

ECHO

ABVV

De nieuwsbrief van de Federale en
Intergewestelijke studiediensten van het ABVV

verschijnt niet in juli en augustus

V.U.: Jean-Marie De Baene • Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Afgiftekantoor: Brussel X

inhoud

Nummer 5, mei 2017

■ Economie

Energietoekomst, een uitdaging
voor het sociaal overleg

■ Ondernemingen

Prioriteiten ter verbetering richtlijn EOR

■ Sociaal beleid

Verbod veruiterlijking van overtuigingen
op de werkplek: discriminatie?

Raad van State sabelt poging
versoepeling zondagsarbeid neer

■ Sociale ombuds

Cassatie verduidelijkt draagwijdte
wettelijke rendementsgarantie

■ Echo regio Brussel

Onderzoek naar personen
uitgesloten uit de werkloosheid

■ Echo regio Vlaanderen

Belastingen niet aangegeven? Geen
probleem voor minister Tommelein!

■ Echo regio Wallonië

Beheersovereenkomst AViQ:
standpunt Waals ABVV

■ Europa & Internationale relaties

0,7%: de betekenis van het getal
Europese Sociale Pijler: lege doos?

Aanval op gelijkgestelde periodes sociale zekerheid gaat onverminderd door

Het pensioenverhaal van de Henegouwse vriendinnen Virginie en Caroline werd breed uitgesmeerd in de pers. Virginie werkt als zelfstandige en zou straks minder pensioen krijgen (925 euro) dan Caroline, die enkele jaren heeft gewerkt maar daarna langdurig werkloos werd (1.134 euro). Dit was meteen de aanleiding voor rechts om de beperking in de tijd van het recht op werkloosheidsuitkeringen opnieuw op tafel te leggen en een nieuwe aanval in te zetten op de gelijkgestelde periodes.

Dit is een illustratie van rechtse propagandatechniek. Vertrek van een voorbeeld – dat niemand echt kan controleren op zijn volledige waarheidsgehalte – en vergroot dit uit om een sociaal voordeel of recht ter discussie te stellen. Denk ook aan het voorbeeld van de werknemer die tijdskrediet neemt om een wereldreis te maken, een verhaal dat wordt gebruikt om het volledige stelsel van tijdskrediet in vraag te stellen.

Inmiddels is het tijdskrediet zonder motief trouwens afgeschaft. Dergelijke framing probeert werknemers tegen elkaar op te zetten en als groep te verzwakken door het voordeel van de ene voor te stellen als een discriminatie voor de andere. Men gaat er al te gemakkelijk aan voorbij dat ongelijke behandeling van ongelijke situaties best te verdedigen valt en niet als discriminatie kan worden gekapitteld.

Zelfstandigen betalen veel minder sociale bijdragen dan werknemers wat een verschil in sociale zekerheidsrechten kan verantwoorden. Sociale uitkeringen van zelfstandigen worden meer en meer opgetrokken tot het niveau van werknemers, de overheid springt immers ruimschoots bij. Het minimumpensioen is inmiddels geharmoniseerd.

Het omgekeerde valt de werknemers bij de overheid te beurt. Hun sociale voordelen worden als te genereus voorgesteld en als een discriminatie ten opzichte van de werknemers in de privé. Verdeel en heers, met als resultaat een neerwaartse aanpassing van sociale voordelen voor het gros van de werknemers. En daar is het rechts natuurlijk om te doen.

Zit er dan geen grond van waarheid in de stelling dat wie werkt altijd beter af moet zijn dan iemand die niet werkt? In de regel is dat ook zo. Wie meer jaren op zijn teller heeft zal ook meer 45-sten opbouwen en meer pensioen genieten. Maar wie de pech heeft gehad ziek of werkloos te zijn geweest zal van een gelijkstelling genieten. Dit is een regel binnen onze sociale zekerheid, die als sociale (!) verzekering garandeert dat je geen twee keer wordt gestraft omdat je door pech (buiten je wil!) niet kon bijdragen: een eerste keer omdat je geen werk hebt en op een veel lager inkomen terugvalt, een tweede keer wanneer je met pensioen gaat.

Werklozen zijn trouwens werkzoekend en moeten beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Inmiddels bestaat er een heel arsenaal om die beschikbaarheid te controleren, en is er sprake van actieve, passieve of aangepaste beschikbaarheid.

