

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 9, november 2023

■ Economie

Rechtvaardige transitie:
advies van de sociale gesprekspartners
in de federale overlegorganen

Na advies RSZ-beheerscomité:
3 maanden extra voor 'effectieve
uitreiking' koopkrachtpremie
(mits cao in 2023)

■ Ondernemingen

Voor gezonde werknemers
in gezonde organisaties:

Aanbeveling van de Nationale Arbeidsraad
over de preventie van burn-out gericht
aan de ondernemingen en de sectoren

■ Sociaal beleid

Tijdelijke werkloosheidsuitkeringen
(uitgezonderd overmacht):
verlaagd tot 60% op 1 januari 2024

■ Sociale ombuds

Principes inzake de bewijslast wat betreft
de omvang van de prestaties
als preventieadviseur met
het oog op het bepalen van
de beschermingsvergoeding op een rijtje

■ Echo regio Brussel

Huurders beschermen tegen huisjesmelkers

■ Echo regio Vlaanderen

Een ILO- aanbeveling over alternerend leren

■ Europa & Internationale Relaties

Kanttekeningen bij het Belgisch
buitenlands beleid

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

Nieuwe Europees begrotingskader: meer dan zorgwekkend

Ter herinnering: het Stabiliteits- en Groeipact legt de regels en procedures voor lidstaten vast inzake begrotingstekort (maximaal 3% bbp) en staatschuld (maximaal 60% bbp). Sinds 2014 liggen de nationale begrotingen onder verhoogd toezicht van de Europese Commissie. Zo zijn de lidstaten verplicht om hun schulden jaarlijks af te bouwen met 1/20ste van het verschil tussen de schuld en de 60%.

Via lidstaatspecifieke aanbevelingen in juni worden de lidstaten onder druk gezet om hervormingen door te voeren. Worden doelstellingen niet gehaald, dan dreigen er sancties. Landen moeten via nationale hervormingsprogramma's jaarlijks aantonen welke hervormingen ze hebben doorgevoerd en hoe ze het begrotingskader respecteren.

Maar toen kwam corona en de energiecrisis, waardoor de Europese commissie zich soepel opstelde en de afgelopen drie jaar moest niet aan de strenge normen worden voldaan.

Aan dat gedoogbeleid zou nu een einde worden gesteld, en wel vanaf 2024. De Commissie lanceerde eind 2022 haar hervormingsvoorstel. Dat zou een nieuwe besparingsronde inluiden, zeker voor landen met een hoge staatschuld, zoals België. Het Planbureau simuleerde de impact voor ons land op een inspanning die kan oplopen tot een jaarlijkse extra besparing van 1% bbp, of 6 miljard euro. Dit komt neer op een bijkomende inspanning van 24 miljard over vier jaar. Ondoenbaar en sociaal en maatschappelijk onaanvaardbaar.

Intussen werkt het Europees Parlement aan een voorstel, vertrekkende van het initiële voorstel van de Commissie. Van haar kant, legde het Spaans Voorzitterschap op 9 november een voorstel voor aan de Ministerraad (ECOFIN). De kans is klein dat de wetgeving voor het nieuwe begrotingskader zal worden afgerond voor het jaareinde. In elk geval moet er hierover overleg gevoerd worden tussen de Commissie, de Raad en het Europese Parlement.

De voorstellen zijn uiteraard in evolutie, zodat we onze syndicale analyse telkens moeten actualiseren. Maar de ijkingspunten blijven dezelfde:

- De **doelstellingen** van het begrotingskader waarbij verplichte, kwantitatieve normen zoveel als mogelijk moeten worden vermeden.
- Het **traject** om het begrotingstekort en de schuldgraad te verminderen moet doenbaar zijn, zowel sociaal, economisch als politiek.
- De rol weggelegd voor **overheidsinvesteringen** (en de definitie ervan): groeibevorderende overheidsinvesteringen, waaronder duurzame en sociale investeringen, verdienen een alternatieve behandeling.
- Bij de beoordeling van de macro- economische onevenwichten moeten **sociale indicatoren** (tewerkstelling, verloning, sociale uitsluiting ...) in evenredige mate aan bod komen.
- Een grotere democratisering van de besluitvorming rond economic governance, met voldoende betrokkenheid van **sociale partners** op nationaal en EU-niveau.

