de financieringsbronnen voort te zetten;
- participatie van CUT–Brasil sinds september 2013 en uitvoering van een triangulair partnerschap;
- uitbreiding van het aantal begunstigde landen met de komst van Rwanda (bevoorrechte partner van het ABVV en de AC);
- politieke en technische ondersteuning van IVV–Afrika (dat eveneens lid van het beheerscomité is);
- verbetering van onze syndicale visie en strategie in Afrika;
- versterking en uitbreiding van ons syndicaal netwerk in Afrika.

FOD Werk – Preventieve diplomatie – Sociale Zaken

De budgettaire crisis heeft voor het ABVV uiteraard een negatieve impact gehad op het gebruik van diverse budgetlijnen van de overheid.

Zo werd de budgetlijn 'preventieve diplomatie' bij de Federale Overheidsdienst (FOD) Buitenlandse Zaken, afgesloten voor de vakbonden. Hierdoor kwam het project 'gelijkheid M/V' in de landen van Afrika en het Nabije Oosten – dat in gemeenschappelijk front en in samenwerking met het IVV en 15 vakbonden van de regio ingediend werd – op de helling gezet. Ondanks het feit dat de bedragen tot tweemaal toe verlaagd worden, kon de lijn bij de FOD Werk toch behouden blijven dankzij de overeenkomsten gesloten met minister Monica De Coninck. De verlaging van de middelen verhoogt uiteraard wel de druk van de overheid voor een thematische en geografische concentratie, alsook om voortaan in

gemeenschappelijk front of zelfs tripartiet te gaan werken. Toch slaagde het ABVV erin acties te ontwikkelen om de dimensie 'waardig werk' te versterken in het beleid t.a.v. het Zuiden (Marokko, Tunesië, enz.) en het Oosten (Georgië, Moldavië,...) van de EU (zie hoofdstuk over de handel). In een dergelijke budgettaire context wordt diversificatie van de middelen belangrijker. De voor de internationale samenwerking beschikbare middelen bij de EU zijn moeilijk te beheren en de facto afhankelijk van een partnerschap of nog een co–appliquant in het kader van vroegere Europese projecten. Daarom heeft het ABVV tijdens die periode deze statuten verworven, o.m. in een project Educatie tot ontwikkeling in Europa in samenwerking met het IVV en andere Europese nationale organisaties.

Waals Brusselse Internationale

Sinds enkele jaren hebben ACTRAV–Turin (via zijn internationaal vormingscentrum) en het Waalse ABVV Gewest een samenwerking opgezet voor de cofinanciering en de organisatie van activiteiten ter versterking van de slagkracht van de vakbonden uit Franssprekend Afrika. Het betreft hier meer bepaald de regio van de Grote Meren (Burundi, Democratische Republiek Congo en Rwanda). Voor de periode 2011–2012 werkte het ABVV mee aan een vormingsproject voor vrouwelijke syndicalisten uit de streek van de Grote Meren. Daarbij werd via de intersyndicale van de Grote Meren een dubbel doel nagestreefd: de gelijkheid M/V in de vakbondsvertegenwoordiging van de regio van de Grote Meren verbeteren en de rol van de vrouwelijke syndicalisten bij sociale dialoog op het terrein versterken. Voor de periode 2013–2014 streeft het project ernaar de praktische en eisende capaciteiten van de vakbondsvertegenwoordigers te versterken op het vlak van de sociale bescherming, en dit op diverse niveaus. Bedoeling is middelen te ontwikkelen op het vlak van diagnose, goede praktijken, onderhandelingen en eisen voor de verantwoordelijken van de vakbonden. Bovendien is de dienst internationale en Europese relaties naast de Waals Intergewestelijke ook aanwezig in de 'Waals Brusselse internationale Raad'. Dit is een overleg– en consultatieforum voor de indirecte actoren van de samenwerking in Wallonië en Brussel. De dienst hielp ook bij het ontwikkelen, opvolgen en evalueren van projecten in Senegal, Rwanda en de DRC die medegefinancierd worden door de Waals Brusselse Internationale (WBI).

ABVV/ACOD – CNSRL–Fratia

Doelstelling is het ontwikkelen van een basis– en kadervorming over sociaal overleg en onderhandelen, gebaseerd op de ACOD – vormingsmethodiek 'ervaringsgericht leren'. De realisatie van dit project draagt bij tot de versterking van de vormingsmogelijkheden van CNSLR–Fratia in Roemenië. Door het samen ontwikkelen van een aantal vormingsmodules, een vormingsdraaiboek en het opzetten van een verdere vormingscyclus worden de onderhandelingsposities van de vakbondsafgevaardigden in diverse sectoren versterkt. Zo komt men tot een meer evenwichtig sociaal overleg.

2. Het internationaal beleid [13]

2.1. De Internationale Arbeidsconferentie

Het ABVV nam elk jaar deel aan de werkzaamheden van de Internationale Arbeidsconferentie (IAC) waar vertegenwoordigers van de werkgevers, de werknemers en de regeringen aan deelnemen. De IAC wordt vaak vergeleken met

[13] Tal van internationale dossiers worden in andere hoofdstukken (fiscaliteit, klimaat,...) behandeld.

een 'internationaal parlement van de arbeid'. De Conferentie heeft verscheidene functies. Vooreerst werkt zij internationale arbeidsnormen uit, in de vorm van conventies en aanbevelingen. Ze volgt de toepassing van de conventies en aanbevelingen op nationaal vlak ook op, en onderzoekt de globale rapporten m.b.t. vier fundamentele rechten, nl.

- de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen;
- het bannen van alle vormen van dwangarbeid;
- de afschaffing van kinderarbeid;
- het wegwerken van discriminaties op het vlak van werk en beroep.

Daarnaast is de conferentie ook een forum waar sociale en arbeidsproblemen die iedereen aanbelangen vrij besproken kunnen worden.

Hier willen we alvast enkele resultaten waaraan het ABVV actief bijgedragen heeft, nader belichten.

In 2010 keurde de IAC de eerste internationale arbeidsnorm inzake HIV/Aids goed. Deze heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden van seropositieve werknemers te verbeteren. Het ABVV betreurde dat deze norm omgezet werd in een aanbeveling en niet in een afdwingbare conventie. Een aanbeveling is immers minder afdwingbaar. Hoewel een aanbeveling niet afdwingbaar is moeten de parlementen van de lidstaten van de IAO toch de tekst bespreken en concrete maatregelen voorstellen om de rechten van seropositieven op de werkplaats te verbeteren.

In 2011 keurde de IAC **conventie nr. 189 en aanbeveling 201** goed over het **huispersoneel**. Dit is een grote overwinning voor de werknemers want het gaat om een krachtige tekst die de rechten van het huispersoneel garandeert. De conventie handelt o.m. over problemen i.v.m. de inhoud van de arbeidsovereenkomst, de arbeidsduur, de bezoldiging, de veiligheid en de gezondheid op het werk, de rol van private arbeidsbemiddeling en de rol van de inspecties. Sinds de goedkeuring ervan begon een andere syndicale strijd om de lidstaten ervan te overtuigen deze conventie te bekrachtigen. België heeft die conventie op federaal niveau bekrachtigd in december 2013, maar de IAO zal België pas als ondertekenend land kunnen opnemen als alle Gewesten en Gemeenschappen de conventie bekrachtigd hebben.

In 2012 keurde de IAC **aanbeveling 202** goed m.b.t. een **nationale minimum sociale bescherming**. Opnieuw betreurde de vakbond dat het eindresultaat in een niet afdwingbare aanbeveling gegoten werd. Maar de inhoud ervan wekt enthousiasme op. In tijden van ongecontroleerde globalisering is het van belang dat de internationale gemeenschap de invoering van volledige, ambitieuze sociale beschermingsstelsels aanmoedigt en ondersteunt.

Op het ogenblik dat heel wat landen gaan bezuinigen is het van belang dat regeringen, werkgevers en vakbonden van de hele wereld de essentiële rol van de sociale bescherming en de solidariteit erkennen. Aangezien het om een aanbeveling gaat, was (en blijft) de opdracht van het ABVV om deze aanbeveling (inter)nationaal te promoten zodat zij een referentiekader wordt.

In 2012 werd ook erkend dat de principes en de fundamentele arbeidsrechten een mensenrecht zijn, wat tot dan steeds afgewezen was geworden.

In 2013 nam de IAC de milieu– en de sociale problemen in haar werkzaamheden op. Door de goedkeuring van een **aanbeveling** kwam het punt van de **rechtvaardige transitie** – een concept dat al lang door de vakbonden verdedigd wordt – door de grote poort de IAO binnen. En dat moet ook zo blijven gezien de impact ervan op de wereld van de arbeid. Zoals uiteengezet door de directeur–generaal in zijn openingstoespraak is de overgang naar een koolstofarme economie als motor van een duurzame ontwikkeling, de centrale uitdaging voor de werknemers en de IAO. Deze erkenning is een eerste concrete stap naar een rechtvaardige transitie. Ze biedt de sociale gesprekspartners en de regeringen een roadmap om instrumenten uit te werken zodat onze economieën sociale rechtvaardig worden met respect voor onze planeet. Aangezien het weer om een aanbeveling gaat, blijft de vakbeweging en zeker het ABVV ijveren om ze op nationaal en internationaal vlak concreet gestalte te geven. Door dit dossier op de agenda van de IAO te houden wordt het misschien ooit een formele norm.

In 2013 werd ook gediscussieerd over de sociale dialoog. **Sociale dialoog en tripartisme** blijven het beste model voor sociaal rechtvaardigheid en waardig werk. Centraal in dit model staat het collectief overleg. Bovendien stelde de commissie die zich hierover ontfermde, voor dat het probleem van waardig werk in de wereldbevoorradingsketens snel op de agenda van een toekomstige zitting van de IAC komt. De commissie voorstander van een vergadering van deskundigen die zich met name buigt over het probleem van de grensoverschrijdende sociale dialoog.

Via zijn mandaat in de Raad van Bestuur zorgde het ABVV ervoor dat bepaalde punten op de agenda van toekomstige conferenties gezet werden. 'Informele tewerkstelling en dwangarbeid' (IAC 2015), de 'wereldbevoorradingsketens' (waarvan het belang na het drama van Rana Plaza niet meer bewezen moet worden) en 'waardig werk in dienst van de vrede en de veiligheid' (IAC 2016) waren agendapunten die mede dankzij onze inspanningen op de agenda kwamen. Toch betreuren we dat het essentiële thema van 'geweld tegen vrouwen' nog niet aan de agenda gezet werd. Het ABVV blijft hiervoor ijveren.

Op 20 augustus 2013 is de **conventie voor maritieme arbeid** in werking getreden. Deze conventie die in 2006 onderhandeld werd, is het resultaat van een langdurig overleg tussen de lidstaten van de IAO en de sociale gesprekspartners uit de maritieme sector (waaronder de ITF). Ze wordt dus wereldwijd gesteund en biedt een eenvormig kader voor de arbeids– en levensomstandigheden aan boord van zeeschepen. Een kader dat gevraagd werd door de zeelui én door de reders.

De conventie is een belangrijke vooruitgang in het kader van de internationale vakbondscampagne voor de verbetering van de rechten van de werknemers en de arbeidsnormen van de zeelui. Ze is een heuse ommekeer in het internationaal zeetransport. De zeelui, ook die op internationale cruiseschepen, beschikken nu over een verklaring van hun rechten met het recht op een veilige arbeidsplaats, billijke arbeidsvoorwaarden, fatsoenlijke werk– en levensomstandigheden, toegang tot gezondheidszorg, bescherming van de gezondheid, welzijn en vrijheid van vereniging.

België maakt deel uit van de landen die de conventie bekrachtigd hebben.

2.2. De normencrisis bij de IAO

Tijdens de internationale arbeidsconferentie van 2012 blokkeerden de werkgevers de werkzaamheden van de Commissie voor de toepassing van de normen. Sinds 1926 buigt deze commissie zich over een rapport van deskundigen over de naleving van de fundamentele arbeidsnormen. Het is op grond van dit werk dat de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers samen een lijst van 25 landen opstellen waar de rechten van de werknemers het felst bedreigd worden. Landen waar bijzondere aandacht aan besteed zal en moet worden. De lijst van de 25 landen bevat slechts een klein deel van de schendingen, maar ze maakt het wel mogelijk om druk te zetten op deze landen zodat ze de situatie verbeteren.

In 2012 weigerden de werkgeversvertegenwoordigers de discussie aan te gaan omdat zij stellen dat het stakingsrecht niet internationaal erkend wordt door de IAC betreffende de syndicale vrijheid. Sindsdien is de controle van de toepassing van de conventies in volle crisis.

Tijdens de IAC van 2013 kon de Commissie voor de toepassing van de normen haar werkzaamheden afmaken. De lijst met de 25 meest flagrante schendingen werd bekend gemaakt. Maar dit na een aanvaarding door de werknemersgroep van een disclaimer van de werkgevers, telkens wanneer een geval betrekking had op de syndicale vrijheid.

Van bij het begin stond het ABVV in de vuurlijn in dit dossier, zowel in de schoot van de IAO (waar het ABVV voor een bepaalde periode zitting in de Raad van Bestuur heeft) als in de schoot van het IVV. Volgens het ABVV mag de technische en juridische complexiteit van het dossier de kern van het debat niet verbergen en die gaat over de grondslagen zelf van de vakbeweging. Zonder stakingsrecht is een eisensyndicalisme niet meer mogelijk. Dit dossier is dus niet alleen belangrijk op internationaal vlak. Het kan ook nationale gevolgen hebben, ook in ons land, waar het stakingsrecht gebaseerd is op de rechtspraak en waar wij altijd de 'juridisering' ervan afgewezen hebben.

Daarom heeft het Federaal ABVV actief meegewerkt aan de onderhandelingen binnen de IAO – als het daartoe uitgenodigd werd – en woonde de vergaderingen van het IVV bij om zijn stem te laten horen. Het ABVV informeerde zijn instanties over het dossier zodat ook zij het dossier konden opvolgen, o.m. in de schoot van hun internationale vakbondsfederaties. Het ABVV had ook veel contacten met deskundigen, juristen, academici.

Voor het ABVV was de politieke lijn in dit dossier altijd duidelijk. Het ABVV heeft t.o.v. onderhandelaars steeds de grootste transparantie en een maximale inspanning van het IVV geëist om de leden bij dit levensbelangrijke debat te betrekken. Ook moest de normerende opdracht van de IAO herbevestigd worden. Die omvat volgens ons het stakingsrecht en de handhaving van de volle bevoegdheid en het volle mandaat van de Commissie van deskundigen voor de toepassing van de conventies en de aanbevelingen. Tot slot moest ook een oplossing gevonden worden voor deze normencrisis, maar niet tegen eender welke prijs.

Na twee jaar discussie en blokkering kwam de (tripartiete) Raad van Bestuur in maart 2014 tot een aantal conclusies die ruimte laat voor gematigd optimisme.

Waakzaamheid blijft evenwel geboden omdat het dossier nog niet is afgesloten. De rol van de deskundigen werd bevestigd. En er werd erkend dat de deskundigen een belangrijk advies kunnen uitbrengen. Die adviezen en aanbevelingen zijn weliswaar niet afdwingbaar, maar de technische rol van de Commissie en haar gezag krijgen nu een brede erkenning.

Wat de betwistingen en de interpretatieproblemen tussen de opdrachtgevers betreft zal de IAO de twee in haar 'grondwet' opgenomen denkpistes onderzoeken en voorstellen doen aan de Raad van Bestuur van november 2014: ofwel inschakeling van het Internationaal Gerechtshof in Den Haag, ofwel oprichting van een rechtbank in de schoot van de IAO zelf om de knoop over de interpretatie door te hakken. Beide pistes blijven open.
Tot dan is er de gemeenschappelijke verbintenis om de IAC van 2014 te doen slagen en een lijst met 25 gevallen in de Commissie voor de toepassing van de normen op te stellen.

2.3. Eerlijke handel

Het ABVV heeft zich ingezet voor een handels– en investeringssysteem dat zorgt voor de eerbiediging van de sociale normen van de IAO, de bescherming van de openbare diensten en de mogelijkheden van de lidstaten en/of de internationale gemeenschap om een sociaal en industrieel beleid te voeren en te reguleren. Nu eens door te pogen deze garanties te verkrijgen via een aantal teksten m.b.t. de liberalisering van de handel, dan weer door de bekrachtiging van een verdrag of de toekenning van handelsvoordelen niet te steunen. Zo maakte het ABVV fel voorbehoud tegen het Akkoord tussen België/Luxemburg en Colombia, en tegen het handelsverdrag tussen de EU en Colombia. Het verzette zich ook tegen de toekenning aan Georgië van extra handelsvoordelen in het kader van het Algemeen Preferentiestelsel van de EU (APS+).

In beide landen had de schending van de sociale grondrechten en de syndicale vrijheid in het bijzonder dergelijke proporties aangenomen dat extra commerciële voordelen onaanvaardbaar geweest zouden zijn. Temeer omdat de onderhandelde verdragen geen enkele efficiënte oplossing brachten. De vakbondsstandpunten werden in het kader van het IVV, hoofdzakelijk voor de multilaterale akkoorden in de schoot van de WHO (cf. Conferentie van Bali), en in het kader van het EVV (meer bepaald de groep Handel en Globalisering) vastgelegd, omdat de EU sinds het verdrag van Lissabon haar onderhandelingsbevoegdheid inzake de handel uitgediept had.

Het ABVV nam niet enkel deel aan de discussie binnen die instanties, maar versterkte ook de concrete werking ervan. Dankzij de bij de FOD Werk (cf. pagina 245) bedongen subsidies steunde het ABVV gezamenlijke syndicale missies van EVV/vakbonden uit de Maghreblanden enerzijds en EVV/oostelijke buurlanden bij de Europese instellingen anderzijds.

De EU is met name onderhandelingen gestart over handels– en investerings–akkoorden met de zuidelijke en de oostelijke buurlanden. Het ABVV verdedigde eveneens de syndicale standpunten t.a.v. de minister van Buitenlandse handel, onze Europarlementsleden, en wat de akkoorden van België betrof, bij de federale parlementsleden. Dit gebeurde in samenwerking met andere organisaties van de



'Belgische coalitie waardig werk'. Hoewel de minister vaak doof bleef voor onze eisen, zijn het toch vooral onze stappen t.a.v. de wetgevende macht die vruchten afgeworpen hebben.

Zo werden de Belgische investeringsakkoorden (waaronder die met Colombia) afgewezen of bevroren in afwachting van de herziening ervan. En zo is er ook het geval van Georgië dat, na commerciële druk, zijn wetgeving in overeenstemming met de IAO heeft aangepast. Bij het schrijven van dit verslag onderhandelt de EU over een verdrag (TTIP) met de USA. Hoewel de vakbonden en het middenveld de Commissie hebben doen evolueren (organisatie consultatierondes, bevriezing van de voorstellen om de regulering door de landen te beletten in naam van de bescherming van de investeerders), is de situatie toch verre van bevredigend en zullen we na 2014 bijzonder waakzaam moeten blijven.

2.4. Het migratiebeleid

Op dit vlak werden de afgelopen jaren bijzonder strenge en regressieve maatregelen genomen. Het gevolg was een bijzonder brutale en willekeurige behandeling van de migrerende werknemers en asielzoekers. Meer en meer onderdanen van Europese landen worden uitgewezen, terwijl het principe van het vrij verkeer van personen een van de fundamenten van de EU is. En dan hebben we het nog niet over de steeds grotere groep migranten die met gevaar voor hun leven naar de Unie willen komen en brutaal en met misprijzen behandeld worden.

Volgens het ABVV kost dat beleid van afscherming van onze grenzen handenvol geld, is het onmenselijk en ondemocratisch. Bovendien werkt het zwartwerk en uitbuiting van deze werknemers in de hand.

Het ABVV heeft samengewerkt met organisaties zoals CIRÉ (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers) en Vluchtelingenwerk Vlaanderen om acties te ondernemen. Bijzondere ondersteuning werd gegeven aan de Afghaanse asielzoekers van wie de situatie op humanitair vlak en qua rechten totaal onaanvaardbaar is. De vertegenwoordigers van het Afghaanse Collectief werden uitgenodigd om hun situatie en hun eisen te komen toelichten op een vergadering van het Federaal Bureau in december 2013. Het ABVV keurde eveneens de moties goed en werkte mee aan de mars tussen Brussel en Bergen die het Collectief organiseerde eind december 2013.


acod
ALGEMENE CENTRALE


UGT
UGT-PORTUGAL
EUROPEIA SOCIAL E SOLIDÁRIA




Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores
del Hogar de la Región Lima
SINTTRAHOL
30 de marzo
CGTP
Departamento de la Mujer
DIA INTERNACIONAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR
¡POR UN TRABAJO DECENTE PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR!
Av. Tacna 765 Lima – Cercado, Telétono 3392252, Email: sintrahogarlima@hotmail.com,
Web: sintrahogarlima.com


FGTB
ABVV

Hoofdstuk 17

Onze communicatie verder moderniseren en de ingezette hervormingen bestendigen





17. Onze communicatie verder moderniseren en de ingezette hervormingen (2006-2010) bestendigen

1. Inleiding

De periode 2010–2014 droeg ontegensprekelijk een zware stempel van de financiële crisis. Niet verwonderlijk dat het dan ook jaren zijn geweest waarin de stellingen van links fors ondergraven werden en neoliberale ideeën triomfeerden, niettegenstaande de crisis het bewijs leverde van de grenzen en de ontsporingen van de rechterzijde en haar graaicultuur.

Het ABVV manifesteerde zich als een speler van morgen, als een progressieve organisatie die voorstellen doet, terwijl het zich blijft toespitsten op zijn core business: werk en nog eens werk.

Om op gebied van communicatie snel en kwalitatief te kunnen optreden, maakten we gebruik van alle mogelijke communicatiemiddelen. We structureerden onze tussenkomsten rond ons bevoegdheidsdomein bij uitstek (werk) en analyseerden in onze publicaties alle werkgerelateerde parameters: kwaliteit, koopkracht, veiligheid, stress, fiscaliteit...

2. Even terug in de tijd

2.1. De context in 2010

In september 2008 brengt de financiële crisis de wereldeconomie aan het wankelen en sleurt Europa mee in wat een turbulente storm dreigde te worden. De staten redden de banken, maar de beloften van 2009 om de financiële wereld te reguleren, worden al snel vergeten. De markt en de rijksten bleken als grote winnaars uit de crisis te komen.

Een neoliberaal Europa, geleid door het duo Merkel & Sarkozy, kiest voor een besparingsbeleid en een politiek van blinde bezuinigingen. Het laat de burger opdraaien voor de bankenschulden en laat een coherent beleid dat moet zorgen voor meer en kwalitatieve jobs, links liggen. Deze aanpak vergroot de sociale ongelijkheid. Het predikt sociale dumping en concurrentie tussen de lidstaten. Het neoliberale gedachtegoed heeft het gemunt op een afbraak van sociale verworvenheden onder het mom dat ze niet meer realistisch zijn en bijgevolg moeten opgegeven worden.

Het neoliberale Europa verwijdert zich steeds verder van het Europese ideaal én van haar burgers.

2.2. Algemene doelstellingen

Het ABVV heeft een rol als tegenmacht en speelt die op een progressieve, realistische en altijd constructieve wijze. Wanneer beleid gevoerd wordt op de

kap van de werknemers en de samenleving, zijn wij als middenveldorganisatie prominent aanwezig om de nodige weerstand te bieden.

Het ABVV stelt kwaliteitsvolle banen tegenover wegwerpbanen.

Het ABVV verdedigt de koopkracht en het behoud van de index als een hefboom voor economische groei, in plaats van sociale dumping en ongezonde concurrentie tussen de Europese lidstaten.

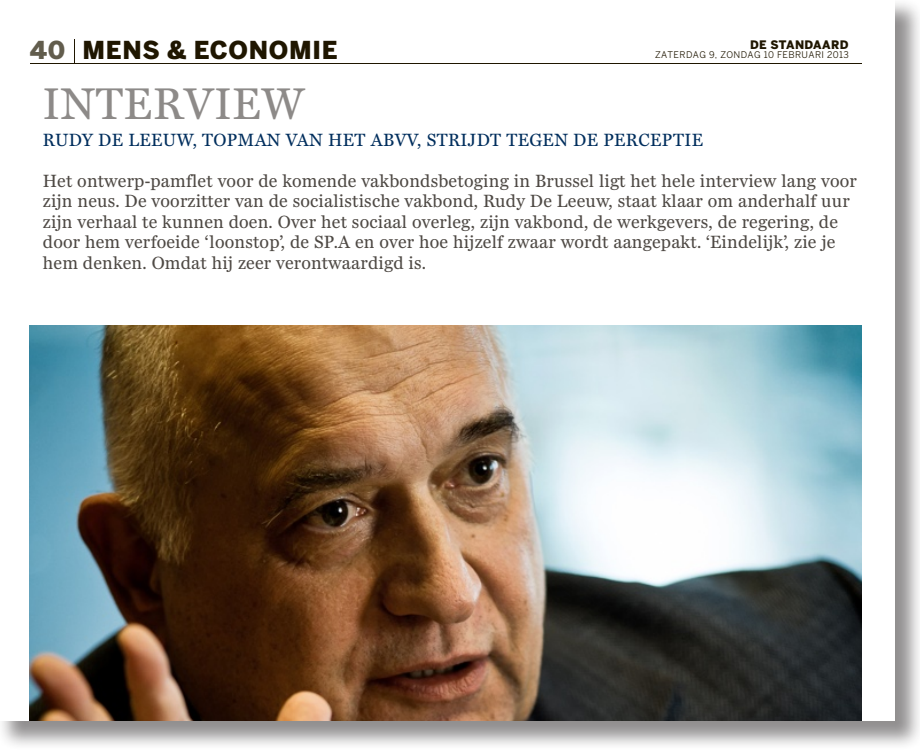
Het ABVV ijvert voor een Europa dat de waarden van een vrij en sociaal Europa uitdraagt, dat sociale zekerheid en vrede vooropstelt via een rechtvaardigere fiscaliteit in plaats van fiscale cadeaus aan de rijksten zonder de minste tegenprestatie.

2.3. Doelstellingen van onze communicatie

Offensief – defensief – alternatief
Het ABVV verzet zich tegen diegenen die beweren dat sociale afbraak en bijgevolg sociale achteruitgang onvermijdelijk is. We doen dat ondermeer door studies te maken of hiertoe de opdracht te geven, door gefundeerde oplossingen voor te stellen en door acties te voeren die niet onopgemerkt blijven.

Het ABVV ijvert voor groei. We nemen het voortouw op het gebied van de verdediging van de koopkracht, het verzet tegen blinde besparingen, het invoeren van een Europees minimumloon, de vrijwaring van de index en de strijd voor een rechtvaardige fiscaliteit.

Hoewel het ABVV vaak harde kritiek over zich heen kreeg, wordt het nog vaker, zij het veel later, bijgetreden en zelfs gekopieerd.



