

# 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 3, maart 2020

### ■ Economie

Hoe kan het fenomeen van geplande veroudering bestreden worden?

### ■ Ondernemingen

De loonkloof v/m is nog hoger dan we dachten: 23,7%

### ■ Sociaal beleid

Tijdelijke werkloosheid: ook voor uitzendkrachten!

### ■ Sociale ombuds

Anciënniteit als uitzendkracht telt mee voor ontslaguitkering

### ■ Echo regio Brussel

Hervormingsplan voor betaald educatief verlof in Brussel

### ■ Echo regio Vlaanderen

Addertjes onder het Vlaamse begrotingsgras

### ■ Echo regio Wallonië

CEPAG stelt enkele activiteiten uit

### ■ Europa & Internationale relaties

Rwanda: het wettelijk vacuüm in nieuwe arbeidswetgeving

## De stand van het land en van onze lonen in 2020

Tijdens het voorjaar regent het steevast rapporten over onze economie. De Nationale Bank bracht zijn jaarverslag uit, de OESO publiceerde haar rapport over ons land en de Europese Commissie bracht haar rapport uit over België in het kader van de Europese beleidscyclus. Al die rapporten bevatten aanbevelingen aan onze beleidsmakers. Al die rapporten vertellen ook zowat hetzelfde. Ze bekijken de situatie immers door eenzelfde economische bril en vaak bouwen ze gewoon verder op elkaars bevindingen.

Dit is hun diagnose van onze economie, met de nadruk op de pijnpunten: de economische groei bedroeg 'nog' 1,4% in 2019 maar vertraagt en die afname zal zich doorzetten richting 1% op korte termijn (er kon geen rekening gehouden worden met de coronavirus-crisis), de productiviteitstoename neemt af en we verliezen terrein ten opzichte van de buurlanden, de overheidsfinanciën gaan verder in het rood en het structureel tekort loopt op tot 2,4% terwijl de vergrijzingskosten oplopen, de werkloosheid is flink gedaald maar de arbeidsmarktparticipatie blijft relatief laag en heel wat bedrijven kampen met een ontoereikend arbeidsaanbod. Enzovoort, enzoverder.

Deze diagnose is vrij zorgwekkend. Zeker wanneer men niet de juiste, sociaal rechtvaardige beleidskeuzes zou maken om die uitdagingen aan te gaan.

Neem de kwakkelende groei. We kunnen het tij enkel keren met robuuste investeringen. Die investeringsnood wordt in alle rapporten onderkend: onderwijs, permanente vorming, duurzaam transport, energie, digitale infrastructuur, sociale huisvesting. Maar hier verwacht men vooral soelaas van de privésector (aangemoedigd via 'taksshiften') en van een uitgavenshift: verminderen van de vergrijzingsuitgaven zoals pensioenen en shiften naar publieke investeringen... Terwijl een sociale beleidskeuze kan gemaakt worden door de strategische overheidsinvesteringen buiten de begroting te houden.

Om de welvaartsgroei aan te wakkeren zal de koopkracht een injectie moeten krijgen. Alle rapporten onderlijnen het belang van de binnenlandse consumptie om de economie aan te jagen. Maar men heeft er de afgelopen jaren alles aan gedaan om te beknibbelen op de eerste pijler van koopkracht, met name billijke lonen. Zopas verscheen het (tussentijds) verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de loonkosten. Wat blijkt? De cijfers werden jaren aan een stuk te negatief gekleurd, waardoor de loonmarge voor de werknemers onderschat werd. De nieuwe cijfers tonen aan dat de loonmarge voor 2019- 2020 niet 1,1% moest zijn, maar wel 2%. Het ABVV had dus groot gelijk om het ontwerp-IPA niet te tekenen, maar dit terzijde. Het feit dat we goedkoper zijn dan de buurlanden betekent nog niet dat dit in de toekomst kan worden verzilverd in de loononderhandelingen, omdat de loonnormwet van de regering Michel daar een voetje voor steekt. Hoog tijd dus om die wet grondig te hervormen en de lonen en de groei een boost te geven.

**ECHO download:**  
[www.abvv.be/publicaties](http://www.abvv.be/publicaties)  
**ECHO per mail:**  
[patsy.delodder@abvv.be](mailto:patsy.delodder@abvv.be)

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

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

## Digitale factuur baart de sociale gesprekspartners zorgen

Studies tonen aan dat 1 op de 7 werkzoekenden geen e-mailadres heeft. Met dit in het achterhoofd heeft de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven het initiatief genomen om een advies op te stellen met meer concrete politieke aanbevelingen op het gebied van digitale overheidsdiensten.

