



De nieuwsbrief van de
Federale en Intergewestelijke
studiediensten van het ABVV

www.abvv.be

ECHO ABVV

U wil Echo voortaan nog enkel per
e-mail ontvangen of alleen per post?

U wil een naam- of adreswijziging
doorgeven?

Dat kan tel. of via mail:

Patsy De Lodder 02 506 82 71,
patsy.delodder@abvv.be

INHOUD

Economie 2

- Stijging van de gezondheidsindex: +/- 1% te verklaren door de stijging van de gas- en elektriciteitsprijs!
- G-20: geen antwoord op de werkgelegenheids crisis

Ondernemingen 3

- Naar een preventief alcohol- en drugbeleid in alle ondernemingen
- Sociale balans in een nieuw kleedje

Sociaal beleid 4

- ABVV roept VBO op om Herenakkoord te respecteren
- Uitzendarbeid: reactie op het artikel van J. Denys (Randstad)

Sociale ombuds 5

- Werkgeversbijdrage voor een aanvullend pensioen moet in het basisloon bij arbeidsongevallen

Echo regio's 5-7

- Interactie tussen gezondheid, milieu en de werkomgeving
- Nood aan een betere opleidingssteun
- Vlaams actieplan 'Herstel het vertrouwen'
- Maatregelen voor de koopkracht ... de Franse Gemeenschap kan beter!

Europa & Internationaal 8

- Uitzend- en arbeidstijdrichtlijn: positieve signalen, maar waakzaamheid blijft geboden
- Betrekkingen tussen Turkije en de EU: een heuse uitdaging

Zwakheden van de Belgische economie: niet noodzakelijk wat je denkt!

Onlangs publiceerde de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) zijn technisch verslag 2008. Meteen is daarmee ook het startschot voor de onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord (of IPA) voor 2009-2010 gegeven. De aandacht van de media gaat hoofdzakelijk naar de - voor deze onderhandelingen - beschikbare loonmarge. Het technisch verslag van de CRB bevat echter ook andere belangrijke informatie om te oordelen of de economie van ons land al of niet gezond is.

Oorspronkelijk had de CRB berekend dat de beschikbare loonmarge 6,4 % zou bedragen. Rekening houdend met het eerder sombere klimaat dat de wereldeconomie momenteel kenmerkt, berekende de CRB een alternatief cijfer en kwam uit op 5,1 %, rekening houdend met een neerwaartse herziening van de economische vooruitzichten.

Ook al gebeuren de aanpassingen en herzieningen naar omlaag, toch is onzekerheid en de vluchtigheid van de hypothesen het voornaamste kenmerk. Meer dan ooit moeten we de gegevens niet alleen met de grootste aandacht, maar ook met de grootste voorzichtigheid bekijken.

We mogen niet vervallen in een scenario à la jaren dertig, waarbij men vond dat elk land zijn werkloosheidsproblemen zomaar naar de buurlanden kon exporteren en daarbij een nooit geziene loonconcurrentie kon voeren. De huidige financiële en economische crisis vereist collectieve oplossingen, ook wat de lonen betreft. Een vrije, verantwoorde loonevolutie is bijgevolg de beste manier om er geen probleem bovenop te hebben, namelijk een crisis aan vraagzijde. Dit is dan ook de boodschap die naar voor kwam uit de vergadering van de Groep van Doorn op 24 oktober jongstleden (de Groep van Doorn bestaat uit Belgische, Luxemburgse, Nederlandse, Franse en Duitse bonden). Het is ook de boodschap die het ABVV en het EVV meegaven aan de ECB, de Commissie en de EU-lidstaten op de vergadering van de macro-economische dialoog van 3 november jongstleden.

Het technisch verslag van de CRB bevat inderdaad meer dan alleen een cijfer over de loonmarge. Ook in dat van 2008 staan veel meer gegevens. De analyse van de structuur van de Belgische economie toont nog steeds bepaalde zwakheden aan. Het verslag toont aan dat België nog steeds achterstand heeft op het gebied van innovatie en onderzoek. De Europese doelstelling, namelijk 3 % van het BBP aan O&O besteden in 2010, blijkt niet haalbaar (met 1,83 % voor België). Bovendien wordt de kloof met de meest performante landen (zoals de Scandinavische) steeds groter. Van de doelstelling om de vormingsinspanningen op te drijven, komt niets in huis: de doelstelling (die 10 jaar geleden werd bepaald!) om 1,9 % van de loonmassa te besteden aan vormingsinspanningen wordt nog steeds niet gehaald. België haalt in 2007 slechts 1,12 %, bovendien stagneert het deelnamepercentage. De economische structuur spitst zich onvoldoende toe op hoog technologische sectoren, bovendien is de uitvoer naar nieuwe exportmarkten of van nieuwe producten onvoldoende. Onze productie blijft teveel toegespitst op halfafgewerkte zware en mediumtechnologische producten. Onze uitvoer blijft veelal beperkt tot een straal van 2 000 km, terwijl de groeiemarkten daar buiten liggen.