40 | MENS & ECONOMIE

DE STANDAARD
ZATERDAG 9, ZONDAG 10 FEBRUARI 2013

INTERVIEW

RUDY DE LEEUW, TOPMAN VAN HET ABVV, STRIJDT TEGEN DE PERCEPTIE

Het ontwerp-pamflet voor de komende vakbondsbetoging in Brussel ligt het hele interview lang voor zijn neus. De voorzitter van de socialistische vakbond, Rudy De Leeuw, staat klaar om anderhalf uur zijn verhaal te kunnen doen. Over het sociaal overleg, zijn vakbond, de werkgevers, de regering, de door hem verfoeide 'loonstop', de SP.A en over hoe hijzelf zwaar wordt aangepakt. 'Eindelijk', zie je hem denken. Omdat hij zeer verontwaardigd is.

3. Realisaties

3.1. Campagnes

3.1.1. Campagne Equal Pay Day

Doel is de loonkloof tussen vrouwen en mannen weg te werken en onze leidende positie als verdediger van de gelijkheid man/vrouw te behouden.

2011



De loonkloof bedraagt 23%. Het ABVV legt uit in welke mate de loopbaanevolutie van vrouwen (en dus ook hun loon) hun latere pensioenbedrag beïnvloedt.

2012



De loonkloof bedraagt 22%. Bij de editie 2012 wordt gewezen op de moeilijkheden die vrouwen ondervinden om beroeps- en gezinsleven met elkaar te combineren, met alle gevolgen van dien voor hun loon en pensioen. De EPD-campagne focust op het feit dat vrouwen vandaag de dag nog altijd geconfronteerd worden met heel wat onrechtvaardigheden, zoals de loonkloof en een loopbaankloof die maakt dat vrouwen in hun carrière vaak minder kansen krijgen dan mannen.

Naar aanleiding van de editie 2012 wordt in de nabijheid van het Justitiepaleis een reusachtige weegschaal van 12 x 6 m geïnstalleerd die de moeilijke evenwichtsoefening tussen privéleven (echtgenoot, kinderen aan de ene kant) en beroepsleven (bureau, telefoon, agenda aan de andere kant) weergeeft.



2013

De kloof ligt lichtjes onder de 22%. Met de Equal Pay Day–campagne 'Extreme housekeeping' vraagt het ABVV meer aandacht voor de impact van deeltijds werk op de loonkloof.
Rudy De Leeuw en Anne Demelenne gaan op bezoek bij de minister van Binnenlandse Zaken Joëlle Milquet en minister van Werk Monika de Coninck en schenken hen een fles antivries. Het ABVV vraagt beide vrouwen hoe de regering haar verbintenissen om de loonkloof V/M te verkleinen (wet van 22 april 2012) zal kunnen nakomen als zij de lonen bevriest in 2013 en 2014.





2014

De loonkloof bedraagt nog steeds 21%. 'Rosse, kale, dikke of zwarte mensen moeten minder verdienen... Je vindt dit schandalig? Vrouwen minder betalen dan mannen is even onrechtvaardig!' Opzet is de burger bewust te maken van het gemak waarmee men onrechtvaardige situaties tegenover vrouwen aanvaardt.



3.1.2. Campagne Sociale verkiezingen 2012

2012

'Voor koopkracht en werk' is de campagneslogan voor de sociale verkiezingen van 2012.
Koopkracht en kwaliteitsvolle jobs / stress, veiligheid en welzijn op het werk / loongelijkheid V/M en evenwicht tussen werk en privéleven. Dat zijn de centrale thema's die we tijdens de campagne in beeld brachten.

Het ABVV kon de uitslag van 2008 verzilveren toen het erin geslaagd was de trend te keren en overal (OR en CPBW, zowel in stemmen als in zetels) vooruit te gaan.

In een eerste fase riepen we werknemers op om zich kandidaat te stellen. In een tweede fase werd in functie van onze bedrijven en sectoren opgeroepen om op het ABVV, lijst nr. 3 te stemmen.



Op 21 april 2012 organiseerde het ABVV een kandidatendag.

Dé gelegenheid voor de kandidaten om het 'Charter van de ABVV–delegee' te ondertekenen. Met het charter, verbindt het ABVV zich ertoe zijn engagementen na te komen en zich te blijven inzetten voor de verdediging van de werkgelegenheid en de koopkracht van werknemers.





3.1.3. Campagne Koopkracht

Het ABVV zet zijn campagne voor koopkracht en tegen blinde besparingen voort. We blijven hameren op een eerlijke fiscaliteit en het scheppen van kwaliteitsvolle banen.



De rijkdom neemt toe, maar concentreert zich in een klein percentage van de happy few. Tegelijkertijd stellen we meer en meer vormen van ongelijkheid vast. Het ABVV aanvaardt niet dat werknemers en uitkeringstrekkers – en al zeker niet de zwaksten onder hen – moeten blijven betalen voor een crisis die ze niet veroorzaakt hebben, terwijl de happy few ongemoeid worden gelaten. Het ABVV zegt ja tegen het behoud van de index, ja tegen kwaliteitsvolle banen, neen tegen bezuinigingen.

Volgens ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw moet de overheid dringend stoppen met besparen en moet ze opnieuw extra geld uittrekken om de economie te stimuleren.

INTERVIEW
BART HAECK
EN KOEN DEDOBBELEER

ABVV-topman Rudy De Leeuw heeft er zijn eerste federaal bestuur na de vakantie opzitten. Met de top van de socialistische vakbond besprak hij wat in het najaar op hen afkomt. Een stevig debat over de concurrentiekracht bijvoorbeeld, alsook de verdere uitwerking van het nieuwe statuut voor arbeiders en bedienden. Voor De Leeuw komt het er vooral op aan dat er een economische relance komt.

Volgens het ABVV is het kernprobleem dat de besparingen het vertrouwen van de consumenten hebben aangetast. 'Wij horen verhalen over mensen die amper genoeg geld hebben om rond te komen en dure aankopen of de verbouwing van een huis uitstellen', zegt hij. 'Dat moet veranderen. De koopkracht goed verdelen over de bevolking: dat is de inzet van het debat na de zomer.'



Waarom kunnen mini-jobs niet voor u?

De Leeuw: 'De regering heeft begin dit jaar een plan gemaakt voor soepeler overuren, zodat bedrijven flexibeler kunnen werken. Wij als vakbond krijgen dat met zo'n werkloosheid niet uitgelegd. Op vraag van Unizo gaan we daar toch op in. We snappen dat bedrijven snel moeten kunnen reageren bij de minste herneming van de economie. En dan komt Open VLD met voorstellen over mini-jobs die de sociale vrede verstoren en die de onderhandelingen bemoeilijken.'

'Zo gaat het iedere dag. Maxilonen voor de enen en mini-jobs voor de anderen. Iedereen 500 euro per maand belastingvrij laten verdienen. Is er dan zo veel werk? Nee. Bedrijven zullen van een fulltime job twee flexibele halftimes maken en daarvan 500 euro belastingvrij. We willen meegaan in de pogingen om bedrijven flexibeler te laten werken, maar kom niet om de haverklap met nieuwe dingen af, want dan worden de mensen horendol. En belangrijker: het gaat om relance. Er zijn genoeg theorieën over. Lees wat Joseph Stiglitz, Paul Krugman of Paul De Grauwe zeggen.'

De Tijd 28/08/2013

Rudy De Leeuw en Anne Demelenne voeren mee actie voor het behoud van de automatische indexering in het Westland Shopping Center te Anderlecht.



Het ABVV voerde ondermeer campagne tegen het bevriezen van de lonen, voor een degelijk statuut voor iedereen, tegen de gelijktijdige toename van rijkdom en ongelijkheden, voor loongelijkheid, voor het behoud van de index, voor goede lonen, voor goedkopere energie...

de 'staat van behoeften' zoals die in 1936 werd afgeschaft', zegt ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw.

DOOR MARJAN JUSTAERT EN JOHAN CORTHOUTS

De voorzitter van de socialistische vakbond maakt zich ernstig zorgen over de economie.

Hij vreest dat de schuldencrisis in Europa en in de VS de bodem wegslaat uit de moeizame heropleving van de economie. "Zoals Europa nu met zijn rechts en neoliberaal beleid aan het saneren is, stevenen we af op een nieuwe recessie. Men is de eerste groeischeuten, de jonge grassprietjes, alweer met de grond gelijk aan het maken voor ze de kans krijgen om door te schieten", waarschuwt De Leeuw.

De ABVV-voorzitter vreest dat ook België klappen zal krijgen. "Vandaag kampen sommige bedrijven nog met niet ingevulde vacatures. Maar dat kan snel veranderen", zegt hij. Als straks de begroting voor 2012 wordt opgesteld, kan men maar beter niet te hard van stapel lopen. De Leeuw waarschuwt voor harde besparingen en een uitholling van de koopkracht. "Nu raken aan de index duwt de economie de dieperik in."

En wij dachten dat u tevreden zou zijn, nu rijden zoals Etienne Davignon zich bereid tonen om meer belastingen te betalen.

De Leeuw: "Een rijke die zegt dat hij gaat betalen... Tja. De vraag is eigenlijk waarom hij nog niet eerder betaald heeft. Toen Di Rupo in zijn eerste formateursnota een aantal aanzetten gaf om de grote vermogens meer te belasten, was de wereld van de haute finance te klein. Ze is daar trouwens nog ver-

regelen in de sociale zekerheid. We willen zeker een regering, maar niet tegen elke prijs. De beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd kan voor ons niet door de beugel: wie vier jaar zonder werk zit, zou met serieuze problemen komen te zitten. Vergeet niet dat werkloosheid een ramp is qua inkomensval: als je geen gezinshoofd bent, gaat de uitkering pijlsnel naar beneden. De gemiddelde uitkering dient niet om een lijzetel of een mooie hangmat te betalen.

"Zoals het er nu voor staat, loodst men de langdurig werklozen in de richting van het OCMW. De nota-Di Rupo is een terugkeer naar de 'staat van behoeften' zoals die in 1936 werd afgeschaft. Terwijl wij als vakbond altijd gezworen hebben bij het verzekeringsmodel."

In andere landen wordt er ook bespaard. België is toch geen eiland in Europa?

"Ondanks de tegenomen ongelijkheden in Duitsland en de ruk naar rechts in Nederland, wordt in de meeste kernlanden van Europa nog altijd 25 à 30 procent van het nationaal inkomen aan sociale uitgaven besteed. Men wil die middelen terugschroeven wegens de crisis, op een moment dat ze broodnodig zijn om de veroudering op te

Nu raken aan de index duwt de economie de dieperik in



■ Rudy De Leeuw: 'Vergeet niet dat werkloosheid een ramp is qua inkomensval. De gemiddelde uitkering dient niet om een lijzetel of een mooie hangmat te betalen.'

maatregelen aangesproken moet worden."

Moet een land met een schuldgraad van 100 procent dan niet sneren? Het is dat of afgestraft worden door de financiële markten.

"Een deel van de oplossing voor de crisis situeert zich op Europees niveau. Op economisch vlak zien

De banen in Europa, Angela Merkel en Nicolas Sarkozy, houden wel geen rekening met wat Stiglitz zegt.

"Economisch gezien zitten ze fout, want ze versterken de ongelijkheden en daarmee de onzekerheid van de burgers. Ze zetten volledig in op de flexibilisering van de arbeidsmarkt en stellen dat ze zo meer mensen aan het werk willen krijgen. Neen, dan gaan er meer mensen in precaire situaties terechtkomen en dat zal de consumptie ondermijnen. Wat nu nodig is, is het herstel van het vertrouwen van de consument. Want als die vertrouwen heeft, wordt er

werk van lange adem. Je moet je kunnen organiseren en mobiliseren. Er is behoefte aan een Europese syndicale actiedag, waarop in heel Europa op hetzelfde moment actie wordt gevoerd, om te vermijden dat het bij ad-hoc-betogingen blijft. Nu, niet alleen vakbonden dragen in deze een verantwoordelijkheid, ook politieke partijen doen dat. Wat dat betreft liggen de meerderheden in Europa anders dan we zouden willen. We kunnen niet blijven boven ons gewicht boksen als we geen politieke partijen hebben die genoeg stemmen halen om ons programma uit te voeren. De wisselwerking

sumptie is maar één pijler van de economie, maar wel een belangrijke.

"Het is niet de index die bestreden moet worden, maar de inflatie. Bewezen is dat gas en elektriciteit veel te duur zijn. In vijf jaar tijd zijn die prijzen exponentieel gestegen. Of het winkelkarretje dat 20 procent duurder is geworden in vijf jaar tijd. Zonder index kun je het aan Sinterklaas vragen. Ik heb nog nooit een haalbaar voorstel hierover gehoord: elk voorstel dat aan de index raakt, haalt de koopkracht van de burgers naar beneden. En de koopkracht is de eerste motor van de economie."

De Morgen 02/09/2011





Wat klagen wij aan

De dure energieprijzen (gas en elektriciteit) tasten onze koopkracht aan! Sommige mensen kunnen zelfs hun factuur niet meer betalen. Dit is onaanvaardbaar!

De liberalisering van de sector is een mislukking: tot nu toe zijn de prijzen niet betekenisvol gedaald. Sinds 2009 is de gasprijs met 25% gestegen en de elektriciteitsprijs met 32%. Op middellange en op lange termijn zullen de prijzen bovendien blijven stijgen: de fossiele energiebronnen (petroleum, uranium, aardgas, ...) raken uitgeput.

Dergelijke energie is erg vervuilend en is oorzaak van broeikasgasuitstoot.

Het energieverbruik van onze gebouwen ligt 72% hoger dan het EU-gemiddelde. Dit heeft natuurlijk financiële gevolgen voor de gemeenschap en voor de bedrijven, ook ons leefmilieu wordt hierdoor aangetast.

Waarom?

- Ons gebouwenpark is verouderd, dus slecht geïsoleerd
- Onze isolatienormen zijn niet streng genoeg
- Er zijn veel eengezinswoningen (75%).

Er is niet alleen de erfenis uit het verleden, de regering besteedt de (te) lage bijdrage van de kernenergiesector (550 mio € in 2012) aan het verminderen van de schuld, terwijl dit geld eigenlijk zou moeten terugvloeien naar de consumenten: zij hebben de kerncentrales – die al afgeschreven zijn - betaald!



Blind bezuinigen: alleen maar schade

Na regen komt zonneschijn, zo werd ons beloofd. Groei na blind bezuinigen. Alle opofferingen om de schatkist (die de banken leeggeroofd hadden) aan te spekken, ja, die zouden wis en waarachtig de euro redden, de schuld verminderen, het vertrouwen herstellen. Het kon niet anders of de loonmatiging zou de competitiviteit herstellen, de economie weer op gang trekken, nieuwe banen scheppen ...



Het ABVV deed wat het kon in zijn verzet tegen de jacht op werklozen. Zo kwamen wij als eerste naar buiten met de hallucinante cijfers van het aantal werklozen dat per 1 januari 2015 het risico loopt om zonder uitkering te vallen. 55.000 werklozen dreigen als gevolg van de nieuwe maatregelen vanaf dan uit de werkloosheid gesloten te worden.



Vakbonden protesteren tegen maatregel die uitkering van jongeren schrapt

De vakbonden hebben een brief gestuurd naar alle leden van de gemeente- en OCMW-raden van de stad Antwerpen en enkele buurgemeenten. Ze waarschuwen de raadsleden ervoor dat Antwerpen vanaf 1 januari 2015 zo'n 2500 jongeren moet opvangen die plots zonder uitkering vallen.

• In heel Vlaanderen worden 55.000 jongeren getroffen. "En dat aantal zal elke maand groeien", schrijven de vakbonden ABVV, ACV en ACLVB. Hun klacht houdt verband met een nieuwe regeling die de regering-di Rupo in 2012 heeft getroffen. Volgens die regeling verliezen jongeren na drie jaar hun inschakeluitkering (die lager is dan de werkloosheidsuitkering), als ze in drie jaar tijd onvoldoende dagen hebben gewerkt. Ze moeten dan in het beste geval rondkomen met een leefloon.

"Deze werkzoekenden verliezen hun inkomen niet omdat ze geen moeite doen om een job te vinden of omdat ze werk weigeren. Ze verliezen hun inkomen alleen omdat het stelsel van de inschakeluitkering door de wetgeving in de tijd wordt beperkt", menen de vakbonden.

Volgens de vakbonden is 66 procent van de 2500 getroffen Antwerpse werkzoekenden vrouwelijk. Het zou vooral gaan om samenwonende allochtone vrouwen tussen 25 en 30 jaar en autochtone vrouwen van bijna veertig jaar die gezinshoofd zijn.

"De jeugdwerkloosheid in Vlaanderen piekt. Als de inschakeluitkering beperkt wordt in de tijd, zorgt dat voor familiale en sociale drama's", stellen de vakbonden.

Ze voeren maandagmiddag een protestactie in de Leeuwerikstraat in Antwerpen, de straat waarin zowel de VDAB als de RVA zitten.

CWIL

GVA 10/03/2014

3.1.4. Campagne Fiscaliteit

Naast de campagne voor koopkracht liep het ABVV ook voorop voor een rechtvaardigere fiscaliteit. Het breekt met de traditie en organiseert op 14 september 2012 een betoging in de wijk van het Brugmannplein te Elsene waar niet toevallig heel wat fiscale expats en de meer gefortuneerden wonen. Het veroordeelt de fiscale vluchtelingen die zich in Brussel vestigen om geen vermogensbelasting in hun land te moeten betalen. 'België: een belastingparadijs voor de rijken, een belastinghel voor de werknemers'.

Het ABVV komt op voor rechtvaardiger en meer progressiever belastingen, berekend op het globale inkomen.







Bonden willen fiscaliteit tot hét verkiezingsthema bombarderen

Fiscaliteit moet hét thema worden bij de verkiezingen van volgend jaar, vinden de vakbonden. ACV en ABVV pleiten voor een verschuiving van de lasten op arbeid naar onder meer kapitaal.

JASPER D'HOORE

'Ons belastingsysteem is onrechtvaardig', stellen ACV en ABVV. De twee grote vakbonden willen een 'eerlijkere en meer rechtvaardige fiscaliteit' tot het centrale thema bij de verkiezingen van 25 mei bombarderen. Dat ze samenwerken, is volgens ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw een kwestie van geloofwaardigheid. 'Samen staan we sterker om dit maatschappelijke thema op de agenda te krijgen.'

'Niemand betaalt graag belastingen, maar iedereen vindt het evident dat de overheid goed onderwijs en een goede gezondheidszorg verstrekt', zegt ACV-topman Marc Leemans. 'Iedereen draagt zijn steentje bij, maar dat gebeurt niet op een eerlijke manier. Zowel werkgevers als werknemers worden geconfronteerd met zware belastingen op loon, terwijl andere inkomens, zoals die uit kapitaal, nauwelijks belast worden.'

Op een studiedag gisteren bespraken de vakbonden een verschuiving van de belastingen. Experts, maar ook politici, kwamen hun visie toelichten. Zowel minister van Financiën Koen Geens (CD&V) als staatssecretaris voor Fraudebestrijding John Crombez (sp.a) was van de partij.

'Iedereen is het erover eens: de belastingen op arbeid zijn te hoog en een verschuiving dringt zich op', zei Crombez. Geens bereidt overigens een fiscale hervorming voor die in die richting gaat. Mogelijke alternatieven zijn hogere belastingen op kapitaal, op consumptie of op vervuiling. De vakbonden komen nog voor de verkiezingen met een memorandum op de proppen, waarin ze hun keuze voor een of meerdere van die mogelijkheden zullen toelichten. 'We hopen de politieke partijen ertoe aan te zetten dat ze duidelijk maken wat zij meer zullen belasten', stelt Leemans.

Partijen die het overheidsbeslag willen afbouwen, maken de mensen blaasjes wijs, stellen de bonden. 'Met de vergrijzing die op ons afkomt, is het een illusie te denken dat we het met minder kunnen doen', aldus Leemans. 'Tenzij je de sociale bescherming en de dienstverlening afbouwt. Wij passen daar evenwel voor, want daarvan worden de zwakkeren in de samenleving het slachtoffer.'

Hoewel ze nog geen duidelijke keuzes willen maken, blijkt dat de vakbonden vooral inzetten op een verschuiving van de lasten op arbeid naar die op kapitaal. Het ABVV pleit voor een 'Global Tax On Web', waar belastingplichtigen al hun inkomsten uit kapitaal verplicht moeten aangeven. Ook pleiten de bonden voor een Europees minimumtarief voor de vennootschapsbelasting. 'Anders gaan de lidstaten elkaar kapotconcurreren', stelt Leemans.

Het ABVV steigert bovendien bij het voorstel om de btw te verhogen. 'Dat zien we liever niet gebeuren', zegt De Leeuw. 'Want daardoor daalt de consumptie en worden vooral de laagste inkomens getroffen.'

De hele verschuivingsoperatie moet ertoe leiden dat de lasten op arbeid dalen. 'Zowel werkgevers als werknemers zullen daarvan profiteren', klinkt het bij het ACV. Leemans noemt dat een uitgestoken hand naar de werkgevers en beschuldigt hen ervan die niet te willen grijpen. Die weerleggen dat en stellen dat de vakbonden zulke gesprekken blokkeren doordat ze niet willen praten over efficiëntiewinsten in de sociale zekerheid.

3 Vragen aan Koen Geens

Minister van Financiën (CD&V)

1 Vindt u, net zoals de vakbonden, dat er nood is aan een 'fiscal shift'?
Eerst en vooral moeten we proberen de uitgaven te verlagen. Pas als dat gebeurd is, kunnen we kijken hoe we belastingen kunnen verschuiven. Let wel, ik zeg verschuiven en niet verhogen.

2 Wat zijn de mogelijkheden? Verschuiving naar kapitaal, btw of milieu?
Heel veel mensen die de loonlasten willen verlagen, zeggen niet hoe we dat moeten doen. Ik stel wel vast dat de accijnzen, zoals op brandstof en sigaretten, haast nergens in Europa zo laag zijn als in België. Natuurlijk geldt trouwens voor de belasting op consumptie: We moeten goed nadenken hoe we dat gaan hervormen.

3 Moeten we op dat vlak van deze regering nog iets verwachten?
Een aantal experts buigt zich momenteel over een grote fiscale hervorming. We willen de resultaten daarvan in april van volgend jaar presenteren. Dat is net voor de verkiezingen van 25 mei, dat klopt. Maar het is de bedoeling dat de volgende regering verder kan bouwen op die voorstellen.



De vakbonden gaan samen in de aanval voor 'een eerlijke fiscaliteit'. © BELGA

De Tijd 13/11/2013

Het ABVV steunt ook het Fiscaal Actie Netwerk in zijn strijd voor een andere fiscaliteit via zijn campagnes 'Het grote geld mag niet blijven ontsnappen!'.



Het Wereld Sociaal Forum van maart 2013 was voor het ABVV de gelegenheid om een event met een knipoog te organiseren rond belastingontduiking: Gérard Depardieu, Liliane Bettencourt, Bernard Arnault, de koningin van Engeland, Mittal ... vragen vanuit Tunis de Belgische nationaliteit aan. De ABVV–delegatie ter plaatse legde alles vast op video en zond de beelden de ether in.



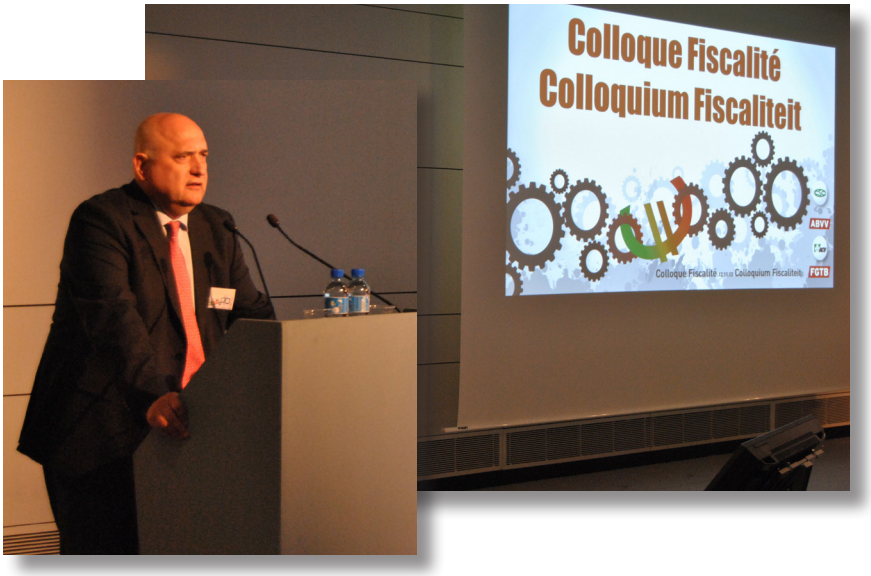




Op het vlak van belastingen is niet iedereen gelijk, zo wordt duidelijk gemaakt in de bijhorende flyer van het ABVV, waarbij de Belgische friet in ere hersteld wordt en aan de deelnemers van het Wereld Sociaal Forum in Tunis aangeboden wordt; "Belgium famous as tax haven and for its fries".



N.a.v. het seminarie over fiscaliteit (12/11/2013) dat op initiatief van het ABVV samen met het ACV georganiseerd werd, discussieerden politici en deskundigen over de voorstellen van de vakbonden. Fiscaliteit blijft een belangrijk instrument voor een meer gelijke samenleving én voor een economie ten dienste van de burgers. Op basis van de bevindingen van deze studiedag en met het oog op de komende verkiezingen, stelde het ABVV een eisenbundel op. Want, een rechtvaardigere fiscaliteit moet voor ons centraal op de politieke agenda gezet worden.



Rudy De Leeuw wees in zijn openingswoord op het belang van fiscaliteit. Belastingen dienen om de voorzieningen in het land, de sociale bescherming en de openbare diensten te financieren. Maar hij wees vooral op de noodzaak van rechtvaardiger en eerlijker belastingen: 'de breedste schouders moeten de zwaarste belastingen betalen'.

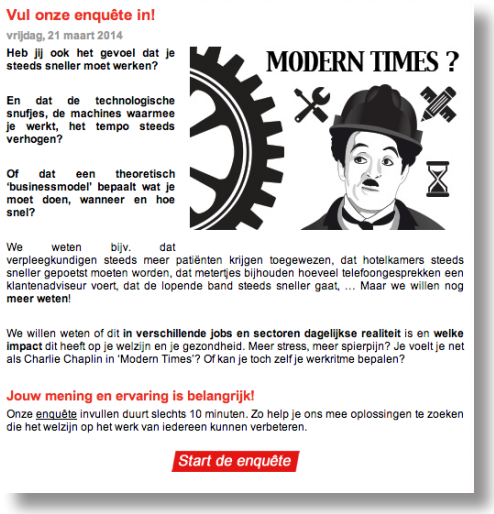
3.1.5. Campagne Welzijn op het werk

In het kader van de Internationale dag van de arbeid (28 april) voert het ABVV enquêtes uit naar veiligheid en gezondheid op het werk. Die aanpak zorgt voor de erkenning van het ABVV als een expert terzake voor materies die tot zijn core business behoren.

In april 2013 ondervraagt het ABVV de werknemers via zijn website. De respons is groot: 1.760 personen nemen deel. De belangrijkste conclusie die we trekken is dat communicatiemiddelen worden aangevoeld als een controlemiddel, waarbij het beroepsleven steeds vaker binnendringt in het privéleven.

