

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 3, maart 2015

■ Economie

Energiebeleid: dringend nood aan visie

■ Ondernemingen

Belgische normen niet conform Grondwet
Vrouwen, gezondheid en werk:
vertekend beeld

■ Sociaal beleid

Strijd tegen discriminaties in de uitzendsector
– ABVV haalt het tegen ADECCO

■ Sociale ombuds

Arbeidsovereenkomst primeert op loonbriefje

■ Echo regio Brussel

Beleid gesubsidieerde contractuelen
zit op dwaalspoor

■ Echo regio Vlaanderen

Basisbereikbaarheid: what's in a name ?

■ Echo regio Wallonië

Overheveling gezondheidszorg en
bejaardenhulp: inzet en aanbevelingen

■ Europa & Internationale relaties

'United victims of Benetton'
Stakingsrecht : een fundamenteel
mensenrecht

De schande van de onverantwoorde indexsprong

De indexsprong voert ons 30 jaar terug naar de regering Martens-Gol, die drie indexsprongen van 2% doorgevoerd heeft. En daarvoor betalen de werknemers vandaag nog steeds. In 2015 past de regering Michel opnieuw dezelfde 'besparingsmaatregel' toe om zagezegd de concurrentiekracht van de bedrijven op te krikken. Maar die onverantwoorde indexsprong zal diepe sporen nalaten bij de werknemers, de ambtenaren en iedereen die op een uitkering aangewezen is.

Een indexsprong van 2% in de openbare en in de privésector zou zich vertalen in lagere loonkosten die de aanwervingen en de werkgelegenheid zullen aanzwengelen. De indexsprong zou zich eveneens moeten vertalen in een daling van de prijzen van de in België geproduceerde goederen en dus de binnenlandse vraag en de export een boost moeten geven. Die analyse moet echter met andere elementen aangevuld worden.

Vooreerst is er voor de werkgevers geen enkele verplichting om (kwaliteitsvolle) banen te scheppen. De laatste jaren dienden de cadeaus aan de werkgevers om de aandeelhouders te plezieren. Bovendien hebben de ondernemingen in crisisperiodes de neiging om hun marges te vergroten in plaats van hun prijzen te verlagen. Tussen 1996 en 2013 dienden de cadeaus (9 miljard euro) aan de ondernemingen om de netto dividenden met 13,8 miljard euro te verhogen.

Vervolgens zal de indexsprong een negatieve invloed hebben op de koopkracht van de burgers en dus op het vertrouwen van de consument en op de interne vraag, toch een motor van de Belgische economie.

De globale impact op de begroting van de indexsprong in 2015 zal leiden tot 198 miljoen minimum en 653 miljoen maximum minder inkomsten voor de overheid. De impact op de overheidsschuld zal 2,2% bedragen in 2018 en 1,9% in 2019!

Wat het aantal nieuwe banen betreft variëren de cijfers van dag tot dag ... De Nationale Bank heeft het over 33.000 nieuwe banen, het Federaal Planbureau herzielt zijn cijfers neerwaarts en spreekt van nog slechts 28.500 nieuwe banen tegen 2020. In een rapport van de Europese Commissie van juli 2014 is sprake van een verlies van 47.000 banen in de overheidssector als België het Europese traject volgt.

Tot slot zal de indexsprong van 2% en het daarmee gepaard gaande koopkrachtverlies niet gecompenseerd worden voor de werknemers, mensen die leven van een uitkering en de werknemers uit de openbare diensten.

Op macro-economisch vlak zal de indexsprong, die toch goed is voor 2,6 miljard euro, leiden tot een nieuwe vermindering van het aandeel van de lonen in de economie.

In deze tijden van lage en zelfs negatieve inflatie is de goedkeuring van het wetsontwerp van de regering Michel over de indexsprong ronduit onverantwoord. Er zijn zelfs werkgevers die dit toegeven. Bovendien lost de indexsprong het probleem van de concurrentiekracht niet op. Concurrentiekracht betekent ook product- en procesinnovatie, investeringen in R&D, opleiding van de werknemers, productie en verkoop van producten met hoge toegevoegde waarde, het zoeken naar nieuwe afzetmarkten, enz. Op die domeinen zitten we niet mee aan de kop van het peloton. Integendeel, wij lopen fel achter op de Duitse locomotief.

Volgens onze ramingen zal door de indexsprong de volgende spilindex pas in april 2017 overschreden worden, zodat de sociale uitkeringen en de wedden van de ambtenaren pas in mei en juni 2017 opnieuw geïndexeerd zullen kunnen worden. Dat betekent om en bij de 4 jaar zonder indexering aangezien de spilindex voor het laatst in november 2012 overschreden werd!

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

5e persprijs FRDO: 'Duurzaamheid een dienst bewijzen'

Op 1 april reikt de FRDO voor de vijfde maal de 'FRDO-persprijs duurzame ontwikkeling' uit. Dit jaar is de prijs bestemd voor de gedrukte en elektronische media. De prijsuitreiking vindt plaats in het Résidence Palace te Brussel.

Net zoals de voorbije jaren wordt ter gelegenheid van de prijsuitreiking ook aandacht besteed aan een actueel thema. Dit jaar staat de vraag centraal of diensten leveren i.p.v. producten kan bijdragen tot een duurzamere economie. Wordt de gebruikswaarde van een product belangrijker dan zijn ruilwaarde, komt het delen in de plaats van het hebben?

