

## INHOUD

### **Economie** 2

- Synatomfonds:  
voor een overlegde  
wetsherziening
- Vergroening van de  
economie: VBO begraaft  
het debat

### **Ondernemingen** 3

- Dodelijke jeans
- Een instrument om  
multinationals tot de orde  
te roepen

### **Sociaal beleid** 4

- Welvaartsaanpassingen  
sociale uitkeringen

### **Sociale ombuds** 5

- Nieuwe stap in  
gelijkschakeling wettelijk  
samenwonenden en  
gehuwden

### **Echo regio's** 5-7

- Regularisatie door werk  
in Brussel: magere  
balans
- Serv-advies over  
arbeidszorg
- Neen aan een degressief  
jongerenloon!

### **Europa & Internationaal** 8

- Economic Governance
- IAO: laatste Raad van  
Bestuur vóór de 100e  
jaarconferentie

## Psychosociale belasting

Op 30 maart jl. organiseerde het ABVV een studiedag over arbeidsgerelateerde psychosociale belasting met, als deelnemers, de Dublin Foundation, deskundigen uit de administratie, preventieadviseurs en vakbondsafgevaardigden.

Veiligheid en gezondheid op de werkplek zijn niet de enige factoren die de kwaliteit van het werk bepalen. Ook psychosociale factoren, zoals de relaties met collega's of directie of fouten in de arbeidsorganisatie spelen hierin een belangrijke rol.

Iedereen kent de schadelijke gevolgen van stress op het werk. Bovendien wees een recente studie van de universiteiten van Gent en Luik, op de relatie tussen psychosociale belasting en arbeidsongevallen.

De jongste jaren groeide in België, net zoals in de andere EU-landen, de bewustwording over geweld en morele en seksuele pesterijen op het werk.

Het spreekt vanzelf dat er moet worden opgetreden tegen stress op het werk en de psychologische, fysieke, sociale en zelfs economische gevolgen ervan voor de betrokken werknemers.

Het wettelijk kader bestaat al: 15 jaar geleden werden de eerste regelgevende maatregelen voor de bestrijding van seksuele pesterijen, uitgevaardigd.

Vandaag voert ons land een globaal beleid om in te gaan tegen de arbeidsgerelateerde psychosociale belasting. Deze notie werd trouwens opgenomen in de welzijnswet en maakt integrerend deel uit van het welzijnsconcept. Het juridisch arsenaal werd uitgebreid met enkele specifieke verplichtingen om preventieve en beschermende maatregelen te treffen.

Maar is dit alles wel voldoende? Biedt onze wetgeving een afdoend antwoord op extreme gevallen van niet-welzijn op het werk?

Volgens deskundigen is er de jongste jaren een verglijding vast te stellen: de allereerste stressklinieken boden een antwoord op individuele noden, terwijl de patiënten vandaag een verband met het werk aanhalen.

Onder leiding van Professor en Europarlementslid Véronique de Keyser volgde een leerrijk debat, waarbij ook de Europese context aan bod kwam (rechts Europa wil de sociale verworvenheden afbouwen). Eén van de vragen ging over de rol die de personeelsvertegenwoordigers en de externe preventiediensten kunnen spelen wanneer de werkgever geen maatregelen treft voor de omkadering van de psychosociale belasting.

In dit opzicht is het altijd zo dat de externe dienst een verslag moet opmaken, met daarbij aanbevelingen die in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk een verlengstuk moeten krijgen.

Wanneer dit niet het geval is, moet de werkgever in gebreke worden gesteld, waarbij de aandacht wordt gevestigd op zijn burgerlijke en strafrechtelijke verantwoordelijkheid.

Het groot aantal «informele» klachten (80% van alle klachten) maakt komaf met het idee dat werknemers in een dergelijke situatie van onbehagen zich enkel en alleen willen beschermen tegen ontslag.

Als verklaring haalt de Administratie aan dat sommige werknemers die 'aan het einde van hun Latijn' gekomen zijn, die er genoeg van hebben of die uitgeput zijn, alleen nog één doel voor ogen hebben, ze willen het bedrijf verlaten. Het beste bewijs dus dat er inzake preventie nog heel wat werk aan de winkel is ...

Besluit: wij beschikken al over een wetgeving ter zake, het is echter belangrijk die verder te verbeteren en, vooral, die op het terrein te doen naleven.

## Synatomfonds: voor een overlegde wetsherziening

Op initiatief van Paul MAGNETTE, minister van Klimaat en Energie, organiseerde de Algemene Directie Energie van de FOD Economie, op 28 en 29 maart een rondetafel over de wet van 2003 over de voorzieningen voor de ontmanteling van de kerncentrales.

De kernprovisievenootschap Synatom is een privéonderneming waarvan het kapitaal volledig in handen is van ... Electrabel (de Staat beschikt over één aandeel met vetorecht). Het fonds beschikt momenteel over meer dan 6 miljard euro. 75% van het bedrag van deze voorzieningen mogen aan Electrabel geleend worden (bijv. voor uraniumwinningsprojecten in Canada...), tegen voorwaarden die bepaald worden door ... Electrabel zelf. Slechts 10% van de resterende 25% mogen aan rechtspersonen geleend worden.

Deze rondetafel werd in drie fasen georganiseerd: eerst een voorstelling van de situatie in België, daarna buitenlandse experimenten en ten slotte de conclusies van twee rapporteurs, de professoren S. PROOST (KULeuven) en G. BLOCK (advocatenkantoor Janson BAUGNIET).

