

# 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 7, september 2020

### ■ Economie

Stap dichterbij Europees minimumloon?

### ■ Ondernemingen

Maatschappelijke verantwoordelijkheid (MV) en normgeving

### ■ Sociaal beleid

Telewerk ten tijde van covid-19

### ■ Sociale ombuds

Berekening ontslagvergoeding bij deeltijdse tewerkstelling

### ■ Echo regio Brussel

Bedrijfsvervoersplannen voor vakbondsdelegaties in Brussel

### ■ Echo regio Wallonië

Naar een Vlaams zorgmodel van integrale zorg

### ■ Echo regio Vlaanderen

Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden in Wallonië

### ■ Europa & Internationale relaties

Akkoord over digitalisering tussen Europese sociale gesprekspartners  
Het ISVI en de pandemie

### 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)

## Investerings Avanti!

De Groep van 10 riep in een gezamenlijke verklaring de regeringsonderhandelaars op om werk te maken van een stevig post-corona relancebeleid. Het voornaamste voorstel in de verklaring is de oproep om de overheidsinvesteringen gevoelig op te trekken. Samen met de werkgevers vragen we van alle overheden een ambitieus publiek investeringsprogramma en de uitgaven hiervoor in tien jaar tijd op te trekken van 2,2% van het bbp naar 4% (van 10 naar meer dan 18 miljard, in euro's van vandaag). Overheidsinvesteringen zijn van groot belang om te voorzien in maatschappelijke behoeften, maar ook om de economie en werkgelegenheid aan te jagen.

Dit is maar een begin, want een relancebeleid houdt meer in dan investeren in digitalisering, energie en mobiliteit. De economie zal pas echt uit de startblokken schieten als ook de koopkrachtige vraag volgt. Met andere woorden: lonen en sociale uitkeringen moeten omhoog. Als de werkgevers het dus écht menen, dan moeten ze snel een advies uitbrengen over het welvaartsvast maken van sociale uitkeringen én ruimte maken voor een faire deal over loonsverhogingen in een volgend IPA. De komende regering moet het roer omgooien en komaf maken met het soberheidsbeleid.

Het investeringsbeleid moet aan een aantal voorwaarden voldoen. Vooreerst moeten de juiste prioriteiten gekozen worden. Sociaal en duurzaam. Investeren in openbaar vervoer en fietsnetwerken, niet in de zoveelste autostrade. Investeren in isolatie van openbare gebouwen en woningen, niet in het langer openhouden van kerncentrales. Investeren in digitale uitrusting van scholen en overheidsdiensten en de digitale kloof dichten. Enzovoort. De overheden zullen sneller de juiste keuzes maken als ze daarbij het brede middenveld betrekken en niet alleen de werkgevers, zoals de regering-Michel deed. Want het investeringscomité bestond toen alleen uit 'captains of industry', de vakbonden werden netjes buiten gehouden.

Bijkomende voorwaarde voor een investeringsbeleid: de juiste instrumenten inzetten zodat er bij de uitvoering van die publieke investeringen een billijke verdeling van lusten en lasten tot stand komt tussen overheid en privé. De vele vormen van publiek-private-samenwerking (PPS) in het verleden, waren vaak een toonbeeld van 'lasten voor de gemeenschap, lusten voor de privé'. Er is niets mis met het samenleggen door overheid en privé van kennis en middelen, zolang beide partijen er versterkt uitkomen, ook op lange termijn. Misschien moet er meer werk gemaakt worden van de techniek van publieke investeringsmaatschappijen die nu quasi-kosteloos kunnen lenen en die middelen dan investeren in geduldig renderend kapitaal en zo innovatie en duurzame groei een zet te geven, met rendement voor de gemeenschap.

Derde voorwaarde: bijkomende investeringen mogen niet ten koste zijn van andere overheidstaken en transferten. Werkgevers denken vaak in termen van een shift van gewone uitgaven naar investeringsuitgaven. Niet met ons, wat dat zou ten koste zijn van onze sociale zekerheid en publieke dienstverlening. Politiek moet werk gemaakt worden van bijkomende ruimte en dan moeten de Europese begrotingsregels maar worden aangepast. Punt.

Dus, Avanti met die investeringen! Maar wel binnen het juiste maatschappelijk referentiekader. En nog iets: niet alleen de publieke investeringen moeten vooruit, ook de private. Want ook die zitten op een veel te laag pitje.

## België telt steeds meer miljonairs

Volgens het World Wealth Report van Capgemini (begin juli) telde België in 2019 meer dan 132.000 miljonairs die ten minste over één miljoen dollar (ongeveer 882.000 euro) investeerbaar vermogen beschikken. Dit aantal steeg in één jaar tijd met 8,5%. Hun rijkdom werd geraamd op ruim 332 miljard dollar, 8,7% meer dan in 2018.

Deze Belgische 'rijke particulieren' bezaten gemiddeld 2,5 miljoen euro in 2019. Het vermogen van de rijke Belgen bestond uit 28% cash, 17% vaste inkomsten en 20% aandelen. In vergelijking met 2012 is hun aantal in België met meer dan 60% en hun rijkdom met meer dan 62% toegenomen.

### En toch verwerpt de rechterzijde fiscale transparantie.

Op donderdag 9 juli 2020 verwierp de Commissie Financiën een amendement van de sp.a en de PS (Doc 55 - 1390/005, amendement 24) dat voorzag in de opheffing van het bankgeheim en in fiscale transparantie over roerende inkomsten met:

- 9 stemmen tegen (2 Belang + 3 N-VA + 1 Open Vld + 2 MR)

&

- 8 stemmen voor (1 sp.a + 3 PS + 3 Ecolo & Groen + 1 PTB)

We onderstrepen dat het Federaal ABVV zijn steun had verleend aan dit voorstel van wetswijziging betreffende de opheffing van het bankgeheim en de kennis van de inkomsten van de burgers als belangrijkste eisen om tot een rechtvaardige fiscaliteit te komen.

