

# ECHO ABVV

De nieuwsbrief van de Federale en  
Intergewestelijke studiediensten van het ABVV  
verschijnt niet in juli en augustus

V.U.: Estelle Ceulemans • Hoogstraat 42 • 1000 BRUSSEL  
Afgiftekantoor: Brussel X

## inhoud

Nummer 02, februari 2014

### ■ Economie

Jaarprogramma Indexcommissie  
Roadmap Energie - Klimaat  
2030: syndicale reactie

### ■ Ondernemingen

Psychosociale risico's op 't werk:  
wetsontwerp goedgekeurd  
Aanpassing financiering Externe Diensten  
voor Preventie en Bescherming op het werk

### ■ Sociaal beleid

NAR uit bezorgdheden over  
werkgeversgroeperingen  
Overwinning voor de sociale uitkeringen

### ■ Sociale ombuds

ABVV geeft tegen GAS!

### ■ Echo regio Brussel

De lessen uit het Jeugdlabo

### ■ Echo regio Vlaanderen

Uitvoering concurrentiepakket:  
aanwervingspremies voor  
strategische functies

### ■ Echo regio Wallonië

Beperking inschakelingsuitkering:  
50.000 werklozen bedreigd met uitsluiting

### ■ Europa

Benelux-vakbonden samen  
voor een sociaal Europa

### ■ Internationale relaties

'Made in illegality':  
stop de steun aan Israëliëse kolonies

[www.abvv.be](http://www.abvv.be)

U wenst voortaan ECHO enkel per e-mail of per post te  
ontvangen? U wil naam- of adreswijzigingen melden?  
[T] 02/506.82.71 • [E] [patsy.delodder@abvv.be](mailto:patsy.delodder@abvv.be)

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

## Voor (vol)waardige pensioenen

De pensioenen zijn 'hot' en zullen dat blijven in de aanloop naar de verkiezingen. Het ABVV sensibiliseert alvast voor een beter wettelijk pensioen. Enkel de wettelijk pensioenen zijn solidair en bereiken elke werknemer in dit land. We eisen dat de wettelijke pensioenen met een kwart verhogen. En we willen een eerlijke discussie: niet enkel over langer, maar vooral over duurzaam werken.

Het is oneerlijk en voor ons onaanvaardbaar dat de vergrijzing als argument gebruikt wordt om de pensioenen te verlagen en de toegangsvoorwaarden strenger te maken. Een pensioen is een vervangingsuitkering die je moet toelaten na je loopbaan je levensstandaard te behouden.

De vergrijzing is een tijdelijk fenomeen, er komt geen nieuwe babyboomgeneratie aan, we moeten en kunnen hier dus een tijdelijke oplossing voor vinden. Volgens de Vergrijzingscommissie zal de kostprijs voor de vergrijzing tegen 2060 neerkomen op een stijging van het pensioenbudget met 5,4% van het bbp. In vergelijking met het niveau van huidige bbp, betekent dit dat er binnen 45 jaar een bedrag van zo'n 20 miljard euro vrijgemaakt moet worden ... een behoorlijk bedrag, maar zeker niet even hoog als het bedrag van de 'structurele besparingen' ingevoerd door de regering.

### Pensioenen zijn te laag

De pensioenen in België zijn bij de laagste van Europa. Enkel Ierland en het Verenigd Koninkrijk doen slechter. Het gemiddelde pensioen als alleenstaande bedraagt 823 euro! Dit komt door de strenge voorwaarden: 45 jaar loopbaan, je loon van je hele loopbaan, ... De voorwaarden nog strenger maken, zal gepensioneerden verder in de armoede duwen. Terwijl het armoederisico bij 65-plussers van 21,6 % nu al dringend naar beneden moet!

Daarom vragen wij een verhoging van de vervangingsgraad van de pensioenen van 60 naar 75% en een optrekking van het minimumpensioen tot op niveau van het minimumloon. En er mag niet geraakt worden aan de gelijkgestelde periodes, de kern van ons pensioenstelsel.

### Langer werken is het foute antwoord

In tijden van piekende jeugdwerkloosheid en massale ontslagen is het ongepast om de oudere werknemers met de vinger te wijzen. Werkgevers werven hen bovendien amper aan. De Vergrijzingscommissie berekende in een vorig rapport dat de genomen maatregelen om langer te werken de vergrijzingskost niet doen afnemen (hogere pensioenrechten, meer uitgaven voor invaliditeit en werkloosheid). Verplicht langer werken is enkel bedoeld om een leger aan werklozen te kunnen behouden en zo druk op de lonen te vermijden.

Het Federaal Comité van 7 februari gaf het startschot: we zullen de komende maanden informeren, sensibiliseren en mobiliseren. We pikken het niet dat de werknemers, oud en jong, met de vinger gewezen worden en enkel gezien worden als economische pionnen in te zetten wanneer en waar men wil. Wij staan en gaan voor een goede sociale bescherming, waardige pensioenen en een evenwichtige loopbaan.

## Project 'Industrial for a green economy'

In 2012 sloot het ABVV zich aan bij een Europees onderzoeksproject dat uitging van en gecoördineerd werd door de Italiaanse vakbond CISL. Ook DGB (Duitsland), TUC (VK), CFDT (Frankrijk) en Otenet (Griekenland) namen deel.

Dit project leidde tot een 'hand-leiding' voor de afgevaardigden over de manier waarop duurzame ontwikkeling in hun bedrijf ingevoerd kan worden. Die gids kan geraadpleegd worden op de website van TUC:

<http://www.tuc.org.uk/workplace-issues/green-workplaces/delegates-guide-europe>, klik op 'Guide for trade unions representatives for sustainable development'.