Eerst worden de resultaten voorgesteld van het door de FRDO bestelde onderzoek (bij studie bureau EcoRes) naar de duurzaamheidsaspecten van een diensteneconomie. Daarna volgt een debat over die studie. Tot slot wordt de prijs uitgereikt aan drie Nederlandstalige en drie Franstalige laureaten van de geschreven pers.

Deelname is gratis, maar je schrijft je wel vooraf in door te mailen naar chris.schuurmans@frdo.be

ECONOMIE

Energiebeleid: dringend nood aan visie

In januari 2003 nam België en zijn regenboogcoalitie een ideologische beslissing over de toekomst op energievak: in 2015 (vandaag dus) zullen de kerncentrales (die instaan voor 60% van de elektriciteit in ons land) geleidelijk gesloten worden en de totale uitstap is voorzien voor 2025.

Geen visie

12 jaar later, van oplaapmaatregelen (bevrozing van de prijzen, strategische reserve, afschakelplan, ...) tot gevaarlijk langer openhouden (het Belgisch nucleair park is een van de oudste ter wereld) heeft ons land nog steeds geen duidelijke visie over onze energietoekomst. In het beste geval probeert het aan internationale verbintenissen te voldoen (bijv. streefdoel van 13% hernieuwbare energie in het bruto eindverbruik in 2020), in het slechtste geval zal België er het beste proberen van te maken en zien wat er van wordt. Met alle gevolgen van dien.

Gevolg: sluiting na sluiting van productiecentrales (Vilvoorde, Seraing, Drogenbos, Ruijten, Awiers,...), verouderd kernpark, onveiligheid voor de duizenden werknemers uit de sector. En bovendien: wie wil nog investeren in een land dat geen visie heeft?

Sinds 2003 doet elke nieuwe regering het tegenovergestelde van de vorige. Zo zette de vorige regering in op hernieuwbare energie en gas, nu lijkt de nieuwe minister een boon voor kernenergie te hebben ...

Investerings en langetermijnvisie

Die verrottingsstrategie maakt de zaken er alleen maar erger op: in een studie van 20/10/2014 over de energievoorzichtingen stelt het Planbureau dat er tussen 2010 en 2050 62 miljard geïnvesteerd zal moeten worden om onze energiebehoeften te kunnen inlossen.

We zijn nu al in 2015 en er werd nog geen cent geïnvesteerd. Bovendien blijven centrales sluiten waardoor veel werknemers op straat terechtkomen en de consument en de bedrijven onder druk komen te staan (bijv. afschakelrisico).

Het energiebeleid vereist aanzienlijke investeringen gespreid over tientallen jaren. Een stabiel en veilig klimaat is dan ook onontbeerlijk.

De oplossing? In de eerste plaats een langetermijnvisie (2050) bepalen in overleg met de Belgische stakeholders die dan moet uitmonden in een pact zoals bij onze noorderburen. Die verbintenis staat in het regeerakkoord waarbij de regering zich verbindt tot het uitwerken van een 'visie', maar niet noodzakelijk in overleg. Ze laat wel enige ruimte aan het overleg voor het opstellen van het pact ter uitvoering van deze visie.

Overleg

Via de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hebben de sociale gesprekspartners op 21 januari een 'Verklaring van de sociale partners over energie' goedgekeurd (cf. website CRB).

In die verklaring wordt de regering opgeroepen om de sociale partners bij het proces te betrekken (en niet enkel ze te raadplegen) en wel van bij het uitwerken van de visie, dus niet alleen bij sluiten van het Pact. Wij willen niet betrokken worden bij de uitvoering van een visie die niet de onze is.

Sindsdien is de regering, die zei tegen eind 2015 klaar te willen zijn, op de rem gaan staan. In de schoot van de CRB zeiden de sociale gesprekspartners bereid te zijn het werk aan te vatten op basis van hun verklaring, tenzij sommigen alles aan de regering willen overlaten omdat ze hopen daar (meer) gehoor te vinden.

Op ons laatste congres herhaalden wij dat België een langetermijnvisie moet uitwerken. Een visie waarbij sectoren die kunnen bijdragen tot minder energie-uitgaven en minder koolstofuitstoot, verder ontwikkeld worden. De door deze visie op gang gebrachte transitie is een buitenkans, maar ze moet dan wel rechtvaardig zijn, d.w.z. goed voor de werkgelegenheid, de sociale rechten en de levenskwaliteit van de werknemers.

sebastien.storme@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Belgische normen niet conform Grondwet

Of we dat nu willen of niet, zowel in de bedrijfswereld als in ons dagelijks leven zijn normen aanwezig. Normen zijn niet weg te denken uit onze maatschappij.

Een norm is geen wet, maar een afspraak over een product, een dienst of een proces. In heel wat activiteitsdomeinen worden ze steeds talrijker: in de industrie, de dienstensector, de openbare sector.

Een norm wordt vrijwillig toegepast door alle belanghebbenden: producenten, leveranciers, klanten, dienstverleners, ... Dit neemt niet weg dat de naleving van een norm kan worden verplicht (via wettelijke bepalingen, regelgevingen of ook contracten).

Meerdere adviezen van de Raad van State bevatten enkele waarnemingen waaruit blijkt dat de Belgische normen waarnaar de wetgeving verwijst:

- niet integraal in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd worden;
- alleen mits betaling verkrijgbaar zijn;
- niet altijd in het Nederlands bestaan.

