

ECHO ABVV

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

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

inhoud

Nummer 2, februari 2015

■ Economie

Consumptieprijsindex:
wat is nieuw in 2015?

■ Ondernemingen

Nieuwe reglementering psychosociale
risico's: aanpassing van het arbeidsreglement
Transnationale ondernemingsakkoorden:
database van de IAO – Europese Commissie

■ Sociaal beleid

Vrijwillige terugkeer naar werk van personen
met een gezondheidsprobleem: NAR-advies

■ Sociale ombuds

Ontslag tijdens ouderschapsverlof:
bewijslast ligt bij werkgever

■ Echo regio Brussel

Er roert wat op onderwijsvlak in Brussel

■ Echo regio Vlaanderen

Vlaams akkoord over doelgroepenbeleid
Conceptnota duaal leren goedgekeurd

■ Echo regio Wallonië

Verlenging recht op inschakelingsuitkeringen:
wat met de MMPP in Wallonië?

■ Europa

Dank je, Griekenland

■ Internationale relaties

Sociale bescherming voor iedereen!

Vakbonden wandelen gestuurd met een kat in een zak

Na enkele weken van bittere onderhandelingen gingen het ACV en ACLVB op 30 januari in op een voorstel tot interprofessioneel akkoord. Inclusief een indexsprong. Het ABVV was akkoord om twee van de drie luiken te ondertekenen: de welvaartsvastheid van de uitkeringen en de kaderakkoorden rond SWT (brugpensioenen) en tijdskrediet. De werkgevers wilden echter het lot van alle dossiers met elkaar verbinden, waardoor de vakbonden op vlak van de lonen plots gegijzeld werden: een indexsprong en een minimale loonmarge in ruil voor de andere sociale akkoorden. Het ABVV kon hier onmogelijk 'ja' op zeggen.

Deze beslissing van het ABVV werd genomen op basis van het mandaat dat de onderhandelaars hadden gekregen van het federaal comité en de actiepunten van het gemeenschappelijk vakbondsfront. Om de koopkracht te versterken zou het vakbondsfront inzetten op de bescherming van de index én de vrijheid van onderhandelen. Daarvoor zouden ze desnoods tot aan de finish gaan. Niet dus.

De werknemers en uitkeringsgerechtigden krijgen de komende maanden een indexsprong te slikken. Dit betekent een inlevering van 2%, voor iedereen, ongeacht de lage inflatie. De basisgegevens die het sociaal overleg voeden, tonen nochtans aan dat een indexsprong niet nodig is om het loonverschil met de buurlanden weg te werken. Integendeel, door de indexsprong zullen we over twee jaar met een negatief loonverschil zitten t.o.v. de buurlanden. Dom ook, want talloze economen zeggen dat in tijden van deflatie een indexsprong de consumptie verder zal aantasten. En dus ook het economisch herstel.

Tegenover die indexsprong staan aalmoezen. De werkgevers moeten voor een bedrag dat gelijk staat aan 0,5% van de loonmassa een inspanning doen. Maar dit houdt geen verplichting tot loonsverhoging in. De werkgever kan dit bedrag besteden zoals hij wil. Hij kan bijvoorbeeld opleidings- of vervoerskosten onder deze noemer onderbrengen. Deze 0,5% is een maximum. Sectoren en bedrijven die een zwakke syndicale vertegenwoordiging kennen, zullen van een kale reis thuiskomen. En dat terwijl de index voor de werknemers in deze sectoren een minimale bescherming vormde tegen de erosie van hun inkomen.

Netto zal de werknemers 0,3% toegekend worden. In de vorm van maaltijdcheques ... die niet iedereen krijgt, of een verhoging van een bonussysteem ... waar niet iedereen gebruik kan van maken. En die indexsprong? Die werd aanvaard zonder enig garanties op tewerkstelling. 2,6 miljard cadeau aan de werkgevers, een ongeziene eurobillions. Wie het akkoord van naderbij bekijkt, kan enkel tot de conclusie komen dat de vakbonden wandelen gestuurd zijn met een kat in een zak.

Er wordt niet vastgehouden aan de indexsprong omwille van een objectieve analyse, maar omwille van ideologische redenen. Voor het ABVV is de index een kwestie van solidariteit tussen actieven en niet-actieven, tussen jong en oud, tussen sterke en zwakke economische sectoren, tussen het publieke en private deel van onze economie. Een indexsprong kan je niet compenseren door een hogere loonmarge. Dit zijn geen communicerende vaten. De indexsprong is dom en onnodig.

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

Advies over het nieuwe NMBS-tariefbeleid

Op 21 januari ll. brachten de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad op eigen initiatief een advies uit over het nieuwe tariefbeleid van de NMBS.

In dat advies leggen de sociale gesprekspartners de basisprincipes vast voor een nieuw tariefbeleid dat de mensen moet aanzetten tot het gebruiken van de trein. Daarom mag de kostprijs van het woon-werkverkeer geen belemmering vormen voor de keuze van een job of op het vlak van geografische mobiliteit, noch een bron van discriminaties tussen werknemers zijn.

In het advies wijzen de sociale gesprekspartners er tevens op dat ze geen verschillende abonnementstarieven willen voor het woonwerk-verkeer (trajecttreinkaarten en halftijdse treinkaarten) in functie van het uur waarop men met de trein reist en/of de gebruiksgraad van spoorverbinding. Dergelijke verschillen zullen een bron van discriminaties tussen werknemers zijn, afhankelijk van hun werkuren of de plaats waar ze wonen. En dat kan gewoonweg niet!