De rondetafel legde een hele reeks vragen bloot: Hoe zit het met de beschikbaarheid van het fonds? Met de transpa-

rantie van het beheer van het fonds? Met de objectieve middelen om dit beheer te controleren? Met de regeling van de verantwoordelijkheden van de actoren? Leidt het gebruik van het fonds niet tot concurrentievervalsing, waardoor het monopolie van Electrabel nog groter wordt? Hoe zit het met de samenstelling van de Commissie voor nucleaire voorzieningen (een soort controlecomité van het fonds) waarin 9 personen zitting hebben, waaronder drie vertegenwoordigers van ... Synatom? Met de rechtspersonen die op het fonds kunnen intekenen?...

Na afloop werden conclusies getrokken die aan de minister bezorgd zullen worden.

Voor het ABVV mogen dat niet de conclusies van de stakeholders zijn, in tegenstelling tot wat sommigen na afloop van de rondetafel lieten verstaan. Het ABVV wil effectief zijn stem laten horen, de stem van de werknemers en de consumenten die dit fonds spijzen!

Het ABVV zal de regering aanschrijven met de vraag een transparant debat te organiseren en effectief bij dit debat betrokken te worden.

**sebastien.storme@abvv.be**

### Lunchdebat - Kernenergie en veiligheid

Op vrijdag 6 mei aanstaande organiseert het ABVV van 12 tot 14 uur zijn volgend lunchdebat over het thema "Kernenergie en veiligheid: veiligheid van de centrales, veiligheid van de werknemers en de bevolking, bevoorradingszekerheid".

Voor dit lunchdebat over de energietoekomst van België kan het ABVV rekenen op de medewerking van:

Gilbert EGGERMONT (Professor aan de VUB en verbonden aan het Studiecentrum voor Kernenergie in Mol in het kader van het PISA-onderzoeksprogramma

(Programme of Integration of Social Aspects), expert in nucleaire veiligheid en ex-medewerker van de studiedienst van het ABVV en Paul MAGNETTE (Minister van Klimaat en Energie van de federale regering)

Wie het lunchdebat wenst bij te wonen, moet zich inschrijven **vóór 29 april 2011** via **mail** aan **jennifer.lacroix@fgtb.be** of **per brief** aan Federaal ABVV, Departement Economie en Duurzame Ontwikkeling, Hoogstraat 42 te 1000 Brussel.

## Vergroening van de economie: VBO begraaft het debat

“Opdat een economie zich verder kan ontwikkelen, moet ze zich positioneren op toekomstgerichte, arbeidscheppende markten, zodat de bestaande middelen beter benut kunnen worden. [...] Als ondernemer heb ik tegenover al deze mensen van wie de carrière gebroken werd, een schuldgevoel en een gevoel van spijt als ik zie in welke mate de politieke wereld niet bij machte is een kader uit te tekenen waardoor wij al die banen hadden kunnen scheppen.” Dat zijn de woorden van een ondernemer over de vergroening van de economie in het tijdschrift La Libre Entreprise (13/03/2011). Uiteraard is het gemakkelijk de politici de schuld te geven om zelf niet de voorwaarden voor een groene economie te moeten scheppen.

Maar de terughoudendheid, of misschien beter gezegd het conservatisme van werkgeverszijde, om de politieke wereld een duidelijke boodschap te geven moet van dichterbij bekeken worden. Hoe moet de afwachtende houding en de weigering

van het VBO anders geïnterpreteerd worden om een duidelijke boodschap te geven met een visie en concrete verbintenissen?

Maandenlang al pleiten de vakbonden voor de verderzetting van de werkzaamheden in een gemengde commissie van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven CRB en de Nationale Arbeidsraad NAR over de vergroening van de economie. In 2009 en 2010 werden twee adviezen uitgebracht. We hadden de kans de kwestie uit te diepen en concrete pistes uit te werken. Begin 2011 dienden de vakbonden een aantal concrete voorstellen in bij de CRB. Maar het VBO weigert categoriek de discussie te heropenen. Het verkiest duidelijk de trein van de vergroening van de economie en de ermee gepaard gaande kansen op het vlak van scheppen en heroriënteren van werkgelegenheid, te laten vertrekken naar andere horizonten ver buiten ons land.

**sebastien.storme@abvv.be**

## Dodelijke jeans

Bij een ontmoeting van de ETUI-werkgroep over chemische agentia, waarin ook het ABVV zetelt, stelden de Italiaanse collega's (van de CGIL) een campagne voor van de internationale textielfederatie (ITGLWF), die pleit voor het afschaffen van de zandstraaltechniek in de textielindustrie.

De techniek van het zandstralen wordt niet alleen gebruikt om huisgevels schoon te maken, maar ook om jeans een 'versleten' look te geven.

Met mode op zich is niks mis, alleen is dergelijke techniek schadelijk voor de gezondheid en oorzaak van silicose, een ongeneeslijke longziekte veroorzaakt door het inademen van stofdeeltjes (wat, zoals de Wereldgezondheidsorganisatie aangeeft, longfibrose of longemfyseem veroorzaakt).

In Turkije (derde plaats op de wereld-exportlijst van jeans en tot nu toe het enige land waar de gevolgen van deze techniek op de gezondheid van de werknemers getest werden) werden sinds 2005 bij 550 voormalige werknemers silicose vastgesteld. 46 zijn aan deze ziekte overleden. Deze officieel vastgestelde gevallen zijn slechts het topje van de ijsberg, zowel in Turkije als op wereldschaal bekeken.

In 2009 besloot de ITGLWF een campagne op te zetten waarbij gevraagd werd om de zandstraaltechniek in de textielsector onmiddellijk te stoppen. Deze campagne

kwam er vooral na de bekendmaking dat zo'n 10.000 werknemers uit de Turkse textielindustrie door silicose zouden kunnen worden getroffen, omdat ze tijdens het zandstralen geen afdoende bescherming droegen.