In april 2014 vreest 74% van de 5.000 via onze website ondervraagde werknemers, dat ze de fysieke noch de mentale kracht zullen hebben om tot aan hun pensioen aan de slag te blijven. Een duidelijke boodschap van de werknemers op een ogenblik dat rechts de wettelijke pensioenleeftijd wil verhogen en de mensen langer aan het werk wil houden.





3.1.6. Campagne Pensioenen

Het ABVV komt op voor een 'echte' verbetering van het wettelijk pensioenstelsel op basis van het repartitiesysteem. Dat zorgt immers voor solidariteit tussen de generaties en voor een waardig pensioen op het einde van de loopbaan.

De leden en het publiek worden gevraagd de online petitie van het ABVV te ondertekenen. Daartoe ontwikkelden we vijf postkaarten met telkens een andere cartoon die het pensioen als onderwerp had. Het ABVV organiseerde ook op 15 mei 2014 een bijeenkomst voor de pensioentoren om zijn voorstellen aan de toekomstige regering toe te lichten.



3.1.7. Campagnes Waardig Werk

De Internationale Dag Waardig Werk vindt elk jaar op 7 oktober plaats.

In 2011 kwamen een honderdtal militanten van ABVV, ACV en ACLVB bijeen voor de Indische ambassade waar Leddy Mozombita, Algemeen Secretaris van de Peruaanse vakbond Sinttrahol en vroeger huisarbeidster, het woord nam. Sinttrahol is een vakbond die opkomt voor het huispersoneel in de streek rond de Peruaanse hoofdstad Lima.

In 2013 richtte de Internationale Dag Waardig Werk zijn pijlen op waardig voetbal.





Qatar komt zijn verbintenissen inzake fundamentele mensenrechten niet na en laat slavernij toe door duizenden werknemers op de werven van de toekomstige stadions van het WK 2022 te laten werken in erbarmelijke en levensgevaarlijke omstandigheden.

Samen met de Coalitie Waardig Werk schreef het ABVV naar de Rode Duivels en de supporters "Aan de supporters vragen wij de wereldpetitie www.rerunthevote.org te tekenen voor de wedstrijden tegen Kroatië en Wales". Hiermee trachtten de vakbonden druk uit te oefenen op de organisatie van het WK en de betrokken regeringen.

3.1.8. Campagne Klimaat

Topontmoetingen over het klimaat
Klimaattop Kopenhagen 2010, Durban 2011, Doha in 2012 of nog Warschau in november 2013... Van conferentie tot conferentie is de vaststelling overduidelijk: er is een manifest gebrek aan internationale ambitie om de kwestie van de globale opwarming doeltreffend aan te pakken.



December 2011: Betoging in Brussel georganiseerd door de Klimaatcoalitie in het kader van de Top van Durban.

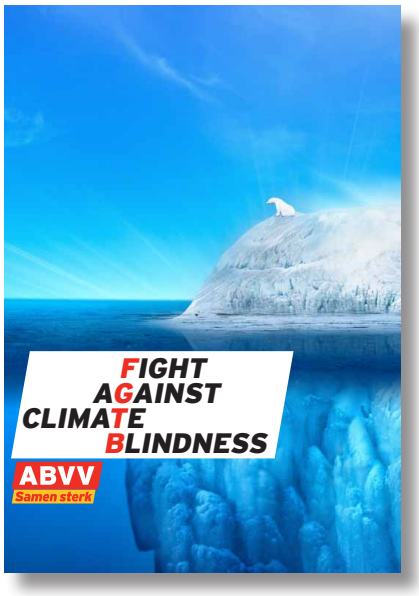




De werknemers eisen een rechtvaardige transitie naar een koolstofarme, duurzame economie die zorgt voor waardige banen en degelijke sociale rechten.

Het proces dat in 1992 in Rio werd opgestart leidde in 1997 tot het protocol van Kyoto, het eerste concrete engagement in de strijd tegen de opwarming. Sindsdien werd er maar weinig vooruitgang geboekt, hoewel het probleem steeds nijpender wordt en nu wel heel dringend moet worden aangepakt.

ABVV–brochure 'Fight against climate blindness'.



Campagne van de Klimaatcoalitie
Samen met de Klimaatcoalitie, waar het ABVV deel van uitmaakt, zijn we van mening dat investeringen in energierenovatie, intelligente elektriciteitsnetten, hernieuwbare energie en milieuvriendelijk vervoer in totaal goed zijn voor 60.000 extra banen in België.

De klimaatcoalitie lanceerde haar campagne 'Jobs4climate': een visual, webvideo's, en website www.jobs4climate.be...





Doel? De luchtvervuiling en onze afhankelijkheid van dure fossiele brandstoffen verkleinen en klimaatverandering onder controle brengen.

Op weg naar een rechtvaardige transitie!

3.1.9. Campagne Europa





In februari 2014 lanceert het EVV zijn campagne 'A new path for Europe' – 'een nieuwe weg voor Europa'.

De Europese vakbonden, verenigd in het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) leggen de krijtlijnen van een relanceplan vast dat ingaat tegen het bezuinigingsbeleid. Die krijtlijnen maken we nog eens duidelijk in onze acties...





3.2. Twee interprofessionele akkoorden

3.2.1. IPA 2011-2012





Het ABVV zal het ontwerp-IPA niet ondertekenen!

De liberale vakbond ACLVB verwerpt het IPA met 55%

ACV stemt voor met 67,9% maar "zonder enthousiasme"

De werkgevers zeggen ja, zonder veel overtuiging



3.2.2. IPA 2013-2014

GEEN INTERPROFESSIONEEL AKKOORD (IPA), MAAR DEELAKKOORDEN

Sociale uitkeringen en minimumloon naar omhoog

De sociale gesprekspartners gingen zover als mogelijk tijdens de onderhandelingen in de Groep van 10. De regering neemt de zaak over. Zij neemt grotendeels het voorstel van het ABVV over wat betreft de harmonisering van het arbeiders– en bediendestatuut.

De regering gaat verder en ontneemt de sociale gesprekspartners de mogelijkheid om over de lonen te onderhandelen. Voor het ABVV en de andere Belgische vakbonden, is een loonbevriezing voor 2013 en 2014 onaanvaardbaar. Reageren is nodig. Het gemeenschappelijk vakbondsfront leidt dan ook een procedure in bij de Internationale Arbeidsorganisatie.



3.3 Opinie en Blogs

Het ABVV probeert zoveel als mogelijk en telkens wanneer het dit geschikt acht, zijn rol als opiniemaker te spelen. Vooral aan Nederlandstalige kant worden opiniestukken, vrije tribunes en blogs met regelmaat van de klok gepubliceerd in kranten, weekbladen of op nieuwssites. Wij vinden het belangrijk om onze rol als tegenmacht en middenveldorganisatie zo optimaal mogelijk te vervullen en zijn dus actief binnen de publieke opinie.



Rudy De Leeuw & Caroline Copers
De nieuwe transfers van de N-VA

Het V-plan maakt komaf met de sociale welvaartsstaat

N-VA stelde vrijdag het V-plan of haar sociaal-economisch verkiezingsprogramma voor. Op de foto: ondervoorzitter Ben Weyts. © FRANKY VERDICKT

Voor ons is dit geen sociaal V-plan, want het betekent de vernietiging van onze welvaartsstaat en de aantasting van de samenleving zoals we die vandaag kennen

Rudy De Leeuw is voorzitter van ABVV, Caroline Copers is algemeen-secretaris van Vlaams ABVV.

De N-VA heeft haar becijferd sociaal-economisch verkiezingsprogramma bekend gemaakt. Daarin geeft ze aan hoe ze een begrotingsevenwicht wil bereiken tegen 2018. We zullen dit plan, net als andere verkiezingsplannen overigens, grondig analyseren. Maar de werknemers. Zeker niet de werknemers in kleine bedrijven die sterk afhankelijk zijn van de woorden die op een hoger niveau bedongen zijn. In elk geval verliezen ze allemaal 2 procent door de indexsprong (een aderlating van 8.000 euro in tien jaar tijd). En dan hebben we het nog niet gehad over de afschaffing van 'pestbelastingen' en het verlaagde tarief in de vennootschapsbelasting: van 34 naar 25 procent. Al zou dit gecompenseerd worden door te schrappen in de notionele intrestaftrek en andere aftrekposten... maar hier ontbreken de cijfers jammer genoeg.

personenbelastingen (door de bovengrens van 40 procent op te trekken ten nadeel van de hogere belastingschijf van 45 procent). Al is het maar de vraag bij deze laatste operatie wie er het grootste voordeel zal aan doen. Eerdere berekeningen van professor André Decoster toonden aan dat de hogere inkomensgroepen relatief het grootste voordeel genieten. Bij het verhogen van de belastingvrije som, zoals andere partijen voorstellen, ligt dat andersom.

Over cijfers kan er gediscussieerd worden, maar waarover nu al grote twijfels rijzen is

De Morgen, 17/04/2014



'Het is niet de vakbond die met de billen bloot staat'
Interview met Rudy De Leeuw
Voorzitter ABVV

Volgens ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw heeft de crisis de zaken op scherp gesteld. "Alles wordt hoe langer hoe duidelijker. Het onrechtvaardigheidsgevoel is zo groot geworden dat de vraag zich onvermijdelijk stelt of de sterkste schouders al dan niet de zwaarste lasten gaan dragen; en dan vooral zij die de sterkte van hun schouders camoufleren. Gaan zij bereid zijn mee te werken aan het oplossen van de crisis en het gezond maken van de schatkist? Vooral dan diegenen die ons dan in de hoek van de 'conservatieven' zetten." Het ABVV kreeg in de aanloop naar 1 mei de wind van voren, maar De Leeuw reageert fel: "De economische crisis mag je op conto schrijven van zij die geprivatiseerd, gedereguleerd en geliberaliseerd hebben. Men wil ons de les spellen, maar het zijn zij die met de billen bloot staan."

Sampol, 17/04/2014

17

De commissie Pensioenhervorming heeft na ruim een jaar werk haar aanbevelingen klaar. Wil de overheid alle pensioenen kunnen garanderen, dan moet er dringend en grondig hervormd worden. Al is niet iedereen het daarmee eens.

Rudy De Leeuw
Langer werken schaadt onze (klein)kinderen

De commissie Pensioenhervorming:
wél voorstellen, geen argumenten

Rudy De Leeuw is voorzitter van het ABVV.



Wat allemaal voorafging aan de voorstellen van de commissie Pensioenhervorming, die gisteren bekend raakten?

Onze pensioenen behoren tot de laagste in Europa. Sinds de pensioenhervorming van 1997 moeten we 45 jaar loopbaan hebben om aanspraak te maken op een volledig pensioen, meer dan waar ook. Die pensioenhervorming was nog niet uitgevoerd of het generatiepact werd ons al opgedrongen. Dat pact was nog niet op kruissnelheid of we kregen het regeringsprogramma Di Rupo I, dat de leeftijd zijn er weinig varkens, dan stijgt de prijs. Zijn er veel, dan daalt die.

Langer werken heeft nochtans niet voor iedereen dezelfde gevolgen. In België ligt de verwachting om in goede gezondheid te blijven leven 18 jaar lager bij kortgeschoolde mannen dan bij mannen met een hogere opleiding. Bij vrouwen loopt dat verschil op tot 25 jaar.

Neerwaartse harmonisering

De pensioenen in de overheidssector bedragen gemiddeld 1.600 à 1.700 euro netto per maand. Dit is vergelijkbaar met de gemiddelde pensioenen in de buurlanden en kan dus niet als te hoog bestempeld worden. Maar de commissie De Croo wil deze pensioenen nu naar beneden 'harmoniseren'.

Onze werknemers uit de privésector hebben zo ongeveer de laagste pensioenen van Europa.

Ivan Van de Cloot
Hogere pensioenleeftijd alleen volstaat niet

Ons pensioenstelsel is te veel een systeem
dat mensen verdeelt in plaats van verbindt

Ivan Van de Cloot is hoofdeconoom van denktank Itinera, executive professor aan de Antwerp Management School en auteur van *De rekening moet kloppen. Welke toekomst voor ons pensioen?*.



Al jaren stoppen we collectief de kop in het zand over de houdbaarheid van ons pensioenstelsel. Omdat ook de politiek het moeilijk heeft om met het oog op de lange termijn te handelen, werd een pensioencommissie opgericht die gisteren haar rapport publiceerde. We moeten echt af van het uitstelgedrag dat ervoor zorgt dat ons pensioenstelsel meer en meer op drijfzand gebouwd wordt. Al lang weten we dat langer werken de meest effectieve wijze is om de rekening te doen kloppen.

Zo komen we eindelijk tot de realisatie van de slogan die Steve Stevaert tien jaar geleden lanceerde: "Niet het bouwjaar is van belang, het gaat om het cijfer op de kilometerteller."

Het is essentieel dat mensen beseffen dat een pensioenstelsel hervormd moet worden om duurzaam te zijn. Vandaag is het te veel een systeem dat mensen verdeelt in plaats van verbindt. In een puntenstelsel beschikt elk individu over een individuele puntenrekening waardoor hij of zij kan bijhouden welke rechten reeds opgebouwd werden. Uiteraard laat dat nog steeds toe dat voor periodes van ziekte en andere verschoonbare niet-activiteit er toch pensioen uitbetaald zal worden. Op pensioenleeftijd wordt deze rekening omgezet in een bedrag dat berekend wordt op onder meer de resterende levensverwachting. Op deze manier kan verzekerd worden dat het pensioen gefundeerd is, dat de rekening dus klopt. Dit laat ook toe om rekening

De Morgen, 17/06/2014

3.4. Website, Sociale netwerken, Nieuwsbrief

3.4.1. Website

In 2010 werd de website van het ABVV volledig vernieuwd. De werknemer en zijn afgevaardigden kregen een centrale plaats in het informatie– en mobilisatienetwerk. Een uitgepuurde lay–out, gevarieerde instrumenten en rubrieken evenals voortdurend bijgewerkte informatie en nieuws zorgden ervoor dat driemaal meer mensen de website van het ABVV bezochten. In 2013 kreeg onze website het bezoek van meer dan 1,3 miljoen surfers!

De nieuwe website bevat tal van instrumenten met een hoge score bij de zoek–motoren, waardoor het aantal bezoekers sterk toeneemt: een berekeningsmodule van het nettoloon op basis van het brutoloon, een berekeningsmodule van de inkomensgarantie–uitkering voor deeltijdse werknemers en – last but not least – een berekeningsmodule van de opzegtermijnen na de wet op de harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden. Die laatste module is bovendien het enige online instrument dat gratis gebruikt kan worden door alle werknemers die willen weten welke hun rechten i.v.m opzeg zijn.

Op de website staan ook twee meldpunten waarmee leden het ABVV kunnen contacteren in geval van schending van de vakbondsrechten en discriminatie op het werk/bij de aanwerving.

Iedereen die bij het ABVV wil aansluiten, kan dat online doen d.m.v. een elektronisch formulier. De gegevens worden verzameld door het Federaal ABVV die ze dan doorstuurt naar de betrokken beroepscentrales. Via de website komen er gemiddeld 25 aanvragen per dag binnen.

De website bevat ook volledige themadossiers over onderwerpen als indexering, gelijkheid M/V, werkloosheid, eindeloopbaan (brugpensioen, pensioen en gelijkgestelde periodes), uitzendwerk, leefmilieu en rechtvaardige transitie, internationale vakbondswerking en grensarbeid.

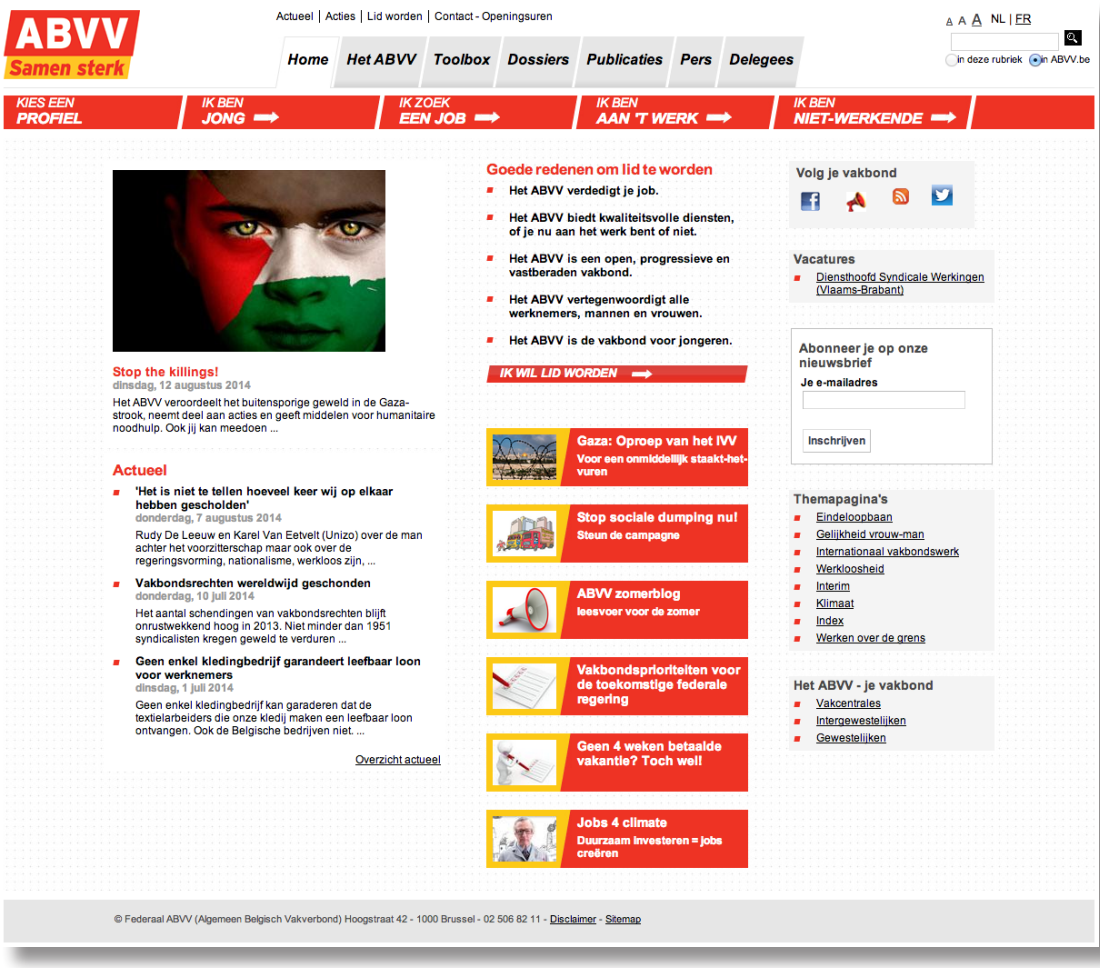
En er komen tal van dossiers bij: sociale dumping, welzijn op het werk, nieuw werknemersstatuut, loonkosten, tijdskrediet en zorgverlof, gezondheid, enz.

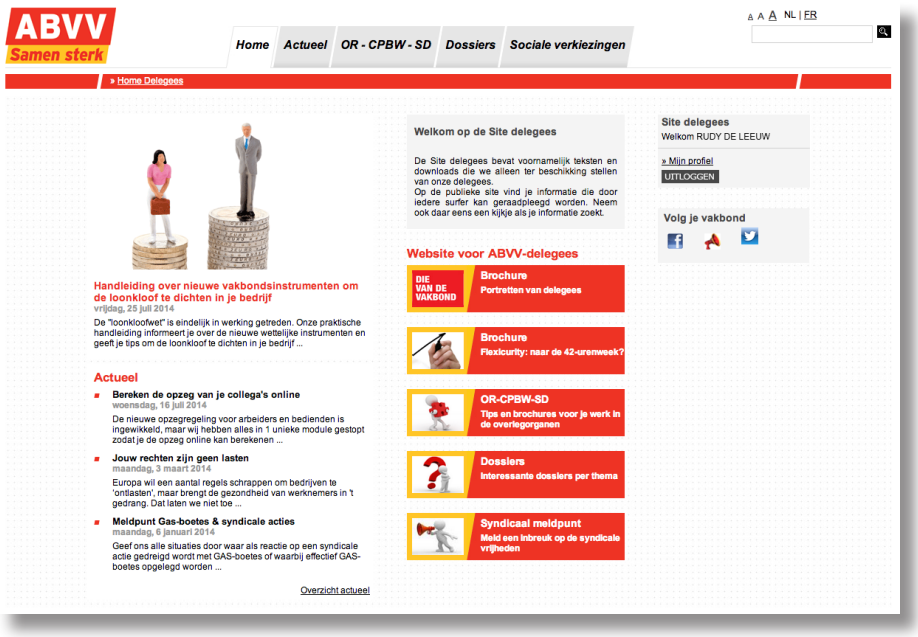
Bovendien wordt de website dagelijks bijgewerkt met het laatste nieuws, onze acties en campagnes, onze persmededelingen en publicaties (De Nieuwe Werker, Echo ABVV en brochures).

Dankzij 'Mijn ABVV' (www.abvv.be/mijn–abvv) kunnen werkloze leden de staat van hun werkloosheidsdossier kennen: betaling bijdragen, uitbetaling uitkeringen, persoonlijke gegevens, belastingfiches en saldo vakantiedagen. Ze krijgen toegang tot deze beveiligde site met hun elektronische identiteitskaart.

3.4.2. Website Delegees

Naast de website voor het brede publiek wordt in een beveiligd deel van de website (www.abvv.be/delegees) aan onze delegees meer vertrouwelijke en meer gedetailleerde informatie gegeven over een aantal onderwerpen. Delegees kunnen er ook specifieke brochures raadplegen en alle documenten en instrumenten voor de sociale verkiezingen downloaden.


ABVV
Samen sterk
Actueel | Acties | Lid worden | Contact - Openingsuren
A A A NL | FR
in deze rubriek in ABVV.be
Home
Het ABVV
Toolbox
Dossiers
Publicaties
Pers
Delegees
KIES EEN PROFIEL
IK BEN JONG
IK ZOEK EEN JOB
IK BEN AAN 'T WERK
IK BEN NIET-WERKENDE
Stop the killings!
dinsdag, 12 augustus 2014
Het ABVV veroordeelt het buitensporige geweld in de Gaza-strook, neemt deel aan acties en geeft middelen voor humanitaire noodhulp. Ook jij kan meedoen ...
Actueel
'Het is niet te tellen hoeveel keer wij op elkaar hebben gescholden'
donderdag, 7 augustus 2014
Rudy De Leeuw en Karel Van Eetvelt (Unizo) over de man achter het voorzitterschap maar ook over de regeringsvorming, nationalisme, werkloos zijn, ...
Vakbondsrechten wereldwijd geschonden
donderdag, 10 juli 2014
Het aantal schendingen van vakbondsrechten blijft onrustwekkend hoog in 2013. Niet minder dan 1951 syndicalisten kregen geweld te verduren ...
Geen enkel kledingbedrijf garandeert leefbaar loon voor werknemers
dinsdag, 1 juli 2014
Geen enkel kledingbedrijf kan garaderen dat de textielarbeiders die onze kledij maken een leefbaar loon ontvangen. Ook de Belgische bedrijven niet. ...
Overzicht actueel
Goede redenen om lid te worden
Het ABVV verdedigt je job.
Het ABVV biedt kwaliteitsvolle diensten, of je nu aan het werk bent of niet.
Het ABVV is een open, progressieve en vastberaden vakbond.
Het ABVV vertegenwoordigt alle werknemers, mannen en vrouwen.
Het ABVV is de vakbond voor jongeren.
IK WIL LID WORDEN
Gaza: Oproep van het IVV
Voor een onmiddellijk staakt-het-vuren
Stop sociale dumping nu!
Steun de campagne
ABVV zomerblog
leesvoer voor de zomer
Vakbondsprioriteiten voor de toekomstige federale regering
Geen 4 weken betaalde vakantie? Toch wel!
Jobs 4 climate
Duurzaam investeren = jobs creëren
Volg je vakbond
Vacatures
Diensthoofd Syndicale Werkingen (Vlaams-Brabant)
Abonneer je op onze nieuwsbrief
Je e-mailadres
Inschrijven
Themapagina's
Eindeloopbaan
Gelijkheid vrouw-man
Internationaal vakbondswerk
Werkloosheid
Interim
Klimaat
Index
Werken over de grens
Het ABVV - je vakbond
Vakcentrales
Intergewestelijken
Gewestelijken
© Federaal ABVV (Algemeen Belgisch Vakverbond) Hoogstraat 42 - 1000 Brussel - 02 506 82 11 - Disclaimer - Sitemap


ABVV
Samen sterk
A A A NL | FR
Home
Actueel
OR - CPBW - SD
Dossiers
Sociale verkiezingen
» Home Delegees
Welkom op de Site delegees
De Site delegees bevat voornamelijk teksten en downloads die we alleen ter beschikking stellen van onze delegees.
Op de publieke site vind je informatie die door iedere surfer kan geraadpleegd worden. Neem ook daar eens een kijkje als je informatie zoekt.
Site delegees
Welkom RUDY DE LEEUW
» Mijn profiel
UITLOGGEN
Volg je vakbond
Website voor ABVV-delegees
DIE VAN DE VAKBOND
Brochure
Portretten van delegees
Brochure
Flexicurity: naar de 42-uremweek?
OR-CPBW-SD
Tips en brochures voor je werk in de overlegorganen
Dossiers
Interessante dossiers per thema
Syndicaal meldpunt
Meld een inbreuk op de syndicale vrijheden
Handleiding over nieuwe vakbondsinstrumenten om de loonkloof te dichten in je bedrijf
vrijdag, 25 juli 2014
De "loonkloofwet" is eindelijk in werking getreden. Onze praktische handleiding informeert je over de nieuwe wettelijke instrumenten en geeft je tips om de loonkloof te dichten in je bedrijf ...
Actueel
Bereken de opzeg van je collega's online
woensdag, 16 juli 2014
De nieuwe opzegregeling voor arbeiders en bedienden is ingewikkeld, maar wij hebben alles in 1 unieke module gestopt zodat je de opzeg online kan berekenen ...
Jouw rechten zijn geen lasten
maandag, 3 maart 2014
Europa wil een aantal regels schrappen om bedrijven te 'ontlasten', maar brengt de gezondheid van werknemers in 't gedrang. Dat laten we niet toe ...
Meldpunt Gas-boetes & syndicale acties
maandag, 6 januari 2014
Geef ons alle situaties door waar als reactie op een syndicale actie gedreigd wordt met GAS-boetes of waarbij effectief GAS-boetes opgelegd worden ...
Overzicht actueel

3.4.3. Nieuwsbrief

In 2014 heeft het Federaal ABVV een elektronische nieuwsbrief ontworpen waarvan het eerste nummer binnenkort zal verschijnen. Het is reeds mogelijk, voor al diegene die op de hoogte wensen gehouden te worden van de actualiteiten van onze organisatie, zich in te schrijven op de startpagina van onze website www.abvv.be

3.4.4. Sociale netwerken

Facebook
Sinds 2011 heeft het ABVV een fanpagina op Facebook (vakbondABVV) waarmee allerlei informatie gedeeld wordt: onze berichtgeving op onze eigen website, onze campagnes, maar evengoed relevant nieuws uit andere media. Dagelijks posten we berichten, foto's, grafieken, video's. We filteren als het ware de actualiteit. We reageren en antwoorden op commentaren zodat deze fanpagina een interactief medium is.