We hebben tevens gepleit voor een gelijke tariefbehandeling wat de halftijdse treinkaarten (deeltijdse werknemers) en trajecttreinkaarten (voltijdse werknemers) betreft.

Dit advies kan geraadpleegd worden op www.ccecrb.fgov.be.

ECONOMIE

Consumptieprijzenindex: wat is nieuw in 2015?

Op 29 januari ll. keurde de Indexcommissie de inflatie voor de maand januari (- 0,65%) goed. Voor de eerste maal werd de inflatie berekend op basis van de aanpassingen voor de berekening van het indexcijfer in januari 2015.

Door de overgang naar een kettingindex (beslist in januari 2014) kan het indexcijfer nu veel regelmatigere aangepast worden. De aanpassingen maken deel uit van een advies dat de Indexcommissie elk jaar in december aan de minister van Economische Zaken moet uitbrengen. Dit jaar werd die termijn niet nagekomen omdat de discussie in de Indexcommissie in een gespannen sfeer verliep. Maar uiteindelijk slaagden de leden van de commissie er toch in rond midden januari een advies uit te brengen. Het advies werd uitgebracht op 16 januari en door de minister goedgekeurd op 22 januari.

Door de aanpassing van het indexcijfer van januari 2015 werden enkele wijzigingen doorgevoerd om de evolutie van de levensduurte nog nauwkeuriger te kunnen meten.

Wat staat er in het advies?

- Het gezinsbudgetonderzoek blijft behouden als bron voor het indexcijfer.
- De commissie erkende de verbeteringen die aan de huurprijzen aangebracht werden in 2014, maar in de toekomst kan die getuige nog verijnd worden.
- Datascanning (kastickets) werd ingevoerd voor 9 getuigen uit de indexkorf (zie verder).
- De Indexcommissie moet een advies uitbrengen over het gebruik van datascanning voor de andere getuigen (voor dewelke dat kan vóór januari 2016).
- De prijsopnames in bakkerijen, slagerijen en viswinkels blijven behouden.
- Gezien het belang van het meten van de inflatie voor de Belgische economie vragen de leden van de commissie dat de administratie over voldoende middelen zou kunnen beschikken om de kwaliteit van onze nationale consumptieprijzenindex te kunnen behouden. Met de huidige besnoeiingen in de openbare diensten moet ervoor gezorgd worden dat de geloofwaardigheid van het indexcijfer geen deuk krijgt.

Concrete veranderingen ten opzichte van 2014

Dit zijn de belangrijkste veranderingen:

- Actualisering van de indexkorf en afschaffing van bepaalde getuigen.
- De administratie gebruikt de gegevens van datascanning van drie grote distributieketens om de prijsevolutie van de volgende producten te meten: rijst, deegwaren, meel en andere graanproducten, andere bakkerijproducten, volle melk, afgeroomde melk, halfvolle melk, kazen, eieren, suiker. Voor die producten worden de prijsopnames op het terrein gecombineerd met de gegevens van de datascanning. De administratie overweegt in de toekomst de samenwerking uit te breiden tot andere winkelketens. Belangrijk is te weten dat de consumptieprijzenindex de evolutie van de prijzen meet en dat het prijsniveau niet meegeteld wordt in het indexcijfer.

Voor de werknemersvertegenwoordigers is de representativiteit van het indexcijfer van cruciaal belang. Daarom hechten wij al jaren bijzonder veel belang aan de uitgaven van de bejaarden in de indexkorf, meer bepaald de uitgaven voor rusthuizen. Het is dan ook op onze vraag dat deze getuige opgenomen werd in de indexkorf in 2011. Maar de weging ervan is nog in ruime mate onderschat. Wij begrijpen namelijk niet dat het huidige indexcijfer ervan uitgaat dat alle mensen in een zorginstelling (rusthuis, enz.) niet meer consumeren, hoewel zij een groeiend deel van de bevolking vormen. Het gezinsbudgetonderzoek (de keuze van die bron stellen wij niet in vraag) ondervraagt enkel de particuliere huishoudens. Als de representativiteit van het indexcijfer op dit punt verbeterd zou worden, dan zou de consumptieprijzenindex nog getrouwer de uitgaven van alle gezinnen, mensen in zorginstellingen en particuliere huishoudens, weerspiegelen.

giuseppina.desimone@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Nieuwe reglementering psychosociale risico's: aanpassing van het arbeidsreglement

Tegen ten laatste 1 maart 2015 moet in alle ondernemingen het arbeidsreglement aangepast worden aan de nieuwe reglementering die sinds 1 september 2014 van kracht is.

De meeste werkgevers die zijn aangesloten bij een externe dienst voor bescherming en preventie op het werk hebben allicht een model voor de aanpassing van het arbeidsreglement ontvangen. Ook sociale secretariaten bieden modellen aan, die echter niet altijd correct de letter en de geest van de nieuwe reglementering reflecteren.

Het is dus erg belangrijk dat onze vertegenwoordigers in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk de voorstellen tot aanpassingen van het arbeidsreglement die ze van hun werkgever ontvangen, aandachtig bekijken.

Het Comité moet een voorafgaand akkoord geven over de door de werkgever voorgestelde aanpassingen, en heeft uiteraard het recht om alternatieven voor te

stellen indien dat nodig is. We wijzen erop dat het hier om een vereenvoudigde procedure gaat, die niet via de ondernemingsraad moet verlopen.

