

ECHO

ABVV

De nieuwsbrief van de Federale en
Intergewestelijke studiediensten van het ABVV
verschijnt niet in juli en augustus
V.U.: Jean-Marie De Baene • Hoogstraat 42, 1000 Brussel
Afgiftekantoor: Brussel X

inhoud

Nummer 2, februari 2023

■ Economie

Cao NAR: hoofdzakelijkheids criterium om sectorale harmonisatie 2de pensioenpijler te faciliteren

■ Ondernemingen

Inspectiecampagne bij ondernemingen in de dienstenchequesector

■ Sociaal beleid

De forfaitaire schadevergoeding bij geweld: ook voor de strafrechtbank!

■ Sociale ombuds

Een welkom arrest van het Hof van Cassatie over de aansprakelijkheid van de hoofdaannemer bij onderaanneming

■ Echo regio Brussel

Brussels Gewest: hervorming van het Betaald Educatief Verlof

■ Echo regio Vlaanderen

OPINIE: geef vakbonden en milieuorganisaties een volwaardige plek in het overleg tussen overheid en industrie

■ Europa & Internationale relaties

Een betere sociale dialoog in Europa – voorlopig enkel op papier

Indonesische regering duwt 'voorwaardelijk ongrondwettelijke' Omnibuswet door het parlement

ECHO download:
www.abvv.be/publicaties

ECHO per mail:
echo@abvv.be

www.abvv.be

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

ABVV gaat niet akkoord met aanbevelingen in jaarverslag Nationale Bank 2022

De gouverneur van de Nationale Bank maakt jaarlijks een stand van zaken op van de Belgische economie. Dit verslag wordt opgemaakt in naam van de regentenraad, waarvan de voorzitter van het ABVV deel uitmaakt. Het verslag bevat enkele voor het ABVV fundamenteel problematische passages.

De koopkrachtcrisis treft vele gezinnen hard. De loonnormwet zorgt ervoor dat de Belgische werknemers al jaren geen koopkrachtstijging meer kennen. Het verslag doet uitschijnen dat onze loonvorming 'in evenwicht' is, terwijl de Internationale Arbeidsorganisatie recent België heeft aanbevolen om het systeem in samenspraak met de sociale partners te hertekenen. Het verslag van de NBB maakt hier geen melding van.

Er gaat amper een dag voorbij in het resultaatenseizoen of een bedrijf kondigt beter dan verhoopte resultaten aan. Toch doet het verslag van de NBB uitschijnen dat we op een economisch concurrentiekerkhof leven waarbij de bedrijven te kampen hebben met steeds lagere rendabiliteit. Loonkosten worden daarbij als grote boosdoener met de vinger gewezen. Nochtans is er op dit moment geen enkel bewijs dat de winstmarges dramatisch onder druk staan. Bovendien moet nog blijken of België met een 'loonkostenontsporing' ten opzichte van de buurlanden te maken zal krijgen. Recente CRB-cijfers doen anders vermoeden.

Dan zijn er de overheidsfinanciën. België kent een hoog begrotingstekort en dito staatschuld, maar de oplossing voor dat tekort moet evenwichtig uitgedacht worden, waarbij zowel naar uitgaven als meer rechtvaardige inkomsten (vermogensfiscaliteit) wordt gekeken. De Nationale Bank roept echter op tot eenzijdig snoeien in de overheidsuitgaven.

Het eindeloopbaandebat wordt ook met de botte bij behandeld. In het pensioendebat moeten de noties belastend werk, scholingsgraad en levensverwachting in goede gezondheid worden meegenomen. De NBB beschouwt de pensioenen als een louter budgettaire kwestie, terwijl het om de levenskwaliteit van mensen gaat.

Inzake de 80% werkzaamheidsgraad verwijst de NBB wel naar het belang van goede werkomstandigheden. De nadruk ligt toch vooral op de werkloosheidsuitkeringen en de suggestie om deze verder degressief te maken. Dit is een bizarre rechts-conservatieve obsessie, zeker als we weten dat de werkloosheidsuitkeringen vaak onder de armoedegrens liggen. Recent bleek bovendien uit een RVA-studie dat de degressiviteit geen enkele positieve impact heeft op de transitie naar werk. De NBB negeert deze studie in haar verslag ronduit.

Om deze redenen kon de Voorzitter van het ABVV het jaarverslag van de Nationale Bank niet onderschrijven.

Ontmoeting tussen het vakbondsfront en de minister van Financiën

Begin februari hebben de drie vakbonden de minister van Financiën ontmoet om hun visie op een rechtvaardige belastinghervorming voor België voor te stellen.

Voor de vakbonden is en moet de hoeksteen van elke belastinghervorming in België transparantie zijn, die zal zorgen voor een betere kennis van alle soorten inkomsten, een onmisbaar instrument om ons PB-stelsel weer echt progressief te maken.

