

# 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 10, december 2016

### ■ Economie

Regering barricadeert loonvorming  
Gezondheid en Klimaat: de hypocrisie  
van de regering-Michel

### ■ Ondernemingen

Nieuwe spelregels re-integratiebeleid  
zieke werknemers

### ■ Sociaal beleid

Pensioendossier: de afbraak gaat voort

### ■ Sociale ombuds

Britse rechtbank: "Uber-  
chauffeurs zijn werknemers"

### ■ Echo regio Brussel

Vooruitgang in zicht in strijd tegen  
discriminatie bij aanwerving?

### ■ Echo regio Vlaanderen

Vormingspact gesloten: BEV gered

### ■ Echo regio Wallonië

Overheveling Rusthuizen en  
Rust- en Verzorgingstehuizen

### ■ Europa & Internationale relaties

Eenheid en strijd in Peru  
Europese Unie en agenda duurzame  
ontwikkeling 2030: vorm en inhoud

[www.abvv.be](http://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](mailto:patsy.delodder@abvv.be)

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

## IPA-onderhandelingen 2017-2018 uit de startblokken

Eind november gingen de G10-onderhandelingen van start om een kader overeen te komen voor een verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden de komende twee jaar in de ganse privésector. Dit kader moet dan verder worden ingevuld via sectoronderhandelingen en vervolgens via afspraken op bedrijfsniveau.

Samen met de andere vakbonden stelden we een eisenbundel op rond drie pijlers: meer loon, meer jobs, meer werkbaar werk.

Na jarenlange loonblokkering (en indexsprong) is het hoog tijd dat de productiviteitswinsten rechtvaardiger worden verdeeld, zeker nu de zogenaamde loonkosthandicap ten opzichte van onze belangrijkste handelspartners is weggewerkt. We eisen een substantiële verhoging van de lonen, bovenop de index en de baremieke verhogingen. Bruto welteverstaan, want onze sociale zekerheid moet robuust blijven en het brutoloon is de referentie voor onze (pensioen)uitkeringen. Het IPA moet een indicatief cijfer voorop stellen. Het is aan sectoren en bedrijven om daarmee aan de slag te gaan. Aangezien de krachtsverhoudingen op het terrein verschillen, moet een IPA in de eerste plaats een solidariteitsakkoord zijn en afspraken omvatten voor een hoger minimumloon.

"Jobs, jobs, jobs", orakelt deze regering, maar de cijfers bevestigen dat niet. Zeker in vergelijking met de andere Europese landen, doen we het niet goed. De verlaging van de werkgeversbijdragen moet daarom anders worden ingevuld: minder gratis en meer gekoppeld aan jobcreatie. Sectoren en bedrijven moeten de kans krijgen om dat te realiseren via formules van arbeidsduurvermindering, zoals een vierdagenweek of rimpeldagen voor oudere werknemers. Dat moet jongeren en werklozen meer perspectief geven. Werknemers hebben ook recht op meer individuele vormingsmogelijkheden, die hen echt sterker maken op de arbeidsmarkt.

Minister Peeters legt ons een nieuw kader op via zijn wet(sontwerp) 'werkbaar en wendbaar werk' die een scheutje werkbaar werk bevat, maar vooral meer flexibiliteit inhoudt (annualisering, overuren). We eisen dat aanpassingen van de arbeidstijd en de arbeidsorganisatie sectoraal worden omkaderd. Bovendien moeten sectoren concrete stappen zetten naar meer werkbaar werk, bijvoorbeeld door de overstap van zwaar naar lichter werk te faciliteren. Werknemers moeten in elk geval verder aanspraak kunnen maken op SWT (brugpensioen) en landingsbanen via een verlenging van de kader-cao's hierover.

Dit zijn gerechtvaardigde eisen, waarmee wij de onderhandelingen een kans willen geven. Maar ... *It takes two to tango*. We zullen pas een IPA kunnen afsluiten (tegen pakweg eind december, begin januari) indien de werkgevers over de brug komen en ze ook bereid zijn om de regering aan te zetten tot aanpassingen of een soepele interpretatie van de regelgeving (flexibiliteit, loonnorm), indien die regelgeving een werkbaar akkoord dreigt te verhinderen.

## Nationaal debat Carbon Pricing

*Met de beslissing om de opwarming van de aarde onder de 2 graden te houden ten opzichte van de pre-industriële periode, vormt het Akkoord van Parijs (gesloten tijdens de COP21) een beslissende stap in het traject naar een koolstofarme economie.*

*De koolstofprijs is een hefboom om in de marktprijzen de kosten te integreren van schade veroorzaakt door de broeikasgassen. Dit met als doel de beslissingen van de economische actoren naar koolstofarme oplossingen te oriënteren.*

*Het is in dit kader dat minister Marghem op 25 januari 2017 een breed nationaal debat over 'carbon pricing' lanceert. Een debat dat het hele jaar door gevoerd zal worden.*

*Doel van dit debat is te komen tot gemeenschappelijke politieke aanbevelingen m.b.t. de rol die een koolstofheffing en de mogelijke begeleidingsmaatregelen zouden kunnen spelen in België. Dit is noodzakelijk om te komen tot de noodzakelijke reductie van broeikasgassen.*

*Dit nationaal debat verloopt in verschillende fases en bestaat uit momenten van hoog niveau met een brede participatie, maar ook uit technische workshops op sectoraal niveau (hier wil de FOD Leefmilieu de deelname beperken) om discussies ten gronde op gang te brengen.*

*De vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld worden uitgenodigd aan dit debat deel te nemen.*

*Nieuw rookgordijn of reële wil om rond 'carbon pricing' te werken in België? Het ABVV zal het proces van dichtbij volgen.*

## ECONOMIE

### Regering barricadeert loonvorming

De regering-Michel lijkt vastbesloten om loonsverhogingen, bovenop de index, minstens de komende tien jaar, onmogelijk te maken door een fundamentele hervorming van de wet van 1996.

