

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 5, mei 2023

■ Economie

Focus op economische democratie
en vakbondscontrole

NAR: RSZ-onderwerping stagiairs
met handicap moet opbouw
sociale rechten faciliteren

■ Ondernemingen

Overdraagbaarheid ouderschapsverlof
op langstlevende partner

■ Sociaal beleid

Maximaal 13 weken opzegtermijn
bij ontslag door werknemer

■ Sociale ombuds

Voorontwerp van ordonnantie
over digitale transitie dienstverlening

■ Echo regio Brussel

Master na master Sociaal Recht aan de VUB

■ Echo regio Vlaanderen

Conceptnota 'Vroeg en Nabij': naar
geïntegreerd gezins- en jeugdhulpbeleid

■ Echo regio Wallonië

Strijd tegen dakloosheid: stand van zaken

■ Europa & Internationale relaties

15de EVV-congres: 'Samen
voor een eerlijke deal voor werknemers'

Rana plaza en waardig werk
in de textielsector

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

Winstinflatie bestrijden

Vergeet de loon-prijsspiraal, onthoud voortaan de winstinflatie. Wij wisten het al, maar nu zijn ook de hoogste financiële echelons tot dezelfde vaststelling gekomen: bedrijven verhogen hun verkoopprijzen niet alleen ter compensatie van de gestegen productiekosten, maar ook om hun winstmarges te kunnen optrekken. Hogere winsten leiden zo tot hogere prijsinflatie.

De Europese Centrale Bank becijferde dat deze winstinflatie goed zou zijn voor twee derde van de stijging van de consumptieprijzen. Olivier Malay, econoom aan de UCL plakte er een cijfer op voor België: in 2021 en 2022 zou deze 'opportunistische inflatie' oplopen tot 35 miljard euro.

Het fenomeen wordt ook 'graafiatie' ('greedflation') genoemd omdat het de hebzucht aantoonde van (grote) bedrijven en hun aandeelhouders die hun winsten optrekken ten koste van de consument. Voorwaar een belangrijke vaststelling, want het toont aan dat niet de automatische loonindexering de grote boosdoener is, zoals werkgeversorganisaties ons graag willen doen geloven. Dat bleek al eerder, want de inflatie loopt bij ons niet sterker op dan in de buurlanden waar de automatische loonindexering niet bestaat (zie ABVV-barometer).

Het toont aan dat vooral grote bedrijven en multinationals veel vrijheid genieten om hun marges en hun prijzen te bepalen. Dat er overal sprake is van prijsstijgingen en er onvoldoende toezicht is op prijsvorming zorgt voor een gunstige omgeving, zeker voor bedrijven met veel marktmacht en weinig concurrentie. Het hoger genoemde cijfer toont aan dat dit geen kleinigheid is. Wel in tegendeel: de bijkomende winst in ons land stemt ongeveer overeen met het globale overheidstekort in 2023: 33,6 miljard euro.

De remedies zijn gekend. De meest voor de hand liggende is een betere prijscontrole en zo nodig prijsblokkering wanneer de marges buitensporig hoog zijn. Zo'n procedure bestaat al in ons land. Als het Prijzenobservatorium een marktverstoring en buitensporige marges vaststelt, brengt het de Belgische mededingingsautoriteit op de hoogte, die corrigerende maatregelen kan nemen. Eén van die mogelijkheden is het bevriezen van prijzen ... maar dat is tot vandaag nog nooit gebeurd. Dat moet veranderen, ook al moet steeds rekening gehouden worden met de marges. De discussie over een blokkering van voedingsprijzen bewijst dit: een brute prijsblokkering aan de winkelkassa zou vooral de retailsector treffen die al met geringe marges kampt en niet automatisch bepaalde grote voedingsindustrieën die wel hoge marges kennen.

Tweede remedie: het belasten van superwinsten. We kennen dit al via de overwinstbelasting die de federale regering oplegt aan de energiesector. Die maatregel is tijdelijk. Het komt er nu op aan om die breder in te vullen en een structureel karakter te geven. Dat zal bedrijven misschien doen nadenken vooraleer ze hun marges en prijzen optrekken. Het zal in elk geval meer overheidsinkomsten opleveren. Het idee om een gegarandeerde minimumrente op spaarmiddelen op te leggen aan de bankensector, past eveneens in dat kader. Banken profiteren nu van het hogere rentebeleid van de ECB, maar passen belachelijk lage rentes toe op de spaarmiddelen die we hen toestoppen.

In elk geval komt het aan op regulering. Spontaan komt het niet goed. Een sterke overheid is opnieuw de sleutel voor succes.

Duurzaamheidsrapportering van bedrijven

Op 23 mei organiseerde de FRDO een studiedag over de transitieplannen van bedrijven en financiële instellingen. Die transitieplannen en de duurzaamheidsrapportering worden steeds belangrijker.

In deel 1 van de studiedag ging het over de rol van de publieke investeringsmaatschappijen zoals de Federale Participatiemaatschappij (FPIM). Deel 2 behandelde de initiatieven die klimaattransitieplannen reguleren op Europees niveau. In deel 3 kwamen methodologische vragen aan bod, zoals de elementen die een geloofwaardig transitieplan moet bevatten.