Van bij de start in 2011 werkt de Nederlandstalige Federale communicatiedienst samen met het Vlaams ABVV zodat er 1 fanpagina is voor onze doelgroep, de Nederlandstalige 'fans' van het ABVV. We werken dus over de structuur van onze eigen organisatie heen. Bovendien verdelen we ook nieuws van andere ABVV Facebook–pagina's (vakcentrales, gewesten, werkingen).

Het aantal fans stijgt elke dag.
- 1700 in mei 2012,
- 2500 in mei 2013,
- 3625 in juli 2014.

Twitter
Sinds 2012 is het ABVV eveneens aanwezig op Twitter. Ook hier werken we samen met het Vlaams ABVV. Op de twitteraccount worden berichten van abvv.be en vlaamsabvv.be gedeeld, net als interessante items uit de actualiteit. Ook hier wordt er in interactie gegaan met de twitteraars en worden berichten van andere ABVV'ers geretweet.

In mei 2014 wordt de account door 2430 Twitteraars gevolgd.







3.5. Publicaties

3.5.1. De Nieuwe Werker/Syndicats

De Nieuwe Werker (DNW) is zijn rol blijven vervullen: leden informeren en militanten werven, met aandacht voor iedereen: studenten, afgestudeerden, actieve en niet–actieve werknemers, gepensioneerden.
De redactie van DNW heeft dan ook gewerkt rond diverse thema's:

- pensioenen
- koopkracht, de index en de strijd tegen de blinde bezuinigingen
- fiscaliteit
- hervorming van de werkloosheid
- de situatie van de jongeren
- Europa
- enz.

DNW wil de leden ook informeren over alledaagse thema's die hen aanbelangen: veiligheid en gezondheid op het werk, stress, duurzaam verbruik, leefmilieu, gezondheidszorg, fair trade, technologie...

In november 2012 en november 2013 werd een "groen" themanummer gepubliceerd, De Groene Nieuwe Werker: een speciale editie waarin er niet alleen op de interprofessionele pagina's van DNW, maar ook op de pagina's van de vakcentrales en regio's oog is voor klimaat, leefmilieu en duurzaamheid. Dit nummer gaat gepaard met een specifiek grafisch charter.

Elk jaar in september publiceert DNW in het kader van de 'Dag van de Uitzendkracht' een speciale editie 'InterimZone' met een katern van 8 pagina's om te sensibiliseren en informeren over uitzendwerk.

DNW heeft alle ABVV–campagnes belicht, met als recente voorbeelden de pagina's gewijd aan 'Modern Times' over het arbeidsritme en welzijn op het werk, of de campagne 'Equal pay Day'.

Naar aanleiding van de Federale, regionale en Europese verkiezingen publiceerden we van januari tot mei 2014 een artikelenreeks 'Wat er op het spel staat'. In deze bevattelijke artikels stipten we aan waarover de verkiezingen zouden gaan, waarom dit relevant is voor onze leden en militanten, hoe de politieke partijen hierover denken en wat onze mening is.
We doorprikten hiermee een aantal rechtse, conservatieve, (neo–)liberale dogma's of gangbare vooroordelen en rond flexibiliteit, langer werken, de automatische indexering, loonkosten, syndicale vrijheden en sociaal overleg, werkloosheid en de rol van de vakbonden als uitbetalingsinstellingen.
Een week voor de verkiezingen, op 16 mei, bevatte DNW een uitneembare verkiezingsbijlage van 4 pagina's met als titel 'Stem sociaal'.

In 2013 en 2014 heeft de redactie van DNW/Syndicats stappen vooruit gezet rond de modernisering van de twee ledenbladen naar ABVV–magazines.
Er werd een ontwerp van maandelijkse publicatie in een nieuw formaat (A4), met een nieuw modern grafisch charter en een niet in ABVV–structuren of hokjes opgesplitste inhoud tussen centrales en het interprofessionele deel, maar mét thematische rubrieken die open staan voor centrales en intergewestelijken met

het oog op een meer gezamenlijke aanpak van de onderwerpen, voorgesteld aan het Secretariaat, aan de Financiële Commissie en aan de verschillende centrales. Bedoeling hierbij is de centrales meer te betrekken in de interprofessionele rubrieken om de onderwerpen transversaal en intersectoraal te ontwikkelen en bruggen te slaan tussen de sectoren op basis van gemeenschappelijke thema's.

Het principe kon op vrij veel bijval rekenen, maar werd toch als voorbarig en te ambitieus beschouwd in het licht van de huidige structuren van het ABVV. Het idee van een gemeenschappelijke redactie werd onuitvoerbaar geacht. Maar het debat is op gang gebracht en men kan zich alleen maar verheugen over de bereidheid van de meeste centrales om samen te werken aan verschillende actuele onderwerpen, voor een meer globale en gedocumenteerde aanpak.

De redactie van DNW en Syndicats blijft dus zoeken naar moderniserings–mogelijkheden waarin alle betrokkenen (vakcentrales, intergewestelijken, gewestelijken) zich kunnen vinden om zo te komen tot een moderner ledenblad, dat leden informeert vanuit hun leefwereld en een bindmiddel is tussen de organisatie en het lid.



3.5.2. Echo ABVV

Echo–ABVV, de nieuwsbrief van de studiediensten van het Federaal ABVV en de intergewestelijken brengt elke maand beknopte up–to–date info over de diverse activiteiten van de studiediensten. De sociaal–economische actualiteit en syndicale items worden van nabij gevolgd en toegelicht.

Echo–ABVV wordt per post en elektronisch verstuurd naar een 2.400–tal adressen (cijfer 2014). Deze publicatie is ook te lezen en te downloaden op de ABVV–website.



ECHO ABVV

De nieuwsbrief van de Federale en Intergewestelijke studiediensten van het ABVV
verschijnt niet in juli en augustus

V.U.: Estelle Caulemans • Hoogstraat 42 • 1000 BRUSSEL
Afgiftekantoor: Brussel X

inhoud
Nummer 66, juni 2014

- Economie
  BTW verhogen op de nu al te dure voedingswaren?
- Ondernemingen
  Europa hervormt de audit
  Wijzigingen aan het koninklijk besluit 'gezondheidstoezicht'
- Sociaal beleid
  Wekelijkse arbeidsduur: voorlopig geen uitbreiding
- Sociale ombuds
  Ontslagbescherming bij te vroege kennisgeving opname ouderschapsverlof
- Echo regio Brussel
  Studentenjobs: voor een andere praktijk!
- Echo regio Vlaanderen
  De waterfactuur van de gezinnen
- Echo regio Wallonië
  Open raadpleging!
- Europa
  Samenwerkingsproject ABVV/ACOD en CNSLR-Fratia
- Internationale relaties
  3de Wereldcongres IVV / "Building worker's rights"

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

Europese eenpersoonsvennootschap: een uitnodiging tot fiscale en sociale shopping

Wanneer het erom gaat het Europa van de liberalisering te bouwen, heeft de Europese Commissie niet dezelfde «scrupules» als voor het sociaal Europa. Het nieuwe voorstel over de Europese eenpersoonsvennootschap is hiervan een goed bewijs. Het recept is eenvoudig. Eerst stel je vast dat 98% van de KMO's geen activiteiten heeft buiten hun land van herkomst. Vervolgens verkondig je dat deze situatie abnormaal is en het resultaat is van de administratieve papiermolen. Tot slot besluit je dat er maar één remedie is: een radicale Europese tussenkomst door middel van een richtlijn.

Een eenpersoonsvennootschap oprichten: een computer, een euro en bingo!

Het ontwerp van richtlijn heeft tot doel de mogelijkheid te bieden van een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid op te richten met één enkele persoon, in een Lidstaat naar keuze. Dat in slechts enkele klikken en met een kapitaal van 1€. Twee keer niets dus en je geniet bovendien van de beperkte aansprakelijkheid. Nog een 'klein' detail: de Commissie had in 2008 al een soortgelijk voorstel gedaan, dat toen werd geblokkeerd o.m. door Duitsland en uiteindelijk in 2013 werd ingetrokken. Maar, geen probleem: dankzij een goocheltruc heeft de Commissie de juridische grondslag aangepast: unanimiteit is niet meer nodig voor een goedkeuring, een meerderheidsstemming volstaat.

De vennootschap van alle sociale en fiscale uitwassen?

Gaat het hier om de loodgieter of de bloemist op de hoek? Onder het mom van steun aan KMO's en met 'magische' woorden zoals administratieve vereenvoudiging richt het voorstel zich vooral tot multinationals of ondernemingen die niets gemeen hebben met een 'echte' KMO. De tekst bepaalt immers niet de omvang van de betrokken onderneming, vooziet niet in de oprichting van een Europese eenpersoonsvennootschap door natuurlijke personen en laat vooral toe dat de hoofdzetel van de onderneming wordt gevestigd in een ander land dan het land waar de hoofdactiviteit wordt uitgevoerd. Aangezien ondernemingen eenpersoonsvennootschappen zullen kunnen oprichten om fiscale redenen of om een laksere arbeidsreglementering te genieten, bestaat het gevaar dat fenomenen als sociale en fiscale dumping nog meer worden bevorderd. Zo krijgen ondernemingen de mogelijkheid een werknemersvertegenwoordiging te vermijden in de raden van bestuur zoals wordt opgelegd in sommige Lidstaten.

Slechts enkele muisklikken volstaan om ondernemingen op te richten waar ook in de EU, en bovendien zijn de ondernemingen niet verplicht de belastingen aan te geven die ze betalen in elk land waar ze activiteiten uitvoeren. De toekomst ziet er goed uit voor het Europa van de fiscale vrijbuiters.

Wie in ieder geval al in de handen wrijft zijn de «ondernemers» die via een netwerk van moeilijk te controleren spookbedrijven dergelijke dumping makkelijk zullen kunnen organiseren. De mogelijkheden die de Europese eenpersoonsvennootschap hen biedt zijn schier onbeperkt en zijn het perfecte wapen om te ontsnappen aan alle controles. De slachtoffers zijn ook al bekend: alweer de werknemers.

Er is maar één oplossing: de Europese eenpersoonsvennootschap een halt toeroepen!

Het ABVV zegt nee tegen de Europese eenpersoonsvennootschap! In navolging van het Europees Vakverbond dat op het uivoerend bestuur van juni 2014 de weigering van dit voorstel goedkeurde, vraagt het ABVV de Europarlementariërs en de toekomstige Belgische regering zich te verzetten tegen deze nieuwe deregulering, waarvan de werknemers eens te meer het slachtoffer zouden zijn.

3.5.3. Sociaal-economische barometer

Sinds 2010 publiceert het ABVV zijn sociaal–economische barometer. Met onze barometer willen wij zeker niet de concurrentie aangaan met de Nationale Bank of het Planbureau, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of andere administraties die veel beter uitgerust zijn dan wij om de economie te meten. Wel is het onze bedoeling om op een eenvoudige, toegankelijke manier de kerngegevens van onze economie nader toe te lichten en wat dieper in te gaan op enkele aspecten die volgens ons van essentieel belang zijn voor een correcte analyse van de situatie. Analyseren om beter te begrijpen. Begrijpen om te handelen. Handelen om niet langer te ondergaan.

3.6. Conclusie

Verdediger van de koopkracht, in de frontlijn in de strijd tegen blinde besparingen, pionier met zijn visie op fiscaliteit. Onze voorstellen worden vaak bespot, onrealistisch bevonden door rechts, maar telkens weer geeft de toekomst ons gelijk. Samen zijn we altijd sterker.



De Nieuwe Werker

ABVV TWEEWEKELIJKS MAGAZINE / 69STE JAARGANG / NR. 10 / 11 NOVEMBER 2011 / ED. ANTWERPEN

15 NOVEMBER: GROTE ABVV-ACV-ACLVB MILITANTENBIJEENKOMST IN BRUSSEL

NEEN tegen blinde bezuini



Edito
Er is een alternatief!
pag. 3

Nieuw loopbaanakkoord
In de maak
pag. 4

De Nieuwe Werker

ABVV TWEEWEKELIJKS MAGAZINE / 69STE JAARGANG / NR. 4 / 28 FEBRUARI 2014 / ED. WEST-VLAANDEREN



Dossier pag. 8&9

Rethink Refit-campagne
pag. 5

Edito
Een Europa met twee gezichten
pag. 16

De Nieuwe Werker

ABVV TWEEWEKELIJKS MAGAZINE / 69STE JAARGANG / NR. 12 / 27 JUNI 2014 / ED. WEST-VLAANDEREN

PENSIOENHERVORMING?



De commissie van experten, die pistes voor een pensioenhervorming tegen 2020-2040 moest bestuderen, publiceerde onlangs haar rapport. De commissie stelt een pensioensteltsel via een 'puntensysteem' voor. Impact, weinig transparantie en met weinig zekerheid. In de toekomst dreigen de pensioenen nog lager te worden. De waarde van de 'punten' zou op en neer schommelen, met de conjunctuur mee en volgens de demografische evolutie. Indien de volgende regering deze voorstellen overneemt, hebben we alvast twee zekerheden: een langere beroepsloopbaan en een lager pensioen.

Dossier pag. 8&9

Coöperatieve ondernemingen zijn de toekomst
pag. 3

Dagboek uit Colombia
pag. 4

50 jaar immigratie
pag. 5

Syndicats MAGAZINE

FGTB

N°01 • BIMENSUEL • 69ème année

17 JANVIER 2014 • Éd. HAINAUT

L'objectif de notre baromètre annuel est de reprendre de façon simple et accessible à tous les données clés de notre économie et mettre en lumière certains aspects qui nous semblent essentiels pour analyser correctement la situation. Analyser pour comprendre. Comprendre pour agir. [illegible] ne plus subir. Parce que nous subissons depuis plus de cinq ans une économie profonde dont on mesure tous les jours les conséquences dont le monde du travail est le premier à faire les frais. Pourtant, des alternatives.



Baromètre socio-économiqu

FGTB

Ensemble, on est plus forts

SAC
Des amendes qui empêchent d'agir
Page 3

IMPÔTS
Pour une fiscalité plus juste
Page 3

DROITS
Ce qui change en 2014
Pages 4 et 5

Syndicats MAGAZINE

FGTB

N°09 • BIMENSUEL • 68ème année

17 MAI 2013 • Éd. LIÈGE

FISCALITÉ

déclarer?



Comme chaque année, l'heure de remplir sa déclaration d'impôt a sonné. Pour beaucoup l'exercice est douloureux. Pour le Gouvernement aussi cette période est douloureuse. La contrainte budgétaire se fait ressentir plus pressante.

Justement, à la faveur de l'Offshore Leaks, on ressort les estimations de la fraude fiscale. Chez nous, l'économie souterraine représenterait entre 45 et 63 milliards par an. Elle prive le Fisc d'une vingtaine de milliards de recettes annuelles, largement de quoi oublier l'austérité rembourser la dette et créer des milliers d'emplois.

Des riches fuient la Belgique mais notre pays en attire d'autres ainsi que des multinationales en quête de réductions d'impôts. C'est que la Belgique est aussi un paradis fiscal pour les riches.
Comment est-on taxé chez nous? Faut-il supprimer l'exonération des carnets d'épargne? Que peut-on faire pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscales?

Édito page 3 et dossier pages 8 & 9



PORTRAITS
«Sales fouteurs de merde»
Page 7



Syndicats MAGAZINE

FGTB

N°02 • BIMENSUEL • 69ème année

31 JANVIER 2014 • Éd. LIÈGE

Horizon 2015

55.000 jeunes chômeurs sur un siège éjectable



En février et mars quelques dizaines de milliers de jeunes demandeurs d'emploi tout frais émoulus de leur école et encore en stage d'insertion – c'est-à-dire sans allocations – vont recevoir une convocation de l'ONEM pour contrôler s'ils ont bien recherché un emploi. Ils entrent ainsi dans le carrousel du contrôle de disponibilité auquel sont déjà soumis tous les autres chômeurs avec la menace d'une sanction à la clé.

55.000 jeunes bénéficiaires d'allocations d'insertion qui sont déjà dans le circuit, risquent de se voir éjectez du chômage en 2015, même s'ils ont activement cherché mais pas trouvé. Le nouveau système modifié par l'actuel Gouvernement limite à 3 ans le droit aux allocations. Et 3 ans quand le travail est rare, c'est vite passé...

Voir notre dossier en pages 8 & 9

CCT 9
Faites parler les chiffres
Page 3

SOLIDARITÉ
Protéger le droit à l'avortement
Page 4

FIN DE CARRIÈRE
Quel impact sur la pension?
Page 5



GENDER
Des inégalités qui persistent
Page 6

Hoofdstuk 18

De Diensten van het Federaal ABVV



18. De Diensten van het Federaal ABVV

1. Dienst Interne Audit

1.1. Opdracht

De Interne Audit staat in voor de boekhoudingen van het Federaal ABVV, de Federale Werkloosheidskas (inclusief de fondsen voor bestaanszekerheid voor 'hout en stoffering', 'vorst en bouw', 'metaal' en 'kappers'), de vzw ISVI (cf. internationale relaties en projecten) en de Coöperatieve Vennootschap 'Huis der Syndicaten' dat de gebouwen beheert.
De Interne Audit ziet toe op de naleving van de interne procedures en waakt erover dat de budgetten – zoals goedgekeurd door de Financiële Commissie – worden gerespecteerd.
De dienst verzekert ook de opvolging van de bijdrage–afrekeningen en de daaraan gekoppelde ledenstatistieken.
In het kader van de rapportering aan de RVA staat de dienst in voor de consolidatie van de beheersboekhoudingen, alsook de boekhoudingen 'Sociale Prestaties' (gewesten + federaal).

1.2. Stand van zaken

In het verleden werd dankzij een doorgedreven opvolging en beheersing van de kostenstructuur en bijkomende inspanningen van de centrales, het Federaal ABVV globaal financieel gezond gemaakt.

Voor de syndicale entiteit en het budget 'De Nieuwe Werker–Syndicats' is blijvende waakzaamheid aangewezen.

De diverse boekhoudingen worden jaarlijks door een revisor nagekeken. De boekhoudingen van de werkloosheidskas worden ook gecontroleerd door de inspectiediensten van de RVA.

Daarnaast worden de beheers– en de syndicale boekhouding gecontroleerd door de Commissie van Toezicht.

De Commissie van Toezicht komt in principe 4 maal per jaar samen. De data worden vastgelegd bij de aanvang van een boekjaar.

Er wordt onder meer een afzonderlijke vergadering voorzien voor de bespreking van het budget, één voor de controle van de boekhoudstukken en een vergadering waarop het jaarresultaat wordt voorgesteld. Op deze laatste vergadering wordt ook de bedrijfsrevisor uitgenodigd om aan de Commissie van Toezicht toelichtingen te geven bij het jaarrapport dat hij voor de ondernemingsraad heeft opgesteld. Tot slot is er nog een vergadering die gewijd wordt aan een specifiek thema zoals de administratietoelagen, de inkomsten uit bijdragen,...

De boekhouding van de vzw ISVI wordt naast de controle door de revisor jaarlijks ook door DGOS gecontroleerd omwille van de subsidies die aan de vzw worden toegekend.

Sinds 2004 werken zowel het Federaal ABVV als de gewestelijke afdelingen met hetzelfde boekhoudpakket (LEX) geïnstalleerd op de centrale server. Het onderhoud van het pakket alsook de "helpdesk" wordt gecoördineerd door de dienst.

Bij de aanwerving van nieuwe medewerkers in de gewesten zorgt de dienst voor een eerste kennismaking met het boekhoudpakket.

Met het oog op een financiële ondersteuning van de gewesten, werden onder meer volgende maatregelen uitgewerkt en na goedkeuring uitgevoerd:

- sinds het boekjaar 2009 wordt het aandeel van de gewestelijke werkloosheidskassen in de administratietoelagen aanzienlijk verhoogd. Het forfaitaire systeem dat toen werd ingevoerd, werd in de voorbije periode verder opgetrokken waardoor extra zuurstof werd gegeven aan de gewestelijke werkloosheidskassen;
- de trekkingsrechten in het kader van het dossier 'begeleiding werkloze leden' zijn vanaf 2013 met 30% opgetrokken. De globale inspanningen m.b.t. dit dossier worden voor de helft gefinancierd door de Centrales; de andere helft wordt gedragen door de Federale Werkloosheidskas;
- de impact van de besparingsmaatregelen van de overheid m.b.t. de administratievergoedingen voor 2012 en 2013 worden ten laste genomen door het Federaal ABVV;
- als antwoord op de problematiek m.b.t. de leeftijdspiramide wordt een steunmaatregel in het leven geroepen om de gewestelijke werkloosheidskassen een dotatie van € 25.000 toe te kennen per vervanging van een voltijds medewerker die vertrekt in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Gaat het niet over een voltijds medewerker, of is er sprake van definitief tijdskrediet, dan wordt de dotatie proportioneel toegekend. Gezien het aantal betoelaagde dossiers vanaf 2015 door de impact van de regeringsmaatregelen wel eens gevoelig zou kunnen afnemen, wordt de vervangingsplicht vanaf 2014 geschrapt.

1.3. Knelpunten/prioriteiten

Het boekhoudpakket 'LEX' is stilaan wat verouderd en de compatibiliteit met de meest recente besturingssystemen is niet evident.

Daarom wordt in 2014 samen met de Informaticadienst en in overleg met de gewesten uitgekeken naar een nieuw boekhoudprogramma dat meer beantwoordt aan de hedendaagse noden van ondermeer financiële rapportering.

De huidige interne procedures (aanvraagbonnen, betaalprocedures,...) zullen worden herbekeken en waar nodig worden vervangen door geïnformatiseerde toepassingen.

De lopende rekeningen met de verschillende instanties zullen verder van nabij worden opgevolgd.



De dienst zal verder zijn bijdrage leveren om op het vlak van de aankooppolitiek (bureelmateriaal, wagenpark, meubilair,...) het ecologische en sociale aspect blijvend op de voorgrond te brengen.

1.4. Varia

1.4.1. Evolutie ledenbeweging

Gedurende de voorbije periode werd de stijgende tendens uit het verleden aangehouden. Gemiddeld neemt het ledental jaarlijks met circa 1% toe.

Gemiddelde per gewest

GEMIDDELDE	2008	2009	2010	2011	2012
BRUXELLES-BRUSSEL	178.923	180.211	185.314	184.161	186.545
VLAAMS BRABANT	78.885	82.539	84.753	85.796	87.667
ANTWERPEN	146.739	151.751	150.445	150.226	150.745
MECH. – KEMPEN	78.722	80.065	82.912	85.118	87.500
W-VLAANDEREN	126.729	130.020	131.336	133.026	134.236
OOST-VLAANDEREN	152.099	154.358	155.660	157.112	157.252
LIMBURG	91.364	94.667	94.317	96.108	97.858
BRABANT WALLON	35.228	36.660	39.522	40.043	40.254
CHARLEROI	102.420	102.442	102.511	102.799	102.872
MONS	47.914	48.266	48.151	49.203	49.477
CENTRE	51.657	52.417	52.789	53.014	55.784
WALLONIE PICARDE	70.305	72.610	73.643	74.510	74.629
LIEGE	165.146	167.165	171.112	173.348	175.720
VERVIERS	33.769	33.667	34.278	34.342	34.712
NAMUR	61.112	60.996	60.606	61.898	63.031
LUXEMBOURG	34.442	35.254	36.399	36.834	38.024
TOTAAL	**1.455.454**	**1.483.088**	**1.503.748**	**1.517.538**	**1.536.306**

Gemiddelde per Centrale

GEMIDDELDE	2008	2009	2010	2011	2012
AC	413.673	421.072	427.469	433.488	440.774
BBTK	382.291	391.703	405.559	410.272	417.363
CMB	178.943	179.421	174.140	173.184	171.691
ACOD	302.084	305.194	306.927	307.586	310.119
KADETTEN	26.760	28.434	28.285	29.889	29.707
BTB	42.312	45.101	46.068	46.418	47.683
HORVAL	109.391	112.163	115.300	116.701	118.969
TOTAAL	**1.455.454**	**1.483.088**	**1.503.748**	**1.517.538**	**1.536.306**

1.4.2. Aantal werkloosheidsdossiers

Met het aantal werkloosheidsdossiers wordt het aantal betaalde werkloosheids-uitkeringen bedoeld die door de RVA werden goedgekeurd en waarvoor we als uitbetalingsinstelling recht hebben op een administratievergoeding.

De evolutie van het aantal dossiers is mede afhankelijk van de economische en conjuncturele toestand.

Net als bij het ledengemiddelde zien we ook hier een jaarlijkse stijging van het aandeel van het ABVV in het totaal aantal goedgekeurde dossiers dat door alle uitbetalingsinstellingen samen werd uitbetaald.

Gewestelijke afdeling

GEMIDDELDE	2008	2009	2010	2011	2012	2013
BRUXELLES-BRUSSEL	503.267	532.407	551.634	563.163	565.370	565.300
VLAAMS BRABANT	192.228	219.927	216.076	211.877	213.600	215.184
Provincie ANTWERPEN	519.825	617.815	607.390	582.455	586.141	594.193
WEST-VLAANDEREN	310.962	368.631	347.082	323.031	326.486	327.299
OOST-VLAANDEREN	396.197	441.723	410.620	386.948	394.230	399.005
LIMBURG	241.481	311.259	288.901	276.494	287.998	291.258
CHARLEROI	386.936	427.162	411.764	396.080	389.585	382.839
MONS	196.205	203.830	201.799	199.828	197.955	194.728
CENTRE	354.797	385.658	385.782	380.615	372.474	373.049
WALLONIE PICARDE	260.332	277.522	269.216	263.198	263.648	255.583
LIEGE	609.718	654.877	657.105	657.365	650.452	643.867
VERVIERS	141.967	155.196	152.518	150.261	147.810	147.045
NAMUR	222.686	232.028	234.998	235.003	232.172	232.170
LUXEMBOURG	137.238	149.613	152.866	155.151	155.503	156.706
TOTAAL	**4.473.839**	**4.977.648**	**4.887.751**	**4.781.469**	**4.783.424**	**4.778.226**
Aandeel in totaal aantal dossiers	39,55%	39,59%	39,73%	40,12%	40,33%	40,50%

2. Dienst Externe Audit

De Externe Audit (die samen met de Interne Audit, de Werkloosheids– en de Informaticadienst deel uitmaakt van de dienst 'Beheer en Financiën') heeft zowel een ondersteunende als een controlerende functie. De dienst staat in voor de controle van de diverse boekhoudingen van de gewestelijke ABVV–afdelingen en van de geldstromen tussen de diverse geledingen, de naleving van de diverse financiële verplichtingen en de opvolging en bijsturing van het organisatorisch, administratief en financieel beheer van de gewestelijke ABVV–afdelingen.