Deze wet is cruciaal voor het loonoverleg. Tweejaarlijks wordt op interprofessioneel niveau, over alle sectoren heen, een loonnorm vastgelegd. Die norm bepaalt de grenzen waarbinnen de sociale partners in de sectoren cao's over loonsverhoging mogen afsluiten. De loonnorm moet garanderen dat de evolutie van onze lonen gelijkloopt met die in de buurlanden.

De regering wil af van dat fundamenteel 'evolutie'-principe. Door in de interprofessionele onderhandelingen allerlei correctiemarges en andere 'voorzichtigheidsprincipes' in te bouwen, wil de regering onze lonen op hetzelfde niveau brengen als in de buurlanden. Het verschil tussen 'evolutie' en 'niveau' is cruciaal. De geest van de wet van 1996 wordt niet langer gevolgd. Dat terwijl zowel de Europese Commissie als het IMF aangeven dat onze lonen al twintig jaar op hetzelfde ritme evolueren als in de buurlanden.

### Gezondheid en Klimaat: de hypocrisie van de regering-Michel

In de marge van de COP22 van 7 tot 18 november in Marrakech gaf de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) - samen met het Milieuprogramma van de Verenigde Staten (UNEP) en de COP22 - het startschot van de officiële ondertekening van de ministeriële verklaring over gezondheid, milieu en klimaatverandering door ministers van Volksgezondheid en/of Milieu van meerdere landen (Frankrijk, de Maldiven, Noorwegen, Senegal, Canada, Niger, de Verenigde Arabische Emiraten...).

Een zeer prijzenswaardig initiatief wetende dat:

- 12,6 miljoen mensen elk jaar overlijden als gevolg van veranderende milieufactoren, bijna een kwart van het mondiale sterftcijfer
- 6,5 miljoen mensen elk jaar sterven als gevolg van luchtvervuiling
- 92 procent van de wereldbevolking ongezonde lucht inademt

Deze verklaring beoogt de erkenning van het verband tussen de klimaatveranderingen en de invloed op gezondheid, op de gevolgen voor de gezondheid van de achteruitgang van het milieu, de nood om maatregelen te ontwik-

ken Een Belgische werknemer heeft iets hogere loonkosten dan een werknemer in de ons omringende landen. Maar daar staat een hogere productiviteit tegenover, die de hogere loonkosten compenseert. Waarom zou je dan de kosten verder naar beneden drukken? Dat is georganiseerde loondumping. Wat je wél moet doen, is investeren in productiviteit. Dat kan enkel door massaal te investeren in innovatie en in opleiding. De Belgische regering scoort echter abominabel slecht op dat punt.

Een duurzame competitiviteitsstrategie zet in op productiviteitsstijgingen die gevoed worden door investeringen in menselijk kapitaal, in innovatie en in infrastructuur. De regering gaat voor de omgekeerde beweging: met een strikter loonvormingsproces (wet 1996) en een flexibelere arbeidsmarkt legt ze een zware hypotheek op de slagkracht van de Belgische economie. Wij aanvaarden deze hervorming niet en zullen alle syndicale middelen gebruiken om ze aan te vechten.

[lars.vandekeybus@abvv.be](mailto:lars.vandekeybus@abvv.be)

kelen ter bescherming van het milieu en ter bestrijding van de klimaatveranderingen om volksgezondheidsproblemen te voorkomen.

België heeft deze verklaring officieel bekrachtigd.

Zorgwekkend wetende dat alle elementen in verband met Gezondheid uit het Nationale Klimaatadaptatieplan verwijderd werden. Van de 60 bladzijden en de 80 maatregelen van het Ontwerpplan, waarvan 5 bladzijden over de band tussen Gezondheid en Klimaat, blijven er eindelijk maar 18 bladzijden en een tiental maatregelen over waarvan geen enkele over het luik "Gezondheid".

Verbintenissen ook in daden omzetten lijkt plots veel ingewikkelder...

Lees ook: "Federale bijdrage aan het Nationale Klimaatadaptatieplan": [http://www.klimaat.be/files/5514/7915/5040/federale\\_bijdrage\\_adaptatieplan.pdf](http://www.klimaat.be/files/5514/7915/5040/federale_bijdrage_adaptatieplan.pdf) »

[sebastien.storme@abvv.be](mailto:sebastien.storme@abvv.be)

## Nieuwe spelregels re-integratiebeleid zieke werknemers

Het vernieuwde artikel 100 van de ziekwet van 14 juli 1994 (Programmawet van 19 december 2014, Belgisch Staatsblad van 29 december 2014) stelt dat de adviserend geneesheer van het ziekenfonds en de andere betrokken partijen binnen de drie maand na de aanvang van de primaire arbeidsongeschiktheid een multidisciplinair re-integratieplan moeten opstellen.

Dit plan moet bovendien regelmatig worden opgevolgd. Bij dit re-integratieplan wordt vooral uitgegaan van wat een werknemer nog kan. Sinds 2015 zijn ziekenfondsen verplicht een re-integratieplan per werknemer op te stellen in samenwerking met de interne en externe preventiediensten.