Uit de analyse van het EVV blijkt dat de voorliggende voorstellen, zowel in het Parlement en al zeker in de Raad, in geen geval voldoende beantwoorden aan onze ijkpunten. De druk op de politici moet daarom worden verhoogd. Want het begrotingskader bepaalt in grote mate de ruimte voor sociaal beleid. De inzet van de EVV-betoging op 12 december in Brussel samen met de Belgische vakbonden is daarom bijzonder groot.

Webinar Zwitserse model van geïntegreerd openbaar vervoer

In verschillende adviezen uit het verleden pleitten de sociale partners voor een geïntegreerd openbaarvervoersysteem, met de integratie van het aanbod, de tarieven en de tickets/abbonnementen van enerzijds de NMBS en anderzijds de verschillende regionale openbaarvervoeroperatoren, De Lijn, MIVB/STIB en TEC.

In het kader van dat pleidooi organiseerde de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op donderdag 14 december 2023 van 10u tot 11.30u een webinar over het Zwitserse model van een geïntegreerd openbaarvervoersysteem. Luigi Stähli, directeur bij consulting- en softwarebedrijf voor de spoorwegen SMA, zal er stilstaan bij de kenmerken van het Zwitserse model, de succesfactoren en de limieten ervan.

ECONOMIE

Rechtvaardige transitie: advies sociale gesprekspartners

Het coalitieakkoord van de federale regering stelt dat “België een nationale conferentie zal organiseren over de rechtvaardige transitie, om de uitdagingen voor een inclusieve klimaattransitie op het vlak van werkgelegenheid, sociaal beleid, herscholing en economie aan te pakken.” Onder leiding van minister van Klimaat Z. Khattabi heeft deze conferentie het afgelopen jaar de vorm aangenomen van een proces van lange adem, waarbij verschillende instellingen (Staten Generaal | Just Transition) betrokken zijn en dat in een bredere context (waarin “werkgelegenheid, sociaal beleid, herscholing en economie” slechts enkele van de te behandelen thema’s zijn) geplaatst wordt.

In het kader van dit proces ontvingen de federale overlegorganen, de FRDO, NAR en CRB, eind mei 2023 adviesaanvragen over verschillende onderwerpen met betrekking tot de Rechtvaardige Transitie (RT).

IAO-definitie = basis

Al vele jaren strijdt de vakbondswereld – in deze strijd gesteund door milieu- en ‘Noord-Zuid’-ngo’s – voor de erkenning van het concept van de RT, met alle sociale implicaties van dien, zowel op internationaal niveau als in België. In 2015 werden de richtlijnen voor deze RT goedgekeurd door de IAO, een tripartiet orgaan met vertegenwoordigers van regeringen, werkgevers en werknemers. Deze richtlijnen werden in juni 2023 bevestigd in een nieuwe IAO-resolutie, met de oproep tot een snelle tenuitvoerlegging. De resolutie bepaalde ook dat het noodzakelijk is dat deze tenuitvoerlegging gepaard gaat met een effectieve en doeltreffende sociale dialoog.

Ter herinnering: het concept van de RT is ook opgenomen in de conclusies van de Klimaat-COP’s sinds Parijs (2015).

Bij de FRDO

De werkzaamheden resulteerden in vier adviezen (<https://frdo-cfdd.be/adviezen>), waaronder een kaderadvies waarin wordt bevestigd dat alle adviezen niet over de “transitie” gaan, maar over de “rechtvaardige transitie”, en dat ze gebaseerd zijn op de definitie van de IAO.

De andere drie adviezen hadden betrekking op fiscaliteit, grondstoffen & energie en financiën & investeringen.

Terwijl de twee adviezen over fiscaliteit en over financiën en investeringen verdeeld waren, moet worden opgemerkt dat het advies over “financiën en investeringen” een gezamenlijk standpunt bevatte van de zijde van vakbonden en ngo’s én die van de werkgeversfederaties FEBELFIN en Assuralia.

Bij de CRB-NAR

Na verhitte discussies werd een gezamenlijk advies (<https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/1123/werkgelegenheid-onderwijs-en-opleiding-in-het-kader-van-de-conferentie-voor-een-rechtvaardige-transitie>) aangenomen, waarin eraan wordt herinnerd dat in het kader van de IAO, de sociale gesprekspartners en België zich – via de resolutie over een rechtvaardige transitie – geëngageerd hebben voor ecologisch duurzame economieën en samenlevingen voor iedereen, in het licht van de door de IAO aangenomen definitie van de RT.

Het is in dit kader dat dit advies van de NAR-CRB in zijn geheel past. Bovendien hebben de sociale gesprekspartners zich ertoe verbonden dat deze definitie van de IAO het kompas zal zijn “wanneer de transities zullen worden behandeld op het geëigende niveau in het kader van de continue sociale dialoog.”

