

ECHO ABVV

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

V.U.: Luc Voets • Hoogstraat 42 • 1000 BRUSSEL
Afgiftekantoor: Brussel X

inhoud

Nummer 08, oktober 2012

■ Economie

Prijzenpolitiek voor energie: tijd voor meer
transparantie en een sociaal beleid!

Wetboek van economisch recht en
bescherming van de consument

■ Ondernemingen

Tijd voor het jaarlijks actieplan!

Bescherming van
werknemersvertegenwoordigers in
Europese Ondernemingsraden

■ Sociaal beleid

Strijd tegen schijnzelfstandigen:
wetswijzigingen beklemtonen
sectorale benadering

■ Sociale ombuds

Recht op brugpensioen laten vastklikken

■ Echo regio Brussel

Strijd tegen homofobie is
een vakbondsmissie

■ Echo regio Vlaanderen

Bankenplan Kris Peeters: voorbeeld van
onvolwassen oppositiefederalisme

Vlaamse Begroting: kaasschaaf
snijdt tot op het bot

■ Echo regio Wallonië

Europees project « Green Workplaces »
Voor een Waals netwerk
van groene deleges

■ Europa

Sociale dimensie in handelsakkoorden

■ Internationale relaties

Meer (waardig) werk voor jongeren!

Is de OESO ook marxistisch?

De klaagzang van een deel van de Belgische ondernemingswereld is bij momenten
aandoenlijk, maar bovenal tragisch misplaatst. Blijkbaar willen sommige
ondernemers geen oog hebben voor de realiteit.

De realiteit is dat 25 miljoen Europeanen werkloos zijn (cijfer van augustus 2012). De
eurozone alleen telt maar liefst 18 miljoen werkzoekenden. En als er niet onmiddellijk
wordt ingegrepen, zullen er -volgens de IAO- de komende vier jaar 4,5 miljoen werklozen
bijkomen in de eurozone.

Maar sommige ondernemers vonden het de afgelopen weken niet nodig om een stap
terug te zetten, weg van de stortvloed aan persberichten, opinies en tweets, en de
realiteit onder ogen te zien. Ze goochelden met termen als marxisme en dreigden met
delokalisatie. Ze voelen zich aangeschoten wild, opgejaagd door een actieve fiscus en
gepest door de staat. Ondernemen in België is plotseling onmogelijk! Gebukt onder de
last van een complexe administratie en torenhoge loonkosten verrichten de ondernemers
hun sisyfusarbeid. En niemand die hun inspanningen lijkt te begrijpen of te ondersteunen.

Wij juichen toe dat ondernemers en zelfstandigen dagelijks inspanningen leveren om
hun bedrijf draaiende te houden. Maar daarom krijgen ondernemers nog geen vrijbrief
om de fundamenteën van ons sociaaleconomisch model, zoals ons indexsysteem, te
ondermijnen of om ons streven naar een rechtvaardiger fiscaliteit in vraag te stellen.

Het evenwicht tussen de belasting op kapitaal en de belasting op arbeid is nog steeds
zoek. Elk initiatief om dit evenwicht te herstellen, wordt afgeblokt zonder een grondige
economische analyse. Nochtans staan de vakbonden niet alleen met hun eis voor een
grondige hervorming van ons belastingstelsel.

Een recent rapport van de OESO gaat dieper in op de toenemende ongelijkheid en
de rol die de ongelijkheid speelt in de crisis. Het rapport stelt openlijk dat hogere
inkomensklassen een steeds groter wordend aandeel van de inkomsten uit kapitaal en
arbeid verwerven. Deze groep heeft volgens de OESO dus ook een grotere capaciteit
om belastingen te betalen. De OESO stelt dan ook voor om belastingssystemen te
hervormen zodat de welvarende klassen een groter deel van de belastingdruk op
zich nemen. Dit kan door meer en strengere belastingcontrole, door voorzichtig om
te springen met uitzonderingsmaatregelen die disproportionele voordelen geven aan
hogere inkomensgroepen én door de rol van belastingen op alle vormen van bezit en
vermogen te herbekijken. Is deze analyse ook marxistisch?

De verschuiving van belasting op arbeid naar kapitaal kan ons in 2013 ook een gezondere
begroting opleveren. Verder besparen op pensioenen, werkloosheidsuitkeringen of
openbare diensten betekent het dodelijke voorbeeld volgen van landen zoals Spanje,
Portugal of Italië. Zij zitten vast in een fatale cyclus van besparingen, lagere
consumptie, lagere groei, hogere tekorten en ... nog meer besparingen. Is dat wat de
ondernemers willen?

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

Seksegebonden sterftetafels nog mogelijk in 2013?

In maart 2011 besliste het Europees Hof van Justitie dat er geen seksegebonden sterftetafels meer mogen gebruikt worden bij de berekening van premies en uitkeringen van verzekeringscontracten.

In mensentaal: verzekeraars mogen geen hogere premies aanrekenen of lagere prestaties uitbetalen aan vrouwen omdat zij statistisch gezien langer leven.

De wetgeving moet dringend aangepast worden, want het verbod gaat in op 21 december 2012. Uiteraard wordt er nu al gediscussieerd over op welke contracten het verbod al dan niet van toepassing is.