Dankzij deze campagne (vakbonden, artsen en ngo's) besloot de Turkse regering in april 2009 deze techniek te verbieden. Jammer genoeg besloten bepaalde bedrijven hun activiteit gewoon te delocaliseren naar landen met een minder strikte regelgeving, zoals Egypte, China, Bangladesh en Pakistan.

De ITGLWF probeert nu met deze regering en met de betrokken bedrijven te onderhandelen om deze techniek af te schaffen. In 2010 besloten Levi's en H&M deze techniek uit hun productieproces te bannen, een grote stap vooruit en een succes voor deze campagne.

Hierover werd ook een tweetalige folder (Italiaans - Engels) uitgegeven onder de titel «jeans da morire – jeans to die for».

De brochure, die een goede beschrijving geeft van deze dramatische toestanden, is beschikbaar op

<http://ediesseonline.it/catalogo/materiali/jeans-da-morire>.

Op <http://www.itglwf.org/lang/en/> GlobalcampaigntoEliminateSandblasting.html staat info over de campagne zelf.

**bruno.melckmans@abvv.be**

## Een instrument om multinationals tot de orde te roepen

De OESO-richtsnoeren voor multinationals zijn een geheel van aanbevelingen die een gedragscode vormen voor multinationals.

In tegenstelling tot wat het ABVV wou, is deze code juridisch niet bindend. De regeringen van de OESO-lidstaten onderhandelen over de aanbevelingen in de code, passen deze aan en staan in voor de verspreiding. De code is (sinds 2001) van toepassing op alle activiteiten van multinationals, zelfs buiten de OESO-lidstaten. De overheden zien toe op de naleving van de code door middel van een toezichthoudend Nationaal Contactpunt (NCP).

In België is deze instantie tripartiet samengesteld, ook het ABVV zetelt erin. Er kan bij deze instantie klacht worden ingediend tegen multinationals die de code niet zouden naleven. Het Contactpunt onderneemt eerst een verzoeningspoging. Indien deze poging faalt, maakt het zijn standpunt bekend in

een persbericht (zoals in België onlangs het geval was voor de onderneming Brink's, die uitvoerig in de pers aan bod kwam).

Sinds oktober 2010 onderhandelen de regeringen van de OESO-lidstaten over een beperkte herziening van de richtsnoeren. Dit moet gebeuren tegen juni 2011. Het doel is om het instrument te verbeteren, o.m. wat betreft de werking van de Nationale Contactpunten. Dit is trouwens één van de prioriteiten van het ABVV en van het TUAC, die de vakbondsorganisaties vertegenwoordigt in de onderhandelingen. Het ABVV schuift ook andere prioriteiten naar voor, met name op het vlak van beroepsrelaties en ketens van onderaannemers.

Zodra de verbeterde versie van de code wordt goedgekeurd, zal het ABVV de code verspreiden onder zijn delegees, met uitleg over de gebruiksmogelijkheden voor syndicale doeleinden.

**Jean-luc.struyf@abvv.be**

## Brochure ABVV: Jaarrekeningen ontleden, een eerste stap

*Vakbondsvertegenwoordigers in Ondernemingsraden (OR) krijgen voortdurend een stroom economische en financiële gegevens gepresenteerd. De werkgevers hanteren stapels documenten, gecombineerd met vaak moeilijke statistieken en "ratio's" om aan te tonen dat hun gevoerde beleid de juiste keuze is.*

*Het ABVV wil dat ook werknemers, via hun vertegenwoordigers in de OR, hun zeg hebben over werkgelegenheid, investeringen, productie en arbeidsorganisatie.*

*Deze brochure richt zich voornamelijk tot vakbondsvertegenwoordigers die weinig tot geen ervaring hebben met de analyse van cijfers van een bedrijf.*

*Aan de hand van voorbeelden, definities en illustraties worden enkele belangrijke onderdelen van de jaarrekening toegelicht.*

*Deze brochure maakt je vertrouwd met de jaarrekening (balans, resultatenrekening en toelichting) en het berekenen en het interpreteren van verschillende ratio's (onderlinge verbanden), zodat je een notie krijgt over de economische en financiële situatie van je bedrijf.*

*We hopen dat je je zo beter kan voorbereiden op een Ondernemingsraad door middel van eigen analyses en een kritische kijk op de jaarrekening.*

*De brochure is beschikbaar op onze website voorbehouden voor delegees. Ben je afgevaardigde en heb je nog geen toegang, wend je dan tot je secretaris. Voor een papieren versie van de brochure gelieve contact op te nemen met je secretaris.*

**Waarom gelijkheid beter is voor iedereen**

In 2009 publiceerden professor Richard WILKINSON en epidemiologe Kate PICKETT het boek "The Spirit Level – Why more equal societies almost always do better?"

Het maandblad MO\* (Mondiaal nieuwsmagazine) nodigde de Richard Wilkinson uit om op 12 april zijn bevindingen toe te lichten.

Deze kunnen als volgt samengevat worden: hoe minder inkomensongelijkheid er in een land is, hoe beter het land in kwestie presteert op sociaal vlak. Landen met meer inkomensongelijkheid hebben meer te kampen met psychologisch en sociaal onbehagen, antisociaal gedrag en wantrouwen tussen hun inwoners. Ongelijkheid is sociaal schadelijk. Sociale mobiliteit is bijvoorbeeld groter in landen met een hogere inkomensgelijkheid (wat de uitspraak ontlokte "If you want to live the American Dream, move to Denmark").

Het is dus van belang om in het licht van de op til zijnde besparingen, zeker niet te snijden in de sociale uitkeringen, omdat op die manier de inkomensongelijkheid nog zou toenemen, met alle hiervoor opgesomde kwalijke gevolgen vandien (die op lange termijn een grotere financiële kost voor de maatschappij zullen inhouden). Gesterkt door dit onderzoek blijven we dan ook hameren op de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen.