In uitvoering van artikel 57 van de ABVV–statuten is de dienst ook belast met de controle op de naleving van de fiscale, sociale en statutaire verplichtingen, en dit zowel op het vlak van de interprofessionele ABVV–afdelingen als van de Intergewestelijken en de Centrales. Deze controles beogen geenszins de opportuniteit, maar wel de wettelijkheid van de geldverrichtingen.

2.1. Transparantie als aandachtspunt

De transparantie op financieel vlak bleef ook gedurende de afgelopen congres–periode een belangrijk aandachtspunt.

In uitvoering van artikel 57 van de ABVV–statuten werden de controles op de interne geldstromen binnen het ABVV en op de naleving van de fiscale, sociale en statutaire verplichtingen door de diverse geledingen en instanties van het ABVV voortgezet.

De lopende controleronde (de tweede sinds artikel 57 in werking trad) werd in de loop van 2011 gefinaliseerd. Op die manier werden in totaal een 300–tal controles uitgevoerd bij de (federale en gewestelijke) beroepscentrales van het ABVV. Een volgende controleronde werd eind 2011 opgestart. Tot op vandaag maakten zo'n 210 professionele geledingen het voorwerp van controle uit. De finalisering van deze controles staat geprogrammeerd voor het einde van het jaar.

Conform de procedures vastgelegd in het protocol afgesloten tussen het Federaal ABVV en de Centrales, werden de gecontroleerde entiteiten telkens op de hoogte gesteld van de resultaten van de controles; de procedure om de uitvoering van de te nemen maatregelen te kunnen opvolgen werd voortgezet.

Een aantal Centrales bleven verder een beroep doen op de Federale Auditdienst met het oog op de organisatie van hun boekhoudingen en het beheer van hun ledenbestand.

2.2. Beleid Interprofessionele ABVV-afdelingen

Ook op het vlak van de interprofessionele ABVV–afdelingen werd het beleid van controle, analyse, preventie en omkadering voortgezet.

- De Beheersboekhouding U.I. (opgelegd door de RVA) van alle ABVV–afdelingen (in totaal 16 entiteiten) werd minstens semestrieel aan een controle onderworpen.
- De Syndicale boekhoudingen en deze van de daarbij aanleunende vzw's werden jaarlijks onderworpen aan een controle.

- Ook de boekhoudingen m.b.t. de Sociale Prestaties, BZ Metaal, BZ Hout en PWA's maakten periodiek het voorwerp van controle uit.
- Net zoals bij de professionele geledingen werden ook bij de gewestelijke ABVV–afdelingen periodiek controles uitgevoerd op het vlak van de naleving van de fiscale, sociale en statutaire verplichtingen en van de interne geldstromen.
- Naast de eigenlijke controleopdracht werd tevens bijzondere aandacht besteed aan de begeleiding en ondersteuning van de boekhouders van de gewestelijke ABVV–afdelingen :
    - de inspanningen om de communicatie en informatiedoorstroming tussen de federale en de gewestelijke diensten Boekhouding te verbeteren werden voortgezet. De Commissie Gewestelijke Boekhouders van het ABVV (een forum waar er intern van gedachten gewisseld wordt over bepaalde specifieke problemen m.b.t. de diverse boekhoudingen en waar nieuwe richtlijnen en procedures toegelicht worden) kwam periodiek samen;
    - uniforme werkinstrumenten werden ter beschikking gesteld van de gewestelijke boekhouders. De voorbereiding van de invoering van een nieuw boekhoudpakket (gepland voor 01/01/2015) werd opgestart;
    - in afdelingen waar er zich personeelsproblemen stelden in de dienst Boekhouding (ontslag, vertrek, ziekte,...) werd bijstand verleend om de continuïteit van de dienst te verzekeren.
- Ten behoeve van de interprofessionele gewestelijke secretarissen werden opleidingssessies georganiseerd op het vlak van financieel en boekhoudkundig beleid.
- De financiële gezondheid van de gewestelijke ABVV–afdelingen bleef een permanente bekommernis. De problematiek maakte het voorwerp van bespreking uit in de Commissie Gewestelijke Secretarissen. Zo werden er seminaries georganiseerd op 18 januari 2010, 25 oktober 2010, 2 april 2012, 10 september 2012 en 15 november 2013. Deze besprekingen resulteerden in een aantal maatregelen gericht op het bevorderen van de inkomstenstructuur van de ABVV–gewesten en van de Gewestelijke Werkloosheidskassen in het bijzonder.
  Bovendien nam de Federale Auditdienst deel aan diverse werkgroepen die werden opgericht in het kader van de voorbereiding van de implementatie van synergieën tussen de Werkloosheidskassen van verschillende ABVV–gewesten (cfr. Wallonie Picarde: Tournai + Mouscron).

3. Federale Informaticadienst

De federale informaticadienst heeft als opdracht het beheren van de federale databanken, gegevensstromen en informatica–infrastructuur en het up–to–date houden van de soft– en hardware. Dit ter ondersteuning van alle IT–gebruikers en in lijn met de doelstellingen van het Federaal ABVV.

3.1. Stand van zaken

Infrastructuur

In 2011 werd een 2de datacenter in Evere in gebruik genomen. Dit om de uitwijkmogelijkheden voor de meeste van de IT systemen in geval van ernstige problemen te faciliteren.

De performantie van de dataverbindingen werd verder geoptimaliseerd door de overschakeling naar VDSL–technologie in 2011.

De server virtualisatie werd gefinaliseerd in 2011, daardoor konden de beheerskosten verlaagd worden en de risico's in geval van een calamiteit worden verminderd. Server virtualisatie heeft ook een invloed op het elektriciteitsverbruik, wat ook onze ecologische voetafdruk heeft verkleind.

Meer dan 600 nieuwe printers werden geïnstalleerd in 2012.

In de loop van 2013 werd een helpdesk–applicatie opgezet, die wordt gebruikt infrastructuur gerelateerde incidentmeldingen te registreren, beheren en op te volgen.

In 2013 werd gestart met de voorbereidingen die zullen uitmonden in de vervanging van meer dan 1000 desktops en laptops vanaf oktober 2014. Deze vernieuwing houdt ook in dat men Windows 8.1, Exchange 2012 (mail) en Office 2013 zal voorzien. Uiteraard wordt dit gecombineerd met de nodige opleidingen.

De leverancier van de applicatie Cicero voorziet een belangrijke upgrade in het najaar van 2014. Rekening houdend met de andere projecten, wordt overeenkomstig een planning uitgewerkt.

Vanaf 2015 wordt een andere boekhoudapplicatie in gebruik genomen. Dit wordt voorafgegaan in 2014 door een keuzeproces, in overleg tussen de federale en regionale gebruikers.

Applicaties

In 2010 en 2011 werd de verdere afwerking van de IT–gerelateerde consolidatie van de gewesten en de databases uitgevoerd.

Er werd een toepassing uitgewerkt (Timeline/DMFA) die de interpretatie van het beroepsverleden van onze werkloze leden verduidelijkt.

Op IT–vlak werden een aantal fusies gerealiseerd; Antwerpen/Kempen in 2010 en Wallonie Picarde in 2013. Ook werd de Voedingscentrale Doornik/Namen/Luxemburg geïntegreerd in de federale toepassing Ledenbeheer.

In 2012 werden verschillende IT–activiteiten ontplooid ter ondersteuning van de voorbereiding en resultatenverwerking van de sociale verkiezingen.

In 2012 werd het project in het kader van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen gerealiseerd, met nog vervolg–deelprojecten in 2013.
In de loop van 2013 werd het SEPA (Single Euro Payment Area) voor de domiciliëringen uitgewerkt en opgeleverd begin 2014. Voor het beheer van de mandaten werd een systeem met barcode scanning opgezet.

Eind 2013 werd gestart met het project Ontslagcompensatievergoeding. Dit zowel ter realisatie van een web–toepassing en het opzetten van een applicatie op het interne AS400 systeem.

Eind 2013 werd het project Regis gelanceerd, een eerste deel hiervan werd in productie gebracht begin april 2014. Via dit project wenst men via elektronische weg het gebruik van de correcte gegevens, afkomstig van het Rijksregister, (zoals adres, nationaliteit en de gezinssamenstelling) van de sociaal verzekerden verder te optimaliseren. Dit project bevat verschillende fases, die volgens een afgesproken timing in 2014 verder zullen worden gerealiseerd.
Ongeveer gelijktijdig werd een project gestart om het beheer van de introductie van de elektronische werkloosheidskaart voor de volledig werklozen mogelijk te maken. Ook dit werd in productie gezet op 1 april 2014.

Eind 2013 werd gestart met het actualiseren en verder verfijnen van de applicatie van de betalingen van de werkloosheidsvergoedingen. Oplevering van dit project is voorzien voor het najaar van 2014. In de loop van 2014 worden gefaseerd onderdelen van deze applicatie–aanpassingen opgeleverd.

In de voorbije jaren werden er verder systemen uitgewerkt die de elektronische uitwisseling en beheer van gegevens mogelijk maken. De meeste applicaties maken gebruik van deze input.

Vanaf 2013 werd het IT veranderingsproject geheroriënteerd. De voornaamste doelstellingen van dit veranderingsproject zijn :

- het actualiseren en onderhouden van de documentatie van de applicaties;
- de kennisdeling van systemen en applicaties verhogen;
- elementen voorzien die de continuïteit faciliteren rekening houdende met de effecten van de actuele leeftijdspiramide;
- het herschrijven (de transformatie) van de bestaande applicaties in een nieuwe technologie.

Er is afgesproken dat de verschillende aspecten van deze verandering worden uitgewerkt in een zogenaamde ‘proof of concept’, een methode om de juiste oplossingen uit te werken, alvorens daarna de grote dossiers worden uitgewerkt.

Deze methode werd toegepast op de uitwerking van een concreet project, geïnformatiseerde gegevens van de schuldeisers, en heeft geleid tot zeer interessante inzichten m.b.t technische, organisatorische en projectmatige aspecten van de verandering.

3.2. Prioriteiten en aandachtspunten

Op vlak van de toepassingen blijft het snel en correct betalen van onze werkloze leden de topprioriteit. Om dit te realiseren zullen alle toepassingen verdere aanpassingen ondergaan in overeenstemming met de wijzigende wetgeving en reglementering.

De transformatie van de applicaties naar de nieuw gekozen java–technologie zal verder uitgebreid worden. Hierbij zal men gebruik maken van de eerder opgedane ervaringen in het oplossen van technische en applicatieve uitdagingen, tijdens de ‘proof of concept’–fase.

Ook willen we de projectaanpak verder actualiseren, vertrekkende van duidelijke afspraken in de project– en scope–definitie. Alle betrokkenen spreken de rollen,



verantwoordelijkheden en beschikbaarheden van de projectmedewerkers af. Dit voor zowel de analyse, de uitwerking van de applicaties, het testen en het finaal goedkeuren voorafgaand aan het in productie brengen.

De opvolging van een project zal gebaseerd zijn op de tijdsinschattingen die voortvloeien uit de initiële analyses aan de hand van de definitie van de behoeften. Tijdens de projectuitwerking zal men wijzigingen in de behoeften definities weerspiegeld zien in een aanpassing van de initiële planning. De projectsturing valt onder de verantwoordelijkheid van de stuurgroep. De projectvoortgang en de evaluatie van de 'change requests' zal worden besproken tijdens de vergaderingen van deze stuurgroep. Het geheel wordt omkaderd door afspraken rond de projectcommunicatie.

De evolutie en het onderhoud van de bestaande en nieuwe te ontwikkelen systemen is sterk gerelateerd aan het goed beheren van de kennis die aanwezig is bij de IT–medewerkers en de beschikbare documentatie.

De toepassingen die eerder werden gerealiseerd, waardoor onze leden via het internet toegang hebben tot hun gegevens, zal verder geactualiseerd worden. Er moet naar gestreefd worden om via nieuwe en bewezen technologie, creatieve oplossingen te vinden die blijven een meerwaarde geven aan onze bestaande en potentiële leden.

Een 2de datacenter is aanwezig en kan gebruikt worden als back–up mogelijkheid bij ernstige problemen. Om dit zo optimaal mogelijk te kunnen inschakelen moet de architectuur van de systemen verder afgestemd worden op een vlotte omschakeling naar het uitwijk datacenter. Dit zal door IT verder uitgebouwd worden, afgestemd op de door het ABVV gestelde eisen naar continuïteit bij een ernstige verstoring van de systemen.

Vanaf eind 2014 zal men kunnen gebruik maken van geactualiseerde versies van Windows, mail en Office en dit van op nieuwe hardware. Dit zal de basis vormen voor het actualiseren van werkmethodes gebruik makend van technologieën die op deze vernieuwde infrastructuur verder kunnen worden uitgebouwd.

4. Federale Werkloosheidsdienst

4.1. Opdracht

- Opvolging van de werkloosheidsreglementering en de daarmee samenhangende wetgevingen (sociale zekerheid, fiscaliteit,...).
- Overleg met de Federale Informaticadienst (functionele analyse van de toepassingen).
- Organisatie van de regionale werkloosheidsdiensten (concept).
- Opvolging en begeleiding van de regionale diensten werkloosheid.
- Ondersteuning van de regionale afdelingen onder meer via hotline, uitgebreide opleidingen, maken van nota's en powerpoints,...
- Opvolging interne en externe commissies (onder meer relaties met RVA, KSZ, RSZ, financiële instellingen, Fondsen voor Bestaanszekerheid, INTERUI,...).
- Bepaalde opleidingen geven aan de bedienden van de diensten werkloosheid.

4.2. Regelgeving

De periode 2010 tot 2014 kan opgesplitst worden in twee delen:

- een kalme periode (2010–2011) omdat er enkel een regering in lopende zaken was;
- de periode vanaf 2012 tot nu kenmerkt zich als een super drukke periode waarin het dossier van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en de beperking in de tijd van de inschakelingsuitkeringen de agenda beheerst heeft.

In 2010 nam de regering een aantal crisismaatregelen:

- het 'win–win plan' was een versterking van de activeringsmaatregelen, vooral gericht naar jongeren en ouderen;
- de crisispremie is een vergoeding voor arbeiders die ontslagen worden.

In het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen werd de ervaringsuitkering ingevoerd. De overstappremie moest de overstap naar lichter werk vereenvoudigen.

Voor jongeren werd de vrijwillige militaire inzet ingevoerd.

De inhouding van 1 of 3% voor bepaalde brugpensioenen of pseudo–brugpensioenen gebeurt door de werkgever (en niet meer door de uitbetalingsinstelling).

In 2011 werden de loongrenzen voor de berekening van de werkloosheidsuitkeringen verhoogd en kwam er een nieuw vergoedingspercentage voor de alleenstaanden (+ 1,8%). Ook de minima en de wachtuitkeringen werden verhoogd.

De bedrijfsvoorheffing voor tijdelijke werklozen werd verhoogd naar 18,75%.

In 2012 werden er veel maatregelen genomen met een enorme impact en heel veel werk.

Het systeem van de wachtuitkeringen werd omgevormd naar de inschakelings–uitkeringen.

De inschakelingstijd wordt verlengd met 3 maanden en het recht wordt beperkt in de tijd (met ook de invoering van een mogelijk additioneel recht). Een 6–maandelijkse opvolging (dispo) werd ingevoerd, inclusief zware sancties.

Er werd een versterkt systeem van degressieve werkloosheidsuitkeringen ingevoerd.

De toelaatbaarheid werd een beetje versoepeld.

Het systeem van schorsing wegens werkgebrek voor bedienden werd aangepast en de ontslaguitkering (die de crisisuitkering vervangt) werd ingevoerd.

De notie passende dienstbetrekking werd strenger gemaakt.



Brugpensioenen werden vervangen door het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en geleidelijk aan werden de toegangsvoorwaarden nog strenger.

De leeftijd om te genieten van een anciënniteitstoeslag werd opgetrokken tot 55 jaar en de leeftijd van de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt werd opgetrokken naar 60 jaar.

De bedrijfsvoorheffing voor tijdelijke werklozen werd verhoogd naar 20%.

De mededeling van de eerste dag tijdelijke werkloosheid werd strenger.

2013 stond grotendeels in het teken van het afhandelen van de beslissingen uit 2012. Wel werden er nog een aantal nieuwe maatregelen genomen.

Zo werd de controle van de beschikbaarheid van de jongeren tijdens de inschakelingstijd ingevoerd en werd het een toelaatbaarheidsvoorwaarde.

De instapstage werd hervormd en de leeftijd voor de werkhervattingstoeslag werd opgetrokken naar 55 jaar.

De loonplafonds en de minima werden verhoogd. Er kwam een systeem van inkomensgarantie–uitkeringen voor vrijwillig deeltijdse werknemers.

De bedrijfsvoorheffing voor tijdelijke werklozen werd verhoogd naar 26,75 % en al de tijdelijke werklozen genieten een identiek vergoedingspercentage van 70% (dus vermindering van 5% voor gezinshoofden en alleenstaanden).

De startbaanovereenkomsten werden aangepast.

2014 wordt beheerst door een aantal belangrijke dossiers op het niveau van de elektronische gegevensstromen die uitgewerkt worden.

Als uitbetalingsinstelling zullen wij de gegevens van het rijksregister gebruiken om de kwaliteit van de persoonlijke aangifte van de gezinstoestand te verbeteren. Sinds april 2014 wordt de elektronische aangifte van de controlekaart voor volledige werklozen gefaseerd ingevoerd. De huidige controlekaart op papier wordt langzaam aan vervangen door een aangifte via de website.

Er werden nog een aantal versoepelingen ingevoerd in het dossier van de uitsluiting van de inschakelingsuitkeringen (voor deeltijdse werknemers met IGU en voor werknemers met bepaalde medische problemen).

De regionalisering van bepaalde materies (bijv. de PWA's, de activa, de controle op de beschikbaarheid, de werkhervattingstoeslag,...) zal de facto niet in werking treden vanaf 1 juli 2014, maar later.

4.3. Informatisering van de gegevensstromen

De informatisering van de gegevensstromen gaat onverminderd verder en dit beïnvloedt in belangrijke mate de werkorganisatie van de dienst werkloosheid.
Via de INTER–UI (een samenwerkingsverband van de 4 erkende uitbetalings–instellingen die belast is met het correct doorzenden van elektronische berichten)

ontvangen wij de zogenaamde ASR (aangifte sociaal risico, zoals bijv. C3.2, C4).

Recent werd beslist dat tegen 1 januari 2016 al deze maandelijkse betaalformulieren enkel nog geïnformatiseerd mogen afgeleverd worden. De andere documenten (bijv. C4) volgen tegen uiterlijk 31 december 2016.

Om de toelaatbaarheid te berekenen gebruiken wij de gegevensbank van de RSZ (DMFA), deze van de mutualiteiten (A052) en deze van de RVA (loopbaanonderbreking/tijdskrediet).

Ook de andere gegevens (bijv. van de RSVZ bij zelfstandige activiteit, gegevens beroepsverleden L710,...) ontvangen wij op elektronische wijze.

Om onze leden bij te staan gebruiken wij de gegevens van de ziekteperiodes (die wij ontvangen van de mutualiteiten), evenals de gegevens die wij van DIMONA ontvangen, om ongeoorloofde cumul (en dito sancties) te vermijden.

Hetzelfde geldt voor de gegevens van het rijksregister.

De sociaal verzekerde gaat binnenkort (het proefproject werd opgestart) kunnen gebruik maken van een website om zijn aangifte van zijn controlekaart C3 te doen.

De beslissingen van de RVA inzake beslag en afstand ontvangen wij nu ook elektronisch en binnenkort volgen de beslissingen inzake het recht op uitkeringen (C2).

4.4. Opleiding

Opleiding diensthoofden werkloosheid.

Normaal gezien vindt er elke maand een vergadering plaats waar de diensthoofden werkloosheid van de verschillende gewesten geïnformeerd worden over de wijzigingen in de reglementering en de (geïnformatiseerde) procedures.

Tevens ontvangen zij eigen nota's en powerpoints, evenals de informatie (onderrichtingen) van de RVA.

Zij verspreiden deze informatie dan verder in hun gewest.

Vorming polyvalente bedienden werkloosheid.

Op het seminarie van de gewestelijke secretarissen van 25 oktober 2010 werd beslist om 2 keer per jaar een opleiding te geven aan alle polyvalente bedienden van de diensten werkloosheid.

Wij hebben ondertussen 4 dagen opleiding gegeven (voor meer dan 550 bedienden gemiddeld per opleiding).

Daarnaast verzorgen de gewesten zelf hun (maandelijkse) opleidingen.

Ontwikkeling doctool.

Op het seminarie van de gewestelijke secretarissen van 25 oktober 2010 werd beslist om een (geïnformatiseerde) tool te ontwikkelen die de bedienden de nodige ondersteuning biedt bij de verwerking van de nota's die zij ontvangen.

Deze tool, doctool genoemd, voorziet in samenvattingen van de nota's, evenals een eenvoudige mogelijkheid van opvolging en van opzoeking. De tool is sinds 2011 operationeel.

Ook de verschillende teksten van de opleidingen werden hier toegevoegd, naast een aantal berekeningsmodules.

Naast de uitbreiding van de opleidingen is dit een tweede antwoord op de problematiek van de ingewikkeldheid van de wetgeving en de procedures.

Uitgebreide basisopleiding nieuwe bedienden.

Sinds 2007 is het Federaal ABVV gestart met een uitgebreide opleidingsmodule voor nieuw aangeworven bedienden in de diensten werkloosheid.
Vanaf 2011 werd nog een tandje bijgestoken en geven wij (per taalrol) twee cycli per jaar.

De module werd ook nog uitgebreid en omvat momenteel 33 voltijdse dagen. Ze bestrijkt al de facetten van de werkloosheidsreglementering. De theorie wordt aangevuld door praktijkopleidingen die door het Federaal ABVV en door de gewesten zelf gegeven worden.

Dit nieuw vormingspakket kwam geen dag te vroeg.

De samenloop van de leeftijdspiramide binnen onze organisatie (met vervroegde uittredingen binnen het ABVV tot gevolg) met de crisis (en dus een stijgende werkloosheid) hebben er immers toe geleid dat er heel wat nieuwe bedienden aangeworven werden.

Van 2007 tot nu hebben wij deze opleiding aangeboden aan 410 nieuwe bedienden, waarvan 273 in de periode begin 2010 – begin 2014.

Deze uitgebreide opleiding vormt een belangrijke bijdrage tot een kwaliteitsvolle service.

Help desk.

Gewesten kunnen altijd terecht bij de Federale Werkloosheidsdienst met vragen van reglementaire aard of als zij problemen ondervinden bij het gebruik van onze geïnformatiseerde werkmethodes.

De oplossingen kunnen van individuele of van collectieve aard zijn.

> *Voorbeeld: een informatieve vraag krijgt een individueel antwoord.*
> *Als blijkt dat deze vraag dikwijls voorkomt, worden initiatieven genomen om aan deze nood tegemoet te komen (zo werden er bijv. interactieve infofiches gemaakt).*

4.5 Mijn dossier werkloosheid – Mijn ABVV

Sinds 1 februari 2010 stellen wij de belangrijkste informatie van een werkloosheidsdossier via onze website ter beschikking van onze leden (bijv. de uitgevoerde betalingen, de stand van zaken van hun uitkeringsaanvraag).

Dit vormt een belangrijke mijlpaal in de verbetering van de service aan onze werkloze leden.

De elektronische controlekaart zal hier kunnen geconsulteerd worden.

4.6 Kwaliteitszorg

De modernisering van onze werkmethodes en de noodzaak aan hoge kwaliteit heeft er toe geleid dat wij op federaal vlak een uitgebreid systeem van boordtabellen uitgewerkt hebben evenals een systeem dat toelaat om een analyse te maken van eventuele problemen in de werking.

Als er zich bepaalde moeilijkheden voordoen in een afdeling, begeleiden wij – als Federale dienst Werkloosheid – deze afdeling.

We zijn inzake boordtabellen overgegaan naar het gebruik van een 'Balanced ScoreCard', waarbij de cruciale factoren in de werking van de diensten werkloosheid gemeten worden en vervolgens vergeleken worden met bepaalde afgesproken normen. Bij een overschrijding van de normen worden de nodige afspraken gemaakt die moeten leiden tot een verbetering van de situatie.

Wij gebruiken hiervoor een speciale software die ook ten dienste staat van de verantwoordelijken van de diensten werkloosheid in onze gewesten.

4.7 Activering zoekgedrag werklozen

Sinds 1 juli 2004 werd de zogenaamde activering van het zoekgedrag van de werklozen (gefaseerd) opgestart.

De belangrijkste recente wijzigingen betreffen de inschakelingsuitkeringen.

Er werd een 6–maandelijkse evaluatie ingevoerd voor de jongeren die een inschakelingsuitkering genieten.

Jongeren die nog in hun inschakelingstijd zitten worden nu ook 2 keer gecontroleerd. Twee positieve evaluaties zijn nu ook noodzakelijk om recht te krijgen op inschakelingsuitkeringen.

5. De dienst "Artikel 59bis"

5.1. Artikel 59bis: activering zoekgedrag naar werk

5.1.1. Wie valt onder die maatregel?

Sinds juli 2004 werd art. 80 van de werkloosheidsreglementering (langdurige werkloosheid) geleidelijk aan vervangen door de bepalingen van art. 59bis:



'activering van het zoekgedrag van de werklozen'. De volledig werklozen die de maximum toegestane werkloosheidsduur hebben bereikt, vallen onder deze maatregel, ongeacht hun gezinstoestand.

Maximum toegestane werkloosheidsduur:

- 15 maanden voor de −25jarigen;
- 21 maanden vanaf 25 jaar.

De betrokkenen worden echter niet opgeroepen als ze:

- vrijgesteld zijn van de verplichting om ingeschreven te zijn als werkzoekende (bijv.: vrijstelling om sociale of familiale redenen, vrijstelling wegens vorming/opleiding, vrijstelling door 180 u/6 maanden werk als PWA,...);
- deeltijdse werknemers met behoud van rechten zijn;
- in de eerste vergoedingsperiode zitten;
- havenarbeiders, werknemers in de handel in brandstoffen van Oost−Vlaanderen, erkende zeevissers, vislossers of vissorteerders zijn;
- opgeschort worden van de opvolgingsprocedure (begeleidingsactie of afzien van uitkeringen gedurende minstens 6 maanden).

5.1.2 Hoe verloopt de procedure?

Over het algemeen...

Het eerste gesprek vindt plaats na 15 maanden werkloosheid voor de werkzoekenden jonger dan 25 jaar en na 21 maanden voor de werkzoekenden van 25 jaar en ouder.

Er worden in de procedure maximum drie gesprekken voorzien, waarbij het actief zoekgedrag van de volledig werklozen geëvalueerd wordt.

Die gesprekken worden door de 'facilitatoren' in gewestelijke werkloosheidsbureaus van de RVA geleid.

In geval van positieve beslissing tijdens de procedure wordt de cyclus van de 3 gesprekken stopgezet.

De sancties treffen de werkzoekenden die de RVA−eisen niet vervullen vanaf het tweede gesprek.

Negatieve evaluatie na:

- het tweede gesprek → beperkte uitsluiting van werkloosheidsuitkeringen volgens bepaalde modaliteiten en oproep voor het derde gesprek.
- het derde of laatste gesprek → volledige uitsluiting van werkloosheids−uitkeringen, ook volgens bepaalde modaliteiten.