Echte transparantie van inkomsten maakt het mogelijk de werkelijke inkomsten te belasten en dus een einde te maken aan een belastingheffing op basis van forfaitaire bedragen. En een dergelijke transparantie zal het vooral ook mogelijk maken 'de breedste schouders' beter te laten bijdragen aan de financiering van ons socio-economisch model, met een echte belasting op vermogen en de inkomsten daarvan.

Lunchdebat: Een belastinghervorming in 2023, echte verandering voor meer gelijkheid of het laatste knutselproject van Vivaldi?

Op vrijdag 17 maart in Namen, van 13 u. tot 15 u., wordt een lunchdebat georganiseerd op initiatief van het Réseau Justice Fiscale (RJF, 'Netwerk voor fiscale rechtvaardigheid'), waar het Federaal ABVV deel van uitmaakt. Het is het eerste in een reeks van vijf debatten, georganiseerd ter voorbereiding van een colloquium dat op 16 juni gehouden wordt over het onderwerp "Geen klimaat- en sociale rechtvaardigheid zonder fiscale rechtvaardigheid".

Locatie: het Iloncentrum (het Ilonplein in Namen), zaal Houyoux.

Graag inschrijven op het adres secretariat@equipespopulaires.be

ECONOMIE

Cao NAR: Hoofdzakelijkheids criterium om sectorale harmonisatie 2de pensioenpijler te faciliteren

De wet van 5 mei 2014 schrijft de harmonisatie van de aanvullende pensioenen van arbeiders en bedienden voor. Tegen 1 januari 2030 is een verschillende behandeling die uitsluitend berust op het onderscheid arbeiders-bedienden, niet meer toegestaan. Pro memorie: het sociaal akkoord van 8 juni 2021 stelde de einddatum voor die harmonisatie uit van 1 januari 2025 naar 1 januari 2030. We bevinden ons momenteel in de zogenaamde 'standstillperiode', wat betekent dat er geen initiatieven mogen genomen worden die het verschil tussen arbeiders en bedienden vergroten, maar dat er een (tijdelijke) tolerantie bestaat voor de verschillen die bestonden vóór 1 januari 2015. De Wet aanvullende pensioenen (WAP) voorziet twee einddata voor de harmonisatie van de tweede pensioenpijler: 1 januari 2027 voor het sectorale luik, en 1 januari 2030 op ondernemingsniveau.

De harmonisatie op sectoraal niveau is ondertussen vergevorderd. Volgens een recente studie van Sigedis – de vzw die de Databank 2de Pijler beheert – bedraagt de resterende kost voor de sectorale harmonisatie amper €48 miljoen. De afgelopen jaren bereikten heel wat paritaire comités akkoorden om de sectorale harmonisatie tot een goed einde te brengen. Om de deadline van 1 januari 2027 te halen, bleven er evenwel nog enkele interpretatie-issues over. Voor een aantal bedienden blijkt het niet eenvoudig om te bepalen onder welke sectorale harmonisatieplicht ze vallen. In hoofdzaak gaat het over de bedienden van PC200. Voor dat paritair comité zijn er verschillende spiegel-paritaire comités voor de arbeiders en blijkt het niet altijd mogelijk te bepalen met welk paritair comité de vergelijking precies moet gebeuren. We denken daarbij aan bedienden die binnen hetzelfde bedrijf werken voor arbeiders die vallen onder meerdere paritaire comités. Denk daarbij aan bedienden verantwoordelijk voor de payroll of aan HR-medewerkers.

Om dat euvel te verhelpen, sloten vakbonden en werkgevers in de Nationale Arbeidsraad (NAR) op 24 januari 2023 de interprofessionele cao 163 af. Die cao verduidelijkt het begrip 'ondernemingsactiviteit' enerzijds en voert anderzijds het 'hoofdzakelijkheids criterium' in. De WAP spreekt immers in artikel 14/4 over paritaire (sub)comités 'bevoegd voor dezelfde beroeps categorieën of dezelfde ondernemingsactiviteiten'. De nieuwe cao

verduidelijkt dat het koninklijk besluit (KB) dat het bevoegdheidsgebied van het paritair comité vastlegt, de ondernemingsactiviteit bepaalt. Daarnaast voeren de sociale partners het hoofdzakelijkheids criterium in als residuair criterium voor de harmonisatie op sectoraal niveau. In die gevallen waarbij het onmogelijk is om te bepalen met welke arbeiders (of bedienden) de bedienden (of arbeiders) moeten vergeleken worden, gebeurt de vergelijking op basis van het grootste aantal arbeiders op niveau van de technische bedrijfseenheid. De sectorale harmonisatiecao moet verduidelijken op welke datum – en in ondergeschikte orde met welke referentieperiode (bv. vier kwartalen) – het hoofdzakelijkheids criterium toegepast wordt. Voor alle duidelijkheid, het hoofdzakelijkheids criterium geldt enkel op sectoraal niveau en heeft geen impact op de harmonisatie op ondernemingsniveau.