<https://www.lachambre.be/kv-vcr/showpage.cfm?section=/flwb&language=nl&cfm=/site/www-cfm/flwb/flwbn.cfm?lang=F&legislat=55&dossierID=1390>

## ECONOMIE

### Stap dichterbij Europees minimumloon?

Bij het aantreden van de Commissie-Von der Leyen werd de ambitie uitgesproken om elke werknemer in de Europese Unie een eerlijk minimumloon te garanderen. Als Europese vakbonden waren we blij met dat nieuws, maar zoals bij de meeste ballonnetjes die door de commissie worden opgelaten, is achterdocht gepast. Hoe staat het ondertussen met het plan voor een Europees minimumloon?

Allereerst is het niet de ambitie van de commissie om over heel Europa een uniform minimumloon op te leggen. Europa wil een kader creëren waardoor in iedere lidstaat een deftig nationaal minimumloon kan worden vastgelegd. Begin dit jaar werd daarover een consultatieproces opgestart met de sociale partners. We zitten ondertussen in de tweede ronde van dat proces. In een eerste ronde werd de sociale partners gevraagd om zich politiek te oriënteren. Het behoeft geen uitleg dat de werkgevers zich unaniem uitgesproken hebben tegen het idee van een Europees minimumloon. Het Europees Vakverbond (EVV), daarin gesteund door het ABVV, is het idee gunstig gezind, maar niet zonder voorwaarden. Het is ons in eerste instantie te doen om de versterking van collectieve onderhandelingen overal in Europa. Wat ben je met een minimumloon als je als werknemers voor het overige nergens onderhandelingsmacht hebt? Welzijn en welvaart in brede zin kan je enkel creëren wanneer werknemers op een structurele manier op sectoraal en nationaal niveau zeggenschap hebben. Ten tweede mag een Europees minimumloon de afspraken die al op nationaal niveau bestaan, ondergraven. Het is gewenst dat op Europees niveau een minimale drempel wordt gedefinieerd, maar het is de taak van de sociale partners om op nationaal niveau het minimumloon effectief vast te leggen. Daar wringt het schoentje voor de Scandinavische vakbonden. Zij steunen een Europees minimumloon niet, omdat ze vrezen dat het de sectorale initiatieven in hun landen kan ondergraven. Als ABVV zijn we van mening dat we breder moeten kijken en solidair zijn met de landen waar geen uitgebouwd sociaal overleg bestaat en/of minimumlonen.

In een tweede consultatieronde – die begin september afliep – werd de sociale partners gevraagd naar meer technische input. Los van de grote lijnen zoals eerder beschreven, hebben we het EVV ondersteund in volgende punten. Een Europees initiatief rond een minimumloon mag geen vrijblijvende aanbeve-

ling zijn. Via een richtlijn moeten duidelijke minima worden vastgelegd: een nationaal minimumloon moet minimaal 60% van het bruto mediaanloon én 50% van het bruto gemiddelde loon bedragen. Aan beide moet voldaan zijn, en de hoogste referentie telt. Voor België zou het betekenen dat het minimumloon alvast zou stijgen van €1.625 naar ongeveer €1.960, zonder dat we onze ambitie van €14 loslaten. Het minimumloon moet ook getest worden ten aanzien van een korf goederen (bepaald door de sociale partners). En er moet een systeem worden ingevoerd dat toelaat om het minimumloon periodiek te herzien. Wat de collectieve onderhandelingen betreft, moet ieder land zijn systeem van collectief onderhandelen versterken. Specifiek moeten landen waar de dekkingsgraad (de mate waarin de arbeidsvoorwaarden door een cao zijn bepaald) onder 70% valt, worden verplicht om een actieplan op te stellen om de collectieve onderhandelingen te versterken en de drempel te bereiken.

De debatten om tot een EVV-standpunt te komen, waren intens. Het ABVV slaagde erin het EVV-standpunt aan te scherpen. Het principe van de algemeen verbindendverklaring van cao's (erga omnes) werd toegevoegd en het belang van de autonomie van de nationale sociale partners werd versterkt. We wezen ook op de noodzaak om in dit kader sociale dumping te bestrijden. Het is nu afwachten met welke wetgeving de Europese Commissie naar buiten komt. Een exacte timing is er vooralsnog niet. Hopelijk verrast Europa ons voor een keer.

Lees ook onze brochure over het Belgische minimumloon op [www.abvv.be/brochures](http://www.abvv.be/brochures).

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

## Maatschappelijke verantwoordelijkheid (MV) en normgeving

De Association française de normalisation (AFNOR) stelt de oprichting voor van een nieuw technisch comité voor 'maatschappelijke verantwoordelijkheid'. De technische comités (TC's) vormen de hoeksteen van het normeringsproces. Ze zijn ondergebracht bij de verschillende nationale normgevendende instellingen (in België het NBN).

Het voorstel van AFNOR heeft tijdens de zomervakanties het stemcijfer gehaald op het niveau van deze TC's, wat betekent dat de ISO-norm 26000 inzake maatschappelijke verantwoordelijkheid – die sinds 2006 al veel stof heeft doen opwaaien – uiteindelijk zou gewijzigd kunnen worden.