De sociale gesprekspartners stippen daarin enkele politieke maatregelen aan waardoor België bij de beste leerlingen kan horen wat betreft de kwaliteit van digitale overheidsdiensten. Ze benadrukken echter ook enkele krachtlijnen die gericht zijn op het garanderen van de doeltreffendheid en de inclusiviteit van de digitale overheidsdiensten. In dit verband worden onder meer de volgende elementen aangehaald:

- de gebruiker op de voorgrond zetten en kiezen voor een multidisciplinaire aanpak;
- een digitaal inclusiebeleid voeren;
- de mogelijkheden van gegevensuitwisseling en samenwerking tussen de administraties en openbare diensten bevorderen;
- een strategisch actieplan uitwerken voor openbare overheidsdata;
- aandacht besteden aan cyberbeveiliging op alle niveaus.

In dit advies vernoemen de sociale gesprekspartners enkele concrete acties en instrumenten waarvan ze willen dat onze beleidsmakers er prioriteit aan geven. Ze verwachten bijvoorbeeld een bijzondere inspanning van de overheid door middel van acties ter bevordering van e-inclusie.

Meer info in het advies en het persbericht van 19/02 op [www.ccecrb.gov.be](http://www.ccecrb.gov.be).

## ECONOMIE

### Hoe kan het fenomeen van geplande veroudering bestreden worden?

Midden januari 2020 ontvingen de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling (FRDO) en de Bijzondere raadgevende commissie 'Verbruik' van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) een adviesaanvraag van de Commissie voor Economie, Consumentenbescherming en Digitale Agenda van de Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers m.b.t. drie wetsvoorstellen ter bestrijding van de veroudering van producten.

#### Ooneerlijke handelspraktijk

Hoewel er in België geen duidelijke definitie van geplande veroudering bestaat, vormt deze praktijk – die tot doel heeft de levensduur van een product opzettelijk te beperken zonder de consument te informeren over de beperkte economische levensduur – een oneerlijke handelspraktijk.

Heel wat actoren spelen een rol bij de bestrijding van dit fenomeen. Denk maar aan de producenten, maar ook de overheden, zowel op Belgisch als op Europees niveau, onder meer in het kader van de Green Deal voor Europa.

#### 4 elementen tegen geplande veroudering

Het advies spitst zich toe op 4 belangrijke elementen in de strijd tegen geplande veroudering.

Ten eerste, via deze mededeling erkennen de adviesraden – waaronder voor het eerst de werkgeversbank, met de producenten en distributieketen – het bestaan van geplande veroudering (als een oneerlijke handelspraktijk die door het Wetboek van Economisch Recht wordt verboden) en vragen ze dat het gebruik ervan wordt gesanctioneerd.

Ten tweede legt het advies de nadruk op de levensduur van producten. De levensduur van producten aanpakken, houdt immers in dat er enerzijds werk wordt gemaakt van het verlengen van de levensduur en dat er anderzijds wordt gewerkt rond hergebruik, herstelbaarheid en het recycleren van producten.

De herstelbaarheid is een van de aspecten die de uiteindelijke levensduur van een product bepalen en hier moet dus zeker op ingezet worden. Er bestaat een Europees regelgevend kader voor de levensduur van producten en er werden andere maatregelen met betrekking tot veroudering aangekondigd in het kader van de Green Deal voor Europa.

De raden benadrukken bovendien dat, als men herstellingen wil stimuleren, er niet alleen aandacht moet worden besteed aan de producent en de consument, maar ook aan de techniek die de herstellingen moet uitvoeren. Deze laatste moet over voldoende informatie en het juiste gereedschap beschikken om de herstellingen uit te kunnen voeren.

Ten derde, zijn de adviesorganen voorstander van het concept van een 'productpaspoort'. Dankzij dit paspoort heeft de consument gemakkelijk toegang tot alle noodzakelijke informatie over de levensduur van het product dat hij aankoopt.

Ten slotte benadrukken de raden dat het belangrijk is om het publiek te informeren en bewustheid bij te brengen inzake de bevordering van duurzame consumptie. De raden zijn bereid om daaraan bij te dragen teneinde de impact te maximaliseren.