Nu hebben dezelfde partners besloten een nieuw project op te starten, nl. 'Industrial for a green economy', waarin aandacht geschonken zal worden aan het sociaal overleg rond kwesties van duurzame ontwikkeling in de bedrijven.

Het project steunt op 4 krachtlijnen:

1. Uittekenen van de operationele richtsnoeren voor syndicalisten en andere actoren van het sociaal overleg m.b.t. de integratie van duurzame ontwikkeling.
2. Vergelijkende analyse van goede praktijken.
3. Bevordering van de sociale dialoog in Europa over die kwesties.
4. Analyse van het onderhandelingsproces en opsporen van nieuwe competenties.

Het project loopt over heel 2014. We houden je uiteraard op de hoogte van de evolutie en de resultaten.

## ECONOMIE

### Jaarprogramma Indexcommissie

Nu de grote indexhervorming in werking getreden is op 1 januari 2014, heeft de Indexcommissie op 6 februari het werkprogramma voor 2014 vastgelegd.

#### Hervorming

Eind december 2013 had de Indexcommissie de minister van Economie een unaniem advies bezorgd over de 9<sup>de</sup> grote indexhervorming. In het kader van deze hervorming werden een aantal aanpassingen doorgevoerd. Zo wordt er overgestapt van een indexcijfer op vaste basis naar een **kettingindex** die de representativiteit van het indexcijfer in de loop der tijd moet garanderen. Een andere nieuwigheid is de planning van de werkzaamheden van de Indexcommissie op basis van een jaarprogramma.

In de loop van januari werd dit jaarprogramma diepgaand besproken in de Commissie, waarna het in februari aan de minister bezorgd werd die er vervolgens zijn goedkeuring aan gaf. Van maart tot september zal de Commissie haar werkzaamheden voortzetten om tegen 30 november 2014 een advies aan de minister uit te brengen.

### Roadmap Energie - Klimaat 2030: syndicale reactie

Op 22 januari 2014 publiceerde de Europese Commissie een mededeling over het Europees kader voor het klimaat- en energiebeleid tegen 2030 ('EU 2030 climate and energy framework').

Deze nieuwe roadmap volgt op de doelstellingen 20-20-20 die in 2008 goedgekeurd werden:

- 20% minder CO<sub>2</sub>-uitstoot,
- 20% hernieuwbare energie,
- 20% meer energie-efficiëntie in 2020.

De nieuwe roadmap voor 2030 stelt het volgende voor:

- 40% minder CO<sub>2</sub>-uitstoot, te verdelen onder de diverse lidstaten,
- 27% hernieuwbare energie te bereiken door de EU (geen spreiding over de lidstaten),
- en helemaal niets wat energie-efficiëntie betreft... De Commissie wacht op de evaluatie van de desbetreffende richtlijn om hier een doelstelling naar voor te schuiven.

#### Vakbondsreactie

Op 31 januari werd het ABVV, samen met het ACV, naar een eerste vakbondsreactie gevraagd, in het kader van een workshop

#### Krachtlijnen

De krachtlijnen van het jaarprogramma 2014 zijn de volgende:

- analyse van de nationale rekeningen en van het huishoudbudgetonderzoek om eind 2014 een beslissing te kunnen nemen over de bron van het wegingschema van het indexcijfer voor 2015;
- actualisering van de indexkorf om de representativiteit ervan te waarborgen;
- zoeken naar oplossingen om de getuige 'privéhuur' te verbeteren;
- uitwerking van een methodologie om in januari 2015 datascanning in te voeren (= het gebruiken van het kasticket in de winkels voor de prijsopname van goederen en diensten).

De bedoeling van het jaarprogramma is de aanpassingen aan het indexcijfer in de loop van de tijd zo goed mogelijk voor te bereiden. Door de overgang naar een kettingindex zullen misschien elk jaar wijzigingen aangebracht moeten worden. Maar die moeten dan wel doorgevoerd worden in een nauwkeurig werkkader en het fiat krijgen van alle sociale partners.

[giuseppina.desimone@abvv.be](mailto:giuseppina.desimone@abvv.be)

van het Coördinatiecomité Internationaal Milieubeleid (dat het standpunt van ons land over leefmilieuproblemen op Europese en internationale schaal coördineert).

Conform de mededeling van het EVV onderstreepten de vakbonden het **gebrek aan ambitie** van de Commissie. Bij onveranderd beleid zal de EU in 2030 tot een vermindering van de CO<sub>2</sub>-uitstoot met 32% komen en een productie van hernieuwbare energie van 24% bereiken! Kortom, een resultaat dat vrij nauw aanleunt bij de doelstellingen van de Commissie.

Bovendien zou een ambitieus beleid qua energie-efficiëntie driedubbel zo gunstig zijn voor Europa: voor de werkgelegenheid, het klimaat en de portefeuille van de gezinnen!

De Europese Commissie wilde realistisch zijn bij het vastleggen van haar doelstellingen. Ze geeft echter in de eerste plaats een slecht signaal met het oog op een globaal klimaatakkoord in Parijs in 2015 en de noodzakelijke rechtvaardige overgang naar een koolstofarme samenleving.

[sebastien.storme@abvv.be](mailto:sebastien.storme@abvv.be)

## ■ ONDERNEMINGEN

### Psychosociale risico's op 't werk: wetsontwerp goedgekeurd

De Kamer heeft op donderdag 30 januari het wetsontwerp goedgekeurd dat de wet van 10 januari 2007 aanpast. De tekst beoogt de preventie van psychosociale risico's (o.m. stress) op het werk te bevorderen maar ook de strijd tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk te optimaliseren. Het ontwerp voorziet de rol van het Comité of de ondernemingsraad te versterken indien de oorzaak van klachten hoofdzakelijk een collectief karakter heeft.