Door middel van een risicoanalyse, moest de werkgever reeds in het verleden een preventiebeleid uitwerken voor het hele bedrijf, elke afdeling en ieder werknemer individueel en ook onder meer over het begrip werkpost en de aanpassing aan de werkpost (artikel 9 KB 27 maart 1998). Vóór een werknemer wordt overgeplaatst of ongeschikt verklaard, moet de arbeidsgeneesheer aanvullende onderzoeken uitvoeren. De mogelijkheid voor een nieuwe aanstelling en de maatregelen voor het aanpassen van de werkplek moeten eerst voorafgaandelijk overlegd worden in het preventiecomité of de syndicale delegatie.

De regering heeft zich tot doel gesteld 10.000 langdurige zieken de re-integratieprocedure te laten doorlopen. Door zieken die nog een restcapaciteit hebben ten aanzien van hun huidige job, deze nieuwe procedure te laten doorlopen, wil de regering de explosie van het aantal langdurig zieken een halt toe roepen. Eind vorig jaar waren ongeveer 370.000 werknemers langdurig ziek, waarvan meer dan de helft meer dan tien jaar.

Voor het ABVV moet een succesvolle re-integratiebeleid erin bestaan werknemers toelaten terug te keren naar hun werkomgeving in goede omstandigheden. Het spreekt voor zich dat de context en de budgettaire accenten in het kader van een nieuwe re-integratieprocedure ons niet verheugen. Het akkoord van de Groep van 10, de unanieme adviezen van de NAR en de Hoge Raad PBW werden niet op alle punten gevolgd.

Dankzij het ABVV werden nochtans een aantal belangrijke wijzigingen in dit vernieuwde KB doorgevoerd. Werkgever en werknemers

moeten voortaan (vanaf 1 december 2016) op collectief vlak een re-integratiebeleid uitwerken voor de onderneming en het gevoerde beleid op regelmatige basis evalueren. Bedoeling is dat binnen het preventiecomité of de syndicale delegatie een re-integratiebeleid wordt uitgewerkt, een regelmatige en minstens jaarlijkse beleidsevaluatie te houden binnen het overlegorgaan, collectieve maatregelen voor aangepast en ander werk te voorzien en een geleidelijke werkhervatting uit te werken. Hierbij is het van belang dat de leden van de overlegorganen zich baseren op een actueel verslag van de arbeidsgeneesheer en preventieadviseurs (psychosociale risico's, ergonomie, hygiëne, enzovoort).

Iedere werkgever zal voortaan verplicht zijn:

- regelmatig (en minstens jaarlijks) over zijn re-integratiebeleid te overleggen;
- collectieve maatregelen uit te werken voor aangepast of ander werk;
- de arbeidsgeneesheer en preventieadviseurs erbij te betrekken;
- jaarlijks het re-integratiebeleid te evalueren met de leden van het comité.

De nieuwe re-integratieprocedure is niet van toepassing bij de herinschakeling bij arbeidsongeval of beroepsziekte, enkel arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of privé-ongeval: de arbeidsongevallenwet en de beroepsziektenwet voorzien reeds in een re-integratieprocedure bij tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten dienen echter wel mee opgenomen te worden in het re-integratiebeleid van de onderneming.

[tim.decang@abvv.be](mailto:tim.decang@abvv.be)

## Sociologie van kanker

*Onlangs werd een heel interessant boekje over de sociale beeldvorming van kanker en de evolutie ervan in de loop der tijd gepubliceerd.*

*Deze 'Sociologie van kanker' toont hoe sociale beeldvorming bijdraagt aan sociale ongelijkheid met betrekking tot de ziekte. Het boekje – momenteel enkel beschikbaar in het Frans – onderstreept o.a. hoe moeilijk het is om de band tussen de ziekte en de omgevings- en meer bepaald professionele factoren duidelijk te maken. Vandaag nog heerst het gevoel dat je kanker kan voorkomen louter door gedragsfactoren (zoals tabaksverslaving, alcoholconsumptie of eetgewoontes) aan te passen.*

*Het boek geeft meerdere voorbeelden van sociale mobilisaties die zich vanaf de jaren 80 in de VS en in Europa hebben ontwikkeld. Doel was de band aan te tonen tussen milieuvervuiling en een abnormaal hoog aantal kankers onder de inwoners van eenzelfde geografische zone.*

*Het succes – wat de media en politiek betreft – van experimenten van 'volksepidemiologie' is nauw verbonden met de sociologische kenmerken van het slachtoffer. Er is een schril contrast tussen mensen met borstkanker die op het schiereiland van Long Island wonen en mensen met kanker die in een industriële zone van Louisiana – de zogenaamde "chemische corridor" – wonen. De middelen en het cultureel erfgoed van de slachtoffers in Louisiana, vooral Afro-Amerikanen, waren veel beperkter dan die van de slachtoffers in New York.*

*Een goede gelegenheid om te herhalen dat in Europa de asbestproblematiek pas op de politieke agenda werd geplaatst vanaf het moment dat de getroffen bevolking niet langer uitsluitend uit arbeiders bestond...*

*Derbez B. et Rollin Z., Sociologie du cancer, uitgeverij La Découverte, 2016.*

## Indexering bedragen SWT en nachtwerk

CAO 17 en CAO 46 bevatten een aantal bedragen die jaarlijks geactualiseerd worden in functie van de verhoging van de lonen. Voor CAO 17 gaat het enerzijds om het grensbedrag van het brutomaandloon (art.6) op basis waarvan het netto-referteloan wordt berekend, en anderzijds om het bedrag van de aanvullende SWT-vergoeding (art.8). In CAO 46 gaat het om het bedrag van de aanvullende vergoeding bij werkloosheidsuitkeringen voor werknemers die nacht-en ploegenarbeid hebben verricht (art.9).