Met het afsluiten van de interprofessionele cao 163 nemen de sociale partners een belangrijke horde richting volledige harmonisatie op sectorniveau. De grootste uitdaging ligt evenwel voor ons. Op ondernemingsniveau zijn de verschillen tussen arbeiders en bedienden aanzienlijk groter dan op sectoraal niveau. Volgens Sigedis bedraagt de harmonisatiekost op ondernemingsniveau € 624 miljoen, ruim het tienvoud van die op sectorniveau. Kortom, over de harmonisatie van de tweede pensioenpijler tussen arbeiders en bedienden is het laatste woord nog niet gevallen.

olivier.pintelon@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Inspectiecampagne bij ondernemingen in de dienstenchequesector

Tussen februari en april 2022 voerden de regionale directies van Toezicht op het Welzijn op het Werk een inspectiecampagne uit bij ondernemingen in de dienstenchequesector.

In 2021 werd reeds een eerste campagne gelanceerd in het kader van de beheersing van de risico's verbonden aan de pandemie.

Deze campagne had als doelstelling het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van de dienstenchequewerknemers.

De aspecten die deze keer geanalyseerd werden, hadden geen betrekking meer op de specifieke risico's verbonden aan de blootstelling van dienstenchequewerknemers aan COVID-19, maar waren veel ruimer. Het betrof de belangrijkste verplichtingen die zijn opgenomen in de wetgeving over welzijn op het werk, zoals de uitvoering van risicoanalyses, en in het bijzonder risico's verbonden aan de blootstelling aan gevaarlijke chemische agentia, het dragen van zware lasten, en de aspecten verbonden aan het gezondheidstoezicht of de moederschapsbescherming.

De inbreuken die werden vastgesteld tijdens de 175 bezoeken, die door de inspectiediensten op het hele grondgebied werden georganiseerd, zijn veelzeggend. Dit zijn enkele voorbeelden van de belangrijkste inbreuken: 69% voerde geen risicoanalyse uit met betrekking tot de risico's verbonden aan de blootstelling aan chemische agentia, 64% voerde geen risicoanalyse uit m.b.t. de risico's verbonden aan het manueel hantieren van lasten, 49% voerde geen specifieke risicoanalyse uit m.b.t. de moederschapsbescherming. De nodige preventiemaatregelen konden daarom niet worden toegepast. Er werden ook gebreken vastgesteld wat betreft het gezondheidstoezicht: 67% van de geïnspecteerde dienstencheque-ondernemingen organiseerde geen gezondheidstoezicht voorafgaand aan de tewerkstelling, 43% onderwierp de werknemers niet aan een periodiek gezondheidstoezicht, en 49% ging niet na of het bij de gebruiker ter beschikking gestelde materiaal werd aangepast aan het uit te voeren werk.

De resultaten van deze campagne komen bovenop de resultaten van een reeks eerder uitgevoerde studies. De studie van het departement Toegepast Economische Wetenschappen van Solvay van de ULB, bijvoor-

beeld, toonde in 2021 aan dat de subsidies voor de dienstenchequesector helpen om zwartwerk en werkloosheid te bestrijden, maar dat ze geen springplank vormen naar een andere, niet-gesubsidieerde activiteit. De studie wees op een negatieve impact op de gezondheid van de dienstenchequewerknemers. De waargenomen aandoeningen hadden hoofdzakelijk betrekking op het osteo-articulaire stelsel, maar ook de dermatologische en respiratoire gevolgen zijn niet te verwaarlozen. Een jaar na hun indiensttreding was de kans om voor een korte termijn arbeidsongeschikt te worden aanzienlijk hoger. Vijf jaar na hun indiensttreding was de kans van de werknemers om in invaliditeit te zijn ook sterk gestegen. De overheidsuitgaven verschuiven dus van ene overheidskas, de werkloosheidskas, naar de andere: die van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

De groep werknemers uit de dienstenchequesector is kwetsbaar. De groep bestaat uit mannen en vooral vrouwen, die systematisch geen van beide landstalen beheersen en niet noodzakelijk vertrouwd zijn met de sociale wetgeving en de verantwoordelijkheden en verplichtingen van de werkgevers. De autoriteiten moeten daarom de aanbevelingen volgen die voortkomen uit de verschillende wetenschappelijke studies die gevoerd werden. Ze moeten luisteren naar de feedback uit het veld, die wordt gegeven door de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen. Ze moeten blijven investeren in voorlichting, preventie en controle van de naleving van de wettelijke verplichtingen van dienstencheque-ondernemingen. Het is essentieel de goede opvolging te controleren van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de dienstencheque-onderneming is aangesloten en de gebruikers te sensibiliseren en te informeren. In maart is een interministeriële conferentie gepland over dit dossier.

caroline.verdoot@abvv.be

Onvoldoende en/of onjuiste instructies van de RVA mogen de werknemer niet aangerekend worden!

