

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 3, maart 2018

■ Economie

Adviesraden vragen om
interfederale mobiliteitsvisie

Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen:
legitimerend of transformerend instrument?

■ Ondernemingen

NAR-advies over IPA-project burn-out

■ Sociaal beleid

Wettelijke regeling loopbaansparen in voege
Detachering en frauduleuze verklaringen

■ Sociale ombuds

Thuiswachtendienst kan arbeidstijd zijn

■ Echo regio Brussel

Regulering van de platformeconomie

■ Echo regio Vlaanderen

Kennis, innovatie en vaardigheden
voor de energietransitie

■ Echo regio Wallonië

Knelpuntberoepen: enkele cijfers

■ Europa & Internationale relaties

Prioriteit maken van vrouwenrechten

Wereld Sociaal Forum 2018: verzet bieden

Minimumlonen in internationaal perspectief

Het optrekken van het minimumloon is één van de ABVV- prioriteiten. We eisen een minimumloon van 14 euro bruto per uur, of een minimum maandloon van minstens 2.300 euro bruto. Vanuit patronale en conservatief- liberale hoek wordt daartegen ingebracht dat dit de tewerkstelling van lager geschoolden zou fnuiken en dat onze minimumlonen nu al te hoog zijn. In een vorige Echo maakten we gewag van een aantal wetenschappelijke studies die het argument van een negatief tewerkstellingseffect van minimumlonen onderuithalen. Een recent rapport van het WSI werpt een licht op de positie van onze minimumlonen ten opzichte van de andere Europese landen.

Wat blijkt? Hoewel we tot de kopgroep behoren, is ons minimumloon lager dan in de meeste andere landen die als referentie dienen voor onze concurrentiepositie. Met 9,47 euro scoren we lager dan Nederland (€9,68) en Frankrijk (€9,88). We scoren hoger dan Duitsland (€8,84), dat pas recent een minimumloon invoerde, maar als we rekening houden met de koopkrachtpariteit (welke koopkracht levert het minimumloon op in het betreffende land) dan is ons minimumloon (8,71) vergelijkbaar met dat in Duitsland (8,57).

Het WSI- rapport toont ook aan dat ons minimumloon nog niet de helft bedraagt van het mediaan loon, oftewel het loon dat net in het midden ligt (de helft van de werknemers verdient minder, de helft meer). In de periode 2000-2016 is het aandeel van het minimumloon ten opzichte van de mediaan nog gedaald, van 53,1% naar 49,5%. Dit toont onder meer aan dat het minimumloon achterop hinkt ten opzichte van de globale loonontwikkeling en weinig of geen opwaartse druk uitoefent ten gunste van de laagste lonen.

Bovendien toont het WSI-rapport aan dat onze minimumlonen niet profiteren van de opwaartse trend in de EU-lidstaten. In 2018 kenden die een gemiddelde reële stijging van 2,8% (5,1% in 2017!), in België bleef dit in 2018 beperkt tot 2% (index).

Moraal van het verhaal: het minimumloon in België hinkt achterop ten opzichte van de opwaartse trend in Europa en blijft achter ten opzichte van (de meeste van) onze referentielanden. Het blijft steken op een niveau dat onder de helft van het mediaan loon ligt, terwijl De OESO de lageloon drempel op twee derde van het mediaan loon legt. Het EVV maakt een strijdpunt van waardige minimumlonen die ten minste 60 procent van het mediaanloon moeten bedragen. Ook de Europese Pijler van Sociale Rechten houdt een verwijzing in naar 'fair wages that provide for a decent standard of living' en 'adequate minimum wages'. Hoog tijd dus voor een opwaartse beweging. Het is overigens van 2007 geleden dat de minimumlonen bij ons nog een verhoging bovenop de inflatie hebben gekend.

www.abvv.be

U wenst voortaan ECHO enkel per e-mail of per post te ontvangen? U wil naam- of adreswijzigingen melden?
[T] 02/506.82.71 • [E] patsy.delodder@abvv.be

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

Digitalisering en platformeconomie: sociale gesprekspartners nemen voortouw

Even terug naar het interprofessioneel akkoord 2017-2018, waarin digitalisering en de platformeconomie (deeleconomie) naar voren kwamen als maatschappelijke uitdagingen waaraan de sociale gesprekspartners het hoofd moeten bieden.

Dat werd geconcretiseerd door o.a. hoorzittingen met deskundigen, met oprichters van deelplatformen, met inspectiediensten, met belanghebbenden uit de betrokken sectoren, maar ook door middel van analyses van de bestaande literatuur over dit onderwerp binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad.

Dit werk heeft meerdere maanden geduurd en als resultaat daarvan werd eind december 2017 een diagnoserapport gepubliceerd door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad. Je vindt het op www.cnt-nar.be/RAPPORT/rapport-107-NL.pdf

Is daarmee de kous af? Niet helemaal, want het IPA voorziet ook in een seminarie ter ondersteuning van de concretisering van de aanbevelingen aan de regering.

Dit seminarie zal bestaan uit twee halve dagen met workshops en vindt plaats op 23 en 24 april 2018. Vier onderwerpen treden op de voorgrond: de competenties, e-government, arbeidsorganisatie en fiscaliteit.

We mogen ook niet vergeten dat de Groep van 10 net een gemeenschappelijke verklaring heeft gepubliceerd over de digitalisering en de arbeidsmarkt van de toekomst. Daarin wordt ook benadrukt dat de sociale dialoog heel belangrijk is in deze materie.

