

ECHO

ABVV

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

V.U.: Christophe Quintard • Hoogstraat 42 • 1000 BRUSSEL
Afgiftekantoor: Brussel X

inhoud

Nummer 10, december 2015

■ Economie

Digitalisering van de economie nu al een feit
Verlenging levensduur Doel 1 en 2:
hypotheek op de energieoverstap

■ Ondernemingen

Nieuwe tarifieringsregeling voor
externe diensten voor preventie
en bescherming op het werk

■ Sociaal beleid

Nationaal Pensioencomité lijkt
maat voor niks te worden

■ Sociale ombuds

Europees Hof van Justitie en
eerbiediging minimumloon

■ Echo regio Brussel

Efficiënt doelgroepenbeleid

■ Echo regio Vlaanderen

Toekomst sociaal overleg op lokaal niveau

■ Echo regio Wallonië

Een sociale pool naast de competitiviteitspolen

■ Europa & Internationale relaties

Sterke vakbonden voor een beter Afrika!

Werkbaar werk moet van rondetafel naar overlegtafel

Minister van Werk Peeters organiseerde in november een tweede rondetafel werkbaar werk. Alle sociale gesprekspartners konden hun voorstellen toelichten. Het thema staat op de beleidsagenda, dat is positief. Maar het mag niet beperkt blijven tot een vrije babbel, en nog minder tot een mediashow van de minister. Daarvoor is werkbaar werk te belangrijk. We maken ons zorgen over de verdere ontwikkelingen.

Wat de regering in de praktijk doet staat immers mijlenver af van wat wij onder werkbaar werk verstaan. De regering beperkte het recht op tijdskrediet en het recht op landingsbanen; ze stimuleert overuren door ze zelfs goedkoper te maken dan gewone werkuren... Klap op de vuurpijl: het invoeren van flexijobs in de horeca op kap van de sociale zekerheid en van de overheidsfinanciën. Reken maar dat de liberalen verheugd zijn en nu al aankondigen dat deze regeling best wordt uitgebreid naar andere sectoren!

Ook het voorstel van de minister om 'tijdsparen' in te voeren, baart ons zorgen. Hierbij zouden werknemers vakantiedagen en zelfs overuren kunnen opsparen... en straks loon kunnen ruilen voor tijd? Ook wij zijn voor een grotere tijdsautonomie voor werknemers, maar we zijn tegen een systeem dat aanzet tot steeds meer overwerk, dat werknemers verplicht om hun vrije tijd te moeten kopen, een systeem dat bijzonder nadelig is voor wie in een sector werkt met weinig verlofdagen en dat vaak in het nadeel speelt van vrouwen die nog steeds moeten instaan voor het gros van de huishoudelijke taken en vaak zelf al arbeidstijd moeten inruilen om alles te kunnen combineren.

Wat ons nog het meeste zorgen baart zijn de provocerende voorstellen die de werkgevers hebben ingebracht op de rondetafel. Naast de 'vereenvoudiging' van de arbeidswetgeving, pleit het VBO voor het herinvoeren van de proefperiode, voor 'opting-out' inzake arbeidstijdregelingen (versta: de mogelijkheid hebben om cao's niet te moeten toepassen), automatische annualisering van de arbeidstijd... Dit toont aan dat de werkgevers meer flexibiliteit zullen eisen voor elke stap in de richting van meer werkbaar werk, terwijl meer werkbaar werk nu net een compensatie moest zijn voor het opgelegde langer werken.

Hoe moeilijk de kaarten ook mogen liggen, voor ons is er geen andere weg dan het paritair sociaal overleg als het op afspraken over arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden aankomt. De sociale gesprekspartners zijn de enigen die het terrein voldoende kennen en die hierover evenwichtige afspraken kunnen maken. Een eerste analyse van de sectorakkoorden voor 2015-2016 leert alvast dat 'kwaliteit van arbeid' de weg naar het sectoroverleg heeft gevonden. In diverse paritaire comités werden afspraken gemaakt. Soms blijven die beperkt tot de oprichting van werkgroepen, maar vaak is er sprake van maatregelen zoals bijkomende anciënniteitsdagen, uitbreiding van het individueel recht op opleiding, aanbevelingen om interimarbeid te beperken, tot en met de oprichting van een demografiefonds om maatregelen te nemen ten gunste van oudere werknemers.

Wat ons betreft moet hierover ook verder overlegd worden binnen de Groep van 10. Wij staan klaar. Samen met de andere vakbonden hebben we een lijst gemaakt van prioritaire thema's. Werkbaar werk is bovendien een speerpunt in onze campagne voor de sociale verkiezingen.

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

Competitiviteitsraden – brief van de CRB

In juni 2015 verscheen het 'Rapport van de vijf voorzitters' (voorzitters van de ECB, de Commissie, de Europese Raad, de Eurogroep en het Europees Parlement). Doel van dit rapport was een roadmap uit te tekenen met het oog op een verdieping van de Europese Economische en Monetaire Unie.

Volgens het rapport is een sterkere integratie op diverse niveaus een noodzaak: op economisch (competitiviteit), financieel (bankenunie), politiek en budgettair vlak. Op 21 oktober publiceerde de Commissie een mededeling die een eerste stap in dit proces vormt. Het meest in het oog springende initiatief was een oproep tot de oprichting van zogenaamde 'competitiviteitsraden' in elke Europese lidstaat.