Dit heeft voor gevolg dat ze niet conform de Grondwet (art. 190) gepubliceerd zijn en dus niet tegenstelbaar aan derden zouden zijn.

De Hoge Raad voor Normalisatie - bestaande uit de werknemersorganisaties, verbruikersorganisaties, maatschappelijke belangenorganisaties, wetenschappelijke middens, en economische actoren - bracht hierover een interessant advies uit, meer bepaald m.b.t. de kosteloosheid en de vertaling van de nationale normen. De vakbonden hebben zich altijd al om beide aspecten bekommerd uit democratische overwegingen.

In een ander advies over de ontwikkeling van de nodige expertise voor het uitwerken van normen staat dat het aangewezen zou zijn naar de maatschappelijke actoren toe een sensibiliseringscampagne te voeren betreffende het belang van normen voor producten en diensten.

Vanuit syndicaal oogpunt is het verwerven van de nodige expertise inzake normalisatie meer dan noodzakelijk.

Zie FOD Economie: <http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/Marktgereguletering>, kies normalisatie, adviezen.

bruno.melckmans@abvv.be

Vrouwen, gezondheid en werk: vertekend beeld

Op de internationale conferentie 'Vrouwen, gezondheid en werk' van ETUI in maart 2015 bleek in de workshop over beroepsgebonden en niet-beroepsgebonden blootstelling van werknemers aan scheikundige stoffen dat het beeld dat het publiek, de wetenschappers, de vorsers, de overheid, de preventieadviseurs en zelfs de werknemers en werknemers zich vormen over die blootstelling aan chemische stoffen, een clichématig en vertekend beeld is.

Kanker bij vrouwen is vaak beperkt tot de voortplantingsorganen zoals borstkanker of baarmoederhalskanker. De onderzoeksplaatsen zijn vaak typisch mannelijke werkplaatsen (industriële milieu). Zo wordt bijv. geen rekening gehouden met het gevaarlijke karakter van schoonmaakwerk, vaak uitgevoerd door deeltijdse arbeidsters in onderaanneming.

Men stelt ook ongelijkheid op het vlak van gezondheid vast volgens de sociale klasse waartoe de werknemers behoren. Hoe lager het onderwijsniveau, hoe minder

werknemers bewust zijn van de risico's waaraan ze blootstaan. Het gevolg is dat ze niet de nodige voorzorgsmaatregelen nemen, ook al omdat ze niet altijd het verband leggen tussen de blootstelling en hun gezondheidstoestand. Vrouwen die bij een vakbond aangesloten zijn, zijn zich meer bewust van de gevaren.

Het aantal vragen tot erkenning van beroepsgebonden kankers is dan ook veel lager bij vrouwen dan bij mannen. De erkenningscriteria (band tussen blootstellingsfactoren en pathologieën) zijn ook gunstiger voor mannen, ook al omdat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen. Er wordt geen rekening gehouden met het feit dat ze soms meerdere deeltijdbanen hebben en dus meerdere keren blootstaan aan scheikundige risico's.

caroline.verdoot@abvv.be

Europees onderzoek: psychosociale risico's op kop

Het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (EU-OSHA) heeft de eerste resultaten bekendgemaakt van de tweede Europese enquête over nieuwe en opkomende risico's (Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks - ESENER-2).

De werkgevers maken zich, naar verluidt, het meest zorgen over psychosociale risico's.

Bijna 20% van de ondernemingen waar de werknemers regelmatig te maken hebben met moeilijke klanten of onder hoge tijdsdruk staan, vindt dat ze over onvoldoende informatie of middelen beschikken om dit risico efficiënt te beheersen. 55% van de bedrijven die geconfronteerd worden met moeilijke klanten en die 20 of meer werknemers tewerkstellen, heeft een procedure ingevoerd om het hoofd te bieden aan eventuele gevallen van bedreiging, misbruik of agressie door klanten, patiënten of personen van buiten het bedrijf. In de onderwijs-, gezondheids- en welzijnssector is dit 72%.

Sinds 1/09/2014 geldt in België een aangepaste reglementering i.v.m. de preventie van psychosociale risico's. Indien er nog werkgevers zouden zijn die weigeren het punt op de agenda te zetten, kunnen deze vaststellingen bijkomende argumenten zijn om hen alsnog daartoe te overhalen.

De resultaten van deze enquête zullen in de loop van 2015 en 2016 worden verwerkt, en in detail gepubliceerd worden in 2017. Wij houden je op de hoogte.

Lees en download alvast de eerste resultaten op OSHA-website, rubriek publicaties:

<http://osha.europa.eu/nl/publications>

Uitvoering akkoord 'losse eindjes': gelijkstelling OCV voor pensioenen

Het beheerscomité van de RVP van 23 februari 2015 heeft de uitvoering goedgekeurd van het akkoord van 17 december 2014 dat gaat over het meetellen van de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding (OCV) als gewerkte dagen bij de berekening van een pensioen.

Het akkoord 'losse eindjes' van 17 december 2014 bepaalt:

"Ok om de ontslagcompensatievergoeding gelijk te stellen voor de pensioenberekening als een opzegvergoeding (en dus niet als een uitkering, waardoor het beperkt zou worden tot 312 dagen per jaar)".

De RVP zal de dagen beschouwen als werkelijk gepresteerde dagen (op dezelfde wijze als gedekt door een opzegvergoeding) waardoor het mogelijk wordt de OCV voor de berekening van het pensioen te cumuleren met loon voor gewerkte dagen. Zo wordt een discriminatie met bedienden vermeden.