#### Arbeidsorganisatie

Het nieuwe ontwerp legt nu zeer duidelijk -en terecht- de klemtoon op het belang van een goede arbeidsorganisatie om psychosociale risico's op het werk te voorkomen. De werkgever zal verplicht zijn de preventie van alle psychosociale risico's aan te pakken. Een beperking is dat het risico objectief een gevaar voor de werknemer moet inhouden. Een subjectieve ervaring door een individuele werknemer volstaat niet om een procedure op te starten. Deze 'filter' werd ingevoerd op uitdrukkelijke vraag van de Nationale Arbeidsraad. Risicoanalyse blijft uiteraard de basis van de te nemen preventiemaatregelen.

#### Procedures

Het ontwerp voorziet ook twee mogelijke procedures voor de psychosociale interventie. Werknemers zullen zich met een vraag naar een informele interventie tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur kunnen richten. Met een verzoek voor een formele interventie zal men in de toekomst

enkel nog bij de preventieadviseur terecht kunnen. De preventieadviseur zal de zaak onderzoeken en een advies geven aan de werkgever. Wanneer het specifiek om pesten of geweld of ongewenst seksueel gedrag gaat, is een speciale procedure voorzien, zoals de bescherming van de werknemer en eventuele getuigen tegen ontslag.

#### Vertrouwenspersoon en preventieadviseur

Ook nieuw: de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten zullen geen directielid of vakbondsafgevaardigde mogen zijn. Naast een adviserende bevoegdheid, krijgt de preventieadviseur ook de bevoegdheid om het gepaste karakter van de maatregelen getroffen door de werkgever na te gaan. Indien de werkgever geen gepaste of bewarende maatregelen heeft getroffen, zal de preventieadviseur een beroep kunnen doen op de inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk.

#### Wanneer?

Het is nog niet duidelijk wanneer de nieuwe reglementering van kracht wordt. Er moet ook nog een uitvoeringsbesluit worden genomen. Bovendien moet het wetsontwerp dat de sancties regelt, nog in de Senaat worden besproken en goedgekeurd. Wij houden je op de hoogte.

[francois.philips@abvv.be](mailto:francois.philips@abvv.be)

### Aanpassing financiering Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk

De wet van 26 december 2013 over "de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden" voorziet in een nieuwe financiering van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk.

Om dit te kunnen doorvoeren is een uitvoeringsbesluit nodig. De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk heeft zich over een voorstel gebogen, en op 17 januari een unaniem advies uitgebracht.

De Raad neemt akte van de voorstellen van de minister, maar merkt wel op dat er diverse gegevens ontbreken in de adviesaanvraag. Daardoor kan de Raad niet afleiden of de essentiële doelstelling van het ontwerp bereikt wordt, namelijk een compensatie voorzien voor werkgevers uit sectoren die hoofdzakelijk arbeiders tewerkstellen, om zo de kostenverhoging te milderen die veroorzaakt wordt door de nieuwe opzeggingsregeling voor arbeiders.

De Raad meent verder dat, omdat heel wat basisgegevens ontbreken, het onmogelijk is om alle gevolgen van dit besluit op de inkomsten van de externe preventiediensten te beoordelen.

De Raad doet bovendien een hele reeks aanbevelingen over de verplichte prestaties die de externe preventiediensten moeten leveren in ruil voor de inkomsten die ze halen uit de forfaitaire minimumtarieven. Voor bedrijven uit de groep C en D zonder geschoold preventieadviseur zullen de diensten actief moeten meewerken aan het opstarten, uitvoeren en updaten van de risicoanalyse en adviseren over preventiemaatregelen. Dit kan gebeuren via het uitwerken van werkpostfiches. Zij zullen voor dit soort bedrijven tevens een gedetailleerd beleidsplan moeten uitwerken. Met deze voorstellen wil de Raad bijdragen aan meer welzijn op het werk in kmo's.

[francois.philips@abvv.be](mailto:francois.philips@abvv.be)

### Zijn Belgische vakbonden de enige die hun ledental zien stijgen?

Voor een antwoord op die vraag moet je het jaarverslag raadplegen van de Stichting van Dublin over de evolutie van de arbeidsvoorwaarden en collectieve arbeidsbetrekkingen in Europa in 2012 (gepubliceerd in december 2013). De Stichting, een Europees tripartiet orgaan, stelt hiermee een uitstekend instrument ter beschikking van onze afgevaardigden en bestendigen die contacten hebben of betrokken zijn bij een vakbondsproject met collega's uit andere EU-landen. Je vindt er per lidstaat cijfers en commentaar over een aantal zaken die je nauw aan het hart liggen, zoals o.a. de evolutie van het ledental, de evolutie van de werkgelegenheid, de lonen, het welzijn op het werk, de vorming/opleiding en arbeidstijd, alsook de maatregelen die regeringen en sociale gesprekspartners nemen tegen de crisis. Dit verslag van een honderdtal bladzijden kan je gratis raadplegen op de website van Eurofound (enkel in het Engels beschikbaar): [www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1304021s](http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1304021s)

## IGU bij deeltijdswerk tijdens BIT

*De ministerraad heeft eindelijk beslist dat een jongere die tijdens zijn beroepsinschakelingstijd (BIT) een deeltijdse job aanvaardt met behoud van een inkomensgarantie-uitkering (IGU), die uitkering niet kan verliezen tijdens zijn tewerkstelling.*

*Jongeren moeten na hun studies een wachttijd doorlopen van 1 jaar alvorens uitkeringen te kunnen genieten. Die uitkeringen, inschakelingsuitkeringen genoemd, worden toegekend gedurende een periode van 3 jaar, dit is de beroepsinschakelingstijd (BIT). Voor alleenstaanden en gezinshoofden eindigt de BIT op het ogenblik dat ze de leeftijd van 33 jaar hebben bereikt.*