In een brief die de sociale partners via de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) aan de regering richten, wijzen zij er gezamenlijk op dat zij rechtstreeks met deze zaak te maken hebben en dat ze nauwgezet zullen toezien op de beslissingen die op de verschillende beleidsniveaus (Europees en nationaal) genomen zullen worden in het kader van de oprichting van die nationale competitiviteitsraden. Zij zijn van oordeel dat er geen nieuwe structuur in het leven geroepen moet worden, omdat de CRB met zijn technisch verslag die rol op zich kan nemen, zoals hij dit nu doet in het kader van de wet van 1996.

ECONOMIE

Digitalisering van de economie nu al een feit

Het Europees Vakverbond organiseerde onlangs een eerste workshop over de digitalisering van de economie. Tijdens deze ontmoeting tussen Europese vakbonden kwam duidelijk naar voren dat men geneigd is te denken dat de digitalisering betrekking heeft op de economie en arbeidsmarkt van morgen. Niets is minder waar! De digitalisering van de economie is een wereldwijd fenomeen van vandaag en morgen. Er bestaat echter nog heel wat onzekerheid over de precieze impact ervan.

Één ding is zeker: de maatschappij en de arbeidsmarkt veranderen en de vakbonden moeten die evolutie volgen en zich eraan aanpassen. Daarvoor is er een op Europees niveau gecoördineerd syndicaal antwoord nodig.

Eerste grote vaststelling is dat dit thema multidimensionaal is. Het gaat om werk, vorming/omscholing van werknemers, grensoverschrijdende aspecten, normalisering, gezondheid/veiligheid... Kortom, een hele opdracht.

Ten tweede blijkt uit de reeds uitgevoerde studies dat de digitalisering een ernstige bedreiging vormt voor de zogenaamde laaggeschoolde en middelgeschoolde banen. Een groot deel van de werknemers heeft zo'n

baan, waarbij bijzondere aandacht moet uitgaan naar de vrouwen waarvan de meerderheid op de arbeidsmarkt zich in die categorieën bevindt.

De digitalisering brengt mogelijkheden en bedreigingen voor de arbeidsmarkt met zich mee. Bepaalde banen zullen verdwijnen, andere zullen veranderen/evolueren. Essentieel hierbij zijn de basis- en voortgezette opleidingen en de omscholing van werknemers.

De impact van de digitalisering op de arbeidsvoorwaarden (arbeidstijd, loon, werkplek, verzoening werk/privéleven, mobiliteit, onzekere banen...) mag niet onderschat worden.

Het EVV denkt dat het tijd is om een regulering te eisen van deze sector om uitwassen te vermijden en om het risico uit de weg te gaan dat werknemers in België, Europa en in de hele wereld af te rekenen krijgen met een regressieve revolutie.

Het ABVV heeft besloten dit dossier van dichtbij te volgen, zowel op Belgisch als op Europees niveau.

De volgende workshops van het EVV over dit thema zullen plaatsvinden in februari en april 2016.

giuseppina.desimone@abvv.be

Verlenging levensduur Doel 1 en 2: een hypotheek op de energieverstap

Op maandag 30 november ondertekenden de regering-Michel en Electrabel een overeenkomst om de kernreactoren Doel 1 en Doel 2 tien jaar langer open te houden. En dit op de valreep, namelijk anderhalf uur voor het verstrijken van de wettelijke termijn. Wanneer de energietoekomst van een land holderdebolder geregeld wordt...

Het ABVV meent dat dit geen goed signaal is om België naar de energieverstap - waaraan ons land nochtans nood heeft - te leiden. Temeer omdat zowel Elia (beheerder van het hoogspanningsnet) als de CREG (regulator) allebei toegegeven hebben dat de verlenging van de levensduur van deze reactoren niet noodzakelijk is voor de energiebevoorradingszekerheid van ons land.

De beslissing van de conservatieve federale regering legt een ernstige hypotheek op investeringen in de Belgische energiesector ten voordele van een duurzame energieverstap.

Ter herinnering: op het jongste statutair congres stelde het ABVV in zijn resolutie 29.4 nogmaals dat het ABVV de kernuitstap steunt.

We moeten met zijn allen ijveren voor een meer duurzame economie, een meer duurzame manier van consumptie en een meer

duurzame energievoorziening. In het belang van de werknemers, de huidige en de toekomstige. Niet alleen in het licht van een gezondere leefomgeving waar werknemers recht op moeten hebben, maar ook met het oog op werkgelegenheid en koopkracht. Er zijn voldoende studies die dit aantonen.

In dit kader is het eveneens essentieel om een rechtvaardige overstap te verzekeren voor de werknemers in de sector van de kernenergie, dit met sociale dialoog, vorming en voldoende investeringen als basis.

Al deze elementen werden gebundeld in een open brief van verscheidene middenveldorganisaties (Bond Beter Leefmilieu, Christelijke Arbeidersbeweging, Greenpeace, WWF,...) die ook ondertekend werd door ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw. Deze open brief, gericht aan de regering, werd gepubliceerd in de krant De Standaard van 28 november en staat ook op de site van Bond Beter Leefmilieu (www.bondbeterleefmilieu.be, rubriek 'pers', persbericht van 28/11/2015 'Gaan we nu ook de energiekloof met Duitsland dichten?')

sebastien.storme@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Nieuwe tarifieringsregeling voor externe diensten voor preventie en bescherming op het werk

In januari 2016 worden zowel de manier waarop de bijdrage wordt bepaald, als de prestaties die in ruil moeten worden verricht bij de aangesloten werkgevers aangepast. Een nieuw begrip ziet het daglicht: de preventie-eenheid!