*De coëfficiënt die voor de actualisering moet toegepast worden, wordt jaarlijks vastgesteld door de Nationale Arbeidsraad op basis van de verhoging van de lonen en gepubliceerd op hun website .*

*Voor 2017 bleken de cijfers - als gevolg van de loonstop - zo miniem dat de sociale partners beslisten de aanpassing uit te stellen tot volgend jaar. De volgende aanpassing zal dan gebeuren op basis van een referteperiode van de 2 voorgaande jaren (2016 en 2017).*

*Overigens is in de NAR ook een discussie hangend over welke loonelementen in aanmerking genomen moeten worden bij de berekening van de herwaarderingscoëfficiënt (index van conventionele lonen). Hopelijk is een akkoord hierover mogelijk begin 2017.*

## ■ SOCIAAL BELEID

### Pensioendossier: de afbraak gaat voort

Het pensioendossier staat niet stil sinds het aantreden van deze regering en elke hervorming komt op hetzelfde neer: meer werken voor minder pensioen.

In de laatste begrotingsgesprekken besliste de regering enkele pensioenmaatregelen met zeer zware impact. Het gaat om gelijkgestelde periodes, lange loopbanen en de studiejaren. Over de inhoud van de drie dossiers heerst nog veel onduidelijkheid. De beleidscel pensioenen kwam op het beheerscomité van de Federale Pensioendienst (FPD), dat officieel haar advies moet geven, de maatregelen mondeling toelichten. Enkel over het afkopen van studiejaren werden teksten voorgelegd. Evenmin is er duidelijkheid over de budgettaire impact. De regering wil enkel de globale cijfers van de pensioenbesparing geven. Een raming per pensioenmaatregel is voor hen een brug te ver. We weten enkel dat er tegen 2020 globaal een besparing van 211 miljoen gepland is.

De beperking van de gelijkgestelde periodes is op lange termijn een uitholling van het pensioenstelsel. Onze pensioenberekening op basis van 45sten is dermate streng dat goede gelijkgestelde periodes er de kern van uitmaken. De begrotingsnotificaties voorzien nu dat periodes van werkloosheid 'tweede periode' minder in aanmerking genomen zullen worden dan vandaag. De beleidscel gaf tijdens de toelichting op het beheerscomité aan dat dit technisch onmogelijk was. In hun alternatief voorstel zou elke dag werkloosheid op de loopbaan aan een lager tarief voor het pensioen verrekend worden. De eerste 312 dagen zouden wel nog gewoon meetellen aan het laatste verdiende loon. Op de vraag of ook tijdelijke werkloosheid, deeltijds met behoud van rechten, werkloosheid 'eerste periode', inschakelingsuitkeringen, enzovoort inbegrepen zijn, werd bevestigend geantwoord. Dat de minister van Pensioenen ondertussen publiekelijk verklaart dat we mensen nodeloos ongerust maken is dan ook een leugen. In de wandelgangen vernemen we dat het dossier toch evolueert. We zijn benieuwd naar wanneer we nu effectief de teksten krijgen en nog meer naar de uiteindelijke inhoud ervan.

De tweede maatregel, de eenheid van loopbaan, of beter het meetellen van lange loopbanen, werd door de beleidscel zonder blikken of blozen aangekondigd als een positieve maatregel. In hun liberale invalshoek kan een besparing in de pensioenen een

positieve maatregel zijn maar ook hier weer is er een desinformatie van het beleid. Tot hiertoe hield men voor je pensioen maar rekening met je 45 beste jaren. Heb je er meer dan 45, dan vallen de minst goede jaren weg. Dit wil men aanpassen. De jaren boven de 45 tellen in de toekomst mee maar dan alleen als je echt aan het werk was. Wat dramatisch is aan deze maatregel is dat ze niet langer de beste jaren overhouden voor de pensioenberekening maar de chronologische jaren. Voor iemand die op zijn 16de begon te werken en op 61 jaar een volledige loopbaan bereikt maar op brugpensioen is, zullen de laatste jaren niet meer meetellen voor het pensioen. De teller stopt op 45 terwijl de voordeligste jaren natuurlijk meestal op het einde van de loopbaan liggen. Ook hier lichtte het kabinet de maatregel enkel mondeling toe.

Enkel de maatregel die voorziet dat je zelf kunt betalen om je studiejaren te laten meetellen, werd voorgelegd op het Beheerscomité. Onder het mom van harmonisering tussen de stelsels werd het stelsel van diplomabonificaties in de openbare sector afgeschaft.

Op 19 december komt er meer duidelijkheid. Dan worden de drie dossiers geadviseerd door het Beheerscomité van de FPD.

**celien.vanmoerkerke@abvv.be**

## ■ SOCIALE OMBUDS

### Britse rechtbank: "Uber-chauffeurs zijn werknemers"

Op 28 oktober 2016 sprak een Britse arbeidsrechtbank zich uit over chauffeurs die ritten aanbieden via de smartphone-applicatie Uber. De zaak werd aangespannen door twee Uber-chauffeurs die, ondersteund door de Britse vervoersvakbond GMB Union, optraden voor een groep van 19 chauffeurs. Tijdens een hoorzitting in juli, verklaarde één van de chauffeurs dat hij onder enorme druk gezet werd om vele uren te presteren en opdrachten te aanvaarden, dat er repercussies kwamen vanuit het bedrijf als een rit geweigerd werd. Bepaalde maanden verdiende hij nog geen vijf pond per uur, wat heel wat minder dan de 7,2 pond minimum uurloon voor werknemers boven de 25 jaar.

