

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 5, mei 2024

■ Economie

Is de werkloosheidsval 'fake news'?
Verschil tussen uitkering en minimumloon
quasi altijd boven de €500 netto per maand

■ Ondernemingen

NAR-advies: collectief preventie-
en re-integratiebeleid

■ Sociaal beleid

Sekswerk onder arbeidsovereenkomst:
wet gestemd in het parlement

■ Sociale ombuds

Recente wijzigingen
van de Codex welzijn op het werk

■ Echo regio Brussel

Mobiliteit: wie gaat metro 3 betalen?

■ Echo regio Vlaanderen

15 beleidsprioriteiten voor Vlaanderen

■ Echo regio Wallonië

Reconversiecellen: stand van zaken

■ Europa & Internationale Relaties

Syndicale vrijheden wereldwijd bedreigd
Rana Plaza: 11 jaar later

ECHO download?

www.abvv.be/publicaties

ECHO per mail?

echo@abvv.be

WWW.ABVV.BE

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

Oxfam België zet verstoord fiscaal evenwicht in de verf

Er is een vrij grote politieke consensus dat arbeid te zwaar wordt belast, zeker aan de onderkant van de inkomensverdeling. Die consensus ontbreekt als het aankomt op een meer rechtvaardige bijdrage op kapitaal en vermogen. Dat is nochtans nodig, alleen al vanuit rechtvaardigheidsoverwegingen: de sterkste schouders dragen de zwaarste lasten. En in het licht van de inspanningen die het nieuwe Europese begrotingskader ons land dreigt op te leggen, zou het een evidentie moeten zijn.

Het ABVV heeft die boodschap in de verf gezet op 1 mei: voer eindelijk een (progressieve) vermogensbelasting in (1% op het netto vermogen vanaf 1 miljoen euro, oplopend tot 4% op een netto vermogen van meer dan 1 miljard euro) en een belasting op meerwaarden (30% op meerwaarden gerealiseerd op financiële instrumenten).

Oxfam België bracht zonet een gelijkaardige boodschap uit in het kader van haar rapport 'Het ongelijkheidsdividend'. Daarin gaat ze in de eerste plaats in op het onevenwicht in de verdeling van toegevoegde waarde tussen arbeid en kapitaal: aan de ene kant een loonmarge van 0%, aan de andere kant winstmarges van bedrijven op recordhoogte.

Hier komt een tweede onevenwicht bovenop, namelijk in de fiscale behandeling van inkomen uit arbeid en inkomen uit kapitaal. Oxfam brengt de verschillende mechanismen in kaart die ervoor zorgen dat wereldwijd, maar ook in ons land, inkomen uit kapitaal de (herverdelende) dans ontspringt: het mechanisme van de Definitief Belaste Inkomens (DBI) waardoor multinationals minder dividendbelasting betalen; zelfde resultaat via het mechanisme van de holding (of portefeuillemaatschappij); de terugkoop van eigen aandelen binnen beursgenoteerde bedrijven, een belastingontwijkingstechniek die aan belang wint; en tenslotte de steeds lager belaste vermogenswinsten uit de verkoop van aandelen.

De cijfers in het Oxfam-rapport voor België zijn hallucinant, zoals:

- Bijna 80% van de beursgenoteerde aandelen zijn in het bezit van de rijkste 10% van de bevolking.
- De effectieve dividendbelasting in de periode 2017- 2022 wordt geraamd op gemiddeld 4,35%.
- Bij de verkoop van aandelen betaalt men 0% belasting. België is het OESO-land waar het verschil in belastingbijdragen tussen inkomsten uit arbeid en inkomsten uit meerwaarden op aandelen op lange termijn het grootst is.
- Minder belasting op kapitaal betekent minder inkomsten voor de overheid: in 2021 waren die 'fiscale uitgaven' goed voor 3% van het bbp (waarbij fiscale uitgaven worden gedefinieerd als een minderontvangst wegens fiscale tegemoetkoming).

Een snelle blik op de verkiezingsprogramma's van de rechts-conservatieve partijen leert dat MR, Open Vld en N-VA geen woord vuil maken aan een belasting op vermogen of vermogenswinst. Straffer nog: N-VA pleit zelfs voor de afschaffing van de belasting op vermogensoverdracht, de erfenisbelasting. Terwijl erfenissen net goed zijn voor 70% van de omvang van de grote vermogens. Als het van hen afhangt blijft het fiscaal evenwicht verstoord.

Seminarie CRB/ FRDO klimaat en overheidsbegroting

Op maandag 24 juni tussen 9.30u en 14u organiseren de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling (FRDO) een seminarie over “klimaat en economisch bestuur in een Europees kader: welke implicaties voor België?”

Volgende onderwerpen zullen worden behandeld:

- De macro-economische en budgettaire gevolgen van de klimaatontwrichting in België evalueren
- De gevolgen van het klimaatbeleid op de overheidsfinanciën op korte, middellange en lange termijn in België
- Overheidsinvesteringen voor het klimaat in België binnen het Europese begrotingskader.

Er zullen sprekers zijn van onder meer de Europese Commissie, het Federaal Planbureau, de Dienst Klimaatverandering van de FOD Volksgezondheid, het Europees Vakverbond en Business Europe.