Bijdrage verschuldigd voor elke werknemer...

Een werkgever zal vanaf 1 januari 2016 een bijdrage betalen voor elke werknemer die gedurende het voorgaande kalenderjaar bij hem is ingeschreven. Er wordt dus niet meer gekeken of een werknemer al dan niet onderworpen is aan het gezondheidstoezicht. Indien de werknemer niet voor het volledig kalenderjaar is ingeschreven, moet de werkgever een bijdrage betalen in twaalfden, afhankelijk van het aantal maanden dat de werknemer in dienst is. Als echter een individuele prestatie wordt geleverd (er wordt bijvoorbeeld een medisch onderzoek uitgevoerd door de arbeidsgeneesheer), dan is toch de volledige bijdrage voor het hele jaar verschuldigd.

Het bedrag van de bijdrage hangt af van de hoofdactiviteit uitgeoefend door de onderneming en van de grootte van de onderneming (meer of minder dan 5 werknemers).

... voor een aangepaste dienstverlening...

De prestaties die een externe dienst moet leveren in ruil voor de minimale forfaitaire bijdrage hangen af van de grootte van de onderneming, de aanwezige risico's in de onderneming en de opleiding van de preventieadviseur verbonden aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming.

Qua grootte van de onderneming wordt een onderscheid gemaakt tussen prestaties die moeten worden geleverd, enerzijds bij kleine of middelgrote ondernemingen, en anderzijds bij grote ondernemingen.

Volgende prestaties zijn opgenomen in het forfait:

- meewerken aan de risicoanalyse en preventiemaatregelen voorstellen,
- gezondheidstoezicht (voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordelingen, spontane consultaties, onderzoek bij werkherhaling, ...),
- analyses in verband met beeldschermwerk,
- meewerken aan de opleiding over voedselhygiëne en aan de risicoanalyse,
- bijwonen van vergaderingen van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (2 keer per jaar),

- bijstand verlenen na een ernstig arbeidsongeval (met maximaal 5 uur prestaties van een preventieadviseur),
- opdrachten in het kader van de psychosociale aspecten,
- onderzoek van de werkplaatsen en werkposten,
- uitbrengen van een met redenen omkleed advies over het preventiebeleid, binnen 5 jaar na de aansluiting bij de externe dienst,
- elektronische inventaris van de uitgevoerde prestaties online beschikbaar houden voor de werkgever.

... op basis van preventie-eenheden

Het bedrag van de forfaitaire bijdrage dat verschuldigd is aan de externe dienst wordt omgezet in preventie-eenheden. De preventie-eenheden moeten met voorrang worden gebruikt voor:

- verplichte opdrachten in het kader van het gezondheidstoezicht,
- opdrachten van de preventieadviseur psychosociale aspecten (tenzij de werkgever intern beschikt over een preventieadviseur psychosociale aspecten).

Pas wanneer deze prestaties werden verleend, kunnen er andere prestaties van de externe dienst met het saldo worden verrekend.

Indien een onderneming niet voldoende preventie-eenheden heeft om de verplichte opdrachten uit te voeren, moet de externe dienst de prestaties toch leveren. Ze worden dan apart gefactureerd. Anderzijds is het zo dat niet gebruikte preventie-eenheden kunnen worden overgedragen naar het volgende jaar.

ABVV blijft waakzaam

Deze nieuwe regeling kwam niet tot stand zonder slag of stoot. Het zal ook niet makkelijk zijn om in de praktijk na te gaan welke concrete impact ze zal hebben op de werking van de externe diensten of, nog belangrijker, op het welzijn van de werknemers.

Daarom zal vanaf het begin de nieuwe tarificatieregeling grondig gemonitord worden, opdat een eventueel noodzakelijke bijsturing tijdig zou kunnen worden doorgevoerd. We houden u op de hoogte.

francois.philips@abvv.be

Brochure: 24 praktische tips voor een goede werking van de ondernemingsraad

Een goed sociaal overleg begint onder andere met correcte, betrouwbare en begrijpelijke informatie. Onder dit motto publiceerde het Instituut van de Bedrijfsrevisoren (IBR) in samenwerking met vertegenwoordigers van het VBO en de werknemersorganisaties ABVV, ACLVB en ACV een brochure met 24 praktische tips voor een goede relatie tussen de ondernemingsraad (OR) en de bedrijfsrevisor.

De 24 tips wijzigen in geen geval de normen of de bestaande regelgeving maar zijn eerder te beschouwen als een gedragscode die de organisatie vergemakkelijkt van vergaderingen waarin de economische en financiële informatie (EFI) wordt besproken.

Deze praktische tips zullen de samenwerking van de bedrijfsrevisor bij de OR efficiënter laten verlopen en zullen toelaten om beter aan alle verwachtingen van alle partijen tegemoet te komen. De tips gaan onder andere over de voorvergaderingen, de pedagogische rol van de revisor, de vernieuwing van het mandaat of het ontslag van de revisor, het opstellen van EFI, de continuïteit en discontinuïteit van de onderneming...

De brochure staat op de website delegees: www.abvv.be/delegees

Studentenarbeid: keuze aan de werkgever...