ECONOMIE

Adviesraden vragen om interfederale mobiliteitsvisie

België heeft een mobiliteitsprobleem. De economie wordt erdoor verzwakt (door het dichtslibben gaat 1 à 2 procent van het bnp verloren volgens de OESO), de luchtvervuiling tast de gezondheid van de Belgen aan (12.000 doden per jaar, WGO), zonder te spreken over de tijd die werknemers verliezen in de verkeersopstoppingen (in Brussel en in Antwerpen meer dan acht dagen per jaar verloren door het dichtslibben van de wegen).

Een van de belangrijkste oorzaken van deze vaststelling is het gebrek aan een middel-lange en langetermijnvisie te wijten aan de versnippering van de bevoegdheden inzake mobiliteit in ons land.

Om hieraan te verhelpen werken de vier ministers van Mobiliteit momenteel aan een interfederale visie over mobiliteit en aan acties gericht op het concretiseren van deze visie.

In december 2017 vroegen de federale en gewestelijke adviesraden (CESW, CRB, CESRBC en SERV) om formeel geraad-

pleegd te worden over de interfederale ontwerpvisie over mobiliteit. Tot op heden kwam op dit verzoek geen antwoord.

Overtuigd van de rol die zij in de uitwerking van een visie kunnen spelen, besloten de sociale gesprekspartners van deze vier raden een gemeenschappelijk document op te stellen met drie krachtlijnen: 1) de noodzaak tot handelen; 2) het betrekken van de sociale gesprekspartners bij de overgang naar een vlotte, duurzame en multimodale mobiliteit; en 3) het eens worden over de oplossingen.

Bij die oplossingen hoort de centrale rol van de spoorwegen, van het openbaar vervoer (en van de nodige investeringen), van de multimodaliteit of ook nog de toegankelijkheid. Van zodra dit document af is, wordt het voorgesteld op een gemeenschappelijke persconferentie georganiseerd in aanwezigheid van de voorzitters van deze vier raden.

sebastien.storme@abvv.be

Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen: legitimerend of transformerend instrument?

In september 2015 hebben de Verenigde Naties de 'Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling' goedgekeurd, die 17 doelstellingen voor duurzame ontwikkeling bevat (SDG's of Sustainable Development Goals). Van deze SDG's vermelden we doelstelling 8 'Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen' en doelstelling 10 die de terugdringing van ongelijkheid in en tussen landen beoogt.

In juli 2017 stelde België zijn eerste tweejaarlijks rapport voor over de verwezenlijking van deze SDG's tijdens een jaarlijkse vergadering van de Verenigde Naties.

Eind december 2017 stelde het Federaal Planbureau een verkennend rapport voor over de vooruitgang naar duurzame ontwikkeling in België. Het rapport spitst zich toe op 34 indicatoren (2 per SDG).

Eerste vaststelling: België kan beter, zeker wat het sociale onderdeel betreft. Het scenario 'armoede en inkomensongelijkheid' is verontrustend, meer bepaald ten opzichte

van de te behalen doelstelling, zijnde 10,6% in 2030. In 2015 bedroeg dit risico 21,1%. Bij ongewijzigd beleid zal dit risico in 2030 16,4% bedragen. Dit is onvoldoende.

Tweede vaststelling: veel doelstellingen zijn niet becijferd, maar worden uitgedrukt in (dalende of stijgende) trends.

Verschillende adviesraden (de CRB, de NAR en de FRDO) besloten zich over deze SDG's te buigen. Eén vraag staat centraal: zijn het legitimerende of transformerende instrumenten? Is het de bedoeling de lopende actie te valideren of moeten ze ons aanzetten om de Belgische samenleving op het pad van duurzame ontwikkeling te zetten? Voor het ABVV is het antwoord duidelijk.

sebastien.storme@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

NAR-advies over IPA-project burn-out

In advies 2.080 vraagt de Nationale Arbeidsraad de minister van Werkgelegenheid om proefprojecten in een aantal bedrijven te kunnen opzetten als antwoord op één van de maatschappelijke uitdagingen van het IPA 2017-2018: primaire preventie van burn-out.

De sociale gesprekspartners ontwikkelden een brede operationele benadering, aangepast aan de werkweld, met het oog op primaire burn-outpreventie.

Bedoeling is ondernemingen die al – zonder succes – initiatieven namen tegen burn-out, de mogelijkheid te bieden zich, bovenop het verplicht wettelijk kader, ook tot 'externe deskundigen' te wenden.

Het ABVV heeft bereikt dat alles moet uitgaan van een voorafgaande risicoanalyse en dat er ook gevolg wordt gegeven aan onze vraag naar een benadering die geïntegreerd wordt in het beleid van welzijn op het werk, met name via de koppeling met de externe/interne diensten.

De raad legt in zijn advies uit wie een aanvraag voor een proefproject kan indienen, welke steun er wordt aangeboden en wie als projectbegeleider kan handelen.

We stonden toen achter de mogelijkheid voor sectoren om proefprojecten in te dienen, maar we werden op dit punt niet gevolgd door de andere sociale gesprekspartners. Toch hebben bedrijven volgens ons baat bij een sectorale omkadering (lopende sectorale initiatieven, aanwerving van een expert, bijvoorbeeld) en het bijhorende multiplicatoreffect.