De infobrochure over de nieuwe reglementering die wij hebben voorbereid, werd aangepast na opmerkingen van de deelnemers aan de infosessie die wij hebben georganiseerd op 22 oktober, 26 november 2014 en 21 januari 2015. Ze zal weldra beschikbaar zijn in een gedrukte versie en op de website [delegees van het ABVV](http://delegees.abvv.be).

Om logistieke redenen zal deze brochure geen volledig uitgeschreven model van arbeidsreglement bevatten. Een elektronische versie zal bezorgd worden aan diegenen die daar om verzoeken via e-mail aan entrepsec@fgtb.be. Concrete vragen in verband met de aanpassing van het arbeidsreglement kunnen eveneens geformuleerd worden via bovenstaand e-mailadres.

francois.philips@abvv.be

Transnationale ondernemingsakkoorden: database van de IAO - Europese Commissie

Sinds begin 2000 onderhandelen de sociale gesprekspartners in de multinationale ondernemingen over akkoorden, handvesten of gedragscodes met een grensoverschrijdende reikwijdte. Vaak liggen de Europese ondernemingsraden aan de basis van dergelijke initiatieven of zijn ze er bij betrokken, hoewel ze in deze geen enkele onderhandelingsbevoegdheid hebben. Bovendien onderhandelen de internationale vakbondsfederaties die de werknemers op internationaal vlak per sector vertegenwoordigen, eveneens wereldwijd kaderovereenkomsten met multinationals.

Zo bijvoorbeeld:

- Het internationaal akkoord 'maatschappelijk ondernemen' van Solvay werd op 13/12/2013 ondertekend met IndustriALL Global Union. Dat akkoord handelt onder meer over de sociale normen, veiligheid & gezondheid, de aansprakelijkheidsrelaties met leveranciers en onderaannemers, het milieu.
- Het Europees akkoord van BNP Paribas, ondertekend op 16/9/2014 met Uni Europa over gelijkheid op beroepsvlak: lonen, toegang tot opleiding, professionele

ontwikkeling en combinatie privé- en beroepsleven.

N.a.v. de vergadering van 11 en 12 maart 2014 keurde het uitvoerend comité van het EVV een resolutie goed over een optioneel Europees rechtskader voor het onderhandelen van dit soort akkoorden.

Voortaan kunnen al die akkoorden geraadpleegd worden in de database van de transnationale ondernemingsakkoorden die de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de Europese Commissie samen hebben uitgewerkt. Het is voor de vakbondswerking een nuttig middel want je vindt er een groot aantal Europese en internationale akkoorden in terug, evenals gedetailleerde fiches over die akkoorden. De database is gratis toegankelijk op volgend adres:

<http://tinyurl.com/nh3263w> (beschikbaar in het Frans, Engels en Duits)

Uiteraard houden we jullie regelmatig op de hoogte van de evolutie van deze akkoorden en hun juridische omkadering.

jean-luc.struyf@abvv.be

Studievoormiddag 18 maart 2015 Preventie van posttraumatische stress: hoe omgaan met de gevolgen van schokkende gebeurtenissen?

Posttraumatische stress is een angststoornis, die ontstaat als gevolg van ernstige stresserende situaties, waarbij sprake is van levensbedreiging, ernstig lichamelijk letsel of een bedreiging van de fysieke integriteit, hetzij als slachtoffer, hetzij als getuige van deze gebeurtenissen.

In toepassing van de reglementering welzijn op het werk moet elke werkgever, in overleg met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, een procedure uitwerken om posttraumatische stress te voorkomen of, in voorkomend geval, te bestrijden.

Wij organiseren over dit onderwerp een studievoormiddag op 18 maart.

We hebben de verzekerde medewerking van:

Mireille Monville, Institutionele psycholoog, Preventieadviseur CHU Luik.

Philippe Corten, Verantwoordelijke van de stresskliniek, CHU Brugmann, professor aan de ULB.

Erik de Soir, crisispsycholoog, verbonden aan het Koninklijk Hoger Instituut voor Defensie.

Tine Daeseleire, psycholoog, gespecialiseerd in preventiebeleid en gezondheidsgedrag.

De bijeenkomst heeft plaats in de lokalen van het federaal ABVV, Hoogstraat 42 te Brussel. Deelname is gratis, maar voorafgaand inschrijven is verplicht tegen uiterlijk 28 februari: entrepsec@abvv.be. Via dit e-mailadres kun je ook een gedetailleerd programma opvragen.

Deze studievoormiddag komt niet in aanmerking voor betaald educatief verlof. Deelnemers die zich willen inschrijven met gebruik van syndicaal verlof moeten zich hiervoor wenden tot hun vakbondssecretaris.

Loonplafonds en bedragen brugpensioen en nachtarbeid ongewijzigd

Naar jaarlijkse gewoonte heeft de NAR zich gebogen over een te bepalen herwaarderingscoëfficiënt die van toepassing moet zijn op de bedragen voorzien in de cao's 17 (brugpensioen) en 46 (nachtarbeid) zodat deze bedragen gekoppeld kunnen worden aan de evolutie van de conventionele lonen.

Tot onze spijt hebben wij moeten vaststellen dat de cijfers over de stijging van de conventionele lonen over de periode september 2012 tot september 2014 te gering zijn om een coëfficiënt te kunnen bepalen.