Het bedrijf verdedigde zich door te stellen dat het een technologiebedrijf is en geen transportbedrijf en dat de chauffeurs allen zelfstandigen zijn die zelf kunnen kiezen waar en wanneer ze werken.

De rechters hadden – terecht – oor naar de argumenten van Uber en verklaarden in uit-

zonderlijk sterke bewoordingen dat het idee alleen al dat Uber een mozaïek zou zijn van 30.000 zelfstandigen die onder elkaar verbonden zijn via een platform, gewoon te belachelijk voor woorden is. Ze kwamen tot die conclusie omdat de chauffeurs niet (kunnen) onderhandelen met de te vervoeren passagiers en enkel ritten aangeboden krijgen en accepteren volgens de door Uber gezette voorwaarden.

De uitspraak van de rechtbank betekent dat de chauffeurs daadwerkelijk werknemers zijn en daardoor niet alleen recht hebben op het minimumloon ('national living wage' genaamd), maar ook betaalde vakantie moeten krijgen.

In België dienden onze kameraden van de BTB in mei bij de arbeidsauditeur in Brussel klacht in tegen het bedrijf.

[lander.vanderlinden@abvv.be](mailto:lander.vanderlinden@abvv.be)

## ■ ECHO REGIO BRUSSEL

### Vooruitgang in zicht in strijd tegen discriminatie bij aanwerving?

In het kader van de 'gedeelde prioriteiten' uit de Strategie 2025 heeft de Brusselse minister van Werk geprobeerd met de sociale gesprekspartners tot een akkoord te komen over aanvullende maatregelen op het vlak van diversiteit en strijd tegen discriminatie bij de aanwerving. Vertrekkende van de vaststelling dat de gewestelijke instrumenten niet de verhoopde resultaten hebben gegeven op het vlak van de aanwerving van het doelpubliek en rekening houdend met het feit dat er geen sancties zijn voor discriminerende bedrijven, heeft Didier Gosuin o.a. het volgende voorgesteld:

- invoering van kwantitatieve doelstellingen ten opzichte van werkgevers bij de instrumenten ter promotie van diversiteit;
- een verhoogde economische steun aan bedrijven met een diversiteitsplan;
- bredere toegang tot de arbeidsmarkt via de dienstencheques;
- heroriëntatie van het Ervaringsfonds (door het stelsel voorzien voor de oudere werk-

nemers uit te breiden naar elk doelpubliek);

- versterking van de sectorale benadering;
- herschikking antidiscriminatieoket van Actiris en versterking van de samenwerking met Unia.

Daarnaast zou een ontwerpordonnantie het volgende bepalen:

- testsituaties en 'mystery shopping' door de regionale inspecteurs;
- toepassing van de sancties op gewestelijk niveau voor bedrijven die discriminerende praktijken hanteren: niet-uitbetaling van subsidies inzake werkgelegenheid of economie; terugvordering hulp, premies, boetes en intrekking erkenning voor de dienstenchequesbedrijven.

[samantha.smith@abvv.be](mailto:samantha.smith@abvv.be)

### Vorming: 'terugkeer naar werk/outplacement na een periode van arbeidsongeschiktheid'

*De volgende vorming voor de leden van de Diensten sociaal recht en de juridische diensten van de Centrales zal plaatsvinden op donderdag 26/01/2016 van 9.30 tot 12.30 uur en zal gewijd worden aan de problematiek van de terugkeer naar werk/outplacement na een periode van arbeidsongeschiktheid.*

*De vorming wordt gegeven door vertegenwoordigers van het RIZIV en de studiediensten van het ABVV en gaat door in het gebouw van het ABVV, Hoogstraat 42 te 1000 Brussel (zaal A – 6de verdieping).*

*Informatie en inschrijvingen bij  
Claudia Streulens:  
[claudia.streulens@abvv.be](mailto:claudia.streulens@abvv.be)*

### Een Invest for Jobs voor de Brusselse industrie!

*Op voorstel van het ABVV vraagt de economische en sociale Raad de vroegere RSZ-verminderingen 'oudere werknemers' geheel of gedeeltelijk om te zetten in productieve investeringen ten gunste van industriële bedrijven. Voor de Raad moet het bedrag van deze steun opnieuw worden geïnjecteerd in een Investeringsfonds van het type 'Invest for Jobs', paritair beheerd door de Brusselse sectorale gesprekspartners. Dit zou dus overeenkomen met een rechtstreekse herinvestering in de ondersteuning van de ontwikkeling van de industrie zoals bepaald in het Industrieel Plan in het kader van de Strategie 2025...*

## Vluchtelingenwerk beantwoordt vragen over mensen op de vlucht

*Heb je een vraag over asielgerelateerde thema's? Wil je een vluchteling helpen? Of ben je op zoek naar juridische informatie in het kader van een asioldossier?*

*Dan kan je terecht bij de Vluchtelingen Infolijn. De medewerkers van Vluchtelingenwerk Vlaanderen staan je graag bij met informatie, juridisch advies, tips en/of doorverwijzingen.*

*Hoe en wanneer de Vluchtelingen Infolijn contacteren? Elke werkdag tussen 10 en 12 uur en tussen 14 en 16 uur: 02 225 44 00 of [info@vluchtelingenwerk.be](mailto:info@vluchtelingenwerk.be).*

*Enkele thema's waarrond Vluchtelingenwerk Vlaanderen werkt:*

- asielprocedure
- detentie
- Dublin
- erkenning
- landeninformatie
- niet-begeleide mindejarige vluchtelingen
- opvang
- reizen
- verblijf
- werk- en arbeidskaarten

*Meer informatie op  
[www.vluchtelingenwerk.be](http://www.vluchtelingenwerk.be)*

## ECHO REGIO VLAANDEREN

### Vormingspact gesloten: BEV gered

Op 23 november 2016 bereikten de Vlaamse werkgevers en werknemers binnen de SERV een akkoord over opleiding en vorming van werknemers. De zesde staatsvorming geeft hen voortaan die bevoegdheid.