Een sector kan dus geen project indienen met slechts één of meerdere bedrijven.

Er moet meteen worden benadrukt een ondernemingsproject pas in aanmerking komt bij het selectiecomité dat binnen de NAR moet worden opgericht, wanneer er een (watterval)akkoord is van het CPBW of, bij gebrek daaraan, van de syndicale delegatie, of voor kmo's van de werknemers zelf.

Deze commissie zal binnen de NAR worden ingesteld en bijgestaan worden door deskundigen, met als taak de selectie van de projecten, alsook monitoring en evaluatie ervan.

Eens het regelgevend kader uitgewerkt is, zullen de aankondiging van oproep tot projecten en ook alle informatie betreffende de oproep tot projecten beschikbaar zijn door middel van een link op de website van de raad en de website van de FOD WASO.

Wij bevelen onze delegaties aan bijzonder aandachtig te zijn rond volgende punten:

- ervaring van begeleiders inzake een problematische arbeidsorganisatie en inzake de aanbevelingen (die effect hebben gehad);
- ervaring inzake preventie van psychosociale belasting (de projecten kijken verder dan enkel burn-out). Zie de vijf A's die worden gebruikt voor de analyse van PSR, met name:
 - Arbeidsorganisatie en processen;
 - Inhoud van het werk (met inbegrip van de werkdruk, elektronische communicatiemiddelen);
 - Arbeidsomstandigheden;
 - Arbeidsrelaties (contact met leidinggevenden, collega's, derden);
 - Werkomstandigheden;
 - Elke vorm van persoonsgerichte begeleiding vermijden (gadgets, yoga, sport ...): daar zit het probleem niet.

De nadruk wordt gelegd op de collectieve benadering op bedrijfsniveau. Coaching van werknemers en/of leidinggevenden is dus niet aan de orde (tenzij het gaat om coaching met het oog op veranderingen in de arbeidsorganisatie).

Onze vakbondsdelegaties die worden geconfronteerd met verontrustende situaties van psychosociale belasting, en in het bijzonder met gevallen van burn-out, hebben er belang bij om de directie van hun bedrijf te interpellieren met de bedoeling projecten in te voeren in functie van de opgesomde criteria. Ook moeten ze aangeven op welk type begeleider (welk profiel) ze een beroep willen doen.

Het budget dat wordt toegewezen aan de geselecteerde projecten wordt toegekend, zal aan de onderneming worden betaald, die op haar beurt verantwoordelijk is voor de betaling van de verschillende betrokken partijen.

Meer details: zie advies op www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2080.pdf

Zie ook het schema 'Mogelijke aanpak projecten primaire preventie' aan het eind van het advies.

bruno.melckmans@abvv.be

Publieke consultatie Corporate Governance Code 2020

De Commissie Corporate Governance heeft een publieke raadpleging georganiseerd over een herziening van de Belgische Corporate Governance Code. Deze Commissie werd in 2004 opgericht op initiatief van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA), het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) en Euronext Brussels en is dus een initiatief buiten het structureel sociaal overleg, waar niet alleen publieke instellingen (FSMA) maar ook private organisaties de pen vasthouden.

De Code werd voor het eerst gepubliceerd op 9 december 2004 en werd grondig herzien in 2009. Sinds juni 2010 is de Code 2009 bij Koninklijk Besluit erkend als de referentiecode voor de Belgische beursgenoteerde ondernemingen. Deze Code is een vorm van 'soft law' en hanteert het zogenaamde 'comply or explain' principe. Dit betekent dat beursgenoteerde onderneming niet verplicht zijn om de Code te volgen, maar wel moeten uitleggen waarom ze dat eventueel niet doen.

Het ABVV heeft kritisch gereageerd op het voorstel van nieuwe Code en op de gehanteerde procedure. Onze reactie zal gepubliceerd worden op www.corporategovernancecommittee.be of kan opgevraagd worden bij ENTREPSEC@abvv.be.

Op 28 maart 2018 vanaf 15 u (in de kantoren van het VBO) wordt een openbare hoorzitting georganiseerd over het voorstel van een herziene Code.

Vakbonden in beroep tegen maatregelen pensioenen en gelijkstellingen

ABVV, ACV en ACLVB hebben bij de Raad van State een beroep tot nietigverklaring ingediend tegen het Koninklijk Besluit van 19 december 2017 dat de gelijkstellingen van de periodes van werkloosheid en SWT voor het pensioen beperkt en de eenheid van loopbaan hervormt. Om het pensioen te berekenen wordt de tweede periode van werkloosheid niet meer aan het laatste loon, maar aan een loon van 24.247 euro per jaar gelijkgesteld. Oudere werklozen en personen in de SWT met meer dan 45 jaar loopbaan worden specifiek getroffen, wat totaal in strijd is met de verbintenissen uit het zomeraakkoord. De werklozen (al dan niet met bedrijfstoeslag) worden een derde maal afgestraft. Na het verlies van hun baan en de vermindering van hun koopkracht lijden ze op langere termijn opnieuw verlies op het niveau van hun pensioen. Dit verlies kan oplopen tot meer dan 100 euro per maand. Deze maatregelen vormen bovendien een contractbreuk omdat ze met terugwerkende kracht worden ingevoerd.

Zie ons persbericht op www.abvv.be: 'Vakbonden starten procedure tegen de ingreep in de gelijkstellingen voor het pensioen'.