AFNOR argumenteert dat de raadpleging van alle belanghebbenden (bijvoorbeeld tussen ontwikkelingslanden en geïndustrialiseerde landen, tussen landen en regio's, in termen van gender, enz.) breder en evenwichtiger zou zijn dankzij nieuwe technologieën, meer bepaald videoconferenties. Al deze mooie argumenten mogen ons echter niet doen vergeten dat het normeringsproces hoe dan ook 'vals' democratisch is, omdat het duur is en vooral omdat het rijke pressiegroepen toelaat heel wat actoren te doen stemmen zoals zij het willen.

Met het Europees Vakverbond keuren we dit voorstel af om de volgende redenen:

- het goedkeuringsproces van de MV-normen door ISO is niet geschikt voor normen inzake 'maatschappelijke verantwoordelijkheid';
- er zijn geen voorzieningen getroffen om de actieve deelname van onderontwikkelde landen of sociale actoren te vergemakkelijken;
- de deelname van het Internationaal Arbeidsbureau van de Verenigde Naties (IAB) is essentieel, maar waarschijnlijk niet mogelijk zolang de ISO en het IAB de dialoog niet hervatten. Die dialoog is al sinds de werkzaamheden rond ISO 45001 (beheer van systemen voor gezondheid en veiligheid op het werk) onderbroken;
- de certificering van bedrijven/organisaties volgens de MV-normen van ISO dreigt afbreuk te doen aan de huidige systemen voor sociale inspectie. Onafhankelijke inspecties door overheidsinstanties dreigen afgebouwd te worden en geleidelijk aan vervangen te worden door certificaten die

worden afgeleverd door certificeringsorganismen (die door bedrijven/organisaties worden betaald of gekocht).

Wat België betreft, stuurden de drie vakbonden op initiatief van het ABVV een brief naar het NBN met het verzoek om negatief te stemmen omtrent het voorstel van AFNOR. Ze werden hierin gesteund door het VBO, UNIZO en BV-OECO (consumenten) tijdens de Raad van Bestuur van het NBN.

Het is echter erg moeilijk om ons (syndicaal en patronaal) standpunt te laten horen bij het NBN. Voor heeft de nationale en internationale sociale dialoog (IAO) de exclusieve rol om sociale aangelegenheden te 'standardiseren', en niet privéorganisaties zoals de ISO.

Het NBN nam nog geen standpunt in, hetgeen moet gebeuren op het niveau van het specifieke technisch comité.

Een tegenstem verkrijgen is niet vanzelfsprekend. We herinneren ons de negatieve en onthullende ervaring tijdens de Belgische eindstemming m.b.t. norm 45001 over beheersystemen voor gezondheid en veiligheid op het werk. Op de dag van de stemming in het TC verschenen er immers nieuwe kiezers die tot dan toe nooit aan de werkzaamheden hadden deelgenomen en die allemaal voor de norm stemden.

We zouden graag een denkoefening willen doen met de volgende regering om beter rekening te houden met de deelnamevoorwaarden voor belanghebbenden, waaronder de vakbonden, overeenkomstig bijlage III van de Europese verordening 1025/2012 betreffende normalisatie.

We zijn van mening dat een gedifferentieerde benadering moet worden overwogen tussen enerzijds technische normen die door industrieën worden gewenst, en anderzijds normen die raken aan het sociale domein (bv. ISO26000).

**bruno.melckmans@abvv.be**

## Sociale verkiezingen van 16 tot en met 29 november 2020

*Het staat vast: de sociale verkiezingen in meer dan 7.000 ondernemingen gaan door in de periode van 16 tot en met 29 november 2020. Concreet moet iedere onderneming vanaf 16 tot en met 29 september 2020 de volgende informatie aanplakken: de uitgestelde verkiezingsdatum, de eventueel gewijzigde uurregeling van de stembureaus en de nieuwe verkiezingskalender.*

*Voor de verkiezingsdatum geldt de automatische vervangregel (bv. 14 mei 2020 wordt 19 november 2020). Ook de openingsuren van de stembureaus blijven in principe behouden. Via een beslissing van de OR of het CPBW kan indien nodig een andere datum of uurregeling worden gekozen, bijvoorbeeld indien er weinig kiezers kunnen stemmen tijdens de werkuren.*

*Alternatieven voor stembusstemmen (brief of elektronisch) worden ingevoerd door een unaniem akkoord tussen werkgever en alle vakbondssecretarissen die een kandidatenlijst indienden. Dit kan ten vroegste vanaf de nieuwe dag X+36 (vanaf 23 september tot en met 6 oktober 2020) en uiterlijk op de nieuwe dag X+56 (vanaf 13 oktober tot en met 26 oktober 2020).*

*De nieuwe 'occulte beschermingsperiode' is reeds gestart (vanaf 18 tot en met 31 augustus 2020), waardoor alle werknemers zijn beschermd tegen ontslag.*

## Aanvullende uitkering voor werknemers die tijdens de coronaperiode arbeidsongeschikt worden

*Naar aanleiding van het G10-akkoord en van onze acties, worden de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen tijdelijk opgetrokken voor de lage en middelhoge inkomens, met een gewaarborgd minimum van €61,22 per dag, om ze af te stemmen op de verhoogde uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid wegens coronavirus.*

*De voorwaarden om de maatregel te genieten zijn:*

- erkend zijn als arbeidsongeschikt vanaf ten vroegste 1 maart 2020 (niet eerder);
- gebonden zijn door een arbeids-overeenkomst of gelijkgesteld;
- een dagelijks brutoloon hebben van minder dan €132,9990 (equivalent van een maandloon van €3.458).