Steunend op deze adviezen en op de conclusies van de Conferentie over de RT en de werkzaamheden van het Hoog Comité voor een RT (<https://www.justtransition.be/nl/het-hoog-comite-voor-een-rechtvaardige-transitie>), wil het ABVV de RT op de agenda plaatsen van de sociale discussies op alle niveaus. Voor het ABVV kan de klimaatkwestie niet losgekoppeld worden van sociaaleconomische kwesties. De ecologische transitie zal sociaal zijn ... of zal er niet komen. Politieke vertegenwoordigers moeten dit begrijpen. De werkgevers ook.

*sacha.dierckx@abvv.be
christophe.quintard@abvv.be*

3 maanden extra voor 'effectieve uitreiking' koopkrachtpremie (mits cao in 2023)

Eerst even het geheugen opfrissen. De loonnorm voor de periode 2023-2024 bedraagt 0,0%. De regering maakte het evenwel mogelijk om te onderhandelen over een eenmalige koopkrachtpremie in bedrijven en sectoren die goede resultaten realiseerden. Een bedrijfs- of sectorcao kan die koopkrachtpremie vastleggen op maximaal 750 euro. De consumptiecheque kan gebruikt worden voor alle producten en diensten waarvoor vandaag een maaltijd- of ecocheque gebruikt wordt en kan besteed worden tot 31 december 2024. De koopkrachtpremie wordt niet als loon beschouwd: er is geen personenbelasting en geen persoonlijke sociale bijdragen. De werkgever is enkel een bijzondere werkgeversbijdrage van 16,5 percent verschuldigd. De premie telt niet mee voor de opbouw van sociale rechten (wettelijk pensioen, ziekte ...).

Het KB-RSZ stelde oorspronkelijk dat de 'effectieve uitkering' van de koopkrachtpremie moet gebeuren tussen 1 juni en 31 december 2023. Het RSZ-beheerscomité van 27 oktober en 24 november besprak, op vraag van UNIZO en de sociaal secretariaten, de mogelijkheid om drie maanden extra te voorzien voor de 'effectieve uitreiking' van de koopkrachtpremie. De sociale partners in het beheerscomité gingen daarmee akkoord. De cao die recht geeft op de koopkrachtpremie moet wel ten laatste op 31 december 2023 afgesloten zijn. Om alle misverstanden te vermijden: de cao moet afgesloten en ondertekend zijn vóór 1 januari 2024, maar moet nog niet zijn neergelegd voor die datum.

Het ABVV is akkoord gegaan met drie maanden extra voor de effectieve uitreiking van de koopkrachtpremie om twee redenen. Enerzijds creëert de wetwijziging rechtszekerheid. Bij een effectieve uitreiking van de koopkrachtpremie na 31 december 2023 is in theorie discussie mogelijk over de (para) fiscale behandeling van de koopkrachtpremie, alsook over de vrijstelling t.o.v. de loonnorm. Anderzijds creëert de facto een latere einddatum voor de effectieve uitreiking één à twee maanden extra om de koopkrachtpremie te onderhandelen in sectoren en kmo's.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) bevestigt ondertussen dat de wijziging van de uiterste uitreikingsdatum van de koopkrachtpremie geen impact zal hebben op de loonnorm 2025-2026. Het is immers de loonmassa 2024 die hiervoor als basis dient. Koopkrachtpremies uitgereikt begin 2024, maar gekoppeld aan een cao uit 2023, worden toegevoegd aan de loonmassa van 2023.

olivier.pintelon@abvv.be

Responsabiliseringsbijdrage wegens bovenmaatse instroom invaliditeit - Paritaire comités kunnen voortaan beroep doen op geïnde bijdragen

De programmawet van 27 december 2021 voerde een trimestriële responsabiliseringsbijdrage in voor de werkgevers voor een bovenmaatse instroom van werknemers in invaliditeit.

De RSZ int deze bijdragen en stort die vervolgens door naar het Fonds voor bestaanszekerheid (FBZ) van de paritaire comités (PC) of paritaire subcomités waaronder de werkgever in kwestie ressorteert. Om gebruik te kunnen maken van deze middelen moeten de sectoren een speciale collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten. Het KB dat praktische modaliteiten van het gebruik van de geïnde bijdragen regelt, wordt op 23 oktober 2023 gepubliceerd in het BS.

