

ECHO

ABVV

De nieuwsbrief van de Federale en
Intergewestelijke studiediensten van het ABVV

verschijnt niet in juli en augustus

V.U.: Jean-Marie De Baene • Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Afgiftekantoor: Brussel X

inhoud

Nummer 1, januari 2018

■ Economie

Indexcommissie: meer representativiteit
bij index der consumptieprijzen

Energie: evolutie Charter
prijzvergelijkingswebsites

■ Ondernemingen

Vertrouwelijkheid in de OR: statistiek,
basisregel en afwijking

■ Sociaal beleid

Vergoeding voor lichter werk vrijgesteld van
sociale bijdragen: verdeeld NAR-advies

Ontmoeting tussen rechters
en sociaal adviseurs

■ Sociale ombuds

Met de ontslagbescherming
BEV valt niet te spotten

■ Echo regio Brussel

Steeds meer preciaire banen
voor de Brusselaars

■ Echo regio Vlaanderen

Economische migratie

■ Echo regio Wallonië

Voortzetting van de Staten-
Generaal van de Arbeid in 2018

■ Europa & Internationale relaties

Europese Sociale Pijler: van
retoriek naar actie?

Steun aan onafhankelijke vakbonden in Iran

Meer netto in januari, dat betaal je zelf

De regering-Michel houdt ons voor dat we deze maand gemiddeld 32 euro per maand extra op de rekening gestort krijgen. Het resultaat van een geslaagde taxshift klinkt het bij de regering.

Een taxshift houdt een verschuiving in van belastingen van de ene grondslag, bijvoorbeeld arbeid, naar een andere, bijvoorbeeld vermogen. Uit cijfers van de Nationale Bank en het IMF blijkt dat de taxshift niet voor een verschuiving van belastingen zorgt, maar een taxput van 4,8 miljard euro.

De actualiteit toont hoe de regering haar cadeau zal betalen. We weten sinds kort dat vanaf 2019 één op vijf gepensioneerden pensioen verliest, als ze begonnen te werken voor hun twintigste. En dan moet de grote pensioenhervorming op basis van een puntensysteem nog komen. Uit de eerste plannen blijkt dat de regering hier tien miljard euro mee wil besparen.

Ook lijken we aan geheugenverlies te lijden. Twee jaar geleden hebben onze lonen een indexering overgeslagen, de indexsprong. Dat is twee procent minder loon. Elke maand opnieuw. Zonder indexsprong had een gemiddeld loon vandaag (en we zwanzen niet) maandelijks netto 32 euro hoger gelegen.

Is dat niet een beetje idioot: langs de ene kant 32 euro van een loon afpitsen om ze twee jaar later terug te geven? Niet als je een neoliberale redenering volgt. Allereerst is er de perceptie. De indexsprong, de bevrozing van een loon, merk je amper op. Iets meer netto op de loonbrief springt dan wel weer in het oog. Electoraal een opsteker voor de regering.

Ten tweede is er een ideologische component. Met de indexsprong werd de loonkost voor bedrijven verlaagd, met drie miljard euro. De bedrijven beloofden jobs in ruil. Daar is niet veel van gekomen: de Belgische werkgelegenheidsgraad stijgt bij de traagste van Europa. De uitgekeerde dividenden stegen volgens de Nationale bank wel, van 20 naar 28 miljard euro. Toeval?

Dan is er nog die andere rechtse fetisj: minder gemeenschap, minder solidariteit. Belastingen wijzigen voor loontrekkenden, minder sociale bijdragen voor de bedrijven en dat compenseren door ... Ja, door wat eigenlijk?

De staatskas komt door de taxshift 4,8 miljard euro te kort. En dan zwijgen we over de daling van de vennootschapsbelasting die een extra gat slaat van zo'n 1,2 miljard euro in de begroting (maar de bedrijven wel 5 miljard oplevert). Als je daarbij nog andere beslissingen van het zomerakkoord telt, zoals de uitbreiding van de flexi-jobs en het onbelast bijklussen, waar zelfs de werkgevers van zeggen dat ze gewone jobs zullen vernietigen en de sociale zekerheid hypothekeren, dan zie je de extra tekorten aan de horizon gloren. Allemaal maatregelen die de overheid, dus het gemeenschapsdenken, moeten uithongeren.

Jij financierde met de indexsprong zelf dat hogere nettobedragje op je loonbrief in januari. En je zal er in de toekomst extra voor betalen, in de vorm van een lager pensioen, minder gezondheidszorg en minder kwalitatieve openbare infrastructuur en diensten, en meer btw en accijnzen. Want waar denk je dat de tekorten anders op zullen verhaald worden?

www.abvv.be

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

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

Nieuwe barema's bedrijfsvoorheffing en aanpassing berekenningsmodule ABVV-website

De nieuwe barema's voor de bedrijfsvoorheffing die sinds 1 januari 2018 van toepassing zijn, staan op de ABVV-website. Rekening houdend met die nieuwe barema's werd de module voor de berekening van het nettoloon ook aangepast. Zie www.abvv.be/bereken-je-nettoloon.

De nieuwe barema's zijn gebaseerd op het KB van 10 december 2017, dat in het Belgische Staatsblad van 15 december 2017 werd gepubliceerd.

Als gevolg van de wetwijzigingen in het kader van de taxshift die de regering heeft uitgevoerd, omvat dit barema de wijzigingen m.b.t. de berekening van de forfaitaire beroepskosten en het basisbarema, en ook de niet-indexering van de belastingverlagingen voor pensioenen en andere vervangingsinkomens.

Bovendien werden er bepaalde andere parameters (belastingvrij bedrag, belastingschijven, ...) voor de berekening van bedrijfsvoorheffingsschaal geïndexeerd. Hierdoor zullen de netto-inkomens van werknemers en ambtenaren zoals elk jaar stijgen in januari 2018.