Het ABVV zal ijveren voor de uitbreiding van het verbod naar alle verzekeringscontracten, aanvullende pensioencontracten inbegrepen.

ECONOMIE

Prijzenpolitiek voor energie: tijd voor meer transparantie en een socialer beleid!

De prijsbevrozing voor gas en elektriciteit eindigt dit jaar. De blokkering leidde tot een massale mobiliteit van klanten, doch van een echte concurrentie is er nog geen sprake. België blijft, in vergelijking met de buurlanden, de hoogste energiecomponent vertonen, vooral in de variabele contracten, de standaardklanten en de "gedropte" klanten.

De CREG stelt voor om na de bevrozing enkel nog variabele indexeringsparameters toe te laten die de echte bevoorradingskost weergeven, en die dus de beursprijs voor elektriciteit en gas volgen, om redenen van marktconformiteit. Ook minister VANDE LANOTTE volgt het voorstel van de CREG.

Het KB bepaalt niet de hoogte van de parameters. Het gevaar bestaat dat leveranciers zich na de prijsbevrozing kunnen indekken tegen een trager stijgende index door hun initiële prijs voldoende hoog te leggen. Bij de overgang van prijsbevrozing naar de nieuwe prijsformules zullen 75% van de klanten een nieuw contract krijgen, en niet alle consumenten zijn mondig genoeg om van leverancier te veranderen.

De CREG stelt voor dat het stuk "energie"

Wetboek van economisch recht en bescherming van de consument

Op de uitdrukkelijke vraag van de toezichthoudende minister Johan VANDE LANOTTE is de FOD Economie begonnen aan een gigantisch project: alle wetteksten m.b.t. economische kwesties bundelen in een wetboek van economisch recht. Doel: alle teksten verzamelen in één document, de teksten op elkaar afstemmen en zorgen voor een coherent geheel.

Het wetboek zal ook een Boek VI omvatten voor de omzetting van de richtlijn consumentenrechten in navolging van de wet van 6 april 2010 betreffende marktpraktijken en consumentenbescherming (WMPC).

Half juli vroeg de minister dat de Raad voor het Verbruik zich zou uitspreken over dit Boek VI.

De administratie heeft bij het opstellen van dit Boek VI getracht zo trouw mogelijk te blijven aan de wet betreffende marktpraktijken en consumentenbescherming. Globaal gezien kan men zeggen dat de administratie in zijn opzet geslaagd is.

Het advies van de Raad voor het Verbruik werd enkel gevraagd over Boek VI (en helemaal niet over Boek I, dat nochtans

de prijs op de beurs volgt, vermeerderd met een vastgelegde maximale marge. Zo kan de minister van Economie een maximumprijs opleggen voor standaardklanten, en waarborgen dat een deel van de productiviteitsverbetering door de openstelling van de elektriciteitsmarkt op redelijke wijze toekomt aan residentiële en professionele afnemers en dat de tarieven de beste tariefpraktijken in hetzelfde marktsegment in de andere lidstaten volgen.

Voor de "gedropte klanten" zal de regering de energieprijs en de marge gelijkstellen met de formule voor de variabele contracten en de standaardklanten.

Wegens onenigheid binnen de regering is het voorstel-VANDE LANOTTE om de link met de olieprijsen vanaf 1/1/2013 af te schaffen, nog niet goedgekeurd. Wij zullen binnen de CREG alles in het werk stellen om deze onrechtvaardigheid, die de index de hoogte injaagt en de werkgevers munitie geeft om de index opnieuw aan te vallen, weg te werken door het voorstel van de CREG ten volle te steunen.

maureen.verhue@abvv.be

begrippen zoals 'gebruiker' en 'vrij beroep' definieert) en dan nog uitsluitend over een reeks artikels die nauwkeurig waren omschreven in de adviesaanvraag.

De beweegruimte voor de leden van de Raad voor het Verbruik in dit advies was van bij het begin heel beperkt. De commentaren ten gronde mochten immers enkel gaan over welbepaalde punten, zoals bijv. de wet ook toepassen op handelaars die deelnemen aan salons, beurzen of andere tentoonstellingen.

Ook de werkgevers wilden van de gelegenheid gebruik maken om het debat te heropenen over bepaalde principes in de wet. Daar kwam echter niets van in huis, in het belang van de consumenten.

Het advies vind je op de site van de FOD Economie: <http://economie.fgov.be>.

Over de FOD Economie > Structuur > Commissies en Raden > Raad voor het Verbruik > Adviezen > 2012.

Of gebruik deze link:

http://economie.fgov.be/nl/fod/structuur/Commissions_Raden/Raad_Verbruik/adviezen/2012/

sebastien.storme@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Tijd voor het jaarlijks actieplan!

Omdat in de meeste ondernemingen het jaarlijks actieplan start op 1 januari, zal dezer dagen de werkgever een voorstel moeten doen dat vervolgens gedurende de maanden november en december besproken wordt in het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk. Heel wat leden in dat comité zijn nieuwe verkozenen. Daarom dit geheugensteuntje.