Sinds kort bestaan er gescheiden procedures voor de werklozen met inschakelingsuitkeringen en de jongeren in beroepsinchakelingsperiode.

De tabel hierna geeft een overzicht van de beslissingen die na het derde gesprek genomen werden.

Aantal beslissingen na het 3de gesprek	
2010	8789
2011	8259
2012	8013
2013	8278

Er kan tegen de beslissingen van de RVA beroep ingediend worden:

- de arbeidsrechtbank kan op elk moment tijdens de procedure, gevat worden;
- de Nationale Administratieve Commissie (NAC) kan enkel op het einde van de procedure gevat worden, binnen de maand na de ontvangst van de beslissing en enkel voor de hierna opgenomen motieven:
  - variante 1: beperkte en totale uitsluiting;
  - variante 2: volledige uitsluiting en weigering tot ondertekenen 1ste contract (het 2de gesprek is dan het laatste gesprek en wordt beschouwd als een 3de gesprek);
  - variante 3: alleen volledige uitsluiting (met ondertekening van de 2 contracten). Dit is de meeste ingeroepen variante;
  - variante 4: alleen beperkte uitsluiting (mits positieve evaluatie na het derde gesprek. De indieningstermijn voor het beroep is lichtjes anders dan voor de andere varianten. Het beroep moet ingediend worden binnen de maand na het positieve gesprek;
  - variante 5 (slechts voor de procedures die van start zijn gegaan vóór 1 november 2012): beperkte arbeidsgeschiktheid van minstens 33%, als dit motief tijdens de procedure nog niet ingeroepen werd (enkel dit motief of dit motief met de andere).

  De nieuwe procedures specifiek voor de werklozen met inschakelingsuitkeringen en de jongeren in beroepsinschakelinsperiode geven de betrokkenen niet de mogelijkheid om zich tot de NAC te richten.

Niet alle negatieve beslissingen geven echter aanleiding tot een beroep...

5.2 Federale Dienst Artikel 59bis: opdracht, activiteiten, evolutie dossiers

De Federale Dienst artikel 59bis behandelt alleen de beroepen ingediend bij de NAC, de andere (bij de Arbeidsrechtbank ingediende) beroepen, behoren tot de bevoegdheid van de gewestelijke afdelingen.

De ABVV–gewesten dienen de beroepschriften in en stellen de dossiers op die dan aan de dienst Artikel 59bis van het Federaal ABVV overgemaakt worden.

Deze dienst verleent de leden bijstand of verdedigt ze voor de Nationale Administratieve commissie (NAC).

5.3. De Nationale Administratieve commissie (NAC)

De NAC is samengesteld uit 2 vertegenwoordigers van de minister van Werk, 2 werkgeversvertegenwoordigers en 2 werknemersvertegenwoordigers. De leden van de Commissie komen gemiddeld een keer per maand bijeen. Ze moeten binnen de 2 maanden na ontvangst van het beroep beslissen, behalve voor de medische beroepen, waarvoor ze 4 maanden tijd hebben. Een vraag tot uitstel verlengt die termijnen met twee bijkomende maanden.

Zoals men kan vaststellen is het aantal bij de NAC ingediende beroepen in de loop der tijd gedaald. Dit kan verklaard worden door het feit dat het aantal beslissingen na een derde gesprek, ook gedaald is.

Beroepen ingediend bij de NAC	
2010	115
2011	106
2012	88
2013	70

Niet alle bij de NAC ingediende beroepschriften worden ten gronde behandeld. Soms worden ze 'zonder voorwerp' verklaard, bijv. wanneer de directeur van het werkloosheidsbureau zijn beslissing annuleert of wanneer de werkzoekende aan zijn beroep verzaakt.

De beroepschriften kunnen ook 'onontvankelijk' verklaard worden, wanneer de termijnen om een beroep in te dienen niet gerespecteerd werden (behalve als de werkloze een geldige reden opgeeft), wanneer de procedure nog niet ten einde is; wanneer het motief dat ingeroepen werd, niet reglementair is; of bij een beroep op medische gronden zonder medisch getuigschrift met arbeidsongeschiktheid van minstens 33%, ...

Wanneer een beroep ambtshalve en definitief gegrond is, wordt het evenmin onderzocht. Dit is zo wanneer een lid voor minstens 33% blijvend of tijdelijk (minstens 2 jaar) arbeidsongeschikt is (vastgesteld door een door de RVA erkende geneesheer).

In alle andere gevallen wordt een beroep, na onderzoek, ofwel 'gedeeltelijk gegrond', of 'volledig gegrond' of 'niet gegrond' verklaard.
Als de NAC een negatieve beslissing neemt, heeft de werkzoekende de mogelijkheid een beroep in te dienen bij de arbeidsrechtbank. Dit gebeurt in samenwerking met zijn gewest of centrale.

De hiernavolgende tabellen bevatten gegevens over de beroepschriften met positieve afloop.

Percentage gegronde beroepschriften bij de NAC: ACV, ACLVB, ABVV en HVW		
Jaar	Aantal behandelde beroepschriften	% gegronde beroepschriften (33% blijvende AO incl)
2010	115	39 %
2011	106	32 %
2012	88	51 %
2013	70	32 %

Percentage gegronde beroepschriften bij de NAC: ABVV		
Jaar	Aantal door ABVV ingediende beroepschriften	% gegronde beroep-schriften verdedigd* door het ABVV (33% blijvende AO incl)
2010	69	50 %
2011	51	45 %
2012	38	63 %
2013	28	50 %

* Worden in de statistieken opgenomen: enkel de beroepen waarvoor de dienst Artikel 59bis een dossier had.

Uit deze tabellen blijkt dat het aantal gegronde en door het ABVV verdedigde beroepen hoger is dan de cijfers voor de drie vakbonden en de HVW samen.

In de periode 2006 – 2009 bedroeg het gemiddelde aantal positieve beslissingen op de ABVV–beroepen ongeveer 31%. Tussen 2010 en 2013 bedroeg dat percentage 52%.

Het hogere aantal beroepen kan verklaard worden door de opgedane ervaring:

- op syndicaal vlak: het is gemakkelijker geworden om de 'verdedigbare' beroepen en de relevante argumenten te vinden;
- op het niveau van de NAC: de dossiers 'art. 80' behoren nu tot een ver verleden en het feit dat men nu enige ervaring heeft met de dossiers uit de dispo, hebben zeker een positieve impact gehad op de beoordeling van de door de werkzoekende geleverde inspanningen.

Wij hopen het aantal gegronde beroepen in de komende jaren nog te vergroten en blijven ijveren tegen de bepalingen die erop gericht zijn de werkzoekenden van werkloosheidsuitkeringen uit te sluiten.

6. Federale Documentatiedienst

De Federale Documentatiedienst is verbonden aan de Federale Studiedienst.

Het werk tijdens de verslagperiode bestond vooral uit het samenstellen van een dagelijks, uitgebreid persoverzicht, voorafgegaan door 'snelcopies', een selectie van persartikels die een snelle actie of standpunt van onze vakbond eisen.

Sinds 2005 beschikt de documentatiedienst over ScanNews, een IRIS–toepassing voor het maken van een elektronisch persoverzicht en snelcopies.

De snelcopies en het persoverzicht werden nog overzichtelijker. Het aantal gebruikers werd enorm uitgebreid.

Andere belangrijke opdrachten van de dienst zijn:

- dienstverlening door het beantwoorden en opvolgen van mails ontvangen via de ABVV–website en het ter beschikking stellen van onze standpunten en documentatiedossiers aan studenten en vorsers;
- samenstellen van documentatiemappen ter ondersteuning van de studiedienst;
- archiveren van onze ledenbladen De Nieuwe Werker/Syndicats, de nieuwsbrief van de studiediensten ECHO–ABVV en van de interne ABVV–documenten;
- beheren van het tijdschriftenbestand van het Federaal ABVV met een regelmatige publicatie van de inhoudsopgaven.

7. Transnationale Dienst

De arbeidsmobiliteit in Europa blijft toenemen. Omwille van de drastische Europese besparingsmaatregelen ten gevolge van de economische crisis beslissen grote groepen Europeanen, voornamelijk afkomstig uit Oost– en Zuid–Europa, hun kans op geluk en een job te zoeken in West–Europese landen.

Het Federaal ABVV is een voorstander van Europese arbeidsmobiliteit maar dan moet het op een eerlijke manier gebeuren en daarom streven we ook hier gelijk loon voor gelijk werk na.

Omwille van deze demografische veranderingen werd in 2012 de beslissing genomen de Federale Dienst 'Grensarbeid' te verruimen naar een 'Transnationale' Dienst waarbij nu ook meer aandacht zou worden gevestigd op de syndicale dienstverlening voor deze 'nieuwe' mobiele werknemers op onze Belgische arbeidsmarkt.

7.1. Dienst Grensarbeid → Transnationale Dienst

De Federale Transnationale Dienst bestaat sinds september 2013 uit 2 cellen. De dienstverlening voor de ABVV–grensarbeiders blijft bestaan. Er zijn 2 EURES–adviseurs gericht op de Franse grens en een derde EURES–adviseur die de coördinatie van de Nederlandse grensarbeid op zich neemt.

Daarnaast werd een projectcel in het leven geroepen die samen met de centrales, de gewesten en externe partners Europese projecten beheert die de problematiek van de Europese arbeidsmobiliteit aanpakt. Deze projectcel bestaat uit 2 projectbeheerders en een technisch coördinator.

De Transnationale Dienst valt onder de politieke bevoegdheid van de 2 Federaal Secretarissen.

Op het federaal niveau wordt ook het EURES–dossier en de betrokkenheid van het ABVV in de interregionale vakbondsraden opgevolgd en behartigd. Samen met de kameraden van de interregionale vakbondsraden waarin het ABVV actief is en met ondersteuning van het Europese Vakverbond, wordt gestreden voor een rechtmatige plaats van de vakbonden in de toekomstige EURES–dienstverlening.

De Transnationale Dienst heeft de ambitie om uit te groeien tot een syndicaal expertisecentrum omtrent alle aspecten van de Europese arbeidsmobiliteit.

7.2. Verwezenlijkingen en aandachtspunten

Nederlandse grens

In 2010 besliste het kabinet Rutte om de koopkrachttegemoetkoming van € 33 per maand voor gepensioneerden alleen nog uit te betalen aan wie voor ten minste 90% van zijn inkomen belastingplichtig was in Nederland. Daardoor vielen alle Belgische grensarbeiders, waaronder ook honderden betrokken ABVV–leden, uit de boot en zagen ze hun Nederlands pensioen verlagen met € 33 per maand. Als reactie op deze discriminerende maatregel verzond het ABVV in 2011 massaal protestbrieven gericht aan de bevoegde ministers van Pensioenen in Nederland en België. Onze actie was samen met acties van sp.a en ook van andere belangenverenigingen de aanleiding van een procedure aangespannen bij de Europese Commissie, die de zaak ernstig genoeg achtte om ze voor te leggen aan het Europees Hof van Justitie. Om de druk op de Nederlandse regering nog te verhogen mobiliseerde het ABVV begin 2013 alle betrokken leden om bezwaarschriften te richten aan de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank (de uitbetalingsdienst van de Nederlandse pensioenen).

De Nederlandse regering is gezwicht onder de druk en heeft beslist de koopkrachttegemoetkoming met terugwerkende kracht terug te betalen vanaf 1 juni 2011 aan alle grensarbeiders die gepensioneerd of arbeidsongeschikt zijn. Eind 2013 ontvingen ze een fikse financiële bijpassing van hun AOW–pensioen of uitkering. De grootschalige actie van het ABVV en de betrokken leden had duidelijk zijn vruchten afgeworpen!

Franse grens

Op 8 januari 2010 verscheen in het Belgisch Staatsblad het aanhangsel – ondertekend op 12 december 2008 in Brussel – aan het 'Verdrag ter voorkoming van dubbele belasting tussen België en Frankrijk' van 1964. De tekst trad in werking op de datum van publicatie en gooide de fiscale regels voor de privésector ondersteboven.

Als gevolg van die nieuwe fiscale bepalingen moeten de Belgische inwoners die in Frankrijk gaan werken vanaf 1 januari 2017 hun belastingen op hun Frans inkomen ook aan de Franse fiscus betalen.

Voor de Fransen die op het Belgisch grensgebied tewerkgesteld zijn en die op 31 december 2011 het statuut van grensarbeider hebben, wordt, onder bepaalde voorwaarden, een overgangsperiode voorzien met behoud van hun bijzonder

statuut van fiscale grensarbeider tot 2033. De "nieuwe" grensarbeiders die in België beginnen te werken vanaf 1 januari 2012, vallen onder de algemene belastingsregel, nl. belasting in het land van tewerkstelling (dus in België).

De laatste fiscale grensarbeiders zullen dus uiterlijk op 1 januari 2034 uit het landschap verdwenen zijn.

Rekening houdend met de complexiteit van de nieuw ingevoerde regels heeft ABVV–Eures de vele kinderziekten van dit nieuwe aanhangsel aangeklaagd.

Geconfronteerd met verschillende grote en onaanvaardbare problemen, zowel op het niveau van de Belgische en Franse fiscale administraties als op het niveau van de werkgevers (meer bepaald de uitzendkantoren), heeft ABVV–Eures actie ondernomen via tussenkomsten en gesprekken. Op die manier konden wij verbeteringen verkrijgen voor de betrokken werknemers.

Toch moet ABVV–Eures constant op zijn hoede blijven, o.a. ten opzichte van sommige werkgevers die misbruik maken van de situatie...

Het fiscale luik had en heeft een belangrijke plaats in de opdrachten van ABVV–Eures, maar het sociale luik, dat ook heel zwaar is, mag evenmin uit het oog verloren worden.

ABVV–Eures heeft van de Franse 'Pôle Emploi' (werkgelegenheidspool) o.a. verkregen dat het tijdskrediet voor de 50–plussers erkend wordt, dat er voor de berekeningsgrondslag voor de werkloosheid rekening gehouden wordt met het dubbele vakantiegeld en de eindejaarspremie. Daarentegen wordt met dat vakantiegeld geen rekening gehouden om een te lange periode zonder uitkeringen te vermijden.

Ter herinnering kunnen we nog vermelden dat de kameraden van ABVV–Eures zich in hun dagelijks werk bezig moeten houden met alles wat betreft de arbeidsvoorwaarden– en omstandigheden aan beide kanten van de grens (België – Frankrijk), zoals brugpensioen, kinderbijslag, ziekte, moederschap, Franse arbeidswetgeving, steeds strenger toegepaste verblijfsvoorwaarden... en dat onze kameraden als tussenschakel optreden ten opzichte van de Europese Commissie, het EVV, de interregionale vakbondsraden, Eures, de Eurometropool, onze kameraden van de Franse vakbonden,...

In het licht van de diversiteit van hun functie stellen de Eures–consulenten dagelijks vast dat Frankrijk dichtbij is, maar dat we nog ver verwijderd zijn van het Europa dat wij willen! Zij blijven zich dus inzetten in een strijd zonder grenzen!

7.3. Europese projecten

In het najaar 2013 werden 3 Europese partnerschapsprojecten opgestart en gefinancierd door het Vlaamse ESF–agentschap. De projecten lopen over 2 jaar en analyseren een problematiek op onze arbeidsmarkt én formuleren mogelijke oplossingen. Deze projecten bieden de mogelijkheid om binnen Europa inspiratie op te doen en vakbonden of andere organisaties te bezoeken waar rond gelijkaardige thema's wordt gewerkt maar de manier van aanpak verschillend is aan die van ons.

- Samen met de BTB en Universiteit Antwerpen ging het project 'Samen sociale dumping in het wegvervoer tegengaan' van start. Tijdens dit project wordt een analyse gemaakt van deze alarmerende problematiek en worden buitenlandse arbeidsrechterlijke instrumenten onderzocht om indien mogelijk te implementeren in België.

- Het project 'Techniek Ambassadeurs' is een project in samenwerking met de ABVV–gewesten Oost– en West–Vlaanderen, ABVV Metaal en RTC Oost–Vlaanderen. Dit project speelt in op het negatieve imago van technische beroepen bij de schoolgaande jeugd. Als eindresultaat wordt een vormingsinstrument ontwikkeld dat inzetbaar zal zijn in de bedrijven en de scholen en zo jongeren zal informeren over de positieve kanten van het uitoefenen van een technische job.

- 'De nieuwe mobiele werknemer' wordt uitgevoerd in samenwerking met het ACV. Tijdens het project wordt een analyse gemaakt van de drempels waarmee een Europese nieuwkomer op onze arbeidmarkt mee geconfronteerd wordt op het vlak van sociale zekerheid en arbeidsrecht. Het project heeft als dubbele doelstelling het formuleren van beleidsadviezen naar de publieke instanties toe maar ook het ontwikkelen van voorstellen voor de uitwerking van een aangepaste syndicale dienstverlening voor deze groep werknemers.

8. De administratieve diensten

De administratieve diensten van het ABVV omvatten verschillende departementen zoals de Copyshop, de Grafische Dienst, het gebouwenonderhoud, het beheer van het wagenpark, de Vertaaldienst, de Keuken, het Onthaal en de Personeelsdienst.

8.1. Humanresourcesbeleid

Dankzij een goed uitgebouwd vormingsplan, dat al sinds meerdere jaren bestaat (en 3 à 4% van de loonmassa vertegenwoordigt) kunnen werknemers op elk niveau hun competenties ontwikkelen (vorming over communicatie, onderhandelingstechnieken, schrijven, spreken in het openbaar,...) maar ook hun welzijn op het werk verbeteren (vorming m.b.t. stressmanagement, tijdsbeheer, conflictbeheer, coaching,...) of nog de veiligheid op het werk verbeteren dankzij de EHBO–opleiding en de opleiding voor de brandinterventieploeg, die door een dertigtal medewerkers gevolgd werden.

Om de tweetaligheid onder het personeel te bevorderen, zijn er sinds 2008 ook taalopleidingen Frans en Nederlands (ongeveer 30 weken per jaar).

Ook de opleiding van de hiërarchische lijn werd aanzienlijk opgedreven d.m.v. specifieke opleidingen in teammanagement enerzijds en individuele coaching anderzijds.

Wat de teams betreft, werden in verscheidene diensten ook meer en meer workshops en sessies buiten het ABVV, op externe locaties, georganiseerd.

Voor beide aspecten werkt het Federaal ABVV sinds 2012 samen met het 'Institut Européen de Recherche sur le burn–out'.



Sinds 2009 werd bijzondere aandacht besteed aan het probleem van de psychosociale belasting. Na een eerste enquête onder het personeel in 2009 werd in 2014 een diepgaand onderzoek naar de psychosociale belasting gevoerd in samenwerking met onze externe preventieadviseurs. Daaruit vloeide een dynamisch actieplan voor het risicobeheer voort.

Voorts heeft het Federaal ABVV sinds 2013 telewerk mogelijk gemaakt. Het proefproject wordt in september, één jaar na de invoering ervan, geëvalueerd.

Tot slot werd de laatste jaren de klemtoon gelegd op de vertegenwoordiging van de vrouwen in leidinggevende functies bij het Federaal ABVV want sinds 2010 is hun aantal verdubbeld.

8.2. Duurzame ontwikkeling

Om ook in de ABVV–gebouwen meer zorg te dragen voor het leefmilieu werden er initiatieven genomen en zijn er investeringen doorgevoerd. De verwarmingsfactuur werd sinds 2010 met 20% verminderd dankzij isolatiewerken, de vervanging van verscheidene stookketels en de installatie van performante regeltoestellen.

Ook wat het elektriciteitsverbruik betreft werd eveneens vooruitgang geboekt dankzij de geleidelijke vervanging van de standaardverlichting door LED–verlichting, de plaatsing van tijdschakelaars op tal van toestellen, de installatie van bewegingsdetectoren in een aantal ruimtes (gangen, wc's, refter en zelfs de liften).

Voorts werd zachte mobiliteit aangemoedigd: voortaan worden jaarlijks workshops 'Hoe zelf je fiets herstellen?' georganiseerd en zullen fietsen ter beschikking van het personeel gesteld worden.

8.3. Gebouwenbeheer

Door het vertrek van verscheidene huurders uit ons gebouw in de Stevensstraat konden de lokalen heringericht worden. Zo werd de opslagruimte (o.m. voor propagandamateriaal) vergroot en werd een nieuwe vergaderzaal ingericht.

Het restaurant Casa Del Popolo dat na het faillissement sinds 2012 dicht was, zal opnieuw gebruikt worden. Een vzw zal er binnenkort zijn kantoor vestigen, een documentatiecentrum inrichten en op de gelijkvloerse verdieping een café houden.

Wat betreft het gebouw in de Hoogstraat, dat voortdurend te kampen heeft met een gebrek aan ruimte, werden diverse herinrichtingswerken uitgevoerd om een degelijk comfortniveau in stand te houden. Zo verhuisden diensten en werd er ook een landschapskantoor ingericht.

8.4. Materiaalbeheer

Het Federaal ABVV beschikt over materiaal dat op aanvraag ter beschikking gesteld wordt van de Centrales en de gewestelijke afdelingen (promomateriaal, reuze ballonnen, skydancers, tentjes,...). Ook de tentoonstelling 'Zware lasten' (cf. brochure op onze website www.abvv.be) die in de foyer van het congres van oktober 2014 te zien zal zijn, kan uitgeleend worden.

9. Dienst INFOSEC

9.1. Opdracht

Sinds het congres van 2010 zag een nieuwe dienst het licht, nl. de dienst 'Information Security' of INFOSEC. Die houdt zich uiteraard bezig met de informaticaveiligheid maar het werkveld is ruimer want de dienst staat ook in voor informatieveiligheid (alle soorten informatiebeveiliging en –ondersteuning).

De oprichting van deze dienst beantwoordt aan twee doelstellingen:

- **Naleving van de wet:** als uitbetalingsinstelling van werkloosheidsuitkeringen maakt het ABVV deel uit van het netwerk van de sociale zekerheid en verwerkt het heel veel persoonsgebonden gegevens. Daarom moet het de door de wetgever opgelegde veiligheidsnormen respecteren, met name de veiligheidsnormen die de sociale instellingen moeten naleven met het oog op hun verbinding met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KBSZ). Het ABVV is ook wettelijk verplicht toe te zien op de eerbiediging van de privacy van de in zijn database opgenomen personen.
- Naast zijn wettelijke verplichtingen en het strikte kader van de werkloosheidskas moet het ABVV ook **toezien op zijn eigen informaticabeveiliging** en meer algemeen op de informatieveiligheid (vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid). Daarom moet de dienst alle maatregelen nemen of aanprijzen die alle mogelijke risico's, voor de informatie in het algemeen en de ondersteunende systemen in het bijzonder, zoveel als mogelijk beperken.

9.2. Realisaties

Sinds vier jaar werden een aantal fundamentele zaken gerealiseerd en dat werk moet uiteraard voortgezet worden.

Het betreft hoofdzakelijk de volgende punten:

- **vormen en sensibiliseren van het personeel** (versturen infomails, alarmboodschappen, affiches,...) **van het Federaal ABVV en de gewestelijke afdelingen.** INFOSEC gaf aan zowat 80 personen een halve dag tot twee dagen vorming. De dienst moet dus alert zijn voor de technologische evolutie en de actualiteit m.b.t. zijn domein (maatschappij, media, wetten, cybercriminaliteit,...) voortdurend volgen;
- **organisatie van de veiligheid** (opstellen van ISMS, oprichten en invullen van de dienst, integratie in projecten, contracten, beslissingsorganen,...);

- **opstellen van documenten** m.b.t. de veiligheid en de vigerende regels evenals de uitwerking en formalisering van procedures. De documenten werden ter beschikking gesteld van alle gewestelijke afdelingen, de Intergewestelijken en het Federaal ABVV via een gedeelde directory op het netwerk. Deze directory bevat eveneens wetteksten en nota's met betrekking tot dit thema. Onder de belangrijke documenten van INFOSEC vind je o.m.:
  - de '*Handleiding gebruik IT-middelen van het ABVV*'. Meer dan een gids met goede praktijken is deze handleiding met regels en principes die absoluut nageleefd moeten worden op het Federaal ABVV, de "bijbel" voor elke gebruiker van het netwerk. De handleiding gaat o.m. over het wettelijke kader, verbodsbepalingen, vertrouwelijkheid, het delen van een harde schijf en netwerkshare, veiligheidsparameters voor de pc's, toegang op afstand, e-mails en mailboxen, internet, netwerkcontrole, ...
    De volgende versies zullen de talrijke aanpassingen moeten bevatten als gevolg van de vernieuwing van de pc's en de servers, de overstap naar Windows 8.1 en Office 2013;
  - twee verbintenissen te ondertekenen door onderaannemers die in het kader van hun werk toegang hebben tot:
    - persoonsgebonden of vertrouwelijke gegevens: 'Verbintenis tot het respecteren van de vertrouwelijkheid voor consultanten en extern personeel van het ABVV';
    - informaticabronnen van het ABVV: 'Verbintenis tot het respecteren van de veiligheid voor consultanten en extern personeel van het ABVV';
  - een verbintenis te ondertekenen door externe dienstverleners die voor het ABVV persoonsgebonden/vertrouwelijke gegevens verwerken (te voegen bij contract of bestelbon): 'Verbintenis m.b.t. de vertrouwelijkheid en de niet-verspreiding van bedrijf X';
  - het document 'Beleid inzake toegang van op afstand tot het netwerk van het ABVV via de VPN-infrastructuur'. Dit document bevat de procedure en de veiligheidsregels m.b.t. een verbinding van op afstand met ons netwerk.
- **spontaan of op verzoek een advies verlenen of een autorisatie geven**
  Mettertijd raakte het bevoegdheidsgebied van de dienst beter bekend. Vandaag beantwoordt INFOSEC heel wat vragen om advies of autorisatie, vanzelfsprekend met de nodige discretie waar nodig. De tussenkomsten bestrijken een heel ruim veld:
  - projectanalyse van het plan m.b.t. informatieveiligheid en conformiteit;
  - procedure m.b.t. toezicht op internetgebruik;
  - toegang op afstand tot het netwerk aan onderaannemers;
  - beheer van afwezigheden en naleven van confidentialiteit;
  - elektronisch indienen van kandidatenlijsten voor de sociale verkiezingen;
  - InterSyndic & InterUl;
  - informatieverzameling op een website;
  - elektronische transmissie van documenten;
  - ePresence en data control;
  - betaling van onze werkloze leden: versturen van sms'jes, raadplegen van een automatische telefoonlijn;
  - externe stockage en online hosting;
  - enz.

Aan de andere kant neemt INFOSEC ook volgende taken waar:

- de evolutie opvolgen van de diverse veiligheidsparameters en, indien nodig, de betrokkenen verwittigen (malware alarm, falende bijwerkingen, ongeoorloofde verbindingen, web defacement, ...);
- deelnemen aan werkgroepen 'Informatieveiligheid' van de RVA en de KBZ, toegang tot het platform 'beConnected' en tot de RSZ, antwoorden op de jaarlijkse vragenlijst van de KBZ;
- een veiligheidsaudit laten uitvoeren en 'besmette' pc's schoonmaken;
- tijdens een onderhoud bepaalde dienstverleners op hun plichten wijzen en op de context waarin ze werken (externe informatici, uitzendkrachten sociale verkiezingen);
- enz.