Het barema van de bedrijfsvoorheffing weerspiegelt de belasting die in 2018 verschuldigd zal zijn op basis van de geldende barema's voor de maandelijks betaalde vergoedingen, pensioenen en brugpensioenen. Een eenvoudige regel van drie geldt voor werknemers die om de 15 dagen of wekelijks worden uitbetaald.

ECONOMIE

Indexcommissie: meer representativiteit bij index der consumptieprijsen

Sinds 2013 (datum laatste ingrijpende hervorming) moet de Indexcommissie jaarlijks een advies uitbrengen aan de minister van Economie m.b.t. de index en de berekeningsmethode. Dit advies is gebaseerd op het werkprogramma dat aan het begin van elk jaar gezamenlijk wordt opgesteld binnen deze commissie. In dit kader komen de leden van de Indexcommissie overeen welke onderwerpen de administratie in de loop van het jaar moet behandelen om de representativiteit van de nationale consumptieprijsindex (ICP) te waarborgen of zelfs te verbeteren.

In het advies 2017 worden de volgende hoofdpunten uitgelicht:

- De Huishoudbudgetenquête van 2018 is de voornaamste bron voor de index. De enquête zal voortaan meer rekening houden met de uitgaven van ouderen d.m.v. een uitgebreidere steekproef waar ook huishoudens met 77-plussers onder vallen (tot nu toe werden die er niet in opgenomen).
- De administratie zal de steekproef van privéhuurprijzen uitbreiden tot een representatieve steekproef van de huurwoningen. Evenzo blijft de administratie rekening houden met residentiële mobiliteit (De woonmobiliteit heeft betrekking op het feit dat verhuurders huurprijzen (naar boven of naar beneden) aanpassen wanneer er een

andere huurder komt.) Vanaf 2018 zullen de kosten voor de beheerder (gemeenschappelijke kosten in een gebouw met meerdere woningen) meegerekend worden voor de index van de consumptieprijsen.

- Nieuwe getuigen: rookmelder, beheerskosten, orthopedische zolen, aërosolapparaat, glucosemeter, huurprijzen voor apparatuur tegen slaapapneu, computeronderhoud, orchideeën, streaming, privéles en pedicure.
- Geschrapte getuigen: lege dvd, azalea en alstroemeria.
- De consumptieprofielen voor de telecomuitgaven zullen vanaf januari 2018 worden bijgewerkt. Deze profielen dateren immers van 2012 en zijn dus verouderd (omdat het gedrag op dit gebied snel verandert de afgelopen jaren).
- De administratie werkt aan een informatieve brochure over de berekening van de ICP, die in 2018 beschikbaar zal zijn.

Op basis van deze elementen keurden de vakbonden het advies goed. We zijn ervan overtuigd dat de administratie actief werkt om de representativiteit van de index te verbeteren.

giuseppina.desimone@abvv.be

Energie: evolutie Charter prijsvergelijkingswebsites

De elektriciteitsmarkt in België werd op 1 januari 2007 vrijgemaakt. Het doel was om consumenten in staat te stellen te besparen door de aanbiedingen van de leveranciers te vergelijken, en een leveringscontract af te sluiten bij de onderneming van hun keuze.

Zeer snel werd het voor de consument erg moeilijk om wegwijs te geraken uit de tarieven. Op internet zagen verschillende prijsvergelijkingswebsites het daglicht om hierop in te spelen. Deze prijsvergelijkingswebsites leveren informatie die consumenten in staat stelt te kiezen voor het meest geschikte product.

Maar de consument moet de garantie hebben dat de dienst die hij benut onafhankelijk, transparant, correct en betrouwbaar is. Daarom heeft de CREG, de nationale energieregulator, een 'Charter voor goede praktijken' uitgewerkt. Wanneer deze websites dit Charter naleven, kunnen ze het logo van de CREG gebruiken.

De eerste versie van dit Charter werd in 2013 ondertekend. Het Charter bevat een reeks principes waaraan een goede prijsvergelijkingswebsite moet beantwoorden: onafhankelijkheid en onpartijdigheid, volledigheid, duidelijkheid en begrijpelijkheid, nauwkeurigheid en precisie, toegankelijkheid, gebruiksvriendelijkheid en informatieverschaffing. Het bevat ook een akkoord over een gestandaardiseerde berekeningsmethode voor de geraamde kostprijs van producten met een variabele energiecomponent.

De energiemarkt vandaag is sterk geëvolueerd: er ontstaan nieuwe online-applicaties, tijdelijke kortingen en promoties tieren welig, er zijn veelvuldige opties... Dit Charter moet dus in het belang van de consumenten herzien worden. De werkzaamheden zijn aan de gang binnen de CREG in nauwe samenwerking met de Adviesraad Gas en Elektriciteit en de gewestelijke regulators.

sebastien.storme@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Vertrouwelijkheid in de OR: statistiek, basisregel en afwijking

Elke afgevaardigde in de ondernemingsraad wordt vroeg of laat geconfronteerd met documenten die de stempel 'vertrouwelijk' dragen. Dit wordt bevestigd door het rapport van de Cel Bedrijfsorganisatie van de FOD Werkgelegenheid en Arbeid. Die staat beter bij de afgevaardigden bekend als de 'economische inspectie' en controleert minstens om de vier jaar alle bedrijven met OR om na te gaan of de wetgeving inzake economische en financiële informatie correct wordt toegepast.