Voor meer informatie: website van The equality trust, <http://www.equalitytrust.org.uk>.

**Welvaartsaanpassingen sociale uitkeringen**

Het ontwerp van het interprofessioneel akkoord in combinatie met de uiteindelijke beslissingen van de regering, voorziet dat alle sociale uitkeringen worden aangepast aan de evolutie van de welvaart (dus bovenop de index).

Dit gebeurt volgens dezelfde techniek als bij het vorige IPA:

- op 1/1/2011 verhogen de berekeningsplafonds voor nieuwe uitkeringsgerechtigden met 0,7%;
- op 1/9/2011:
  - alle minima<sup>1</sup> en forfaits verhogen met 2%;
  - de uitkeringen die minstens één jaar geleden ingingen verhogen met minstens 0,7%; bij de invaliden wordt dit omgezet in de invoering van een jaarlijks vakantiegeld van 200 euro;
  - de pensioenen ouder dan 15 jaar verhogen met 2,25%;
- op 1/12/2011 worden de pensioenen die ingingen na 1996 en vóór 2011 verhoogd met 1,25%, ook voor de zelfstandigen;
- de verhoging met 2% na 5 of 6 jaar uitkeringsgerechtigd wordt behouden;
- extra voor de werklozen vanaf 1 maart 2011:
  - het plafond voor nieuwkomers én mensen die nu al aan het maximum zitten wordt met 1,25% verhoogd;
  - de alleenstaande werklozen krijgen vanaf 1/3/2011 vanaf hun tweede jaar werkloosheid 55% uitkering.

Het geheel is goed voor 497 miljoen euro, bovenop de index.

**Sinds het ABVV zijn campagne voor de welvaartsvastheid van de uitkeringen startte, hebben we heel wat bereikt:**

- **Welvaartsaanpassingen:**
  - de minima zijn met 13 à 15% verhoogd.
  - voor de oudere uitkeringen konden we ook een deel van hun verlies goedmaken:

- meer dan 6 jaar geleden ingegaan: 5,5 tot 9%
- 5-6 jaar geleden: 3,5 tot 4,2%
- 3-4 jaar geleden: 1,5 tot 4,2%
- 1-2 jaar geleden: 0,7%
- plafonds werden met 10% (pensioenen) tot 35% (arbeidsongevallen, beroepsziekten, werkloosheid in eerste 6 maanden) verhoogd.
- **Daarnaast verkregen we structurele verbeteringen in de werkloosheids- en ziekteverzekering:**
  - 1ste jaar: 60% voor iedereen, ook voor de samenwonenden;
  - alleenstaanden zaten vanaf 2de jaar in armoede: verhoging van 40% naar 55%;
  - samenwonende werklozen vanaf hun 2de periode verhoogd van 35% naar 40%;
  - verbetering van het statuut 'gezinshoofd': het gezinshoofd wiens partner een laag inkomen heeft, behoudt zijn statuut.

Rooster met per jaar de verkregen welvaartsaanpassingen (zie onderaan)

Uit een studie van het Planbureau blijkt ook dat we de vervangingsratio van de uitkeringen in de laatste jaren terug hebben kunnen verhogen.

Toch hebben we het verlies van de jaren '80 en '90 nog niet kunnen goedmaken.

We zullen er moeten op letten dat de welvaartsaanpassingen die gepland zijn in de toekomst effectief doorgevoerd worden.

En we zullen zeer waakzaam moeten blijven over de aangekondigde besparingen voor de volgende jaren: tegen 2015 moet de overheid immers 20 miljard vinden, en dat is maar liefst drie keer meer dan ten tijde van het globaal plan in 1993!

**Jef.maes@abvv.be**

<sup>1</sup>Behalve de wachttuitkering van de samenwonende schoolverlater, die met 1% verhoogd wordt, in ruil voor 1,25% voor bestaande en nieuwe maximumwerkloosheidsuitkeringen

Jaar	PENSIOENEN ingegaan in																											
	Minima	< 86	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
2012											*	2,25	2,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	3,25	1,25	1,25	1,25	1,25		
2011	2,00	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	2,00	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25		
2010												*									2,00							
2009	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50		
2008	2+2*	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00		
Recurrentie																					2,00							
2007																	2,00	2,00										
2006																2,00	2,00											
2005															2,00													
2004														2,00														
2003	3,80	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00																
2002		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00																			
2001																												
2000	3,50																											
	15,00	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	7,75	7,75	6,75	6,75	6,75	6,75	6,75	6,75	6,75	4,75	4,75	4,75	4,75	2,75	1,25	1,25	0,00
*beslissing begrotingsconclaf 2008 - meerkost wordt in rekening gebracht op de nieuwe enveloppe																												
2009: Regeringsbeslissing, bovenop de maatregelen voorzien in het advies over de welvaartsaanpassingen.																												

## Nieuwe stap in gelijkschakeling wettelijk samenwonenden en gehuwden

Om recht te hebben op een overlevingspensioen, moet de langstlevende echtgenote ten minste één jaar met de overledene gehuwd te zijn geweest. Deze regel gaat zowel op voor werknemers als voor overheidspersoneel (respectievelijk art. 2 §1 en art. 107 van de Wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen).

In beide stelsels wordt – in tegenstelling tot bijv. de regelgeving inzake arbeidsongevallen waar er een volledige gelijkstelling is met niet uit de echt gescheiden echtgenoten – niets voorzien voor wettelijk samenwonenden.