Lage lonen zijn oorzaak van crisis, niet de oplossing ervoor

Ook in deze tijden van crisis blijven de Europese Commissie, de Europese Centrale Bank en BusinessEurope eensgezind hun traditionele beleidsrecepten verdedigen op de kap van de werknemers. Als we de lonen matigen, de indexering afschaffen en de arbeidsmarkt structureel hervormen zodat meer flexibiliteit mogelijk wordt, zullen we wel uit deze crisis geraken. Dat kregen we te horen op de herfstvergadering van de macro-economische dialoog. Dit zou een dialoog moeten zijn over het hele macro-economische spectrum. Maar telkens wordt die herleid tot het loonbeleid. Terwijl het net de lage lonen zijn die aan de oorzaak liggen van de huidige financieel-economische crisis. Het zijn de werkende armen in de VS die zich gedwongen zagen een risicovolle hypotheeklening te nemen omdat ze te weinig verdienen om zich een dak boven hun hoofd te veroorloven. Als de lonen niet voldoende sterk stijgen om de vraag te ondersteunen, dan heeft de economie andere drijvende krachten nodig, zoals schuldcreatie en speculatie. Maar nu blijkt duidelijk dat dit model van economische groei niet duurzaam is. Daarom moeten we lessen trekken en evolueren naar een model van economische groei dat in functie staat van het behoud en de creatie van waardig werk. Dit zal niet lukken door de lonen nog meer te matigen. Hiervoor zijn investeringen nodig in de reële economie. Kortom, er is nood aan een vraagondersteunend beleid.

Stijging van de gezondheidsindex in 2007-2008 in België: ongeveer 1% valt te verklaren door de stijging van de gas- en elektriciteitsprijzen!

Uit het Technisch Verslag (TV) van de CBRB blijkt dat in België de inflatie eind 2007 en begin 2008 flink gestegen is. Volgens de jongste prognoses van het Federaal Planbureau (FPB), zou de inflatie 4,7 % bedragen in 2008 (tegen 1,8 % in 2007). In tegenstelling tot 2007 (jaar waarin de inflatie in België identiek was aan de gemiddelde inflatie voor Nederland, Frankrijk en Duitsland) zou de inflatie in 2008 dus duidelijk hoger liggen dan in de refertelanden (2,75 tot 2,9 %). In zijn analyse stipt het TV aan dat, tijdens de periode 2007-2008, bijna 1 % van de stijging van de gezondheidsindex te verklaren valt door het feit dat de gas- en elektriciteitsprijzen in België sneller is gestegen dan in de refertelanden! In 2007 is de gezondheidsindex met 1,77 % gestegen en zou, volgens recente prognoses, in 2008 met 4,2 % stijgen (wat neerkomt op 5,97 % over 2 jaar genomen). Indien de gas- en elektriciteitsprijzen bij ons eenzelfde evolutie hadden gekend als in de refertelanden, zou de gezondheidsindex met zo'n 4,97 % gestegen zijn (over 2 jaar genomen). Deze stijging zou dus dichter bij de inflatiestijging in de refertelanden liggen. Bovendien zou er ook een grotere

marge zijn voor een verhoging van de reële lonen.

Eén van de belangrijkste verklarende factoren ligt bij de wijzigingen die werden aangebracht aan de prijsvorming-mechanismen van de energie. In dit verband stipt het TV twee belangrijke factoren aan. Het gaat om de gewijzigde formules voor de berekening van de energieprijzen door de leveranciers. Daarnaast is er ook de stijging van de distributietarieven, plus voor de elektriciteit, ook een verhoging van de tarieven voor vervoer. Maar volgens het ABVV, en ook volgens meerdere studies van de CREG, vormt de evolutie van de kostprijzen geen voldoende verklaring voor een dergelijke hoge stijging van de energieprijzen. Als conclusie kunnen we dan ook niet anders dan zeggen dat de verklaring voor die prijsstijgingen eerder dient te worden gezocht bij de bekommernis om de (meer dan behoorlijke) winstmarges te behouden, winstmarges die wij trouwens meer dan een keer betalen : eerst en vooral via onze gas- en elektriciteitsfactuur, vervolgens door de vermindering van de loonmarges, de verslechtering van de economie, ...

Anne.panneels@abvv.be (02 506 82 74)

De G-20 biedt geen antwoord op de werkgelegenheidscrisis

De groep van 20 economisch belangrijkste landen zat op 15 november bijeen in Washington om een uitweg te vinden uit de huidige crisis. Vanuit vakbondsoogpunt is het resultaat van deze topontmoeting mager. Er kwamen geen concrete maatregelen uit de bus voor het behoud en de creatie van waardig werk, ondanks de aanwezigheid van een internationale delegatie van vakbondsleiders in Washington. De Voorzitter van het ABVV maakte deel uit van deze delegatie.

De vertegenwoordigers van de internationale werknemersgemeenschap hebben er tijdens ontmoetingen met de voorzitters van de Wereldbank en het Internationaal Muntfonds en met regeringsleiders van de landen van de G20 de 'Global Unions Washington Verklaring' verdedigd. Deze verklaring, waar het ABVV aan meewerkte, stoelt op 4 pijlers: een gecoördineerd herstelplan voor de

reële economie, de herregulering van de globale financiële markten, een nieuwe 'economic governance' op wereldvlak en het bestrijden van de groeiende inkomensongelijkheden.

De vakbondsleiders waren in Washington aanwezig om hun stoel aan de onderhandelingstafel op te eisen. De werknemers zijn immers niet verantwoordelijk voor de crisis, maar dragen er wel de grootste gevolgen van. Maar zelfs dit feit wordt niet erkend door de G-20. Dat neemt niet weg dat werknemers wereldwijd in de komende maanden de druk zullen opvoeren om actie te ondernemen om waardig werk te vrijwaren.