*Een jongere die tijdens zijn BIT deeltijds begint te werken kan een bijkomende uitkering krijgen om zijn deeltijds loon aan te vullen. Deze uitkering heet een inkomensgarantie-uitkering (IGU). De werkloosheidsreglementering bepaalde tot hiertoe dat de jongere deze uitkering zou verliezen eens die BIT (3 jaar) verstreken is. Dat was dus zeker geen stimulans voor jongeren om deeltijds te gaan werken!*

*Onder druk van het ABVV en de socialistische partijen, is daar nu een mouw aan gepast en heeft de ministerraad beslist dat de jongere de IGU kan behouden zolang hij deeltijds aan het werk is. Dit is een mooie overwinning en een eerste stap om werknemers die deeltijds moeten werken beter te beschermen.*

## ■ SOCIAAL BELEID

### NAR uit bezorgdheden over werkgeversgroeperingen

Werkgevers kunnen een groepering (rechtspersoon) vormen om werknemers te laten werken voor verschillende werkgevers. Op dit ogenblik is het systeem enkel mogelijk voor 'moeilijk inpasbare werkzoekenden' en wordt het slechts sporadisch gebruikt. Het regeerakkoord voorzag een hervorming om dit systeem ev. voor alle beroepen toegankelijk te maken. Maar een nieuw wetsvoorstel van de minister van Werk gaat veel verder. Het systeem wordt opengesteld naar alle werknemers. Zij zouden, naast een contract van onbepaalde duur, ook aangeworven kunnen worden met een contract van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk. Ook wordt een minimale wekelijkse arbeidsduur van 19 uren voorzien (deeltijds werk!). Deze vergaande hervorming maakt dat het systeem mogelijks een hoge vlucht zal nemen.

Het verontrust ons dat er zo goed als niets geregeld is om de werknemers binnen dit systeem te beschermen. Daarom lijst

het advies van de NAR, uitgebracht op 28 januari, omstandig onze bezorgdheden op over dit wetsvoorstel. Om te vermijden dat het systeem gebruikt kan worden om werknemers in een bedrijf tewerk te stellen aan slechtere loon- en arbeidsvoorwaarden dan de eigen werknemers van het bedrijf, wordt geëist dat het principe van 'user pay' toegepast wordt zodra in 1 groepering werkgevers zetelen die onder verschillende paritaire comités vallen. M.a.w. dat de door de groepering in een bedrijf tewerkgestelde werknemers dus minstens aan de loon- en arbeidsvoorwaarden werken die gelden voor de eigen werknemers van het bedrijf. Ook wordt verzocht om te expliciteren dat een groepering geen werknemers ter beschikking kan stellen buiten de eigen groepering. Bezorgdheden over het informeren en raadplegen van werknemers en het collectieve arbeidsrecht (sociale verkiezingen, stakingsrecht) werden ook opgenomen.

*lander.vanderlinden@abvv.be*

### Overwinning voor de sociale uitkeringen

De wet op het competitiviteitspact voorziet een grote vooruitgang voor de welvaartsvastheid van de vervangingsuitkeringen.

Vandaag bestaat er een mechanisme van tweejaarlijks overleg over een in de wet bepaalde budgettaire enveloppe. Dit overleg valt altijd samen met de IPA-onderhandelingen en beide dossiers worden door werkgevers dan ook steeds aan mekaar gekoppeld. Zij eisten stevast gelijkwaardige RSZ-verminderingen, en verkregen deze ook vaak.

De wet op het competitiviteitspact, zoals beslist door de regering, ontkoppelt nu deze twee dossiers. Slagen de sociale partners er niet in om tegen 15 september een advies uit te brengen dan treden de aanpassingen, zoals wettelijk voorzien voor de enveloppeberekening, automatisch in werking op 1 januari van het jaar dat volgt. Dit geldt voor de vervangingsuitkeringen. Er is natuurlijk nog steeds de enveloppe voor de kinderbijslag, die behouden blijft na de overheveling van de bevoegdheden. Over dit deel doet de regering dan een voorstel dat ze voorlegt voor advies aan de sociale gesprekspartners.

De aanpassingen in het competitiviteitspact hebben betrekking op het stelsel van de werknemers, de zelfstandigen en de sociale bijstand.

Deze vooruitgang, die een ABVV-eis was in het kader van ons pensioendossier, maakt het onderhandelen makkelijker. We zijn niet meer afhankelijk van de werkgevers om te komen tot verbeteringen van de sociale uitkeringen. Onder sociale gesprekspartners kunnen we wel nog onze stempel drukken door toch een andere invulling te geven dan:

- 2% voor de minima en de forfaits,
- 2,5% voor de berekeningsplafonds,
- 1% voor de andere uitkeringen.

Slagen we hier niet in, dan zijn we toch al zeker over de uitvoering van deze parameters zonder voorwaarden. Concreet zou dit voor de huidige minimumpensioenen voor een volledige loopbaan een verbetering met 876 euro per jaar betekenen tegen 2019. Dit is belangrijk, want alhoewel de strijd voor de welvaartsvastheid van de uitkeringen de trend heeft omgebogen, hebben de uitkeringen sinds het verlies van de jaren 80 nog steeds een achterstand goed te maken.

*celien.vanmoerkerke@abvv.be*

## ■ SOCIALE OMBUDS

### ABVV geeft tegenGAS!

Het ABVV heeft, samen met het ACV, een beroep tot nietigverklaring van de Wet op de Gemeentelijke Administratieve Sancties ingediend bij het Grondwettelijk Hof.