Naar aanleiding van een rechtszaak in een geval waarbij de echtgenote in kwestie nog geen jaar gehuwd was met de overledene - maar voordien wel wettelijk samen woonde met de persoon - besloot het Grondwettelijk Hof (arrest van 25 maart 2009) dat gezien de echtgenote, voorafgaand aan het huwelijk reeds wettelijk samenwoonde met de overledene, het huwelijk niet in extremis

werd aangegaan om nog recht te krijgen op het overlevingspensioen. De periode van 1 jaar huwelijk, voorafgaand aan het overlijden, kan bestaan uit enerzijds de tijd doorgebracht als echtgenoten, en anderzijds de tijd doorgebracht als wettelijk samenwonenden.

Het arrest sprak zich uit over het werknemersstelsel. Op 15 maart heeft het Hof in een arrest bevestigd dat dit ook opgaat voor het overheidspersoneel.

Er schuilen evenwel nog twee adders onder het gras: het Hof heeft zich nog niet uitgesproken over een situatie waarbij er na de wettelijke samenwoning geen huwelijk volgde. Ook wordt verwezen naar een uitspraak van de minister van Werk waarin gehuwden gelijk gesteld worden met wettelijk samenwonenden, voor zover deze laatsten in hun overeenkomst bedingen dat ze voor elkaar onderhoudsplichtig blijven, na de beëindiging van de wettelijke samenwoning.

*Lander.vanderlinden@abvv.be*

*Het federale ABVV organiseert ten behoeve van de Diensten Sociaal recht en de juridische diensten een vormingsnamiddag met als thema de 'recente rechtspraak over het einde van de arbeidsovereenkomst'. Sprekers zijn Anouk VERMOORTELE en Clarisse SEPULCHRE, advocaten.*

*De vorming heeft plaats in de gebouwen van het ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel op 26 mei vanaf 14u.*

## ECHO REGIO'S

## Regularisatie door werk in Brussel: magere balans

De richtlijn van 19 juli 2009 van de staatssecretaris voor Asiel en Immigratie, Melchior Wathelet, omvat permanente en tijdelijke (15 september – 15 december 2009) regularisatiecriteria, waaronder de regularisatie door werk. Om een verblijfsvergunning op basis van werk te verkrijgen moet de aanvrager sinds 31 maart 2007 op het grondgebied verblijven en in het bezit zijn van een ... arbeidsovereenkomst.

Momenteel kunnen we stellen dat regularisatie door werk gefaald heeft. In Brussel werden slechts 476 arbeidsvergunningen toegekend, vooral in de bouw en de schoonmaaksector (dienstencheques). De sociale inspectie heeft overigens talrijke misbruiken vastgesteld: vaak bestaat de "onderneming" die de arbeidsovereenkomst getekend heeft niet of is de werkgever verdwenen. Het gebeurt ook dat de werkgever de gereguleerde werknemer niet eens laat werken, waarbij hij aangeeft dat als hij een overeenkomst heeft ondertekend, hij dat deed om de persoon in kwestie

"een plezier te doen" (waarschijnlijk in ruil voor een financiële vergoeding, maar dat is moeilijk te verifiëren).

Ander vaak voorkomend probleem: de werknemers werken een geringer aantal uren dan wat op de overeenkomst is aangegeven, of worden minder betaald. Hoe dan ook, hun loonfiches worden na één jaar gecontroleerd en als blijkt dat ze niet hebben gewerkt zoals in hun overeenkomst staat, wordt hun arbeidsvergunning niet vernieuwd en bijgevolg ook hun verblijfsvergunning niet verlengd. Terug naar af dus...

Hieruit kunnen we afleiden wat we al vermoeden: de meerderheid van de werkgevers die illegale arbeidskrachten inzetten, zien niet in waarom ze die zouden aangeven. In kleine dienstenondernemingen en onderaannemingsbedrijven wordt heel vaak een "stock" aangelegd van werknemers die geen papieren hebben, geen rechten, die kwetsbaar zijn makkelijk uit te buiten.

*Samantha.smith@abvv.be*

## De PPS: herstructurering of Apocalyps van de openbare dienst?

*Ter gelegenheid van 1 mei komt de Syndicale Raad van het Brussels ABVV bijeen om het voorontwerp van ordonnantie van de Gewestregering over de Publiek-Private Samenwerkingen te onderzoeken: op woensdag 27 april 2011 van 8.30 uur tot 13.00 uur, in het Achtrenhuis (ACOD), Fontainasplein in 1000 Brussel.*

## Congres Flanders Synergy

Woensdag 18 mei 2011,  
Het Godshuis, Sint-Laureins

### Programma

**9u45:** Opening congres

**10u00:** Presentatie "De bouwstenen van de kennisorganisaties van morgen, met jong en oud".

**10u45:** Zes parallelle ateliers

- Tzatziki-workshop, proef en beleef de kwaliteit van je job!
- Innovatieve Arbeidsorganisatie, ook voor KMO's
- Eén jaar na de innovatie, management en werknemers aan het woord
- Thuiszorg, menselijkheid boven bureaucratie
- Het ABC van innovatieve arbeidsorganisatie
- Teamcoach, de cement van een slagvaardige organisatie

**12u30:** Walking lunch, netwerkmoment

**14u00:** Innovatieve arbeidsorganisatie kent geen grenzen

**14u15:** Building high performing organizations through employee engagement and participation and Theatre for Change. Interactieve namiddag met professor Peter Totterdill, Inspinzie en deelnemers.

**16u45:** Afsluiting en receptie.

### Doelgroep

Het congres richt zich naar iedereen die zich wil laten inspireren voor organisatievernieuwing, procesverbetering, kwaliteit van arbeid en efficiëntieverbetering. Tijdens het congres wordt ook aandacht besteed aan de rol van de vakbond in het proces van sociale innovatie.