De verklaring is terug te vinden op http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/0811t_gf_G20_fr.pdf

Jo.vervecken@abvv.be (02 506 82 78)

Naar een preventief alcohol- en drugbeleid in alle ondernemingen

In de Nationale Arbeidsraad (NAR) hebben de sociale gesprekspartners een akkoord bereikt over de inhoud van een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO), die aan alle ondernemingen oplegt een preventief alcohol- en drugbeleid te voeren. Zodra een aantal aanpassingen is aangebracht aan sommige bestaande wetgevende teksten, zal de CAO ook daadwerkelijk ondertekend worden. Hij treedt dan in principe in voege op 1 januari 2009, en 1 jaar later moeten alle ondernemingen over een preventief alcohol- en drugbeleid beschikken.

Algemene verplichting

Het ontwerp van CAO bevat verplichtingen die op alle werkgevers van toepassing zijn. Nochtans zal elke werkgever in functie van de specifieke omstandigheden in de onderneming, een zekere vrijheid hebben om te beslissen wat in zijn onderneming noodzakelijk is om een preventief alcohol- en drugbeleid te voeren. Minimaal moet elke werkgever de uitgangspunten en de doelstellingen van dit beleid in zijn onderneming bepalen. Die uitgangspunten en doelstellingen moeten verder worden geconcretiseerd via een beleids- of intentieverklaring, die de krijtlijnen bevat van een preventief alcohol- en drugbeleid.

Concrete maatregelen

De werkgever kan (het is m.a.w. geen verplichting) de hierboven vermelde uitgangspunten en doelstellingen verder uitwerken door regels op te stellen voor het geheel van het personeel die betrekking hebben op:

- de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol,
- het binnenbrengen van alcohol en drugs,
- het werkgerelateerd gebruik van drugs en alcohol,

- de procedures die gevolgd moeten worden bij de vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of druggebruik en bij de vaststelling van de overtreding van deze regels,
- de werkwijze en procedure die bij de vaststelling van werkonbekwaamheid als gevolg van alcohol- of druggebruik van een werknemer moet gevolgd worden.

Ook het testen op alcohol en drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugbeleid, maar dan enkel indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan.

Syndicale inspraak en informatie van alle werknemers

Het CPBW en de OR moeten informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over alle maatregelen die de werkgever neemt in het kader van zijn alcohol- en drugbeleid. De werkgever moet de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers informeren over de maatregelen die werden genomen.

Deze maatregelen moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Bovendien kan de werkgever de maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

Begeleidende brochure

De NAR werkt momenteel aan een leidraad, die tot doel heeft de inhoud van de CAO te verduidelijken. Deze brochure zal ook een aantal praktische tips en een stappenplan bevatten die kunnen leiden tot het implementeren van de CAO. De brochure zal worden gepubliceerd op de website van de NAR.

francois.philips@abvv.be (02 506 82 60)

Sociale balans in een nieuw kleedje

De sociale balans, die moet ingevuld worden door praktisch al de werkgevers, zal heel binnenkort twee belangrijke wijzigingen ondergaan. Het vormingsluik ondergaat een grondige facelift. Het zal voortaan gedetailleerder informatie bevatten over het soort van vorming maar ook over het kostenplaatje. Op deze manier kan voortaan op nauwkeurige wijze gemeten worden in hoeverre de werkgevers hun opleidingsinspanningen nakomen. Er komen immers sancties voor de sectoren die niet genoeg opleiding organiseren.

Daarnaast zullen de werkgelegenheids-

maatregelen uit de sociale balans worden gelicht. Zij zullen voortaan door de RSZ elektronisch aan de werkgevers worden bezorgd. Deze moeten op hun beurt de informatie bezorgen aan de werknemersafgevaardigden.

Hoewel de nieuwe sociale balans pas vanaf 1 december wordt ingevoerd en dus pas in de jaarlijkse vergaderingen van de ondernemingsraden in 2009 zal worden voorgelegd, kan u op onze beveiligde Website Vakbondsafgevaardigde alvast een uitgebreid dossier terugvinden.

ada.jacobs@abvv.be (02 506 83 44)

REACH

Het nieuwe reglement betreffende chemische stoffen REACH voorziet in de mogelijkheid om de chemische stoffen die in hoeveelheden van 1 ton of meer per jaar geproduceerd worden, vóór 1 december 2008 te laten preregistreren. Dankzij deze preregistratie hebben ondernemingen recht op verlengde registratietermijnen die variëren naargelang de geproduceerde hoeveelheid en de gevaarlijkheid van de stof, en kunnen zij stoffen die vallen onder een overgangsstelsel, blijven produceren of invoeren tot de voorziene registratiedatum.

Indien ondernemingen het nalaten een substantie te laten preregistreren, kunnen zij geen overgangssperiode genieten. Zij zullen dan een registratiedossier moeten indienen alvorens de productie of de invoer van deze stof te kunnen voortzetten. Ook zullen zij aan het ECHA (Europees Agentschap voor chemische stoffen) de bijhorende heffing moeten betalen.

Niet preregistreren impliceert dus het stopzetten van de productie of de invoer van de stof, totdat de registratie wordt uitgevoerd.

De preregistratie is een eenvoudig en gratis procédé, waarbij slechts een beperkt aantal gegevens vereist zijn die elektronisch via het REACH-IT-portaal op de ECHA-website kunnen worden meegedeeld.

Onze vakbondsafgevaardigden moeten dan ook nagaan of hun bedrijf wel degelijk op de hoogte is van zijn verplichtingen en de mogelijkheden die in dit kader bestaan.

NAR stoffeert zijn strijdarsenaal tegen discriminaties

Op 10 oktober keurde de Nationale Arbeidsraad (NAR) een reeks teksten goed ter uitvoering van ankerpunt 4 – diversiteit en non-discriminatie – van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

Zo werd een nieuwe cao 95 afgesloten over de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie. Die cao stelt dus het principe voorop van de gelijke behandeling (= afwezigheid van elke discriminatie op basis van de in cao 38 opgesomde criteria) tijdens de duur van de arbeidsrelatie.