Veel van de presentaties van de studiedag zijn beschikbaar op de website van de FRDO:

<https://frdo-cfdd.be/en/events-en/20230523-how-to-become-sustainable-new-perspectives-for-the-transition-of-corporate-and-financial-actors/>

Aan de studiedag gingen twee webinars vooraf over duurzame financiën, georganiseerd door EEAC, het Europese netwerk van adviesraden milieu en duurzame ontwikkeling. Deze webinars kunnen herbekeken worden:

<https://eeac.eu/2023/05/22/recordings-from-webinars-sustainable-finance-online>

Ook op de studiedag die het interprofessioneel ABVV op 26 april organiseerde over het KB van 1973 kwam duurzaamheidsverslaggeving aan bod. Controle op die rapportering en informatie over de gevolgen ervan zal in de toekomst cruciaal worden voor werknemers. Wordt dus ongetwijfeld vervolgd.

ECONOMIE

Focus op economische democratie en vakbondscontrole

Op 26 april vierde het ABVV de 50ste verjaardag van het KB van 23 november 1973, de syndicale hefboom achter de economische en financiële informatie (EFI) die de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraden moeten ontvangen. Die EFI moet de werknemers een duidelijk en correct beeld geven van de situatie, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming.

Deze studieochtend was een gelegenheid om getuigenissen te horen van vakbondsafgevaardigden over de goede werking van de ondernemingsraad en de sociale dialoog. Het was ook een gelegenheid om de eisen van het ABVV ter verbetering van het KB naar voren te brengen.

Immers, hoewel dit instrument nog steeds relevant is, is de gang van zaken in de ondernemingen de laatste 50 jaar veranderd. Daarom dringt het ABVV aan op

verbeteringen van het KB voor wat betreft de volgende onderwerpen:

- Informatie over de groep
- Informatie over indirecte werkgelegenheid, met inbegrip van informatie over onderaannemers en de waardeketen
- Versterking van de rol van de bedrijfsrevisor
- Betere toekomstperspectieven
- Informatie verstrekken over duurzaamheid
- Voorzien in afschrikkende financiële sancties in geval van niet-naleving van de wetgeving

Helaas zijn de werkzaamheden hierover in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven mislukt. Het ABVV blijft op deze eisen aandringen om de economische democratie in de ondernemingen te verbeteren.

giuseppina.desimone@abvv.be

NAR: RSZ-onderwerping stagiairs met handicap moet opbouw sociale rechten faciliteren

Stages die kaderen in een opleiding zijn – in de regel – niet onderworpen aan sociale bijdragen. Voor zo'n stages worden dus geen sociale bijdragen betaald, de keerzijde van de medaille is dat de stagiair geen sociale rechten opbouwt. Stages waarbij de nadruk op 'arbeidsprestaties' ligt, zijn daarentegen zijn bijdrageplichtig, net als stages in het stelsel 'alternerend leren'.

Vóór 1 oktober 2017 was er een specifieke uitzondering voor de stages gericht op personen met een handicap. Maggie De Block, de vorige minister van Sociale Zaken, schafte die RSZ-onderwerping evenwel af. Die wetswijziging kwam deels neer op een regularisatie van de praktijk. Vooral in Vlaanderen werden dergelijke stages al meerdere jaren niet aangegeven bij de RSZ.

De Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) sprak zich al in 2018 negatief uit over de afschaffing. Die had concrete gevolgen voor de jaarlijkse vakantie, de werkloosheids- en ziekte-uitkering, en de pensioenrechten. De NHRPH stuurde in 2022 een brief naar de Nationale Arbeidsraad (NAR) om zich (opnieuw) uit te spreken over de RSZ-onderwerping. Op 25 april 2023

nam de NAR advies 2364 aan. De sociale partners stellen daarbij principieel dat alle opleidingsinitiatieven die zich richten op personen met een handicap bijdrageplichtig moeten zijn. De NAR vraagt de politiek ook de retroactieve onderwerping vanaf 1 oktober 2017 te bestuderen.

Het advies gaat gepaard met een uitgebreide juridische analyse van UNIA, het interfederaal centrum voor gelijke kansen. UNIA stelt dat de afschaffing van de RSZ-onderwerping in 2017 het sociale standstill-principe schendt. De instelling wijst ook op artikel 22ter van de grondwet dat personen met een handicap het recht op 'redelijke aanpassingen' verschaft. UNIA stelt verder dat gelijke situaties gelijk moeten behandeld worden, maar dat ongelijke situaties ongelijk kunnen behandeld worden. Zo'n verschillende behandeling vergt een objectief criterium, een legitiem doel en respect voor het proportionaliteitsbeginsel. UNIA ziet een rechtvaardiging in de specifieke problemen die personen met een handicap op de arbeidsmarkt ondervinden. Een RSZ-onderwerping moet personen met een handicap toelaten sneller sociale rechten op te bouwen.

olivier.pintelon@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Overdraagbaarheid ouderschapsverlof op langstlevende partner

Begin 2023 vroeg het parlement de Nationale Arbeidsraad (NAR) om advies over de ontwerpresolutie en het wetsvoorstel betreffende de overdraagbaarheid van het ouderschapsverlof op de langstlevende partner. Het wetsvoorstel (Ecolo-Groen) voorziet in een uitzondering op de niet-overdraagbaarheid van het ouderschapsverlof wanneer één van de ouders sterft. Het advies van de NAR werd uitgebracht op 3 mei.