Het seminarie vindt enkel fysiek plaats, in het Conferentiecentrum van de FOD BOSA (Simon Bolivarlaan 30, 1000 Brussel). De spreektafen zijn Nederlands en Frans, simultaanvertaling wordt voorzien. Deelname is gratis, maar vooraf inschrijven is verplicht.

Meer informatie over het programma en de sprekers is te vinden op de website van de FRDO: <https://vu.fr/rQbne>

Inschrijven kan online:
<https://vu.fr/KPdLn>

ECONOMIE

Is de werkloosheidsval ‘fake news’? Verschil tussen uitkering en minimumloon quasi altijd boven de €500 netto per maand

Tijdens de verkiezingscampagne zetten de liberalen en de conservatieven de aanval in op de welvaarts koppeling van de sociale uitkeringen. Op die manier willen ze de strijd aanbinden met de zogenaamde ‘werkloosheidsval’. Voor sommige werkzoekenden zou het – volgens de redenering – financieel niet lonen om terug aan de slag te gaan. De liberalen bepleiten zo een verschil van minstens 500 euro netto tussen ‘werken’ en ‘niet-werken’. De ABVV-studiedienst nam de proef op de som en kwam tot een verrassende conclusie.

Het verschil tussen netto werkloosheidsuitkering en nettominimumloon bedraagt 545 euro voor een alleenstaande (€624 als je het vakantiegeld in rekening brengt). Dankzij het ABVV steeg het netto minimumloon op 1 april met €50, wat betekent dat de ‘verkiezingsbelofte’ van de liberalen en de N-VA ondertussen ingelost is. Voor de samenwonenden – dat is de grootste categorie in de werkloosheid – bedraagt het verschil tussen ‘werken’ en ‘niet-werken’ al vlug meer dan €1.000 netto per maand, voor de gezinshoofden (o.a. alleenstaande ouders) is het verschil wel beduidend kleiner. In de werkloosheid zijn de minimumuitkeringen dan ook afhankelijk van de gezinssituatie. Conclusie: het idee van een ‘werkloosheidsval’ is op zijn zachtst gezegd overroepen. Zeker als je weet dat de meeste sectoren een minimumloon boven het ‘gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen’ (GGMMI) kennen en naast vakantiegeld ook een eindejaarspremie voorzien.

Bedragen mei 2024	Bruto uitkering	Netto-uitkering	Δ armoedegrens (met kinderbijslag)	Bruto minimumloon	Netto minimumloon	Δ werken maandelijks	Δ werken met vakantiegeld
Werkloosheid alleenstaande	€1.409	€1.409	- €99	€2.070	€1.955	€545	€624
Werkloosheid gezinshoofd (alleenstaande ouder 2 kinderen)	€1.739	€1.739	- €180	€2.070	€2.065	€326	€425
Werkloosheid samenwonende (M1-3)	€1.357	€1.220	-	€2.070	€1.953	€733	€674
Werkloosheid samenwonende (M13-24)	€1.038	€933	-	€2.070	€1.953	€1.019	€993
Arbeidsongeschiktheid alleenstaande regelmatig werknemer (vanaf M7)	€1.606	€1.606	€97	€2.070	€1.955	€349	€427
Arbeidsongeschiktheid alleenstaande niet-regelmatige werknemer (vanaf M7)	€1.288	€1.288	- €220	€2.070	€1.955	€666	€745
Leefloon alleenstaande	€1.288	€1.288	- €220	€2.070	€1.955	€666	€745
Leefloon gezinshoofd (alleenstaande ouder 2 kinderen)	€1.741	€1.741	- €178	€2.070	€2.065	€324	€423
Leefloon samenwonende	€859	€859	-	€2.070	€1.953	€1.094	€1.172

Als er al een inactiviteitsval bestaat, dan moeten we de oorzaak zoeken bij onder meer het gebrek aan betaalbare kinderopvang, te selectieve aanvullende steun verbonden aan bepaalde statuten, de kosten verbonden aan het woon-werkverkeer of het huwelijksquotiënt in onze fiscaliteit. Het beeld is ook genuanceerder bij deeltijdse werkhervatting. Het ABVV vraagt daarom een hervorming van de inkomensgarantie-uitkering. Met die ‘IGU’ kan een werkzoekende na het aanvaarden van een deeltijdse vacature een deel van zijn / haar uitkering behouden.

Het ABVV ijvert voor degelijke sociale uitkeringen én degelijke lonen. De (volgende) federale regering mag onder geen beding raken aan de welvaarts vastheid van de sociale uitkeringen. Het gros van de sociale minima ligt dan ook nog altijd onder de armoedegrens. Daarnaast moeten de (laagste) lonen omhoog. Om werk meer te laten lonen, vraagt het ABVV daarom een optrekking van het brutominimumloon richting €17 per uur of €2.800 bruto per maand. Ook moeten deeltijders dringend meer kansen krijgen om extra uren te presteren of voltijds aan de slag te gaan.

ONDERNEMINGEN ■

NAR-advies: collectief preventie- en re-integratiebeleid

Eind 2022 werd het re-integratietraject bij de eigen werkgever aanzienlijk gewijzigd als reactie op de misbruiken en de lage efficiëntie van deze trajecten in de praktijk. Zo werd onder andere de procedure van medische overmacht losgekoppeld van het re-integratie traject, er kwam meer nadruk te liggen op het aangepaste werk, het collectieve luik werd in grote mate versterkt, ook CPBW's kregen een grotere rol te spelen in het re-integratieproces.