### Deelnameprijs

Flanders Synergy geeft een korting (€ 100 i.p.v. € 125) aan medewerkers van vakbonden. Bij inschrijving "ABVV" vermelden.

### Inschrijven

<http://www.flanderssynergy.be/events.php?eventid=5>

## Serv-advies over arbeidszorg

In 'arbeidszorg' wordt er onbetaalde arbeid georganiseerd, als middel tot integratie voor wie (nog) niet klaar is voor betaalde arbeid.

Wie nog niet of niet meer terecht kan in een reguliere job of in de sociale economie - vaak omwille van een medische of psychische problematiek - kan toch behoefte aan en baat hebben bij een zinvolle bezigheid. Arbeidszorg kan dan een oplossing bieden. Het gaat dan bijv. om klasseerwerk in een bibliotheek of werken op een zorgboerderij. Deze onbetaalde activiteiten bieden structuur aan de dag, maken sociale contacten mogelijk en geven kansen om vaardigheden te ontwikkelen.

Over de omvang van arbeidszorg in Vlaanderen zijn vandaag geen volledige cijfers beschikbaar. Dat komt omdat het in de eerste plaats een verzamelnaam is voor een methodiek, die gegroeid is vanuit welzijn, sociale tewerkstellingsprojecten en de geestelijke gezondheidszorg.

Toch zijn er ook enkele statuten en regelgeving rond opgebouwd. Dit gebeurde echter niet binnen één beleidsdomein, maar overal tegelijk, wat een lappendeken aan initiatieven oplevert die allemaal onder de noemer arbeidszorg worden gerekend.

Op basis van een aantal bevragingen en administratieve data kunnen we veronderstellen dat er in Vlaanderen ongeveer 4200 arbeidszorgmedewerkers zijn, verdeeld over de gehandicaptensector, het algemeen welzijnswerk en aanpalende initiatieven, de geestelijke gezondheidszorg, de zorgboerderijen en de sociale en beschutte werkplaatsen. Het inkomen van deze mensen verschilt dus ook en hangt af van het respectieve uitkeringsstelsel waarin ze zitten: ziekteuitkering, werkloosheidsuitkering, ...

In Vlaanderen is arbeidszorg vandaag enkel structureel verankerd in de regelgeving van de sociale werkplaatsen, in de dagcentra voor personen met een handicap in het kader van 'begeleid werk' en in de groene zorg. Hiervoor zijn de ministers van Sociale Economie, Welzijn en Landbouw verantwoordelijk.

Meer en meer wordt arbeidszorg echter

ook één van de instrumenten waarmee Vlaanderen de meest kwetsbare doelgroepen tracht te reintegreren op de arbeidsmarkt. Al in 2006 werd hieromtrent een experiment opgezet in het kader van het Meerbanenplan.

Omwille van die twee vaststellingen (enerzijds de verschillende regelgeving waarin arbeidszorg wordt georganiseerd en anderzijds de groeiende aandacht voor arbeidszorg als instrument voor activering), is het noodzakelijk dat er één beleidskader wordt uitgewerkt, zodat de rechten verzekerd zijn van wie in dit systeem zit. De Vlaamse ministers van Welzijn, Werk en Sociale Economie hebben in hun beleidsbrieven aangegeven werk te willen maken van zo'n kader. Het Vlaams ABVV heeft in de Commissie Diversiteit van de Serv, samen met de andere vakbonden, de werkgeversorganisaties en de vertegenwoordigers van de gebruikers, een uitgebreid advies opgemaakt over de contouren en principes die in zo'n kader voor arbeidszorg moeten meegenomen worden.

Het gaat om de volgende grote lijnen:

- Arbeidszorg moet deel uitmaken van een ruimer traject op maat waarbij naar het hoogst bereikbare niveau van inschakeling in de arbeidsmarkt wordt gestreefd.
- Het mag geen concurrent zijn voor betaalde arbeid.
- Er moet een dekkend netwerk van initiatieven en -plaatsen zijn.
- Er moet een duidelijk statuut voor de arbeidszorgmedewerker zijn.
- Dit statuut moet vrijwillige deelname als uitgangspunt hebben.
- Indien arbeidszorg deel uitmaakt van een traject naar werk, dan moet er een maximumduur gelden, zodat men niet dreigt vast te komen zitten in onbetaalde arbeid.
- Een duidelijke regelgeving voor de arbeidszorginitiatieven en -plaatsen met aangepaste financiering en van een adequate monitoring en rapportering.

Voor het volledige advies: <http://serv.be/diversiteit/persbericht/vlaanderen-moet-arbeidszorg-erkennen-en-uitbouwen>

[pdievents@vlaams.abvv.be](mailto:pdievents@vlaams.abvv.be)

## Neen aan een degressief jongerenloon!

Sinds 1 september 2010 bedraagt het gewaarborgd gemiddeld minimum-maandinkomen (G.G.M.M.I.) of het bodemloon voor werknemers 1.469,48 euro bruto.

Dit GGMMI is van toepassing op alle werknemers, behalve op werknemers jonger dan 21 jaar, die krijgen hiervan een percentage gewaarborgd (20 jaar: 94%; 19 jaar: 88%; 18 jaar: 82%; 17 jaar: 76%; 16 jaar en jonger: 70%).

### Is deze discriminatie dan niet strijdig met de wet van 10 mei 2007 gericht op het bestrijden van bepaalde vormen van discriminatie?

Volgens voorstanders van de loondegressiviteit, maakt de wet van 10 mei 2007 een discriminatie mogelijk, art. 12 bepaalt namelijk: «Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen (...) vormt een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt (...) en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn».