Een werknemer dient een aanvraag in voor tijdelijke werkloosheidsuitkeringen wegens overmacht corona met behulp van het specifieke, vereenvoudigde formulier dat sinds 23 maart 2020 van kracht is, en ontvangt die vanaf 20 maart 2020. Op dezelfde datum begint hij een nevenactiviteit als zelfstandige. Gezien de crisisperiode en de snelle beslissingen die toen genomen moesten worden, is het best mogelijk dat de RVA wisselende en soms tegenstrijdige informatie en instructies heeft verstrekt. Zo besliste de RVA een jaar later om de werknemer voor een voorbije periode uit te sluiten van werkloosheidsuitkeringen. De RVA eiste ook de terugvordering van het bedrag dat ten onrechte aan de werknemer was betaald. Deze laatste maakte de zaak aanhangig bij de Arbeidsrechtbank te Leuven en won de zaak. De RVA ging tegen dit vonnis in beroep, maar de uitkomst was niet gunstiger. De rechtbank vond dat het vereenvoudigde formulier op zich moest volstaan om een correcte beslissing te nemen. Het feit dat geen informatie kon worden opgenomen over het al dan niet zelfstandig zijn, was uitsluitend de fout van de RVA. De fout waardoor de RVA een nieuwe beslissing nam, moet aan de RVA verweten worden. Op basis van de RVA-onderrichtingen kon en moest de werknemer niet weten dat hij tijdens deze chaotische periode geen recht had op een uitkering. Bijgevolg kunnen de ontvangen uitkeringen niet teruggevorderd worden. Dit is een eerste uitspraak in een reeks gelijkaardige gevallen waarvan wij hopen dat eveneens positieve uitspraken zullen volgen.

Het bewijs van de voorwaarden economische werkloosheid bedienden wordt gewijzigd.

Een werkgever die zijn bedienden op economische werkloosheid wil zetten moet het bewijs leveren van een omzetzaling/productiedaling of daling van bestellingen van 10% ten opzichte van een referentiejaar.

De wet op de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat dit bewijs moet geleverd worden aan de hand van btw-aangiften.

Dit had tot gevolg dat ondernemingen die niet btw-plichtig zijn, geen beroep konden doen op deze mogelijkheid. Dat was vooral het geval voor de ondernemingen van de social profit.

In de Nationale Arbeidsraad hebben de sociale gesprekspartners in hun adviezen met betrekking tot de tijdelijke werkloosheid erop gewezen dat daar best een oplossing voor wordt gevonden.

De minister van Werk heeft daarop een advies gevraagd aan het beheerscomité van de RVA, dat nu een eenparig advies heeft uitgebracht. Ondernemingen die niet onderworpen zijn aan de btw kunnen de daling van hun omzet/productie of bestellingen bewijzen aan de hand van boekhoudkundige stukken. Dit moet vermijden dat eenvoudige verklaringen op eer zouden aangewend worden.

In een technische werkgroep van de RVA zal wel nog nagegaan worden hoe we deze wijziging en haar gevolgen kunnen opvolgen en zal ook concreter bepaald worden welke stukken in aanmerking komen.

■ SOCIAAL BELEID

De forfaitaire schadevergoeding bij geweld: ook voor de strafrechtbank!

In twee zaken die aan de correctionele rechtbank van Luik werden voorgelegd, werden tijdens een sociale controle in een onderneming gewelddaden op het werk gepleegd tegen de sociaal inspecteurs en een politieagente. De slachtoffers hebben zich burgerlijke partij gesteld voor de correctionele rechtbank. Ze vragen een forfaitaire vergoeding voor de geleden schade op basis van de wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (art. 32 decies, §1/1). Volgens deze bepaling kan het slachtoffer ervoor kiezen om voor de arbeidsrechtbank ofwel met bewijsstukken een vergoeding van de werkelijk geleden schade te eisen, ofwel een forfaitaire schadevergoeding die overeenstemt met het brutoloon voor drie of zes maanden, waarbij de schade niet bewezen hoeft te worden.

De strafrechter veroordeelt de beklaagden voor de ten laste gelegde feiten, maar weigert een forfaitaire schadevergoeding toe te kennen, aangezien dit volgens hem enkel mogelijk is voor de arbeidsrechtbank. Hij oordeelt dat het geen ongrondwettelijke, discriminerende situatie betreft en dat het niet nodig is om een prejudiciële vraag te stellen aan het Grondwettelijk Hof, aangezien de wet klaarblijkelijk niet in strijd is met de Grondwet. Hij beoordeelt de vergoeding bijgevolg ex aequo et bono (naar billijkheid) op basis van het door de slachtoffers geleverd bewijs. Het hof van beroep bevestigt de vonnissen wat betreft de strafrechtelijke veroordeling. Wat het burgerrechtelijke luik betreft, bevestigt het hof dat het strafgerecht – in tegenstelling tot het arbeidsgerecht – niet bevoegd is om de forfaitaire schadevergoeding toe te passen. Het besluit echter het Grondwettelijk Hof te bevragen over de verenigbaarheid van dit verschil in behandeling met de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie.