Naar aanleiding van deze wijzigingen bracht de NAR op 1 mei 2024 een advies uit over de belangrijkste elementen van de collectieve omkadering van de terugkeer van langdurig zieken. Een collectieve omkadering van het re-integratiebeleid blijft immers een uiterst belangrijke factor voor de succesvolle re-integratie van personen met gezondheidsproblemen.

Gezien de overeenkomsten tussen ziektepreventie en een collectief re-integratiebeleid, dat ook een 'preventie'-component bevat, besloten de sociale gesprekspartners om deze twee kwesties als eenzelfde pakket te behandelen.

Eén van de belangrijkste factoren betreft de focus op preventie: proactief inspelen op de mogelijke risico's en alle relevante actoren (werknemers, directie, overlegorganen, preventieadviseurs, artsen, human resources, andere relevante personen) op voorhand te betrekken bij het uitwerken van het welzijnsbeleid.

Ook het optreden op het meest gepaste ogenblik kan bijdragen aan een succesvolle re-integratie. Hier is de preventieadviseur-arbeidsarts het best geplaatst om te bepalen op welk ogenblik het best een interventie wordt opgestart om alle risico's voor de gezondheidstoestand van de werknemer uit te sluiten.

Het spreekt voor zich dat re-integratie volledig vrijwillig moet blijven.

Maar er zijn nog andere factoren die men niet uit het oog mag verliezen, waaronder een mentaliteitswijziging van de hele maatschappij en de bewustmaking van de werkgever en de collega's...

Een groot stuk van het advies wordt gewijd aan de concrete acties die men moet opzetten:

- Optimalisering en coördinatie van de bestaande maatregelen tussen de stakeholders
- Verduidelijking, verbetering, afstemming en aanvulling van het bestaande wetgevingskader en de toepassing ervan in de praktijk
- Overleg tussen de werkgever en het CPBW vergemakkelijken
- De samenwerking en communicatie tussen artsen en hun teams moet versterkt worden
- Verbeteren van de combinatie werk en de uitkeringen van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen
- Uitvoering van het nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
- Acties in het raam van de procedure die leidt tot de constatering van medische overmacht
- Vergemakkelijken van de kennis van ondernemingen over de bestaande hulp en maatregelen en de toegang ertoe
- Steunen van ondernemingen bij de uitwerking en evaluatie van hun collectief beleid/collectieve procedure
- Noodzaak van gegevensverzameling, monitoring en evaluatie
- Versterken van de beschikbare gegevens en monitoring van arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en re-integratiemaatregelen
- Verzamelen van en discuten over de gegevens die omtrent informele trajecten beschikbaar zijn
- Evaluatie van het stelsel van responsabilisering van werknemers en werkgevers in het raam van de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem

Daarnaast zullen wij op korte termijn in de NAR een aanbeveling doen aan ondernemingen en sectoren. Deze aanbeveling wordt bedoeld als een praktisch en educatief hulpmiddel bij de implementatie en ondersteuning van de preventie van ziektes op het werk en het behoud van en de terugkeer naar werk van de betrokken werknemers, zowel op collectief als individueel vlak.

NAR-advies: overgang van 'VSO' naar 'erkende SO'

De Nationale Arbeidsraad bracht een advies uit over de overgang van "vennootschap met sociaal oogmerk" (VSO) naar de "vennootschap erkend als sociale onderneming" (erkende SO).

Een grote hervorming van het vennootschapsrecht in 2019, in de eerste plaats de herziening van de bestaande rechtsvormen van rechtspersonen, had een grote impact op de sociale reglementering die soms nog altijd expliciet naar de opgeheven rechtsvormen verwijst.

In de Nationale Arbeidsraad brachten de sociale partners op 1 mei 2024 een unaniem advies uit over de 'vennootschappen met sociaal oogmerk' (VSO) die sinds 1 mei 2019 niet meer bestaan en in feite (deels) vervangen zijn door de 'erkende sociale ondernemingen' (erkende SO). In hetzelfde dossier brachten we al eerder een advies uit over het nieuwe begrip van 'vrij beroep'.

De RSZ werkte verschillende pistes uit over de toekomst van de VSO na afloop van de overgangperiode. In het recente advies kozen we voor de piste die het best aansluit bij de situatie van vandaag, zijnde het behoud van het onderscheid tussen enerzijds erkende SO waarvan de statuten het uitkeren van vermogensvoordeel verbieden en anderzijds andere ondernemingen. Op die manier dient in de sociale wetten de VSO gewoon vervangen te worden door de erkende SO. Voor het bepalen van het bevoegde paritair comité blijven erkende SO waarvan de statuten winstdeling verbieden onder PC 329, 335 of 337 vallen.

Webinar Federal Learning Account

Woensdagvoormiddag 29 mei organiseerde het ABVV een webinar over de Federal Learning Account (FLA), een digitale applicatie geïntegreerd in MyCareer.be en beheerd door Sigedis vzw.

Via de FLA applicatie dienen werkgevers de door hun werknemers gevolgde opleidingen te registreren. In een latere fase zullen ook opleidingsverstrekkers en werknemers opleidingen kunnen ingeven.

Het doel is om via de FLA werknemers een overzicht te bieden van alle informatie inzake hun individuele opleidingsrechten en de door hen gevolgde opleidingen (al dan niet gekoppeld aan een diploma/certificaat).