De bestaande cao 38 met betrekking tot de werving en selectie van werknemers werd aangepast, om rekening te houden met de nieuwe cao 95. Bovendien keurde de NAR, als bijlage bij cao 38, een gedragscode goed inzake werving en selectie.

De bedoeling is bij de werving van werknemers een minimum aan gedragsregels te bepalen, om de gelijke kansen van de sollicitanten te waarborgen. Doel is dat de sectoren deze gedragscode verder uitwerken in het licht van hun eigen situatie.

Nog steeds in uitvoering van ankerpunt 4 bracht de NAR een advies uit over het wettelijke kader voor positieve acties. In het advies wordt gevraagd de uitvoeringsbesluiten van de wetten van 10 mei 2007 met betrekking tot de gelijke behandeling goed te keuren, ten einde de rechtszekerheid en het duurzame karakter van de positieve acties ten voordele van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt te verzekeren. De teksten zijn beschikbaar op de website van de NAR (www.nar.be).

ABVV roept VBO op om Herenakkoord te respecteren

Beaulieu, Eandis, Carrefour, Ikea, Elia, Cytec ... De laatste weken gaat er geen dag voorbij of er duikt wel ergens een deurwaarder op bij een piket. Liever dan te onderhandelen met hun werknemers doen werkgevers nu een beroep op advocatenkantoren om elke vorm van protest vroegtijdig onmogelijk te maken. Burgerlijke kort geding rechters die weinig of niks kennen van collectief overleg, zijn bereid (vaak preventief) piketteren quasi illegaal te verklaren en daarbij torenhoge dwangsommen op te leggen. En dat via procedures waarvan geen werknemer op de hoogte is, laat staan dat hij zich kan verdedigen. Tenslotte wordt de politie opgetrommeld om de stakers, eventueel hardhandig, te verwijderen. Het stakingsrecht, het enige middel dat werknemers hebben om hun rechtmatige belangen te verdedigen, en dat ze op vreedzame wijze uitoefenen door het plaatsen van piketten, wordt hen zo ontnomen.

Nochtans sloten vakbonden en werkgeversorganisaties in 2002 een Herenakkoord, net om dergelijke inbreuken op het stakingsrecht te voorkomen. In het Herenakkoord verbonden de vakbonden zich ertoe om de procedures in verband met het aanzeggen van stakingen te respecteren. In ruil daarvoor beloofden de werkgevers geen beroep meer te doen op kort geding rechters om stakingen te breken. Vandaag kan worden vastgesteld dat vakbonden beter zijn in het naleven van door hen gesloten akkoorden. Het ABVV riep het VBO, in een brief, dan ook op om het Herenakkoord en het recht op collectieve actie van haar leden te respecteren. Collectieve conflicten moeten worden opgelost door sociaal overleg, niet door het intimideren van de eigen werknemers.

isabelle.vanhie@abvv.be (02 506 83 49)
valerie.jadoul@abvv.be (02 506 82 70)
hilde.duroi@abvv.be (02 506 82 52)

Uitzendarbeid: reactie op het artikel van J. DENYS (Randstad) in De Morgen van 3 november 2008

Recent presenteerde het ABVV haar "alliantie voor duurzame groei". Eén van haar prioritaire eisen betrof de langdurige uitzendwerknemers die als eerste door de crisis geraakt zullen worden.

Wat vroeg het ABVV?

1. Identieke ontslagregels voor interimkrachten als voor de vaste werknemers;
2. Responsabilisering van de uitzendsector ten overstaan van de werknemers die ze ter beschikking stellen.

Op welke manier ?

Door toepassing van de wet: als een werknemer tegen de wet in ter beschikking van een gebruiker gesteld wordt, dan heeft hij in feite een contract van onbepaalde duur (COD) met die gebruiker, en heeft hij recht op de verbrekingsvergoedingen die verschuldigd zijn aan de vaste werknemers van de gebruiker.

Door responsabilisering van de uitzendkantoren ten overstaan van de werknemers die ze uitzenden: uitzendkantoren moeten verplicht worden die werknemers een aangepaste begeleiding door geschoolde

medewerkers te geven (onder andere competentiebalans, ontwikkelingsplan met een opleidingsplan, ...).

Jan DENYS zegt dat het ABVV een ideologisch veto stelt tegen de toekenning van een ontslagbescherming aan de uitzendkrachten, omdat het tegen een COD is met de uitzendonderneming. Hoe belachelijk! Het ABVV is wel vóór COD's voor de uitzendwerknemers, weliswaar niet met het uitzendkantoor, maar met de gebruiker! Die stelling beantwoordt uiteraard niet aan het verlangen van de sector die vragende partij is voor het toekennen van een COD aan een harde kern van zorgvuldig geselecteerde uitzendwerknemers (knelpuntberoepen, informatici, accountants, ingenieurs en hooggeschoolde technici...), waarbij alle anderen - diegenen die de grootste moeite ondervinden om bij de gebruiker een contract van onbepaalde duur te krijgen - in de kou blijven staan. Op die manier creëert men een uitzendsector met twee snelheden, met eerste- en tweederangswerknemers, en dat kan het ABVV inderdaad niet aanvaarden.