■ SOCIAAL BELEID

Wettelijke regeling loopbaansparen in voege

De wet wendbaar en werkbaar werk bevat een onderdeel 'loopbaansparen'. Dat komt neer op het opsparen van tijdselementen (bijvoorbeeld inhaalrust voor gepresteerde overuren), om deze op een later ogenblik op te nemen in plaats van op het normaal voorziene tijdstip.

In december 2016 werd door de Nationale Arbeidsraad (NAR) in een advies unaniem gevraagd om de sociale gesprekspartners een eigen regeling te laten uitwerken. Noch de werkgeversorganisaties, noch de vakbonden konden zich vinden in de wettelijke regeling. In navolging van het advies, werd tot 1 februari 2018 aan de sociale gesprekspartners de tijd gegeven om een alternatief uit te werken.

De besprekingen vorderden echter moeizaam. In december 2017 bleek dat de werkgevers niet langer een mandaat hadden om een eigen regeling uit te werken. Er werd dan – gezien de deadline – voorgesteld om de wettelijke regeling over te nemen in een cao van de NAR. Het ABVV kon daar echter niet in meegaan omdat de overname van de wettelijke bepalingen in de cao zou inhouden dat het ABVV deze regeling de facto onderschrijft.

Een breekpunt was onder andere het opsparen van overuren gepresteerd binnen het quotum van 100 'vrijwillige' overuren waarop het ABVV veel kritiek heeft geuit. Bovendien is de regeling allesbehalve genderneutraal (vrouwen hebben veel minder mogelijkheden om overuren op te sparen, meer uren te presteren of verlofdagen niet op te nemen). Het later opnemen van verlofdagen en inhaalrust – met het risico dat deze uiteindelijk uitbetaald worden in plaats van opgenomen – komt ook neer op een de facto arbeidsduurverlenging. Dat staat haaks op het streven naar arbeidsduurvermindering. De wettelijke regeling biedt trouwens geen enkele garantie tegen het onder druk zetten van werknemers om het opgespaarde uit te betalen en voorziet evenmin een verplichting om een dergelijk systeem sectoraal (= paritair) te beheren. Het is betreurenswaardig dat een unaniem akkoord in de NAR is uitgebleven.

lander.vanderlinden@abvv.be

Detachering en frauduleuze verklaringen

De sociale inspectie ontdekte gevallen van detachering door Bulgaarse ondernemingen die geen activiteiten van betekenis hadden in Bulgarije: zogenaamde postbusvennootschappen. De inspectie vraagt de Bulgaarse overheid de detachingsverklaringen, die de aansluiting bij de Bulgaarse sociale zekerheid staven, te heroverwegen en in te trekken, wat de overheid niet doet.

Er volgen dan strafrechtelijke vervolgingen in België tegen de werkgevers, die het Hof van Cassatie ertoe leiden het Hof van Justitie een vraag te stellen. De vraag is of de rechter in het land van detachering de frauduleus ingeroepen of verkregen verklaring kan vernietigen of buiten beschouwing laten.

In zijn arrest van 6 februari 2018 (C-3659/16) herhaalt het HvJ-EU dat de verklaring zich ten opzichte van de instellingen van de andere lidstaten doet gelden zolang het niet ongeldig werd gemaakt door de lidstaat waar het opgesteld werd, zelfs in geval van kennelijke beoordelingsfout.

Toch gaat het Hof ervan uit dat dit principe geen handelingen mag dekken wiens doel bestaat in het frauduleus en ten onrechte verkrijgen van voordelen voorzien door het recht van de EU.

Het Hof concludeert dat de lidstaat van detachering de verklaring buiten beschouwing kan laten als de volgende voorwaarden samen vervuld zijn:

- De in het kader van een gerechtelijk onderzoek verkregen elementen laten toe vast te stellen dat de verklaringen frauduleus verkregen of ingeroepen werden;
- In het licht van die elementen heeft de instelling van de lidstaat van detachering de afgeevende instelling gevat met een vraag tot heroverwegingen en intrekking van die verklaringen;
- De afgeevende instelling heeft geen rekening gehouden met die elementen;
- De personen die ervan verdacht worden dergelijke gedetacheerde werknemers te hebben tewerkgesteld via die verklaringen, genieten van de garanties verbonden aan het recht op een eerlijk proces.

Die rechtspraak vormt een doorbraak voor de lidstaat van detachering in de strijd tegen fraude, voor de gevallen waarbij de lidstaat van herkomst nalaat om te reageren.

isabelle.doyen@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Thuiswachtdienst kan arbeidstijd zijn

Het Hof van Justitie van de Europese Unie stelde in een arrest van 21 februari dat de thuiswachtdienst die door een werknemer wordt verricht, onder bepaalde omstandigheden als 'arbeidstijd' moet worden beschouwd.

De uitspraak van het Hof vindt haar oorsprong in een door een brandweervrijwilliger bij de stad Nijvel aangespannen rechtszaak. Hij vorderde een symbolische euro wegens het niet vergoeden van de door hem verrichte thuiswachtdiensten. Deze dienen volgens hem als arbeidstijd te worden aanzien.

De arbeidsrechtbank gaf hem grotendeels gelijk. Hierop stelde de stad Nijvel beroep in bij het Brusselse arbeidshof. In 2015 besliste dit hof enkele prejudiciële vragen te stellen aan het Europees Hof van Justitie om uitleg te krijgen over de draagwijdte van de betrokken bepalingen van de Europese arbeidstijdrichtlijn (2003/88/EG).