Preventie plannen

De wet zegt dat de werkgever zijn preventie moet plannen. Hij moet een risicoanalyse maken en op basis daarvan een globaal preventieplan opstellen. Dat plan heeft betrekking op vijf jaar. Het wordt uitgevoerd via jaarlijkse actieplannen. Het moet zo worden opgesteld dat het regelmatig geëvalueerd kan worden, en indien nodig kan worden bijgesteld.

Prioritaire doelstellingen

In het jaarlijks actieplan (JAP) worden de prioritaire doelstellingen van het preventiebeleid opgenomen. In het jaaractieplan moeten bovendien de

wijzigingen worden vastgelegd die eventueel nodig zijn aan het vijfjaarlijks globaal preventieplan.

De leden van de hiërarchische lijn en de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk worden betrokken bij de uitwerking, de planning, de uitvoering en de evaluatie van het JAP. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk moet een voorafgaand advies geven.

De werkgever is verantwoordelijk

De werkgever is de eindverantwoordelijke voor het preventiebeleid in zijn onderneming. Het globaal preventieplan en het jaarlijkse actieplan worden bijgevolg opgesteld onder zijn verantwoordelijkheid. De preventieadviseur heeft als voornaamste opdracht de werkgever bij te staan bij de realisatie van zijn verplichtingen. Daarom wordt de preventieadviseur betrokken bij het opstellen van het jaarlijks actieplan, maar neemt hij geen beslissingen over de inhoud ervan.

francois.philips@abvv.be

Bescherming van werknemersvertegenwoordigers in Europese Ondernemingsraden

Het Hof van Cassatie bevestigde op 19 juni 2012 dat de werknemersvertegenwoordigers in de Europese Ondernemingsraad (EOR) geen bescherming van kandidaat genieten. Zij worden immers (gewoonlijk) niet verkozen, maar aangeduid onder de verkozenen voor de nationale overlegorganen. Maar dit betekent dat werknemersvertegenwoordigers in de EOR die geen nationaal mandaat uitoefenen, geen ontslagbescherming meer genieten nadat hun mandaat in de EOR werd stopgezet.

Het statuut van de werknemersvertegenwoordigers in de EOR wordt hoofdzakelijk geregeld in de wet van 23 april 1998 (aangepast door de wet van 26 januari 2012). De leden van de EOR genieten de volledige bescherming van de wet van 19

maart 1991, dus zowel de bescherming tegen ontslag als de bescherming tegen discriminatie en tegen overplaatsing. Het enige –maar belangrijke– verschil is dat de bescherming van de leden van de EOR definitief eindigt bij het einde van het mandaat, terwijl voor leden van de nationale overlegorganen de bescherming op basis van hun kandidatuur herleeft. De manieren waarop het mandaat in de EOR eindigt, zijn bovendien niet vastgelegd in de wet, maar moeten overeengekomen worden in het oprichtingsakkoord van de EOR. Het is dus belangrijk hier de nodige aandacht aan te geven bij het opstellen of wijzigen van het oprichtingsakkoord.

astrid.thienpont@abvv.be

Informatiecyclus dienst ondernemingen ABVV

Studiedag over nanotechnologie

Deze studiedag vindt plaats op 21 november 2012 van 9 tot 16 uur in de vergaderzaal op de vijfde verdieping van de Algemene Centrale van het ABVV in de Hoogstraat 26-28 in Brussel.

In de voormiddag geven we een overzicht van de voordelen verbonden aan de ontwikkeling van nanotechnologie, met name op het vlak van jobcreatie, maar ook de vermoedelijke toxicologische risico's voor de gezondheid van de werknemers komen aan bod. We zullen het ook hebben over de aangewezen medische opvolging voor werknemers die worden blootgesteld aan nanodeeltjes, de blootstellingsmetingen en het toezicht op het welzijn op het werk. In de namiddag hebben we het over de voorgestelde veiligheidsmaatregelen in de ondernemingen en over het vakbondswerk op Europees niveau.

Doelgroep:

vakbondsafgevaardigden en –bestendigen, leden van de studiediensten van de centrales en (inter)gewestelijken, experts ter zake. Wij wijzen erop dat de afgevaardigden zich tot hun bestendige moeten richten om zich in te schrijven en syndicaal verlof aan te vragen.

Voor een gedetailleerd programma en het inschrijvingsformulier kan je terecht bij het secretariaat van de studiedienst ondernemingen:

*ines.roelandt@abvv.be,
conchetta.carmina@fgtb.be
of trinh.nguyen@fgtb.be*

*Uiterste inschrijvingsdatum:
1 november.*

Tips om tijdskrediet te kunnen nemen voor 'oudere werknemers'

De regering heeft de landingsbanen tussen 50 en 54 jaar afgeschaft.

Na onze acties en onderhandelingen konden we toch een aantal versoepelingen verkrijgen, die sinds 1 september in werking traden.