*Indien deze voorwaarden zijn vervuld, wordt de gewone arbeidsongeschiktheidsuitkering van 60% van het dagelijkse brutoloon met 10% verhoogd. Dit komt neer op een dagelijkse verhoging van €5,63. Het totaalbedrag mag echter niet meer bedragen dan €79,80 per dag. In dat geval zal de aanvullende uitkering worden beperkt. Er wordt trouwens tijdelijk een minimumbedrag van €61,22 per dag gewaarborgd.*

*Deze bepalingen zijn van toepassing krachtens de wet van 24 juni 2020, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 2 juli 2020, en dit aanvankelijk voor de periode van 1 maart tot 31 augustus 2020. Rekening houdend met de verlenging van de maatregel van tijdelijke werkloosheid naar aanleiding van Covid-19 tot en met 31 december 2020, werd deze maatregel voor dezelfde periode verlengd en zal ze dus ook worden toegepast tot 31 december 2020. De ziekenfondsen hebben echter tijd tot 1 november om deze aanvullende uitkeringen te betalen.*

*Meer info op [www.riziv.fgov.be](http://www.riziv.fgov.be)*

## ■ SOCIAAL BELEID

### Telewerk ten tijde van covid-19

Telewerk nam een hoge vlucht door de covid-19-pandemie. Een enquête van de Nationale Bank en het VBO, afgenomen in augustus bij 4.430 bedrijven en zelfstandigen, toont dat 36% van de ondernemingen denkt definitief intensiever gebruik te maken van telewerk. We zien hetzelfde in het buitenland.

Wat zijn de gevolgen van het telewerk voor de betrokken werknemers?

Positief is sowieso dat er minder verplaatstijd is, wat meer privétijd oplevert voor kinderen, huishoudelijke taken, gezonder eten en dergelijke. Die huishoudelijke taken, dat dient echter al meteen genuanceerd te worden.

Uit een in mei gepubliceerde analyse van de VUB blijkt dat de traditionele rolverdeling tussen man en vrouw niet veranderd is. In de feiten hebben mannen hun extra vrije tijd niet ingevuld met huishoudelijke taken, waardoor de situatie voor mannen en vrouwen zo goed als ongewijzigd bleef.

Telewerk zorgt voor meer autonomie qua werktijd en een hogere productiviteit.

Uit een in juli gepubliceerde working paper (27612) van het National Bureau of Economic Research blijkt dat het aantal werkvergaderingen gestegen is en dat er meer deelnemers zijn per vergadering. Langs de andere kant is de duurtijd van vergaderingen met 1/5de ingekort, wat maakt dat er in totaliteit minder werktijd naar vergaderingen gaat.

Er worden meer interne mails verstuurd en de werkdag werd gemiddeld 8% langer (gemeten aan de hand van de tijdens een dag eerst en laatst verstuurd e-mail). Dit is een teken aan de wand van het vervagen van de grens tussen werktijd en privétijd en het ermee gepaard gaande onevenwicht in de balans tussen werk en privé.

Andere negatieve effecten van langdurig telewerk zijn psychologische problemen, vervreemding van collega's en ergonomische problemen omwille van ongeschikte werkruimtes. Werknemers worden ook geconfronteerd worden met hogere energiekosten.

#### Verbeterpunten reglementering

In het licht van deze vaststellingen, kunnen we een reeks punten oplistten om de reglementering inzake telewerk te verbeteren, zowel voor structureel, occasioneel als 'telehuiswerk'.

- Elke werknemer moet kunnen beschikken over voldoende degelijke huisvesting/rustige ruimte om te telewerken. Indien dit niet het geval is moet de werkgever alternatieven voorzien (bv. een satellietkantoor waar de werkgever alle vereiste werkinstrumenten ter beschikking moet stellen).
- Werkgevers moeten tussenkomen in de energiekosten en zorgen voor ergonomische apparatuur (of de kosten ervan vergoeden).
- Er moet een daadwerkelijke verplichting ingevoerd worden om in een cao (of het arbeidsreglement) het recht op de-connectie in te voeren door modaliteiten te bepalen van de uitoefening door de werknemer van diens recht om onbereikbaar te zijn en het instellen van gebruiksvoorwaarden inzake digitale hulpmiddelen zodanig dat rusttijden, verlof, privéleven en familielevens gewaarborgd blijven.
- Het recht van telewerkers om te communiceren met de werknemersvertegenwoordigers (en omgekeerd), dient geëxpliciteerd te worden. Het moet duidelijk zijn dat alle afgevaardigden toegang moeten hebben tot de elektronische communicatiemiddelen van het bedrijf (intranet en dergelijke) om in het kader van hun syndicale of vertegenwoordigingsopdrachten met de werknemers te communiceren.
- Verduidelijkingen zijn ook nodig op het vlak van bescherming van de privacy van de betrokken werknemers (gelet op de vele mogelijkheden die vandaag de dag bestaan qua technologische middelen).

*lander.vanderlinden@abvv.be*

## ■ SOCIALE OMBUDS

### Berekening ontslagvergoeding bij deeltijdse tewerkstelling

Bij ontslag tijdens een halftijdse vermindering van arbeidsprestaties in het kader van tijds-krediet met motief 'zorg voor een kind jonger dan acht jaar' moet de opzeg- en beschermingsvergoeding berekend worden op basis van het voltijdse loon en niet op basis van de verminderde prestaties. Zo oordeelde het Hof van Cassatie op 22 juni 2020 (S.19.0031.F).

Een berekening op basis van de verminderde prestaties is volgens het hof een niet objectief te rechtvaardigen vorm van indirecte discriminatie op basis van geslacht omdat vrouwen vaker dan mannen deze vorm van tijds-krediet opnemen.

Deze uitspraak bouwt voort op het arrest van het Hof van Justitie van 22 oktober 2009 waarin gesteld werd dat de opzegvergoeding van een werknemer met een voltijdse arbeidsovereenkomst, die tijdens het opnemen van deeltijds ouderschapsverlof wordt ontslagen, berekend moet worden op basis van het met de initiële arbeidsovereenkomst overeenstemmende loon.