Statistieken over vertrouwelijkheid in de OR

Deze inspectie geeft in haar jaarverslag 2016 aan dat 74 van de 634 gecontroleerde ondernemingen gebruik hebben gemaakt van vertrouwelijkheid. In vijf bedrijven vroeg de werkgever om alle informatie als vertrouwelijk te behandelen. In een andere onderneming heeft het management zelfs verzocht het verslag van de OR aan het personeel te beschouwen als vertrouwelijk. Dat is onaanvaardbaar, aangezien de afgevaardigden niet langer een beroep kunnen doen op hun recht om informatie te verschaffen aan diegenen die hen hebben verkozen..

De inspectie wijst erop dat voor één of meer punten werd gevraagd om ze vertrouwelijk te houden. Dat was met name het geval voor belangrijke contracten of overeenkomsten (in 26 ondernemingen), kwartaalgegevens (in 15 ondernemingen), toekomstperspectieven (in 15 ondernemingen), de evolutie van de kostprijs en verkoopprijs (in 6 ondernemingen).

Herhaling van de basisregel

Ter herinnering, het basisprincipe van de wetgeving is eenvoudig: de werkgever moet inzage geven in alle informatie. Het ondernemingshoofd is gemachtigd om te wijzen op het vertrouwelijke karakter van bepaalde informatie wanneer hij die meedeelt (hij moet de informatie wel geven). De vertrouwelijkheid komt aan bod in de wetgeving opdat dit een uitzondering op de regel blijft: de werkgever mag niet eenzijdig beoordelen of een bepaald stuk informatie al dan niet vertrouwelijk is. Hij moet daarvoor het akkoord van de afgevaardigden krijgen. Dit wil zeggen dat hij hen ervan moet overtuigen dat verspreiding van die informatie schade zou kunnen

berokkenen aan de onderneming. Als de afgevaardigden daarmee instemmen, dan krijgt de informatie een vertrouwelijk karakter en verbinden ze zich ertoe deze niet te verspreiden, bijvoorbeeld gedurende een onderling overeengekomen termijn. In geval van onenigheid hakt de inspectie de knoop door.

Afwijking mogelijk

De wetgever heeft ook voorzien in een mogelijkheid voor het ondernemingshoofd om een afwijking aan te vragen bij de inspectie. Hij kan dat doen wanneer hij van mening is dat de openbaarmaking van een inlichting die vervat is in de beperkte lijst van welomschreven gegevens in het Koninklijk Besluit van 1973 inzake economische en financiële inlichtingen (er zijn er zeven), een nadeel kan berokkenen aan de onderneming. Het gaat dan met name over plannen voor de inplanting van verkooppunten en de uitsplitsing van de resultatenrekening per onderdeel. In de praktijk zal de werkgever deze informatie wel moeten verstrekken (het gaat hier niet om een vrijstelling van openbaarmaking), maar de inspectie kan hem de toelating geven om dat in een andere, maar gelijkwaardige vorm te doen of buiten de voorgenomen termijn. Om deze machtiging te verkrijgen, moet de werkgever meerdere procedurele stappen volgen: een met redenen omkleed en gemotiveerd verzoek indienen bij de inspectie en daar de notulen van de ondernemingsraad tijdens dewelke hij zijn verzoek tot afwijking heeft ingediend, bijvoegen. Het advies van de OR is derhalve vereist. De inspectie dient op haar beurt het advies in te winnen van een ad hoc-comité van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De inspectie zal dan in een gemotiveerd advies beslissen of de afwijking al dan niet wordt toegekend. Het wordt automatisch toegekend als de OR en het ad hoc-comité het hierover eens zijn.

Dit verzoek tot afwijking wordt slechts zelden ingediend. Het ad hoc-comité van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven komt trouwens al zeker tien jaar niet meer bijeen.

We zullen je in een volgende Echo informeren over andere interessante punten uit dit verslag.

jean-luc.struyf@abvv.be

Toolbox welzijn op het werk

Toolbox Om de risicofactoren in de onderneming te helpen identificeren heeft het ABVV met de hulp van dokter en ergonome Florence Laigle een repertorium uitgewerkt met beroepsgerelateerde risicofactoren die een impact hebben op de gezondheid. De gebruiksaanwijzing zal vanaf februari 2018 beschikbaar zijn in het Frans en Nederlands. Wat betreft de psychosociale belasting - die absoluut alle sectoren treft - hebben we ook een brochure (2014) gepubliceerd over de nieuwe reglementering betreffende psychosociale risico's op het werk (contactadres: secentrepr@abvv.be). De FOD Werkgelegenheid heeft zijn gids over preventie van psychosociale risico's op het werk (2017) bijgewerkt. Diezelfde FOD heeft ook een zeer nuttige gids (2015) gepubliceerd over de preventie van RSI (repetitive strain injury), een andere belangrijke oorzaak van invaliditeit bij werknemers. Tot slot heeft de FOD niet minder dan 21 participatieve gidsen opgesteld over de opsporing van risico's (DEPARIS) die elk specifieke activiteiten behandelen (thuishulp, callcentra, onderwijs, garages, supermarkten, slagerijen, kapperszaken ...). Er werden daarnaast ook verschillende online tools ontwikkeld voor de analyse van risico's met een voorstel van preventieplan (OiRA). Al deze tools worden gratis ter beschikking gesteld van de werknemers en de werkgevers op de website van de FOD Werkgelegenheid (thema 'welzijn op het werk', tabblad 'publicaties'). Breng ook een bezoek aan de website:

www.beswic.be

Herwaarderingscoëfficiënt SWT en nachtwerk vastgesteld

Naar jaarlijkse gewoonte heeft de NAR de herwaarderingscoëfficiënt vastgesteld die de bedragen voorzien in cao's nr. 17 (brugpensioen/SWT) en nr. 46 (nachtarbeid) aanpast aan de evolutie van de conventionele lonen.