Voortaan zal de RSZ jaarlijks (tegen uiterlijk 15 februari) de bevoegde PC's en subcomités informeren over de beschikbare opbrengst. De betaling van dit geld gebeurt op aanvraag van het bevoegde FBZ.

Worden de bijdragen binnen drie jaar niet opgevraagd, gaan ze direct naar de FOD WASO. De gekregen bijdragen die binnen drie jaar niet gebruikt zijn worden teruggestort naar de RSZ.

Over het gebruik van de gekregen bijdragen moeten de FBZ een jaarlijks verslag opmaken (een verplicht model) en digitaal verzenden volgens de instructies op de website van de FOD WASO.

■ **ONDERNEMINGEN**

Voor gezonde werknemers in gezonde organisaties: NAR-aanbeveling over preventie burn-out

Naar aanleiding van het interprofessioneel akkoord van 2017, werd in 2019 de eerste cyclus van pilootprojecten inzake de primaire preventie van burn-out (BO) gelanceerd door de sociale gesprekspartners van de Nationale Arbeidsraad (NAR) in samenwerking met enkele vooraanstaande academische experts.

Dankzij de twee cycli van pilootprojecten op het terrein met betrekking tot de primaire preventie van BO en dankzij de eerste cyclus van pilootprojecten met betrekking tot een innovatieve arbeidsorganisatie (loopt nog tot eind maart 2024), heeft de NAR belangrijke inzichten verworven over de goede praktijken die de arbeidsomstandigheden op lange termijn verbeteren.

Gezien het verder toenemende aantal langdurig zieken (vandaag ongeveer 500.000), aangezien mentale problemen één van de hoofdoorzaken van afwezigheid op het werk zijn, en opdat de pilootinitiatieven van de NAR op zo groot mogelijke schaal ingang vinden in de ondernemingen en de sectoren, hebben de sociale gesprekspartners van de NAR zich op 8 november in plenaire zitting uitgesproken over een aanbeveling.

De aanbeveling is gestoeld op de vijf dimensies van de arbeidsorganisatie: de arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsrelaties. Er wordt daarbij gewezen op het belang van een dynamische, collectieve en multidisciplinaire aanpak.

De sociale gesprekspartners van de NAR herinneren eraan dat een risicoanalyse, of die nu aan de hand van een vragenlijst gebeurt of op een andere manier, een beeld geeft van de arbeidssituatie op een gegeven moment, binnen een bepaalde context. Elke verandering vereist een nieuwe analyse, beoordeling en aanpassing van de reeds bestaande preventie maatregelen.

Deze analyse gebeurt best in verschillende fasen (de voorbereiding, ontwikkeling, implementering en beoordeling), waarbij één

of meerdere werkgroep(en) moeten worden aangeduid die in staat zijn om te rapporteren over de stem van de werknemers op het terrein. Deze bottom-up aanpak vereist met name de deelname van de organen van werknemersvertegenwoordiging, de experts van de interne en externe diensten voor de preventie en bescherming op het werk (preventieadviseurs van de verschillende disciplines van het welzijn op het werk), de vertrouwensperso(n)en van de onderneming, de hiërarchische lijn ... Er moeten op voorhand voldoende budgetten omschreven worden, alsook de termijnen en verantwoordelijken.

Werknemers, hun vertegenwoordigers en de hiërarchische lijn moeten geïnformeerd en opgeleid worden over wat psychosociale risicofactoren zijn en hoe op alle niveaus, met wie en hoe preventie georganiseerd kan worden.

Deze aanbeveling, die in verschillende talen beschikbaar zal zijn, maakt deel uit van de informatiecampagne die wordt gevoerd in het kader van het federaal actieplan voor het mentaal welzijn op het werk.

Het zijn de sociale gesprekspartners die zullen toezien op de tenuitvoerlegging van hun aanbeveling. Dit is in het belang van alle betrokken partijen. Ondanks de negatieve adviezen van de sociale gesprekspartners, moeten ondernemingen een responsabiliseringsbijdrage betalen als ze te veel arbeidsongeschikte werknemers in dienst hebben in verhouding tot hun activiteitssector en in verhouding tot de Belgische ondernemingen in hun geheel. Sinds januari 2023 worden zieke werknemers die niet lijken mee te werken aan het re-integratieproces ook gesanctioneerd aan de hand van een verlaging van hun ziekte-uitkering met 2,5%.