Op dit moment is het ouderschapsverlof niet overdraagbaar en dit om gelijke verdeling van de zorgtaken tussen ouders te waarborgen. Evenwel verliest dit verbod alle zin als één van de ouders overlijdt. Het voorstel kwam tot stand op vraag van de belangenvereniging, onder andere vzw Ouders die Opnieuw Starten (ODOS).

We vinden de strekking en de filosofie van dit wetsvoorstel positief, maar hebben een aantal bezorgdheden van juridische en technische aard.

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen bracht begin maart een positief advies uit, maar wees ook – terecht – op enkele praktische problemen.

Omdat het recht op ouderschapsverlof wordt opgevat als een individueel recht in hoofde van elke mannelijke en vrouwelijke werknemer, bestaat er momenteel geen mogelijkheid om dit verlof van de ene naar de andere partner over te dragen, ook niet bij het overlijden van één van de ouders.

Het wetsvoorstel voorziet in een uitzondering op de niet-overdraagbaarheid van het ouderschapsverlof wanneer één van de ouders sterft. In dat geval kan het resterende ouderschapsverlof van de overleden ouder worden overgedragen aan de langstlevende ouder, ongeacht zijn of haar statuut. Dat geldt ook in geval van adoptie. Het wetsvoorstel beoogt bovendien een aanpassing van de regelgeving voor werknemers en ambtenaren, om een gelijke behandeling van alle werknemers te waarborgen.

De langstlevende ouder ontvangt tijdens de overgedragen periodes een onderbrekingsuitkering op basis van zijn eigen statuut om de administratieve complexiteit maximaal te beperken.

Het wetsvoorstel zou een tiental KB's wijzigen, maar de wijzigingen van deze KB's komen mutatis mutandis op hetzelfde neer: overdragen van het resterende saldo van het ouderschapsverlof op de langstlevende ouder met inbegrip van een onderbrekingsuitkering en uitbreiding van de deze regel tot geval van adoptie.

De problemen die niet opgelost worden door het wetsvoorstel betreffen, bijvoorbeeld, de situatie waarin beide ouders bij verschillende werkgevers in dienst waren, in het bijzonder de ene in de privésector en de andere in een overheidsdienst.

Ook heeft dit voorstel voornamelijk belang in het geval dat beide biologische of adoptieouders samenwonen. In andere situaties kan de toepassing ervan denkbeeldig of zelfs onbillijk worden.

Men moet ook breder kijken in welke andere gevallen het nog opportuun zou zijn om het resterende gedeelte van verlof over te dragen, en dit om geen ongelijkheid in behandeling te creëren.

Ten slotte lijkt de legistische techniek van het wetsvoorstel verre van evident, namelijk de uitvoeringsbesluiten wijzigen door een wet (juridisch mogelijk maar heel ongebruikelijk en onpraktisch). Zo zou het volgens ons beter zijn om eerst een algemeen principe in te schrijven in de wet. Wat betreft de respectievelijke uitvoeringsbesluiten vragen de sociale partners om daar zelf het voortouw in te nemen in de NAR om het nieuw systeem beter in te kaderen in het Belgische verlofstelsel.

Ondanks de goede bedoelingen en lovenswaardige strekking van het wetsvoorstel, bevat het nog veel blinde vlekken en werkpunten die verder werk vereisen. Desalniettemin blijven we heel positief over de filosofie van dit initiatief om de langstlevende ouders te ondersteunen.

anna.makhova@abvv.be

Werkgever die mails delegee screent: schending cao 81

ING startte in februari 2023 in het kader van de Wet van 19 maart 1991 een procedure op om een lid van de ondernemingsraad, tevens syndicaal hoofdafgevaardigde BBTK-SETCA, te ontslaan om dringende redenen op basis van een rapport van de dienst 'Special Investigations'.

ING was van oordeel dat uit dit rapport bleek dat de hoofdafgevaardigde vertrouwelijke informatie, meegedeeld tijdens een ondernemingsraad, deelde met derden, zijnde "personen die werken voor concurrerende banken."

De arbeidsrechtbank Brussel stelde ING bij vonnis van 24 april 2023 in het ongelijk. De rechtbank oordeelde dat ING door een algemene controle niet alleen van de uitgaande e-mails, maar ook van de ontvangers van deze e-mails, op manifeste wijze cao 81 met de voeten trad. De rechtbank weerde het onrechtmatig verkregen bewijs wegens schending van de privacy.