Het Hof van Justitie laat weten dat het begrip 'werknemer' volgens het Unierecht moet uitgelegd worden (iedereen die reële en daadwerkelijke arbeid verricht), ongeacht de

kwalificatie gegeven volgens het nationale recht. Voor brandweervrijwilligers kan dan ook niet afgeweken worden van de door de richtlijn opgelegde verplichtingen inzake arbeids- en rusttijd. De richtlijn heeft tot doel de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers te verbeteren. De verplichting fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever aangewezen plek en om in geval van een oproep binnen de acht minuten op de werkplek toe te komen, wat de mogelijkheid voor de betrokken werknemer om zich aan persoonlijke en sociale interesses te wijden zeer sterk beperkt, dient dan ook in die zin te worden uitgelegd: dergelijke thuiswachtdienst moet als 'arbeidstijd' worden beschouwd.

CJUE, zaak C-518/15, <https://curia.europa.eu>.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Regulering van de platformeconomie

Op 11 mei 2017 bracht de Kamer van de Middenstand van de Economische en Sociale Raad een initiatiefadvies uit over de 'deeleconomie' (het ABVV spreekt liever over 'platformeconomie'). Daarin stelt de Middenstand een definitie voor die rekening houdt met de talrijke praktijken in verschillende economische sectoren die deze nieuwe economie dekt, waarvoor dan voor elke praktijk een aangepaste regulering kan worden toegepast. Volgens de Middenstand moeten de bezoldigde diensten die niet-recurrent via een online platform worden gepresteerd, gestimuleerd worden (bijvoorbeeld via een verlichting van de belasting op de inkomsten), terwijl de bezoldigde diensten die recurrent worden gepresteerd beschouwd moeten worden als beroepsactiviteiten. Het ABVV onderschrijft deze visie niet en meent dat een stimulering door de overheid van via platformen gepresterde activiteiten – zelfs als ze niet-recurrent zijn – een hoog risico inhoudt op oneerlijke concurrentie met de beroepsbeoefenaars die dezelfde diensten aanbieden. Elke stimulerende regulering moet dus vooraf onderhan-

deld worden in de desbetreffende sector. Het bijkomende unanieme advies van de ESR-BHG van 22 februari 2018 verwijst naar deze bekommernis. De Raad vraagt specifiek dat de inkomsten van de platformen effectief zouden belast worden en waarschuwt tegen de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie die zich in de grijze zone bevinden tussen loontrekkende en zelfstandige. De Raad wil zich er zo van vergewissen dat de platformen de gepaste rechten en beschermingen waarborgen aan de werknemers en dat ze op billijke wijze deelnemen aan de financiering van de sociale zekerheid en de begroting van de collectiviteit om te vermijden dat oneerlijke concurrentie zou ontstaan tussen de platformeconomie en de klassieke economie.

thaddee.dhaegeleer@abvv.be

Vorming cao 109 over motivering ontslag - Herinnering

De volgende vorming voor de diensten sociaal recht en de juridische diensten van de centrales gaat door op donderdag 29 maart 2018 van 13.30 tot 16.30 uur en behelst een evaluatie van cao 109 betreffende de ontslagmotivering. Dit thema wordt behandeld door Steve Gilson, advocaat bij de balie van Namen.

De vorming vindt plaats in de lokalen van het ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel (zaal A, 6de verdieping).

Info en inschrijvingen via vormingenDSR@abvv.be

Historische overeenkomst Brusselse vervoersector

De gewestregering en de Brusselse sociale gesprekpartners van de sector wegvervoer en logistiek (PC 140.03) sloten zopas de eerste sectorale raamovereenkomst voor het Brussels Gewest. Deze overeenkomst implementeert, in deze sector, de Strategie 2025 die door ABVV Brussel ondertekend werd. Deze overeenkomst beoogt het scheppen van kwalitatief degelijke banen in Brussel, de kwalificatie van de Brusselaars en de ontwikkeling van de werkzaamheden van de ondernemingen die op het grondgebied gevestigd zijn. De toekomstige start van een pool Vorming-Werkgelegenheid voor de beroepen in de vervoersector, wordt er de belangrijkste verwezenlijking van.

'Social partners on the digital fast track'

Op 22 en 23 februari organiseerde de SERV het kick-off event van het ESF-project 'sociale partners in digitale versnelling'. Als Vlaams ABVV participeren we in dit project, wat voornamelijk zal bestaan uit een aantal rondetafels en studiebezoeken over verschillende inhoudelijke thema's die te maken hebben met, of beïnvloed worden door digitalisering. Voorbeelden zijn: regionaal economisch beleid, arbeidsmarkt, competenties en skills en het sociaal overleg zelf.

De studievoormiddag startte met een verwelcoming door SERV-voorzitter Hans Maertens. Vervolgens lichtte de SERV-studiedienst de werkzaamheden toe rond digitalisering. Na een korte pauze ging de volle aandacht naar Robert Went, econoom bij de Nederlandse WRR, voor zijn keynote speech rond 'Robots, artificiële intelligentie en de toekomst van werk'. Tenslotte was het aan de projectpartners zelf om zich voor te stellen en kennis te maken met elkaar.