Sinds 1 april 2024 is de applicatie opengesteld voor werkgevers (eerst in betaversie, vanaf 1 juni de officiële versie). Werkgevers krijgen tot 1 december 2024 tijd om de gegevens van hun werknemers te registreren. Vanaf 2 januari 2025 zullen werknemers een overzicht krijgen van hun opleidingsrechten.

■ SOCIAAL BELEID

Sekswerk onder arbeidsovereenkomst: wet gestemd in het parlement

De wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst werd op 2 mei 2024 goedgekeurd tijdens de plenaire zitting van de Kamer en treedt in werking op de eerste dag van de 6de maand na de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad. Via KB kan geopteerd worden om specifieke bepalingen (bv. de erkenningsprocedure voor potentiële werkgevers) vroeger in werking te laten treden. Het eerdere wetsontwerp werd na het uitbrengen van het advies van de Nationale Adviesraad (zie Echo januari 2024) deels aangepast.

De wet definieert sekswerk als het verrichten van daden van prostitutie in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor sekswerker. De verwijzing naar ' prostitutie ' hangt samen met het feit dat deze wet uitvoering geeft aan de in het Strafwetboek voorziene mogelijkheid om bij wet te bepalen in welke gevallen het organiseren van de prostitutie van een ander met als doel het bekomen van een voordeel niet gelijkgesteld wordt met pooierschap.

Een arbeidsovereenkomst voor sekswerk (alle bepalingen van het arbeids- en sociale zekerheidsrecht zijn van toepassing, tenzij in de wet anders bepaald) kan enkel door meerderjarigen afgesloten worden.

Het is ook expliciet verboden om studenten tewerk te stellen. Net als het verrichten van sekswerk als flexi-jobber, gelegenheidsarbeider of via terbeschikkingstelling (inbegrepen uitzendarbeid).

Sekswerkers hebben het recht om seksuele betrekkingen met een klant (of het verrichten van bepaalde seksuele handelingen) te weigeren, om de seksuele activiteit stop te zetten of te onderbreken en om zelf voorwaarden op te leggen aan de seksuele activiteit of handeling.

De uitoefening van deze rechten kan niet worden beschouwd als een tekortkoming in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in hoofde van de sekswerker. Een specifieke ontslagbescherming en bescherming tegen nadelige maatregelen is voorzien. De sekswerker heeft het recht om de arbeidsovereenkomst voor sekswerker te beëindigen zonder opzegging noch vergoeding.

Voor de toepassing van de werkloosheidsreglementering dient rekening gehouden te worden met de specifieke aard van sekswerk (lees: een sekswerker mag niet gesanctioneerd worden louter omwille van het stopzetten van de arbeidsovereenkomst voor sekswerker).

Potentiële werkgevers dienen te voldoen aan strikte voorwaarden om een erkenning te bekomen. Zo kunnen enkel rechtspersonen (bepaald tot specifieke vormen) een erkenning bekomen en mogen de bestuurders niet veroordeeld geweest te zijn voor één van de in de wet opgesomde misdrijven.

Een referentiepersoon dient continue bereikbaar te zijn, een alarmknop dient aanwezig te zijn en bijkomende voorwaarden op het vlak van veiligheid, gezondheid, welzijn en kwaliteit van de arbeid voor sekswerkers worden nog bij KB vastgelegd.

Toegang tot de lokalen moet gewaarborgd worden voor socio-medische organisaties en voor de professionele verenigingen van sekswerkers, vakbonden inbegrepen.

De wet is een enorme stap vooruit voor een groep werknemers die decennialang veroordeeld waren tot verdoken tewerkstelling, met alle negatieve gevolgen van dien.

Het is van wezenlijk belang dat na het uitvaardigen van deze wet, de vereiste KB's (erkenningsprocedure en bijkomende erkenningsvoorwaarden op onder meer het vlak van veiligheid, gezondheid, welzijn en kwaliteit van de arbeid) snel volgen.

Ook de verdere procedurele stappen qua bepaling van het bevoegde paritair comité dienen snel te volgen, zodat het sectoraal overleg voor deze groep werknemers kan beginnen functioneren.

Ten slotte dient erover gewaakt te worden dat de strenge vereisten om erkend te worden als werkgever daadwerkelijk minutieus gecontroleerd en opgevolgd worden door de bevoegde inspectiediensten.

lander.vanderlinden@abvv.be

SOCIAAL OMBUDS ■

Recente wijzigingen van de Codex welzijn op het werk

Vanaf 1 juli 2024 wordt het oprichten van een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (GIDPB) vergemakkelijkt.

Het recente koninklijk besluit gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 2 mei 2024 laat voortaan aan kleine groepen van werkgevers toe om een gemeenschappelijke interne dienst op te richten op een versoepelde manier.

Elke werkgever is verplicht om te beschikken over een eigen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW). Maar onder specifieke voorwaarden is het mogelijk om daarvan af te wijken en een 'Gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming van het werk (GIDPB)' op te richten. De procedure is op heel wat punten versoepeld om de administratieve belasting te verminderen.

Zo is voor de oprichting van kleinere GIDPBW geen ministerieel besluit meer nodig, en ook voor de oprichting van grotere GIDPB's zijn er heel wat versoepelingen.