Vandaag is het zo dat de eerste 50 dagen tewerkstelling van een student gebeuren aan solidariteitsbijdragen. Dit is zo omdat men er altijd van uitging dat wie minder dan 50 dagen werkt als student beschouwd kan worden. Werk je meer dan 50 dagen, dan kan je ervan uitgaan dat de persoon geen student meer is.

Maar door de verschillende systemen van bijdrageverminderingen, forfaits, gelegenheidsarbeid,... blijkt het soms voordeliger om als werknemer te werken. Daarnaast veroorzaakt het huidige aangiftesysteem problemen omdat een werkgever een aantal dagen in de toekomst vast kan leggen en die daarna kan annuleren.

Beide vaststellingen brengen de minister van Sociale Zaken ertoe om voor te stellen dat de werkgever in de toekomst kan kiezen of hij een student aanwerft aan gewone bijdragen of aan solidariteitsbijdragen.

Het Beheerscomité van de RSZ heeft hierover een verdeeld advies gegeven. De oorzaak van de aangehaalde problemen ligt bij het aangiftesysteem én het solidariteitstarief op zich. De oplossing is niet gepast. We blijven ijveren voor tewerkstelling aan gewone sociale bijdragen voor iedereen zodat de concurrentie met gewone werknemers vandaag stopt. De voorgestelde 'oplossing', waarbij de werkgever zelf kan kiezen in welk onderwerpingsstelsel hij de betrokkene aan geeft, is aberrant.

Als we nu echter vaststellen dat meer en meer werkgevers aanwerven onder het statuut 'werknemer met bijhorende sociale rechten', bestaat er geen reden meer om het solidariteitstarief te behouden.

■ SOCIAAL BELEID

Nationaal Pensioencomité lijkt maat voor niks te worden

In allerijl werd deze zomer beslist om vanaf 2030 de pensioenleeftijd op te trekken tot 67 jaar. Alle argumenten liggen op tafel om aan te tonen dat dit niet strookt met de realiteit. Onze levensverwachting in goede gezondheid fluctueert rond 65 jaar, oudere werknemers krijgen amper kansen op de arbeidsmarkt en zullen in vele gevallen werkloos of ziek worden, jongeren en werkzoekenden geraken niet aan de bak en werknemers zijn uitgeput op het einde van hun loopbaan.

De minister van Pensioenen liet uitschijnen begrip te hebben voor bepaalde argumenten maar schoof ze voor zich uit, naar het Nationaal Pensioencomité. Dit Comité, eveneens opgericht deze zomer, zou zich hierover buigen en zo versoepelingen voorzien op de verhoogde wettelijke pensioenleeftijd. Wij blijven benadrukken dat deze verhoging onzinnig is, zowel economisch als sociaal.

Sinds september komt het Pensioencomité samen. Maar er gebeurde nog hoegenaamd niets. De beloftes die gedaan werden om versoepelingen te voorzien voor mensen met lange, zware of uitputtende loopbanen, worden niet besproken. Elke keer opnieuw proberen werkgevers of regering de discussie over het puntensysteem (dat volgens het regeerakkoord ingevoerd moet worden tegen 2030) prioritair te voeren. Nochtans is de problematiek van de eindloopbaan van werknemers veel prangender en is de discussie hierover een noodzaak én een belofte volgend op de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd.

Het lijkt een tijdrovend overleg zonder uitkomst te worden waar we niet verantwoordelijk willen voor zijn. We willen geen onderdeel uitmaken van een schouwspel om het sociaal verzet tegen o.a. het optrekken van de pensioenleeftijd te doen uitdoven. Daarom hebben we, in gemeenschappelijk vakbondsfrent, aan de bel getrokken bij de premier. We willen dat de werkzaamheden over de zware beroepen in het Nationaal Pensioencomité aangevat worden.

Ondertussen slaat de minister van Pensioenen, en met hem de hele regering, zich op de borst. Volgens het Planbureau daalt de vergrijzingskost met de helft door werknemers langer aan het werk te houden. De voornaamste redenen zouden de optrekking van de pensioenleeftijd én de verstrenging van de toegang van de uitredemogelijkheden zijn. Op het terrein zien en horen we

nochtans andere verhalen. Werknemers zijn op het einde van hun loopbaan gewoon op. Als ze het einde van hun loopbaan al halen. De regering houdt hier geenszins rekening mee. De discussie over werkbaar werk wordt ondertussen in zo veel delen opgesplitst als er overlegorganen zijn, zonder globale visie.

Als de OESO echter een rapport publiceert waarin staat dat de pensioenen problematisch laag worden door de vele besparingsmaatregelen die de landen de laatste jaren hebben doorgevoerd, blijft het bij de minister oorverdovend stil. Dat gepensioneerden, maar ook andere uitkeringsgerechtigden, een toenemend risico op armoede zullen lopen, vindt evenmin gehoor. Deze regering blijft stil als het gaat om de sociale houdbaarheid van het pensioenstelsel, zelfs als we die vraag stellen binnen hun "ideale puntensysteem".