Op de website van de NAR staat een specifiek dossier over het thema BO. Alle adviezen zijn daar terug te vinden: <https://cnt-nar.be/nl/thema-dossiers/burn-out>

caroline.verdoot@abvv.be

Tijdelijke werkloosheidsuitkeringen (uitgezonderd overmacht) naar 60%

Eind maart 2023 bereikte de federale regering een akkoord over de begrotingscontrole 2023. Als onderdeel van dit akkoord besliste ze om het percentage dat gebruikt wordt om het bedrag van de tijdelijke werkloosheidsuitkering te berekenen, te verlagen vanaf 1 januari 2024. Deze maatregel zal de tijdelijke werkloosheidsuitkering verlagen tot 60% (momenteel 65%) van het gemiddelde bruto dagloon van de tijdelijk werkloze werknemer. Deze wijziging is van toepassing op alle regelingen voor tijdelijke werkloosheid, met uitzondering van overmacht.

Volgens de prognoses zou de maatregel 33.770.000 euro aan inkomsten genereren.

Feedback

De eerste versie van de wijzigingen in de wet- en regelgeving gaf aanleiding tot een verdeeld advies in het BC van de RVA (negatief advies van de vakbonden). Sindsdien werd de tekst van het wetsontwerp opgenomen in een wet “diverse bepalingen” en werden er door de meerderheid amendementen ingediend tijdens de besprekingen in de Kamer van Volksvertegenwoordigers. De nieuwe tekst werd op 26 oktober goedgekeurd, ondanks het feit dat de sociale gesprekspartners niet geraadpleegd over de gewijzigde tekst.

3 nieuwe regels

Om het inkomensverlies van werknemers met een laag of gemiddeld loon te compenseren, wordt voorzien in een toeslag betaald door ofwel de werkgever of een FBZ. Het aanvankelijke bedrag was 5,87 euro, terwijl het uiteindelijk goedgekeurde bedrag 5 euro is (bedrag onderworpen aan indexering). Deze toeslag komt bovenop de supplementen die al bij wet, bij cao of ook in andere bestaande bedrijfsakkoorden voorzien zijn.

Ten tweede wordt nu bepaald dat de werkgever niet verplicht is deze aanvulling te betalen als de werknemer geniet van de toepassing van een cao die hem in geval van tijdelijke werkloosheid de betaling van een aanvulling toekent waarvan het bedrag ten minste gelijk is aan het bedrag dat door deze nieuwe maatregel wordt ingevoerd.

Deze mogelijke beperking moet als volgt worden geïnterpreteerd: als de werknemer al een cao geniet die de betaling van een percentage van zijn loon waarborgt (bedoeld om het verschil tussen de RVA-uitkering en het percentage van zijn vroegere loon te compenseren), is de werkgever niet verplicht om de nieuwe toeslag te betalen (omdat het percentage van de cao automatisch een bedrag is dat zich aanpast aan de verlaging van het percentage van 65% naar 60%). Tenminste, zo interpreteert de FOD WASO dit.

Ten derde, als het maandloon van de werknemer hoger is dan 4.000 euro bruto, heeft hij pas recht op de toeslag vanaf de 27ste dag tijdelijke werkloosheid tijdens hetzelfde jaar bij dezelfde werkgever (dagen tijdelijke werkloosheid door overmacht worden niet meegeteld).

Conclusies

Zoals we al aangaven in het advies van het Beheerscomité van de RVA, kan het ABVV niet akkoord gaan met een maatregel die tot doel heeft het bedrag van de werkloosheidsuitkering te verminderen voor zij die (zelfs al is het maar tijdelijk) geen werk hebben – dit ondanks het bedrag van de toeslag dat sinds dat advies ook verminderd is. We hebben ook vastgesteld dat deze toeslag het verschil niet zou compenseren voor 16 loonschalen, die er dus op achteruit zouden kunnen gaan in vergelijking met het huidige systeem. Deze vermindering van de toeslag, gekoppeld aan het verschil in bedrag toegekend volgens het loonniveau, het gebrek aan voorafgaand overleg met de sociale gesprekspartners over de wijzigingen, de mogelijke interpretatieproblemen van de beperking en de complexiteit van de uitvoering van de maatregel, maken dat we de maatregel niet kunnen steunen.

hugues.ghenne@abvv.be

Notie ‘passende betrekking’: lange afwezigheden en lange trajecten

In het kader van de begrotingscontrole van 2023, kwam de regering terug op de notie van een passende betrekking (werkloosheidsregelgeving). Ter herinnering: een werknemer die een betrekking verlaat of weigert, wordt vrijwillig werkloos en wordt uitgesloten van een uitkering. De werknemer kan echter aantonen dat de betrekking niet passend is of dat hij gegronde redenen heeft om de betrekking te verlaten of te weigeren. De betrekking wordt als niet passend beschouwd als deze bijvoorbeeld gepaard gaat met afwezigheid van de gebruikelijke verblijfplaats of met te lange verplaatsingen.