Eind 2016 stelden we vast dat de evolutie van de lonen over de periode september 2015 tot september 2016 te beperkt was om een coëfficiënt te kunnen bepalen. Dit jaar moest de coëfficiënt dus berekend worden over een periode van twee jaar (september 2015 tot september 2017). Over die periode berekend, bedroeg de coëfficiënt 1,00352. Omdat de coëfficiënt per kwartaal toegepast moet kunnen worden, werd hij vastgesteld op 1,0036. Hij wordt dan toegepast als volgt:

- indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op een referteloon van vóór januari 2017, wordt de herwaarderingscoëfficiënt 1,0036 toegepast;
- vergoeding berekend op grond van het loon van de maanden januari, februari of maart 2017: 1,0027;
- vergoeding berekend op grond van het loon van de maanden april, mei of juni 2017: 1,0018;
- vergoeding berekend op grond van het loon van de maanden juli, augustus of september 2017: 1,0009.
- De vergoeding die berekend wordt op grond van het loon van de maanden oktober, november of december 2017 wordt niet aangepast.

De 0,008% die teveel werd toegevoegd, wordt volgend jaar bij de vaststelling van de coëfficiënt verrekend.

■ SOCIAAL BELEID

Vergoeding voor lichter werk vrijgesteld van sociale bijdragen: verdeeld NAR-advies

Minister Maggie De Block vroeg de Nationale Arbeidsraad op 20 november een advies in verband met een vrijstelling van sociale bijdragen op de vergoeding toegekend in het kader van de verlichting van de werklust voor oudere werknemers. Deze nieuwe vrijstelling was voorzien in het zomerakkoord en wordt ook wel de 'zachte landingsbaan' genoemd. Het spruit voort uit een sectoraal akkoord in de metaalsector maar wordt uitgebreid naar alle sectoren, zonder de door de sector ingevoerde garanties over te nemen.

Concreet moeten er geen sociale bijdragen betaald worden op de vergoeding die toegekend wordt aan een werknemer vanaf 58 jaar die door een verlichting van de werklust loonverlies leidt. Vanaf 60 jaar kan er een vermindering van de arbeidstijd van 1/5de zijn waarvoor een vrijgestelde vergoeding wordt voorzien.

Het zou ingaan op 1 januari 2018 maar het KB is nog niet gepubliceerd. De NAR gaf een verdeeld advies op 19 december 2017.

Vakbonden hebben zich niet negatief uitgesproken maar gesteld dat we steeds positief hebben gestaan tegenover het initiatief van de sectorale sociale partners van de metaal om de eindeloopbaan voor oudere werknemers werkbaar te maken.

We stellen echter vast dat de uitbreiding naar andere sectoren niet de garanties omvat die voorzien waren in het voorstel van de metaal. Zo is er geen exclusieve rol via het FBZ en wordt een autonome bevoegdheid voor de werkgever voorzien. Hierdoor komt er een ongelijke behandeling van oudere werknemers.

Ook is er een grote fraude- en ontwijkingsgevoeligheid doordat een werkgever die aan zijn arbeidsreglement eender welke maatregel toevoegt die "de werklust verlicht", een substantieel gedeelte van de lonen kan omzetten in een vrijgestelde premie.

Het voorstel mist objectieve criteria, ijkpunten, doelgroepen als voorwaarde, met uitzondering van een leeftijdsvoorwaarde. De

werklust op papier verlichten voor 58-plussers volstaat.

Niets is voorzien om oneigenlijk gebruik van deze vrijstelling tegen te gaan. De uitbreiding is het zoveelste middel van de regering om de honger naar nettoloon te stillen. Bovendien stellen we als vakbonden vast dat het voorgestelde in concurrentie komt met de landingsbanen.

Andere problemen zijn: geen budgettaire afdekking, concurrentie met de huidige landingsbanen, geen duidelijkheid over fiscale behandeling.

De vakbonden stelden voor om het enkel in te voeren op basis van een sectorale cao en een strikte omschrijving van de transitie naar lichter werk die worden beoogd. Het stelsel van vermindering van de arbeidstijd met 1/5de zou ook enkel als aanvullend stelsel mogen gebruikt worden voor zij die geen toegang hebben tot landingsbanen. Tenslotte grijpen we verder terug naar het oorspronkelijke sectoraal voorstel: een betaling van de vergoeding door een Fonds voor Bestaanszekerheid en het werken met een forfaitair maximum van de omzetbare verloning.

De werkgeversorganisaties loofden het regeringsinitiatief en kwamen met hun klassieke discours over de noodzaak om oudere werknemers aan te zetten langer te werken en om mechanismen van vervroegde uittreding te beperken.

Werkgevers hebben echter geen al te hoge verwachtingen van het nieuwe stelsel maar willen vooral niet dat het verplicht wordt.

Deze maatregel is een zoveelste ad hoc maatregel die niet getuigt van een globale eindeloopbaanvisie. Het komt bovenop of parallel aan bestaande systemen en is afhankelijk van de goodwill van de werkgever. Het is spijtig vast te stellen dat zo weinig belang gehecht wordt aan het werkbaar maken van de loopbanen van oudere werknemers.

celien.vanmoerkerke@abvv.be

Ontmoeting tussen rechters en sociaal adviseurs

Het ABVV nodigt de rechters en sociaal adviseurs uit voor een gemoedelijke ontmoeting rond het thema 'de rol van rechters en raadsheren in sociale zaken vandaag'. Deze zal plaatsvinden op woensdag 28 februari 2018, van 9.30 tot 12.30 uur in het auditorium van de ACOD/CGSP, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel. Op het programma: inleiding door ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw en Robert Verte-

nueil, Algemeen Secretaris. Observaties uit de praktijk door Bruno Lietaert, raadsheer bij het Arbeidshof te Gent. Reflecties over de toekomst van de arbeidsjurisdictie door Pierre Lambillon, raadsheer bij het Arbeidshof te Luik. Discussie en conclusies van federaal secretaris Miranda Ulens.