Het ABVV vraagt respect voor alle werknemers, jong én oud, door hun werkelijk kansen te geven op de arbeidsmarkt. Wij willen een aangepaste loopbaan met een collectieve arbeidsduurvermindering zodat werknemers baas worden over hun eigen tijd en niet uitgeperst worden als citroenen. Wij willen betere en waardige pensioenen omdat het een land onwaardig is te accepteren dat gepensioneerden niet zelden op de rand van de armoede moeten leven. Dit blijven we vragen in het Nationaal Pensioencomité, tot er gevolg aan gegeven wordt. Zo niet, lijkt dat Comité een maat voor niets te worden.

hilde.duroi@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Europees Hof van Justitie en eerbiediging minimumloon

Het Europees Hof van Justitie sprak op 17 november 2015 een interessant arrest uit in de zaak-REGI POST tegen de stad LANDAU (ref. C-115/14).

Naar het voorbeeld van de zaak-Ruffert ging het om de toekenning van een overheidsopdracht onder de voorwaarde dat het vigerend minimumloon gerespecteerd moest worden. In dit geval had de overheidsopdracht betrekking op de postdiensten. De wetgeving van Rijnland-Palts bepaalt dat overheidsopdrachten enkel toegekend mogen worden aan bedrijven die er zich schriftelijk toe verbinden hun personeel een uurloon van 8,50 euro te betalen.

REGI POST, een meedingende onderneming, werd uit de procedure geweerd omdat zij weigerde die voorwaarde na te komen omdat deze volgens haar indruiste tegen het Europees recht inzake overheidsopdrachten.

In zijn arrest herhaalt het Hof zijn gewoontelijke rechtspraak, namelijk dat het opleggen van een minimumloon aan de inschrijvende ondernemingen een beperking van de vrijheid van dienstverrichting betekent, maar ook dat een dergelijke maatregel in principe

verantwoord kan zijn als die bedoeld is om de werknemers te beschermen.

Maar daar waar het Hof in de zaak-Ruffert oordeelde dat de verplichting voorzien in een niet bindend verklaarde plaatselijke cao om het minimumloon te respecteren, een onverantwoorde beperking op de vrijheid van dienstverrichting vormde, wijzigt het Hof in deze zaak zijn standpunt. Het oordeelt namelijk dat deze verplichting overeenstemt met het Europees recht. Daarbij onderstreept het Hof twee zaken: 1) het feit dat het minimumloon rechtstreeks door de wet is vastgelegd en dat die verplichting dus geldt voor iedereen, en 2) het feit dat het gaat om een minimale sociale bescherming aangezien er voor de postsector geen lager minimumloon bestaat.

Gaat het hier om een kentering in de rechtspraak? Was het Hof gevoelig voor de vakbondskritiek waarbij gesteld wordt dat het arrest-Ruffert duidelijk uitnodigde tot sociale dumping? De toekomst zal het uitwijzen.

jean-francois.macours@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Efficiënt doelgroepenbeleid

Op 26 oktober 2015 deed de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG), in het kader van de zesde staatshervorming en de hiermee gepaard gaande bevoegdheidsoverdracht, een aantal aanbevelingen voor een doeltreffend doelgroepenbeleid. Dit is een eerste bijdrage van de sociale gesprekspartners aan de werkzaamheden die de gewestregering opstartte met, als basis, een studie uitgevoerd door de KU Leuven (HIVA).

Conclusie van de studie was dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een (te) groot deel van de beschikbare middelen voor doelgroepenbeleid aan een verlaging van de RSZ-bijdrage 'oudere werknemers' besteed wordt. En dus dat er te weinig middelen besteed worden aan het toeleiden van jongeren naar een job. Dit terwijl uit de gewestelijke beleidsverklaring en ook uit de 'strategie 2025' blijkt dat jongeren een prioritaire doelgroep zijn, dit zowel voor de gewestelijke overheden als voor de sociale gesprekspartners.

De Raad wenst een geleidelijke evolutie van de middelen voor doelgroepenmaatregelen naar jongeren, maar ook naar de langdurig werklozen en kortgeschoolde werknemers. Een evolutie die bovendien voor de gewestelijke overheden op korte en op lange termijn budgettair houdbaar moet zijn. De Raad heeft echter onderstreept dat de oudere werknemers verder ondersteund moeten worden, via aanwervingsmaatregelen, via maatregelen om ouderen aan het werk houden, met beperking van de buitenkansseffecten. Dit veronderstelt een herziening van de bedragen voor de bijdrageverlagingen en een verlaging van het loonniveau dat hierop recht geeft. Wat de jongeren betreft, pleit de Raad voor het afstemmen van de maatregelen op de 'jeugdgarantie' in samenhang met beroepsopleidingsmaatregelen en toeleiding naar werk.

samuel.droolans@abvv.be

Vorming sociale bemiddeling

De volgende vorming voor de medewerkers van de diensten voor sociaal recht en de juridische diensten van de centrales vindt plaats op vrijdag 22 januari 2016 van 9.30 tot 12.30 uur. Onderwerp van deze vorming is de sociale bemiddeling.

De vorming wordt gegeven door Olivier Dulon van ACOD in de kantoren van het ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel (Zaal A, 6de verdieping).

Inlichtingen en inschrijvingen bij Claudia Streulens (claudia.streulens@abvv.be).

Taskforce werkgelegenheid - vorming - opleiding

In het kader van de 'strategie 2025', heeft de gewestregering samen met de sociale gesprekspartners een operationele taskforce opgericht in het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité. In deze nieuwe instantie zetelen de Brusselse spelers op het gebied van werkgelegenheid, onderwijs en vorming. Beide gemeenschappen nemen er actief aan deel. Er werd alvast een aanzienlijke vooruitgang geboekt: samen met de beroepssectoren werden er competentiepolen of competentiecentra opgericht en werden er ook voorwaarden bepaald met betrekking tot de slaagkansen van de diverse vormen van bedrijfsstages.