- Wie tussen 50 en 54 jaar is en al een landingsbaan aanvraag vóór 28 november 2011, kan deze nog één keer verlengen. Dat doe je dan best meteen voor onbepaalde duur.
- Wie in een zwaar beroep werkt (wisselende ploegen, nacht of onderbroken diensten) kan sowieso nog 4/5de tijdskrediet opnemen vanaf 50 jaar. Werk je in een bedrijf dat 'in moeilijkheden of herstructurering' zit, dan kan dat zelfs halftijds.
- Wie zijn recht op 5 jaar 4/5de tijdskrediet nog niet opnam (een recht voor elke werknemer ongeacht de leeftijd), kan dit vandaag toch nog gebruiken om tussen 50 en 54 jaar in 4/5de tijdskrediet te stappen. Wie het wel al opnam, maar aan de RVA kan bewijzen dat dit was met een motief (bijv. kinderen jonger dan 8 jaar of de zorg voor zieke familieleden), heeft opnieuw recht op 3 jaar 4/5de tijdskrediet.
- Je kan nog altijd een 'themaverlof' opnemen. Bijvoorbeeld medische bijstand om te zorgen voor zieke familieleden tot en met de tweede graad, ouderschapsverlof, of in het kader van palliatief verlof.
- Wie al tussen 45 en 49 jaar tijdskrediet opnam met het doel te kunnen overschakelen op een landingsbaan vanaf 50 jaar maar door de regeringsmaatregelen de landingsbaan aan zijn neus voorbij zag gaan, krijgt nu een overgangsmogelijkheid door cao 103. Deze werknemers kunnen tot hun 55 in tijdskrediet blijven, maar zonder een uitkering, om op 55 jaar toch nog in een landingsbaan te stappen.

SOCIAAL BELEID

Strijd tegen schijnzelfstandigen: wetswijzigingen beklemtonen sectorale benadering

Met de bedoeling de strijd tegen de schijnzelfstandigheid op te drijven, keurde de regering een wet goed (wet van 25/08/2012 - BS 11/09/2012) tot wijziging van hoofdstuk XIII van de programmawet (I) van 27/12/2006 over de aard van de arbeidsrelaties.

Deze nieuwe benaderingen leggen de klemtoon op een sectorale benadering en voeren een weerlegbaar vermoeden in als aan een meerderheid van de sociaal-economische criteria voldaan werd.

In deze wet worden een aantal bepalingen uit de wet van 2006 gehandhaafd en worden er ook een aantal nieuwe bepalingen ingevoerd.

Ongewijzigde bepalingen

- Principe m.b.t. de keuze van de partijen: «de partijen kiezen vrij de aard van hun arbeidsrelatie waarbij de effectieve uitvoering van de overeenkomst wel moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie»
- De lijst met algemene criteria om uit te maken of er al dan niet een band van ondergeschiktheid bestaat: de wil van de partijen, de vrijheid van organisatie van de werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.
- Lijst met neutrale criteria: opschrift van de overeenkomst en inschrijving bij de RSZ, de BTW, de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, de belastingadministratie.
- Soevereine bevoegdheid van hoven en rechtbanken om te oordelen over de aard van een arbeidsrelatie.

Nieuwe bepalingen

- **Nieuwe procedure m.b.t. het vastleggen van specifieke sectorale criteria** waarbij het voorafgaand advies vereist is van de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO (HRZKMO) alsook van de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst (SIOD). Dit advies dient te worden uitgebracht binnen een termijn van 4 maanden. Bij ontstentenis van dit advies worden er bij een in de ministerraad overlegd KB specifieke sectorale criteria vastgelegd.
- **Invoering van een weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst** indien uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat aan meer dan de helft van volgende de criteria voldaan werd :
 - gebrek aan een financieel of economisch risico;
 - gebrek aan verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande

de financiële middelen van de onderneming;

- gebrek aan beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming;
- gebrek aan beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming;
- gebrek aan een resultaatverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;
- garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten.
- het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;
- zich niet voordoen als een onderneming of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken;
- werken in ruimtes waarvan men niet de eigenaar of de huurder is.
- **Sectoren waar dit weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst geldt:** de bouwsector, de bewakingssector, de transportsector, de schoonmaaksector;
- **Zowel de lijst met betrokken sectoren als de lijst met specifieke criteria kan worden uitgebreid/gewijzigd** mits naleven van de hierboven beschreven nieuwe procedure.
- **Nieuwe kwalificatie van het contract is mogelijk in 2 gevallen:**
 - wanneer de uitoefening van de arbeidsrelatie onverenigbaar is met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, dit aan de hand van de algemene en eventueel ook sectorale criteria;
 - wanneer de kwalificatie die aan de arbeidsrelatie wordt gegeven niet overeenstemt met het weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst.
- **Social Ruling:** er wordt een "administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie" opgericht die moet beslissen over de kwalificatie van specifieke arbeidsrelaties. Deze beslissingen zijn geldig voor een (hernieuwbare) duur van 3 jaar.

Deze nieuwe bepalingen gelden sinds 26 september 2012. De bepaling m.b.t. de administratieve commissie en de bepaling m.b.t. het weerlegbaar vermoeden treden pas op 1 januari 2013 in werking.

Het is afwachten of deze nieuwe bepalingen de sectoren in staat zullen stellen om doeltreffender op te treden tegen de schijnzelfstandigen.

jean-françois.macours@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Recht op brugpensioen laten vastklikken

In het Staatblad van 4 oktober is het KB gepubliceerd waardoor het voor een werknemer mogelijk wordt om zijn rechten op brugpensioen te laten vastklikken.