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

## ■ ONDERNEMINGEN

# De loonkloof v/m is nog hoger dan we dachten: 23,7%

Sinds 2005 voert het ABVV ieder jaar campagne voor gelijk loon v/m. De laatste 6 jaar stagneerde de loonkloof v/m op 20% (voltijdse + deeltijdse bruto maandlonen in de privésector) – Statbel 2017.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen lanceerde eind 2019 een loonkloofrapport waarbij ze een nieuwe methodologie hanteerden, gebaseerd op de (volledige) gegevens van de Rijksdienst Sociale Zekerheid (RSZ) en geïntegreerde databanken (cijfers 2017). Hierdoor treedt er een breuk op met de vroegere cijfers.

Daarenboven wordt er geen correctie meer gemaakt voor verschillen in gemiddelde arbeidsduur via een berekening van de uurlonen, maar werkt men met voltijdse equivalenten (VTE). Omdat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen is een groot deel van de loonkloof daaraan toe te schrijven. Als de loonkloof gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur, en dus de vergelijking gemaakt wordt op basis van wat vrouwen hadden verdiend als ze voltijds hadden gewerkt, m.a.w. in VTE, zien we andere cijfers. De loonkloof in VTE (gecorrigeerd voor arbeidsduur) bedraagt 9,6% en zonder correctie 23,7% (op jaarbasis).

### De loonkloof privé-publiek

Kijken we enkel naar de privé (waar nu ook de contractuelen van de openbare diensten in zitten), krijgen we een loonkloof van 12,9% (VTE) en van 28,2% (ongecorrigeerd voor arbeidsduur).

Bij de statutaire ambtenaren is er ook een loonkloof van 6% (VTE) en 17,5% ongecorrigeerd. Dit is opmerkelijk, maar bevestigde onze vermoedens. In het loonkloofrapport 2017 van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (dat zich baseerde op de vroegere methodologie) was er zelfs sprake van een negatieve loonkloof in bruto-uurlonen. Met deze nieuwe methodologie is dus duidelijk ook hier sprake is van een loonkloof in het nadeel van vrouwen.

### De loonkloof naar statuut

Mensen die voor overheid werken met een arbeidscontract, vallen onder arbeiders of bedienden. Wanneer de correctie voor arbeidsduur (VTE) gemaakt wordt, bedraagt de loonkloof tussen vrouwen en mannen bij arbeiders 18,9%, bij bedienden 20% en bij statutaire ambtenaren 3,8%.

Als de correctie voor arbeidsduur achterwege wordt gelaten, wordt de loonkloof bij arbeiders meer dan twee keer zo groot. De jaarloonkloof bedraagt dan 42,0%. Bij bedienden is dat 32,1%. Bij vastbenoemde ambtenaren 11,6%.

Als de loonkloofcijfers die gecorrigeerd zijn voor arbeidsduur (VTE) en de loonkloofcijfers die niet gecorrigeerd zijn (jaarlonen) ver uit elkaar liggen, wijst dat op een groot verschil tussen vrouwen en mannen in parttime werk. Dat is duidelijk veel meer algemeen bij arbeidsters dan bij arbeiders.

### De loonkloof bij deeltijdse en voltijdse werknemers

De loonkloof wordt een stuk kleiner wanneer voltijdse werknemers met elkaar worden vergeleken, maar dan nog bedraagt ze 6,6% gecorrigeerd voor arbeidsduur en 7,7% ongecorrigeerd.

Bij deeltijds werkende vrouwen en mannen liggen de lonen verder uit elkaar: bij hen bedraagt de loonkloof gecorrigeerd 9,1% en ongecorrigeerd 10,9%. Met andere woorden, op een jaar verdienen deeltijds werkende vrouwen gemiddeld 10,9% minder dan deeltijds werkende mannen.

### De loonkloof naar ondernemingsgrootte

De RSZ-cijfers zijn vrij gedetailleerd naar ondernemingsgrootte. Er worden 9 klassen onderscheiden, gaande van 0 tot 4 werknemers tot 1000 en meer werknemers.

De loonkloof is het kleinst in ondernemingen met 5 tot 19 werknemers en het grootst in ondernemingen met 500 tot 999 werknemers. In de heel grote ondernemingen wordt de loonkloof opnieuw kleiner.