Info: isabelle.doyen@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Met de ontslagbescherming BEV valt niet te spotten

De reglementering inzake betaald educatief verlof (BEV) stelt klaar en duidelijk dat een werkgever een werknemer niet mag ontslaan vanaf het moment waarop die een aanvraag indient om van het betaald educatief verlof te genieten tot en met het einde van de opleiding. Ontslag is enkel mogelijk voor ontslagredenen die niets te maken hebben met de aanvraag, noch met het volgen van de opleiding zelf.

Zonder eigenlijke sanctie kan er van effectieve bescherming geen sprake zijn. De regelgeving voorziet dat indien een werkgever toch overgaat tot ontslag, de werkgever een vergoeding moet betalen gelijk aan drie maanden loon. En dit zowel indien de werkgever geen ontslagredenen opgeeft, als indien de opgegeven redenen gelinkt zijn aan het genieten van betaald educatief verlof.

Op 22 december 2017 sprak de arbeidsrechtbank van Antwerpen, afdeling Mechelen, een vonnis uit dat aantoonde dat met deze ontslag-

bescherming wel degelijk rekening moet gehouden worden.

Een ABVV-lid was al vijftien jaar in dienst bij een onderneming toen ze eind november 2015 voor het eerst voor één dag gebruik maakte van betaald educatief verlof. Op 18 december verbrak haar werkgever via aangekend schrijven met onmiddellijke ingang de arbeidsovereenkomst. Een eigenlijke motivering van het ontslag werd niet gegeven. Het C4-formulier vermeldde enkel 'veranderde functie-invulling'. Tijdens de – via het ABVV – aangespannen rechtszaak, maakt de werkgever onvoldoende hard dat het ontslag daadwerkelijk te wijten is aan redenen die los staan van het betaald educatief verlof. De arbeidsrechtbank veroordeelt haar werkgever tot de betaling van de beschermingsvergoeding.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Steeds meer preciaire banen voor de Brusselaars

Volgens de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) is de voltijdse werkgelegenheid bij de Brusselse bevolking sinds de financiële crisis gedaald. Met andere woorden, er waren in 2008 meer Brusselse werknemers voltijds aan het werk dan in 2015.

Aan de andere kant neemt het aantal deeltijdse banen in loondienst en het aantal zelfstandigen toe. Uit de arbeidskrachtenenquête (European Union Labour Force Survey, EU LFS, Eurostat) blijkt echter dat 32 procent van de deeltijdse banen in Brussel in 2015 onvrijwillig waren (45 procent voor mannen).

Volgens de KSZ is de daling van de voltijdse tewerkstelling in loondienst vooral te zien op het niveau van kleine ondernemingen (minder dan 50 werknemers en, in mindere mate, minder dan 100 werknemers) en in de overheidssector, waar het aantal ambtenaren sterk is gedaald.

Overigens is de kwaliteit van deeltijdwerk in loondienst, beoordeeld op basis van de gepresteerde tijd (halftijds, 4/5de,..) beter in grote structuren (met meer dan 100 werknemers) dan in kleine structuren.

De vergelijking tussen de gegevens van de LFS en die van de KSZ met betrekking tot de tewerkstellingsgraad is echter opmerkelijk. De tewerkstellingsgraad volgens de KSZ (46% in 2008 en 2015) ligt namelijk ver onder de tewerkstellingsgraad volgens de cijfers van de LFS (55,6% in 2008 en 53,4% in 2015). Dit verschil kan worden verklaard door het feit dat de tewerkstellingsgraad bij de LFS vele vormen van precair werk omvat, maar ook internationale tewerkstelling (voornamelijk bij de Europese instellingen en de NAVO).

Anderzijds is het werkloosheidscijfer volgens de KSZ gedaald tussen 2008 en 2015 (van 16% naar 15,3%), terwijl de gegevens uit de LFS voor diezelfde periode een stijging van het werkloosheidscijfer tonen (van 16,4% naar 17,8%). Een verklarende factor voor deze uiteenlopende ontwikkelingen ligt in de uitsluiting en activering van werklozen: de uitgesloten werklozen die actief op zoek zijn naar werk, worden op basis van de LFS-methode mee opgenomen, terwijl ze verdwijnen uit de administratieve cijfers van de KSZ.

thaddee.dhaegeleer@abvv.be

Vorming gelijkstellingsregels pensioenen en MyPension

De volgende vorming voor de personeelsleden van de Diensten Sociaal Recht en de juridische diensten van de centrales vindt plaats op donderdag 22 februari 2018 van 9.30 tot 12.30 uur voor de Franstaligen en van 13.30 tot 16.30 uur voor de Nederlandstaligen. Ze is gewijd aan de nieuwe gelijkstellingsregels voor de pensioenen, gevolgd door een presentatie van de website MyPension en het gebruik dat we er als vakbond kunnen van maken.

De vorming wordt gegeven door de sociale studiedienst en een vertegenwoordiger van de Federale Pensioendienst en vindt plaats in de lokalen van het ABVV, Hoogstraat 42 in 1000 Brussel (zaal A, 6de verdieping).

Inlichtingen en inschrijvingen bij claudia.streulens@abvv.be

Cijfers die de werkloosheid onderschatten

De methodologie van Eurostat voor de Enquête naar de Arbeidskrachten onderschat de werkloosheidsgraad. Onder inactieven verstaat men immers ook personen die wel actief een baan zoeken, maar niet binnen twee weken beschikbaar zijn om te werken, evenals personen die willen werken, maar niet actief een baan zoeken (ze zijn bijv. te ontmoedigd). Als men deze twee categorieën in aanmerking neemt, zou de Brusselse werkloosheidsgraad voor 2016 niet langer 16,9% maar 20,8% bedragen. De Enquête geeft ook aan dat 5,5% van de actieve Brusselaars die in 2016 deeltijds waren tewerkgesteld, meer zouden willen werken (en beschikbaar zijn om dat te doen !)..