Voor kleinere GIDPBW's geldt een nieuwe basisregel. Er is geen toelatings-MB meer vereist. Eén van de betrokkene werkgevers moet de oprichting wel zo snel mogelijk melden aan de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid (HUA). Belangrijke nieuwigheid is de vereiste instemming van het CPBW van de betrokken werkgevers (voorheen volstond hun advies). Bij gebrek aan het akkoord zijn de betrokken werkgevers verplicht om de tussenkomst en bemiddeling van de arbeidsinspectie te vragen.

Voor de oprichting van een grote GIDPBW blijft wel nog een toelatings-MB vereist. Het betreft GIDPBW die worden opgericht door een groep van werkgevers die bestaat uit meer dan tien werkgevers, of die meer dan 2.000 werknemers tewerkstelt, of die beschikt over een eigen departement belast met het medische toezicht.

anna.makhova@abvv.be

ECHO REGIO BRUSSEL ■

Mobiliteit: wie gaat metro 3 betalen?

Hét prestigeproject van de Brusselse Gewestregering, Metro 3, kampt momenteel met twee grote problemen: technische onzekerheden over de voortzetting van het project (waarover de media al uitgebreid berichtten) en een explosie van de geraamde kosten. Ter verduidelijking: op dit moment kan het Gewest, dat al een schuld heeft van 13 miljard euro, niet zeggen hoe het de totale rekening voor Metro 3 zal kunnen betalen. De totale geraamde kosten zijn sinds 2017 bijna verdrievoudigd, van 1,62 miljard euro naar bijna 4,2 miljard euro.

Gezien deze moeilijkheden lijkt een tussenkomst van het federale niveau een plausibele optie. Maar ook al is de federale overheid al voor 500 miljoen euro bij het project betrokken (via haar participatie in Beliris) toch lijkt een grotere inspanning moeilijk - vooral met het oog op het nieuwe Europese begrotingskader dat de komende jaren waarschijnlijk een grote impact zal hebben op de Belgische overheidsfinanciën.

Een tussenkomst van de andere deelstaten is in de huidige context maar moeilijk voorstelbaar - tenzij dit, zoals in 2010, deel uitmaakt van een staatshervorming.

Een idee dat ingang lijkt te vinden, bestaat erin de schuld in verband met de bouw van de metro te "deconsolideren" (uit de gewestbegroting halen) door middel van een publiek-privaat partnerschap. De privésector zou dan de toekomstige bouwrisico's op zich nemen, waarbij het Gewest een jaarlijkse commissie zou betalen. Maar dit idee is verre van een wonderoplossing en dreigt de Brusselaars nog jarenlang te doen betalen.

Het lijkt geen twijfel dat het project een van de hoofdpunten zal zijn op het menu van de onderhandelaars van de toekomstige gewestregering. Afwachten dus wat er uit de bus komt om uit deze situatie te raken ...

fabian.meulenyser@abvv.be

Platform-werknemers - Eerste beslissingen van de Administratieve Commissie

Op 22 april heeft de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie - die verantwoordelijk is voor de evaluatie van het loontrekkende of zelfstandige karakter van een arbeidsrelatie - haar eerste beslissingen genomen op basis van het nieuwe vermoeden van een arbeidsrelatie in loondienst voor platformwerknemers. Na analyse van de nieuwe criteria concludeert de Commissie dat er in de drie voorgelegde gevallen een arbeidsrelatie bestaat en dat het vermoeden niet omgekeerd wordt.

De beslissingen: <https://vu.fr/FmYan> (nr 267, 268 et 270)

ABVV Brussel: prioriteiten voor toekomstig regeerakkoord

Met het oog op de regionale verkiezingen van 9 juni 2024 en de onderhandelingen over het toekomstige regeerakkoord, stelde ABVV Brussel een politiek memorandum op. Dit bevat onze belangrijkste eisen aan de politieke partijen die de toekomstige meerderheden zullen vormen.

ABVV Brussel eist prioritair dat er een nieuw sociaal akkoord onderhandeld en gesloten wordt tussen de sociale gesprekspartners en de Brusselse regering. Dit akkoord moet de krachtlijnen van het Brusselse beleid voor de komende jaren vastleggen. Het ABVV Brussel zal prioriteit geven aan vier domeinen: regionale financiën, kwalitatieve tewerkstelling, huisvesting en gezondheid.

Een andere blik op migratiemythes

Migratie is al jaren een beladen onderwerp. Zowel in de media als op de politieke Bühne, maar net zo goed aan de cafétoog of op sociale media. Het debat wordt daarbij niet zelden gevoerd op basis van gevoel. Dat het wel wetlijes is geweest met die migratie, dat de eigen straat niet meer herkenbaar is. Begrijpelijke emoties. Alleen worden die emoties te vaak gevoed met aannames waarvan de grond minder sterk is.

De Nederlandse professor sociologie Hein de Haas schreef een boek over die aannames: 'Hoe migratie echt werkt', waarin hij 22 mythes over migratie aanpakt. Zo is er de mythe dat mensen uit armere landen op goed geluk hun kansen in het buitenland gaan beproeven. Of de mythe dat migranten onze jobs inpikken of nog dat ze druk zetten op onze lonen. Ik tipte jullie al eens over het boek, tijd om er dieper op in te gaan.