Wat?

Vanaf het ogenblik dat iemand op basis van een geldende cao voldoet aan de brugpensioenvoorwaarden, maar dat brugpensioen uitstelt, behoudt hij zijn rechten op dat brugpensioen bij een eventueel later ontslag bij dezelfde werkgever.

Waarom?

Tot hiertoe liep de kandidaat bruggepensioneerde die zijn brugpensioen uitstelde het risico zijn brugpensioen te mislopen, omdat de leeftijds- en loopbaanvereisten alsmaar strenger worden. Langer werken werd zo ontmoedigd en daar heeft de regering nu, op vraag van de vakbonden, een mouw aan gepast.

Voor wie?

Jammer genoeg geldt dit vastklikken enkel

voor brugpensioen op basis van cao 17 (brugpensioen aan 60 jaar) en cao's aan 58 jaar met een lange loopbaan (= in 2012 38 jaar voor mannen en 35 jaar voor vrouwen, in 2014 voor iedereen 38 jaar).

Wij vinden dat wie nu in aanmerking komt voor brugpensioen op basis van een ander brugpensioenstelsel, zoals een sectorcao op 57 jaar, ook zou moeten kunnen genieten van dit vastklikken. Wij zetten onze strijd dus voort!

Bewijs?

Een werknemer kan via de werkloosheidsdienst van de vakbond aan de RVA vragen om zijn recht op brugpensioen vast te stellen. Zo heeft hij een extra bewijs in handen. Dit is geen verplichting en het ontbreken van zo'n attest kan dus ook niet door de werkgever aangegrepen worden om het brugpensioen te weigeren.

hilde.duroi@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Strijd tegen homofobie is een vakbondsmissie

Studies hebben uitgewezen dat holebi's gediscrimineerd worden op het werk, zowel door de directie als door collega's. Het gaat om discriminatie bij sollicitaties, aanwerving of promotie, onterechte negatieve evaluaties, miskenning van rechten, onredelijk ontslag, ... maar evengoed ook over dubieuze grapjes, pesterijen, verbaal en fysiek geweld... Doorgaans proberen holebi's bij hun aanwerving en tijdens hun integratie in het bedrijf hun seksuele geaardheid te verbergen. De vrees te worden "ontmaskerd" maakt dat de persoon zich vaak echt slecht voelt op het werk.

Wat specifiek genderidentiteit betreft, durven velen de overgang (van man naar vrouw of omgekeerd) niet te maken, uit vrees voor discriminatie op het werk.

Sinds bijna één jaar bestudeert het ABVV dit thema, opdat onze organisatie zich zou opstellen als mogelijke bemiddelaar voor LGBT (Lesbiennes, Gays, Biseksuelen,

Transgender) die het slachtoffer zijn van discriminatie op het werk. Er werd heel wat contacten gelegd, zowel met leden als met LGBT-verenigingen.

Momenteel spitsen de syndicale diversiteitsconsulenten zich toe op de sensibilisering van de militanten en de vorming van delegees door interventies hierover in alle basisopleidingen en d.m.v. de verspreiding van een nieuw 'Cahier van de Militant', dat aan dit thema gewijd is. In het breder kader van ons optreden ter bevordering van gelijkheid voor iedereen op het werk, is het zaak om onze delegees de nodige middelen ter beschikking te stellen zodat zij ook tegen deze specifieke discriminatie kunnen strijden.

Binnenkort organiseren we een vorming die specifiek ingaat op genderdiscriminatie (seksisme, transfobie).

samantha.smith@abvv.be

Vorming over cao's en paritaire comités

Op 25 oktober van 9.15 tot 13 uur organiseert het ABVV een vorming over de wet van 05/12/1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De vorming is bestemd voor de leden van de DAR en de juridische diensten van de centrales.

De vorming wordt gegeven door Harry BOCKSTEINS, adviseur-generaal bij de FOD Werkgelegenheid.

Locatie: ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel (zaal A – 6de verdieping).

Informatie en inschrijving: mail naar antonella.alfeo@abvv.be.

Cahier van de Militant nr. 8

Het Brussels ABVV en de Centrale Culturelle Bruxelloise hebben een nieuw Cahier van de Militant uitgebracht: "Non à l'homophobie! Combattre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre" - "Weg met homofobie! Tegen discriminatie op basis van seksuele geaardheid en genderidentiteit".

De publicatie staat op de website www.fgtbbruxelles.be. Je kan ook een exemplaar bekomen bij Véronique Bel, tel. 02 552 03 57 of mail naar veronique.bel@abvv.be.

Flanders Synergy Congres 2012 Innovatieve arbeidsorganisatie

Donderdag 25 oktober

9u30 - 17u

Wild Gallery, Gerijstraat 11,
1190 Vorst

Het congres richt zich naar iedereen die zich wil laten inspireren inzake organisatievernieuwing, procesverbetering, kwaliteit van arbeid en efficiëntieverbetering.