De Liga voor Mensenrechten (i.s.m. de Ligue des droits de l'Homme) en de Kinderrechtencoalitie hebben elk ook een vernietigingsberoep ingediend. Zij besteden vooral aandacht aan de toepassing van de wet op minderjarigen en het recht op een eerlijk proces. Aan vakbondszijde focussen we eerder op de aspecten van de wet die syndicale vrijheden in het gedrang kunnen brengen.

#### Plaatsverbod

Door deze nieuwe GAS-wet kan een burgemeester zonder verwittiging een plaatsverbod van 1 maand opleggen. Een dergelijk plaatsverbod kan "in geval van verstoring van de openbare orde veroorzaakt door individuele of collectieve gedragingen".

De Raad van State merkte terecht op dat die omschrijving niet voldoet aan de door het

Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens opgelegde nauwkeurigheidsvereiste.

Een plaatsverbod kan ook in geval van herhaaldelijke inbreuken op de reglementen en verordeningen van de gemeenteraad "die een overlast met zich meebrengen". Gezien nergens omschreven staat wat dient beschouwd te worden als overlast, staat de poort wagenwijd open voor een volstrekt willekeurige toepassing van dit plaatsverbod.

Men moet niet veel verbeelding hebben om te beseffen dat een burgemeester onder druk van plaatselijke werkgevers of middenstand stakingspiketten of filterblokkades via een plaatsverbod de facto kan verbieden.

Een burgemeester is ook geen onafhankelijke en onpartijdige rechter, een vereiste om dergelijke strafmaatregel op te leggen. Bovendien wordt op geen enkele wijze voldaan aan de door het Europees Sociaal Handvest vereiste waarborgen voor een inperking van het recht op collectieve actie.

[lander.vanderlinden@abvv.be](mailto:lander.vanderlinden@abvv.be)

## ■ ECHO REGIO BRUSSEL

### De lessen uit het Jeugdlabo

'Brussels Studies Institute' heeft onlangs een synthesesnota gepubliceerd over de overgang van school naar werk op basis van de lessen getrokken uit het 'Jeugdlabo'. Dit project verzamelde met de steun van Europa gedurende twee jaar institutionele verantwoordelijken, leerkrachten, werkgevers, professionelen, en (uiteeraard) werkloze jongeren. De bedoeling was een beter inzicht te verwerven in de overgang van school naar arbeidsmarkt, van werkloosheid naar opleiding, van opleiding naar tewerkstelling...

Het project heeft een originele benadering omdat men de inschakeling (of de niet-inschakeling) niet enkel als het resultaat van individuele kenmerken ziet, maar ook en vooral als het resultaat van relaties en verhoudingen tussen de diverse actoren.

De deelnemers aan het Jeugdlabo zetten verscheidene bakens uit waarlangs de overheid actie moet ondernemen. Vooreerst moet de verantwoordelijkheid voor de overgang van school naar werk bij

de jongeren collectief genomen worden. De opdracht van de 'tussenschakels op de arbeidsmarkt' moet de actoren van de bedrijven, vorming, onderwijs en inschakeling in een netwerk bijeenbrengen. Voorts moeten ook de voorwaarden verduidelijkt worden van het sociaal contract dat aan de jongeren aangeboden wordt. De 'jeugdgarantie' gaat in die richting, maar moet verder aangevuld worden. Zo moeten de "gaten" in de sociale bescherming van de jongeren bij de overgang school/opleiding/werk opgevuld worden. Bovendien moet ook een echt informatie- en oriëntatiebeleid uitgewerkt worden dat toegankelijk is voor alle jongeren en veel overzichtelijker is dan de huidige uiteenlopende regelingen!

Het is dus een compacte, kritische en interpellierende synthesesnota, maar die wel constructief is en het midden houdt tussen vaststellingen (met veel getuigenissen) en voorstellen.

[eric.buysens@abvv.be](mailto:eric.buysens@abvv.be)

### Vorming over uitzendarbeid en terbeschikkingstelling

*De volgende vorming van de diensten Arbeidsrecht en de juridische diensten van de centrales gaat over de regelgeving m.b.t. uitzendarbeid en terbeschikkingstelling, en de nieuwe bepalingen die via de wetten van 9 juli 2012, van 27 december 2012 en via cao 108 werden ingevoerd. Spreker is Chris VANLAERE van de FOD Werkgelegenheid.*

#### Praktisch

Vrijdag 21 maart, van 9.30 tot 12.30 uur.

ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel (zaal A – 6de verdieping)

Informatie en inschrijving:  
[claudia.streulens@abvv.be](mailto:claudia.streulens@abvv.be)

### Het OCMW: laatste vangnet tegen degressiviteit!

*Talrijke werklozen krijgen (nu al) te maken met de gevolgen van de degressiviteit van hun werkloosheidsuitkeringen op hun gezinsuitgaven. Het risico op schulden en zelfs verlies van huisvesting zullen op termijn toenemen. Deze mensen, van wie de bestaanszekerheid nu al op het spel staat, zullen geen andere keuze meer hebben dan zich tot het OCMW te wenden. De vzw Habiter Bruxelles, de huisvestingsdienst van het Brussels ABVV, helpt de betrokkenen bij hun aanvraag tot financiële steun bij het OCMW van hun gemeente. Er wordt een informatiecampagne georganiseerd in de werkloosheidskantoren van het ABVV.*

## SERVacademie Toekomst van arbeidsmigratiebeleid in Vlaanderen

25 februari 2014 van 12u tot 14u  
Raadzaal SERV, Wetstraat 34-36,  
Brussel

*Door de zesde staatshervorming krijgt Vlaanderen meer bevoegdheden op het vlak van economische migratie. Dat biedt mogelijkheden om het beschikbare talent te vergroten en zo proactief bij te dragen tot een goed functionerende arbeidsmarkt.*