Een blog van Sarah Lambrecht, adviseur onderwijs- en competentiebeleid, diversiteitsbeleid en sectoraal arbeidsmarktbeleid op de studiedienst van het Vlaams ABVV.

Lees verder op <https://abvv-experten.be>

ECHO REGIO VLAANDEREN

15 beleidsprioriteiten voor Vlaanderen

Binnenkort trekken we naar de stembus en komt er (hopelijk snel) een nieuwe Vlaamse regering. De sociale partners binnen de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) werkten daarom een prioriteitennota uit voor de nieuwe Vlaamse verkozenen. Zoals de gewoonte is bij de SERV vlak voor de verkiezingen, betreft het hier een overzicht op basis van de bestaande akkoorden en adviezen waarover er afgelopen legislatuur overeenstemming werd bereikt onder de sociale partners, het 'acquis' dus en geen nieuw onderhandelde speerpunten. Het is dus ook op die manier te lezen.

De tekst bevat vijftien beleidsprioriteiten, die tot doel hebben het beleid te beïnvloeden en het welvaarts- en welzijnsniveau in Vlaanderen op langere termijn te verhogen. Hoewel Vlaanderen op sommige vlakken best wel goed presteert – denk maar aan economische groei die hoger is dan in de buurlanden, een lage werkloosheid, een hoge arbeidsproductiviteit en aan de Europese top wat betreft innovatie – benadrukt de SERV dat er aanzienlijke uitdagingen zijn. Onder meer de vergrijzing van de bevolking, de voortschrijdende digitalisering van de economie en de volledige samenleving, de noodzaak aan gepaste maatregelen in het kader van de energie- en klimaattransitie en de druk op overheidsdiensten, gezondheidszorg, onderwijs en mobiliteit. Tel daarbij nog de geopolitieke spanningen die protectionisme en migratiestromen veroorzaken, en er ligt heel wat werk op de plank.

Zekerheid bieden

De SERV beseft dat al deze uitdagingen en complexe veranderingen veel onzekerheid teweegbrengen bij de gezinnen en ondernemingen. Het is dan ook noodzakelijk om een samenhangend en vertrouwenwekkend beleid te voeren dat houvast en groeikansen biedt aan burgers en ondernemingen. Dit omvat onder meer investeringen in onderwijs, sociale voorzieningen, betaalbare huisvesting, mobiliteit en duurzame werkgelegenheid. Maar ook in levenslang leren, en zorgen dat iedereen mee is.

Ruimte geven

Daarnaast pleit de SERV voor het bieden van ruimte aan burgers, bedrijven en overheidsinstellingen om oplossingen te vinden voor de uitdagingen waarmee ze worden geconfronteerd, evenals het ondersteunen van transitie naar duurzamere en veerkrachtigere systemen. Ruimte met andere woorden om nieuwe ideeën en concepten ingang te doen vinden, want met alleen oude recepten komen we er wellicht niet. Dit omvat het verminderen van regeldruk, het bevorderen van innovatie en het stimuleren van samenwerking tussen verschillende belanghebbenden.

De komende jaren zijn tevens grote infrastructuurinvesteringen nodig voor de energietransitie, digitalisering, mobiliteit, wonen ... waardoor het belang van een geïntegreerde infrastructuurplanning toeneemt en een kader voor collectieve projecten moet zorgen dat meerdere uitdagingen sneller, efficiënter en inclusiever kunnen worden aangepakt.

Toekomst verzekeren

De SERV benadrukt het belang van een vernieuwend beleid, waarbij de focus verschuift van 'de dingen goed doen' naar 'de goede dingen doen' en 'de dingen anders doen'. Er wordt opgeroepen tot regelmatige evaluatie van beleidsmaatregelen op basis van kwalitatieve gegevens en strategisch denken om de langetermijndoelstellingen te bereiken. Daarnaast wordt gepleit voor een evenwichtige spreiding van financiële lasten over generaties en voor meer integraal werken binnen de overheid om complexe maatschappelijke uitdagingen aan te pakken.

(Sociaal) overleg versterken

Tot slot benadrukt de SERV het belang van samenwerking en dialoog tussen verschillende belanghebbenden, waaronder de burger, de overheid, het bedrijfsleven, de kennisinstellingen en de sociale partners. Constructieve overlegstructuren zoals de SERV helpen met het vinden van oplossingen die rekening houden met diverse belangen en een breed draagvlak kennen. Met deze aanpak kan Vlaanderen zich volgens de SERV voorbereiden op de uitdagingen van morgen en overmorgen.

peter.hertog@vlaamsabvv.be

Reconversiecellen: stand van zaken

Sinds 1977 schreven tienduizenden werknemers van meer dan 600 verschillende bedrijven zich in een tewerkstellingscel in. In de loop der jaren is het Waalse model erin geslaagd zijn positieve, geruimtelijke en welwillende karakter te behouden en tegelijkertijd een zeer hoge participatie- en re-integratiegraad aan te houden. Dit succes is te danken aan de specifieke methodologie, waarbij de FOREM en voormalige vakbondsafgevaardigden een ondersteunende rol bieden.