Programma

Panelgesprek: minister Ingrid LIETEN, Karel VAN EETVELT en Marc HUFKENS (Ridley)

Internationale sprekers: Robert KARASEK en Jody HOFFER GITTEL

Workshops:

- Ik ben baas in mijn (klas)lokaal
- Volg de stroom
- Eindelijk begint ons team zelf te sturen!
- Zelfroosteren, een droom voor zorgorganisaties?
- Hoe krijg ik de verandering op gang?
- Werkdruk aan banden
- Ambtenaar 2.0
- Innovatieve arbeidsorganisatie: de wind in de zeilen?
- Any time Any where ...?
- Het geheim van de hoog-performante organisatie: chaos- en complexiteitsdenken

Volledige programma:

<http://www.flanderssynergy.be/flanders-synergy-congres-2012/>

Inschrijven:

ABVV-deelnemers betalen 150 i.p.v. 250 euro.

Kies op het inschrijfformulier voor het tabblad 'lid partnerorganisatie' en selecteer 'ABVV'.

ECHO REGIO VLAANDEREN

Bankenplan Kris PEETERS: voorbeeld van onvolwassen oppositiefederalisme

In zijn toespraak op het Voka-evenement 'De Rentree' kondigde Vlaams minister-president Kris PEETERS (CD&V) aan niet terug te willen naar de lokale spaarkassen en nodigde hij de banken uit voor overleg over hoe de spaaroverschotten omgezet kunnen worden in financiering voor bedrijven. Zo wilde PEETERS de plannen van federaal premier DI RUPO (PS), om eindelijk werk te maken van grondige hervormingen in de banksector, counteren. Op 14 september 2012 besprak PEETERS zijn 'bankenplan' uitsluitend met vier werkgeversorganisaties: Agoria, Voka, Unizo en VCB. Vakbonden of consumentenorganisaties zijn voor hem blijkbaar niet van tel in het bankendebat. Niet verwonderlijk dus dat de volledige filosofie van het Bankenplan kan worden samengevat als het vergroten van de publieke dekking voor private risico's.

Het zogenaamde plan van PEETERS bestaat uit een lijst van tien mogelijke toekomstige pistes, de ene al minder uitgewerkt dan de andere. Het instrument dat daarbij het meest genoemd wordt, is de toekenning

van overheidswaarborgen voor leningen van bedrijven.

Het gaat om een haastig ineengeknutseld plan want elke stevig gefundeerde probleemanalyse ontbreekt. De zeldzame cijfers die werden opgenomen, spreken de probleemstelling (te weinig kredieten voor KMO's) zelfs tegen. Het Vlaams ABVV betreurt deze ondoordachte demarche van de minister-president en roept de Vlaamse Regering op om werk te maken van een doordacht financieringsplan voor bedrijven mét voldoende aandacht voor de effecten op tewerkstelling. De piste van een volkslening moet daarbij opnieuw op tafel komen.

Het Vlaams ABVV ondersteunt bovendien de intentie van de federale premier om tot een splitsing te komen van zakenbanken en depositobanken en roept de Vlaamse minister-president op om zijn uitspraken hierover te herzien in het licht van de groeiende internationale consensus rond de wenselijkheid van deze scheiding.

mkoocheki@vlaams.abvv.be

Vlaamse Begroting: kaasschaaf snijdt tot op het bot

Op maandag 24 september 2012 las Vlaams minister-president Kris PEETERS zijn traditionele septemberverklaring voor aan het Vlaams Parlement, waarin de begroting voor het komende jaar wordt toegelicht. Eerste vaststelling: de Vlaamse Regering blijft vasthouden aan haar voornemen om elk jaar koste wat kost een nominaal begrotingsevenwicht te bereiken. Tweede vaststelling: de Vlaamse Regering kiest opnieuw voor de toverformule van lineaire besparingen en uitstel van nieuw beleid.

Het grootste slachtoffer van de begroting 2013 zijn de Vlaamse ambtenaren. De Vlaamse Regering wil 100 miljoen euro besparen op haar personeel. De wijze waarop wil de Vlaamse Regering doorschuiven naar de personeelsbonden. Een andere klassieker uit het begrotingsrepertoire is het niet-indexeren van de werkingsmiddelen. Het is reeds de derde maal dat de regering voor deze maatregel kiest, waardoor de effecten op de dienstverlening aan de burgers niet langer kunnen uitblijven.

Ook in 2013 zal de regering haar beloofd nieuw beleid dus niet uitvoeren. Het bekendste voorbeeld hiervan is de Vlaamse kindpremie. Het uitstellen van deze weinig sociaal doelmatige maatregel (voordeel uitsmeren over alle gezinnen) is op het eerst zicht geen groot verlies. Toch wordt er opnieuw naar de gezinnen gekeken om een inspanning te doen in plaats van naar de bedrijven. Veel erger nog is dat de Vlaamse Regering ook de maximumfactuur in de thuiszorg op de lange baan schuift.

Slotvaststelling: na het debacle met de miserietaks heeft deze Vlaamse Regering de discussie over nieuwe inkomsten opnieuw taboe verklaard. De Vlaamse Regering verkiest blijkbaar een begroting zonder licht tekort en zonder inspanning van bijvoorbeeld eigenaars van een tweede woning of erfgenamen van grote fortuinen, boven het milderen van de financiële zorgen van duizenden zorgbehoevenden.

mkoocheki@vlaams.abvv.be

Europees project «Green Workplaces» Voor een Waals netwerk van groene delegees

De economische en sociale uitdagingen verbonden aan de energie-, milieu- en klimaatproblematiek brengen werknemers en vakbondsafgevaardigden ertoe om, via hun bedrijf, onmisbare actoren te worden in de verandering ten gunste van een rechtvaardige overgang (just transition) van de Waalse economie.