#### Belangrijkste elementen

Het akkoord legt opnieuw de link met het Banenpact, en met de belangrijke formulering daarin over de doelstellingen van vorming en opleiding. Daarin vinden we de verankering van het belang van vorming en opleiding van werkenden, onder andere voor persoonlijke ontwikkeling en voor de bedrijfsvoering en het sociaal overleg in de onderneming (syndicale vorming).

Dit akkoord gaat over de vraaggestuurde instrumenten voor de werknemers (BEV, verlof sociale promotie, aanmoedigingspremie tijdskrediet en de opleidingscheques). Naast het bevestigen van de bestaande principes van BEV, draait het akkoord om het optimaliseren van de kwaliteit van de opleiding, extra aandacht voor groepen die nu te weinig aan bod komen, en het verminderen van de administratieve belasting en het aanpakken van de lange voorfinanciering van de loonkosten.

Bij de principes was het voor ons vooral belangrijk om de ondersteuning door financiële middelen en/of het ter beschikking stellen van tijd boven water te houden. Cruciaal voor BEV, want dit is een combinatie van tijd en geld. Cruciaal is ook dat de beschikbare middelen moeten worden ingezet, m.a.w. het blijft een open enveloppe.

Bij de maatregelen is er aandacht voor sensibiliserend en flankerend beleid. Ook benadrukken we hier de nood om met diverse actoren tot een coherent en op elkaar afgestemd beleid te komen (o.a. met de verschillende beleidsdomeinen).

#### BEV gered

De bestaande invulling van het betaald educatief verlof blijft behouden. BEV wordt dus niet verengd tot puur arbeidsmarktgerichte vormingen. Opleidingen en vorming binnen BEV moeten gericht zijn op het versterken van de werknemer, professioneel, functioneel en/of persoonlijk, om zijn of haar positie binnen het bedrijf te versterken en/of om op lange termijn de kansen op de arbeidsmarkt te bestendigen en te verhogen.

Dit is voor het Vlaams ABVV een belangrijke realisatie. Aan de huidige basisprincipes van

het stelsel wordt niet geraakt: o.a. individueel recht om op eigen initiatief afwezig te zijn, met behoud van loon en terugbetaling van de loonkost. Ook de huidige indeling in drie opleidingsgroepen (o.a. de automatisch erkende opleiding van de werknemersorganisaties) blijft bestaan.

Er worden geen dwingende bepalingen opgelegd aan paritaire comités noch aan de erkenningscommissies: zij krijgen enkel oriëntaties mee die niet-cumulatief zijn en die niet als erkenningscriteria voor hun opleidingen gelden. Zij mogen intern bekijken en beslissen hoe zij in hun opleidingsbeleid wel of geen rekening houden met deze oriëntaties. In de rapportage wordt wel verwacht dat zij dit beleid toelichten en motiveren. Vandaag kunnen leden van de erkenningscommissie ook al vragen stellen aan de paritaire comités. Dit zal iets meer systematisch gebeuren in de toekomst.

Voor het kwaliteitskader werd expliciet bepaald dat het niet de bedoeling is om dubbele kwaliteitscontroles te doen. We onderschrijven de reeds bestaande kwaliteitsborging die voor het reguliere aanbod al is uitgebouwd (o.a. onderwijs, sociaal-cultureel werk...).

#### Andere opleidings- en vormingsinstrumenten

Bij de opleidingscheque voor vorming en opleiding van werknemers wordt de focus op kortgeschoolden behouden, en moet het instrument versterkt worden. De aanvraagprocedure wordt vereenvoudigd. Ook de aanmoedigingspremie opleidingskrediet moet volgens het akkoord worden versterkt.

#### Nu snel bindende afspraken

De Vlaamse werkgevers en werknemers willen over de verschillende aandachtspunten zo snel mogelijk bindende afspraken maken met de Vlaamse regering.

[philippe.diepvents@vlaamsabvv.be](mailto:philippe.diepvents@vlaamsabvv.be)

## Overheveling Rusthuizen en Rust- en Verzorgingstehuizen

Sinds de zesde staatshervorming werkt het Waals ABVV samen met verschillende beroepscentrales om een standpunt te bepalen rond de nieuwe bevoegdheden. In februari 2015 had het Waals ABVV al meerdere standpunten ingenomen, die sindsdien verder werden uitgewerkt.

### Bakens en eisen

Om te beantwoorden aan de noden van de vergrijzing, zou Wallonië minstens 1.500 bedden per jaar moeten creëren in Rusthuizen (RH) en Rust- en Verzorgingstehuizen (RVT), wat neerkomt op een verdubbeling van de huidige verhoging van de opvang. Het is dus wenselijk de quota voorbehouden voor de verenigingssector (21%) en de openbare sector (29%) in de 'Code wallon de l'action sociale et de la santé' te verhogen, met het oog op de financiële haalbaarheid voor lage inkomens en een kwalitatieve opvang van de bewoners. De verhoging van het aanbod in de openbare en de verenigingssector moet gezien worden als een vector voor gewestelijk economische en sociale ontwikkeling.