Vanaf 1 januari 2024 zal bij de beoordeling van de criteria voor lange afwezigheden (meer dan 12 uur) en lange verplaatsingen (doorgaans meer dan 4 uur) niet langer rekening gehouden worden met de gewestgrenzen, om de mobiliteit tussen de gewesten aan te moedigen. Voor werklozen van 55 jaar of ouder worden de drempels verlaagd tot respectievelijk 10 uur en 2 uur (deze lagere drempel geldt momenteel vanaf 50 jaar).

De huidige criteria die zijn vastgelegd in de werkloosheidsregelgeving en die worden toegepast door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling zijn niet exhaustief (er kunnen andere criteria worden gehanteerd die niet zijn vastgelegd in de regelgeving), maar het feit dat dit criterium expliciet wordt opgenomen in de regelgeving leidt tot een strengere controle op werkzoekenden.

Maandag 19 februari 2024 Forum Brise

Op maandag 19 februari organiseert het Brussels Netwerk voor Sensibilisering rond leefmilieu haar jaarlijks Forum. Dit jaar is de het Forum getiteld : "Eerst water, de rest komt later. Het belang van water in Brussel". Op het Forum wordt een diverse thema's in verband met water behandelt. Zoals de watertarieven in Brussel en waterarmoede, het waterbeheer in bedrijven en het belang van de haven van Brussel. Ook water als hefboom in de adaptatie van de stad aan de effecten van de klimaatopwarming zoals hittegolven en hevige regens.

Het Forum gaat door in het auditorium van Brussel Leefmilieu op tour & taxis in Brussel.

Meer info en inschrijvingen bij kobe.martens@fgtb.be

■ SOCIAAL OMBUDS

Bewijslast beschermingsvergoeding preventieadviseur

We zetten de principes inzake de bewijslast wat betreft de omvang van de prestaties als preventieadviseur met het oog op het bepalen van de beschermingsvergoeding op een rijtje.

Onze aangeslotene werd uit zijn functie als preventieadviseur ontslagen zonder de voorgeschreven procedure te volgen. Het ABVV vorderde een beschermingsvergoeding gelijk aan twee jaar loon.

De werkgever betwistte het verschuldigd zijn van de beschermingsvergoeding. De werkgever stelde bovendien dat onze aangeslotene de functie als preventieadviseur niet voltijds, doch slechts voor 5% uitoefende.

In eerste aanleg kende de rechtbank de gevorderde beschermingsvergoeding toe. De werkgever tekende hoger beroep aan wat betreft de grootorde van de beschermingsvergoeding.

Het Arbeidshof brengt vooreerst de bewijslastverdeling bij betwisting in herinnering: het komt aan beide partijen toe om te bewijzen

dat de door hen opgegeven prestatieduur overeenstemt met de realiteit.

Indien de preventieadviseur bovendien naast zijn functie als preventieadviseur eveneens een andere functie uitoefent, dan dient de beschermingsvergoeding op de deeltijdse prestaties als preventieadviseur begroot te worden.

Uit de elementen van het dossier stelt het Hof vervolgens dat het identificatiedocument weliswaar een prestatieduur van 100% vermeldde, doch dat uit de feiten bleek dat onze aangeslotene ook deeltijds een andere functie binnen de onderneming uitoefende. Het Hof besluit tot een prestatieduur van 50% rekening houdende met de omvang van de concrete taken van onze aangeslotene als preventieadviseur, de activiteit van het bedrijf, de omvang van het bedrijf (ruim 100 werknemers) en het gedeelte van de taken dat werd uitbesteed aan een externe preventiedienst.

Bron: Arrest Arbeidshof Antwerpen, afd. Antwerpen, 9 oktober 2023, 2022/AA/2040.

ingrid.rodaer@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Huurders beschermen tegen huisjesmelkers

In april 2022 werden een twintigtal huurders, zowel met als zonder papieren, brutaal uit een gebouw, gelegen in de Wijnheuvelenstraat (rue des Coteaux) 199-201 in Schaarbeek, gezet. Sinds 2019 was daar een illegale huisvesting in mensonwaardige omstandigheden (ongezond, sanitaire problemen, overbevolking...) georganiseerd door een privé-vastgoedmaatschappij. Deze illegale uitzetting ging met veel geweld gepaard, waarbij de manager van de maatschappij en zijn handlangers de kamers en eigendommen van de huurders met mokerslagen vernielden (Medor, 2023).