9.3. Toekomstprioriteiten

Om de informatieveiligheid op het ABVV te verbeteren, moet er op 6 terreinen opgetreden worden.

- **Beheer van de continuïteit**
  Er zijn plannen (type BCP – Business Continuity Plan) en middelen nodig om de werking van het ABVV en van alle diensten te verzekeren bij een ramp, panne, ... De informatica is het enige domein waarvoor continuïteitsmaatregelen getroffen worden (DRP – Disaster Recovery Plan) en eventueel getest worden (maar niet volgens formele procedures en zonder integratie met de rest van de organisatie).

- **Beheer van de veiligheidsincidenten**
  De informatie– en veiligheidsincidenten kennen een onvoldoende weerklank binnen de structuur van het ABVV (horizontaal tussen de geledingen maar ook verticaal, onder gebruikers, Informaticadienst, INFOSEC, dienst–verantwoordelijken,...). Dergelijke incidenten kunnen een impact hebben op de hele organisatie. Om deze situatie te verbeteren, moet er overgegaan worden tot:

  - formaliseren van de communicatiekanalen evenals van de samenwerking tussen de gewestelijke afdelingen en het Federaal ABVV, zowel om de incidenten te centraliseren als om ze op te lossen;
  - beter informeren van de medewerkers;
  - informeren van het leidinggevend personeel met nadruk op het belang van de rol van de diensthoofden (relais, info en vorming).

- **Organiseren van de veiligheid**
  Om optimaal te kunnen functioneren heeft de dienst INFOSEC nood aan zichtbaarheid, autonomie, toegang tot info, en moet de dienst ook beschikken over de mandaten nodig om de informatie– en veiligheidskwesties te beheren alsook de naleving van het wettelijk kader te verzekeren.

- **Veiligheidseisen t.a.v. het personeel**
  Het begeleiden en omkaderen van het personeel om het hoofd te bieden aan de risico's verbonden aan het gebruik van de informatie, is voor verbetering vatbaar. Dit vraagt een betere vorming voor de medewerkers en de uitbouw van een beleid om de kennis te verspreiden, om bestaande initiatieven weerklank te geven (procedures, beleidslijnen, gebruikershandleiding...), en om te werken

aan de bewustwording van de verantwoordelijkheden en de voorbeeldrol van de hiërarchische lijn.

- **Toegangsveiligheid** (wachtwoord, controle netwerktoegangen en toegangen op afstand, mobiele apparaten...)
  De risico's verbonden met de controle en het beheer van de toegangen worden in de eerste plaats opgevangen door technische maatregelen, maar ook door de bewustmaking van het personeel.
- **Harmonisering van de geldende regels op het netwerk**
  Voor een veiliger netwerk zijn er gemeenschappelijke regels nodig (gewestelijk en federaal) alsook een uitwisseling van ideeën en informatie in het kader van een permanent discussieplatform.

" If you're happy with your security, so are the bad guys "

10. En ook...

10.1. De Studiediensten

En natuurlijk de Studiediensten, wiens diverse missies kunnen teruggevonden worden in de eerste 14 hoofdstukken van dit verslag.

10.2. De Dienst Europese en Internationale Betrekkingen

De Dienst Internationale en Europese Betrekkingen waarvan de core business in hoofdstuk 15 wordt beschreven.

10.3. De Persdienst

De Persdienst die actief heeft bijgedragen aan de communicatiestrategie van het ABVV, welke kan teruggevonden worden in hoofdstuk 16 van dit verslag.

10.4. Het secretariaat

Zonder de dames van de 5de verdieping te vergeten die u onthalen telkens men een lid van het Federaal Secretariaat komt bezoeken.




















Pour une fiscalité plus juste
Voor een rechtvaardiger fiscaliteit
ABVV-FGTB




Austerity
JOBS A


blinde bezuinigingen!

Hoofdstuk 19

Bijlagen



Publicaties
Acties
Leden



Publicaties 2010







Brochure maart 2010 → **Brochure maart 2010** → **Brochure mei 2010**

Een kleine gids voor grotere loongelijkheid

Samen pakken we de loonkloof aan! Deze praktische gids legt uit wat de loonkloof tussen vrouwen en mannen betekent, hoe groot die kloof is, wat we daar samen kunnen aan doen, ...

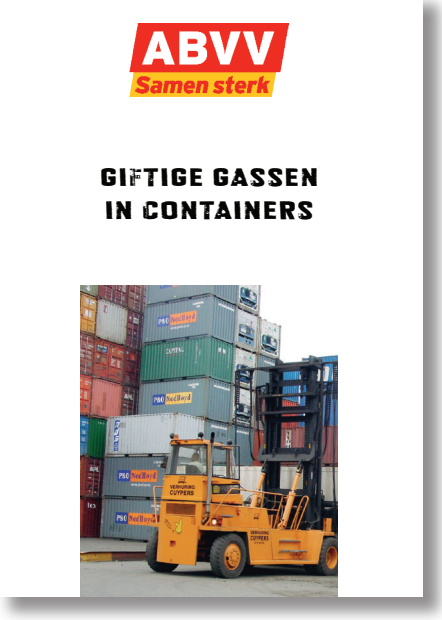
Arbeiders/Bedienden: wegwerken van discriminaties!

Er bestaan veel discriminaties tussen arbeiders en bedienden. Oplossingen zijn hoogstnodig. In onze nieuwe brochure geven we je onze voorstellen om die discriminaties tegen te gaan door middel van gerichte verbeteringen.

Belastinggids 2010

Ondanks de informatisering van de belastingberekening blijft onze Belastinggids een uiterst nuttig werkinstrument. Je krijgt raadgevingen om je aangifte correct in te kunnen vullen en ten volle de belastingaftrekken toe te passen waarop je recht hebt.







Brochure juni 2010 → **Brochure juli 2010** → **Brochure september 2010**

Agenda van de uitzendkracht 2010-2011

Deze agenda is een praktisch hulpmiddel om te weten of je al dan niet recht hebt op een eindejaarspremie. Je leert je rechten als uitzendkracht beter kennen dankzij de handige tips.

Giftige gassen in containers

Werknemers die containervrachten afhandelen lopen het risico in contact te komen met giftige gassen. Een gevaar dat de werkgevers onvoldoende kennen. Deze folder wijst iedereen op zijn rechten en plichten.

Arbeid en gezin beter combineren | Tijdskrediet

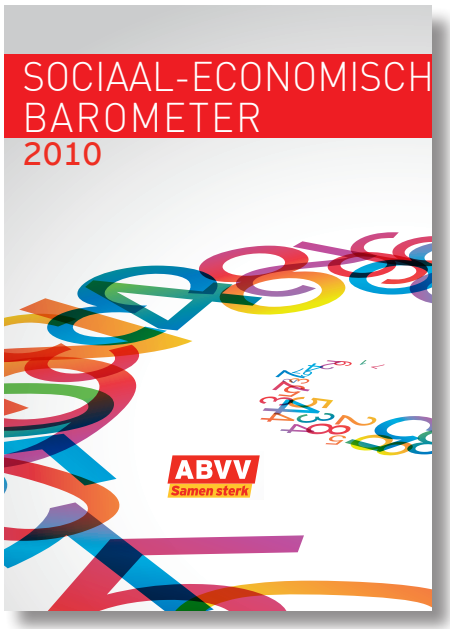
Een evenwichtige combinatie tussen je job en je privéleven is mogelijk. Bijvoorbeeld met tijdskrediet, ouderschapsverlof of een vierdagenweek. Aarzel niet om deze instrumenten te gebruiken! Je hebt er recht op.

Publicaties 2010-2011



ABVV
Samen sterk

Rol van de arbeidsgeneesheer bij het al dan niet uitvoeren van alcohol- en/of drugstesten



Brochure oktober 2010 → **Brochure november 2010** → **Brochure november 2010**

Chemische producten: nieuwe etiketten

Sinds 2009 zien werknemers die met scheikundige en gevaarlijke producten omgaan, nieuwe etiketten opduiken naast de bestaande. Voor hun eigen veiligheid moeten ze deze etiketten kunnen herkennen.

Rol arbeidsgeneesheer bij al dan niet uitvoeren alcohol en/of drugtesten

In 10 vragen en antwoorden overlopen we de opdrachten van een arbeidsgeneesheer bij preventief gezondheidsonderzoek en de waarborgen voor het privéleven van werknemers.

Sociaal-economische barometer 2010

Aan de hand van cijfers inzake armoede, loon, inkomen, werkgelegenheid, sociale zekerheid, productiviteit, loonkost, overheidsfinanciën, energie en klimaat maken we de balans op van ons sociaal model en de economie.







Brochure januari 2011 → **Brochure maart 2011** → **Brochure mei 2011**

Voorbij onze grenzen: De internationale werking van het ABVV

Deze brochure licht de internationale vakbondswerking van het ABVV toe. We strijden voor goede arbeidsomstandigheden voor iedereen en sociale rechtvaardigheid wereldwijd.

Equal Pay Day in België

Equal Pay Day 2011 legt het verband tussen lonen en pensioenen. Deze folder licht toe hoe je individueel pensioen berekend wordt en welke factoren nu je loon én later je pensioen bepalen. Je krijgt alvast een idee van je toekomstig pensioenbedrag.

Ken de index op je duimpje

Onze brochure laat je kennismaken met de geschiedenis en de berekening van de index, en met het belang van de automatische index voor het behoud van onze koopkracht.

Publicaties 2011







Brochure mei 2011 → **Brochure juni 2011** → **Brochure juni 2011**

Belastinggids 2011

Ondanks de informatisering van de belastingberekening, blijft onze Belastinggids een uiterst nuttig en belangrijk werkinstrument. Onze gids geeft je immers een aantal raadgevingen waadoor je de belastingsaangifte correct kan invullen, inzicht krijgt in de belastingbarema's en met kennis van zaken de belastingaftrekken kan toepassen waarop je recht hebt.

Arbeid en gezin beter combineren | Tijdskrediet

Je kan je job en privéleven evenwichtig combineren met tijdskrediet, een vierdagenweek,... Aarzel niet om deze instrumenten te gebruiken! Je hebt er recht op.

Het ABC van de procedure | Sociale Verkiezingen 2012

In deze brochure leggen we uit hoe de kiesprocedure echt verloopt.







Brochure juni 2011 → **Brochure september 2011** → **Brochure oktober 2011**

Het ABC van het CPBW | Sociale Verkiezingen 2012

In deze brochure gaan we in op de werking van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, en welke rol jij kan spelen om veiligheids- en gezondheidsproblemen te voorkomen.

Het ABC van de OR | Sociale Verkiezingen 2012

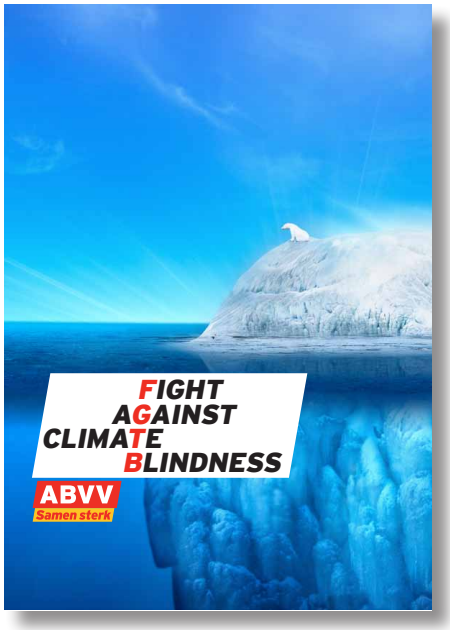
De ondernemingsraad heeft een ruim werkterrein en is het orgaan bij uitstek om als vakbond inbreng te hebben in het beleid van de onderneming. Deze brochure vertelt je alles over je werk in dit overlegorgaan.

Uitzendkracht? Ken je rechten!

In deze brochure vind je alle informatie over de loon- en arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten.

Publicaties 2011-2012







Brochure oktober 2011 → **Brochure november 2011** → **Brochure november 2011**

Socio-economische uitdagingen en ABVV-antwoorden

We evalueren het neoliberale beleid, de aanpak van de crisis, het blinde bezuinigingsbeleid. We formuleren alternatieven die focussen op duurzame groei, solidariteit, meer banen en koopkracht,...

Strijden tegen klimaatverandering

De kwaliteit van het milieu, de verdediging van de werknemers en de sociale rechtvaardigheid zijn onlosmakelijk verbonden. De uitdaging voor het ABVV bestaat erin een juist evenwicht te vinden in de bescherming van het leefmilieu en van de sociale rechtvaardigheid. Wij moeten de toekomst verzekeren van alle bewoners van onze planeet, vandaag en morgen.

ABVV en vakbonden uit het Zuiden samen tegen geweld

De brochure belicht onze strijd voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen én onze internationale werking. De foto's van vrouwen die zware lasten dragen staan symbool voor de diverse vormen van discriminatie waarvan vrouwen het slachtoffer zijn.







Brochure januari 2012 → **Brochure maart 2012** → **Brochure maart 2012**

Sociaal-economische barometer 2011

Aan de hand van cijfers inzake armoede, loon, inkomen, werkgelegenheid, sociale zekerheid, productiviteit, loonkost, overheidsfinanciën, energie en klimaat maken we de balans op van ons sociaal model en de economie.

Gids Sociale Verkiezingen 2012

Deze gids bevat een zo volledig mogelijk overzicht van de sociale verkiezingen om ze in de best mogelijke omstandigheden te kunnen voorbereiden en opvolgen. We lichten de basisbegrippen toe, vertellen wat het inhoud om ABVV-kandidaat te zijn, stippen de nieuwigheden aan t.o.v. de vorige verkiezingen, leggen de verkiezingsprocedure uit en gaan in op de bescherming van (kandidaat-) afgevaardigden.

Sectorale Gids Uitzendarbeid 2011-2012

We duiden de spelregels van interim zoals de regel van gelijkwaardigheid (zelfde loon en voordelen). We belichten je arbeidsovereenkomst, sociaal statuut (loon, premies, vakantie, pensioen,...) en de verplichtingen van het uitzendkantoor en je werkgever.

Publicaties 2012







Brochure maart 2012 → **Brochure april 2012** → **Brochure april 2012**

Deeltijds werk | Rechten en valkuilen

Wat zijn je rechten als deeltijdse werknemer? Waar moet je op letten als je deeltijds gaat werken? Er bestaan heel wat verschillende systemen, informeer je op voorhand met deze brochure!

Grensarbeid Frankrijk, België, Luxemburg

Als je werkt in een ander land dan waar je woont, in welk land betaal je dan belastingen? En bij welke sociale zekerheid ben je aangesloten? Deze brochure overloopt de verschillende situaties voor gedetacheerde werknemers in België, Frankrijk en Luxemburg.

Travailleurs transfrontaliers, votre situation fiscale

U woont in België en werkt in Frankrijk? U woont in Frankrijk en werkt in België?
De bijzondere situatie van werknemers in de openbare sector.

Note: Deze brochure werd enkel in het Frans gepubliceerd.







Brochure april 2012 → **Brochure april 2012** → **Brochure mei 2012**

Index : voordelen vs vooroordelen

Hoe werkt onze index? Wat zijn de voordelen van ons indexsysteem, de automatische indexering? We ontkrachten de vooroordelen en beoordelen alle voorstellen om onze index te hervormen. Alle argumenten om de index te verdedigen op 20 blz.

Het ABC van de werknemersafgevaardigde

In het eerste hoofdstuk van deze brochure vind je een antwoord op enkele praktische vragen die je je ongetwijfeld zal stellen. Daarna bieden we wat meer theoretische informatie over de VA, de OR en het CPBW en over de juridische realiteit en wetteksten terzake. Op het einde van de brochure geven we ten slotte enkele nuttige websites.

Projecten van het ABVV en fos in Colombia

Het ABVV en fos (de Noord-Zuidorganisatie van de socialistische beweging in Vlaanderen) werken samen aan internationale (syndicale) projecten. Deze brochure informeert je over de projecten in Colombia in 3 sectoren: petroleum, bloemen en palmolie.

Publicaties 2012-2013







Brochure mei 2012 → **Brochure oktober 2012** → **Brochure oktober 2012**

Belastinggids 2012

Onze Belastinggids bevat inhoudelijke en praktische tips en adviezen waardoor je jouw belastingaangifte correct kan invullen, inzicht krijgt in de barema's en met kennis van zaken de belastingaftrekken kan toepassen waarop je recht hebt.

Mijn kind in het ziekenhuis

Je kind in het ziekenhuis? Dan wil je toch gewoon bij hem/haar zijn zonder je zorgen te maken over het werk?
Dat kan!

Eindeloopbaan na Generatiepact en de nieuwe beslissingen van de regering Di Rupo

Met deze brochure willen we je wegwijs maken in de mogelijkheden om minder te werken of te stoppen met werken op het einde van de loopbaan.







Brochure november 2012 → **Brochure januari 2013** → **Brochure januari 2013**

Gezondheid op het werk: voorzorgsbeginsel voor nanomaterialen

Deze brochure vertelt je wat nanomaterialen zijn en hoe werknemers zich kunnen beschermen tegen de mogelijke negatieve gevolgen voor hun gezondheid.

Sociaal-economische barometer 2013

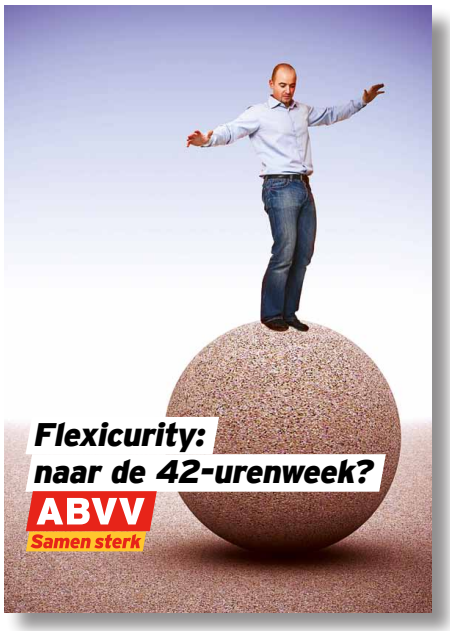
Deze brochure geeft je een bevattelijke samenvatting van de grote trends en de belangrijkste cijfers van de Belgische en Europese economie. We tonen aan dat de blinde bezuinigingen economisch contraproductief zijn en sociaal dramatisch.

Verlofmogelijkheden voor jonge ouders

Je rechten bij zwangerschap, moederschapsverlof, vaderschapsverlof, borstvoedingspauzes, kraamgeld en kinderbijslag, tijdskrediet, ouderschapsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof... In deze brochure vind je de mogelijkheden om een evenwicht te vinden tussen je werk en je privéleven.

Publicaties 2013







Brochure januari 2013 → **Brochure januari 2013** → **Brochure januari 2013**

Wegwijs in Tijdskrediet

Tijdskrediet met en zonder motief, landingsbanen,...
Deze brochure belicht alle mogelijkheden om je loopbaan te onderbreken en is aangepast aan de nieuwe bedragen en de nieuwe regels bij het meetellen van tijdskrediet voor je pensioen.

Flexicurity : naar de 42-uren week?

In deze brochure tonen we aan dat de flexibiliteit bij ons, t.o.v. andere Europese landen, al groot is, de laatste jaren toeneemt en er geen reden is om onze zwaarbevochten arbeidsreglementering verder te ontmantelen.

De Europese Ondernemingsraden: nieuwe richtlijn

Deze brochure belicht de belangrijkste wijzigingen die de nieuwe Europese richtlijn met zich meebrengt en legt de nieuwe spelregels uit.









Brochure april 2013 → **Brochure april 2013** → **Brochure mei 2013**

Die van de vakbond: portretten van werknemers

Portretten van werknemers – delegees, gewone mensen zoals jij, die dag na dag in de weer zijn om de noden of de problemen die jij in je bedrijf hebt, op te lossen.

Eindeloopbaan: mogelijkheden in 2013-2014

Deze brochure overloopt de mogelijkheden om minder te werken of te stoppen met werken op het einde van je loopbaan: werkloosheid met bedrijfstoeslag, arbeidsduur-vermindering, tijdskrediet, canada dry, pensionering,...

Belastinggids 2013

Onze Belastinggids bevat inhoudelijke en praktische tips en adviezen waardoor je jouw belastingaangifte correct kan invullen, inzicht krijgt in de barema's en met kennis van zaken de belastingaftrekken kan toepassen waarop je recht hebt.

Publicaties 2014







Brochure januari 2014 → **Brochure mei 2014** → **Brochure juni 2014**

Sociaal-economische barometer 2014

De belangrijkste cijfers van onze samenleving en economie: groei, werkloosheid, bestaansonzekerheid, armoede, ongelijkheid, inkomen, vermogen, koopkracht, competitiviteit, fiscaliteit, ...

Belastinggids 2014

Ondanks de informatisering van de belastingberekening, blijft onze Belastinggids een uiterst nuttig en belangrijk werkinstrument. Onze gids geeft je immers een aantal raadgevingen waadoor je de belastingsaangifte correct kan invullen, inzicht krijgt in de belastingbarema's en met kennis van zaken de belastingaftrekken kan toepassen waarop je recht hebt.

Alles wat je moet weten over de index

Wat is de index? Hoe wordt de index berekend? Hoe werkt de automatische indexering? Wat houdt de indexhervorming van 2014 in?



Brochure juli 2014 → **... 2014**

De loonkloof M/V dichten in de praktijk | De wet staat aan jouw kant

In deze brochure geven we je meer informatie over de wettelijke instrumenten waarmee je als ABVV-delegee in je bedrijf en sector discussies en acties kan voeren rond de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Je krijgt bruikbare tips zodat je de loonkloof M/V kan dichten in de praktijk.

Acties 2010



15 September 2010

Ongeveer 3.000 – hoofdzakelijk oudere en gepensioneerde militanten – zijn aanwezig op een bijeenkomst in gemeenschappelijk vakbondsfront aan het Jubelpark rond het thema van de pensioenen (voor een waardig minimumpensioen, niet raken aan de (brug)pensioenleeftijd, welvaartsvastheid, ...)

29 September 2010

Europese actiedag tegen de bezuinigingsmaatregelen die meerdere Europese landen onlangs getroffen hebben en voor relanceplannen die de groei en kwaliteitsvolle werkgelegenheid aanzwengelen. In Brussel nemen 80.000 mensen deel aan de manifestatie.





06 Oktober 2010

Organisatie van reeds de 6e dag voor de rechten van de uitzendkrachten, met ludieke acties in het ganse land waaronder ook in Brussel waar militanten verkleed als aap in de Nieuwstraat pamfletten en nootjes uitdelen.





07 Oktober 2010

ABVV neemt deel aan de actie aan het VBO te Brussel, naar aanleiding van de Internationale Dag rond Waardig Werk.

15 December 2010

Symbolische actie van het EVV aan de voet van de Berlaymont. Militanten verzamelen onder de slogan 'Nee aan de blinde bezuinigingen, Voorrang aan werk en duurzame groei' terwijl de syndicale leiders worden ontvangen door de Europese Commissie.





09 Februari 2011

Officiële lancering voor het Ministerie van Financiën van de petitie van het FAN (Financieel Actie Netwerk) in het kader van hun campagne voor de invoering van een vermogensbelasting en de opheffing van het bankgeheim. Als lid van dit netwerk is het ABVV dan ook aanwezig.

Acties 2011



16 Februari 2011

Het ABVV voert samen met de andere vakbonden actie aan de ambassade van Mexico en steunt de eisen tot eerbiediging van de vakbondsrechten en -vrijheden. Niet alleen in Mexico, maar waar ook ter wereld, in alle sectoren van het bedrijfsleven.

17 Februari 2011

Het ABVV ondersteunt de oproep van het IVV en andere organisaties voor een Financiële Transactie Tax (of Robin Hood Tax) en voert actie in Brussel aan enkele ambassades op 17 februari, de vooravond van een vergadering van de ministers van Financiën van de G20 in Parijs.





08 Maart 2011

Internationale vrouwendag - actie op de Sainctelettebrug te Brussel.



24 Maart 2011

Het EVV roept op voor een bezettingsactie van de Wetstraat naar aanleiding van de Europese Top van 24 en 25 maart. Het ABVV is niet alleen aanwezig in de Wetstraat maar eveneens op andere symbolische plaatsen in Brussel (sociale zetel Electrabel/Suez, Nationale Bank van België en Business Europe).

25 Maart 2011

7de editie van de Equal Pay Day met regionale acties en een nationale flyeractie te Brussel.





29 Maart 2011

Manifestatie Social Profit te Brussel.

Acties 2011



09 April 2011

Het ABVV is met een delegatie aanwezig op de Europese manifestatie in Boedapest tegen de besparingswoede van Europa en voor meer werk en solidariteit.

26 Mei 2011

Protestactie aan de ambassade van Bahrein tegen de zware schending van vakbondsrechten en geweld in het land.





27 Mei 2011

Lancering van de campagne 'Handen af van onze index!' met het verdelen van flyers en chocolademunten in grootwarenhuizen, commerciële centra, markten, ... over het ganse land.

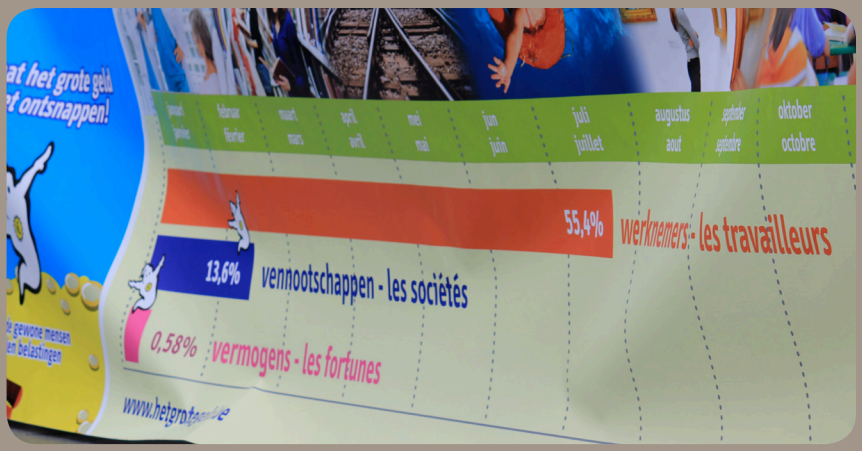


29 Mei 2011

Voor het eerst verschijnt er een ABVV ploeg aan het vertrek van de 20km van Brussel. De start van een jaarlijkse gewoonte.

31 Mei 2011

Het FAN - waar ook het ABVV deel van uitmaakt - organiseert haar eerste Tax Justice Day op de Kunstberg te Brussel. Met deze campagne voor een rechtvaardige fiscaliteit willen we beklemtonen dat de overheid de belastingen correct moet innen en grote vermogens meer moet laten bijdragen.





09 Juni 2011

Manifestatie Social Profit in het Jubelpark te Brussel.

Acties 2011



21 Juni 2011

ABVV militanten van over het ganse land nemen deel aan de Europese manifestatie in Luxemburg voor een socialer Europa.