Congres Flanders Synergy

Op 14 december vond het congres van Flanders Synergy plaats. Mieke Van Gramberen geeft aan dat de zich terugtrekkende overheid en de toenemende vraag voor een spanningsveld zorgen, maar dat beslist werd om als zelfstandige organisatie door te gaan. In januari verschijnt bovendien het boek 'goestingarchitecten', over hoe de CEO het boegbeeld van verandering dient te zijn, waarbij het leiderschapkorps de tijd moet krijgen om de omslag te maken van een directieve stijl naar een meer coachende en participatieve stijl. Workshops over jobcrafting, het werkbaar maken van werk en innovatieve arbeidsorganisatie in de praktijk boden een kijk op de werking van Flanders Synergy en hun meerwaarde.

Het verslag van dit congres vind je op www.flanderssynergy.be

ECHO REGIO VLAANDEREN

Economische migratie

De minister wil deze legislatuur een nieuw economisch migratiebeleid uitwerken. In december volgt een conceptnota over migratiebeleid. Vanuit de SERV-commissie economische migratie gaven wij vooraf onze bekommernissen en input mee. Het resultaat is een tienpuntenplan.

1. Gecombineerde vergunning

In het advies vragen we soepelere regels rond de arbeidskaart voor werknemers in knelpuntberoepen, ongeacht hun opleidingsniveau. Trek de termijn op naar vier jaar en geef werknemers de kans om van werkgever te veranderen zonder dat de werkgever daarvoor een nieuwe arbeidskaart moet aanvragen. Vandaag is een arbeidskaart B maximaal één jaar geldig bij één bepaalde werkgever.

2. Knelpuntberoepen

Het SERV-advies vraagt om het arbeidsmarktonderzoek van middengeschoolde en laaggeschoolde derdelanders die een knelpuntberoep zullen uitoefenen te baseren op de dynamische knelpuntberoepenlijst. De sociale partners moeten betrokken worden bij de opmaak en evaluatie van deze lijst.

3. Internationale overeenkomst

We vragen om de voorwaarde te schrappen dat de arbeidsvergunning alleen voor die werknemers wordt toegekend die onderdaan zijn van de landen waarmee België door internationale overeenkomsten of akkoorden inzake tewerkstelling van werknemers verbonden is. Er moet aandacht zijn voor de exporteerbaarheid van opgebouwde rechten.

4. Hooggeschoolden en de Europese blauwe kaart

De invulling van een vacature voor een hooggekwalificeerde baan is vrijgesteld van een arbeidsmarktonderzoek indien ze voldoet aan een inkomenseis.

In het advies dringen we erop aan dat naast de Europese blauwe kaart de mogelijkheid behouden blijft om eigen regelgeving rond arbeidsmigratie van hooggeschoolden uit te werken gebaseerd op de behoeften van de Vlaamse arbeidsmarkt.

5. Arbeidskaart in België aanvragen

Het SERV-advies stelt dat om tegemoet te komen aan de krapte op de arbeidsmarkt onderzocht moet worden hoe personen zonder wettig verblijf die in de informele economie werken de transitie van informele naar for-

mele tewerkstelling kunnen maken en een arbeidskaart kunnen bekomen.

6. Beroepskaart

Door de regionalisering van de beroepskaarten krijgen de gewesten de mogelijkheid om de invulling van het criterium economische meerwaarde te wijzigen. De a priori toetsing van de economische meerwaarde dient soepeler ingevuld te worden volgens het advies.

7. Studentemigratie

We vragen om studenten aan te trekken voor die studierichtingen waar de grootste nood aan afgestudeerden bestaat. Dit kan gebeuren met aantrekkelijke studiebeurzen. Het grote voordeel is dat de afgestudeerden een Vlaams diploma hebben. Het is belangrijk dat zij na het behalen van hun diploma hier ook effectief aan de slag kunnen. De sociale partners vragen daarom dat pas afgestudeerden een jaar de tijd krijgen om werk te vinden in hun sector. Omdat zij, net als Vlaamse afgestudeerden, een lager startersloon hebben, wordt best een lagere salarisdrempel voor pas afgestudeerde hooggeschoolde werknemers ingevoerd.

8. Actieve rekrutering uit derde landen

Deze actieve rekrutering moet deel uitmaken van een breder beleid dat rekening houdt met de belangen van het herkomstland en het principe van ethische rekrutering.

9. Handhaving

We dringen erop aan dat de nodige middelen worden vrijgemaakt om voldoende controles te kunnen organiseren om mogelijke misbruiken te voorkomen. Een goede samenwerking tussen de inspectiediensten is van belang.

10. Elektronisch platform

We vragen dat de gewesten in het op te richten elektronisch platform kunnen nagaan wie waar een arbeidskaart heeft aangevraagd, en waarom deze desgevallend is geweigerd. Het platform dient een databank voor controle, monitoring en evaluatie van arbeidsmigratie te vormen.

lore.tack@vlaamsabvv.be

Voortzetting van de Staten-Generaal van de Arbeid in 2018

De CEPAG organiseert - in samenwerking met het Waals ABVV en de partners uit de academische wereld en het verenigingswezen - de 'Staten-Generaal van de Arbeid'. In 2017 werden alvast vier dagen respectievelijk gewijd aan loonarbeid, de flexibilisering van het werk, de digitale revolutie en de arbeidsduur. Dit jaar zal verder worden nagedacht over gezondheid op het werk, de sociale economie en coöperatieën, maar ook over strategieën en de inzet voor de vakbonden en sociale bewegingen.