Het verzenden van de 'Newsletter BBTK-SETCA' vond volgens de rechtbank steeds plaats binnen het kader van het (syndicaal) mandaat (informatie van het personeel) en binnen de grenzen van de vakorganisatie. De externen betroffen immers leden van het beroepscomité van BBTK-SETCA van de bankensector (eveneens onderworpen aan de geheimhoudingsplicht).

ING tekende inmiddels hoger beroep aan.

Opeenvolging arbeids- overeenkomsten bepaalde duur en vervangings- overeenkomsten wordt beperkt

Een nieuw artikel 11 quater Arbeidsovereenkomstenwet beperkt vanaf 8 mei 2023 het opeenvolgend gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur in combinatie met vervangingsovereenkomsten tot twee jaar. Bij overschrijding van deze termijn zijn de regels voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing.

De nieuwe wetsbepaling geeft enerzijds gevolg aan het arrest van 17 juni 2021 van het Grondwettelijk Hof. Anderzijds aan het advies 2294 van de NAR.

Artikel 11 quater Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt één uitzondering voor de eerste vervangingsovereenkomst die volgt op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur.

Deze vervangingsovereenkomst zal éénmalig buiten beschouwing gelaten worden om de termijn van twee jaar te bepalen op voorwaarde dat de opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur gerechtvaardigd zijn wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. De totale duur mag in dit geval nooit langer zijn dan drie jaar.

De nieuwe bepaling is van toepassing op arbeidsovereenkomsten die gesloten worden vanaf 8 mei 2023. Voor de berekening van de termijn van twee jaar wordt rekening gehouden met de daaraan voorafgaande opeenvolgende arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn vóór 8 mei 2023.

■ SOCIAAL BELEID

Maximaal 13 weken opzegtermijn bij ontslag door werknemer

Eén van de belangrijkste hervormingen van de Wet op het Eenheidsstatuut (WES) betrof het uniformiseren van de opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden.

Overgangsregeling

Voor de werknemers in dienst vóór 2014 werd een overgangsregeling uitgewerkt. Voor hen bestaat de opzegtermijn uit de som van:

- de oude opzegtermijn op basis van de anciënniteit verworven op 31 december 2013;
- de nieuwe opzegtermijn op basis van de anciënniteit verworven vanaf 2014.

Indien de opzegging uitgaat van de werknemer voorziet de WES een maximale opzeggingstermijn van 13 weken (aftopping som van de 2 delen).

Voor de hogere bedienden werd een uitzondering bepaald. Voor 'hogere' bedienden (jaarloon tussen €32.254 en €64.508) bedraagt de maximale opzegtermijn 4,5 maanden. Voor de 'hoogste' bedienden geldt een maximale opzegtermijn van 6 maanden.

Juridische problematiek

Sommige werkgevers gingen er enerzijds van uit dat de maximale opzegtermijn van arbeiders de som moest zijn van de twee delen zonder rekening te houden met de maximale opzegtermijn van 13 weken. Anderzijds was het onderscheid wat betreft de opzegtermijnen na te leven door de hogere bedienden die reeds in dienst waren vóór 2014, strijdig met het gelijkheidsbeginsel.

De Wijzigingswet (hierna WW) van 20 maart 2023 werd in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd op 28 april 2023.

Uniformiteit maximale opzeggingstermijn bij ontslag door werknemer

De WW bepaalt dat vanaf 28 oktober 2023 de opzegtermijn bij ontslag door de werknemer voor elke werknemer (arbeider of bediende) maximaal 13 weken bedraagt. De uitzondering voor hogere bedienden valt weg.

Onduidelijkheid berekeningswijze opzegtermijn hogere bediende bij ontslag door werkgever

Daar waar de WW van 20 maart 2023 duidelijkheid creëert voor de maximale opzeggingstermijnen na te leven door elke werknemer, scheidt de WW onduidelijkheid wat betreft de berekeningswijze van het eerste deel van de opzeggingstermijn na te leven bij ontslag door de werkgever van een 'hogere' of 'hoogste' bediende met ingang van 28 oktober 2023.

Artikel 68 lid 3 WES voorziet momenteel in forfaitaire opzegtermijnen voor hogere bedienden met een anciënniteit gelegen vóór 2014: één maand per begonnen jaar anciënniteit (met een minimum van drie maanden).

De WW schrapt nu dit artikel 68 lid 3. Voor de berekening van het eerste deel verwijst de WES nu enkel naar de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die golden op 31 december 2013.

Deze wetswijziging zou tot ongewenst gevolg hebben dat dient teruggegrepen te worden naar het oude artikel 82 Arbeidsovereenkomstenwet dat bepaalde dat de opzeggingstermijnen van de hogere en hoogste bedienden werden afgesproken tussen partijen, zolang ze maar het minimum van de lagere bedienden respecteerden (drie maanden per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit).

Dit zou neerkomen op een achteruitgang en zou rechtsonzekerheid creëren. Vandaar dat een voorontwerp van wet diverse bepalingen dit euvel wenst te herstellen door artikel 68 lid 3 opnieuw in te voeren.

Wij staan positief tegenover dit voorstel maar voegen eraan toe dat een op 31 december 2013 geldende opzeggingsclausule haar uitwerking behoudt (indien zij voordeliger is voor de hogere bediende in kwestie) conform de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Dit staat ook in het advies dat daarover werd uitgebracht in de Nationale Arbeidsraad.