Het Grondwettelijk Hof merkt op dat, hoewel de arbeidsgerechten in 2014 op basis van de welzijnswet bevoegd werden om kennis te nemen van geschillen betreffende psychosociale risico's op het werk, met inbegrip van geweld en morele of seksuele intimidatie op het werk, de strafgerechten bevoegd blijven wanneer de strafvordering bij hen wordt ingesteld. Het Hof herinnert eraan dat de forfaitaire schadevergoeding in de Welzijnswet (en in de Antidiscriminatiewet) is voorzien om de aanvoering van de bewijslast te vergemakkelijken voor het slachtoffer (zeer moeilijk, met

name in geval van morele schade), om het aantal geschillen te verkleinen, en voor een voldoende ontradend effect te zorgen bij de daders van de feiten.

Aangezien de wetgever het slachtoffer van een gewelddaad op het werk de mogelijkheid heeft gelaten om schadeherstel te eisen voor het strafgerecht, is het volgens het Hof, getuigd op de in artikel 32 decies nagestreefde doelstellingen, niet relevant om het slachtoffer uitsluitend voor de arbeidsgerechten de mogelijkheid te bieden om te opteren voor een forfaitaire schadevergoeding. De redenen voor het toepassen van een forfaitaire schadevergoeding gelden evenzeer bij een vordering tot schadevergoeding voor een strafgerecht. Hoewel artikel 32 decies volgens een beperkte interpretatie niet verenigbaar is met de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie, kan de bepaling volgens het Grondwettelijk Hof ook anders geïnterpreteerd worden, namelijk dat het slachtoffer van een gewelddaad op het werk op basis van de bepaling in kwestie ook voor het strafgerecht een forfaitaire schadevergoeding kan eisen. Volgens deze interpretatie, die ook door de Ministerraad onderschreven wordt, is artikel 32 decies niet in strijd met artikels 10 en 11 van de Grondwet. De strafgerechten moeten de forfaitaire sanctie bijgevolg ook toepassen. Een arrest dat samenhangend is en de bescherming van slachtoffers van geweld op het werk ten goede komt.

isabelle.doyen@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Een welkom arrest van het Hof van Cassatie over de aansprakelijkheid van de hoofdaannemer bij onderaanneming

Op 9 januari 2015 is een werknemer op een bouwplaats overleden toen hij van de 8e verdieping van het gebouw viel; hij was op een plank gestapt die over een technische trechter was geplaatst en die onder zijn gewicht bezweek. Het slachtoffer was gedetacheerd door een Portugees bedrijf dat onderaannemer was van een bouwbedrijf, dat op zijn beurt onderaannemer was van een ander bouwbedrijf. Dit laatste bedrijf is als hoofdaannemer vervolgd wegens, onder meer, het niet nemen van collectieve beschermingsmaatregelen in plaats van individuele beschermingsmaatregelen, en onvrijwillige doodslag.

De onderneming, die in eerste aanleg werd veroordeeld, ging in beroep bij het Hof van Beroep te Brussel met het argument dat zij geen zeggenschap had over de omgekomen werknemer en dat het onderaannemingscontract met de eerste bouwonderneming deze laatste uitdrukkelijk verplichtte alle nodige veiligheidsmaatregelen te nemen en ervoor te zorgen dat haar onderaannemers deze

zouden naleven. Het Hof van Beroep sprak de onderneming vrij en bevestigde het argument dat het de verantwoordelijkheid van de Portugese onderneming was om specifieke collectieve veiligheidsuitrusting voor hoogte-werkers ter beschikking te stellen.

Het Hof van Cassatie heeft dit arrest vernietigd en herinnert eraan dat de wet "het feit dat de hoofdaannemer persoonlijk verantwoordelijk is voor de niet-naleving van de bepalingen inzake gezondheid en veiligheid op het werk" bestraft en de hoofdaannemer persoonlijk strafrechtelijk aansprakelijk stelt wanneer hij zijn verplichtingen niet nakomt.

Dit arrest van het Hof van Cassatie doorbreekt een gevaarlijk precedent, stelt een grens aan de mechanismen van ontkenning die onderaanneming biedt en herinnert eraan dat het doorschuiven van risico's geen doorschuiven van strafrechtelijke aansprakelijkheid inhoudt.

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Brussels Gewest: hervorming van het Betaald Educatief Verlof

Zoals reeds aangekondigd in maart 2022 zit de hervorming van het Betaald Educatief Verlof (BEV) in Brussel in zijn laatste fase. De hervorming wordt in twee etappes doorgevoerd: eerst via een Besluit dat de eerste wijzigingen vanaf september 2023 invoert (onder voorbehoud van het advies van Brupartners), en vervolgens in 2024 via een Ordonnantie, met als doel tegen september 2024 een volledig hervormd systeem te hebben.