Voor de arbeiders was er een verhoging van de conventionele lonen met slechts 0,17%, voor de bedienden met 0,02%. De arbeiders maken 64,44% van de bruggepensioneerden uit, bedienden zijn goed voor 35,55%. Samen en volgens gewicht berekend $(0,0017 \times 0,644) + (0,0002 \times 0,355)$ komt men op 0,0012 oftewel een verhoging met 0,12%!

In die omstandigheden achtten de sociale gesprekspartners het verstandiger om geen coëfficiënt te bepalen voor 2015 en eind dit jaar een coëfficiënt voor 2016 te berekenen op een periode van drie jaar (september 2012 tot september 2015). In 2015 blijven de loonplafonds en de bedragen voorzien in cao 17 en 46 dus onveranderd.

■ SOCIAAL BELEID

Vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem: NAR-advies

De NAR heeft onlangs een advies over de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem afgerond.

In dit advies doet de Raad allereerst een aantal eerste constatering en formuleert hij algemene beschouwingen. Hij bepaalt de factoren waaraan voldaan moet zijn om te kunnen spreken van een geslaagde terugkeer naar werk, hij bepaalt de rol van de sociale zekerheidsinstellingen en wijst daarbij op het belang van een gezamenlijke sturing en een globale, coherente aanpak van de initiatieven, hij legt de nadruk op het belang van een vroegtijdig optreden, voor zover het niet voorbarig is, en constateert dat de samenwerking en communicatie tussen alle betrokken geneesheren nog moeten worden verbeterd en vergemakkelijkt. De Raad stelt verder een lijst op van vraagstukken en aandachtspunten die onder de sociale zekerheidssectoren vallen en die hij besproken wil zien.

Wat het arbeidsrecht betreft, gaat het advies dieper in op de arbeidsrelatie tussen de werknemers met een gezondheidsprobleem en hun werkgever en stelt dat zij de centrale actoren zijn die het eens moeten worden over de werkhervatting, de aanpassing van de werkplek of de verandering van werkplek. De Raad onderstreept echter dat de collega's van de werknemers eveneens een belangrijke rol spelen, elkeen heeft wederzijdse rechten en plichten. Terugkeer naar werk kan niet slagen als het probleem niet ook collectief aangepakt wordt met inbegrip van de arbeidsorganisatieaspecten. Meer specifiek geeft de NAR drie onderzochte gevallen aan.

In een eerste geval kan de werknemer met een gezondheidsprobleem zich vinden in een geleidelijke hervatting, met het oog op een hervatting van het overeengekomen werk. Volgens de Raad zouden de partijen het tijdelijk eens moeten worden over de arbeidsvoorwaarden, over een eventuele andere functie en over de arbeidsduur, eventueel door middel van een bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst, waarbij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst tijdelijk wordt geschorst en/of aangepast tot de volledige werkhervatting. Indien de werkhervatting geen succes is vanwege het gezondheidsprobleem dat tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst heeft geleid, zou de werknemer bovendien opnieuw arbeidsongeschikt zijn, zonder dat het zou gaan om een nieuwe arbeidsongeschiktheid. Als er een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst, zou er een verbreking zijn op basis van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

In een tweede geval heeft de werknemer een gezondheidsprobleem en legt een medisch attest van definitieve ongeschiktheid voor, of de werknemer is langdurig arbeidsongeschikt en er zijn aanwijzingen dat het om een definitieve ongeschiktheid zou gaan. In dat geval is het wenselijk dat na een dialoog tussen de betrokken partijen in de onderneming, en met een sleutelrol voor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, wordt nagegaan welke mogelijkheden er voor de werknemer zijn om het (aangepast) werk of een ander werk in de onderneming te hervatten. De Raad wijst erop dat hier het probleem van de overmacht kan rijzen en dat de oplossingen die de wetgeving op dit ogenblik biedt niet toereikend zijn. Hij doet dus voorstellen voor een duidelijke procedure die in een nieuw wetgevend initiatief moet worden omgezet.

In een derde geval met betrekking tot de bijzondere gezondheidstoestanden (ziekten die kuurbehandelingen of regelmatige medische onderzoeken met zich meebrengen, waarbij op een genezing op min of meer lange termijn wordt gehoopt) en de fluctuerende gezondheidstoestanden (pathologieën met een chronische en fluctuerende evolutie waarbij er in de huidige stand van de kennis geen vooruitzicht is op genezing), heeft het RIZIV voorstellen gedaan over nieuwe re-integratietrajecten die tot doel hebben de sociaal verzekerden met dergelijke gezondheidstoestanden door een arbeidsovereenkomst verbonden te laten blijven.

De Raad onderschrijft het principe van dergelijke trajecten en verwijst naar de oplossingen die hij voorstelt met betrekking tot de eerste hypothese hierboven.

De Raad stelt ook nog dat de problematiek van de terugkeer naar werk ruimer is, omdat ze ook in de sfeer ligt van de herinschakeling van personen met een handicap in het beroepsleven. Verder is de problematiek niet beperkt tot de werknemers die zijn tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst, maar ze omvat ook het algemene probleem van personen die geen werk hebben, en vooral de werkzoekenden met een medisch probleem.