Comité sociale bescherming

Op donderdag 28 januari organiseert het Vlaams ABVV een comité rond sociale bescherming. Dit gaat door in de aula van het ACOD (Fontainasplein 9-11) van 10u tot 12u30.

We formuleren er 10 eisen voor een meer zorgzame samenleving. De klemtoon ligt op meer tijd voor zorg, een zorgende overheid en een betaalbare oude dag.

Naast de voorstelling van onze resolutie, volgt een dynamisch debat en politiek reflectie door parlementsleden van sp.a (Jan Bertels), Groen (Elke Van den Brandt) en CD&V.

ECHO REGIO VLAANDEREN

Toekomst sociaal overleg op lokaal niveau

Plannen Vlaamse Regering

Op haar laatste bijeenkomst voor het zomerreces hechtte de Vlaamse regering haar goedkeuring aan de conceptnota 'Naar een versterkt streekbeleid en (boven)lokaal werkgelegenheidsbeleid'. De voorgestelde hervorming zou de structuren van het sociaal overleg op lokaal niveau (de zogenaamde SERRs en RESOCs) de facto uithollen door de financiering ervan stop te zetten. Het ontstaan van nieuwe samenwerkingsverbanden zou aan de hand van een ESF-oproep worden gefaciliteerd, waarbij de betrokkenheid van de lokale sociale partners niet langer een expliciete voorwaarde zou zijn. Het zwaartepunt zou namelijk bij de gemeenten liggen, waarvan een aanzienlijke eigen financiële inbreng wordt verwacht, en ook private partners – hoe kan het ook anders – zouden de mogelijkheid krijgen om zwaarder te wegen op het streekbeleid.

Kritisch serv-advies

Zoals dat voorlopig nog steeds het geval is, diende minister Muyters zijn hervormingsplannen ter advies voor te leggen aan de sociale partners binnen de SERV. Daar werd al snel duidelijk dat niet enkel de vakbonden, maar ook de werkgeversvertegenwoordiging binnen de SERV zich absoluut niet kon vinden in de plannen van de minister. Het resultaat werd een unaniem, zij het zeer kritisch SERV-advies, dat perfect als baseline "zonder sociale partners geen streekoverleg mogelijk" had kunnen krijgen.

Het SERV-advies onderstreept namelijk het belang dat de sociale partners hechten aan het paritair overleg, en vraagt daarom met aandrang dat de Vlaamse overheid dit op lokaal niveau blijft faciliteren. Dit veronderstelt in de eerste plaats dat er een vaste structuur blijft bestaan voor het streekoverleg, waarbij de sociale partners uiteraard op een structurele manier betrokken worden. Het zijn namelijk de lokale werknemers- en werkgeversorganisaties die een enorme meerwaarde te bieden hebben wat betreft de nog steeds decretaal verankerde doelstelling van het streekoverleg, namelijk de link leggen tussen streekbeleid, arbeidsmarktbeleid en sociaaleconomisch overleg.

Desalniettemin erkennen de sociale partners ook wel dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende regio's, wat maakt dat er ruimte is voor verdere optimalisering van de huidige werking en aanwending van middelen. Daarom wordt in het SERV-advies gepleit om in

de regio's waar het streekoverleg goed werkt, de huidige werking (structuur en financiering) verder te zetten en dat er daarnaast bijzondere aandacht wordt besteed aan de regio's waar het streekoverleg het tot hiertoe liet afweten. In deze regio's zou gewerkt kunnen worden met een proeftuin gedurende een afgebakende periode, zodat ook hier optimalisering mogelijk is via een veranderings- en verbetertraject.

Quo vadis sociaal overleg

We berichtten reeds over deze aangekondigde hervorming van het streekbeleid in de ECHO van september. Toen stelden we dat deze hervorming lijnrecht ingaat tegen onze visie op het sociaal overleg, omdat een structurele betrokkenheid van de sociale partners voor ons hiervoor een absolute voorwaarde is. We zijn dan ook tevreden dat onze gesprekspartners binnen de SERV gelijkaardige signalen kregen van hun achterban, en dat we in consensus de in het advies geformuleerde verzuchtingen aan de minister konden bezorgen.

Voorlopig is het echter nog afwachten hoe het beleid zal reageren op onze bezorgdheden. Uit het feit dat de reeds aangekondigde toelichting vanuit het kabinet reeds herhaaldelijk werd uitgesteld, en dat de conceptnota de definitieve agenda van de Vlaamse regering nog steeds niet opnieuw heeft gehaald, doet ons vermoeden dat er toch iets op til is.

Als deze Vlaamse regering pretendeert het sociaal overleg, niet alleen op lokaal maar ook op Vlaams niveau, ernstig te nemen, legt ze een unaniem advies van de sociale partners binnen de SERV dan ook niet zo maar naast zich neer.

gverhoeven@vlaams.abvv.be

Sociale pool naast de competitiviteitspolen

Om na te denken over het sociaal en het gezondheidsbeleid in hun globaliteit zou het Waalse Gewest een echte sociale pool moeten oprichten waarin de vakbonden correct vertegenwoordigd zijn.