Het laatste woord over dit onderdeel van de wetswijziging is met andere woorden nog niet gezegd.

*hilde.duroi@abvv.be
ingrid.rodaer@abvv.be*

■ SOCIALE OMBUDS

Voorontwerp van ordonnantie over digitale transitie dienstverlening

De digitalisering van de diensten aan de bevolking is de laatste jaren in een stroomversnelling geraakt, en het Brussels Gewest vormt daarop geen uitzondering. Op 20 april diende Brupartners een advies in over een voorontwerp van ordonnantie die een wettelijk en regelgevend kader moet creëren voor de digitale transitie van de Brusselse openbare instellingen (gewestelijk en lokaal).

Het doel is de digitale ontwikkeling van overheidsinstellingen ondersteunen door vier nieuwe rechten voor burgers te creëren:

- het recht op universele online administratieve procedures;
- het recht op een alternatief voor deze procedures;
- het recht op ondersteuning bij de uitvoering ervan;
- en een recht op technische oplossingen voor mensen met een handicap.

Digitalisering mag dan wel vooruitgang betekenen, het dreigt ook de al bestaande digitale kloof te vergroten. Door de geleidelijke verdwijning van fysieke loketten, die de digitalisering in veel sectoren (openbare diensten, energie, mobiliteit, banken, gezondheidszorg ...) nog sneller doet verlopen, is er meer vraag om bijstand vanwege de burgers aan de verenigingen voor maatschappelijke diensten, die echter geen bijkomende middelen krijgen.

Het voorontwerp van verordening zou deze tendensen nog kunnen versterken, het aantal mensen dat geen gebruik maakt van hun sociale rechten doen toenemen en de toegang tot essentiële diensten voor kwetsbare groepen beperken. De sociale gesprekspartners benadrukken dat deze digitalisering van de instellingen de ondersteuning van de gebruikers en de doeltreffendheid van de rechten moet garanderen. Het is essentieel dat de alternatieven voor digitale technologie toegankelijk, gratis en van hoge kwaliteit blijven. Het is ook belangrijk dat het door de digitalisering 'vrijgekomen' administratieve personeel ingezet wordt voor de versterking van het onthaal door mensen en van de telefonische meldpunten, die voor kwetsbare groepen de enige oplossingen blijven om hun rechten te doen gelden.

Het volledige advies van Brupartners kan hier geraadpleegd worden via <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2023-031-BRUPARTNERS-NL.pdf>

fabian.meulenysen@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Master na master Sociaal Recht aan de VUB

Bij de faculteit Recht en Criminologie van de VUB wordt de Master of Laws in het Sociaal Recht ook volgend academiejaar ingericht. De studie kan gevolgd worden in één academiejaar of verspreid over twee academiejaren.

Alle verplichte en de meeste keuze-opleidingsonderdelen worden gedoceerd in avondonderwijs.

Meer info:

- Prof. G. Van Limberghen: guido.van.limberghen@vub.be
- Studietrajectbegeleiding: 02 629 23 80 of stbfacrcc@otrs.vub.be
- Registreren voor infosessies en de onthaalavond van 19 september 2023 kan via www.vub.be/nl/studeren-aan-de-vub/alle-opleidingen/bachelor-en-masteropleidingen-aan-de-vub/sociaal-recht.

Oprichting Gewestelijke Raad tegen Racisme

Het antiracismeplan 2023-2026 van de Brusselse regering omvat een vijftigtal acties, waaronder de oprichting van een Gewestelijke Raad tegen Racisme. Deze raad zal bestaan uit vertegenwoordigers van verenigingen en van de sociale gesprekspartners. Zijn opdracht zal erin bestaan adviezen te formuleren, de politieke acties van de Brusselse regering te evalueren en samen te werken met de verschillende beleidsniveaus in de strijd tegen racisme en rassendiscriminatie, een cruciale prioriteit voor het Brussels Gewest en voor de hele samenleving.

Nieuwe blog: een warmer hart voor sociale huisvesting

Onze regeringen zetten al decennia sterk in op woningbezit. Dat vertaalt zich in een groot aantal financiële prikkels om dat eigen huis ook voor de lagere inkomensgroepen mogelijk te maken. Maar het systeem botst op zijn grenzen. Het grootste deel van de fiscale ondersteuning komt terecht bij de hoogste inkomens en tegelijk swingen de vastgoedprijzen de pan uit. De laagste inkomens, alleenstaanden en jongeren zonder een spaarpot zijn de pineut. 250.000 gezinnen verkeren in woonnood in Vlaanderen. Er zijn sterkere beleidsinitiatieven nodig om die problemen aan te pakken.