Tijdens de tweede dag van het kick-off event stond een bezoek gepland aan Janssen Pharmaceutica. Daar werd in aanwezigheid van de werknemersvertegenwoordigers van de onderneming de werking, de activiteiten en het investeringsbeleid van de internationale groep Johnson & Johnson toegelicht, met aandacht voor de cruciale impact van digitalisering op de onderneming.

ECHO REGIO VLAANDEREN

Kennis, innovatie en vaardigheden voor de energietransitie

De European University Association bracht onlangs een document uit dat een mooi overzicht geeft van de behoeften op vlak van onderwijs, onderzoek en innovatie met betrekking tot de energietransitie.

De opwarming van de aarde en de ernstige gevolgen van luchtverontreiniging door verbranding van fossiele brandstoffen vergen een doorgedreven wijziging van het energiesysteem. Het doel is om te komen tot een betrouwbare bevoorrading van schone en betaalbare energie. Om dat doel te bereiken moet het energiesysteem grondig veranderen.

Het rapport schetst dat die uitdaging een brede waaier aan thema's omvat. Naast energie-efficiëntie gaat het om diverse (chemische, elektrische, warmte-) technologieën voor de opwekking van hernieuwbare energie. Verder is er flink wat werk aan de (net)infrastructuur: elektriciteitsnetten moeten 'smart grids' worden, warmtenetten moeten worden uitgebouwd, enzovoort. Ook systemen voor personen- en goederenvervoer komen in beeld. Dan wordt de link gelegd naar de behoefte aan goede ruimtelijke ordening.

De energietransitie is veel meer dan een technologische uitdaging. Er zijn ook heel wat economische sociale, politieke, juridische en ethische aspecten aan verbonden. Het gaat om de inbedding van technologie in de maatschappij, om energiemarkten, om gedragsverandering, enzovoort. Het rapport overkoepelt die thema's in een pleidooi voor een systeembenadering. Het legt verder de nadruk op het belang van een brede samenwerking tussen de vele relevante universitaire disciplines.

Aandacht is er ook voor het feit dat er heel wat stakeholders betrokken zijn bij de energietransitie waarmee universiteiten een relatie moeten uitbouwen. Niet alleen de voor de hand liggende stakeholders zoals bedrijven en overheden komen daarbij in beeld. Er wordt ook gewezen op de rol van ngo's, groepen van burgers en opiniemakers. Ook de noodzaak om studenten de ruimte te geven om af te komen met nieuwe ideeën en de behoefte aan levenslang leren/vaardigheden aanscherpen komen in beeld.

In de bijlagen zit een reeks van 24 steekkaarten die per thema inventariseren welke

technische, sociale, economische en politieke kennis verspreid moet worden. Voor elk van die vier pijlers worden ook de onderzoekbehoefte opgesteld zodat universiteiten daarrond bijvoorbeeld doctoraten kunnen opzetten. Het rapport stelt dat de belangrijke energie-uitdagingen daarbij het uitgangspunt moeten zijn, in plaats van één enkel eng afgebakend onderwerp.

Ten slotte bevat elke fiche een overzicht van de vaardigheden die nodig zullen zijn op de arbeidsmarkt van de toekomst. Ter onderbouwing van dat luik werden werkgevers ondervraagd om een antwoord te krijgen op de vraag over welke vaardigheden werknemers moeten beschikken om mee de omslag van het energiesysteem waar te maken. Ze geven aan dat er bijvoorbeeld ook behoefte zijn aan energie-economen en aan specialisten in energiebeleid.

Deze – zeer terechte – brede kijk op de problematiek, moet universiteiten de weg wijzen om mee werk te maken van de energietransitie.

Meer informatie?

European University Association, Energy transition and the future of energy research, innovation and education: an action agenda for European Universities, December 2017

www.eua.be/Libraries/publications-homepage-list/energy-transition-25-01-2018

pieter.verbeek@vlaamsabvv.be

Knelpuntberoepen: enkele cijfers

De Waalse werkgevers en de Waalse regering zijn van mening dat de krapte aan werkkrachten op de markt de groei in Wallonië afremt, terwijl het werkloosheidspercentage nog zeer hoog ligt. Volgens de werkgevers is de FOREM hiervoor verantwoordelijk, omdat die onvoldoende werkzoekenden zou opleiden via vormingen die inspelen op de behoeften van de ondernemingen. Het Waals ABVV heeft zich gebogen over deze becijferde realiteit. Wat is ervan aan?

Krapte minder groot dan verkondigd

De lijst van 2017 met knelpuntberoepen bevatte een vijftigtal beroepen voor 32.161 beschikbare betrekkingen. In 26.108 van deze betrekkingen werd voorzien (resultaat verkregen door toepassing van een tevredenheidsgraad over de jobaanbiedingen eigen aan elk beroep ingeschat door de FOREM). Slechts 6.053 betrekkingen bleven openstaan binnen een bepaalde termijn (ongeveer 30 dagen). Het wegwerken van de krapte zou dus in theorie het aantal werklozen met 'maar' 6.000 eenheden terugdringen. De kwantitatieve analyse van de krapte zet ons aan om de omvang van dit probleem te relativeren.

Banen niet altijd van hoge kwaliteit

Vanuit kwalitatief perspectief merken we dat 56,7% van de jobaanbiedingen via de FOREM verloopt. De analyse van de databank 'offres d'emploi' (jobaanbiedingen) 2017 van de FOREM beslaat 90,12% van de beroepen. Deze analyse toont dat voor de meeste zogenaamde knelpuntberoepen tijdelijke contracten worden aangeboden. Voor bepaalde beroepen overschrijdt het aandeel van uitzendwerk in het totale aanbod vlot de grens van 70%.