### Redenen voor loonkloof blijven bestaan

Onvrijwillig deeltijds werk bij vnl. vrouwen; 'vrouwelijke' en vaak laagbetaalde beroepen en sectoren; discriminatie bij aanwerving, bij promotie en via extralegale voordelen; het onevenwicht tussen werk en privéleven dat zwaarder doorweegt bij vrouwen; de loonkloofwet van 2012 die niet correct wordt toegepast ... De redenen voor de loonkloof blijven bestaan.

### Hoe kunnen we de hardnekkige loonkloof v/m dichteren?

- Trek het minimumloon op tot 14 euro bruto per uur (2.300 euro/maand)
- Stel paal en perk aan onvrijwillig deeltijds werk;
- Pas de loonkloofwet uit 2012 correct toe en geef meer transparantie over lonen;
- Ga stereotypen, seksisme en discriminatie op de werkvloer tegen;
- Ga voor meer evenwicht tussen werk en privéleven door :
  - meer openbare, betaalbare en kwaliteitsvolle opvang voor kinderen, ouderen en zieke familieleden;
  - een collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon;
  - een geboorteverlof van 20 dagen, waarvan 10 dagen verplicht, voor vaders en mee-ouders

*[martine.vandevenne@abvv.be](mailto:martine.vandevenne@abvv.be)*

## ■ SOCIAAL BELEID

# Tijdelijke werkloosheid: ook voor uitzendkrachten!

Met de toestroom aan dossiers economische werkloosheid wordt de vraag gesteld onder welke voorwaarden uitzendkrachten recht hebben op uitkeringen tijdelijke werkloosheid. De vraag stelt zich in het bijzonder in het geval van opeenvolgende korte contracten.

### De gebruikelijke situatie

Normaal gezien aanvaardt de RVA tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht voor uitzendkrachten op voorwaarde dat ze verbonden zijn door een overeenkomst op het moment van de overmacht en na de periode van overmacht bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld worden.

De RVA aanvaardt tijdelijke werkloosheid om economische redenen indien deze verenigbaar is met het motief van de aanwerving. Bijvoorbeeld: een uitzendkracht die een vaste werknemer vervangt, kan wel in economische werkloosheid worden geplaatst; een uitzendkracht die werd aangeworven voor een tijdelijke vermeerdering van werk in principe niet. Er geldt in dit geval geen minimale anciënniteitsvoorwaarde.

Daarnaast is economische werkloosheid mogelijk indien de uitzendkracht is al minstens 3 maanden tewerkgesteld is bij de gebruiker. Periodes van schorsing van maximum 7 dagen en periodes van schorsing gedurende dewelke sociale bijdragen werden betaald en de uitzendkracht niet bij een andere gebruiker was tewerkgesteld, tellen mee om deze 3 maanden te bereiken. Het kan dus ook gaan om een werknemer met opeenvolgende korte contracten. Bovendien moet er werkgebrek wegens economische oorzaken zijn in de sector van tewerkstelling. Tot slot kan economische werkloosheid voor uitzendkrachten enkel indien de onderneming een regeling van tijdelijke werkloosheid invoert voor de vaste werknemers en de uitzendkracht deel uitmaakt van de afdeling waarvoor de tijdelijke werkloosheid geldt. Voor bedienden geldt dat dezelfde formaliteiten moeten worden nageleefd als voor de bedienden die vast in de onderneming werken (deze formaliteiten zijn nu sterk vereenvoudigd dankzij de interprofessionele cao nr. 147).

De directeur van het werkloosheidsbureau kan tijdelijke werkloosheid weigeren indien niet aan de wettelijke voorwaarden voldaan is of indien hij meent dat er sprake is van misbruik.

### Gaten in de bescherming

Dit alles belet niet dat de werkgever het (tijdelijk) contract ook gewoon kan beëindigen. Bovendien aanvaardt de RVA in de regel niet dat een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan en de werknemer onmiddellijk in tijdelijke werkloosheid wordt gezet! Dus zelfs als de werkgever bereid zou zijn het contract van de uitzendkracht te vernieuwen, kan hij dit enkel indien de uitzendkracht ook onmiddellijk effectief aan het werk kan. Bij einde contract komt de uitzendkracht dus in de volledige werkloosheid terecht. Dat betekent een lagere uitkering en toepassing van degressiviteit, opvolging zoekgedrag, ... In de praktijk stellen we momenteel niet alleen vast dat contracten niet vernieuwd worden, maar ook dat lopende contracten omgezet worden naar kortere contracten.