Lees er meer over in onze blog: *Het is tijd om sociale huisvesting een warmer hart toe te dragen - ABVV-Experten.*

<https://abvv-experten.be/wonen/het-is-tijd-om-sociale-huisvesting-een-warmer-hart-toe-te-dragen/>

ECHO REGIO VLAANDEREN

Conceptnota 'Vroeg en Nabij': naar geïntegreerd gezins- en jeugdhulpbeleid

Op 17 januari 2023 keurde de Vlaamse regering de conceptnota 'Vroeg en Nabij' goed. De Vlaamse Regering wil "het gezins- en jeugdhulpbeleid nog beter, efficiënter en effectiever maken." Op die manier wil men vroeger en proactiever kunnen handelen bij ondersteuningsnoden en op een zorg die zo dicht mogelijk aansluit bij de leefwereld van kinderen, jongeren en gezinnen. Het werd een conceptnota met mooie ideeën en goede bedoelingen, maar door een chaotisch participatietraject, ontbrekende elementen en vage formuleringen is er veel ongerustheid in de sector.

'Participatie'-traject 'Vroeg en Nabij'

In december 2021 werd het beleidstraject 'Vroeg en Nabij' gelanceerd. Aan de hand van een inspiratienota met daarin een lijst van enkele maatschappelijke uitdagingen werd het gesprek aangegaan met professionals, organisaties en experts. Echter bleek al snel dat er binnen de zogenaamde 'strategische cirkels' vooral aan cherry-picking werd gedaan. Verschillende organisaties, zoals de vakbonden, werden slechts sporadisch gevraagd om deel te nemen. Of hoe al heel vroeg wantrouwen werd gecreëerd.

Wat met de kinderopvang?

Waar er in de inspiratienota en eerdere versies van de conceptnota nog sprake was van een belangrijke pijler kinderopvang, is dit nu volledig verdwenen uit de goedgekeurde conceptnota. Nochtans werd er in het voorbereidend traject, samen met de vakbonden, een mooie toekomstvisie uitgewerkt over de kinderopvangsector. De Vlaamse Raad WVG vraagt in haar advies op de conceptnota om het geleverde werk te honoreren en het belang van kinderopvang in het detecteren van specifieke zorgnoden en het bieden van een noodzakelijke dienstverlening te respecteren.

Vage begrippen en concepten

Reeds in het begin van het traject bestond er veel verwarring over bestaande en nieuwe begrippen die werden gelanceerd. Zo verstond niet iedereen hetzelfde onder nieuwe begrippen zoals 'trajectbegeleiding' en 'doelregelgeving', maar evengoed onder 'regie' en 'participatie'. In de conceptnota is er geen verdere verduidelijking gegeven

waardoor de vaagheid overheerst. Dat maakt dat er nog veel onduidelijk is en de ongerustheid groot blijft.

Beleidsdomeinoverstijgend

Kinderen en jongeren zo dicht en zo vroeg mogelijk ondersteunen kan enkel gerealiseerd worden door samen te werken met andere beleidsdomeinen zoals Onderwijs, Wonen en Jeugd. Kinderen en hun gezinnen zitten niet vast in een 'thuisbubbel', met het opgroeien komen ze in contact met de bredere samenleving. Jammer genoeg ontbreekt het in de conceptnota aan engagementen om werk te maken van die samenwerking.

Armoedebestrijding

Het bestrijden van armoede is in de visie van een geïntegreerd gezins- en jeugdhulpbeleid essentieel. Vandaag bestaan er al veel organisaties en netwerken die in de praktijk gezinsarmoede en sociale uitsluiting bestrijden. Dat nergens in de conceptnota de begrippen 'armoede' en 'armoedebestrijding' voorkomen is een grote lacune.

Mensen en middelen

Alles staat en valt uiteraard met de middelen en mensen die ter beschikking worden gesteld. Vandaag kampt de sector met lange wachtlijsten en een groot personeelstekort. Met de ambitieuze doelstellingen uit de conceptnota in het achterhoofd, is men eigenlijk verplicht om extra investeringen te doen. Echter door het gebrek aan financiële engagementen en een budgettair meerjaren-investeringsplan zijn daar geen garanties voor.

Verdere traject

Elk kind en elke jongere moet kansrijk kunnen opgroeien. In dat proces moeten gezinnen kunnen rekenen op zorg en ondersteuning op soms cruciale en moeilijke momenten. Deze conceptnota tracht daar een oplossing voor te bieden. Echter het gelopen traject en de blinde vlekken in de nota maken dat er veel ongerustheid is voor de verdere legistische uitrol.

ayoubi.benali@vlaamsabvv.be

Strijd tegen dakloosheid: stand van zaken

Dakloosheid is een complex en moeilijk te vatten fenomeen. Er bestaan geen officiële cijfers over het aantal daklozen. De afgelopen jaren hebben een aantal gemeenten het aantal daklozen geteld, en hoewel dit proces zich uitbreidt, is het nog niet mogelijk om objectief vast te stellen hoeveel mensen in Wallonië door dakloosheid worden getroffen. Er bestaat evenmin een precieze definitie van dakloosheid in de Waalse regelgevende teksten. Dit draagt bij tot de onzichtbaarheid ervan.