In een context van huisvestingscrisis en gebrek aan fatsoenlijke en betaalbare huisvesting in Brussel en de grote druk op de huurmarkt, lijken politici en het parket eerder terughoudend om hard op te treden tegen verhuurders die misbruik maken van de kwetsbaarheid van huurders. Enerzijds hebben huurders die het slachtoffer zijn, de neiging om geen klacht in te dienen, omdat hun situatie zou kunnen "verslechteren" (geen oplossing voor herhuisvesting, enz.). Anderzijds worden

dergelijke overtredingen zelden bestraft, en als ze al worden bestraft, zijn de straffen te laag.

De huurders van de Wijnheuvelenstraat (rue des Coteaux) hebben echter, samen met een netwerk van verenigingen en advocatenkantoren die voor deze kwestie gevoelig zijn, heel dapper een klacht ingediend. Een proces, dat een mijlpaal zou kunnen worden, zal uiteindelijk in april 2024 plaatsvinden.

ABVV Brussel steunt de juridische actie van de huurders en eist :

- de toepassing van de wet zodat het gebouw in kwestie in beslag kan worden genomen en vervolgens (in een tweede fase) omgebouwd kan worden tot woningen voor de meest achtergestelde groepen (huurders zonder papieren, jongeren, alleenstaanden);
- de regularisatie van huurders zonder papieren;
- de aanstelling, in Brussel, van een referentemagistraat "huisjesmelkerij".

Engels Philippe, Haulotte Thomas, « Moi, Saïd 48 ans marchand de sommeil », Médor, 02/03/2023.

Een ILO- aanbeveling over alternerend leren

Tijdens de laatste conferentie van het ILO werd een aanbeveling rond 'apprenticeships' goedgekeurd. Werkgevers, werknemers en overheden onderschrijven samen het belang van alternerend leren als een noodzakelijk element in het bevorderen van een cultuur van levenslang leren voor de huidige arbeidsmarkt wereldwijd. De aanbeveling werd aangenomen met 468 stemmen voor, 1 tegen en 6 onthoudingen.

De aanbeveling over 'alternerend leren' bepaalt een hoge standaard voor kwaliteitsvol alternerend leren waarbij overheden een centrale rol innemen en de sociale partners veel taken opnemen. Zo zijn er onder andere rollen voor de sociale partners voorzien bij

- het vormgeven en opvolgen van het regelgevend kader,
- het bepalen van de beroepen die toegankelijk zijn voor alternerend leren en van de beroepskwalificaties,
- het vaststellen van een modelovereenkomst of de promotie van alternerend leren.

Aangezien alternerend lerenden vaker te maken krijgen met uitbuiting en misbruik is er ook een onderdeel rond bescherming uitgewerkt. In dat onderdeel is er naast het belang van een vergoeding en correcte arbeidsomstandigheden en recht op sociale zekerheidsbescherming ook opgenomen dat alternerend lerenden het recht hebben zich te organiseren en collectieve onderhandelingen mogen voeren.

Een belangrijke discussie ging bij het regelgevend kader over de verwijzing naar 'rekening houdend met de nationale omstandigheden', vooral voor 1) het bepalen van de minimumleeftijd voor toegang tot alternerend leren en het tegengaan van kinderarbeid en 2) voor het bevorderen van de veiligheid en gezondheid op het werk. Voor de werknemersgroep was het essentieel om deze verwijzing naar de nationale omstandigheden uit de tekst te krijgen, omdat ze de waarde van de aanbeveling zou verkleinen. Een aanbeveling is een niet-bindend maar aanmoedigend instrument dat een minimumstandaard voor kwaliteit vastlegt. Een aanbeveling geeft daarom per definitie niet altijd weer wat de nationale omstandigheden zijn, maar wil net een inspirerende leidraad vormen voor nuttige toekomstige acties. Op basis van deze argumentatie werd de verwijzing naar nationale wetgeving en praktijken in deze passage uit de tekst gehaald.

Het alternerend leren is in België voor scholieren in het beroeps- en technisch onderwijs reeds goed omkaderd. De uitdaging voor België situeert zich vooral in het vormgeven van het beleid van alternerend leren van werknemers die de transitie van de ene naar de andere sector maken.

sarah.lambrecht@vlaamsabvv.be

Kinderopvang, een privilege voor voltijds werkenden?