*Het Centrum voor Sociaal Beleid rondde o.l.v. prof. dr. Ivo Marx de VIONA-studie af 'Arbeidsmarktonderzoek als instrument en basis bij toekomstig arbeidsmigratiebeleid en EU-vrijhandelsakkoorden'. Wat zijn de bevindingen rond arbeidsmigratiestromen, arbeidsmarktonderzoek, de communautaire preferentie en andere belangrijke aspecten van het huidige arbeidsmigratiebeleid, en de mogelijke beleidskeuzes?*

### Programma

12-14u

verwelkoming en inleiding

toelichting bij het SERV-addendum economische migratie

voorstelling VIONA-studie door Ninke Mussche en Vincent Corluy

debat met de deelnemers

**Inschrijven is verplicht.** Doe dit uiterlijk 19 februari 2014 via [www.serv.be/serv/webform/servacademie-de-toekomst-van-het-arbeidsmigratiebeleid-vlaanderen](http://www.serv.be/serv/webform/servacademie-de-toekomst-van-het-arbeidsmigratiebeleid-vlaanderen)

## ECHO REGIO VLAANDEREN

### Uitvoering concurrentie- en tewerkstellingspact: aanwervingspremies voor strategische functies

In het kader van het reeds fel bediscussieerde concurrentie- en tewerkstellingspact formuleerde de Vlaamse regering ook haar eigen insteek. De sociale gesprekspartners werden hier niet op voorhand bij betrokken, maar we werden ondertussen wel in de SERV om advies gevraagd over de uitvoering van één van de voorgestelde maatregelen: de aanwervingspremies voor strategische functies in Vlaamse kmo's.

Concreet gaat het om zogenaamde maatregelen van het Vlaams gewest ter ondersteuning van investeringen in bedrijven. In de officiële tekst met de Vlaamse insteek staat te lezen:

*"Om de transformatie van kmo's te ondersteunen wil de Vlaamse regering de loonkost voor strategische functies verminderen via aanwervingspremies voor export- en kennismangers in kmo's. De ondernemingen bekomen een premie van 50% van het brutoloon, beperkt tot 20.000,- euro voor één jaar. Dit instrument komt bovenop de kmo-portefeuille waarvoor 40 miljoen beschikbaar is in 2014. Hiervoor zal nog 10 miljoen euro vastgelegd worden. De Vlaamse regering vraagt aan de federale overheid om deze premie in het kader van een samenwerkingsakkoord te verrekenen via fiscale of parafiscale weg."*

In afwachting van de fiscale verrekening door de federale overheid waar in het voorstel op aangestuurd wordt, wil de Vlaamse regering de maatregel binnen haar eigen bevoegdheden al versneld doorvoeren d.m.v. een directe subsidie.

De logica achter de maatregel is het ondertussen afgelopen EFRO-project 'Strategisch Ondernemen', waarbij bedrijven eveneens € 20.000 ontvingen voor gesubsidieerde aanwervingen. Na een evaluatie die volgens de medewerkers het Agentschap Ondernemen niet meer dan een klanttevredenheidsenquête bij de bedrijfsleiders inhield, wil de Vlaamse regering deze maatregel nu in structureel beleid omzetten.

De Vlaamse regering wil hiermee de transformatie van kmo's ondersteunen door de loonkost voor export- en kennismangers te verminderen. Concreet zou het om een premie van 50% van het brutoloon gaan, beperkt tot 20.000,- euro voor één jaar. Hiervoor wordt € 10 miljoen voorzien, afkomstig van de € 25 miljoen die eind 2012 op de begroting van het Hermesfonds werd vastgezet voor "relancemaatregelen naar aanleiding van diverse herstructureringen". Het streefdoel is nu dus om daar in 500 kleine en middelgrote bedrijven een kennis- of exportmanager mee aan te werven.

### Onze mening

Als Vlaams ABVV zijn we van mening dat het ontwikkelen van een strategische visie, net als het verkennen van buitenlandse markten door de bedrijven, absoluut noodzakelijk is om onze concurrentiepositie te verstevigen.

Omdat er voor deze doeleinden reeds instrumenten bestaan binnen de kmo-portefeuille van het Agentschap Ondernemen, net als binnen Flanders Investment & Trade, kunnen we echter niet akkoord gaan met een deze bijkomende maatregel.

We zijn dan ook van mening dat, zeker in tijden waarin alle overheidsuitgaven onder de loep worden genomen met 'efficiëntie' als voornaamste criterium, het niet aan diezelfde overheid is om dergelijke strategische functies te gaan subsidiëren. Dit is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven zelf.

We vrezen dan ook dat een overheids-tussenkomen in de loonkost van kaderfuncties de poort zal openzetten om dit in de toekomst nog meer te doen.

Ten slotte zijn we van mening dat een dergelijke maatregel, die toegekend wordt op basis van de kenmerken van de werknemer, in de praktijk een doelgroepmaatregel is en dusdanig eerst met de sociale partners besproken dient te worden, net als alle andere doelgroepmaatregelen voorgesteld in het concurrentie- en tewerkstellingspact.

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

## **Beperking inschakelingsuitkering: 50.000 werklozen bedreigd met uitsluiting**

**B**ij de belangrijkste hervormingen in de werkloosheid die de regering doorgevoerd heeft, stippen we het volgende aan:

- de werkloosheidsuitkeringen verminderen sneller en sterker dan vroeger (dit is wat versnelde degressiviteit genoemd wordt, degressiviteit waardoor werkzoekenden al sinds 2012 getroffen worden);
- de inschakelingsuitkeringen zijn beperkt in de tijd, tot maximum 3 jaar:
  - geen leeftijdsvoorwaarde voor samenwonenden;
  - vanaf 30 jaar voor alleenstaanden en gezinshoofden.