De belangrijkste nieuwigheid van het BEV-nieuwlook is de uitbreiding van het toepassingsveld inzake werknemers die van dit recht kunnen genieten, met name deeltijdwerkers (zie kolom). Het wordt nu ook mogelijk om alle opleidingen op afstand te volgen, hoewel een minimum van 32 uur opleiding per jaar direct contact met de lesgever moet omvatten - hetzij fysiek, hetzij digitaal.

Om de hinderpalen m.b.t. het BEV voor werknemers met een handicap weg te nemen, krijgen zij nu de mogelijkheid om de opleiding op hun werkplek te volgen. Ook de

keuzevoorlichting en begeleiding van laaggeschoolde werknemers door erkende actoren zal in het BEV worden opgenomen.

Het maximaal aantal BEV-uren wordt voor bepaalde opleidingen verhoogd om het aanleren van talen, het verwerven van digitale basisvaardigheden en de integratie van werknemers met maximaal een getuigschrift hoger middelbaar onderwijs (CESS) te bevorderen.

Om overmatig gebruik van het systeem te beperken, wordt de vergoeding voortaan beperkt tot 700.000 euro per jaar en per werkgever. Ook de procedures voor de toekenning van de vergoeding en voor de erkenning van opleidingen die recht geven op het BEV, worden vereenvoudigd en gedigitaliseerd.

De sociale gesprekspartners zullen zich half maart uitspreken over de eerste maatregelen van een hervorming waarbij bijna een op de twee werknemers in Brussel betrokken zal zijn.

fabian.meulenyser@abvv.be

Conferentie 4 april over jobkwaliteit

Op 4 april organiseert de FOD WASO van 9 u. tot 12.30 u. een conferentie rond de jobkwaliteit in België in 2021. Ze heeft plaats in de Europazaal van de Federale Pensioendienst. De deelname is gratis. Het doel van deze conferentie is de belangrijkste resultaten te presenteren van het rapport over de arbeidsomstandigheden in België na de analyse van de Belgische gegevens van de Europese EWC(t)S 2021 enquête. Dit rapport zal enkele dagen voor de conferentie beschikbaar zijn op de website van de FOD Werkgelegenheid.

Betere toegang tot het BEV voor bepaalde doelgroepen.

In het toekomstig BEV krijgen deeltijdse werknemers een aantal uren BEV in verhouding tot hun contractuele tewerkstelling, op voorwaarde dat deze ten minste 25% van een voltijdse baan vertegenwoordigt. Deze maatregel richt zich vooral op bepaalde doelgroepen die prioritair zijn in het Brusselse werkgelegenheidsbeleid, en wil deze toegang geven tot het BEV-systeem waarvan zij voorheen uitgesloten waren. Vrouwen die deeltijds werken, meer bepaald dienstenchequewerknemsters, zullen volgens het kabinet-Clerfayt de belangrijkste begunstigden van het toekomstige stelsel zijn.

Nieuwe blog: Geen A- en B- burgers in Vlaamse sociale bescherming

Stel: je betaalt als brave burger elk jaar jouw brandverzekering, netjes op tijd. Na 9 jaar wordt je woning getroffen door een brand. De verzekeringspapieren worden ingevuld en opgestuurd naar de verzekeraar. Maar omdat je nog geen wachttijd van 10 jaar kan aantonen wordt je dossier geweigerd. Geen terugbetaling, geen woning om naar terug te keren. Dat is wat er sinds kort gebeurt in de Vlaamse sociale bescherming, de VSB zoals we dat afgekort noemen. Nieuwkomers betalen eerst 10 jaar de volle pot (58 euro/jaar) alvorens recht te openen op een zorgbudget ter ondersteuning van een zorgnood.

Dat vinden wij als Vlaams ABVV behoorlijk onrechtvaardig. Daarom trokken we op 24 januari 2022 samen met een 'iedereen beschermd-coalitie' van 19 middenveldorganisaties naar het Grondwettelijk Hof om dit, samen met een aantal andere maatregelen, aan te vechten. Na iets meer dan een jaar is het binnenkort eindelijk tijd voor de openbare zitting waar onze advocaten zullen pleiten tegen de onrechtvaardige maatregelen uit het wijzigingsdecreet van 18 juni 2021. Nog eens een zestal maand later zal de uitspraak van het Grondwettelijk Hof volgen.

Lees er meer over in onze blog: <https://abvv-experten.be/sociale-bescherming/geen-a-en-b-burgers-in-vlaamse-sociale-bescherming/>

■ ECHO REGIO VLAANDEREN

OPINIE: Geef vakbonden en milieuorganisaties een volwaardige plek in het overleg tussen overheid en industrie

Vlaams ABVV, ABVV Scheikunde en ABVV-Metaal schreven samen met de milieubeweging, Reset.Vlaanderen, en de andere vakbonden een opinie over het industrieel klimaatbeleid die verscheen in De Tijd. Het is een pleidooi voor een versnelling van het industriële klimaatbeleid, ook om jobs in Vlaanderen te verankeren. Vakbonden en milieuorganisaties vragen een volwaardige plek in het overleg over de complexe transitie naar een klimaatneutrale industrie. We vatten de opinie hierna samen. De volledige tekst vind je hier.