Door deze vrij historische uitspraak van het Hof van Cassatie wordt het aantal gevallen van deeltijdse tewerkstelling waarbij de grondslag van een eventuele ontslag- en beschermingsvergoeding beperkt blijft tot de eigenlijke deeltijdse tewerkstelling, verder ingeperkt.

Telkens wanneer een vorm van deeltijds tijds-krediet meer opgenomen wordt door vrouwen dan door mannen, zal dit arrest nu van toepassing zijn. Logischerwijze zou dit arrest dus ook kunnen gelden voor het verlof voor medische bijstand (zorgverlof) zodat ook in een dergelijke situatie het voltijdse loon in aanmerking genomen wordt als berekenings-grondslag.

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

## ■ ECHO REGIO BRUSSEL

### Bedrijfsvervoersplannen voor vakbondsdelegaties in Brussel

Het Brussel wil de broeikasgasemissies met 30% doen dalen tegen 2025. Het wegvervoer staat centraal in deze aanpak en naast de Lage Emissie Zone, Brussels zone 30 en een ontradend parkeerbeleid, bestaan de bedrijfsvervoersplannen om de professionele verplaatsingen aan te pakken.

Alle bedrijven met meer dan 100 werknemers op eenzelfde site in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moeten een bedrijfsvervoerplan opstellen.

Dit BVP bestaat uit:

1. Een mobiliteitsdiagnose: een beschrijving en analyse van de verplaatsingen van de werknemers, bezoekers, de toeganke-lijkheid van de site en een SWOT-analyse.
2. Een actieplan: de doelstellingen van het bedrijf over het efficiënter en duurzamer maken van de verplaatsingen, wettelijke verplichtingen en de acties die het bedrijf zal ondernemen om die doelstellingen te behalen.

De vakbondsdelegatie kan wegen bij het maken van het mobiliteitsdiagnose maar vooral bij het opstellen van het actieplan.

Dit actieplan moet maatregelen bevatten om verplichte normen te halen zoals een multimodaal toegangsplan beschikbaar maken; een fietsenstalling voorzien volgens de wettelijke normen; een actieplan hebben in het geval van uitzonderlijke situaties, zoals een vervuilingsspiek, die de mobiliteit van de werknemers verstoort en aanmoedigen van het openbaar vervoer en de fiets.

Daarnaast kan het actieplan extra elementen bevatten, zoals carpooling, fietsen en wandelen financieel stimuleren; telewerk; mobiliteitsvergoeding via derdebetalerssysteem en douches en veilige fietsparking voorzien.

Corona heeft de 'modalshift' in mobiliteit versneld, de vakbondsdelegaties in Brussel kunnen het ijzer smeden als het heet is via de Bedrijfsvervoersplannen.

(bron: TRAJECT)

[kobe.martens@abvv.be](mailto:kobe.martens@abvv.be)

### 'Re-Thinking Labour Law in the Digitalization Era'

Op 15 en 16 oktober wordt een internationale conferentie georganiseerd over arbeidsrecht in het digitale tijdperk. De volledig digitale conferentie is een samenwerking tussen het Europees Vakverbond, het Europees Vakbondsinstuut ETUI en het European Lawyers for Workers Network.

Onderwerpen die aan bod komen:

- artificiële intelligentie
- platformwerknemers
- gegevensbescherming
- bescherming van fundamentele rechten

Deelname is gratis. Meer info en inschrijven kan op [www.etui.org](http://www.etui.org) > Events

### Tijdelijke (?) mobiliteitsshift door corona

Tijdens de lockdown was 19 procent van de Belgische werknemers technisch werkloos en 49% deed voltijds of deeltijds telewerk. Er waren 80% minder treinreizigers en de dagelijkse afgelegde kilometers door het niet-vrachtverkeer op de snelwegen daalde met meer dan de helft. Ondertussen steeg de verkoop van fietsen sterk en kwam er in Brussel meer dan 40 kilometer extra fietspad bij. Na de lockdown verklaarde 40% van de gebruikers van het openbaar vervoer en 29% van de automobilisten vaker te fietsen om zich te verplaatsen.

(bron: TRAJECT)

## Nieuwe eindtermen

*Dat het schooljaar 20-21 eentje wordt met veel uitdagingen is zeker. Dit jaar zullen middelbare scholen niet enkel bezig zijn met hun leerlingen door deze woelige periode te loodsen, maskers te schikken en afstand te houden. De schoolteams zullen ook bezig zijn met het vertalen van de nieuwe eindtermen in curriculumdossiers, leerplannen, handboeken en lessen. Want vanaf het schooljaar 21-22 worden de nieuwe eindtermen voor het derde jaar secundair onderwijs ingevoerd. Tegen juni 2025 zou de modernisering van het secundair onderwijs afgerond moeten zijn.*

### Iederéén heeft baat bij een haalbare en ambitieuze basisvorming

*Zowel de Vlaamse onderwijsraad als de sociale partners in de SERV benadrukken dat de nieuwe eindtermen zorgen voor aantrekkelijke, coherente, toekomstgerichte en uitdagende onderwijsdoelen. Beide raden stellen in hun advies dat het moeilijk is een evenwicht te vinden tussen ambitie en haalbaarheid. Eindtermen moeten motiverend en haalbaar zijn voor alle leerlingen, met verschillende talenten en capaciteiten.*

*Ons onderwijs heeft de maatschappelijke opdracht om elke jongere een sterke inhoudelijke en toekomstgerichte basisvorming te bieden. Dat is essentieel om zich persoonlijk te ontwikkelen en te participeren aan een steeds veranderende samenleving. Een sterke basisvorming moet helpen om een waardige loopbaan uit te bouwen.*