De teller is op 1 januari 2012 gestart en stopt op 1 januari 2015.

De weinige bepalingen – trouwens totaal ontoereikend – die de regering uitvaardigde om de maatregel toch ietwat te verzachten, zijn zeker niet van die aard dat ze de sociale catastrofe verlichten die zich op 1 januari 2015 zal voordoen. Vandaag zijn 50.000 werkzoekenden op die datum met uitsluiting bedreigd! Deze maatregel moet onvoorwaardelijk ingetrokken worden.

Uit de analyse van de cijfers m.b.t. deze toekomstige uitsluitingen kunnen we alvast grote verschillen afleiden: tussen de Gewesten, de provincies, gemeenten, tussen mannen en vrouwen, volgens gezinssituatie... Kortom, een onrechtvaardige maatregel op alle niveaus!

### **50.000 uitsluitingen, 32.000 in Wallonië**

De regionale spreiding van de toekomstige uitsluitingen is alvast geen verrassing. Sinds januari 2012 wees het Waals ABVV er herhaaldelijk op dat deze maatregel de Waalse werkzoekenden zwaarder zal treffen. Wallonië kent immers het hoogste aantal werkzoekenden met beroepsinschakelingsuitkeringen en ook een hoog aantal langdurig werklozen.

Op 1 januari 2015 zullen 19.263 ABVV-leden met een inschakelingsuitkering definitief uit de werkloosheid uitgesloten worden. Vermits 60% van de Waalse werkzoekenden een uitkering ontvangen via het ABVV, kunnen we het totaal aantal van de toekomstige uitsluitingen op 32.102 personen schatten.

En natuurlijk zal deze hervorming de meest achtergestelde subregio's het hardst treffen.

### **De meerderheid zijn vrouwen, alleenstaand met kinderen**

Een genderanalyse van deze statistieken is al even verontrustend. De discrepantie M/V valt onmiddellijk op: gemiddeld 2 vrouwen voor 1 man! 64% van de toekomstige uitsluitingen in Wallonië zullen vrouwen treffen! Een gedetailleerde analyse verandert hier niets aan.

In alle provincies zullen de vrouwen het hardst getroffen worden, globaal gezien, maar ook na uitsplitsing van de resultaten in functie van de gezinssamenstelling.

Enige uitzondering: de categorie 'alleenstaanden' waar de mannen de meerderheid uitmaken.

Had de regering bewust de vrouwen willen treffen, dan had ze het niet beter kunnen aanpakken!

### **Gemeenten: onrechtstreekse slachtoffers**

Sinds 2004 voelen ook de gemeenten (via de OCMW's) de gevolgen van de uitsluitingen i.k.v. de controle op de beschikbaarheid (RVA). Een recente studie van de Federatie van OCMW's schat de kostprijs voor de OCMW's<sup>1</sup> op een bedrag van 53 miljoen euro, alleen al voor 2012 – een bedrag dat stijgt met de jaren.

In september 2013 hebben de Waalse OCMW's aan 46.176 personen een leefloon uitgekeerd. In Wallonië zal het einde van het recht op inschakelingsuitkeringen 32.000 personen treffen, waaronder 13.000 alleenstaanden en gezinshoofden die dus geen andere keuze hebben dan ook aan te kloppen bij het OCMW. Resultaat? Een stijging met zo'n 30%!

De grote stedelijke centra, de volkse wijken, de achtergestelde regio's zullen natuurlijk het hardst getroffen worden. Maar ook de kleinere gemeenten zullen te maken krijgen met een stijgend aantal aanvragen om een leefloon. Ook al zullen er daar, in vergelijking met de grote steden, minder uitsluitingen zijn, toch zal het gemeentebudget voor leefloon stijgen, wat voor kleine gemeenten vaak een catastrofe is. In sommige gevallen zal het 'leefloonbudget' verdubbelen of zelfs verdrievoudigen!

**david.lannoy@fgtb-wallonne.be**

## **Studiedag CEPAG en Waals ABVV Travail, précarité, résistances - werk, onzekerheid, weerwerk**

*Vandaag maakt onzekerheid vaak deel uit van de arbeidsomstandigheden: schrik om je baan te verliezen, herstructureringen, dreigende delocalisering, onderaanneming, tijdelijke contracten, onhoudbaar werk, stress, ...*

*Het syndicalisme van de 21e eeuw moet een belangrijke uitdaging aangaan: weerwerk bieden t.o.v. deze nieuwe situatie om invloed uit te oefenen op de sociale factoren die deze onzekerheid veroorzaken.*

*CEPAG en het Waals ABVV organiseren een studiedag over deze problematiek. Op deze dag zijn tussenkomsten en getuigenissen van vakbondsmilitanten en onderzoekers voorzien rond thema's als 'weerwerk op de werkvloer' en 'vakbond en precare arbeidsvoorwaarden'.*

*Deze studiedag wordt georganiseerd in het kader van een brede sensibilisering rond arbeid en arbeidsvoorwaarden, rond collectief weerwerk en het in vraag stellen van de kapitalistische arbeidsorganisatie.*

### **Praktisch**

*Vrijdag 21 februari van 9 tot 16.30 uur.*

*I'Espace Solidarité, rue de Namur 47, 5000 Beez*

*Inschrijvingen: cepag@cepag.be*

*Info & programma: www.cepag.be*

<sup>1</sup> R. Cherenti, *Les sanctions ONEM: le coût pour les CPAS, 2013*. Zie <http://www.uvcw.be/espaces/cpas/174.cfm>.