De Europese Green Deal omvat 'de grootste industriële transformatie van onze tijd', aldus Ursula von der Leyen, de voorzitter van de Europese Commissie. 'Alle Europese instrumenten, van financiering tot wetgeving, zijn nodig om de industrie te koesteren en te transformeren'. De energiecrisis en protectionistische groene Amerikaanse subsidies maken de Green Deal nog urgenter.

Ook Vlaanderen mag niet afwachten. De industrie moet haar afhankelijkheid van dure fossiele energie afbouwen en op korte termijn massaal investeren in hernieuwbare energie, in energie-efficiëntie, in nieuwe koolstofvrije productietechnieken en in circulariteit. De keuzes die Vlaanderen daarbij maakt, hebben een belangrijke impact op de hele maatschappij. De industriële transitie is daarom niet alleen een zaak van ingenieurs, maar ook van vakbonden en milieubewegingen. Met de programmanota 'Industriële Klimaatprong' legde de Vlaamse regering de basis voor het nieuwe industriebeleid. Daarin ontbreken echter concrete doelstellingen en het blijft onduidelijk of de plannen zullen uitmonden in structurele maatregelen.

Zonder concrete ambities riskeert de Vlaamse industrie een grote achterstand op te lopen ten opzichte van de buurlanden. De Vlaamse overheid moet de beschikbare middelen veel gerichter inzetten. Vaak deelt ze subsidies uit zonder veel vragen naar de impact en de efficiëntie, of zonder sociale en klimaatvoorwaarden. Ook de middelen voor onderzoek en innovatie voor bedrijven zijn zelden afgestemd op de klimaatuitdaging. Bovendien maakt Vlaanderen nog maar weinig gebruik van innovatieve beleidsinstrumenten zoals overheidsopdrachten om een

markt te creëren voor de oplossingen van de toekomst zoals klimaatneutraal staal.

De oplossingen die wel worden aangemoedigd zijn te nauw in hun ambitie. De industriële transitie dreigt te vertragen als we eenzijdig focussen op energie-intensieve processen zoals CO₂-opslag en waterstof zonder rekening te houden met het hele kostenplaatje, het jobpotentieel en de implicaties voor ons energiesysteem.

Circulariteit, het zo efficiënt mogelijke gebruik van grondstoffen, moet het hart zijn van het toekomstige industriële beleid, maar komt te weinig aan bod in de Vlaamse plannen. Het zal de strategische autonomie van het grondstofarme Europa versterken en is noodzakelijk om de klimaatimpact van onze industrie te verkleinen. Naast recycling gaat het over afvalpreventie, ecodesign en hergebruik. Circulariteit biedt kansen voor de industrie en levert extra jobs op om afvalstromen in te zamelen en te verwerken tot nieuwe grondstoffen.

Zowel voor sectoren, industriële clusters als individuele bedrijven moeten er robuuste transitieplannen komen die vakbonden en andere stakeholders houvast bieden in de transitie. Klimaatroadmaps moeten een structurele rol krijgen op het sociaal overleg, waarbij bedrijven verplicht worden de implicaties van de plannen voor de werkgelegenheid te onderzoeken. Dat geeft werknemers perspectief en kansen om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen voor de jobs in de groeiende sectoren van de toekomst.

Vakbondscentrales en milieuorganisaties willen een volwaardige plek in het overleg tussen overheid en industrie, om te komen tot een breed draagvlak voor de transitie en voor de publieke geldstromen die daarmee gepaard gaan.

pieter.verbeek@vlaamsabvv.be

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Een betere sociale dialoog in Europa - voorlopig enkel op papier

Op 25 januari lanceerde de Europese Commissie een initiatief om de sociale dialoog verder te versterken. Het betreft een persbericht over de versterking van de sociale dialoog in de EU en een aanbeveling van de Raad over de ondersteuning van de sociale dialoog op nationaal niveau.

Met dit vernieuwde initiatief wil de Europese Commissie de sociale dialoog aanpassen aan de veranderende arbeidsomstandigheden en de nieuwe trends op de arbeidsmarkt aanpassen in het kader van de transitie naar een digitale en klimaatneutrale economie. Samen met het EVV hebben we daarom de Europese Commissie al enkele jaren opgeroepen de sociale dialoog centraal te stellen in de Europese besluitvorming.

Sommige van de voorgestelde maatregelen in het persbericht zijn positief, maar dit zal moeten worden gevolgd door een duurzame inzet. Er zijn meer details nodig, in het bijzonder een duidelijke, voorspelbare en transparante procedure voor de behandeling door de Commissie van Europese overeenkomsten waarover is onderhandeld door de Europese sociale partners, met de bedoeling dat zij juridisch bindend worden.