Waarom de Staten-Generaal van de Arbeid?

Meedraaien in de economie voor de ene, meedraaien in de maatschappij voor de andere: werk is in ieder geval een van de bouwstenen van onze samenleving. Politiek, het onderwijs (via scholen), alle openbare en private instellingen dragen ertoe bij dat de waarde 'werk' een ideologische rol krijgt, gaande van de formattering tot onderwerping.

Vandaag de dag wordt het begrip 'werk' in vraag gesteld, verkeerd begrepen, net zoals de werknemers zelf slecht worden behandeld, geprecariseerd, en beschouwd als een eenvoudige aanpassingsvariabele in dienst van het neoliberalisme.

In onze samenleving stellen hervormingen van wetten en andere arbeidsregelgeving de werknemers voor als een kostenpost, een obstakel voor ondernemingen.

Het werk moet voortaan flexibel zijn en in dienst staan van winstbejag. Werknemers worden opgeroepen eender welke voorwaarden te aanvaarden als ze op de 'markt' willen blijven ... ten koste van hun gezondheid of privacy.

De loonarbeid komt op de helling te staan: er is ruimte voor nulurencontracten, uitzendarbeid, bullshit jobs, schijnzelfstandigen en andere pseudo-ondernemers. De digitale revolutie wordt gebrandmerkt als een bedreiging die de werknemer oproept om overal mee in te stemmen om zijn of haar baan te redden.

Werklozen worden dan weer eenvoudigweg uitgesloten uit de samenleving.

In het licht van deze ontwikkelingen bleek het nodig om dringend de balans op te maken m.b.t. werk en om te begrijpen wat de gevolgen zijn voor de werknemers, sociale organisaties en het beleid. Er moeten nu ook dringend keuzes gemaakt worden m.b.t. de mechanismen tussen werk en werkgelegenheid, arbeid en kapitaal, arbeid en lijden. Het gaat erom de rechtvaardige banen te verde-

digen en het recht op een hoogwaardige baan te behouden. Voor de vakbonden en de beweging voor volksoontwikkeling draait het erom bij te dragen aan de verdere emancipatie van de werknemers.

We moeten ons afvragen wat de gevolgen zijn van de evolutie van het werk op korte, middellange en lange termijn voor de werknemers. Daarnaast moeten we de contouren van de huidige arbeidsvoorwaarden bepalen. Er zullen eveneens vooruitzichten voor de evolutie van de arbeidswereld moeten worden opgesteld, alsook m.b.t. de wetten die daarop van toepassing is en de toekomst van de vakbonden.

Gedurende deze Staten-Generaal zal het erop aankomen om in te gaan tegen het - steeds breder gedragen - idee dat we afsteveneren op de ontbinding, de dood van het werk ten gevolge van de technologie en de globalisering.

Dat is het opzet van deze Staten-Generaal van de Arbeid.

Concreet

Het doel van deze Staten-Generaal van de Arbeid is meervoudig. Het is de bedoeling om situaties te herkennen, om problemen te identificeren, maar ook om alternatieven aan te reiken.

Het debat en het denkwerk wordt verrijkt door de kennis van deskundigen, maar daarnaast ook door de getuigenissen en praktijkervaringen van vakbondsvertegenwoordigers en -bestendigen en van werknemers.

Volgende afspraken

- Vrijdag 26 januari 2018: Werk & Gezondheid
- Dinsdag 6 maart 2018: Strategieën & inzet voor de vakbonden en sociale bewegingen
- Maandag 23 april 2018: Sociale economie & coöperatieën: perspectieven voor werknemers?

Naast deze dagen 'open voor het publiek', worden er ontmoetingen georganiseerd op het niveau van bepaalde sectoren om verder te gaan in de reflectie en bepaalde specifieke realiteiten te belichten. Gendergelijkheid is ook een bijzonder aandachtspunt.

De Staten-Generaal van de Arbeid zal in het najaar van 2018 worden afgesloten om de balans op te maken en de vooruitzichten voor de toekomst te schetsen

Info & inschrijvingen:
cepag@cepag.be - www.cepag.be

anne-marie.andrusyszyn@cepag.be

Artikel 'Een zelfredzaamheidsverzekering in Wallonië' gepubliceerd in Echo ABVV, nr. 10, december 2017, pagina 6

Een deel van de inleiding ontbrak in het artikel (in cursief).

Zoals reeds werd aangekondigd op 25 juli 2017 in de beleidsverklaring van de regering MR-cdH, zal de zelfredzaamheidsverzekering een hoofdrol krijgen bij het aanpakken van nieuwe uitdagingen die te maken hebben met de vergrijzing van de bevolking en de afhankelijkheidsproblematiek. Op 26 oktober heeft minister Greoli de grote lijnen van de toekomstige Waalse zelfredzaamheidsverzekering voorgesteld als een embryo van de toekomstige Waalse sociale zekerheid. Voor het Waals ABVV beantwoordt het Waalse model van zelfredzaamheidsverzekering niet aan de elementaire beginselen van de sociale zekerheid, maar is het een publiciteitsstunt.

(...)

Binnenkort vind je de volledige nota op: www.fgtb-wallonne.be (politieke standpunten)

Het Waals ABVV en de CEPAG zijn aanwezig op Facebook !



Bezoek gerust onze pagina's, like ze, geef comments en deel onze evenementen massaal!

Volg het Waals ABVV ook op twitter !



Migratie: een internationale en syndicale strijd

Ver weg van de beroering die de federale regering op haar grondvesten doet daveren, wordt de strijd voor de verdediging van de rechten van de migranten ook gevoerd in de zogenaamde 'landen van herkomst en/of transit'. Daarom onderneemt CSI-Afrique ook actie in partnerschap met ISVI en Federaal ABVV sinds juni 2017.