### Sociale gesprekspartners werken aan oplossingen

Via het sociaal overleg konden we bekomen dat uitzendkrachten wiens contract afloopt recht hebben op uitkeringen tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht aan het begin van een nieuwe, aansluitende overeenkomst bij dezelfde opdrachtgever. Deze oplossing geldt voorlopig voor contracten die eindigden in de week van 16 tot 22 maart. Er wordt nog onderhandeld over de voortzetting (retro-actief) van de contracten die vroeger afliepen. Hou onze website [www.abvv.be/corona](http://www.abvv.be/corona) zeker in de gaten.

*astrid.thienpont@abvv.be*  
*lander.vanderlinden@abvv.be*

## ■ SOCIALE OMBUDS

### Anciënniteit als uitzendkracht telt mee voor ontslaguitkering

Een werknemer werkt als uitzendkracht van december 2013 tot en met 3 januari 2014. Aansluitend wordt ze aangeworven met een contract van onbepaalde duur. Bij haar ontslag in 2015 vraagt het ABVV een ontslaguitkering aan. De RVA weigert omdat de betrokkene pas in 2014 in dienst trad bij de werkgever. De ontslaguitkering geldt immers enkel voor werknemers die vóór 31 december 2013 in dienst traden. Met de periode als uitzendkracht houdt de RVA geen rekening.

ABVV Oost-Vlaanderen trekt hierop naar de arbeidsrechtbank. Er is geen redelijke verantwoording om de periode tijdens dewelke de werknemer werkte als uitzendkracht voor dezelfde werkgever niet in aanmerking te nemen. Immers, om het bedrag van de ontslaguitkering te bepalen wordt anciënniteit als uitzendarbeid bij dezelfde werkgever wél meegeteld.

De arbeidsrechtbank volgt het standpunt van de RVA, maar het arbeidshof vraagt het Grondwettelijk Hof om na te gaan of er sprake is van discriminatie.

Het hof stelt vast dat de aard van de uitzendarbeid verschilt van de aard van arbeid van

de gewone werknemer, en dat dit onderscheid ook verschillende statuten kan verantwoorden. Maar, zo stelt het hof, het is niet coherent om de anciënniteit als uitzendkracht wel in rekening te nemen voor de berekening van de ontslaguitkering en niet voor de toepasselijkheid ervan. Aangezien het duidelijk de wil was van de wetgever om uitzendarbeid mee te tellen bij de berekening van de anciënniteit, moeten we er vanuit gaan dat hij eveneens de bedoeling had de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking te nemen voor het bepalen van de begindatum van tewerkstelling (GW Hof, 6 februari 2020, arrest 14/2020).

Het arrest heeft betrekking op de ontslaguitkering, die intussen is uitgedoofd. Maar dezelfde situatie kan zich voordoen voor het recht op OCV. Ons inziens is deze interpretatie van het Grondwettelijk Hof dan evengoed van toepassing.

*astrid.thienpont@abvv.be*

## ■ ECHO REGIO BRUSSEL

### Hervormingsplan voor betaald educatief verlof in Brussel

Betaald educatief verlof (BEV) is het recht van de werknemers in de privésector om erkende opleidingen te volgen en daarbij afwezig te zijn van het werk met loonbehoud. Sinds de zesde Staatshervorming zijn de gewesten bevoegd voor dit BEV. De paritaire comités zijn echter nog steeds bevoegd voor de erkenning van de opleidingen georganiseerd per paritair comité.

In Wallonië blijft het beheer van het BEV tot op vandaag identiek aan dat overgenomen van het federale stelsel. Sinds 2019 werd het systeem in Vlaanderen vervangen door het Vlaams opleidingsverlof of VOV, waarbij de nadruk wordt gelegd op arbeidsmarktgerichte opleidingen.

In Brussel hebben het regeerakkoord en de Strategie Go4Brussels 2030 bepaald dat de regering "een hervorming van het beleid inzake betaald educatief verlof (zal) doorvoeren om dit uit te bouwen tot een instrument van permanente vorming dat essentieel is in de context van de veranderende arbeidsmarkt".

In de ESRBHG voorzien de sociale gesprekspartners een advies op eigen initiatief neer te leggen.