Toename residentieel aanbod

Het residentieel aanbod aan rusthuizen moet uitgebreid worden om een antwoord te geven op de toename van de 80-plussers onder de Waalse bevolking. Voor het Waals ABVV moet het gewest de commercialisering afremmen en in de plaats daarvan het openbare residentieel aanbod ten gunste van de senioren uitbreiden. De investeringssteun die momenteel naar commerciële ondernemingen gaat, zou ook opengesteld moeten worden voor de overheidssector en de verenigingen.

Uitbreiding langer zelfstandig wonen

Het Waals beleid op het vlak van het langer zelfstandig blijven wonen voor bejaarden vereist meer materiële hulp en meer thuiszorgdiensten. De volgende afhankelijkheidsverzekering in Wallonië moet via een verplichte bijdrage de financiering ondersteunen. Een algemene denkoefening is hier nodig, waarbij ook rekening gehouden wordt met het beleid inzake huisvesting, ruimtelijke ordening en uitbouw van buurtdiensten. Die denkoefening moet samen met de plaatselijke overheden gevoerd worden.

Het potentieel aan economische activiteit in de diensten bestemd voor de doelpublieken is groot. Wallonië zou op die manier een concurrentieel voordeel kunnen halen door het opbouwen van een technologisch voordeel op het gebied van gerontechnologie. Dit vereist wel een link met de competitiviteitspolen waarbij een hecht netwerk tussen ondernemingen, onderzoekscentra en universiteiten tot stand wordt gebracht.

Toename tewerkstelling en evolutie van de beroepen

De toename van het residentieel aanbod in de openbare sector en de verenigingen gaat samen met een toename van de tewerkstelling in de sector. Dit biedt de kans om de normen inzake de kwaliteit van het werk te herzien in lijn met het levensmodel dat het Waalse Gewest in de instellingen wil bevorderen.

Om die fundamentele ontwikkelingen te begeleiden zou er een competentiecentrum voor de sociale en de gezondheidssector in Wallonië opgericht kunnen worden. Als vormings-, bewakings- en sensibiliseringspool

zou dit centrum zijn beleid kunnen kaderen in een ontwikkelingslogica om te kunnen voldoen aan de noden van de werknemers, de diensten, de werkzoekenden, het onderwijs en de sectorale gesprekspartners.

Conclusie

Als hoeder van het algemeen welzijn moet de staat een coherent, open sociaal beleid voeren op basis van een dienstenaanbod dat beantwoordt aan de essentiële noden van de bevolking en dat borg staat voor de kwaliteit en de continuïteit van de prestaties maar ook voor de gelijke financiële en geografische toegang voor alle burgers, ook de kansarmen.

Naast de competitiviteitspolen zou er een echte 'sociale pool' opgericht kunnen worden waarin de vakbonden correct vertegenwoordigd zijn, waarbij ervoor gezorgd wordt dat die pool complementair is met het gevoerde economisch, sociaal en gezondheidsbeleid (op federaal, gewestelijk en plaatselijk vlak). Als doelstellingen heeft die pool:

- het gezondheidsbeleid
- de begeleiding van de evolutie van de beroepen in de thuiszorg en -hulp, in het kader van de technologische ontwikkelingen, d.m.v. de oprichting van een competentiecentrum om te kunnen voldoen aan onder meer de opleidingsnoden van de werknemers
- het investeringsbeleid in infrastructuur en voorzieningen van de overheid en de verenigingen, ook in het residentieel aanbod aan kortverblijf
- het huisvestingsbeleid
- het beleid inzake ruimtelijke ordening met oog voor de toegankelijkheid van openbare plaatsen voor mensen met beperkte mobiliteit
- de uitbouw van de buurtdiensten, met inbegrip van de sociale en culturele activiteiten
- het potentieel aan economische ontwikkeling van de gerontechnologie.

De volledige nota vindt u op www.fgtb-wallonne.be

raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be

TV-UITZENDING REGARDS

4 DAGEN DIE UW LEVEN ZULLEN VERANDEREN

Collectieve werktijdverkorting? Hoe je dit aanpakt en waarom. Een interview met Pierre Larroutou, econoom, oprichter van het 'Collectif Roosevelt 2012' en van de Franse politieke partij 'Nouvelle Donne'.

Bekijk dit interview online op www.fgtb-wallonne.be en www.cepag.be evenals op YouTube

DVD te verkrijgen voor € 10: daniel.wojtalik@cepag.be (02 506 83 96)

Een uitzending van het Waals ABVV, een productie van CEPAG.

Realisatie: Yannick Bovy - November 2015 - 26'.

VROUWEN & WERK

Studiedag 'Vrouwen, werk en gezondheid'

Na een eerste colloquium in november 2015 over het collectief verzet, wordt de cyclus 'Vrouwen & Werk' georganiseerd door CEPAG en de 'Femmes prévoyantes socialistes' van Luik in 2016 vervolgd. We nodigen je dan ook graag uit op een studiedag rond gezondheid op 19 februari 2016 in Beez (Namur).

Info:

www.solidaris-liege.be/resistance of www.cepag.be

Inschrijvingen:

fpsinscriptions.liege@solidaris.be

Waals ABVV en CEPAG op Facebook!



Raadpleeg regelmatig onze pagina's, like ze, becommentarieer ze en verspreid onze events volop!

Volg het Waals ABVV ook op Twitter!



Studiekringen in de praktijk in de Keniaanse transportsector

DWU en KLDTDU, de vakbonden van dokwerkers en truckchauffeurs startten dit jaar een samenwerkingsproject met BTB binnen het ABVV-programma gefinancierd door DGD (Belgische Ontwikkelingssamenwerking).