De bestaande oplossingen zijn hoofdzakelijk gericht op een 'corrigerende' aanpak op korte termijn, terwijl een preventieve aanpak en begeleiding op middellange termijn nodig zijn om de kansen op re-integratie te optimaliseren. De systemen die al tientallen jaren bestaan, kampen met een tekort aan middelen en personeelsleden en werken vaak just-in-time, zonder globale visie.

Om dit te verhelpen, lanceerde de Waalse regering een gecoördineerde strategie voor het wegwerken van dakloosheid, die is opgenomen in de operationele doelstelling 4.1.2 van het Waalse relanceplan (PRW). De strategie is opgebouwd rond vier projecten, waarvoor oorspronkelijk een budget van 25 miljoen euro is uitgetrokken.

De vier projecten die deel uitmaken van deze doelstelling zijn:

- Oprichting van een Waals observatorium voor dakloosheid (project 232)
- Versterking en uitbreiding van de stelsels Housing First/Housing Led in heel Wallonië (project 233)
- Versterking van het kader van de opvangcentra om de begeleiding van de begunstigden te optimaliseren en hun overgang naar duurzame huisvesting te vergemakkelijken (project 234)
- Opstarten van proefprojecten van het type 'grondgebied zonder dakloosheid' (project 235)

De projecten 233 en 235 zijn door de sociale gesprekspartners als prioritaire actieprojecten aangemerkt.

Het Waalse observatorium voor dakloosheid is vereist voor de opstart van de andere projecten. Het werd eind 2022 opgericht en is als eerste operationeel geworden. Op termijn moet dit observatorium dus een forum zijn voor uitwisseling tussen de verschillende betrokken actoren met het oog op beter overleg en een betere afstemming tussen alle actoren en representatieve organisaties die in de sector actief zijn.

De "Housing first"-regeling bestaat erin daklozen in een zeer precare situatie onmiddellijk te helpen om een woning te vinden, en vervolgens de begeleiding voort te zetten om ervoor te zorgen dat ze er blijven wonen. Op termijn moet het programma heel Wallonië bestrijken, met extra personeel om de continuïteit van de geboden ondersteuning te waarborgen.

Door het kader van de opvangcentra te versterken, moet de begeleiding van de begunstigden en hun overgang naar duurzame huisvesting worden geoptimaliseerd. De subsidies voor de sector zullen worden verhoogd en een permanent karakter krijgen. Het werkingskader en de financiering ervan zullen worden verankerd in het kader van de geldende regelgeving in het Waalse wetboek van sociale actie en gezondheid (CWASS). In dit stadium wordt het project in kwestie uitgebreid besproken met de actoren van de sector, maar de vakbonden werden niet geraadpleegd.

De proefprojecten "*territoire zéro sans-abri*" ('grondgebied zonder dakloosheid') zijn geïnspireerd op het experiment "*Territoire zéro chômeur de longue durée*" ('grondgebied zonder langdurig werklozen'), maar de reikwijdte ervan is momenteel nog moeilijk te overzien. Uit de verstrekte informatie blijkt dat het de bedoeling zou zijn om ten minste twee gebieden aan te wijzen waar proefprojecten kunnen plaatsvinden en om voorrang te geven aan partnerschappen tussen verschillende actoren. Het project zal beperkt zijn en niet heel Wallonië bestrijken.

Deze vier projecten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als sociale gesprekspartner heeft het ABVV gevraagd om op de hoogte gehouden te worden van alle projecten om een algemeen beeld te krijgen van het beleid dat gevoerd wordt in het kader van de gecoördineerde strategie om dakloosheid weg te werken.

In het algemeen vindt het Waals ABVV dat de gecoördineerde strategie om de dakloosheid weg te werken duidelijk een eerste stap is van de Waalse regering in de richting van een bewustwording van het probleem. Het Waals ABVV is dan ook tevreden om te zien dat er vooruitgang wordt geboekt, met name in het kader van het Waalse relanceplan.

Het blijft echter van essentieel belang dat de middelen en acties, die momenteel nog ontoereikend zijn, worden opgevoerd.

nicolas.almau@cepag.be

Solidaire 1 mei in Parijs

1 mei was de 13de mobilisatiedag tegen de pensioenhervorming in Frankrijk. Het was een historische 1 mei die gekenmerkt werd door eenheid en een grootschalige mobilisatie met meer dan twee miljoen mensen die overal in Frankrijk op straat kwamen, waarvan maar liefst 500.000 in Parijs alleen.

Een honderdtal syndicalisten uit heel Europa (waaronder ook het ABVV), maar ook van overal ter wereld (met name uit de VS, Brazilië, Colombia, Zuid-Korea, Tunesië, Senegal) kwamen hun solidariteit betuigen met de sociale beweging.

Wit-Rusland: petitie voor vrijlating van gevangen kameraden

Op 19 april 2022 zijn tientallen leiders en militanten van de democratische vakbond BKDP gearresteerd. Eind maart verwierp het Wit-Russische Hooggerechtshof de beroepen van drie vakbondsleiders die tot 7,5 jaar gevangenisstraf waren veroordeeld wegens deelname aan demonstraties voor meer democratie. De arrestaties volgden op het publieke verzet van de vakbond tegen de Russische invasie in Oekraïne en de kritiek op de Wit-Russische autoriteiten wegens voortdurende schendingen van de fundamentele mensenrechten. De vakbeweging mobiliseert zich om de vrijlating van onze kameraden te eisen, alsook de stopzetting van de repressie tegen de vakbonden, en eist de eerbiediging van de vrijheden en de democratie in Wit-Rusland. Er is ook een online petitie: https://www.labourstartcampaigns.net/show_campaign.cgi?c=5264.