In 2007 kwam een enquête van de FOD WASO tot de conclusie dat deze discriminatie toegelaten was in de mate dat ze een minimuminkomen kon waarborgen of de inschakeling van kansengroepen bevorderde (ook jongeren dus)<sup>1</sup>.

### Volgens de criteria uit de wet, moeten we die degressiviteit beschouwen als «gewettigd», «aangewezen» of «noodzakelijk»?:

#### • Gewettigd?

We kunnen aanhalen dat het vastleggen van een GGMMI op zich gewettigd is, het is immers de bedoeling de lonen uit diverse sectoren te harmoniseren en eenvormig te maken. We zien daarentegen niet echt in hoe de degressiviteit van het GGMMI t.a.v. werknemers jonger dan 21 jaar gewettigd zou kunnen zijn.

#### • Aangewezen?

Nu de meerderjarigheid op 18 (i.p.v. 21) jaar ligt, blijft het behoud van die spilleeftijd van 21 jaar nog moeilijk te

rechtvaardigen. Met het afschaffen van deze degressiviteit als doelstelling, moeten we nog wat verder gaan: valt de band tussen GGMMI en volle wettelijke meerderjarigheid nog te rechtvaardigen? Waar raken beide noties elkaar?

#### • Noodzakelijk?

De diverse steunmaatregelen inzake jongerentewerking, zoals verlaging van sociale bijdragen of bedrijfsvoorheffing, tot zelfs een bijna volledig subsidiëren door de overheid van privéwerkgelegenheid (via het plan «win-win» worden sommige banen van bepaalde duur tot 80% door de gemeenschap gesubsidieerd) vormen een soort van «ristorno mechanisme» bij aanwerving van jongeren.

We herinneren er eveneens aan dat de werkgevers er zich in 2007 toe verbonden hadden om 1,9% van de loonmassa te besteden aan vorming voor werknemers<sup>2</sup>. Het argument «inhouding op loon» ten behoeve van vorming aan jonge werknemers valt dus ook maar moeilijk te verdedigen.

Trouwens, indien de criteria bepaald in de wet van 10 mei 2007 evenals de resultaten van hierboven aangehaalde enquête van de FOD WASO als basis dienen, waarom wordt er dan niet gedacht aan het invoeren van een degressiviteit op de lonen van de oudere werknemers? Aan de ene kant hebben die veel ervaring, dat klopt, maar aan de andere kant zijn ze ook wat «uitgeblust» en zouden ze dus wel eens wat minder snel werken. Maar aan de andere kant zijn ook zij een «kansengroep» en moet er gesleuteld worden aan hun inschakeling op de arbeidsmarkt. We kunnen ons al inbeelden welke reacties dergelijke redenering met zich zou meebrengen. Maar we kunnen ons ook afvragen waarom de (even onrechtvaardige) toepassing van de degressiviteit op de jongerenlonen op zo weinig weerstand botst. Om al deze redenen vragen we ons dan ook af het niet «gewettigd, aangewezen of noodzakelijk» is om de loondegressiviteit t.a.v. de jonge werknemers volledig af te schaffen ...

[jeunes@jeunes-fgtb.be](mailto:jeunes@jeunes-fgtb.be)

## TV-uitzending: «Just Transition naar een koolstofarme maatschappij»

*De overstap naar een koolstofarme maatschappij is een noodzaak voor de mensheid. Dit impliceert een maatschappij met een lager energieverbruik en lagere broeikasgasemissies. Deze uitzending van «Regards» gaat over de initiatieven die in Wallonië genomen worden, heel concrete initiatieven die directie en vakbondsafvaardiging samen brengen en die de weg naar de «just transition» tonen.*

*De vakbonden zijn immers van mening dat de overstap billijk moet zijn. Het Waalse ABVV meent dat dit een overstap moet zijn naar een ontwikkelingsmodel dat de solidariteit tussen de Europese werknemers centraal stelt, evenals de Noord-Zuid solidariteit.*

**Deze uitzending staat op [www.fgtb-wallonne.be](http://www.fgtb-wallonne.be) en bestaat ook op DVD, prijs € 10 bij: [daniel.wojtalik@cepag.be](mailto:daniel.wojtalik@cepag.be) (02 506 83 96)**

...

## Seminarie

*CEPAG organiseert een seminarie op 26, 27 mei en op 9, 10 en 17 juni 2011 over volgend thema:*

**«Les mouvements migratoires et les droits fondamentaux des travailleurs. Quelles stratégies syndicales et associatives?»**

*(Migraties en werknemersgrondrechten. Welke strategie voor vakbonden en verenigingen?)*

*Dit seminarie heeft plaats van 9 tot 17 uur, in de Espace Solidarité – Rue de Namur, 47 te 5000 Beez.*

**Info en inschrijvingen (per e-mail vóór 20 mei) bij: [dominique.losson@cepag.be](mailto:dominique.losson@cepag.be)**

<sup>1</sup>«Wetsvoorstel betreffende de opheffing van de leeftijdsgerelateerde degressie op het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen», 13 oktober 2010, Belgische Senaat.

<sup>2</sup>Ter herinnering: de werkgevers zijn deze verbintenis nog niet nagekomen. In 2009 bedroeg het gemiddelde % van de loonmassa dat in de Belgische bedrijven aan vorming besteed werd, 1,6 % (cijfers beschikbaar op de site van de CRB <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc10-1600.pdf>).