De verantwoordelijkheid voor het probleem van de krapte uitsluitend toeschrijven aan de werkzoekenden die onvoldoende zijn opgeleid of aan de slechte bemiddeling van de overheidsdiensten voor tewerkstelling is kort door de bocht en zelfs moreel verwerpelijk. Het probleem moet immers bekeken worden vanuit een breder oogpunt waarbij ook wordt aanvaard dat de kwaliteit van de aangeboden jobs in vraag wordt gesteld. Voor veel knelpuntberoepen ligt het probleem immers niet in een tekort aan geschoolde werkkrachten, maar veeleer in de discriminerende voorwaarden gesteld bij de aanwerving.

In 2017 heeft de antidiscriminatiecel van CEPAG en het ABVV 1.500 jobaanbiedingen gescreend die vallen onder een tiental zogenaamde knelpuntberoepen. Ze kwamen tot een duidelijke vaststelling: alle geanalyseer-

de vacatures bevatten één of meer gronden van discriminatie: vereiste ervaring (vaak verschillende jaren), bezit van een auto en een rijbewijs, criterium van geslacht en leeftijd, recht op tewerkstellingsbevorderende maatregelen, onderbroken arbeidstijden, contract bepaalde duur of frequent uitzendwerk, enzovoort.

FOREM-opleidingen gericht op knelpuntberoepen

De FOREM biedt een ruime waaier aan opleidingen die een groot deel van de knelpuntberoepen dekken. 20% van die beroepen kan enkel aangeleerd worden in het hoger onderwijs korte en lange type (artsen, architecten, vorsers fundamenteel onderzoek ...).

Goede integratiegraad

De integratiegraad van personen na een opleiding in een van de knelpuntberoepen bedraagt 74%. Van de 4.287 stagiaires die een van deze opleidingen hebben gevolgd, zijn er 3.164 die tijdens de twaalf maanden volgend op hun opleiding ten minste één baan hebben gevonden (uitzendarbeid inbegrepen). Voor de meting van de integratie op de arbeidsmarkt is geen rekening gehouden met de stagiaires die zich als zelfstandige hebben gevestigd. In 2017 werden 8.006 personen opgeleid met het oog op een als 'kritiek' bestempelde functie.

Deze integratiegraad is vergelijkbaar met die van andere operatoren en ligt hoger dan de totale integratiegraad van de beroepsopleiding, die 68% bedraagt.

Alternerend leren neemt geen hoge vlucht

Het is verbazingwekkend te moeten vaststellen dat het alternerend leren bij werkzoekenden (ook voor sommige zogenaamde knelpuntberoepen) weinig succes heeft, terwijl veel werkgevers het Duitse model van alternerend leren de hemel in prijzen omdat het onder meer het voordeel zou inhouden beter aan te sluiten bij de realiteit van het bedrijfsleven. Dit Waals initiatief werd in 2014 opgestart om een antwoord te bieden op deze bekommernis en na vier jaar hebben amper 394 jongeren van deze maatregel gebruik gemaakt, terwijl er jaarlijks 25.000 jongeren aanspraak op kunnen maken.

raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be

Nieuwsbrief CEPAG: lezen is militeren

Al sinds enkele jaren organiseren we binnen onze beweging allerlei activiteiten in verband met lezen. Of het nu activiteiten zijn zoals 'Fureur de lire', de oprichting van documentatiecentra, boekvoorstellingen tijdens onze colloquia en seminars, ontmoetingen en debatten of literaire ontdekkingen in bibliotheken, al deze activiteiten dragen ertoe bij dat lezen wordt gezien als iets plezierigs, maar ook als een vorm van militeren. Lezen is namelijk van fundamenteel belang.

Een essay, een krantenartikel, alle mogelijke soorten fictie ... Dat maakt weinig uit. Voor ons blijft lezen een essentiële toepassing van de culturele 'populaire' democratie. Lezen helpt ons een brede, kritische, vrije zienswijze te ontwikkelen. Het helpt ons om onze horizon te verbreden en andere wereldbeelden te ontdekken dan diegene die worden verspreid door het eenheidsdenken of door liberale propaganda.

In onze samenleving zijn tv en sociale media de belangrijkste bronnen die aanzetten tot dromen. Hierin wordt lezen een vorm van militeren.

Het volledige edito en de andere artikels uit het eerste nummer van dit jaar vind je op www.cepag.be.

Is het uit met de voorspelbaarheid van ontwikkelingshulp ?

Niet alleen in België en Wallonië wordt ontwikkelingssamenwerking getroffen door blinde besparingen van het neoliberale gedachtengoed. Ter herinnering: na een eerste snoeioperatie van 13% op de vijfjarenbegroting volgde een "uitzonderlijke" besparing van nog eens 6% voor 2017. In 2018 doet minister De Croo er nog een schepje bovenop. Hij kondigt een eventueel verlies van 7% aan op de jaarlijkse budgetten van de indirecte actoren voor ontwikkelingssamenwerking, waaronder ISVI.