Het ABVV verdedigt er volgende standpunten:

- In het arsenaal van steunmaatregelen voor beroepsopleiding zijn BEV en tijdskrediet voor het volgen van een opleiding de enige instrumenten waarop de werknemer zelf een beroep kan doen. Daarom is het van primordiaal belang dat het BEV een individueel recht van de werknemer blijft.
- Het is essentieel dat de gewenste hervorming de bepalingen naleeft van IAO-Convention 104 die handelt over BEV, met name dat dit wordt voorzien voor (a) opleidingen op alle niveaus, (b) vormen voor algemene, sociale of burgerschapsvorming en (c) syndicale vorming.
- Het is duidelijk dat de hervorming niet moet toelaten dat de opleidingen op de werkplek een erkenning krijgen, aangezien deze onder een opleidingsverplichting met financiële tenlasteneming door de werkgever vallen.

*constant.karamanis@abvv.be*

### Vorming arbeidsduur

*Op 28 mei organiseren we voor de medewerkers van de diensten sociaal recht van de centrales en gewesten een vorming over arbeidsduur en flexibiliteit. Er wordt onder meer ingegaan op arbeidsduurvermindering, deeltijds werk, vergoeding van verplaatsingstijd en de wet-Peeters. De vorming zal de hele dag duren en in aparte taalgroepen worden gegeven. Sprekers zijn Claudio Vander-snickt voor de Nederlandstaligen en Jessica Bial en Julien Souvereyns voor de Franstaligen. Allen zijn juristen van de FOD WASO.*

*De vorming gaat door in het gebouw van het ABVV, Hoogstraat 42 in 1000 Brussel. Inschrijven kan met een mailtje naar [vormingenDSR@abvv.be](mailto:vormingenDSR@abvv.be).*

*Vorming en vakbondsraad onder voorbehoud van verlenging van de coronamaatregelen.*

*In het kader van 1 mei 2020 zal het ABVV Brussel zijn militanten op 29 april in een vakbondsraad samenbrengen. Bij die gelegenheid zal een debat plaatsvinden over het in Brussel gevoerde beleid inzake volksgezondheid. Het recht op gezondheid in Brussel, de impact van de zesde Staatshervorming en de risico's van een volledige regionalisering van de gezondheid zullen er aan bod komen. De sprekers zijn: Tania Dekens, leidend ambtenaar van Iriscare, en Pierre Cools, adjunct algemeen secretaris van het Nationaal Verbond van de Socialistische Mutualiteiten. Vakbondssecretarissen uit de openbare en privésector van de gezondheid zullen ook tussenkomen om het standpunt van de werknemers uit de gezondheidssector toe te lichten.*

## Nieuwe blogs op ABVV-Experten

### Niet zelfzorg maar loopbaanvertrouwen voor iedereen

'Zelfzorg', 'me-time' en 'veerkracht' zijn een hype. Ze spiegelen ons een mooier leven voor: de werkdag starten met een barista-koffie, een yogasessie voor het inslapen, een vriendenweekend om de drukte van de werkweken te doorbreken ... Het zijn vooral korte termijnoplossingen om spanning en stress bij werknemers te verlichten. Ze zijn ook niet voor iedereen en voor iedere levensfase haalbaar. We kunnen niet alles op het individu afwentelen. Dat is trouwens ook gedoemd om te falen. Er is nood aan collectieve oplossingen en wetgeving die meer bescherming biedt voor werknemers dan voor winstmarges.

### Nederland gidsland? Hangt er vanaf van waar je kijkt

In België wordt vaak met Nederlandse recepten gezwaaid als het gaat over arbeidsmarkt. Een nieuw Nederlands rapport bevestigt dat die niet altijd zaligmakend zijn. In Nederland stelde de 'Commissie Regulering van Werk' (ook wel de commissie-Borstlap genoemd) eind januari haar rapport voor over de hervorming van de arbeidsmarkt. De commissie werd in het leven geroepen door de regering nadat zowel internationale als nationale instellingen aan de alarmbel trokken. Ongeveer één op vijf werknemers in Nederland werkt met een tijdelijk contract. Uitzendarbeid steeg fors. Ook het aantal zelfstandigen neemt opvallend snel toe, voornamelijk te wijten aan het snel groeiende aantal zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel). Het mag dan misschien de droom zijn van veel werkgevers, het kent ook nefaste effecten: groeiende ongelijkheid, dalende productiviteit en een sociale bescherming ondergraven.