Efficiënt model ... met veel vijanden

Dit model, het enige in zijn soort in België en Europa, valt duidelijk niet bij iedereen in de smaak. Door de dominantie van deze cellen in Wallonië blijft de "collectieve outplacementmarkt" zeer beperkt voor uitzendkantoren. Als gevolg daarvan proberen deze het model voortdurend in diskrediet te brengen door er een karikatuur van te maken, het te denigreren, het af te schilderen als een subsidieregeling voor vakbonden of door te proberen het via juridische weg te destabiliseren. Momenteel komen de aanvallen vooral van de UWE - waarvan Federgon een belangrijk lid is - en van de MR - vanwege de verkiezingen: ze vallen de cellen aan vanwege hun resultaten inzake inschakeling. Hun kritiek is volstrekt ongegrond en betreft, vreemd genoeg, bijna nooit de commerciële operatoren, waarvan de resultaten nooit geobjectiveerd worden.

Reconversiecellen onder de microscoop

In 2023 namen 14 cellen een einde, voor in totaal 800 werknemers. Dit aantal voltooide cellen is echter geen getrouwe afspiegeling van de activiteit, aangezien er vorig jaar niet minder dan 37 reconversiecellen waren voor 3 116 werknemers. 24 van deze cellen waren of zijn nog steeds actief in 2024.

De meest vertegenwoordigde sectoren: Metaal - 4 cellen, 310 werknemers; Detailhandel - 3 cellen, 111 werknemers. De voorbije vijf jaar was het grootwinkelbedrijf sterk vertegenwoordigd.

De leeftijdsgroep 45+ vertegenwoordigt 60% van de personen die begeleiding krijgen (tegen minder dan 3% van de jongeren onder de 30), bovendien vormen de mannen (met 72%) de overgrote meerderheid. Gezien de oververtegenwoordiging van de metaalsector, waren arbeiders in de meerderheid (62%).

Welke resultaten?

Hoewel de meerderheid van de betrokken werknemers 45-plussers zijn en de meesten vaak geen kwalificaties hebben die verder gaan dan hoger secundair onderwijs, is het inschakelingspercentage voor 2023 bijzonder bevredigend en hoger dan de resultaten van de vier voorgaande jaren, namelijk 75%.

De kwaliteit van het inschakelingsproces is ongetwijfeld een meerwaarde van het programma, met een inschakelingspercentage van 70% met een COD, wat de zorgvuldigheid weerspiegelt waarmee de FOREM-teams en de sociale begeleiders de werkaanbiedingen selecteren.

Beroepsopleiding staat centraal in het inschakelingsprogramma. Het percentage voor 2023 ligt iets onder de 20% (ongeveer 30% in de andere jaren) wat deels verklaard wordt door de goede scores op het gebied van beroepsinschakeling. Er worden tal van activiteiten georganiseerd om het scala aan mogelijkheden voor de betrokken werknemers te verbreden: infosessies over beroepen waar vraag is en opleidingsaanbod, bezoeken aan vormingscentra, enzovoort. De vakbonden zorgen ook voor voortgezette opleiding: arbeidsovereenkomsten, degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, pensioenen en SWT, mobiliteit, de circulaire en sociale economie, knelpuntberoepen, enzovoort.

Conclusie?

Het positieve uitstroompercentage, inschakeling in een baan en in een vorming samen genomen, bedraagt dus 87,6% aan het einde van een reconversiecel. Dit is een opmerkelijk, objectief resultaat, dat in schril contrast staat met de karikaturen en onwaarheden die de rechterzijde en ook sommige werkgeversfederaties verspreiden. Het lijkt geen twijfel, de reconversiecellen zijn en blijven dus een positief en doeltreffend model voor de toekomst. Een model dat het Waals ABVV de komende jaren zal blijven verdedigen.

renaud.bierlaire@cepag.be

Penser & Agir

3-jarige vormingscyclus voor animatoren, militanten en professionals uit het maatschappelijk middenveld, verenigingen, ngo's en sociale organisaties.

CEPAG biedt drie cycli van telkens een jaar aan (10 sessies per jaar) om oude en hedendaagse thema's met betrekking tot de interacties tussen sociale krachten in België en over de hele wereld te verkennen. Deze permanente vormingscycli staan open voor elk publiek, maar richten zich in de eerste plaats tot personen beroepshalve werkzaam of actief als militant in het verenigingsleven, het maatschappelijk middenveld, ngo's en organisaties met een sociale doelstelling - dit om hen beter uit te rusten om de tijden waarin we leven te begrijpen, en wel door hen intellectueel, politiek en praktisch uit te rusten. Een van de doelstellingen bestaat erin om hen op te leiden tot animatoren van verandering, van 'Penser et Agir' (denken en handelen) met hun publiek.

Volgende sessies: de cursus loopt van september 2024 tot juni 2025 (Brussel en Bergen) of van januari 2025 tot december 2025 (Luik en Charleroi), op weekdays van 9u30 tot 16u30.

*Meer info op:
www.penser-et-agir.be*

Verklaring van Terhulpen: sociale dimensie voor volgende Europese Commissie

De toekomst van de Europese Unie moet worden gebouwd op sociale vooruitgang – met inbegrip van kwalitatieve banen en eerlijke loon- en werkvoorwaarden – en niet op lagere normen.

Dit was de inzet van het debat op de Top van Terhulpen (15-16 april 2024), die geleid heeft tot de ondertekening van de Verklaring van Terhulpen door. Dit als sociaal kompas voor het actieplan van de volgende Europese Commissie en de Europese Pijler voor Sociale Rechten verder bindend te maken.