Stel, je werkt deeltijds in de zorg- of welzijnssector en je bent op zoek naar betaalbare kinderopvang voor je kind. Na lang zoeken vind je een plaatsje in de kinderopvangvoorziening in de buurt waarbij je kan betalen op basis van inkomen. Door de betaalbare en gegarandeerde opvang, kan je jouw essentiële job verderzetten. Niet onbelangrijk in tijden van personeelstekorten. Maar dat is buiten de Vlaamse regering gerekend. Zij introduceert vanaf 1 januari 2024 een nieuwe voorrangregeling volledig gericht op voltijds werkenden. Dat maakt kinderopvang vinden voor deeltijds werkende ouders een quasi onmogelijke opdracht. Niet alleen deeltijds werkende ouders zullen de dupe worden van de nieuwe voorrangregeling. Ook kwetsbare gezinnen, zoals alleenstaande ouders of ouders met gezondheidsproblemen, zullen hemel en aarde moeten bewegen voor een opvangplaats. En tenslotte dreigt ook het personeelstekort in bepaalde sectoren te verergeren.

Lees de volledige blog op www.abvv-experten.be

Missie an de UGTT

Begin november bezocht een delegatie van de Union générale tunisienne du travail (UGTT) het ABVV om het Belgische socialezekerheidsstelsel en het beheer van de werkloosheidsuitkeringen te bestuderen. Onder leiding van de adjunct-secretaris-generaal belast met sociale zaken, kameraad Othmen Jallouli, maakte de delegatie kennis met de manier waarop vakbonden en werkgevers samen de sociale zekerheid beheren en kreeg ze de kans om te praten met de directie van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

Op het programma stond ook een uiteenzetting over de rol van het ABVV als uitbetalingsinstelling van werkloosheidsuitkeringen, met een bezoek aan een werkloosheidsbureau in Brussel. Deze missie, gefinancierd met een subsidie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, kaderde in een raamakkoord voor samenwerking dat de UGTT en het ABVV in 2019 ondertekenden en dat tot doel heeft onze Tunesische kameraden structureel te ondersteunen.

De UGTT blijft een belangrijke speler in de Tunesische samenleving, gesymboliseerd door de toekenning van de Nobelprijs voor de Vrede in 2015 voor zijn rol in de democratische transitie na de Jasmijnrevolutie van 2011.

Zelfs vandaag, in een moeilijke nationale en regionale context, wil de UGTT haar rol spelen in het verdedigen van de rechten en vrijheden van Tunesische arbeiders en burgers.

■ EUROPA & INTERNATIONALE RELATIES

Kanttekeningen bij het Belgisch buitenlands beleid

Terwijl deze regels geschreven worden, presenteert de minister van Buitenlandse Zaken haar Algemene Beleidsnota aan het parlement. De vakbondsboodschap begint door te dringen, als we twee prioriteiten van België mogen geloven, ook voor zijn voorzitterschap van de Europese Unie: een buitenlandse handelspolitiek die zich richt op de toegang tot kritieke materialen, wat cruciaal is voor de groene en digitale (her)industrialisatie van de EU (en dus voor de werkgelegenheid), en die bepalingen over duurzame ontwikkeling bevat die “afdwingbaar” zijn op basis van sancties als laatste redmiddel.

Wat iets zorgwekkender is, is de grote discretie van de minister als het gaat om IAO-normen. Geen expliciete verwijzing... Ook al bestaat er wat de Europese Commissie zelf betreft geen twijfel over hun opname in de hoofdstukken over duurzame ontwikkeling van de EU-handelsverdragen. Er is ook geen twijfel over hun opname in de expliciete verbintenissen van het regeerakkoord.

En wat echt verontrustend is, is de manier waarop de kwesties zijn opgesplitst en weggelaten. Moeten we de minister er nog aan herinneren dat de fundamentele normen ook betrekking hebben op de gezondheid en veiligheid van werknemers en vooral op de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen, en dat deze deel uitmaken van de mensenrechten? En moeten we de minister herinneren aan haar eigen opmerkingen over de ondeelbaarheid en onderlinge afhankelijkheid van deze rechten? Dat het WHO-debat over het ‘level playing field’ niet beperkt mag blijven tot staatssteun of de ecologische dimensie, maar ook het respect voor de ILO-normen moet omvatten?

Laten we in ieder geval hopen dat, vooral in de aanloop naar de verkiezingen, een aantal nieuwe rekruten de reflex hebben gehad om de minister hieraan te herinneren.

thierry.aerts@abvv.be