Eén van de doelstellingen is dat werknemers hun rechten afdwingen. De studiekekringen ('study circles') zijn voor de vakbonden een perfect middel om veel werknemers te bereiken en dit met een budget dat maar een fractie is van klassieke vormingen. Bovendien omzeilen ze het probleem van vrijstellingen door de werkgevers en eventueel loonverlies. Werknemers kunnen zich immers geen loonverlies permitteren.

In 'study circles', begeleid door een 'study circle leader', zoeken werknemers samen naar oplossingen voor concrete problemen die zich in hun bedrijf voordoen. Reële incidenten dienen als basis om samen van daaruit te leren en mogelijke concrete strategieën te ontwikkelen. Dit gebeurt in kleine groepen, vaak letterlijk onder een boom tijdens hun schaarse pauzes of net na het werk.

Het effect is onmiddellijk zichtbaar. Werknemers beseffen nu dat 24 uur achter het stuur zitten strijdig is met de wet, en dat ze zich daartegen kunnen verzetten. Met alle gevolgen van dien. Een chauffeur van gevaarlijke stoffen formuleerde het kort maar heel krachtig: "not knowing kills".

stefan.degroote@ifsi-isvi.be

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Sterke vakbonden voor een beter Afrika!

Sinds enkele jaren denken de internationale dienst van het ABVV en ISVI (Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut van ABVV) mee over de vakbeweging in Afrika en over de versterking ervan. ABVV en ISVI voegen de daad bij het woord en nemen actief deel aan de vakbondswerking, vandaar ook onze participatie aan het congres van IVV-Afrika in november en aan de PANAF-conferentie 'Democracy and governance' in oktober.

Voor een beter Afrika

Een delegatie van ISVI heeft van 23 tot 27 november deelgenomen aan het congres van de Afrikaanse vleugel van het Internationaal Vakverbond (IVV). Macky Sall, de president van Senegal, was aanwezig bij de opening van het congres in Dakar, wat wijst op een zekere openheid van deze regering t.o.v. sociale dialoog. Een belangrijk gebaar voor een congres onder het motto 'sterke vakbonden voor een beter Afrika'.

De vakbondswereld in Afrika legt matige resultaten voor: een geringe syndicalisatiegraad, een grote politieke instabiliteit, een overwegend informele economie en syndicale proliferatie in de Franstalige landen. In die omstandigheden is het moeilijk lid te zijn van een vakbond en nog moeilijker om ervoor te werken.

Niettemin was de sfeer positief en heeft het congres nogmaals bevestigd de vakbonden te willen verankeren in de Afrikaanse maatschappij. Hoe kunnen we jongeren betrekken in de vakbeweging? Hoe kunnen we de autonomie van de vakorganisaties garanderen? Hoe kunnen we vrouwen laten deelnemen aan het syndicale leven? IVV-Afrika gaf het voorbeeld door aan te dringen op de participatie van vrouwen door af te stappen van de regel om enkel de vakbonden die in orde zijn met hun bijdrage uit te nodigen voor het congres. Ook zij die niet in orde waren met hun bijdrage hebben leidinggevende vrouwen kunnen afvaardigen om deel te nemen aan de workshops vóór en tijdens het congres.

De ABVV-ISVI-delegatie heeft de workshops over migratie en klimaatverandering gevolgd, de discussies over de democratie en de opmaak van de stand van zaken van de vakbonden in Afrika. We hebben ertoe bijgedragen dat de verklaring over Burundi proactiever is. IVV-Afrika gaat op solidariteitsmissie naar Burundi om de werknemers een hart onder de riem te steken en concrete actiemogelijkheden te bepalen. Wij zouden kunnen deelnemen aan die missie.

Voor een beter bestuurd Afrika

Een maand eerder hadden de deelnemers aan de conferentie 'Democratie en governance: mobilisatie van de Afrikanen voor de transformatie van Afrika' eveneens de wens geuit een proactieve rol te spelen in de oplossing van het Burundese conflict.

PANAF had van 28 tot 30 oktober 2015 in Kigali (Rwanda) vakbondsleiders, vertegenwoordigers van werkgevers en politieke persoonlijkheden van 27 Afrikaanse landen bijeengeroepen om de vakbeweging (opnieuw) een belangrijke plaats te geven in het politieke landschap van elk land. PANAF is een syndicale samenwerking tussen organisaties uit Europa (LO en TCO uit Zweden, ABVV uit België), Zuid-Amerika (CUT uit Brazilië) en Afrika (IVV-Afrika en OUSA) gefocust op vorming voor de voornaamste democratische vakbonden van 16 Afrikaanse landen (zie artikel hiernaast).

De conferentie was zodanig georganiseerd dat de deelnemers voldoende spreektijd kregen om hun ervaringen uit te wisselen, politieke situaties toe te lichten, debat te voeren, mobilisatiestrategieën voor te stellen... De conferentie kon elke vertegenwoordiger van de drie aanwezige partijen er ook toe brengen zich te engageren, afgezien van hun eigen respectievelijke strijd, om na te denken over het mobiliseren van eigen financiële middelen, om stabiliteit (en vrede) te brengen in de samenleving en te strijden tegen corruptie. Kortom, om een echte democratische kracht met een maatschappelijke rol te zijn.

laurent.atsou@ifsi-isvi.be