De top werd georganiseerd door het Belgisch EU-voorzitterschap, met name de ministers Dermagne en Vandenbroucke, in samenwerking met de Europese instellingen, de lidstaten en de Europese sociale partners.

ABVV werkte zeer actief mee aan het tot stand komen van de verklaring. We moeten meer sociale en economische vooruitgang creëren, gelijke kansen, kwalitatieve jobs en eerlijke werkomstandigheden voor iedereen waarborgen, armoede en ongelijkheid terugdringen en een rechtvaardige en eerlijke transitie naar klimaatneutraliteit en een digitale werkomgeving stimuleren.

De verklaring mag echter niet bij holle bewoordingen blijven, want het fundamentele probleem is en blijft het onevenwicht tussen het sociale en het economische in de opbouw van Europa.

* <https://vu.fr/AMWsi>

EUROPA & INTERNATIONALE RELATIES

Syndicale vrijheden wereldwijd bedreigd

Daags na 1 mei is het duidelijk dat de syndicale vrijheden nog steeds onder vuur liggen en dat internationale solidariteit vandaag noodzakelijker is dan ooit. De verschillende crisissen die de wereld de voorbije jaren gekend heeft, hebben de situatie van de grondrechten op de werkvloer wat fragieler gemaakt – meer bepaald de vakbondsvrijheid en het recht op collectieve onderhandelingen. Volgens het laatste IVV-rapport gaan de vakbondsrechten al meer dan tien jaar gestaag achteruit. In 2023 bereikten schendingen van werknemersrechten een recordhoogte: 87% van de landen schond het stakingsrecht en 79% het recht op collectieve onderhandelingen. En de eerste maanden van 2024 tonen aan dat de trend doorzet. Enkele voorbeelden.

In **Wit-Rusland** is het regime van Loekasjenko de afgelopen jaren nog harder geworden en veel vakbondsleiders en -militanten zitten in de gevangenis, vaak met zware straffen en onderworpen aan onmenselijke detentieomstandigheden, zelfs marteling. Degenen die hun straf hebben uitgezeten, blijven onder volledige politiebewaking.

In **Benin** werden op 27 april, een paar uur voor het begin van een demonstratie tegen de hoge kosten van levensonderhoud, verschillende

vakbondsleden, waaronder onze partners van CSA-Benin en UNSTB, gearresteerd en vastgehouden. Ze werden pas laat in de avond vrijgelaten.

In **Argentinië** bereiden de vakbonden een tweede algemene stakingsdag voor op 9 mei. Zoals we afgelopen januari hebben uitgelegd, blijft het team onder leiding van de extreemrechtse ultraliberaal Javier Milei dag na dag in een razend tempo aanvallen uitvoeren op de fundamentele vrijheden, de werknemersrechten, de sociale bescherming en de openbare diensten. Het doel is duidelijk: een verpletterende overwinning behalen en verhinderen dat de tegenmacht, of het nu de vakbonden of de pers is, hun rol als beschermers van de democratie kunnen spelen.

In deze omstandigheden is internationale solidariteit belangrijker dan ooit. Of het nu gaat om acties voor ambassades, protestbrieven of steunbetuigingen. Het is misschien niet veel vergeleken met de schendingen, maar toch heeft dat beetje vaak een grote impact.

rafael.lamas@abvv.be

Rana Plaza: 11 jaar later

Op 24 april kwam een brede coalitie van NGO's en vakbonden - waaronder ABVV en ISVI - samen in een actie gecoördineerd door de platforms achACT en Schone Kleren Campagne om eraan te herinneren dat er actie nodig is tegen de straffeloosheid van bedrijven in de kledingsector. Vandaag, elf jaar na de instorting van de Rana Plaza-fabriek in Bangladesh - de dodelijkste tragedie die de mode-industrie ooit heeft meegemaakt - en ondanks het wijdverspreide bewustzijn van de arbeidsomstandigheden in de geglobaliseerde textielhandel, sterven er nog steeds werknemers op hun werkplek in kledingfabrieken.

Toch heeft de ramp in Rana Plaza geleid tot een ongekend bindend akkoord tussen de merken en de vakbonden. Dit veiligheidsprogramma maakt de fabrieken in Bangladesh veiliger, maar grote merken als Levi's, Lee en Wrangler weigeren nog steeds om het te ondertekenen. Met de actie op 24 april - een eigenzinnige modeshow die de aandacht vestigde op het

gebrek aan geloofwaardig engagement van jeansgiganten Levi's, Lee en Wrangler - kon ISVI een breder publiek bewustmaken van de straffeloosheid van bedrijven waar massale uitbuiting van werknemers nog steeds schering en inslag is en waar vakbondsvrijheid bijna systematisch wordt onderdrukt.

Vorige herfst stierven in Bangladesh vier werknemers tijdens betogingen voor een fatsoenlijk minimumloon, raakten tientallen werknemers gewond en werden honderden werknemers aangeklaagd voor ongegronde strafbare feiten. Bedrijven zijn verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden in de volledige keten en moeten de internationale arbeidsnormen van de IAO onmiddellijk toepassen, meer bepaald door de internationale overeenkomst inzake gezondheid en veiligheid in de fabrieken goed te keuren, met respect voor de vrijheid van vereniging en onderhandeling en door fatsoenlijke lonen te waarborgen.

laurent.atsou@ifs-i-svi.be