Het gaat dus om een eerste stap in een globale reflectie die in de komende maanden verdergezet wordt in de schoot van het overlegplatform van de actoren die betrokken zijn bij de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem.

jean-françois.macours@abvv.be

anne.panneels@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Ontslag tijdens ouderschapsverlof: bewijslast ligt bij werkgever

Neem je als werknemer je recht op ouderschapsverlof op, dan geniet je o.b.v. NAR-cao nr. 64 van een ontslagbescherming.

Dringende of voldoende reden

Artikel 15 van de cao stelt dat een werkgever geen enkele daad mag stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om dringende reden in de zin van artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 of om een 'voldoende reden'. Onder 'voldoende' reden wordt door de cao verstaan: "een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof".

Wie als werkgever zonder dringende of 'voldoende' reden toch overgaat tot ontslag, is een forfaitaire vergoeding verschuldigd gelijk aan 6 maanden brutoloon.

Bewijslast

Een werkgever uit het Luikse achtte het nodig om deze bepaling uit te testen.

Een werknemster werd tijdens haar ouderschapsverlof ontslaan omwille van 'reorganisatie van het bedrijf'. Ze betwist dit. In een volgend schrijven wordt opeens als ontslagreden het 'honderden keren herhalen van dezelfde fouten' vermeld. Ook deze reden wordt door de werknemster betwist.

Uiteindelijk komt de zaak voor het Arbeidshof van Luik. In haar arrest d.d. 18 december 2014 buigt het hof zich over de vraag wie de bewijslast heeft.

Artikel 15 van de cao verwijst voor de dringende reden naar de wet van '78. Conform die wet moet degene die de dringende reden inroept hiervan het bewijs leveren. Het Hof oordeelt dat mutatis mutandis ook bij het inroepen van een 'voldoende' reden, het aan de werkgever toekomt om het bewijs te leveren. De werkgever kon in casu echter de aanwezigheid van een 'voldoende' reden niet afdoen bewijzen.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Er roert wat op onderwijsvlak in Brussel

Op 21 januari richtte de Brusselse regering een operationele Taskforce werk-opleiding-onderwijs op die een breed overleg moet organiseren met de sociale gesprekspartners, het Gewest, de Franstalige Gemeenschapscommissie (Cocof), de twee Gemeenschappen en de tewerkstellings-, opleidings- en onderwijsinstellingen.

Die Taskforce heeft tot belangrijkste opdracht de uitwerking van een gemeenschappelijk actieplan voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de vorming van de Brusselaars. Daarna moet een nieuw sociaal akkoord (een Alliantie) onderhandeld worden tussen de Brusselse werkgevers en vakbonden, het Gewest, de Cocof en de twee Gemeenschappen.

De ambitie is groot want de inzet van al die energie heeft enkel zin als zij alle jongeren in Brussel, ongeacht hun sociale afkomst, kansen op ontplooiing en slagen in het leven biedt. Daartoe moet men niet alleen het probleem van de afstemming van het onderwijs- en opleidingsaanbod op de

nieuwe scholingsnaden van de bedrijven oplossen en de jongeren reële kansen geven om opleidingen te volgen en beroepservaring op te doen in de ondernemingen. Ook zal het nodig zijn iets te doen aan het grote tekort aan plaatsen en leraren in de Brusselse scholen. Tot slot moet ook het taalonderwijs bevorderd worden en moet vooral het verschrikkelijke probleem van de schooluitval en de sociale segregatie aangepakt worden omdat zij het onderwijs- en opleidingssysteem onrechtvaardig maken en ongelijkheid in de hand werken...

Het Gewest, de Franse en de Vlaamse Gemeenschap lijken te willen samenwerken voor de uitbouw van het onderwijs- en opleidingssysteem in Brussel. Als dat werkelijkheid wordt, dan zal dat een grote stap vooruit zijn voor Brussel en zeker voor de jongeren.

eric.buysens@abvv.be

Vorming over de wetgeving op de aanvullende pensioenen

De volgende vorming voor de Diensten Sociaal Recht en de juridische diensten van de Centrales is gepland op 19 maart van 10 tot 12.30 uur. Onderwerp is de wetgeving op de aanvullende pensioenen (2e pijler).

De vorming wordt gegeven door professor Yves STEVENS op het ABVV, Hoogstraat 42 te 1000 Brussel (6e verdieping).

Inlichtingen en inschrijvingen bij Antonella ALFEO

antonella.alfeo@abvv.be

Welke allianties om het recht op de stad hard te maken?

Het BRussels Intersyndicaal netwerk voor SENSibilisering rond Milieu (BRISE) organiseert in partnerschap met Inter-Environnement Bruxelles, een forum over het recht op de stad als een middel om de democratische stadsplanning te versterken (ten gunste van de gemeenschap en niet van enkele particuliere spelers). De deelnemers wordt gevraagd na te denken over de allianties die gezocht moeten worden tussen werknemers en inwoners, vakbonden en milieu- en stadsverenigingen om dat recht hard te maken. Simultaanvertaling voorzien. Afspraak op 2 maart 2015 in het Internationaal Auditorium, Koning Albert II-laan 5 te 1210 Brussel.

Inlichtingen en inschrijvingen:

peter.bostyn@abvv.be

TechniekAmbassadeurs Interactieve voorstelling methodologische tool

Werk maken van een positieve houding voor een technische studiekeuze bij leerlingen van 10 tot 14 jaar en hun leerkrachten. Dat was de opzet van dit ESF-project, een partnerschap van ABVV en RTC Oost-Vlaanderen. Hiervoor werd uitgegaan van een samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven.