Abonneer je op [www.abvv-experten.be](http://www.abvv-experten.be) en ontvang nieuwe artikels meteen in je mailbox.

## ECHO REGIO VLAANDEREN

### Addertjes onder het Vlaamse begrotingsgras

De SERV maakte een rapport over de begroting van de Vlaamse regering-Jambon. Belangrijkste vaststelling van het Vlaams ABVV: ook een begroting die op papier in evenwicht is, kan heel wat addertjes onder het gras bevatten. Gezond begrotingsbeleid in functie van maatschappelijke noden is in Vlaanderen niet dichterbij gekomen.

#### Vaststelling 1: Vlaamse inkomsten blijven achter op economische groei

In de Vlaamse begroting 2020 bedragen de ontvangsten 45,7 miljard euro, of een stijging met 419 miljoen euro (+0,9%) vergeleken met 2019. Die groei is lager dan de economische groei (2,5%), lager dan de groei van de Vlaamse uitgaven (2,0%) en zelfs lager dan de inflatie (1,4%). Vlaanderen ontvangt dus meer, maar kan er minder mee doen.

De Vlaamse regering slaagt er niet in om de overheid voldoende mee te laten profiteren van de economische groei. Fel bevochten fiscale bevoegdheden worden niet gebruikt om de inkomsten te verhogen. Het compenseren van de taxshift en het handhaven van de inkomsten van de gewestbelastingen had jaarlijks meer dan 900 miljoen euro kunnen opleveren – geld dat gezien de noden bij welzijn, onderwijs, klimaat en mobiliteit echt wel gebruikt kon worden. Evolueren we in Vlaanderen naar een structurele onderfinanciering van maatschappelijke noden?

#### Vaststelling 2: besparingen op werk, cultuur en overheidsapparaat

De Vlaamse regering bespaart voor 560 miljoen euro. De grootste impact zien we bij Werk en Sociale Economie (WSE), met als belangrijkste maatregel de verminderde doelgroepkorting voor werkgevers die jongere en oudere werknemers in dienst hebben (-110 miljoen euro). Dat is meteen ook waarom de SERV verrassend communiceerde dat vooral bedrijven verliezen in deze begroting. Al valt te vrezen dat deze maatregel ook geen goed nieuws is voor kwetsbare werknemers. Zij zullen duurder worden en daardoor misschien niet meer in het plaatje passen.

De besparing is merkwaardig omdat de Vlaamse regering de ambitieuze doelstelling lanceerde om 120.000 mensen extra aan de slag te helpen. Hoe dit te rijmen valt met een besparing van 13 miljoen euro op de VDAB is een raadsel.

In de beleidsdomeinen Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM) en Economie, Wetenschap

en Innovatie (EWI) hebben de besparingen de grootste impact in vergelijking met hun totale uitgaven. Naargelang de budgetten die ze krijgen wordt er hier procentueel het meest bespaard. De besparingen kwamen hier hard aan. Dit verklaart de hevige protesten in de cultuursector en bij de VRT.

#### Vaststelling 3: Gemeenten winnen, sommige meer dan andere

Tenslotte plant de Vlaamse regering ook nieuwe uitgaven. Het nieuwe beleid is kleiner dan de besparingen, namelijk 432 miljoen euro nieuwe uitgaven tegenover 560 miljoen euro nieuwe besparingen. In sommige sectoren neutraliseren de nieuwe uitgaven de nieuwe besparingen, zoals bij Welzijn en Onderwijs. Er wordt dus geïnvesteerd in deze sectoren, maar ook evenveel bespaard.

In andere sectoren zijn de besparingen duidelijk groter dan de nieuwe uitgaven (Werk en Cultuur). Maar de kampioenen in het ontvangen van nieuwe inkomsten zijn toch de gemeenten.

Liefst 41% van de nieuwe uitgaven gaan naar de gemeenten, en dat bovenop de decretaal reeds verankerde groei van het Gemeentefonds met 3,5%. Opvallend is dat niet alle gemeenten evenveel genieten van de Vlaamse gulheid, en dat de gemeenten deze middelen ontvangen zonder dat er een verband is met de nieuwe bevoegdheden die ze krijgen (zoals bv. in armoedebelief, arbeidsmarkt of welzijn) en zonder resultaatsverbintenissen. De middelen uit het openruimtefonds moeten bijvoorbeeld niet besteed worden aan ... open ruimte. Een monitoringsysteem hierop is daarom wenselijk.