De dagen gedekt door OCV zullen geïdentificeerd worden door een specifieke loopbaancode overgemaakt door de RVA.

De OCV zal bovendien niet netto meetellen voor de pensioenberekening maar men zal het (bruto)loon van het jaar voorafgaand aan de toekenning van de OCV in aanmerking nemen.

Er is geen specifieke aanpassing van de reglementering nodig. Een aanpassing van de administratieve praktijk volstaat en kan nu uitgevoerd worden door het akkoord van het beheerscomité.

Hiermee is alvast één van onze vragen in het dossier 'losse eindjes' beantwoord.

■ SOCIAAL BELEID

Strijd tegen discriminaties in de uitzendsector ABVV haalt het tegen Adecco

Het ABVV en SOS Racisme hebben een belangrijke overwinning behaald: het Hof van Beroep te Brussel heeft het uitzendkantoor Adecco veroordeeld omwille van racistische en discriminerende praktijken.

Blanc, Bleu, Belge

Ter herinnering: tussen 1995 en 2001 hield het uitzendkantoor Adecco er bij aanwerving discriminerende praktijken op na. In zijn intern bestand bracht Adecco systematisch de vermelding BBB aan om de desiderata van zijn klanten inzake etnische oorsprong aan te duiden, waarbij BBB staat voor het rundsvlees 'Blanc, Bleu, Belge'. Er bestaan een honderdtal bestanden van bedrijven die geen uitzendkrachten van buitenlandse origine wensen.

Deze feiten vallen onder de toepassing van de wet van 30/07/1981 (wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, ook wet Moureaux genoemd) die toen van kracht was, maar ondertussen vervangen werd door de wet van 10/05/2007 ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

Op strafrechtelijk vlak heeft het parket van Brussel een onderzoek gestart en werd er een onderzoeksrechter aangesteld. Maar omwille van een procedurefout (niet naleven van de wet op het taalgebruik) werd de vervolging onontvankelijk verklaard.

Schadevergoeding

Om uit deze procedure-impasse te raken, hebben het ABVV en SOS Racisme dan besloten bij de rechtbank van eerste aanleg te Brussel een burgerlijke vordering tot schadevergoeding in te stellen tegen Adecco, waarbij de symbolische som van 1 euro gevraagd werd als schadeloosstelling voor discriminatie bij aanwerving en schending van de antiracismewet (wet Moureaux).

In zijn vonnis van 31/05/2011 stelde de rechtbank van eerste aanleg te Brussel het ABVV en SOS Racisme in het gelijk en veroordeelde Adecco tot het betalen van een provisionele schadevergoeding van 1 euro.

Adecco ging tegen dit vonnis in beroep bij het Arbeidshof te Brussel. Dit deed uitspraak op 10/02/2015 en veroordeelde de discriminerende praktijken van Adecco door dit uitzendkantoor te veroordelen tot het betalen van een schadevergoeding van € 25.000 aan het ABVV en SOS Racisme.

Belangrijke uitspraak

Een belangrijke uitspraak, exemplarisch vanuit meer dan een oogpunt, de uitspraak:

- erkent het belang voor een vakbond en een Franse ngo om zich tot de rechtbank te wenden,
- erkent de aansprakelijkheid van Adecco voor handelingen van anderen, omwille van de praktijken van sommige medewerkers die, zonder duidelijke instructies vanwege de werkgever, voorrang gaven aan de rendabiliteit van het bedrijf ten koste van – nochtans bij wet beschermde – ethische waarden.
- legt voor het eerst financiële sancties op die belangrijker zijn dan de gebruikelijke symbolische sanctie.

Deze beslissing is een belangrijke, symbolische stap in de strijd tegen discriminaties bij aanwerving (waarvan heel wat personen op de arbeidsmarkt het slachtoffer zijn).

Maatregelen

Jammer genoeg is het probleem de wereld niet uit, zoals blijkt uit de enquête 'subsidiëren om te discrimineren' die het Minderhedenforum onlangs nog in de dienstenchequesector hield. Aan 250 dienstenchequebedrijven werd telefonisch gevraagd of ze een huishoudhulp konden sturen die niet van buitenlandse origine was. Op deze vraag hebben 62% van de bedrijven positief geantwoord, terwijl die eis totaal onwettig is.

We moeten ons dus vragen stellen bij het beleid dat tot nu toe gevoerd werd in de strijd tegen discriminaties.

De inzet is ongetwijfeld streven naar een maatschappij met gelijke rechten en kansen voor alle werknemers, waar iemand aangeworven wordt omwille van zijn competenties, aan de hand van objectieve criteria. Dit vereist een multidimensionele benadering, met daarbij maatregelen ter aanvulling van het bestaande wettelijke kader, maatregelen die aansporen en sensibiliseren, en ook performante statistische hulpmiddelen en – zo nodig – dwingende maatregelen.

Brussel, 10/02/2015, AR n° 2011/AR/1875

jean-françois.macours@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Arbeidsovereenkomst primeert op loonbriefje

De Franstalige Arbeidsrechtbank van Brussel bevestigt, in een vonnis van 12 januari 2015, dat bij twijfel, de arbeidsovereenkomst primeert op het loonbriefje.