De concrete werkinstrumenten en methodiek worden voorgesteld tijdens een Techniek Talkshow. Onder begeleiding van Filip Van den Abeele (spitsbroeder van Lieven Scheire, ingenieur en chef Wetenschap in De Laatste Show, combineert messcherpe analyses met spitsvondige humor) komen vertegenwoordigers van onderwijs- en bedrijfsleven aan het woord. Zij delen graag hun eigen ervaringen en inzichten over het uitgewerkte resultaat.

Deze gasten kruiden de onderdelen inhoudelijk: Eddy Van Lancker (ABVV), Julie Verstraete (ABVV Oost-Vlaanderen), Inge Van Dyck (ABVV West-Vlaanderen), Isabelle Herteleer (RTC Oost-Vlaanderen), Ann Vanassche (RESOC Oostende), Piet Rommelaere (CEO Marelec).

Praktisch

- Exchange event: ESF-project 'TechniekAmbassadeurs'
- Woensdag 25 februari 2015, 10-14u
- Greenbridge, Wetenschapspark, 8400 Oostende (parkeergelegenheid en shuttledienst van en naar het station Oostende)

Inschrijven via
<http://www.techniek-is-sjiek.be/techniekambassadeurs>

ECHO REGIO VLAANDEREN

Vlaams akkoord over doelgroepenbeleid

Op 21 januari 2015 bereikten de sociale partners in de SERV een akkoord over de contouren van het toekomstige doelgroepenbeleid. Dit als eerste luik in een breder overleg over het Banenpact dat tegen eind maart afgerond moet worden. Op 23 januari keurde de Vlaamse regering al een conceptnota goed voor dit eerste luik. De komende maanden wordt het overleg hierover verdergezet, zowel onder de sociale gesprekspartners als met de Vlaamse regering.

Het eerste luik omvat de contouren van een hervorming van de doelgroepmaatregelen (na de zesde staatshervorming) naar volgend vereenvoudigd geheel:

- een RSZ-korting voor midden- en laaggeschoolde jongeren
- een RSZ-korting voor aanwerving en retentie van 55-plussers
- behoud van de VOP voor personen met een arbeidshandicap (met uitbreiding naar de groep psychosociale problematiek)
- behoud van de zogenaamde sectorale kortingen (bagger, sleepvaart en koopvaardij, onthaalouders, kunstenaars en huishoudpersoneel)

Andere onderdelen die waarover nog verder wordt onderhandeld:

- een tweede luik rond versterking en ondersteuning (met daarin ook de vernieuwde werkervaring en de hervorming van PWA, artikel 60, werkhervattingstoelag).
- vorming en opleiding (BEV, opleidingsincentives). Hierbij werd de afspraak gemaakt dat syndicale vorming in zijn huidige vorm behouden blijft.

- advies van de sociale partners bij het uittekenen van een nieuw systeem van duaal leren.

Onze evaluatie

Positieve punten

- Er zijn eindelijk stappen vooruit gezet in een belangrijk dossier waarbij er gekozen wordt voor een vereenvoudiging en het in mekaar schuiven van Vlaamse en federale maatregelen.
- Voor jongeren wordt vertrokken van een tijdelijke ondersteuning en van het kwalificatieniveau.
- Voor ouderen wordt zowel ingezet op aanwerving als op retentie.
- Er wordt met loongrenzen gewerkt.
- De doelgroep van de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) voor het aanwerven van personen met een arbeidshandicap wordt uitgebreid.

Belangrijkste aandachtspunten

- Het boven water houden van een maatregel voor langdurig werklozen, die nu uit de boot dreigen te vallen. In het bijzonder denken we hierbij aan activering van de uitkering.
- De RSZ-kortingen moeten meer zijn dan kostenreductie, maar ook de werknemers versterken. Dit ontbreekt nog. Er is zelfs geen sprake van minimale voorwaarden inzake tewerkstellingsduur.
- De premies voor werknemers mogen niet worden afgeslankt. In het bijzonder de werkhervattingstoelag verdient daarbij aandacht.
- Een degelijke uitwerking van het kwalitatieve luik, met inbegrip van betaalde werkervaring.

pdiepvents@vlaams.abvv.be

Conceptnota duaal leren goedgekeurd

De Vlaamse regering keurde op 23 januari 2015 een conceptnota goed om een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken te ontwikkelen, dat gelijkwaardig is met alle andere vormen van secundair onderwijs en perspectief biedt op een kwalificatie en een job. De nota is een eerste aanzet voor een hervorming op vraag van de sociale partners en ligt nu ter advies voor.

Het Vlaams ABVV kan zich terugvinden in de doelstellingen. We hebben echter bedenkingen bij de concretisering en de voorgestelde structuren. Ook voor jongeren voor wie de lat in het nieuwe systeem te hoog zal liggen, moet een goede begeleiding en

traject worden voorzien om te vermijden dat zij op termijn zonder diploma of zonder werkervaring de school verlaten. Het is evenmin duidelijk of de werkgevers in de toekomst voldoende vacatures zullen aanbieden. Want vandaag vinden jaarlijks duizenden jongeren geen plaats. Het is nog onduidelijk hoe het nieuwe statuut er zal uitzien en op welke leervergoeding de jongere recht zal hebben. Bedoeling is dat de contouren van deze hervorming meegenomen worden in het Banenpact eind maart 2015.

hcoppen@vlaams.abvv.be

Verlenging recht op inschakelingsuitkeringen: wat met de MMPP in Wallonië?