## Europa 2020 moet ook sociaal en ecologisch

*In het kader van de uitwerking van het Nationaal Hervormingsplan door de regering (zoals bepaald in de nieuwe Europese strategie Europa 2020), werd voorzien in een initiatief om vakbonden en bepaalde NGO's evenals verenigingen begaan met armoedebestrijding, met Noord-Zuidsamenwerking of met leefmilieubescherming, samen te brengen rond een platform.*

*Dit platform kreeg als titel «Europa 2020 moet ook sociaal en ecologisch». Vakbonden en NGO's geven hierbij samen aan hoe de strategie Europa 2020 er in België moet uitzien om daadwerkelijk sociaal én ecologisch te zijn.*

*De integrale tekst van dit platform staat op de site van het ABVV (persbericht: Europa 2020 moet ook sociaal en ecologisch).*

NL : <http://www.abvv.be/>

## Economic Governance

Op 25 maart kwam de EU overeen om de 'Economic Governance' te lanceren. Deze nieuwe economische beleidscoördinatie bestaat uit twee belangrijke componenten: een strikter toezicht op de nationale begrotingen en het voorkomen van macro-economische 'onevenwichten'. Om dit beleid uit te werken, worden momenteel verschillende 'tools' op poten gezet of bestaande mechanismen versterkt. Via een 'Europees semester' zullen lidstaten hun begroting ter goedkeuring moeten voorleggen aan de EU. Een versterking van het Stabiliteits- en Groeipact moet zorgen dat landen hun begrotingen in de hand houden en overheidsschulden afbouwen. Tot slot zal via een 'scorebord' van indicatoren gepoogd worden om macro-economische onevenwichten te 'corrigeren'.

Verschillende 'tools' bestonden al (enkel het 'scorebord' is een nieuw gegeven), maar de koppeling aan een sanctiemechanisme zorgt voor een ommekeer in het Europees economisch beleid. Indien een lidstaat op budgettair of een ander macro-economisch gebied in problemen

komt (bijv. het verlies aan competitiviteit door stijgende loonkosten) zal de EU specifieke aanbevelingen kunnen lanceren die in de lijn liggen met het 'Euro+ Pact' (competitiviteitspact). Wanneer een lidstaat de aanbeveling niet opvolgt, zal quasi automatisch een financiële boete opgelegd worden.

Het 'Euro+ Pact' bevat aanbevelingen zoals: de aanpassing van indexatiesystemen, het decentraliseren van collectieve onderhandelingen, loonmatiging in de publieke sector en verhoging van de pensioenleeftijd. Het is duidelijk dat dit systeem de echte oorzaak van de crisis – een totale ontsporing van de financiële wereld – ongemoeid laat. De burger wordt tweemaal getroffen: lonen (en loonvorming) komen in het vizier en de blinde bezuinigingen tasten het sociaal weefsel aan. Met onze manifestatie van 24 maart hebben we deze bedreiging aan de kaak gesteld. De komende maanden zijn echter cruciaal in het beslissingsproces en het ABVV blijft dan ook gemobiliseerd.

**[lars.vandekeybus@abvv.be](mailto:lars.vandekeybus@abvv.be)**

## INTERNATIONALE RELATIES

### Japan: solidariteitsbetuiging

*Naar aanleiding van de verschrikkelijke aardbeving en tsunami die op 11 maart de Japanse oostkust troffen, stuurde ABVV een solidariteitsbrief, inclusief een steunaanbod, aan de collega's van de Japanse vakbondsfederatie JTUC-RENGO.*

### Bahrein: ABVV steunt GFBTU

*In Bahrein werden demonstraties voor meer democratie bloedig onderdrukt. De staat van beleg werd er afgekondigd, en troepen uit Saoedi-Arabië helpen de oproerpolitie. Werknemers en syndicalisten worden bedreigd en gebrutaliseerd. Ontoelaatbaar, volgens de vakbond GFBTU en het IVV. Op hun vraag drong ABVV bij Minister VANACKERE aan op een politieke interventie.*

## IAO: laatste Raad van Bestuur vóór de 100e jaarconferentie

De Raad van Bestuur van de IAO, die driemaal per jaar bijeenkomt, werkt niet enkel rond de gekende basisthema's zoals de opvolging van de internationale arbeidsnormen en de toepassing ervan, de werkgelegenheid of de sociale bescherming. Hij is ook actief rond de actualiteit en de specifieke antwoorden van de IAO erop. We denken bijvoorbeeld aan de verklaring over sociale rechtvaardigheid voor een eerlijke globalisering, aan "waardig werk" en in volle crisis aan de goedkeuring door de 183 lidstaten, werkgevers en vakbonden, van het Wereldpact voor Werk.

De Raad van Bestuur van de IAO probeert antwoorden te geven op de crisis die waardig werk waarborgen. Sindsdien wordt op elke vergadering van de Raad een interactieve discussie aan de uitvoering ervan gewijd.

De IAO is ook betrokken bij het initiatief voor een algemene minimale sociale bescherming samen met de agentschappen van de Verenigde Naties, voor een gecoördineerde aanpak van de gevolgen

van de crisis. Voor Michèle BACHELET, voorzitter van de adviesgroep voor een algemene minimumbescherming, biedt deze aanpak "een blijvende uitweg uit een groot aantal economische en sociale crisissen".

De actualiteit in de maand maart ging uiteraard ook over de toestand in de Arabische landen: Juan SOMAVIA, directeur-generaal, was de eerste dagen ter plaatse. De IAO heeft besloten meer middelen vrij te maken voor een overgang naar de democratie met respect voor de vakbondsvrijheid, de sociale dialoog en meer algemeen de rechten die in de conventies van de IAO opgenomen zijn.

Rechten die in Birma met de voeten getreden worden: de Raad van Bestuur onderzocht eens te meer de situatie en besloot het werk ter plaatse, dat vruchten afwerpt, op te voeren, hoewel het einddoel nog lang niet bereikt is, nl. de afschaffing van dwangarbeid en de eerbiediging van de mensen- en de vakbondsrechten.

**[Cécile.drion@abvv.be](mailto:Cécile.drion@abvv.be)**