Valerie.jadoul@abvv.be (02 506 82 70)

Rechtspraak: de werkgeversbijdrage voor een aanvullend pensioen moet in het basisloon bij arbeidsongevallen¹

De arbeidsongevallenverzekeraar stelde dat het aanvullend pensioen een aanvulling uitmaakt van een sociale zekerheidsregeling, en als dusdanig door de arbeidsongevallenwet is uitgesloten uit het basisloon.

De werkneemster stelt daarentegen dat de premies die de werkgever betaalt geen aanvulling op sociale zekerheid is maar een in geld waardeerbare prestatie voor de geleverde arbeid, dus loon is. Zij verwijst daarbij naar de rechtspraak die al bestaat rond de hospitalisatieverzekering waar de premies die de werkgever betaalt ook meegerekend worden in het basisloon.

De arbeidsongevallenwet bepaalt dat alle in geld waardeerbare prestaties voor geleverde arbeid in het basisloon moeten opgenomen worden. Maar ze maakt een uitzondering voor de voordelen toegekend als aanvulling op een sociale zekerheidsregeling.

Het arbeidshof oordeelde dat de premie

niet echt loon is, maar anderzijds niet kan worden gelijkgesteld met een voordeel toegekend ter aanvulling van de sociale zekerheidsregeling. Maar aangezien het artikel waarbij de aanvullingen op sociale zekerheidsregelingen worden uitgesloten, niet stelt dat het ook om onrechtstreekse voordelen kan gaan en de uitzonderingen op de regel beperkend geïnterpreteerd moeten worden, vallen de premies niet onder de uitzondering maar onder het loonbegrip. Naar analogie wordt hier verwezen naar de rechtspraak inzake de hospitalisatieverzekeringen.

Deze uitspraak is zeer waardevol voor de werknemers en een belangrijk wapen tegen de niet aflatende strijd van de werkgevers om steeds meer componenten uit het loonbegrip voor arbeidsongevallen te lichten.

Hilde.duroi@abvv.be (02 506 82 52)

⁽¹⁾ arrest van het Arbeidshof van Gent van 9 oktober 2008

Vorming sociaal strafrecht

Op 5 december aanstaande organiseert het ABVV ten behoeve van de Diensten Sociaal Recht en de juridische diensten een vorming rond het thema : sociaal strafrecht.

Sprekers zijn Mevrouw M. DE RUE (arbeidsauditeur) en een inspecteur van de inspectie der sociale wetten.

De vorming heeft plaats in het ABVV-gebouw, Hoogstraat 42 te 1000 Brussel van 10 tot 13u.

ECHO REGIO'S

Interactie tussen gezondheid, milieu en de werkomgeving

Duurzame ontwikkeling omvat een economisch en sociaal ontwikkelingsmodel met milieuzorg ten behoeve van de huidige en komende generaties.

Daarbij hoort ook een luik milieuge relateerde gezondheidsproblemen op de werkvloer die het welzijn op het werk aantasten.

Bij de bewustwording van milieuproblemen en dus ook voor de bescherming van onze gezondheid in het algemeen, kan men niet meer om de vakbonden heen.

Het ABVV, ACV en ACLVB hebben een BRussels Intersyndicaal SENSibiliseringsnetwerk voor het milieu (BRISE) opgericht om de Brusselse uitdagingen aan te gaan.

Dit netwerk heeft als doel de werknemers en vakbondskaders te sensibiliseren voor de milieuproblemen in de bedrijven, syndicale deskundigheid te ontwikkelen en op sector- en intersectorniveau hulpmaatregelen uit te werken, voor te stellen en aan te moedigen.

Het forum 2008 zal daarom specifiek

ingaan op de verschillende vormen van luchtverontreiniging, zowel buiten als binnenshuis, die een toenemend aantal luchtwegaandoeningen veroorzaken bij burgers en werknemers.

Wil men de gezondheidsrisico's verminderen, dan moet men zich bewust worden van de detectiemethoden en nadenken over preventiemiddelen.

Daarbij moet het nauwe verband tussen het milieu en de gezondheid van de werknemers in aanmerking worden genomen.

Maandag 8 december 2008

08:30 > 16:00

The international auditorium

Koning Albert II laan, 5/1 –

1210 Brussel

Gelieve uw deelname te bevestigen.

Bezorg uw gegevens op uiterlijk

1 december aan ABVV Maria Vermiglio

maria.vermiglio@abvv.be

(02 213 16 76)

3e BRISE FORUM Programma

Voorstelling van de krachtlijnen van de dag (Philippe VAN MUYLDER Algemeen Secretaris ABVV-Brussel); Gezondheid op het werk en milieuhygiëne: één strijd (Jacques KUMMER ULB); Brussel'Air (Kabinet van Minister P. SMET en van Minister E. HUYTEBROECK); REACH, een kans voor de vakbond (Dominique DEFRISE CEPAG); Impact van luchtvervuiling op de gezondheid (Frans FIERENS Intergewestelijke Cel voor het Leefmilieu); Vaststellingen, voorstellen, middelen (Catherine BOULAND Leefmilieu Brussel – BIM); Evaluatie van de situatie van binnenhuisvervuiling in een specifiek gevoelige professionele omgeving: analyse van 45 crèches van de ONE in de provincie Henegouwen (Marc ROGER Hainaut Vigilance Sanitaire); de KYOTO-werkgroep, een syndicale dynamiek.

Sectorconferentie 'Samen talent in goede banen leiden'

Een kritisch constructieve benadering van de initiatieven van de Competentieagenda 2010 vanuit een sectorale invalshoek en vanuit de reeds bestaande inspanningen van de sectoren.