CEPAG heeft beslist om samen met 5 andere partners¹ deel te nemen aan het Europees project «Green Workplaces» om de werknemers en hun vertegenwoordigers meer te betrekken bij de ontwikkeling van het milieubeleid in hun bedrijf.

Dit project (gecoördineerd door het EVV en met de financiële steun van de EU) is hoofdzakelijk gericht op de uitbouw van een Europees netwerk van “groene” werkomgevingen. Op Waals niveau gaat het om een netwerk van “groene” afgevaardigden in het verlengde van wat RISE (Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement) doet.

Just transition

De sociale crisis en de milieucrisis van vandaag weerspiegelen eenzelfde problematiek waarbij o.a. het ontwikkelingsmodel gebaseerd op de fossiele energieën in vraag wordt gesteld. Een rechtvaardige overgang naar een lage koolstofeconomie is mogelijk en kan van de strijd tegen klimaatverandering en milieubescherming een motor van competitiviteit en sociale rechtvaardigheid maken.

Toch is de actie van de afgevaardigden in de ondernemingen doorslaggevend om ervoor te zorgen dat die ambitie gepaard gaat met:

- meer sociale rechtvaardigheid en een evolutie van de jobs (aanpassing aan de nieuwe technologieën),
- het benutten van kansen om groene banen te scheppen, bijv. op het vlak van hernieuwbare energie of

productieprocessen met een minder grote impact op het milieu,

- een verbetering van de kwaliteit van de jobs.

Milieufacties van delegees waarderen

Het project wil de bevoegdheden van de afgevaardigden inzake «vergroening» van de werkplaatsen versterken, zodat zij hun recht op informatie en consultatie efficiënt kunnen uitoefenen, zodat milieubescherming, een betere energie-efficiëntie en de vermindering van de broeikasgasuitstoot gepaard gaan met een verbetering van de kwaliteit van de jobs.

Het project ging in november 2011 van start en eindigt in november 2012. De Europese conferentie ter afsluiting vond plaats in Brussel op 9 oktober, in aanwezigheid van alle deelnemende partners. Op die conferentie werden de ervaringen van deelnemers in de verschillende lidstaten gedeeld en besproken. Er werd ook gedebatteerd over de initiatieven die nodig zijn om werknemers actief te laten deelnemen aan een rechtvaardige overgang in Europa. Maar dit is maar een eerste stap in een dynamiek op lange termijn.

Waals netwerk van “groene” delegees

Het netwerk van delegees opgericht in Wallonië heeft het mogelijk gemaakt een aantal goede praktijken in de verf te zetten:

- le ‘Centre Reine Fabiola’ - Neufville (Zinnik)
- l'hôpital de Jolimont (La Louvière)
- de vestiging van Knauff Insulation in Visé (Luik)
- de vestiging van Prayon in Engis (Luik)
- Thermic Distribution Europe (Couvin – Philippeville)
- SWIFT, een dienstenvennootschap gevestigd in Terhulpen (Waals-Brabant)

Meer informatie: www.cepag.be of www.etuc.org

lydie.gaudier@cepag.be

Leefmilieu, syndicaal actieterrein voor een rechtvaardige overgang

Colloquium op 22 november
2012, Palais des Congrès - Luik

Onze economieën en maatschappijen moeten zich omvormen zodat we minder afhankelijk worden van energie en de klimaatontregeling kunnen vertraging. De huidige crisis kan deze omvorming belemmeren, of integendeel de aanzet geven tot een grondige overgang van onze economie en de manier waarop wij consumeren. Werkgelegenheid blijft de prioriteit bij deze evolutie en blijft onze centrale bekommernis.

**Mobiliseren voor een
rechtvaardige overgang op
22 november in Luik!**

Wij moeten ervoor zorgen dat de ondernemingen deze overgang ernstig nemen en we moeten erover waken dat de overgang sociaal verantwoord is. De transitie moet in het belang van de werknemers en van het algemeen welzijn staan. De drie Belgische vakbonden nodigen delegees uit zich te mobiliseren en van gedachten te wisselen over de pistes die volgens hen de meest bruikbare zijn in het kader van het syndicaal mandaat.

Info, programma en inschrijving:
www.rise.be of www.fgtb-wallonne.be

¹Nemen, naast de CEPAG, ook deel aan het project : het EVV, de Europese federatie van metaalbewerkers (EMF), de Europese federatie van openbare diensten (EPSU), Trade Union Congress (TUC) in het Verenigd Koninkrijk en Arbeid en Milieu in Vlaanderen.

Turkse syndicalisten geïsoleerd

Dat Turkije niet direct een zeer syndicaal vriendelijk klimaat heeft is algemeen bekend. De regering gebruikt er steevast het gerechtelijk systeem om de vakbonden te fnuiken. Zo stonden begin deze maand opnieuw een 70-tal leden van de KESK (vakbond der openbare diensten) terecht op beschuldiging van terroristische activiteiten, daar waar zij enkel maar geageerd hadden tegen antisociale regeringsmaatregelen.