Onder druk van het ABVV keurde de federale regering op het einde van de vorige legislatuur een aantal aanpassingen aan de beperking van de inschakelingsuitkeringen in de tijd goed.

Samen met de in de oorspronkelijke tekst voorziene verlengingen konden deze drie vormen aannemen:

- Verlenging van het «krediet van 36 maanden»
- Behoud van het recht op uitkeringen gedurende een vaste periode van twee jaar
- Een bijkomend recht van 6 maanden.

Met uitsluiting bedreigde werklozen kunnen dus tijdelijk 'uitstel van executie' krijgen, als ze bepaalde activiteiten (werk, met of zonder IGU, opleiding, vrijstelling, ...) of 'persoonlijke problemen' (33% ongeschiktheid, MMPP) kunnen bewijzen. Dit uitstel is onderworpen aan bepaalde voorwaarden en de duur ervan wisselt.

Met uitsluiting bedreigde werklozen voor wie alternatieve oplossingen bestaan wegens 'persoonlijke problemen' zijn onder meer:

- Werkzoekenden met acute of chronische ernstige medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen (MMPP) EN die een specifiek begeleidingstraject van de FOREM volgen;
- Werknemers met een erkende blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 33% EN die een aangepast begeleidingstraject van de FOREM volgen.

De MMPP'ers en 33% langs Waalse kant

Aangezien de RVA de gegevens m.b.t. de mogelijks uit te sluiten werkzoekenden pas vorige zomer bezorgde, waren de gewestelijke tewerkstellingsdiensten verplicht onder de personen van wie de rechten in januari 2015 verstrekten, al degenen op te sporen die onder de categorie MMPP konden vallen. Ze moesten namelijk vóór 31 december 2014 een aangepast traject voorgesteld krijgen. Binnen dezelfde termijn moest de FOREM een begeleidingstraject voorstellen aan alle betrokken werkzoekenden die tot de groep van de MMPP en de 33% behoorden.

Aangezien dat onmogelijk was, vroegen de gewestelijke diensten aan de minister van Werk een extra termijn. Uiteindelijk ging hij op hun vraag in en legde de nieuwe uiterste datum voor de inschrijving in een begeleidingstraject vast op 28 februari 2015.

De FOREM besloot in verschillende fasen te werken:

- De werkzoekenden die tot een van de twee groepen behoorden, werden opgeroepen en kregen aangepast traject voorgesteld.
- Mensen met een inschakelingsuitkering die al door een sociaal assistent van de FOREM geholpen werden, werden opnieuw opgeroepen voor een gesprek met een sociaal assistent om na te gaan of een aangepaste begeleiding verantwoord was. Daarna wordt het advies van de sociaal assistent voorgelegd aan een college dat een beslissing neemt.
- De anderen die in de toekomst uitgesloten dreigden te worden konden via hun uitbetalingsinstelling een formulier indienen om een begeleiding in het kader van de uitbreiding van het recht op inschakelingsuitkeringen te vragen. Ze werden of zullen eveneens ontvangen worden door een sociaal assistent die zijn advies aan dat college zal voorleggen.
- Alle mensen met een inschakelingsuitkering die niet opgeroepen noch opgespoord werden en geen dergelijke aanvraag ingediend hebben, ontvingen een brief waarin ze gevraagd worden zich tot de FOREM te wenden voor inlichtingen over hun situatie en over de mogelijkheden die voor hen bestaan.

Op 26 januari 2015 werden 1.101 ABVV-leden met een inschakelingsuitkering erkend als MMPP of 33% en ingeschreven in een begeleidingstraject van de FOREM (op een totaal van 4.611 op landelijk niveau, van wie 1.835 ABVV-leden).

De uitgesloten werklozen van de groep MMPP of 33% die zich vóór 1 maart 2015 inschrijven voor een aangepast begeleidingstraject kunnen hun recht op inschakelingsuitkeringen voor een duur van maximum twee jaar terugwinnen met terugwerkende kracht tot de datum waarop ze uitgesloten werden.

david.lannoy@fgtb-wallonne.be

Seminariecycle CEPAG-GRACOS

De inzet van de collectieve acties voor ons sociaal en politiek systeem?

Na een eerste seminarie over de sociale conflicten in de privésector geven we afspraak op:

Vrijdag 3 april 2015:

interprofessionele sociale conflicten en stakingsrecht

- Interprofessionele acties – Bernard Conter (IWEPS)
- Stakingsrecht: een recht onder permanente druk – Jan Buelens (UAntwerpen)

Vrijdag 8 mei 2015:

sociale conflicten in de openbare sector en in overheidsbedrijven

- Conflicten in het openbaar ambt – Vaia Demertzis (CRISP)
- Stakingen in het openbaar vervoer – Jean Vandewattyne (UMons)

De seminars vinden plaats in l'Espace Solidarité – rue de Namur 47 – 5000 Beez.

Inschrijvingen: cepag@cepag.be - Info: www.cepag.be

Syndicale solidariteit Europa – Latijns- Amerika

Op 10 en 11 maart vindt in Brussel het Vakbondsforum Europese Unie – Latijns-Amerika & Caraïben plaats.

Vakbondsmensen van de beide kanten van de Atlantische Oceaan zullen er discussiëren over een gemeenschappelijke vakbondsagenda met het oog op de Top van de Staatshoofden van beide continenten die in juni plaatsvindt.