[peter.hertog@vlaamsabvv.be](mailto:peter.hertog@vlaamsabvv.be)

Lees een uitgebreide versie van dit artikel op [www.abvv-experten.be](http://www.abvv-experten.be).

## CEPAG stelt enkele activiteiten uit

Naar aanleiding van de aanbevolen voorzorgsmaatregelen om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan en gezien het aantal afzeggingen dat we al hebben ontvangen, worden sommige activiteiten van CEPAG uitgesteld.

Het colloquium 'Le droit à la santé, un droit fondamental: Regards des aîné.e.s sur la marchandisation de la santé' ('Recht op gezondheid, een basisrecht: standpunten van ouderen omtrent de commercialisering van de gezondheid'), gepland voor vrijdag 13 maart, wordt uitgesteld naar een latere datum.

Het colloquium 'Histoire et actualité du capitalisme: comment un premier monde capitaliste s'est-il formé?' ('Geschiedenis en actualiteit van het kapitalisme: hoe is een eerste kapitalistische wereld ontstaan?'), in aanwezigheid van socioloog Alain Bihr, aanvankelijk gepland op donderdag 19 maart, wordt uitgesteld naar donderdag 28 mei.

Op de hoogte blijven van eventuele andere wijzigingen? Raadpleeg regelmatig de website [cepag.be](http://cepag.be) of de Facebookpagina 'CEPA-Gasbl' te volgen.

## Volg het Waals ABVV

Aarzel niet om regelmatig de Facebookpagina van het Waals ABVV te raadplegen, te liken, reacties te plaatsen en om onze publicaties en evenementen uiteraard massaal te delen: [FGTBwallonne](https://www.facebook.com/FGTBwallonne)

Volg het Waals ABVV ook op Twitter: [FGTBwallonne](https://twitter.com/FGTBwallonne)

Surf naar [facebook.com/regards.emissiontv](https://www.facebook.com/regards.emissiontv) om de laatste afleveringen van 'Regards' te (her)bekijken en om nog heel wat andere info te ontdekken.

■ **EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES**

## **Rwanda: het wettelijk vacuüm in nieuwe arbeidswetgeving**

De Rwandese vakbonden trekken aan de alarmbel: de nieuwe arbeidswetgeving, die in augustus 2018 van kracht werd, is zonder ministeriële besluiten niet afdwingbaar. Daardoor blijft deze wet dode letter en ondermijnt ze de inspanningen ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het land.

De Rwandese vakbond CESTRAR, al jarenlang partner van het ISVI, maande de overheid aan snel werk te maken van de noodzakelijke uitvoeringsbesluiten om het wettelijke vacuüm op te heffen. Zonder wettelijke instrumenten is het voor vakbonden onmogelijk om werkgevers ertoe te brengen de nieuwe arbeidswet na te leven, inclusief eerlijke lonen en, eindelijk, de afschaffing van kinderarbeid.

Eind januari 2020 werden de eerste ministeriële besluiten gepubliceerd. Maar de meest cruciale besluiten, de bepaling van het minimumloon en de lijst van (lichte) activiteiten die kinderen tussen de 13 en 15 jaar mogen uitvoeren, laten nog steeds op zich wachten. Deze lijst is een cruciaal instrument in de strijd tegen kinderarbeid.

De discussie over een wettelijk minimumloon is niet nieuw. Al in 2009 vereiste de toenmalige arbeidswet dat een ministerieel besluit het bedrag van het minimumloon bepaalt. Vandaag, 11 jaar en een nieuwe editie van de arbeidswet later, is dit er nog steeds niet. Het huidige minimumloon, in de jaren '80 vastgelegd op 100 Rwandese Frank – net geen 10 eurocent! – per dag, is absoluut niet meer conform de huidige economische situatie van het land. Het ministerie van Arbeid werkte al in 2013 samen met het Nationaal Instituut voor Statistiek om een meer gepast minimumloon te bepalen.

In maart 2018 verklaarde het ministerie van openbare diensten en tewerkstelling dat het ministerieel besluit voor een nieuw wettelijk minimumloon zo goed als klaar was. Het zou samen met de nieuwe arbeidswet gepubliceerd worden. Vandaag, maart 2020, wachten we nog altijd op een nieuw, leefbaar minimumloon.

***vera.vannuffelen@ifsi-isvi.be***