Het voorstel voor een aanbeveling van de Raad zou kunnen leiden tot verbeteringen op nationaal niveau, met name waar vakbonden trachten de sociale dialoog en de collectieve onderhandelingen te verbeteren. Een aantal positieve voorstellen houdt in dat de lidstaten zich ertoe verbinden:

- de fundamentele rechten en vrijheden van vereniging en collectieve onderhandelingen, ook over lonen, te eerbiedigen;
- de sociale partners volledig te betrekken bij de beleidsvorming, tijdig en met alle relevante informatie om goed overleg mogelijk te maken;
- bevorderen dat de meest kwetsbare werknemers bij collectieve onderhandelingen worden betrokken.

Het Zweedse voorzitterschap wil de aanbeveling laten goedkeuren – met een vereiste unanimititeit – in juni 2023. Als ABVV zullen we mee onderhandelen om de sociale dialoog daadwerkelijk de juiste woorden en daden te laten zijn die tot een echt sociaal Europa leiden.

joeri.hens@abvv.be

Indonesische regering duwt 'voorwaardelijk ongrondwettelijke' omnibus wet door het parlement

In oktober 2020 liet de Indonesische regering, in volle pandemie, een omstreden wet in recordtempo goedkeuren door het parlement. Deze wet - beter bekend als de Omnibuswet of ook 'job creation law' - vervangt in meer dan duizend pagina's 70 bestaande wetten. Eén van de belangrijkste gevolgen ervan is dat bestaande arbeidsvoorwaarden in Indonesië worden verzwakt of uitgehold. De precieze arbeidsvoorwaarden die hiermee worden ingevoerd, zetten ook het sociaal overleg en de vrijheid van vereniging onder hoogspanning. De Omnibuswet verlaagt de minimumlonen, verhoogt het gebruik van flexibele arbeidsovereenkomsten, herleidt de rol van vakbonden in de tripartiete 'wage councils' tot nul, verhoogt het aantal overuren, enzovoort.

Alhoewel de politie het sociaal protest hardhandig de kop indrukte en meerdere vakbondsleiders arresteerde, stapten verschillende vakbonden, milieuorganisaties en burgerbewegingen naar het Grondwettelijk Hof. Dit Hof oordeelde in november 2021 dat de Omnibuswet 'voorwaardelijk ongrondwettelijk' was. Het Grondwettelijk Hof verwierp de wet niet maar oordeelde - in een zeer

omstreden arrest - dat de wetgever twee jaar de tijd kreeg om onder meer inspraak te voorzien van vakbonden en andere middenveldorganisaties. Indien aan deze 'voorwaarden' niet voldaan werd, zou de wet als ongrondwettelijk beschouwd worden vanaf november 2023.

De Indonesische regering had echter nog een verrassing in petto. Het parlementaire proces met consultaties werd niet opgestart zoals de meesten hadden verwacht. Op 30 december 2022 ondertekende de Indonesische president een 'Emergency Regulation' met grosso modo dezelfde inhoud als de Omnibuswet. Het parlement krijgt 3 maanden de tijd om deze ongeziene poging om het Grondwettelijk Hof en civiele maatschappij buiten spel te zetten, te bekrachtigen of niet. De Indonesische vakbonden, waaronder ook de vakbondspartners van ISVI, verwerpen deze 'Emergency Regulation' omdat ze op geen enkele manier tegemoetkomt aan de bezwaren van de werknemers en vakbonden. Verschillende vakbonden dienden al opnieuw een verzoek in bij het Grondwettelijk Hof.

frederik.cappelle@ifsi-isvi.be

Iran

Het lijkt geen twijfel dat het huidige regime in Iran er goed in slaagt een ultraliberaal beleid te combineren met repressieve methoden.

In sommige sectoren in Iran heeft meer dan de helft van de werknemers een contract van bepaalde duur. Deze werknemers hebben geen werkzekerheid en lopen bijgevolg het risico ontslagen te worden wanneer ze deelnemen aan een staking. Meer in het algemeen wordt het als een misdaad beschouwd om vakbonden te willen vormen, te betogen, te staken, of meningen te uiten.

Sinds de dood van Jina-Mahsa Amini heeft de Iraanse repressie bovendien een nieuw dieptepunt bereikt met de vermenigvuldiging van terdoodveroordelingen, martelingen, en standrechtelijke executies.

Samen met verschillende vakbonden over heel de wereld (met name in het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Denemarken, Noorwegen, Zweden, en Canada), heeft het ABVV zich solidaire verklaard met alle Iraniërs die al jaren betere lonen, meer sociale rechtvaardigheid, en meer vrijheid en democratie eisen. Het ABVV vraagt de vrijlating van alle gearresteerde en gevangengenomen betogers en vakbondsliden.

Tot slot sluit het ABVV zich aan bij de oproep van heel het Belgisch maatschappelijk middenveld om onze landgenoot Olivier Vandecasteele onmiddellijk vrij te laten en, in afwachting daarvan, zijn waardigheid en mensenrechten te respecteren.