De inzet van die topontmoeting is van cruciaal belang voor de vakbeweging want belangrijke thema's zoals handel, mensenrechten en ontwikkelingssamenwerking zullen er besproken worden.

Het ABVV is sinds enkele maanden betrokken bij de organisatie van het forum en zal zich actief blijven inzetten voor die zaak.

Wereld Sociaal Forum 2015

Ter ondersteuning van de sociale strijd in de regio, vindt het Wereld Sociaal Forum (WSF), net zoals in 2013, plaats in Tunis. Het ABVV heeft steeds actief deelgenomen aan het WSF dat de gelegenheid is voor sociale bewegingen van over heel de wereld om elkaar te ontmoeten en convergenties te zoeken. Een afvaardiging van het ABVV zal dus deelnemen aan het Forum en een reeks workshops rond diverse thema's mede-organiseren. Ook het ISVI zal aanwezig zijn met zijn Afrikaanse vakbondspartners en er onder meer een workshop organiseren in de marge van het WSF rond het syndicaal samenwerkingsprogramma.

■ EUROPA

Dank je, Griekenland

De nieuwe Griekse regering betekent een kans voor heel Europa. Het Griekse volk wees het keurslijf af dat Europese en internationale technocraten van de trojka opgelegd hadden. Dat een beleid van blinde bezuinigingen en van precarisering niet werkt staat vast, Griekenland is hiervan het concrete bewijs. Zes jaar zware besnoeiingen, investeringsbeknottingen in de openbare sector en een regressief loonbeleid veroorzaakten een economische en sociale chaos: de economie daalde met 25%, armoede en ongelijkheid swingen de pan uit, de werkloosheid (26%) treft 1 jongere op 2, de openbare diensten en het gezondheidssysteem werden afgebouwd.

Het klopt dat Griekenland bepaalde bijzondere kenmerken vertoont; de nieuwe regering zal dan ook sommige aanslepende verschijnselen moeten aanpakken, zoals corruptie of de onaanvaardbare onrechtvaardigheden in het belastingstelsel. Maar Griekenland heeft het recht om zijn schuld te heronderhandelen. En dit is ook een buitenkans voor Europa.

De geschiedenis heeft aangetoond dat dergelijke operaties mogelijk en ook heilzaam zijn voor iedereen. Denken we maar aan de schuldherschikking van Duitsland na de Tweede Wereldoorlog. Om de fouten uit WOII te vermijden, werden de geallieerden het erover eens dat Duitsland eerst het groeipad op moest en pas wanneer het land over de nodige middelen zou beschikken, zijn schuld betalen.

Griekenland geeft ons volgend signaal: in Europa zijn progressieve alternatieven mogelijk, tegenover diegenen die ons dezelfde conservatieve recepten willen opleggen, namelijk nog meer blinde besparingen, nog meer werkloosheid, nog meer ongelijkheid. Een andere weg is mogelijk, de weg van economische vooruitgang en sociale rechtvaardigheid, ten voordele van het algemeen belang. Een ander Europa is mogelijk, Griekenland heeft ons eraan herinnerd.

rafael.lamas@abvv.be
sophie.grenade@abvv.be

■ INTERNATIONALE RELATIES

Sociale bescherming voor iedereen!

Een hallucinant cijfer: meer dan 70% van de wereldbevolking is niet beschermd tegen risico's als ziekte, werkloosheid of arbeidsongevallen en komt in levensgrote problemen bij de minste tegenslag. Ook in België moet de sociale bescherming versterkt in plaats van aangetast worden. Niet vergeten dat hier ook nog zo'n 1,5 miljoen mensen in armoede leven. M.a.w. afdoende sociale bescherming die zorgt voor een waardig en kwalitatief leven, is een must.

Campagne

Onder het motto "Sociale bescherming voor iedereen!" gaan vakbonden, ngo's en mutualiteiten dit en volgend jaar samen campagne voeren en hun partners in het Zuiden steunen in hun acties voor sociale bescherming. Een duidelijke politieke boodschap wordt daarbij gelinkt aan mobiliserende initiatieven als het zoeken naar 'supporters' voor sociale bescherming.

Vier politieke eisen staan centraal:

- sociale bescherming is een mensenrecht, elk land moet dit vastleggen in zijn wetten
- alle landen moeten sociale bescherming kunnen betalen

- sociale organisaties moeten inspraak hebben in het beleid voor sociale bescherming
- België en Europa moeten hun eigen beleid voor sociale bescherming versterken

Ook ABVV, de socialistische mutualiteiten en de ngo's FOS en SolSoc hebben zich ten volle geëngageerd voor deze campagne. De officiële lancering ervan gebeurt op dinsdag 3 maart met een persconferentie. Wij zullen de syndicale kant van het initiatief toelichten. Aan Vlaamse zijde geeft de socialistische beweging de aftrap op donderdag 5 maart, aan Waalse zijde vindt die plaats op donderdag 12 maart.

Van vakbondszijde (in gemeenschappelijk front) worden ook specifieke sensibiliserende initiatieven naar bedrijven toe gepland.

Vanzelfsprekend zal het thema sociale bescherming ook in de 1 mei-toespraken en activiteiten in belangrijke mate aan bod komen.

In een volgend nummer van Echo komen we hier nog op terug.

christian.vancoppenolle@abvv.be