Het Waals ABVV verdedigt het afvlakken en de deconsolidatie van de investeringen in infrastructuur. Het voordeel is dat de subsidie op 100% wordt gebracht voor de openbare en verenigingssector. Maar als het openstellen van deze subsidie voor de commerciële sector verplicht is vanwege Europese regels, moet dit gepaard gaan met aanvullende voorwaarden (juridische vorm van vennootschap met sociaal oogmerk, geen uitkering van dividenden...).

De partnerschappen tussen private en openbare sector zijn te vermijden vanwege de op lange termijn hogere kosten van de huurrente en het risico van een privatisering van het beheer en van een vermindering van het gewicht van de openbare sector.

De alternatieve structuren die deel uitmaken van een decreet (opvangcentrum/dag-, avond- en/of nacht zorgcentrum, kortverblijfbedden) moeten verder uitgebouwd worden in een grotere complementariteit met de zorginstellingen en onderworpen worden, net zoals de RH en de RVT, aan erkennings- en subsidiëeringsnormen. Ook moet het creëren van sociale serviceflats worden bevorderd, opdat dit soort structuur toegankelijk zou zijn voor de laagste inkomens.

Het Waals ABVV eist tot slot een optrekking van erkennings- en subsidiëeringsnormen om de levenskwaliteit van de bewoners en de werkomstandigheden te verbeteren. Die normen moeten rekening houden met alle werknemers: zorgpersoneel, maar ook onderhouds-, keuken en administratief personeel. Het Waalse begrotingskader mag in geen geval als excuus dienen voor overdreven zuinigheid wat betreft het creëren van opvangplaatsen en de verbetering van de personeelsnormen.

### Kwaliteitsbenadering

Het lijkt misschien interessant de kwaliteit van diensten en zorgverstrekking te verbeteren, maar deze benadering mag niet leiden tot een situatie waarin enkele grotere structuren een quasi monopolie hebben en als enige in staat zijn aan te strikte normen te beantwoorden. Die normen moeten worden opgenomen in het levensproject van de instelling en de werknemers moeten via de overlegorganen betrokken worden bij de uitwerking ervan. Het Waals ABVV verzet zich tegen de hyperspecialisatie en de segmentering van de taken, wat een logica van bandwerk en een verlies van de relationele en menselijke dimensie in de opvang met zich meebrengt.

### Toegankelijkheid

Wanneer we het totaal beschikbaar inkomen (1.307 euro) vergelijken met de gemiddelde kostprijs van een verblijf (1.487 euro), stellen we vast dat meer dan de helft van de oudere mensen niet over voldoende middelen beschikt. Overheveling van bevoegdheden is een goede gelegenheid om de toegankelijkheid te garanderen en de prijzen meer te controleren. In de basisprijs moeten ook de diensten voor dagelijks gebruik worden opgenomen en moeten de openbare middelen bij voorrang worden toegewezen aan structuren die voor zoveel mogelijk mensen financieel haalbaar zijn. Om daarin te slagen wenst het Waals ABVV dat de erkenning van de instellingen door het gewest ook verbonden wordt met criteria betreffende de prijs van het verblijf.

[raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be](mailto:raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be)

## Robot 'Zora': nieuwe collega of toekomstige vervanger?

**Dinsdag 20 december 2016 van  
9.30u tot 16.30u - Beez (Namen)**

*Vandaag haalt de werkelijkheid onze verbeelding in... Zoals R2D2, de bekende robot uit de 'Star Wars'-franchise, maakt de robot Zora binnenkort deel uit van ons dagelijks leven.*

*Honderden rusthuizen wereldwijd waagden intussen de sprong naar robotisering. Dit is met name het geval voor een rusthuis in Oostende.*

*Op de 'CHR de la Citadelle' in Luik zijn Zora en haar soortgenoten momenteel al te vinden bij revalidatiediensten, geriatrie en kinderafdelingen. Het ziekenhuis overweegt ook de aankoop van een extra robot, op wieltjes, om de patiënten in de toekomstige inkomhall te begeleiden.*

*Het colloquium dat wij voorstellen heeft tot doel een inventaris op te maken van de huidige en toekomstige uitdagingen van de robotisering in de gezondheidszorg. Moeten wij ons verzetten tegen deze technologische evolutie (die onvermijdelijk lijkt) of eerder kiezen voor een omkadering door middel van collectieve overeenkomsten? Is het niet nu tijd om na te denken over de veranderingen die de robotisering zal veroorzaken met betrekking tot het statuut van de betrokken werknemers, het arbeidsrecht en de nieuwe werkorisatievormen?*

### Adres

Espace Solidarité  
rue de Namur 47 – 5000 Beez

### Inschrijvingen

081 26 51 52 of  
[cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be)

## Juncker en het Europees akkoord in de kapperssector

*In april 2012 tekenden de werkgevers van de kapperssector (CoiffureEU) een Europees akkoord met Uni Europa inzake veiligheid en gezondheid in de sector. Op vraag van de partijen om dit akkoord om te zetten in een richtlijn en dus direct uitvoerbaar te maken in heel Europa, antwoordde de Europese Commissie negatief.*

*Dit was al erg genoeg, een aanval op de autonomie van de sociale partners, door in te breken op de inhoud van een akkoord. Na lang overwegen besloten Uni en CoiffureEU het akkoord aan te passen, niet naar de inhoud, maar toch rekening houdend met de opmerkingen van de commissie. In juli 2016 vroegen zij opnieuw aan de commissie om dit ter ratificatie voor te leggen aan de Raad van Europa. Tot op heden werd hieraan geen gevolg gegeven.*