En opnieuw was er fel protest van de internationale vakbeweging, ook vanwege ABVV. Al voor de derde maal dit jaar werd een officiële protestbrief gestuurd en in juli was er nog een actie aan de Turkse ambassade tegen de schending van vakbondsrechten in het land.

Equal Times

Met 'Equal Times' heeft het Internationaal Vakverbond (IVV) een nieuw internetplatform gelanceerd dat focust op arbeids- en mensenrechten, waardig werk en duurzame ontwikkeling (www.equaltimes.org).

Equal Times is een alternatief nieuwsplatform dat campagnes, acties en petitie in de schijnwerpers zet. Zo kan je nu al actief deelnemen aan een campagne tegen moderne slavenarbeid in Qatar, het gastland voor het WK voetbal in 2022. Ook "12 by 12", de IVV-campagne voor de ratificatie van IAO Conventie 189 (bescherming van huis- en dienstpersoneel) krijgt via Equal Times meer zichtbaarheid.

Suggesties voor bijdragen zijn altijd welkom. Contact via e-mail: news@equaltimes.org

■ EUROPA

Sociale dimensie in handelsakkoorden

Van 1 tot 3 oktober vonden ontmoetingen plaats tussen de vakbeweging (Europees Vakverbond en vakbonden van Mauritanië, Marokko, Tunesië, Algerije, Egypte en Jordanië) en de EU-instellingen over het thema "Buurlanden van de euro in het Middellandse Zeegebied, handelsakkoorden en sociale dimensie".

Uitgangspunt was de vaststelling dat de Arabische lente ontstond uit sociale verzuchtingen en dat de EU bijgevolg een sterke dimensie 'waardig werk' moet opnemen in haar buitenlands beleid ten aanzien van die landen. De nadruk werd gelegd op de onderhandelingen over de liberalisering van de handel die Europa zegt te willen opstarten met Marokko, Tunesië, Egypte en Jordanië.

Deze ontmoetingen werden gezamenlijk georganiseerd door het ABVV en het EVV, dankzij financiële steun die het ABVV bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal

Overleg bedongen heeft.

Voor Rudy De LEEUW was het de gelegenheid om erop te wijzen dat de revoluties (de Arabische lente) niet teruggedraaid of gekaapt mogen worden en dat het universele karakter van de IAO-normen niet in vraag gesteld mag worden. De ABVV-voorzitter benadrukte dat de normen dezelfde zijn voor de werknemers ten zuiden en de werknemers ten noorden van de Middellandse Zee.

Deze ontmoetingen hebben geleid tot een aantal concrete engagementen van de Europese instellingen in verband met de sociale dialoog in het algemeen en de onderhandelingen over de liberalisering van de handel in het bijzonder. Om dit verder op de voet te volgen wordt er een syndicaal netwerk opgericht met het EVV en de vakbonden uit de landen die bij de onderhandelingen betrokken zijn.

thierry.aerts@abvv.be

■ INTERNATIONALE RELATIES

Meer (waardig) werk voor jongeren!

Het Internationaal Vakverbond (IVV) besloot dit jaar de werkgelegenheids crisis bij jongeren centraal te plaatsen ter gelegenheid van de Internationale Dag voor Waardig Werk op zondag 7 oktober. Want wereldwijd zijn er meer dan 75 miljoen jongeren werkloos sinds het uitbreken van de financiële crisis in 2008. In Griekenland en Spanje bedraagt de jongerenwerkloosheid 50%! En naast de werkloze jongeren zijn er ook nog de miljoenen jongeren die onderbetaald, tijdelijk en onwaardig werk verrichten. Onze toekomst staat op het spel.

Het ABVV werkte samen met de andere Belgische vakbonden en de Coalitie Waardig Werk (de drie vakbonden en de NGO-koepels 11.11.11 en CNCD). De jongeren van de verschillende Belgische vakbonden organiseerden een originele virtuele actie. Via Facebook (<http://www.facebook.com/MeerJobsVoorJongeren>) gaven een paar vacatures op het eerste zicht kans op een internationale werkervaring. Maar de

bijgevoegde filmpjes zetten echter de lokale loon- en werkomstandigheden in onder andere Qatar, Colombia, Zuid-Afrika en de Filippijnen in de kijker. Op die manier wou de Belgische campagne aanklagen dat jongeren wereldwijd het slachtoffer zijn van de crisis én van de onwil van de regeringen om adequaat in te grijpen.

Verder coördineerde het IVV ook een actie waarbij jongeren een mail konden sturen aan hun minister van Werk om meer jobs te eisen voor jonge mensen. Ook in België ontving minister DE CONINCK honderden mails.

Tegelijk herinnerde de Coalitie Waardig Werk met deze campagne de Belgische beleidsmakers aan hun verbintenissen die tot nu toe dode letter bleven: transparantie over de werkomstandigheden in bevoorradingskanalen van multinationals en sociale clausules in handels- en investeringsovereenkomsten met andere landen.

lotte.ockerman@abvv.be