Programma

- Plenair gedeelte: Sectoren in kaart gebracht
- Actieve workshops vanuit de sectorale invalshoek rond vier thema's:
 - Kwaliteitsvol werkplekieren
 - Beroepsopleiding vorm geven
 - Een strategisch competentiebeleid voor KMO's
 - Sociale innovatie en sleutelen aan de arbeidsorganisatie
- Plenair debat met sleutelfiguren uit de sectoren (werknemers en werkgevers)

Praktisch

Maandag 8 december 2008, van 9 tot 17u, ICC Gent

Prijs: gratis

Org.: SERV i.s.m. departement Werk en Sociale Economie

Inschrijven:

www.werk.be/sectorconferentie/

...

Studiedag 'Duurzaam van 9 tot 5'

Duurzaam ondernemen is een slogan waar bedrijven graag en vaak mee uitpakken. Maar wat betekent dit voor ons? Worden we er als werknemers ook beter van?

Workshops

- duurzaam aankopen
- duurzaam energiebeheer
- duurzaam beleggen
- duurzaam woonwerkverkeer
- duurzame energie
- duurzaam personeelsbeleid
- duurzaamheidsrapportering

Praktisch

Maandag 8 december 2008, van 13 tot 17 u.

Provinciehuis Leuven
(Provincieplein 1)

Inschrijven voor 22 november 2008: milieu@vlaams.abvv.be of tel. 02 506 82 35 (Danny JACQMOT)

Prijs: gratis. Meer info op www.abvvmilieu.be

Org.: Arbeid en Milieu

Nood aan een betere opleidingssteun

In het kader van de Competentieagenda 2010 wordt opleidingssteun aan werknemers en bedrijven geëvalueerd en bijgestuurd. Als eerste stap werd een onderzoek over de bestaande maatregelen in Vlaanderen en in het buitenland uitgevoerd door het Steunpunt WSE. We zetten de conclusies op een rij en nemen onze eigen prioriteiten erbij.

Conclusies van het onderzoek

We hebben weinig te leren uit het buitenland: doelmatige maatregelen uit het buitenland bestaan ook in Vlaanderen. BEV en opleidingscheques hebben een positief effect op de opleidingsdeelname van werknemers.

Als een maatregel 50% werknemers bereikt, die zonder die maatregel niet zouden participeren aan opleiding, is dit een goede maatregel. Geen enkele maatregel is vrij van negatieve effecten; bij opleidingssteun moet de aandacht vooral gaan naar specifieke doelgroepen en specifieke types bedrijven, en is het belangrijk om de maatregelen in een breder kader te integreren.

Goede praktijken uit de sectoren zouden moeten worden onderzocht en onderling uitgewisseld.

Onze uitgangspunten

Opleiding in het bedrijf is en blijft de verantwoordelijkheid van de werkgever, die over het bedrijfsopleidingsplan moet overleggen met de werknemers. Fiscale maatregelen missen hun doel en als er opleidingssteun wordt verleend, moet dit de kansengroepen ten goede komen. Sectoren zijn belangrijk om opleiding in alle bedrijven te stimuleren.

Werknemers moeten voldoende kansen en ondersteuning krijgen om zelf initiatief te nemen inzake opleiding, loopbaanbegeleiding en erkenning van verworven competenties. BEV en opleidingscheques zijn hiervoor waardevolle instrumenten, die nog moeten worden versterkt en aangepast voor bepaalde doelgroepen en opleidingen. Een transparant kader en aangepast aanbod zijn hiervoor essentieel.

fvermeersch@vlaams.abvv.be
(02 506 82 16)

Vlaams actieplan 'Herstel het vertrouwen'

De Vlaamse regering heeft op 14 november 2008 een actieplan 'Herstel het vertrouwen' goedgekeurd. Ze wil daarmee de impact van de financiële crisis op de economie bestrijden.

Het actieplan bevat maatregelen rond drie sporen:

1. Versterking van risicokapitaal- en kredietverstrekking aan bedrijven, in hoofdzaak via vehikels in de Schoot van de publieke Participatiemaatschappij Vlaanderen (PMV), zoals heroriëntering van het Vlaamse innovatiefonds en oprichting van een Vlaams Kringloofonds.
2. Versterking van het arbeidsmarkt- en herstructureringsbeleid. Onder meer door tijdelijke werknemers recht te bieden op een snelle begeleiding, meer gebruik maken van ervaringsbewijzen, verhoging van de tewerkstellingspremie 50+, versterken van opleidingscheques en loopbaanbegeleiding.
3. Versterken en versnellen van publieke en private investeringen, via procedures om geplande investeringen versneld en integraal uit te voeren, tegengaan van onderbenutting van

investeringskredieten, integraal en versneld omzetten van de dienstenrichtlijn.

Evaluatie

Het is positief dat er snel een actieplan wordt opgezet om de gevolgen van de financiële crisis te milderen. Hoewel er sociale maatregelen zijn opgenomen, ligt de nadruk vooral op de versterking van kredietverstrekking aan de bedrijven. Krachtige nieuwe investeringsimpulsen rond welgekozen speerpunten als energierenovatie van woningen vinden we nog onvoldoende terug.

Het financiële plaatje is echter onduidelijk, zowel de globale enveloppe als de verdeling over verschillende maatregelen en het al dan niet tijdelijk karakter ervan.

De regering hield tot op zekere hoogte rekening met de inbreng van de sociale partners, maar van een echt VESOC-akkoord is hier geen sprake. In elk geval moet de uitwerking van de maatregelen voorwerp zijn van VESOC-overleg.

jmdebaene@vlaams.abvv.be
(02 506 82 23)

Maatregelen voor de koopkracht van de gezinnen... de Franse Gemeenschap kan beter!