*Laat het duidelijk zijn dat dit ook moet gelden voor de diverse leerlingengroep in de arbeidsmarktfinaliteit: zowel de leerling die zeer goed weet wat hij wil en bewust kiest voor een arbeidsmarktgerichte vorming als de leerling met een hogere kwetsbaarheid, heeft baat bij een ambitieuze en evenwichtige basisvorming.*

*Lees het volledige artikel van Sarah Lambrecht op [www.abvv-experten.be](http://www.abvv-experten.be)*

## ECHO REGIO VLAANDEREN

# Naar een Vlaams zorgmodel van integrale zorg

Sinds de 6de staatshervorming streeft Vlaanderen naar een eigen zorgmodel waarin integrale zorg en ondersteuning voorop staan. Naast de zorgvraag wordt ook autonomie, sociale participatie en empowerment van de zorgvrager belangrijk. Het proces van de-institutionalisering, waarbij de zorg van langdurige zieken verschuift van grote collectieve instellingen naar de gemeenschap, past in het nieuwe zorgmodel. In Vlaanderen spreekt men over de 'vermaatschappelijking van de zorg', naar het model van toenmalig Vlaams minister van Welzijn Jo Vandeurzen (CD&V).

### Vermaatschappelijking mag niet synoniem staan voor besparingen

Veel politici en burgers zijn gewonnen voor dit pleidooi. Het idee van persoonlijke zorg door naasten in eigen huis en buurt, spreekt meer aan dan de zorg in een grote instelling. Voor politici past het idee van meer thuiszorg dan weer in de efficiëntieoefening die men tracht te maken. Het Vlaams ABVV staat achter het idee van meer autonomie van de zorggebruiker, maar in tijden van financiële tekorten en lineaire besparingen kan de verschuiving naar vraaggestuurde zorg uitdraaien op een besparingsoperatie aan de gebruikers- en werknemerszijde.

Een vraaggestuurde financiering lost de toenemende tekorten aan zorgpersoneel niet op. De sector heeft juist een grondige herwaardering nodig met het oog op meer werkbaar werk. Er zijn meer handen nodig op de werkvloer aangepast aan de zorgnoden van de gebruikers, alsook betere arbeidsvoorwaarden met het oog op een gezonde balans tussen werk en privé en vorming van het personeel.

### Op maat van de mondige burger?

Ook de 'robuustheid' van het aanbod lijkt een element om mee te nemen in te discussie. De Covid-19 pandemie heeft een grote impact op de welzijns- en gezondheidssector. De ongeziene samenwerking tussen de eerste, tweede en derde lijn biedt in de toekomst heel wat kansen voor meer integrale zorg. In de gehandicaptensector waar voorzieningen afhankelijk zijn van de persoonsvolgende financiering, zagen we evenwel dat de continuïteit van zorg onder druk kwam te staan.

We moeten daarnaast oog hebben voor de bijkomende belasting van de zorggebruiker in het nieuwe zorgmodel. Het risico is dat als we niet opletten, we een systeem creëren dat mooi op maat werkt van de mondige gegoede

de burger, maar dat grote gaten laat voor al wie kwetsbaar, minder zelfstandig of gewoon minder rijk is. Ondersteuning en begeleiding door sociale hulpverlening is hier cruciaal.

### Mantelzorgers onder druk

Ook mantelzorgers mogen we niet vergeten in het verhaal. Het aantal potentiële mantelzorgers krimpt wereldwijd. Volgens cijfers van het Federaal Planbureau waren er in 1991 in België 19 potentiële mantelzorgers voor elke 85-plusser. In 2020 is dit gedaald tot de helft. De mentale draagkracht van mantelzorgers is een element dat we moeten meenemen in de discussie, net als hun financiële situatie en de ondersteuning door professionele diensten.

Elementen die tot slot vaak vergeten worden in de discussie zijn de tijd om zorgtaken op te nemen en de leefomgeving van de zorgvrager. Vandaag blijkt hoe belangrijk ze zijn voor het algemeen welzijn. Het is belangrijk dat ook de gezinsdimensie mee wordt genomen in het beleid en de praktijk. Hier kunnen werkgevers het goede voorbeeld geven via flexibele werkafspraken in het kader van zorgtaken. Tijdskrediet met zorgmotief moet toegankelijk worden voor iedereen. Maar ook kwaliteitsvolle en toegankelijke kinderopvang en buitenschoolse opvang blijven belangrijke randvoorwaarden.

### Nood aan meer middelen

Er zijn nog heel wat valkuilen om tot een positieve invulling van vermaatschappelijking van de zorg te komen. Een van de belangrijkste daarbij is dat de term absoluut niet - zoals tot voor kort wel vaak gebeurde - synoniem mag staan voor besparingen. De vaststelling is immers dat op tal van terreinen de noodzakelijke aanpassingen aan hoe we onze zorg organiseren, net meer middelen zal vragen.

Lees het volledige artikel op [www.sampol.be/beter-na-corona](http://www.sampol.be/beter-na-corona)

[elisabeth.geenen@vlaamsabvv.be](mailto:elisabeth.geenen@vlaamsabvv.be)

## Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden in Wallonië

Minister Christie Morreale heeft het advies gevraagd van de CESEW (Waalse economische, sociale en milieuraad) over de teksten die een einde stellen aan het voorlopige beheer van de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden door het federale niveau. Vanaf 1 januari 2021 heeft Wallonië volle bevoegdheid voor de toekenningsvoorwaarden, het bedrag van de uitkering, de procedures, de financiering van de operatoren en de rol van de regulator, AViQ (Agence wallonne pour une vie de qualité of het Waalse agentschap voor kwaliteitsvol leven). In dat kader bracht het Waals ABVV verschillende adviezen uit, waarvan enkele hier nader worden toegelicht.