Een lid van het ABVV werkte iets langer dan een jaar als schoonmaakster met verschillende uitzendcontracten. De arbeidsovereenkomsten die afgesloten werden tussen de werkneemster en het uitzendkantoor, vermeldten steeds een wekelijkse arbeidsduur van 38u. De eigenlijke loonbriefjes daarentegen, vermeldten ook 38u, maar hernamen slechts de betaling van enkele werkuren per dag.

Het ABVV vroeg meer uitleg. In een brief vroegen we het uitzendkantoor te verklaren waarom er een discrepantie was tussen de contractueel afgesproken wekelijkse arbeidsduur en het lagere aantal uitbetaalde werkuren. Gezien er na enkele herinneringsbrieven geen afdoende antwoord en ook geen oplossing uit de bus kwam, werd uiteindelijk met de bijstand van het ABVV een rechtszaak aangespannen.

Het uitzendkantoor voerde aan dat het niet gebonden was door de arbeidsovereenkomsten en dat enkel de loonbriefjes de daadwerkelijk gepresteerde uren bevatten. De rechter verwees naar artikel 20 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, waarin voor werkgevers de verplichting is opgenomen om werknemers te doen werken en ook hen het loon te betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst, schriftelijk opgesteld en ondertekend door beide partijen, primeert op een door de werkgever eenzijdig opgestelde loonbrief.

Gezien de werkgever niet kon aantonen dat er afgeweken is van de gezamenlijk overeengekomen arbeidsovereenkomst, wordt het uitzendkantoor dan ook veroordeeld tot de betaling van het achterstallige loon. We weten nog niet of er in beroep gegaan wordt.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Beleid gesubsidieerde contractuelen zit op dwaalspoor

De gewestelijke regering heeft de wens uitgesproken om zijn beleid inzake gesubsidieerde contractuelen (GESCO) te hervormen.

In Brussel werken ongeveer 10.000 mensen met dit statuut bij ongeveer 1.300 verschillende werkgevers (verenigingen, gemeenten, Gewestelijke instellingen, scholen...). Het huidige budget bedraagt +/- 200 miljoen euro, of 63% van het tewerkstellingsbudget en 5% van het gewestelijk budget. Het voornemen van de minister van Werkgelegenheid is duidelijk: die middelen opnieuw inzetten voor de activering van werklozen en van jongeren in het bijzonder (o.a. via inschakelingscontracten met bepaalde duur).

De Brusselse regeling van de gesubsidieerde contractuelen is vrij complex en bestaat uit verschillende stelsel uit het verleden (basispremie, verhoogde premie, ex-IBT, GESCO lokale besturen, onderwijs...). Toch hebben 10.000 mensen zo een kwaliteitsjob en vervullen ze opdrachten van algemeen

belang! Wetende dat de laatste belangrijke hervormingen dateren van meer dan 12 jaar terug (2002), lijkt een grondig onderzoek van die belangrijke regeling hoogst noodzakelijk. Maar zeker niet ten koste van de huidige werknemers en van de diensten die zij aan de gemeenschap leveren!

Met de regionalisering van de trekkingsrechten en de RSZ-verminderingen beschikt het gewest nu over alle nodige hefboomen. Het ABVV is van mening dat het gewest die gelegenheid moet gebruiken om de regeling van de gesubsidieerde contractuelen doorzichtiger en efficiënter te maken, maar vooral om de huidige betrekkingen te *normaliseren*. Dat is juist het tegenovergestelde van wat de Brusselse regering lijkt te willen realiseren. Deze normalisering zou in de openbare sector leiden tot een mogelijke statutarisering, en in de verenigingssector tot een integratie in het sectoraal beleid van de social-profit.

eric.buysens@abvv.be

Vorming over verplichtingen t.o.v. RSZ

De volgende vorming voor de leden van de diensten Sociaal Recht en de juridische diensten van de centrales zal plaatsvinden op donderdagvoormiddag 21 mei. Specialisten van de RSZ informeren over de verplichtingen ten aanzien van de RSZ: DIMONA, DMFA, sociale bijdragen.

• Donderdag 21 mei 2015

• 9.30 tot 12.30 uur

• ABVV, Hoogstraat 42 te 100 Brussel (Zaal A – 6e verdieping).

Inlichtingen en inschrijvingen bij Inge D'Hoe: inge.dhoe@abvv.be

Racism: game over

Naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Racisme van 21 maart, voert ABVV Brussel in gemeenschappelijk vakbondsfront een campagne voor de afgevaardigden in de bedrijven. Het hoofddoel van deze intersyndicale actie is het kosmopolitisch karakter van Brussel te promoten bij de Brusselse werknemers, inwoners en pendelaars. De campagne zal steunen op rondetafelgesprekken en een werkplekonderzoek waarbij de afgevaardigden bevraagd zullen worden over hoe zij het samenleven/samenwerken in Brussel ervaren. Racisme is een plaag die deze stad van binnenuit tracht aan te vreten. Het is een ernstig gevaar voor de eenheid van de werknemers. Wij zetten onze strijd tegen racisme voort!

Werken in een innovatieve arbeidsorganisatie

Nieuwe werkmap voor syndicalisten

Met deze werkmap willen we syndicalisten aanmoedigen om het heft in eigen handen te nemen wanneer een werkgever het idee lanceert om innovatieve arbeidsorganisatie (IAO) in te voeren in een onderneming.

Voor wie?