In 2008 gingen in de Franse Gemeenschap om en bij de 70 000 kinderen van jonger dan drie jaar naar de gesubsidieerde en niet gesubsidieerde kinderopvang (collectieve en thuisopvang).

Voor een volle maand kinderopvang in een gesubsidieerde omgeving betalen de ouders tussen 45 en 630 euro op basis van het progressieve barema van de ONE en het netto gezinsinkomen.

Opvang neemt een flinke hap uit het gezinsbudget. Vanaf een netto-inkomen van 1 000 euro gaat zowat 11,5% naar kinderopvang! Opvang kost nog veel meer in privé-crèches of bij zelfstandige onthaalouders, want daar is de prijs vrij.

De Franse Gemeenschap heeft besloten jaarlijks een bedrag van 4,8 miljoen euro uit te trekken om de gezinnen bij te springen. Meer concreet zal de ONE jaarlijks in de maand mei het bedrag van de kostprijs van één maand opvang op basis van het ONE-tarief terugbetalen aan de gezinnen die dit vragen, en waarvan het netto-inkomen lager is dan 3 000 euro per maand, op voorwaarde dat het kind tijdens het laatste trimester van het vorige jaar naar de opvang geweest is.

Wij zijn uiteraard blij dat men eindelijk beseft hoe zwaar de opvangkosten op het gezinsbudget wegen en dat men de financiële bijdrage van de ouders opnieuw wil bekijken. Jammer genoeg komt de uitgewerkte oplossing niet aan onze verwachtingen tegemoet.

Het opvangaanbod noch de toegankelijkheid van de bestaande opvang zullen door deze maatregel verbeterd worden, ondanks het feit dat er belangrijke middelen – overeenstemmend met het budget van 2008 voor de uitbreiding van het aantal opvangplaatsen – uitgetrokken worden. Dit is zorgwekkend temeer omdat de beslissing recurrent is.

De gekozen formule – terugbetaling achteraf van de kostprijs van één maand opvang – heeft slechts een hele tijd later uitwerking, net zoals het geval is met de fiscaal aftrekbare opvangkosten. Zij zal dus eigenlijk geen soelaas brengen voor de gezinnen die iedere maand weer betalingsmoeilijkheden hebben, terwijl de ingewikkelde procedure (die trouwens administratief heel duur is) veel ouders zal afschrikken.

Het Waals ABVV eist al jarenlang, naast de onontbeerlijke verhoging van het aantal opvangplaatsen, een herziening van de financiële bijdrage van de ouders om het progressieve karakter ervan uit te rekken. Een dergelijke maatregel zou de toegankelijkheid van het aanbod vergemakkelijken voor ouders met een bescheiden inkomen. Hoewel zij de steun van diverse actoren geniet, werd deze maatregel nooit genomen bij gebrek aan middelen die de ONE in de mogelijkheid moeten stellen het gebrek aan inkomsten voor de opvangstructuren te compenseren.

Vandaag zijn de middelen voorhanden, maar de verkiezingen naderen en de terugbetaling van een maand kinderopvang aan de vooravond ervan zal natuurlijk bij de mensen blijven hangen.

Het Waals ABVV vraagt de regering daarom met aandrang de barema's voor de financiële bijdrage van de ouders te herzien en de genomen maatregel, die beschouwd moet worden als eenmalig vanwege de dringendheid, te vervangen door de herziene barema's. De uiteindelijke bedoeling moet zijn om de kosten voor kinderopvang structureel te verlagen dankzij de daartoe vrijgemaakte extra middelen en zonder de noodzakelijke uitbreiding van het aanbod in het gedrang te brengen.

Anne.tricot@cepag.be (02 506 82 33)

Waardig werk voor een waardig leven

In 2007 beslisten het Internationaal Vakverbond (IVV) en verscheidene internationale NGO's een tweejarige campagne (2008-2010) rond waardig werk te voeren. In Franstalig België werd de campagne opgenomen door het 'Centre National de Coopération au Développement' (CNCD – 11.11.11) waarvan het ABVV deel uitmaakt.

Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie worden vier krachtlijnen naar voor geschoven om de doelstelling van waardig werk te bereiken:

- *Een waardig inkomen op wereldvlak, essentiële voorwaarde voor een waardig leven.*
- *Waardig werk moet een prioriteit van het ontwikkelingsbeleid worden.*
- *Sociale normen die de rechten van de mens waarborgen, op wereldschaal.*
- *Regulering van de grensoverschrijdende privé-actoren.*

In de volgende uitzending van 'Regards FGTB' worden die doelstellingen geanalyseerd en wordt aangetoond hoe het probleem van waardig werk zowel de werknemers uit het Noorden als het Zuiden aanbelangt. De mondialisering van het kapitalisme wil de werknemers tegen elkaar uitspelen, terwijl de vakbeweging precies de solidariteit onder de werknemers wil vergroten om een betere wereld mogelijk te maken.

Uitzending op 'la Une' (RTBF) op zaterdag 29 november 2008 om 10.30 uur.

Heruitzending op 'la Deux' (RTBF) op woensdag 3 december 2008 omstreeks 23.15 uur.

Heruitzending van een uittreksel op 'la Une' op donderdag 11 december 2008 omstreeks 23.45 uur.