### Keuze van de operatoren en de regulator

De verzekeringsinstellingen (ziekenfondsen) zullen de operatoren worden binnen de structuur. Na verificatie van het administratieve en medische luik zullen ze het recht openen en de uitkeringen betalen. Het AViQ vervult enkel een regulerende rol, met controle op de operatoren op administratief en financieel vlak en voor de medische evaluaties.

Het Waals ABVV zal erover waken dat deze nieuwe veelheid aan operatoren niet indruist tegen een administratieve vereenvoudiging. Om een gelijke behandeling van de aanvragers te verzekeren zal het AViQ dus over voldoende middelen moeten beschikken om de controles uit te voeren. Indien er marge vrijkomt in personeel, zullen de betrokken personen aangesteld worden om de behoeften in te dekken inherent aan het personeelsplan 2020-2021 van het AViQ. Het Waals ABVV vraagt om dit punt voor te leggen aan het comité van de sector XVI, om in te schatten of er voldoende middelen toegewezen worden aan het AViQ voor controle op de hulp aan bejaarden, en op het profiel van beroepsbeoefenaars gemachtigd om de medische evaluatie te controleren.

### Toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden

Ouderen lopen een groot risico op armoede. De inkomensplafonds voor de toekenning van de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden zijn echter veel te laag (€14.214/jaar voor een samenwonende of alleenstaande, €7.762 voor een gezin) dus gelijk of lager dan de armoededrempel (€14.246 voor een alleenstaande en €21.369 voor twee volwassenen). Het plafond 'gezin' kan bovendien een persoon met een laag pensioen uitsluiten, als die dit plafond overschrijdt door het

te cumuleren met de inkomsten van zijn medebewoner, indien hij niet verwant is in de eerste, tweede of derde graad. Deze situatie is bijzonder nadelig voor vrouwen van wie het gemiddelde pensioen €943 bedraagt tegenover €1.395 voor mannen.

Gevolg: in Wallonië heeft 54% van de personen die de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden kunnen vragen, er geen recht op wegens het plafond (36.842 begunstigen tegenover 79.431 potentiële begunstigen). Volgens het Waals ABVV moeten de optrekking van het plafond en de individualisering van het recht doorgevoerd worden om armoede bij ouderen te voorkomen en de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen te bestrijden.

Momenteel wordt onderzoek verricht bij de begunstigen naar de efficiëntie van de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden qua bescherming tegen materiële deprivatie, de antwoorden op verlies aan zelfredzaamheid en de nood aan sociale participatie. Het Waals ABVV blijft erover waken dat de hieruit resulterende ontwikkelingen in de richting van zijn eisen evolueren.

### Beheer van de onverschuldigde bedragen

De regering heeft verduidelijkt tot welk onverschuldigd bedrag en vanaf welk inkomensplafond de kwijtschelding van onverschuldigde bedragen automatisch zal gebeuren. Dit standpunt stemt overeen met dat verdedigd door het Waals ABVV.

Wat de methodologie van de inkomensberekening voor de opening van het recht op de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden betreft, vraagt het Waals ABVV dat die maximaal gelinkt wordt aan authentieke bronnen op elektronische dragers (pensioenen, kadasters...) om de betaling van onverschuldigde bedragen te vermijden.

### Begrotingsvooruitzichten

Het Waals ABVV vraagt tot slot uitleg over de begrotingsvooruitzichten, met inbegrip van onze eisen (verhoging van het inkomensplafond en de individualisering van het recht) en de mogelijke toename van aanvragen die zou voortvloeien uit een betere voorlichting rond het systeem.

[raphael.emmanuelidis@cepag.be](mailto:raphael.emmanuelidis@cepag.be)

## Stappen zetten in de strijd tegen discriminatie!

*De Cel voor de Bestrijding van Discriminatie van CEPAG en het Waals ABVV (CLCD), onderging een gedaanteverwisseling met een nieuw logo en een nieuw grafisch charter. Maar het is nog steeds dezelfde dienst.*

*Sinds 2008 staat de CLCD aan jouw zijde om de strijd aan te binden tegen elke vorm van discriminatie, uitsluiting of uitbuiting bij aanwerving, tijdens een vorming of op het werk, op basis van herkomst, leeftijd, gezondheidstoestand, seksuele geaardheid of genderidentiteit, handicap, overtuiging, nationaliteit, lidmaatschap of militantisme bij een vakbond ...*

*Concreet bestaat de CLCD uit adviseurs met een luisterend oor, die voorlichting en een goede begeleiding bieden, indien je getuige of slachtoffer bent van discriminatie. Dankzij een samenwerkingsakkoord met UNIA (de federale overheidsdienst voor de strijd tegen discriminatie en voor gelijke kansen) en het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen en gezien haar relaties met secretarissen en juristen van de beroepscentrales van het ABVV is de cel goed uitgerust om te onderhandelen over eventuele schadevergoeding bij de werkgever en, desgevallend, om je dossier in te leiden bij het gerecht.*

*De CLCD bevordert het collectieve preventiewerk. Daarom stellen we aan de ABVV-afgevaardigden voor om via hun secretaris van de beroepscentrale contact op te nemen om samen een efficiënt actieplan uit te werken met het oog op het voorkomen van elke vorm van discriminatie in hun onderneming.*

**Contact opnemen met de CLCD:**  
081 26 51 56 - [clcd@cepag.be](mailto:clcd@cepag.be)  
[www.clcd.info](http://www.clcd.info)