De aanval op gelijkgestelde periodes gaat duidelijk voort. Het is één van de systemische veranderingen die de zittende rechtse coalitie voor ogen heeft: de sociale zekerheid herleiden tot een systeem enkel voor wie het 'echt' verdient. Laat er evenmin twijfel over bestaan: als ABVV zullen we dit nooit dulden. Solidariteit moet de gouden regel blijven binnen onze sociale zekerheid. De ware inzet is het optrekken van alle pensioenen, want die blijven ondermaats, ook vanuit Europees perspectief.

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

Openbare raapleging over financiële transparantie in de 2de pensioenpijler

Het ABVV heeft altijd de noodzaak onderstreept om transparantie te hebben op het vlak van kosten en rendement in de tweede pensioenpijler.

Wij zijn dus blij te vernemen dat de FSMA een onderzoek had uitgevoerd dat peilde naar de mate van financiële transparantie op dat vlak. Concreet ging de FSMA na in welke mate een aangeslotene aan de hand van de hem ter beschikking gestelde informatie een correct en begrijpelijk zicht kreeg op alle elementen die rechtstreeks en onrechtstreeks een invloed hebben op zijn aanvullend pensioen (kosten, rendement ...). Het onderzoek ging hierbij niet alleen na of de pensioeninstelling alle relevante wettelijke voorschriften naleefde, maar probeerde tevens een aantal goede praktijken in kaart te brengen inzake communicatie over de diverse elementen via het pensioenreglement, het transparantieverslag en de pensioenfiche.

In het kader van dit onderzoek organiseert de FSMA ook een open raadpleging over de ontwerpmededeling voortvloeiend uit deze analyse. De consultatie wordt afgesloten op 31 mei. Zie

www.fsma.be, klik onderaan in de sitemap op 'lopende consultaties'.

ECONOMIE

Energietoekomst, een uitdaging voor het sociaal overleg

In België stopt de energiehorizon in 2025, het sluitingsjaar van de laatste kerncentrale. Goed om weten is dat de kerncentrales momenteel bijna de helft van de elektriciteit produceren in ons land. Na 2025 maken we een sprong in het duister. En rekening houdend met de nodige investeringen moet dringend een energievisie aangenomen worden.

Wat het sociaal overleg betreft hebben de werkgevers en de vakbonden op 21 januari 2015 in de CRB een unaniem advies uitgebracht over de noodzaak een duidelijke en lange termijnenergievisie te ontwikkelen. Die stap is meer dan nodig om te bepalen hoe de energiebevoorrading in ons land zal gebeuren na 2025 (sluitingsdatum van de laatste kerncentrales). Sindsdien ... geen enkele vordering.

De sociale gesprekspartners werken al sinds meer dan een jaar aan een advies dat de nadruk legt op de prioritaire uitdagingen:

- de toekomstige competitiviteit van onze Belgische economie vrijwaren en meer bepaald van onze industrie in de context van de energieovergang
- competitieve energieprijzen garanderen voor alle Belgische consumenten
- een performant regelgevend kader inzake klimaat en milieu
- de bevoorradingszekerheid garanderen op lange termijn
- kwaliteitsvolle banen verankeren

In de CRB worden de debatten vertraagd door de radicale standpunten. De werkgeversbank blijft focussen op het aspect 'prijs en competitiviteit'. Ook al geven wij toe dat die aspecten belangrijk zijn voor de Belgische economie, toch onderstrepen wij dat men ook rekening moet houden met milieu, klimaat, maatschappelijke uitdagingen en meer bepaald werkgelegenheid.

Nog meer omdat de laatste studie van de CREG over de prijzen voor de bedrijven aantoonde dat de energieprijzen in ons land veel competitiever zijn dan wat de werkgeversfederaties laten uitschijnen en dat de handicap op energievlak genuanceerd moet worden. Voor gas bijv. is ons land competitiever dan alle buurlanden. Voor elektriciteit stelt het probleem zich enkel voor de elektro-intensieve bedrijven (waarvoor er geen definitie

bestaat in België). Voor de andere profielen van industriële verbruikers zijn de elektriciteitsprijzen competitief ten opzichte van de buurlanden.