Europese sociale dialoog - herziening richtlijn ouderschapsverlof

Op 17 september werd de aftrap gegeven voor een Europese sociale dialoog over de herziening van de EU-richtlijn over ouderschapsverlof. De dialoog kwam er op uitdrukkelijke vraag van de Europese Commissie. Hoewel de werkgevers oorspronkelijk geen dialoog wensten, erkennen ze nu de noodzaak aan modernisering van de tekst. *Hét grote struikelblok voor hen blijft het principe van een degelijke vergoeding dat het EVV vooropstelt. In de komende 6 maand zal moeten blijken of ze bereid zijn tot een échte dialoog te komen. Begin 2009 wordt het eindresultaat verwacht.*

Uitzend- en arbeidstijdrichtlijn: positieve signalen, maar waakzaamheid blijft geboden

Op 22 oktober stemde en bevestigde het Europees Parlement het akkoord over uitzendarbeid dat in juni in de schoot van de Europese Raad bereikt werd. Dit akkoord zou dus binnen afzienbare tijd bekrachtigd moeten worden.

Het akkoord is lang niet perfect omdat het in de mogelijkheid voorziet om af te wijken van het principe van de gelijke behandeling door middel van cao's of – onder specifieke voorwaarden – door middel van een overeenkomst tussen de nationale sociale partners.

Het biedt echter wel het voordeel dat er vooruitgang geboekt wordt in de andere Europese landen en dat dus op termijn de druk zal afnemen op ons land, dat af te rekenen krijgt met oneerlijke concurrentie vanwege in het buitenland gevestigde uitzendkantoren.

Op nationaal vlak kunnen we er ons over verheugen dat het onderwerp in ruime mate in handen van de sociale partners blijft. Dat is een belangrijke troef om ervoor te zorgen dat de richtlijn correct geïnterpreteerd en omgezet wordt: geen ondergraving van de bescherming van de werknemers, behoud van het principe

dat het inschakelen van uitzendarbeid gemotiveerd moet worden, eerbiediging van het principe van de gelijke behandeling (meer info bij valerie.jadoul@fgtb.be).

Wat de Arbeidstijdrichtlijn betreft kwam de Sociale Commissie van het Europees Parlement op 5 november bijeen. Zij gaf duidelijk aan dat ze wenst terug te keren naar het ontwerp dat in eerste lezing door het Europees Parlement aangenomen was, o.m. wat betreft de afschaffing van de opting out na 36 maanden, het behoud van het principe dat de wachttijd als werktijd moet beschouwd en betaald worden, of nog een nauwkeuriger omschrijving van de mogelijke afwijkingen voor bepaalde personeelscategorieën.

Samen met het ACV en de ACLVB heeft het ABVV de Belgische parlementsleden gevraagd de stemming in de Sociale Commissie in de voltallige zitting van 17 december te bevestigen.

Het ABVV steunt tevens de manifestatie van het EVV van 16 december aanstaande in Straatsburg (meer info bij jean-francois.macours@fgtb.be).

Rafael.lamas@abvv.be (02 506 82 73)

INTERNATIONALE RELATIES

Womenschool

Voor het negende opeenvolgende jaar verleende het ABVV zijn steun en zijn medewerking aan de "Womenschool" van het vrouwenennetwerk Oost-Europa van het Internationaal Verbond van Vakverenigingen. Gedurende twee dagen werkten meer dan 100 vrouwen uit de landen van Centraal- en Oost-Europa, en ook uit landen waarvan de naam eindigt op "stan", rond de gelijkheid man/vrouw en rond waardig werk voor de vrouwen. Het ABVV (via een experte van de BBTK) leidde een workshop over pesterijen op het werk. Daarna volgde de stichtingsconferentie van het "Vrouwencomité" van de nieuwe pan-Europese regionale afdeling van het IVV waaraan de voorzitter van het Waalse vrouwenbureau deelnam.

Betrekkingen tussen Turkije en de Europese Unie: een heuse uitdaging

Turkije is een land met een belangrijke bevolkingsgroei en een sterke economische ontwikkeling. Hierdoor aarzelen sommigen niet om het land als een opkomende macht zoals Brazilië te beschouwen.

Het is een land met nog grote loonverschillen t.o.v. de meeste Lidstaten van de Europese Unie, waar de vakbondsrechten en – vrijheden een probleem blijven vormen. Zoals men kan zien blijft Turkije, ongeacht zijn statuut als buur of lid van de Unie, een heuse uitdaging voor de vakbeweging.

Daarom nam het Europees Vakverbond het initiatief voor een project met een breed scala aan activiteiten, opdat de Turkse en Europese werknemers elkaar beter zouden leren kennen.

Om dit project te realiseren had het EVV vooraf een budgettaire lijn voor bijstand in het kader van de voorbereiding van de toetreding bedongen. De openingsconferentie vond plaats in oktober in aanwezigheid van de Algemeen Secretaris van het EVV, John Monks, en

de Turkse minister van Arbeid en Sociale Bescherming.

Ook het ABVV werkt aan dit project mee, net als de Turkse vakbonden en 17 andere Europese vakbondsfederaties.

Meer concreet zijn gemengde vormingsessies met Turkse en Belgische kameraden gepland in de loop van 2009 met de steun van 'Vorming en Actie': één in april in Antalaya in samenwerking met de Franse vakbonden, één begin mei in Izmir in samenwerking met de Zweedse vakbonden en één eind mei in Brussel.

Deze vormingen moeten leiden tot concrete solidariteit tussen afgevaardigden van eenzelfde onderneming die actief is in Turkije, België en Frankrijk of Zweden. Het is de bedoeling om een duurzaam overleg tot stand te brengen.

Onze beroepscentrales zullen gevraagd worden om op die basis deelnemers te selecteren, rekening houdend met het genderevenwicht.

Thierry.aerts@abvv.be (02 506 88 59)