Op Waals niveau zien we dezelfde trend. De CNCV wordt beroofd van de verdubbeling van operatie 11.11.11. Maar deze trend is geen Belgische uitzondering. Zo werd bijvoorbeeld het budget 2018-2022 van PANAF (ons pan-Afrikaans programma voor syndicale samenwerking met de Zweedse (LO et TCO) en Braziliaanse (CUT) kameraden) door de Zweedse administratie met 15% beknot. In dergelijk scenario kan het werk niet voor juni beginnen en zal de reikwijdte (één van de troeven van PANAF) hierdoor kleiner worden. PANAF is aanwezig in zeventien landen uit Franstalig, Engelstalig en Portugeessprekend Afrika en geeft elk jaar meer dan 60.000 werknemers de gelegenheid tot degelijke syndicale opleiding. Dankzij de methode van de studiekringen wordt onze actie er alleen maar efficiënter op. In 2017, een echt besparingsjaar, bedroeg de kostprijs per deelnemer 12 dollar. Voorspelbaarheid is één van de drijvende krachten voor doeltreffendheid en efficiëntie.

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Prioriteit maken van vrouwenrechten

8 maart is een symbolische dag en toch moet de strijd voor gelijkheid en rechtvaardigheid tussen mannen en vrouwen voortdurend worden gevoerd. Het neoliberale systeem is een machine die de ongelijkheid en ongezien geweld tegen bepaalde bevolkingsgroepen, en in het bijzonder vrouwelijke werknemers, meedogenloos reproduceert en versterkt. Voor miljoenen vrouwen blijft geweld op het werk immers een dagelijks probleem dat veel vormen aanneemt. Een recente peiling van het IVV toont dat:

- Meer dan 60% van de vrouwelijke werknemers in de kledingindustrie in Bangladesh al slachtoffer is geweest van intimidatie of bedreigingen met geweld op het werk.
- Meer dan 90% van de vrouwen in de thee-sector al slachtoffer of getuige is geweest van seksueel misbruik of lichamelijk geweld op de werkplek.

Naast het hongerloon en de gevaarlijke werkomstandigheden, is seksueel geweld ook schering en inslag in de wereldwijde bevoorradingsketens. Als we het volledige plaatje bekijken, dan zien we dat het geweld tegen

vrouwen ertoe leidt dat ze vast komen te zitten in armoede en dat hun rechten om zich te verenigen en zich collectief uit te drukken, worden beknot.

Om deze redenen zet het ISVI zich samen met zijn partners volop in om een prioriteit te maken van het respect voor werknemersrechten. Dat kan verschillende vormen aannemen, al naargelang van de behoeften. Het gaat om (1) sensibiliseren rond stereotypen die het patriarchale systeem verspreidt. Zo kan de opmars van het vrouwelijke leiderschap bevorderd worden binnen Latijns-Amerikaanse vakbonden. Daarnaast is het de bedoeling om (2) Afrikaanse vakbonden aan te moedigen zich te bekommeren over het lot van gemigreerde werkneemsters in West-Afrika en om hun rechten te verdedigen. Er moet eveneens (3) werk gemaakt worden van een protocol ter bescherming van de rechten van werkneemsters in textiel fabrieken in Indonesië. Want structurele verandering kan enkel worden verwezenlijkt als ervoor wordt gestreden.

laurent.atsou@ifsi-isvi.be

Wereld Sociaal Forum 2018: verzet bieden

Het Wereld Sociaal Forum (WSF) kwam dit jaar van 13 tot 17 maart samen in Brazilië, in Salvador de Bahia. Het thema was 'To resist is to create, to resist is to transform'. Het ISVI, het instituut voor internationale vakbondssamenwerking van het ABVV, nodigde zijn Latijns-Amerikaanse partners uit voor het WSF: de Confederación Sindical de las Américas (CSA), de Central Única dos Trabalhadores (CUT) en de Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) van Colombia, de Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria (SNTi) van Cuba, de Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) en de Federación de Trabajadores en Construcción civil del Perú (FTCCP). Twee dagen vóór het WSF organiseerde het ISVI een workshop 'Jongeren en de vakbond'. Dat was een goede gelegenheid om ervaringen uit te wisselen over elkaars projecten, goede praktijken en het beleid binnen de organisatie voor wat betreft bewustmaking, campagnes voor ledenwerving, vormingen, enzovoort. Daarna namen de partners deel aan de WSF-activiteiten.

De Braziliaanse vakbonden beslisten een vakbondsdorp op te zetten op de universiteitscampus van het Forum. In het program-

ma van dat vakbondsdorp staat het thema van de veranderingen op de arbeidsmarkt centraal. Op 14 maart waren er drie workshops: "Quel contrôle du capital dans cette révolution scientifique et technologique, quels impacts sur le monde du travail ?" (Welke kapitaalcontrole in deze wetenschappelijke en technologische revolutie, welke impact op de werkweld?), "Quels impacts de cette révolution scientifique et technologique sur les services et l'industrie ?" (Welke impact heeft deze wetenschappelijke en technologische revolutie op de diensten en de industrie?) En ten slotte: "Quels défis pour l'organisation syndicale ?" (Welke uitdagingen staan de vakbond te wachten?)

Na die workshops nam het publiek deel aan debatten rond migratie. Op de tweede dag stonden activiteiten gepland in verband met de voedselsoevereiniteit. Het ABVV nam samen met enkele van zijn instanties – ACOD, MWB en ABVV Luik – deel aan die workshops en tal van andere activiteiten rond thema's als sociale bescherming of fiscale rechtvaardigheid.

yolanda.lamas@ifsi-isvi.be