## Wit-Rusland: vrijheid van vereniging een EU-prioriteit?

*Op het moment dat deze tekst wordt geschreven, protesteert het maatschappelijk middenveld in Wit-Rusland al wekenlang naar aanleiding van de bekendmaking van de verkiezingsuitslag. Veel werknemers lanceren, in antwoord op de oproep van de onafhankelijke vakbeweging van het land, stakingen om democratische veranderingen te eisen, een einde te maken aan het gebruik van kortetermijncontracten en aan de repressie.*

*De mobilisatie van werknemers en vakbondsleiders is doorslaggevend voor de toekomst van het land, maar ze betalen een prijs: gevangenisstraffen, afranselingen, gemakkelijke ontslagen door contracten van korte duur, niet-betaling van lonen als dreigement en de aanwezigheid van oproerpolitie op de werkplek. Geen wonder: de IAO wordt regelmatig opgeroepen omdat Wit-Rusland Conventies 87 en 98 over de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen schendt.*

*Het ABVV sluit zich aan bij het standpunt van het EVV: de eerbiediging van de mensenrechten, met inbegrip van de vrijheid van vereniging, moet eindelijk een echte prioriteit worden in het Europese beleid ten aanzien van de landen in het oostelijke nabuurschap. De geplande sancties van de EU tegen Wit-Rusland moeten ondubbelzinnig gericht zijn tegen schendingen van deze fundamentele vrijheid.*

*Het ABVV heeft in dit verband minister Goffin van Buitenlandse Zaken geïnterpelleerd en roept op tot ondertekening van de petitie op [www.labourstart.org](http://www.labourstart.org).*

## ■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

### Akkoord over digitalisering tussen Europese sociale gesprekspartners

Midden in de coronacrisis zijn de ABVV-eisen m.b.t. de impact van digitalisering op de werkwereld belangrijker dan ooit. Een aanzienlijk aantal werknemers deed tijdens de gezondheidscrisis gedwongen telewerk. Hieruit kwam met name het belang van kwesties als het recht op deconnectie, gezondheid en veiligheid en arbeidsomstandigheden naar voren. Voor het ABVV is het duidelijk: er moet dringend een kader vastgelegd worden voor de uitbreiding van de digitalisering, met name in de context van het toegenomen gebruik van telewerk. Deze uitdaging stelt zich overal in Europa.

In dit verband zou het akkoord inzake digitalisering dat in juni werd ondertekend door de Europese sociale gesprekspartners, nuttig kunnen zijn. Doel is om voorstellen te doen om de sociale gesprekspartners op nationaal en sectoraal niveau te begeleiden bij het uitwerken van maatregelen rond digitale transformatie. Op een transversale manier focust het op een partnerschapsproces m.b.t. digitale technologieën dat geïmplementeerd moet worden binnen bedrijven. Het is gebaseerd

op vier thematische onderdelen waarin de uit te voeren maatregelen zijn samengebracht: digitale vaardigheden en werkgaranties; modaliteiten voor connectie en deconnectie; artificiële intelligentie en waarborg van het principe van de human-in-command aanpak; respect voor de menselijke waardigheid en toezicht. Het is betreurenswaardig dat dit akkoord niet bindend is, maar het zou kunnen helpen om de vakbondseisen op tafel te leggen en om de uitvoering ervan te vragen.

Er moet ook worden opgemerkt dat het Europees Parlement zich momenteel buigt over de kwestie van een reëel recht op deconnectie. Overigens moet de impact van de digitalisering op de sociale bescherming, de fiscaliteit, de arbeidsstatus en de gezondheid en veiligheid centraal blijven staan in de vakbondseisen in België en in heel Europa.

[sophie.grenade@abvv.be](mailto:sophie.grenade@abvv.be)

### Het ISVI en de pandemie

In deze periode van pandemie is het ISVI – het Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut van het ABVV – zoals iedereen overgeschakeld naar een virtuele werkwijze. Zijn Afrikaanse, Latijns-Amerikaanse en Aziatische partners gebruiken ook allemaal videoconferenties voor vergaderingen, onderhandelingen en vakbondsvormingen. Om het hoofd te bieden aan de economische crisis hebben de werkgevers de arbeidsvoorwaarden aangescherpt en van hun overheden meer flexibilisering en aanpassingen van het arbeidsrecht of bepaalde arbeidswetten verkregen. De rechten van de werknemers en werknemers en van de vakbonden zijn ernstig beknot. De vakbonden proberen deze aanvallen af te weren, terwijl ze in telewerk zijn. Tegelijkertijd moeten ze de vakbondsvormingen reorganiseren en informatie verschaffen over de preventie van Covid-19.

Het ISVI is ingegaan op de verschillende hulpvragen van zijn partners. Met de steun van de Belgische ontwikkelingssamenwerking en de vakverbonden van onder meer Kenia (COTU), Rwanda (CESTRAR) en Colombia (CUT) werden maskers en ontsmet-

tingsgel verdeeld onder de werknemers in die landen. Sommige vakbonden kozen ervoor hun gewestelijke afdelingen uit te rusten met computers om telewerk te kunnen garanderen, zoals de vakbond van de bouwsector in Peru (FTCCP) of om een filmstudio op te zetten om hun vormingsmodules op te nemen, zoals de Colombiaanse vakbond voor de werknemers van de petroleumsector (USO). Anderen voeren sensibiliseringscampagnes rond Covid-19 bij de werknemers met affiches, spotjes en filmpjes, zoals in Rwanda en Peru.

Tot slot zal het ISVI de hulp aan migrantenarbeiders uit tien Afrikaanse landen optrekken via zijn project met de Afrikaanse afdeling van het Internationaal Vakverbond, door de pleitbezorging voor de verdediging van hun rechten te versterken.

[yolanda.lamas@ifsi-isvi.be](mailto:yolanda.lamas@ifsi-isvi.be)