## Refit: waar staan we?

Op 4 februari jl. stemde het Europees Parlement een amendement op het verslag 'Better Lawmaking' van de Europese Commissie, waardoor deze laatste misschien voor een andere benadering dan die van de REFIF-mededeling van oktober 2013 zou kunnen kiezen. Dit amendement bepaalt o.a. dat de evaluatie van de impact van de nieuwe regelgevingen op de kmo's of grote ondernemingen niet mag leiden tot de afbouw van de fundamentele rechten van de werknemers en geen hindernis mag vormen voor de verbetering van die rechten. Toch moet druk uitgeoefend blijven worden op de Commissie opdat zij de rol opneemt die zij in de Verdragen m.b.t. de Europese sociale dialoog toegewezen kreeg, wat de administratieve of reglementaire vereenvoudiging niet in de weg staat.

## Vakbonden en diplomaten

Op woensdag 5 februari waren voor de tweede keer een groot aantal Belgische topdiplomaten te gast bij het ABVV. De ontmoeting tussen de posthoofden en de drie vakbonden is een onderdeel van de 'Diplomatieke Dagen'.

Voorzitters Rudy DE LEEUW (ABVV), Marc LEEMANS (ACV) en Jan VERCAMST (ACLB) lichtten verschillende aspecten van het Europese en internationale syndicale werkveld toe, en focusten ook op de rol van de vakbonden in de ontwikkelingssamenwerking, via hun respectieve projecten.

Daarnaast was er ook aandacht voor de socio-economische en syndicaal-politieke Europese en Belgische actualiteit.

Net als vorig jaar waren er heel wat vragen. Ook de talrijke positieve reacties bewijzen dat dit initiatief ook de volgende jaren best voortgezet wordt.

## EUROPA

### Benelux-vakbonden samen voor een sociaal Europa

Naar aanleiding van de Sociale Top van de regeringsleiders van de Benelux op 13 februari hebben de Belgische, Nederlandse en Luxemburgse vakbonden een aantal gemeenschappelijke eisen naar voor gebracht.

De vakbonden dringen aan op een krachtige strijd tegen sociale dumping. De ontwerprichtlijn over de toepassing van de detachingsrichtlijn moet strenger gemaakt worden. En om paal en perk te stellen aan oneerlijke concurrentie tussen nationale en gedetacheerde werknemers, vragen de vakbonden de invoering van een 'sociale Europol' om misbruiken met detachering aan te pakken. Het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' tussen alle werknemers op eenzelfde werkplek moet gegarandeerd worden d.m.v. controlemaatregelen en een dwingend mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid.

De vakbonden eisen ook dat het misbruik van bestaande legale constructies en van flexibele arbeidsrelaties, o.m. via schijnzelfstandigen, tegengaan wordt.

Daarnaast klagen we de REFIT-mededeling van de Commissie aan. Onder het voorwendsel van administratieve vereenvoudiging wil zij de Europese sociale dialoog op de helling zetten en de sociale regelgeving afbouwen. De regeringsleiders van de Benelux moeten zich van dit initiatief distantiëren en druk uitoefenen op de Commissie opdat zij de sociale taken uitoefent die het werkingsverdrag van de EU haar toevertrouwt.

Tot slot wordt gepleit voor een rechtvaardiger en geharmoniseerde fiscaliteit en voor het wegwerken van preciaire en onderbetaalde banen: enerzijds door de invoering van een minimumloon in alle lidstaten en anderzijds door de uitvoering van het investeringsplan van het EVV voor duurzame groei en kwaliteitsbanen (jaarlijks 2% van het Europees bbp investeren gedurende 10 jaar).

Al deze eisen passen volop in de Europese vakbondsstrijd tegen precarisering en sociale dumping en zetten de bakens uit voor een alternatief op weg naar een echt sociaal Europa.

sophie.heine@abvv.be

## INTERNATIONALE RELATIES

### 'Made in illegality': stop de steun aan Israëlische kolonies

Op initiatief van de ngo-koepels 11.11.11 en CNCD wordt vanaf eind deze maand een sensibiliseringscampagne opgestart om de import van producten afkomstig uit de illegale Israëlische kolonies op de Westelijke Jordaanoever en in Oost-Jerusalem te weren. Het ABVV ondersteunt de actie, conform met zijn consequente houding in dit dossier.

Hoewel deze kolonies indruisen tegen alle internationale rechtsnormen, blijven ze uitbreiden. Grote stukken vruchtbaar land, waterreserves en andere natuurlijke grondstoffen worden ingepalmd, zodat ontwikkeling van de Palestijnse economie bijna onmogelijk wordt. De fameuze 'Muur' en andere mobiliteitsbelemmeringen voor de Palestijnen zoals de checkpoints, e.a. verergeren de situatie nog. Ook de arbeidsvoorwaarden, lonen en sociale bescherming voor Palestijnen die werken in de Israëlische nederzettingen zijn nefast. Het Internationaal vakverbond (IVV) en onze partnervakbond PGFTU hebben die schendingen van werknemersrechten

door de Israëlische overheid al meermaals aangeklaagd.

De actie wordt juridisch ondersteund door een recente publicatie van François DUBUISSON (gerenommeerd professor Internationaal Recht aan de ULB) over de verplichtingen van de EU en de EU-lidstaten m.b.t. de economische relaties met de Israëlische kolonies.

Een rapport over de economische relaties tussen België en de Israëlische kolonies van onderzoekster Katarzyna LEMANSKA, gerealiseerd met steun van het ABVV, levert materiaal aan voor een actiebegeleidende brochure.

De actie, die hopelijk ook een vervolg krijgt in het Belgisch regeringsbeleid in het kader van een importverbod van vooral agrarische producten, wordt op 27 februari gelanceerd met een persconferentie. Op 28 maart volgt een conferentie in het Parlement. PGFTU werd gevraagd een inleiding te geven over de arbeidssituatie en –problemen in de kolonies, zodat ook de syndicale visie aan bod komt.

christian.vancoppenolle@abvv.be