Deze werkmap is in de eerste plaats bedoeld voor iedereen die te maken heeft met IAO in zijn onderneming: beroepssecretarissen en delegees, maar ook diversiteitsconsulenten of collega's van ondersteunende diensten. Ook anderen die zonder specifieke aanleiding geïnteresseerd zijn in IAO of er uit nieuwsgierigheid meer over willen weten, zullen veel hebben aan deze werkmap.

Inhoud

1. Innovatieve arbeidsorganisatie in een notendop.

Dit deel gaat over de theorie over IAO. We behandelen de basisprincipes en schetsen hoe IAO concreet vorm kan krijgen in een onderneming.

2. Syndicale ervaringen

Op basis van ervaringen van delegees en secretarissen bekijken we IAO door een syndicale bril. We staan stil bij de kansen en uitdagingen van IAO. Ten slotte plaatsen we IAO in een historisch perspectief.

3. Syndicale tools

Ze helpen je om IAO te herkennen, te analyseren en om een vakbondsstrategie uit te werken.

Werkmappen downloaden of bestellen kan via tel. 02 289 01 60, diversiteit@vlaams.abvv.be of www.vlaamsabvv.be.

ECHO REGIO VLAANDEREN

Basisbereikbaarheid: what's in a name?

De mobiliteitsvisie van Vlaams minister Ben Weyts (N-VA) is tot nog toe louter geïnspireerd op een droge boekhoudlogica en het schrappen van symbolische dossiers. Naast de drastische besparingen bij De Lijn (€ 35 miljoen besparen in 2015, tot € 61 miljoen in 2019), is 'basismobiliteit' vervangen door 'basisbereikbaarheid' daarvan ook een voorbeeld.

Basismobiliteit

Het huidige aanbod aan geregeld stedelijk en regionaal openbaar vervoer in Vlaanderen werd in de eerste plaats bepaald door het decreet basismobiliteit. Hierin werd de sociale en inclusieve functie van De Lijn bevestigd door ieders recht op basismobiliteit te garanderen. Dit betekende dat iedere burger, zowel in (groot)stedelijke als in buitengebieden, recht had op een minimumaanbod aan geregeld vervoer in zijn woonzone. In de praktijk vertaalde dit zich naar een fijnmazig netwerk dat uitging van een vastgelegde bedieningsfrequentie en halte-afstand (halte op 750 meter van je voordeur).

Op maatschappelijk gebied was een van de belangrijkste sterke punten van dit beleid dat het recht op basismobiliteit, in termen van frequentie en haltenabijheid, decretaal verankerd en daarom ook afdwingbaar was. Zo werd sociale uitsluiting of isolement ten gevolge van een beperkte mobiliteitskansen sterk bestreden, en dit ook in de buitengebieden.

Er valt zeker wat aan te merken op basismobiliteit als leidmotief voor de organisatie van het openbaar vervoer. Zo houdt het zeer rigide vastleggen van normen rond frequentie en halte-afstand bijvoorbeeld absoluut geen rekening met de noden van gebruikers van het openbaar vervoer. Bovendien houdt het vertrekken vanuit woonzones geen rekening met de sociologische realiteit in die woonzones, noch met het verspreide woonpatroon dat Vlaanderen kenmerkt, noch met de bestemmingen en de verplaatsingsmotieven van verschillende groepen reizigers. Dit alles brengt een grote kost met zich mee.

Basisbereikbaarheid

De vraag is dan natuurlijk wat het nieuwe concept basisbereikbaarheid betekent, en hoe zal het de minpunten rechtzetten van de basismobiliteit?

Het uitgangspunt van basisbereikbaarheid zijn de noden en behoeften van mensen op het gebied van mobiliteit om volwaardig te kunnen participeren aan het maatschappelijk leven. De bereikbaarheid van de bestemmingen die daartoe dienen is daarbij het vertrekpunt, en dit met de nadruk op een multimodaal vervoersaanbod in plaats van enkel met (bel)bussen en trams.

Deelnemen aan het maatschappelijk leven betekent echter meer dan enkel deelnemen aan het economische leven. Bereikbaarheid van economisch rendabele bestemmingen zoals job en school zijn uiteraard zeer belangrijk, maar absoluut niet uitsluitend wat betreft de focus van een dergelijk breed concept als 'basisbereikbaarheid'. Ook vrije tijd, cultuur of een bezoek aan familie en vrienden maken deel uit van 'volwaardig deelnemen aan het maatschappelijke leven' en zijn bovendien uitermate belangrijk om sociaal isolement te voorkomen. In die zin evolueren de mobiliteitsnoden van mensen ook naargelang de leeftijds- en inkomenscategorie waarin men zich bevindt.

Basisbereikbaarheid als hoeksteen van het openbaar vervoersbeleid zou dus een antwoord kunnen betekenen op deze verzuchtingen. De cruciale voorwaarde hierbij is dan wel dat het, net zoals voordien, een wettelijk afdwingbaar recht wordt dat dus ook decretaal verankerd is.

Hoe dan ook zal de mobiliteit blijven groeien, en zal het openbaar vervoer deze trend moeten volgen wil het een volwaardig alternatief betekenen voor het individuele personenvervoer, evenals een significante bijdrage leveren aan de verduurzaming van de samenleving.

gverhoeven@vlaams.abvv.be

Overheveling gezondheidszorg en bejaardenhulp: inzet en aanbevelingen

Het Waals ABVV heeft standpunt ingenomen over de overgehevelde materies m.b.t de gezondheidszorg en de hulp aan bejaarden.