06 September 2011

Naar aanleiding van de verjaardag van de onafhankelijkheid van Swaziland organiseert het IVV een internationale actiedag om de aandacht te vestigen op de schendingen van de mensenrechten en het gebrek aan democratie in het land. De 3 Belgische vakbonden overhandigen een protestmotie aan de ambassadeur in Brussel.





21 September 2011

Op initiatief van 11.11.11 en CNCD, de vakbonden en diverse NGO's, gaat er op het Albertinaplein te Brussel een actie door ter erkenning van de Palestijnse staat, waarover op dat moment gedebatteerd wordt binnen de VN.



03 Oktober 2011

ABVV militanten voeren actie voor de zetel van de MR te Brussel naar aanleiding van de verklaringen van Didier Reynders die de brugpensioenen in vraag stelt.

07 Oktober 2011

De Werelddag voor Waardig Werk besteedt dit jaar aandacht aan de situatie van het huispersoneel. Militanten van ABVV en ACV voeren actie aan de ambassade van India (dit land heeft immers het grootste aandeel in het huishoudpersoneel en kent de meeste misbruiken) en het kabinet van de Minister van Werk.





12 Oktober 2011

Jaarlijkse Dag van de Interim. In Brussel verdeling van informatiekranten en spaarpotten in de Nieuwstraat te Brussel.

Acties 2011-2012



26 Oktober 2011

Ruim 10.000 militanten en sympathisanten stromen samen op het gemeenteplein van Seraing voor een luidruchtige solidariteitsmeeting met de werknemers van ArcelorMittal.

15 November 2011

Een meeting in gemeenschappelijk vakbondsfront gaat door op Brussels Expo waar het ABVV en het ACV concrete voorstellen doen aan de toekomstige regering en de werkgevers, om uit de impasse te geraken.





02 December 2011

Meer dan 50.000 militanten manifesteren in Brussel in gemeenschappelijk vakbondsfront naar aanleiding van de aangekondigde besparingsplannen van de toekomstige regering.



07 December 2011

Solidariteitsmanifestatie te Luik in gemeenschappelijk vakbondsfront.

04 Januari 2012

Een 1000tal ABVV militanten verzamelen voor de Finan–cietoren en de Pensioentoren voor een sensibilisatieactie rond de pensioenen en fiscaliteit.





25 Januari 2012

Actie van het EVV op het Schumanplein naar aanleiding van de Europese Top van 30 januari.

Acties 2012



30 Januari 2012

Algemene staking tegen de onevenwichtige en onrechtvaardige besparingsmaatregelen van de regering.

14 Februari 2012

Het ABVV - als lid van het FAN - is aanwezig op de allereerste editie van de 'Tax Justice Day voor de bedrijven en vennootschappen'. Het FAN wil zo weerwerk bieden aan iedereen die pleit voor minder inkomsten voor de overheid.





29 Februari 2012

Op de vooravond van de Europese Top van 1 en 2 maart 2012, organiseert het EVV een Europese actiedag. De Europese vakbonden mobiliseren zich overal in Europa om van arbeid en sociale rechtvaardigheid een politieke prioriteit te maken. In België ontmoeten het EVV en de Belgische vakbonden de Voorzitter van de Europese Commissie, José Manuel Barroso, de Voorzitter van de Europese Raad, Herman Van Rompuy en de Voorzitter van het Europese Parlement, Martin Schultz. Daarna wordt een bijeenkomst in gemeenschappelijk vakbondsfront georganiseerd voor de Nationale Bank van België.



06 Maart 2012

ABVV militanten zijn aanwezig op een actie voor het kabinet van Staatssecretaris Maggie De Block voor het recht op opvang voor daklozen, winter en zomer.

08 Maart 2012

Internationale vrouwendag.





20 Maart 2012

Lancering van de 8e campagne voor Loongelijkheid met een reuzengrote weegschaal te Brussel om te belichten hoe moeilijk het is voor vrouwen om privé leven en werk met elkaar te verzoenen, en de gevolgen hiervan op vlak van het loon.

Acties 2012



21 April 2012

Ongeveer 1500 ABVV kandidaten voor de opkomende Sociale Verkiezingen genieten samen met hun gezinnen van de 2e editie van de Kandidatendag op Tour & Taxis.

12 Mei 2012

Het ABVV is aanwezig op de Gay Pride Parade te Brussel.







17-20 Mei 2012

Enkele ABVV ploegen nemen deel aan de 1000km van Kom op tegen Kanker.



23 Mei 2012

Naar aanleiding van de Europese Top van 23 mei 2012, organiseert het EVV op dezelfde dag een 'Aperitief van de Groei' in Brussel. Onze syndicale leiders bevestigen opnieuw dat een duurzame groei moet worden gebaseerd op investeringen en een actief beleid voor werkgelegenheid en niet op basis van structurele hervormingen en dereguleringen.

31 Mei 2012

Tweede editie van de Tax Justice Day, georganiseerd door het FAN, aan het Centraal Station te Brussel. Ook het ABVV is aanwezig.





06 Juli 2012

Op initiatief van het EVV is het ABVV aanwezig op een protestactie aan de ambassade van Turkije naar aanleiding van de verregaande syndicale repressie in het land.

Acties 2012



05 September 2012

Actie aan het kabinet van minister Magnette, als slot van de campagne «Recht op Gezondheid, wereldwijd».

14 Septembre 2012

20.000 ABVV militanten stappen op in Brussel voor het behoud van de koopkracht en voor meer rechtvaardige en progressieve belastingen.





30 September 2012

Het Platform voor welvaart en tegen ongelijkheid, waar het ABVV lid van is, komt bijeen aan het Justitiepaleis te Brussel. Het Platform draagt volgende eisen uit: kwalitatief en duurzaam werk, toereikende en welvaartsvaste uitkeringen, toereikende pensioenen, versterkte en toegankelijke sociale rechten en diensten.

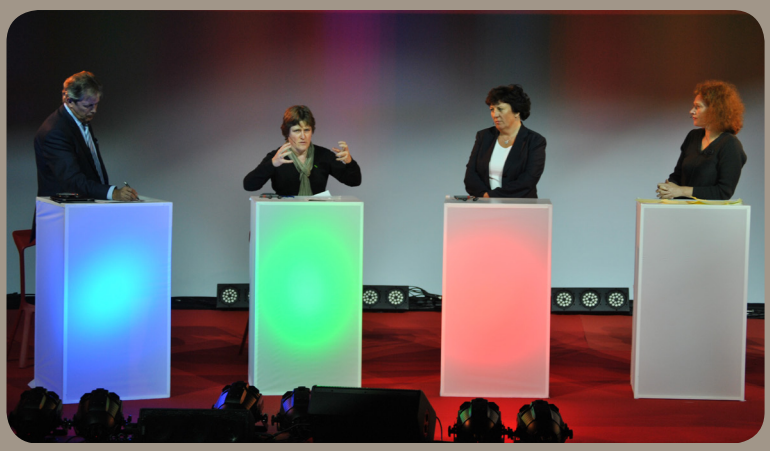


04 Oktober 2012

In het kader van de actieweek tegen de commercialisering van de gezondheidszorg neemt het ABVV deel aan een actie voor de FOD Volksgezondheid.

09 Oktober 2012

Een 1000-tal militanten zijn aanwezig op het grote pensioendebat dat het ABVV organiseert te Brussels Expo. De standpunten van het ABVV worden herhaald, de voorzitters van de Belgische democratische politieke partijen geven hun standpunten en antwoorden op de vragen van onze (brug)gepensioneerden; ook de gemeentelijke vertegenwoordigers van de verschillende partijen worden gevraagd wat hun beleid inzake deze materie is.





10 Oktober 2012

Naar aanleiding van de jaarlijkse dag voor de Rechten van de Uitzendkrachten, verdeelt het ABVV thee op straten en pleinen over het ganse land.

Acties 2012-2013





20 Oktober 2012

Een delegatie van het ABVV, bestaande uit vooral jongeren, stapt in Londen mee op in een massademonstratie tegen de asociale besparingsmaatregelen van de Britse regering.

11 November 2012

Solidariteitsmars naar aanleiding van de aangekondigde sluiting van Ford Genk.





14 November 2012

Militanten van de 3 vakbonden stappen op in Brussel en bezoeken enkele ambassades naar aanleiding van de Europese actiedag voor werk en solidariteit tegen strenge besparingen.



10 December 2012

Ter gelegenheid van de Internationale Dag voor de Rechten van de Mens, organiseert het IVV een protestactie voor de ambassades van Panama, Egypte, Turkije en Bangladesh om de aandacht te trekken op de schendingen van de mensenrechten in deze landen. Ook het ABVV is aanwezig.

21 Februari 2013

In het kader van ons actieplan 2013 'Samen sterk voor koopkracht', organiseren we in gemeenschappelijk vakbondsfront een sensibilisatie en mobilisatie rond het onderwerp van de bevriezing van de lonen door de regering en het onder voogdijschap gezet worden van het sociaal overleg.







06 Maart 2013

Een 100tal militanten verzamelen met de fiets te Brussel in het kader van de jaarlijkse campagne voor loongelijkheid man–vrouw, en dit om de regering te interpelleren over de maatregelen die ze van plan zijn te nemen om de loonkloof te verkleinen hoewel we momenteel in een situatie zitten van... bevriezing van de lonen!

Acties 2013



08 Maart 2013

Internationale Vrouwendag

14 Maart 2013

Militantenconcentratie in gemeenschappelijk vakbondsfront in het Jubelpark naar aanleiding van de oproep van het EVV in het kader van de Europese Top die op dezelfde dag voorzien is. We roepen op voor relance en koopkracht en tegen blinde bezuinigingen.





20 Maart 2013

Equal Pay Day



26 Maart 2013

Het ABVV is met een delegatie aanwezig op het Wereld Sociaal Forum in Tunis.

30 Maart 2013

Manif Arcelor Mittal Luik.







25 April 2013

Over het ganse land worden acties en manifestaties georganiseerd tegen blinde besparingen en voor economische relance, voor kwaliteitsvolle banen en koopkracht, voor een harmonisering naar boven toe van arbeiders- en bediendestatuut, voor een rechtvaardige fiscaliteit.

Acties 2013



29 April 2013

Het ABVV organiseert in Charleroi een Mars voor Werk voor jobs en solidariteit en tegen blinde bezuinigingen.

09-12 Mei 2013

3de deelname van ABVV ploegen aan de 1000km van Kom op tegen Kanker.





23 Mei 2013

Het ABVV mobiliseert in Doornik tegen de besparingspolitiek van de regering.



30 Mei 2013

Het ABVV bezet de Amandine in de haven van Oostende voor vrije loononderhandelingen, een goed contract en een sterk statuut voor iedereen.

06 Juni 2013

Meer dan 40.000 militanten manifesteren in gemeenschappelijk vakbondsfront voor fiscale rechtvaardigheid en tegen de loonbevriezing.





07 Oktober 2013

Het ABVV voert samen met het ACV, ACLVB en het IVV een ludieke actie aan het Koning Boudewijnstadion om de rechten van werknemers een voorwaarde te maken voor Qatar als gastland van het WK 2022.

Acties 2013-2014



09 Oktober 2013

Dag van de Interim

12 November 2013

Samen met het ACV organiseert het ABVV een seminarie om te debatteren over de fiscaliteit onder de titel 'Niet meer, maar beter belasten'.







09 December 2013

Een delegatie van het ABVV is aanwezig op een actie van de Europese Federatie voor Bouw en Hout tegen sociale dumping.



18 December 2013

Naar aanleiding van de Internationale Dag van de Migrerende Werknemers organiseert het gemeenschappelijk vakbondsfront ABVV–ACV een symbolische actie voor het kabinet van de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie, Maggie De Block.

29 Januari 2014

Op initiatief van het platform Abortion Right wordt er in Brussel een fakkeltocht georganiseerd tegen het Spaanse wetsontwerp dat het recht op abortus drastisch wil inperken.







10 Februari 2014

ABVV, ACV en ACLVB, Schone Kleren Campagne en AchaCT organiseren gezamenlijk een protest aan de ambassade van Cambodja tegen het bloedig uiteenslaan van een vakbondsmanifestatie in dat land begin januari 2014.

Acties 2014



10 Maart 2014

Het ABVV organiseert een actiedag in de verschillende regio's van het land tegen de voorziene uitsluiting van werklozen in de komende maanden.

18 Maart 2014

Equal Pay Day





04 April 2014

Meer dan 50.000 militanten stappen op in de Europese manifestatie te Brussel voor een Europa dat solidariteit uitdraagt, kwaliteitsvolle banen schept, met goede lonen, en dat jongeren een toekomst biedt.





24 April 2014

Op 24 april 2013 stortte Rana Plaza in Dhaka (de hoofdstad van Bangladesh) in, waarbij zo'n 1130 kledingarbeidsters om het leven kwamen en meer dan 2000 gewond raakten. Dit was de grootste ramp ooit in de kledingindustrie. Met de herdenking van de slachtoffers van Rana Plaza willen we consumenten herinneren aan de ramp van amper 1 jaar geleden en hen aanmoedigen om "schone kleding" te verkiezen.

15 Mei 2014

1500 ABVV militanten stappen op van de Pensioentoren naar de Financiëntoren in Brussel voor een sensibiliseringsactie rond het thema van de pensioenen.





18 Mei 2014

Het ABVV neemt opnieuw deel aan de 20km van Brussel.

Acties



22 Juin 2014

Naar aanleiding van de herdenking van 50 jaar Marokkaanse en Turkse immigratie, organiseert het ABVV een multiculturele avond om de vele leden van Marokkaanse of Turkse afkomst – dikwijls lid al van het eerste uur – in de bloemetjes te zetten.

Nog andere acties...

- *5 november 2010*
  Actie aan de ambassade van Birma (tegen schijnverkiezingen, schending van mensen– en vakbondsrechten).

- *28 november 2010*
  De Klimaatcoalitie – waar het ABVV deel van uitmaakt – manifesteert in Brussel met het oog op de Conferentie van de VN over de Klimaatverandering die plaatsvindt van 29/11 tot 10/12 in Cancun.

- *19 december 2010*
  Actie aan Europees Parlement door IVV, EVV en de drie Belgische vakbonden (rechten huispersoneel).

- *19 januari 2011*
  Naar aanleiding van de sociale en politieke onrust in Tunesië, organiseert het IVV samen met de 3 Belgische bonden een actie voor de Tunesische ambassade in Brussel om haar steun aan de betogers te betuigen alsook haar solidariteit met de bevolking in haar eis voor een ontwikkelingsmodel waarin gelijke kansen, recht op waardig werk en jobs met een stabiel inkomen gegarandeerd worden.

- *Februari - maart 2011*
  Mobilisaties in alle gewesten van het land om de regering en werkgevers te waarschuwen dat het niet zal aanvaarden dat het ontwerp IPA onverkort wordt uitgevoerd. Diverse sensibilisatie acties en manifestaties gaan door onder andere in Brussel, Antwerpen, Centre, Hasselt, Gent,... Sluitstuk is de algemene staking op 4 maart 2011.

- *17 september 2011*
  Het ABVV is met een kleine delegatie aanwezig op de Europese manifestatie in Wroclaw, die gericht is tegen de aanval op de vakbondsrechten en op de collectieve onderhandelingen tegen de versoberingsmaatregelen.



- *16 oktober 2011*
  Het Belgisch Netwerk Armoedebescherming organiseert een actie– en sensibili–satiedag op 16 oktober 2011 te Brussel naar aanleiding van de Werelddag van Verzet tegen Armoede. Als lid van dit netwerk is ook het ABVV hierop aanwezig.

- *3 december 2011*
  De Klimaatcoalitie, waar het ABVV deel van uitmaakt, mobiliseert in Brussel in het licht van de volgende VN–conferentie over de klimaatverandering die plaatsvindt in Durban (Zuid–Afrika) van 28 november tot 9 december.

- *5 septembre 2012*
  ABVV is aanwezig op een actie aan de ambassade van Swaziland op initiatief van het IVV.

- *7 oktober 2012*
  Internationale Dag voor Waardig Werk. Met een Facebookpagina klaart de coalitie Waardig Werk dit jaar aan dat jongeren wereldwijd onwaardig werk op hun bord krijgen.

- *18 april 2013*
  Het ABVV mobiliseert in Namen voor kwaliteitsvolle banen, koopkracht, economische relance, een rechtvaardige fiscaliteit en tegen blinde bezuinigingen.

- *31 mei 2013*
  Verdeling van flyers aan stations in het ganse land naar aanleiding van de 3e editie van de Tax Justice Day, georganiseerd door het FAN.

- *24 juni 2013*
  Naar aanleiding van het Europees begrotingsverdrag en de Europese top op het einde van de maand, organiseert het ABVV Brussel, in gemeenschappelijk vakbondsverbond met het ACV en het ACVLB een actie in Brussel met als slogan 'NEEN AAN EUROPESE BESPARINGSPOLITIEK!'

- *20 november 2013*
  Ter afsluiting van de solidariteitsweek met de Afghaanse gezinnen die bedreigd worden met uitwijzing naar een bestemming waar hun veiligheid niet gegarandeerd is, organiseert het steunplatform waaraan het ABVV deelneemt een betoging in Brussel.

- *6 december 2013*
  Actie van Coalitie "12 by 12" (met delegatie van ABVV) aan het Parlement in het kader van de ratificatie van IAO Conventie 189 (rechten huispersoneel).

- *17 mei 2014*
  Deelname aan de Gay Pride te Brussel.

Leden 2010-2011

LEDEN 2010 MEMBRES 2010	AC CG	BBTK SETCA	MWB CMB	ACOD CGSP	KADET. CADETS	BTB UBT	HORVAL HORVAL	TOTAAL TOTAL
BRUXELLES–BRUSSEL	24.268	81.823	11.596	50.227	0	2.597	14.803	185.314
VLAAMS BRABANT	26.668	21.664	9.956	14.103	1.435	3.594	7.333	84.753
ANTWERPEN	39.720	39.294	16.070	27.580	4.218	11.436	12.127	150.445
MECH. – KEMPEN	30.027	19.642	10.293	12.242	1.128	3.212	6.368	82.912
W–VLAANDEREN	44.630	23.573	17.273	17.723	10.033	5.678	12.426	131.336
OOST–VLAANDEREN	56.982	33.571	17.731	25.910	3.407	5.371	12.688	155.660
LIMBURG	32.996	18.805	17.482	13.086	1.902	3.492	6.554	94.317
SOUS–TOTAL / SUB–TOTAAL	231.023	156.549	88.805	110.644	22.123	32.783	57.496	699.423
BRABANT WALLON	12.695	16.397	4.422	3.286	125	359	2.238	39.522
CHARLEROI	22.968	30.136	17.628	25.296	0	1.798	4.685	102.511
MONS	12.993	13.708	4.216	14.221	0	368	2.645	48.151
CENTRE	17.574	15.758	7.242	8.498	0	655	3.062	52.789
WALLONIE PICARDE	29.317	18.034	5.343	10.704	425	2.446	7.374	73.643
LIEGE	35.975	43.004	26.316	48.286	2.413	3.126	11.992	171.112
VERVIERS	10.632	6.553	3.055	8.899	655	686	3.798	34.278
NAMUR	18.141	16.590	3.781	16.588	1.165	589	3.752	60.606
LUXEMBOURG	11.883	7.007	1.736	10.278	1.379	661	3.455	36.399
SOUS–TOTAL / SUB–TOTAAL	172.178	167.187	73.739	146.056	6.162	10.688	43.001	619.011
TOTAL – TOTAAL	427.469	405.559	174.140	306.927	28.285	46.068	115.300	1.503.748



LEDEN 2011	AC	BBTK	MWB	ACOD	KADET.	BTB	HORVAL	TOTAAL
MEMBRES 2011	CG	SETCA	CMB	CGSP	CADETS	UBT	HORVAL	TOTAL
BRUXELLES–BRUSSEL	24.837	78.306	12.126	51.252	0	2.752	14.888	184.161
VLAAMS BRABANT	27.389	22.241	9.644	14.064	1.601	3.642	7.215	85.796
ANTWERPEN	40.624	39.644	15.727	26.140	4.426	11.297	12.368	150.226
MECH. – KEMPEN	30.765	19.808	10.237	13.489	1.213	3.229	6.377	85.118
W–VLAANDEREN	44.832	24.199	17.082	17.825	11.069	5.592	12.427	133.026
OOST–VLAANDEREN	57.116	34.348	17.759	26.449	3.494	5.424	12.522	157.112
LIMBURG	33.890	19.753	17.346	13.070	1.870	3.434	6.745	96.108
SOUS–TOTAL / SUB–TOTAAL	234.616	159.993	87.795	111.037	23.673	32.618	57.654	707.386
BRABANT WALLON	12.617	16.872	4.368	3.300	185	373	2.328	40.043
CHARLEROI	23.061	30.556	17.454	25.069	0	1.888	4.771	102.799
MONS	13.064	13.990	4.268	14.771	0	384	2.726	49.203
CENTRE	17.666	15.882	7.063	8.584	0	715	3.104	53.014
WALLONIE PICARDE	29.221	18.628	5.323	10.688	540	2.475	7.635	74.510
LIEGE	37.936	44.617	26.066	47.131	2.198	3.250	12.150	173.348
VERVIERS	10.618	6.587	3.100	8.772	702	677	3.886	34.342
NAMUR	17.868	17.567	3.901	16.616	1.314	608	4.024	61.898
LUXEMBOURG	11.984	7.274	1.720	10.366	1.277	678	3.535	36.834
SOUS–TOTAL / SUB–TOTAAL	174.035	171.973	73.263	145.297	6.216	11.048	44.159	625.991
TOTAL – TOTAAL	433.488	410.272	173.184	307.586	29.889	46.418	116.701	1.517.538

Leden 2012-2013

LEDEN 2012 MEMBRES 2012	AC CG	BBTK SETCA	MWB CMB	ACOD CGSP	KADET. CADETS	BTB UBT	HORVAL HORVAL	TOTAAL TOTAL
BRUXELLES–BRUSSEL	25.774	78.439	12.832	51.275	0	3.008	15.217	186.545
VLAAMS BRABANT	28.029	22.975	9.461	14.064	1.565	3.878	7.695	87.667
ANTWERPEN	41.625	39.947	15.660	25.049	4.598	11.382	12.484	150.745
MECH. – KEMPEN	31.111	20.052	10.122	15.200	1.336	3.323	6.356	87.500
W–VLAANDEREN	44.682	24.708	17.216	18.046	11.536	5.594	12.454	134.236
OOST–VLAANDEREN	56.592	34.894	17.773	26.509	3.608	5.446	12.430	157.252
LIMBURG	34.679	20.568	17.275	13.084	1.796	3.588	6.868	97.858
SOUS–TOTAL / SUB–TOTAAL	236.718	163.144	87.507	111.952	24.439	33.211	58.287	715.258
BRABANT WALLON	12.494	17.098	4.175	3.400	232	408	2.447	40.254
CHARLEROI	22.988	30.751	17.176	25.286	0	1.992	4.679	102.872
MONS	13.366	14.134	4.219	14.633	0	414	2.711	49.477
CENTRE	19.579	16.499	6.889	8.902	0	733	3.182	55.784
WALLONIE PICARDE	28.918	18.626	5.393	10.734	608	2.542	7.808	74.629
LIEGE	39.382	46.212	25.102	47.154	2.005	3.314	12.551	175.720
VERVIERS	10.823	6.714	3.068	8.705	739	673	3.990	34.712
NAMUR	18.329	18.092	3.552	17.477	728	672	4.181	63.031
LUXEMBOURG	12.403	7.654	1.778	10.601	956	716	3.916	38.024
SOUS–TOTAL / SUB–TOTAAL	178.282	175.780	71.352	146.892	5.268	11.464	45.465	634.503
TOTAL – TOTAAL	440.774	417.363	171.691	310.119	29.707	47.683	118.969	1.536.306



LEDEN 2013 MEMBRES 2013	AC CG	BBTK SETCA	MWB CMB	ACOD CGSP	KADET. CADETS	BTB UBT	HORVAL HORVAL	TOTAAL TOTAL
BRUXELLES–BRUSSEL	26.497	78.848	12.540	52.780	0	2.941	15.392	188.998
VLAAMS BRABANT	28.651	23.442	9.007	13.932	1.685	3.911	7.775	88.403
ANTWERPEN	42.371	40.594	15.226	26.742	4.585	11.620	12.833	153.971
MECH. – KEMPEN	30.703	20.599	9.820	13.685	5.391	3.382	6.438	90.018
W–VLAANDEREN	44.179	25.114	17.041	18.613	12.560	5.624	12.480	135.611
OOST–VLAANDEREN	56.967	35.600	17.597	26.405	3.922	5.477	12.532	158.500
LIMBURG	34.705	21.614	17.044	13.112	1.769	3.581	6.900	98.725
SOUS–TOTAL / SUB–TOTAAL	237.576	166.963	85.735	112.489	29.912	33.595	58.958	725.228
BRABANT WALLON	12.422	17.317	4.009	2.895	292	445	2.527	39.907
CHARLEROI	23.273	30.976	16.585	24.948	0	2.035	4.657	102.474
MONS	13.993	14.256	4.054	14.533	0	464	2.711	50.011
CENTRE	16.986	16.580	6.702	8.484	0	768	3.266	52.786
WALLONIE PICARDE	28.044	18.707	5.378	10.730	631	2.563	7.864	73.917
LIEGE	39.722	46.121	24.234	46.784	2.052	3.308	12.646	174.867
VERVIERS	10.540	6.622	2.971	8.701	829	671	4.054	34.388
NAMUR	18.134	18.409	3.744	17.530	858	760	4.207	63.642
LUXEMBOURG	12.411	7.834	1.778	10.636	983	728	4.120	38.490
SOUS–TOTAL / SUB–TOTAAL	175.525	176.822	69.455	145.241	5.645	11.742	46.052	630.482
TOTAL – TOTAAL	439.598	422.633	167.730	310.510	35.557	48.278	120.402	1.544.708

In Memoriam

Roger SERGANT
Jean THEUNIS
Remo JANSSENS
Dirk VLAEMINCK
Patrice D'HOOP
Jean GAROFALO
Sonia DUPUIS
Jan JANSSEN
Constant BEUTELS
Arthur DELABY
Tina VANPERRE
Christian MALENGREAU
Gilbert CLAJOT
Rony DE DONDER
Georget LANGHIE
Roger DELCROIX
Raymond CANTINEAU
Willy CLEMENT
Gaspard NEESEN
Alfons SIMOENS
Danny DE VADDER
Patrick VAN MECKEREN
Marcel SCHOETERS
Hans RAES
Martin DEVOLDER
Bart HENCKAERTS
Michel BROUETTE
Fernand DE BACKER
Georges VANDERSTRAETEN
Jean POTIER
Jean-Marie LAMARQUE
Jan BOECKXTAENS
André VANDERHISPAILLIE
Eddy FLORENS
Karel BOEYKENS
Hervé HENIN
Mario SILVESTRE
Miguel OLIVEIRA SILVA
André DEN HAERYNCK
Erik DE BORGER

ABVV
Hoogstraat 42
1000 Brussel

www.abvv.be
info@abvv.be