De eerste berichten die ons bereiken uit de 10 landen uit West- en Noord-Afrika die bij dit grootschalige project van syndicale solidariteit betrokken zijn, klinken zeer bemoedigend. Toch zijn er bepaalde blokkeringen, want niet iedereen vindt het immers vanzelfsprekend om de vakbonden te betrekken bij het aanpakken van deze problematiek.

Twee realiteiten van de migratieverschijnselen tonen de syndicale toegevoegde waarde aan. Allereerst het ontbreken van waardig werk. In de regio heeft slechts 28% van de 400 miljoen Afrikanen op actieve leeftijd een stabiele baan. En jaarlijks stromen 12 miljoen jongeren door naar de arbeidsmarkt ... Ten tweede, het ontbreken van rechten van sociale bescherming. Ondanks het bestaan van een goede overeenkomst die de meeneembaarheid van de rechten in de ECOWAS-ruimte (Economische Gemeenschap van West-Afrikaanse Staten) garandeert, is discriminatie sterk aanwezig. Daarom beoogt onze strategie een verbetering van de sociale dialoog in de CEDEAO om een positief migratiebeheer op te bouwen.

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Europese Sociale Pijler: van retoriek naar actie?

Nu dat de Europese Sociale Pijler – in principe – goedgekeurd werd tijdens de Sociale Top van Gotenburg van 17 november 2017, moet deze in de praktijk worden omgezet. We stellen 'in principe', want de regeringsleiders hebben wel allemaal, net zoals het Europees Parlement en de Europese Commissie, deze pijler bevestigd, bindend is de afspraak op zichzelf niet. Veel hangt nu af van de initiatieven die vooral door de Commissie en de lidstaten (en hun sociale partners) moeten genomen worden om hieraan gevolg te geven.

Het EVV keurde tijdens de zitting van het uitvoerend comité van 13-14 december een resolutie goed met onze prioriteiten voor de uitvoering van de pijler. Eerst en vooral moet geloofwaardigheid gecreëerd worden. Op zeer korte termijn is hiervoor nodig:

- een concreet Europees actieplan met de nadruk op legislatieve initiatieven meer dan richtlijnen of raadgevingen;
- een coördinatie tussen dit actieplan en de initiatieven van de lidstaten;
- een gecoördineerd initiatief van de sociale partners, gebaseerd op de EVV-richtlijnen.

Enkele van de topprioriteiten zijn:

- De transformatie van het Europees economisch semester in een economisch en sociaal semester (de discussie hieromtrent start in januari in het Europees parlement);
- De noodzaak dat de volgende commissie zich ook blijft inzetten voor de sociale pijler;
- De Europese sociale pijler moet inclusief zijn en toepasbaar zijn op iedereen;
- De strijd moet aangeboden worden tegen alle vormen van preciaire arbeidsomstandigheden;
- En bovenal moet de pijler de hoofdstroom van het Europees beleid vormen, en niet een nevenactiviteit.

Het EVV zal hiervoor ook concreet zijn eigen actiepunten uitwerken voor de komende beleidsperiode. Hierin centraal is het element dat de 20 punten aangehaald in de Pijler ook concreet moeten verwezenlijkt worden voor alle personen in de EU.

bart.samyn@abvv.be

Steun aan onafhankelijke vakbonden in Iran

Begin dit jaar leek het erop dat de protestbeweging in Iran aan het verslappen is, na meerdere dagen betogen en een repressie waarbij 21 doden vielen. De betogers zijn hoofdzakelijk afkomstig uit de minst begunstigde bevolkingslagen, ze protesteren tegen de hoge voedselprijzen, blinde bezuinigingen, werkloosheid maar ook tegen de aanhoudende corruptie van het regime en de groeiende ongelijkheid binnen de Iraanse maatschappij.

Het is moeilijk te voorspellen of deze beweging de komende dagen of weken aan veerkracht zal winnen, in ieder geval, zolang de oorzaken blijven bestaan, zal deze beweging vroeg of laat opnieuw opstaan.

Voor de internationale vakbeweging zijn dergelijke protestbewegingen geen verrassing. Immers, de sociale spanningen en de repressie tegen een opkomende onafhankelijke vakbeweging, namen de jongste jaren alleen maar toe.

Begin december heeft de IUF (de internationale voedingsvakbond) een campagne opgestart ter ondersteuning van de werknemers van de suikerraffinaderij Haft Tapeh (te Suse) en van hun onafhankelijke vakbond (opge-

richt in 2008). De werknemers van dit bedrijf zijn al vier maanden niet betaald en vragen de betaling van deze loonachterstand.

Andere dappere syndicalisten bieden al jaren het hoofd aan de herhaalde schendingen van de mensenrechten, aan het gebrek aan vakbondsvrijheid in hun land – vaak ten koste van hun eigen vrijheid. Dit is bijvoorbeeld het geval voor Reza Shahabi van de vakbond voor werknemers van het openbaar vervoer in Teheran: hij zit sinds juli 2017 opnieuw in de gevangenis, na een gevangenisstraf van vier jaar (van 2010 tot 2014). Of ook voor Esmail Abdi van de onderwijsvakbond: hij zit sinds oktober 2016 voor zes jaar in de gevangenis en werd door Amnesty International als gewetensgevangene erkend. Dit zijn slechts twee van de vele voorbeelden.

Steun deze mannen en vrouwen, betuig je solidariteit, blijf op de hoogte en onderteken de petitie op:

www.iuf.org/w/?q=node/5879,
www.ei-ie.org/en/ of op
www.labourstart.org/news.

rafael.lamas@abvv.be