*Erger, tijdens een speech die Juncker in november gaf voor het uitvoerend comité van het EVV werd dit akkoord afgeschilderd als onbelangrijk en gezegd dat het enkel zou gaan om 'hoge hakken'.*

*CoiffureEU, Uni Europa en het EVV schreven een open brief aan Juncker om dit aan te klagen. Terecht, want de sector telt meer dan één miljoen werknemers en het akkoord gaat over het dragen van anti-slipzolen, maar ook over preventie van musculoskeletale aandoeningen, astma en huidziektes. Zeven op tien kappers krijgen ooit te maken met huidziektes. En meer dan 20 procent van de kapsters hebben last van astma (omwille van haarlak).*

## ■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

### Eenheid en strijd in Peru

Het 14de congres van de Confederación General de Trabajadores del Perú (algemeen verbond van Peruviaanse werknemers CGTP) heeft van 16 tot 19 november 2016 in Lima honderden afgevaardigden op de been gebracht rond het thema "eenheid en strijd voor het heroveren van de arbeidsrechten van alle Peruvianen!"

Honderd dagen na het begin van de ambts-termijn van de nieuwe president P.P. Kuczynski (PPK) en na deze te hebben ondersteund tijdens de tweede ronde van de presidentsverkiezingen, waarbij hij het op de valreep heeft gehaald van de populistische kandidate Keiko Fujimori (dochter van dictator Alberto Fujimori), heeft de CGTP alle hoop op een constructieve dialoog met de president verloren. Bij aanvang van hun congres hameren zij dus op hun verzet tegen PPK: "wij zeggen neen tegen nog meer flexibilisering, op maat gesneden regeringsdecreten voor werkgevers, de schending van werknemersrechten, het opsluiten van vakbondsmensen!"

De nieuwe verkozen lijst werd enigszins gewijzigd: de Algemeen Secretaris is een regionale bestuurder van de vakbond voor de bouwsector, Gerónimo López; het aantal vrouwen is gestegen tot 20%; er werd een departement voor planning en follow-up in het leven

geroepen en het departement Gezondheid en Veiligheid op het Werk wordt omgedoopt tot departement Welzijn.

De CGTP wil strijden voor het lot van de werknemers, voor toegang tot drinkwater voor iedereen, tegen de onveiligheid en het vermoorden van vakbondsmensen en voor de eenheid van het Links Front. Intern wil de vakbond de organisatie, de betaling van de vakbonds-bijdragen enz. verbeteren.

Twee dagen voor aanvang van het congres heeft het departement defensa van CGTP (juridische dienst, collectieve onderhandelingen, vakbondsvrijheden) een seminarie van twee dagen georganiseerd om de leiders van de kleine basisvakbonden voor te bereiden zodat ze ten volle zouden kunnen deelnemen aan het congres. Dit seminarie maakt deel uit van het project van de CGTP, het ISVI en het Brussels ABVV en heeft tot doel dit departement te versterken.

De opening van het congres wordt toevertrouwd aan internationale gasten, met name de Europese vakbonden FNV, ABVV en CCOO die de CGTP ondersteunen via samenwerkingsprojecten.

[yolanda.lamas@abvv.be](mailto:yolanda.lamas@abvv.be)

### Europese Unie en agenda duurzame ontwikkeling 2030: vorm en inhoud

Het kwam al meerdere keren aan bod in deze publicatie: de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen goedgekeurd door de VN in 2015 omvatten een aantal engagementen die buitenkansen bieden voor de vakbonden (inclusieve groei en waardig werk, aanpakken van ongelijkheid als gevolg van loonbeleid, voorradingsketen...).

De Commissie heeft een bericht verspreid met als titel "Europa hervormen, duurzame ontwikkelingsdoelstellingen implementeren". Een veelbelovende titel, die niet altijd de zwakke inhoud ervan weerspiegelt.

Wat het buitenlands beleid van de Europese Unie aangaat, is het wachten op de definitieve goedkeuring van de nieuwe "Consensus over ontwikkeling" en de internationale budgetlijnen in het toekomstige "Meerjarig financieel kader" om te zien in welke mate de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen vertaald worden in concrete en ambitieuze maatregelen inzake ontwikkelingssamenwerking, handel, migratiebeleid en klimaatverandering.

Wat het intern beleid betreft, zal de Europese Unie de duurzame ontwikkelingsdoel-

stellingen niet kunnen halen zonder een fundamentele verandering van haar keuzes, een link met de strategie 2020, een herziening van het stabiliteitspact en meer ambitie m.b.t. de sociale pijler. Helaas beperkt het bericht over de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen zich tot een bevestiging van de status-quo en bevat het geen enkel nieuw voorstel. De Europese Unie is blijkbaar evenmin voornemens de bijdrage van het interne beleid aan de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen te evalueren. Nochtans zijn het die interne beleidsmaatregelen (bezuinigingen, better regulation...) die een negatieve impact kunnen hebben op het vermogen van de Lidstaten om hun engagementen bij de VN na te komen.

De prioritaire duurzame ontwikkelingsdoelstellingen voor de werknemers mogen geen loze beloftes worden die hun ontgoocheling alleen maar zullen doen toenemen. Daarom zijn het EVV en het ABVV vastberaden de implementatie ervan zowel Europees als globaal te bevorderen.

[thierry.aerts@abvv.be](mailto:thierry.aerts@abvv.be)