De 6e staatshervorming bevat een bevoegdheidsoverheveling van gezondheidszorg en hulp aan bejaarden van het federale niveau naar de gemeenschappen. Het Waals ABVV nam standpunt in voor een overheveling van deze materies naar het Waalse Gewest, wat door het 'accord de la Sainte-Emilie' uitgevoerd werd.

Timing

De bevoegdheidsoverdracht was voorzien op 1 juli 2014 en de begrotingsoverdracht op 1 januari 2015. Tussen de federale staat en de deelgebieden werden samenwerkingsprotocollen ondertekend om tijdens een overgangperiode het beheer van de overgehevelde bevoegdheden op federaal niveau te houden. Dit geeft de deelgebieden tijd om zich op die nieuwe bevoegdheden voor te bereiden, maar impliceert ook dat het Waals Gewest geen fundamentele wijzigingen in zijn beleid kan doorvoeren zolang die samenwerkingsprotocollen van toepassing zijn.

Structuur toekomstige Waalse instelling van openbaar nut

Het 'accord de la Sainte-Emilie' bepaalt dat de toekomstige Waalse instelling van openbaar nut (ION) samengesteld zal zijn uit een overkoepelende beheerraad en twee thematische beheerscomités (het ene m.b.t. gezondheid & gezins- en bejaardenhulp, het tweede m.b.t. gehandicapte personen). De verklaring van het gewestelijk beleid 2014-2019 van de Waalse regering verduidelijkt dat de ION ook de kinderbijslag zal omvatten waarvoor een derde thematisch beheerscomité opgericht wordt.

Volgens de info meegedeeld aan de werknemers van de AWIPH, zal de nieuwe ION (die op termijn in Charleroi gevestigd zal zijn) samengesteld zijn uit iets minder dan 450 werknemers (zonder rekening te houden met de werknemers die van de RKW zullen overkomen) die overgeheveld worden:

- van het federale niveau: ongeveer 41 werknemers (van de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Volksgezondheid en het RIZIV);
- van de Fédération Wallonie-Bruxelles: ongeveer 26 werknemers;
- van de DGO5 (2 departementen): 110 werknemers;

- van de AWIPH: 263 werknemers voor de vestiging in Charleroi.

De regering, de vakbonden, de werkgevers, de mutualiteiten, de zorgverstrekkers en de gebruikers zullen vertegenwoordigd zijn. De zorgverstrekkers en de gebruikers zullen niet in de raad zetelen.

Volgens de info waarover wij beschikken, zal er een hiërarchische band bestaan tussen de raad en de drie beheerscomités. De belangrijkste bevoegdheid van de raad wordt het opstellen van begrotingen en het nemen van beslissingen over het personeel, ongetwijfeld aan de hand van voorstellen van de beheerscomités. Deze zullen bevoegd zijn voor hun respectievelijke materies, maar zullen het door de raad besliste begrotings- en personeelskader moeten naleven.

Volgens de resultaten van de laatste politieke onderhandelingen, zouden de vakbonden – in de overkoepelende raad en in elk van de beheerscomités - over 4 mandaten beschikken (waarvan 2 voor het ABVV).

Aanbevelingen

Met 2 mandaten in de raad en in de 3 comités kunnen niet alle centrales vertegenwoordigd zijn, het Waals ABVV heeft dan ook bij meerderheid bepaald dat het interprofessionele niveau daar zal zetelen en dat de centrales de mandaten in de voorbereidende commissies zullen invullen. Maar om hieraan meer gewicht te verlenen, zouden de adviezen van de voorbereidende commissies bindend moeten zijn – wat in de huidige situatie in de adviescommissies van de AWIPH niet het geval is en wat dus nog met minister Prévot onderhandeld moet worden.

Het Waals ABVV zal een interne coördinatie opzetten voor alle mandatarissen die zetelen in de voorbereidende commissies, de raad, beide beheerscomités (gezondheid, senioren, gezinnen en kinderbijslag) en in de adviescommissies van de CESW (de sociaal-economische raad voor Wallonië) met daarbij ook de delegees/bestendigen/vakbondsdeskundigen die voor deze problematiek belangstelling hebben.

raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be

Actualiteitsseminarie van Cepag

Interprofessionele sociale conflicten en stakingsrecht

Tweede reflectiecyclus over de uitdagingen van sociale conflictsituaties. In samenwerking met de groep 'analyse sociale conflicten' (www.gracos.be).

▪ **vrijdag 3 april 2015**
van 9 tot 12.30 uur

▪ **Sprekers:** Bernard Conter (IWEPS), Jan Buelens (UAntwerpen)

De actualiteitsseminaries van Cepag vinden plaats in de

l'Espace Solidarité – rue de Namur 47 – 5000 Beez.

Inschrijvingen:

cepag@cepag.be

Info: www.cepag.be

Vakbonden en diplomaten

Op woensdag 4 februari kon voorzitter Rudy De Leeuw reeds voor de derde maal een ruim aantal Belgische topdiplomaten op het ABVV verwelkomen. De ontmoeting met de drie Belgische vakbonden is gekoppeld aan de zogenaamde 'Diplomatieke Dagen'.

Net zoals bij vorige bijeenkomsten is er een dubbele agenda: aandacht syndicaal-politieke Belgische en Europese actualiteit vanuit vakbondsperspectief enerzijds, toelichting van het internationale syndicale werkveld van de respectieve vakbonden.