We roepen iedereen op die te ondertekenen en massaal te delen.

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

15de EVV-congres: 'Samen voor een eerlijke deal voor werknemers'

Het 15de congres van het Europees Vakverbond vindt plaats van 23 tot 26 mei in Berlijn. Meer dan 600 afgevaardigden van 93 vakbonden en tien Europese vakbondsfederaties komen er samen. Ook een ABVV-delegatie tekent present, onder leiding van de voorzitter en de algemeen secretaris.

Het congres kadert ook in de 50ste verjaardag van het EVV: al 50 jaar vecht het EVV, met het ABVV als stichtend lid, voor een eerlijk Europa met zekere banen, waardige lonen, kwalitatieve openbare diensten, gelijkheid voor iedereen, democratische idealen en sterke werknemersrechten gebaseerd op collectieve onderhandelingen en sociale dialoog.

Het is in deze tijden van verschillende crises, waarbij onze rechten onder druk staan, bijzonder belangrijk dat we werk maken van deze eerlijke deal voor werknemers.

In het syndicaal actieprogramma voor de komende vier jaar zullen we in bijzonder debatteren over:

- Samen voor vakbondsvernieuwing
- Samen de toekomst van werk ten goede veranderen

- Samen voor een economie voor de mensen en de planeet
- Samen voor onze Europese toekomst
- Samen voor een sterker EVV

De uitdagingen zijn enorm. Daarom hebben we er als ABVV over gewaakt dat onze bezorgdheden in de congresteksten werden opgenomen: onder meer voorrang aan sociale rechten boven economische vrijheden, het verdedigen van vakbondsrechten (in bijzonder het stakingsrecht), eerlijke fiscaliteit, een sterke sociale bescherming, sterke openbare diensten, het belang van collectieve onderhandelingen en sociale dialoog, informatie en raadpleging, het gebruik van Europese instrumenten om de de handel met illegaal bezette gebieden te stoppen en niet te vergeten onze strijd tegen extreemrechts.

We zijn klaar om de strijd aan te gaan, in solidariteit met alle werknemers en collega's in Europa en in de wereld. Meer info over het congres vind je op www.etuc.org/en/congress.

joeri.hens@abvv.be

Rana plaza en waardig werk in de textielsector

Op 24 april 2023 verzamelden vakbonden, ngo's en activisten zich op het Muntplein voor een bijeenkomst georganiseerd door achACT en de Schone Kleren Campagne. De bijeenkomst had tot doel de slachtoffers te herdenken die exact tien jaar geleden vielen tijdens de instorting van Rana Plaza, een gebouw in Bangladesh dat verschillende textiel fabrieken huisvestte. Die dag vielen 1.138 doden en meer dan 2.000 gewonden, allen slachtoffer van een onveilige werkplek.

Naast een herdenking nam de bijeenkomst eveneens de vorm aan van een actie. Een enorme kledingbol verpletterde eerst symbolisch passanten in de Nieuwstraat te Brussel, om vervolgens tot stilstand te komen op het Muntplein waar enkele honderden activisten en vele vakbondsmilitanten haar opwachten en halt hielden. De slogans "Rana Plaza, never again" en "Solidarité avec les travailleurs du monde entier" weerklonken en leidden de vraag in naar wat nodig is om dergelijke rampen te voorkomen en waardig werk te verkrijgen. Het gebouw vertoonde immers reeds de dag voor de ramp duidelijke scheuren die een instorting aankondigden, maar de winsthonger van de modegiganten ging voor op de veiligheid

en het welzijn van de werknemers en werknemers.

Eén actueel element is de noodzaak van het versterken van de voorgestelde Europese zorgplichtrichtlijn, die er mee voor moet zorgen dat bedrijven hun verantwoordelijkheid voor wat gebeurt in de hele productieketen niet kunnen ontlopen. Daarnaast werd in verschillende speeches, o.m. van Annelies Deman (federaal secretaris voor de textielsectoren, Algemene Centrale), ook het belang van het versterken van vakbonden wereldwijd via internationale solidariteit geduid. Om het even welke wet is immers maar zo sterk als de krachtsverhouding die errond wordt opgebouwd, en de implementatie kan nooit gegarandeerd worden zonder dat er op een georganiseerde manier, vanop de werkvloer en over fabrieks-, sectorale en landsgrenzen heen, druk rond opgezet wordt. Daarbij is ook de noodzaak van strijd voor een rechtvaardige transitie duidelijk. De huidige kledingindustrie is er een van 'fast fashion', die een enorme CO₂-uitstoot en vervuiling van grond en water met zich meebrengt.

elise.craeghs@ifsi-isvi.be