Uit de talrijke vragen en reacties blijkt duidelijk het grote nut van zo'n ontmoeting. Helaas is ze nog niet echt structureel, zoals wel het geval met het Belgische bedrijfsleven, in de 'Diplomatieke Dagen' ingepast. ABVV, ACV en ACLVB blijven hiervoor dan ook vragende partij.

Fiscale rechtvaardigheid: een briefing van de vakbonden

Op 18 maart organiseerden het ABVV, het ACV en het ACLVB een briefing voor de Belgische Europarlementsleden van de fracties EVP, S&D, ALDE en De Groenen/VEA. We hebben hun aandacht gevestigd op de dringende fiscale rechtvaardigheid op Europees niveau en op de vakbondsvoorstellen ter zake.

Tijdens de discussie met de Europarlementsleden werden de drie vakbonden elk vertegenwoordigd door hun algemeen secretaris die vanzelfsprekend ook zal inpikken op de Europese parlementaire actualiteit. Het Europees Vakverbond werkt momenteel aan de voorbereiding van een resolutie over de strijd tegen belastingfraude, belastingontduiking en fiscale paradijzen.

EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

'United victims of Benetton'

De Schone Kleren Campagne en Achact – ABVV is lid van beide organisaties – protesteerden op 24 februari via een 'die-in' aan de Benetton winkel in de Brusselse Nieuwstraat. Ook in andere Europese steden waren er gelijkaardige acties. Dit om Benetton onder druk te zetten om een bijdrage te betalen in het Fonds voor de compensatie van de slachtoffers van de instorting van het Rana Plaza complex op 24/04/13 in Bangladesh.

Begin vorig jaar is het Rana Plaza Compensatiefonds opgericht, het wordt beheerd door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). De compensatiebedragen worden bepaald o.b.v. internationaal erkende methodes. Er was 30 miljoen dollar nodig om alle slachtoffers te vergoeden. Nu is er nog altijd 9 miljoen dollar tekort. Benetton is het enige internationale merk dat nog niets heeft gestort in het Fonds. Alle merken die produceerden in Rana Plaza zouden moeten bijdragen naar draagkracht en de grootte van de bestellingen in Rana Plaza. Op basis daarvan is Benetton

gevraagd om minstens 5 miljoen dollar bij te dragen.

Na grote internationale druk – zoals briefacties van de Clean Clothes Campaign (CCC) en UNI de afgelopen maanden en de petitie van Avaaz, kondigde Benetton op 20/02 aan een storting in het fonds te doen. Ze zeggen wel dat ze binnen 2 maand een bijdrage zullen storten, maar ze zeggen niet wanneer en hoeveel. Dit was geen reden om de actie af te blazen want het is niet de eerste keer dat Benetton z'n communicatie aanpast.

De actievoerders eisen duidelijkheid over het bedrag dat Benetton zal storten en zullen actie blijven voeren tot de nodige 30 miljoen dollar verzameld zijn zodat de slachtoffers en hun families de vergoeding ontvangen waar ze recht op hebben.

Meer info: www.schonekleren.be (N) en www.achact.be (F)

els.dirix@abvv.be

Stakingsrecht: een fundamenteel mensenrecht

Op 18 februari voerde het ABVV een symbolische actie op het Vrijheidsplein in Brussel samen met de andere Belgische vakbonden, de Europese en internationale vakverbonden, de Liga voor de Mensenrechten en de Ligue des Droits de l'Homme. Waarom? Om eraan te herinneren dat de syndicale vrijheid en het stakingsrecht mensenrechten zijn die van fundamenteel belang zijn voor de democratische werking van onze samenlevingen. Op vraag van het IVV vonden overigens in meer dan 60 landen een 100-tal manifestaties plaats ter ondersteuning van het stakingsrecht.

Kentering in IAO

Enkele dagen later werd betekenisvolle vooruitgang geboekt in de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). De groep van de werkgevers en die van de werknemers legden er een gemeenschappelijke verklaring neer die nadien aangevuld werd met 2 verklaringen van de groep van de regeringen. Deze 3 verklaringen moeten gezien worden als een ondeelbaar geheel.

De gezamenlijke verklaring van werkgevers en werknemers maakt het mogelijk de werking van de controle- en toezichtmechanismen op de IAO-normen opnieuw op te starten. En in

de verklaring van de regeringsgroep lezen we dat «...het stakingsrecht gekoppeld is aan de vakbondsvrijheid; het is een principieel en een fundamenteel arbeidsrecht van de IAO. De regeringsgroep erkent bovendien uitdrukkelijk dat de vakbondsvrijheid en meer in het bijzonder het recht om activiteiten te organiseren ter bevordering en bescherming van de belangen van de werknemers, zonder de bescherming van dit recht niet ten volle gewaarborgd kunnen worden».

Waakzaam blijven

Het is essentieel dat het stakingsrecht als inherent deel van de vakbondsvrijheid erkend wordt. Hiermee is de normencrisis nog niet achter de rug. We moeten waakzaam blijven. De alliantie tussen de regeringsgroep en de werknemersgroep staat borg voor een terugkeer naar een normale werking van de controle- en toezichtmechanismen van de IAO-normen. Maar het is lang niet gezegd dat de werkgevers afstand doen van hun guerrillatactiek en van hun plannen om het normatieve systeem van de IAO en het stakingsrecht te verzwakken.

rafael.lamas@abvv.be