Op 26 april jl. hebben de 4 ministers van Energie in ons land een brede consultatieronde georganiseerd in het kader van het opstellen van een interfederaal energiepact voor 2030 en 2050 om een veilige, betaalbare en duurzame energie-bevoorrading te garanderen.

In eerste instantie zullen een honderdtal stakeholders uit de energiesector worden geraadpleegd. De burgers worden nadien ook geconsulteerd. Vreemd genoeg zullen de vakbonden afwezig zijn bij de eerste consultatieronde. Die is toegespitst op de industrieën, de energieleveranciers, de milieuvriendelijke verenigingen en de consumentenverenigingen.

Heel concreet hebben de 'energie-stakeholders' tot 30 juni de tijd om te antwoorden op een vragenlijst van meer dan 13 bladzijden rond 3 pijlers: productie, flexibiliteit en marktwerking. Het gaat om heel algemene vragen die alle kanten uit gaan (bijv. rond de evolutie van het aandeel van petroleum, of de integratie van elektrische voertuigen ...). Er wordt met geen woord gerept over het luik werkgelegenheid!

In deze consultatieronde wordt blijkbaar geen enkel voorstel geformuleerd. Er worden alleen vragen gesteld. Zo win je tijd. Maar net dat is onverstandig.

giuseppina.desimone@abvv.be

sebastien.storme@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Prioriteiten ter verbetering richtlijn EOR

Het EVV stelt tien krachtlijnen voor om de richtlijn over de Europese ondernemingsraden te verbeteren. Het uitvoerend bureau van het EVV formuleerde halverwege maart 2017 de krachtlijnen om:

- de doelmatigheid van het recht op informatie en op raadpleging van de werknemers ingeschreven in de richtlijn over de Europese ondernemingsraden (EOR's) te verzekeren;
- de problemen op te lossen die de afgevaardigden van dit orgaan in de praktijk ervaren.

Volgens het EVV moet de werking van de EOR beter. Onder meer is het belangrijk te vermijden dat werknemersafgevaardigden voor voldongen feiten worden geplaatst. Dit gebeurt nu nog al te vaak, vooral bij herstructureringen. Volgens het EVV moet hiervoor de richtlijn grondig gewijzigd worden.

Het ABVV was nauw betrokken bij de goedkeuring van deze prioriteiten, zowel op interprofessioneel niveau, als via de centrales actief in de Europese vakbondsfederaties. Deze laatste hadden trouwens hun inbreng in de debatten die hebben geleid tot de goedkeuring van de tien prioriteiten door een gezamenlijk standpunt naar voor te schuiven.

Welke prioriteiten?

We geven enkele voorbeelden uit de tien door het EVV goedgekeurde krachtlijnen:

- Garantie op effectieve naleving van het recht op informatie en op raadpleging. Vooraleer de directie een definitieve beslissing neemt, moet de transnationale procedure m.b.t. informatie en raadpleging correct en volledig zijn uitgevoerd.
- In effectieve en afschrikkende sancties voorzien. In geval van niet-naleving van de procedures m.b.t. informatie en raadpleging zou de definitieve sanctie moeten overeenstemmen met de nietigverklaring van de beslissingen van de onderneming, op voorwaarde dat de nationale vakbonden rechtstreeks betrokken bij deze beslissingen zich gunstig uitspreken over een schorsing en/of een nietigverklaring.
- In het toepassingsgebied van de richtlijn de 395 reeds geldende akkoorden opnemen, vooraleer de richtlijn op 22 september 1996 in werking treedt.

- De afgevaardigden de nodige middelen en rechten garanderen, zoals de toegang tot de diverse sites, zodat afgevaardigden kunnen communiceren met de actoren op nationaal niveau, meer bepaald vóór en na de vergaderingen van de EOR.
- Preciezer bepalen wanneer en hoe lang een onderneming informatie mag achterhouden en om welke redenen het recht van de leden van de EOR om informatie te delen met andere werknemersvertegenwoordigers beperkt zou kunnen worden.
- De subsidiaire voorschriften versterken om de werking van de EOR te verbeteren (bv. rechten en middelen van het beperkt comité, uitgebreide lijst van onderwerpen).

Bal in kamp Europese Commissie

De Europese Commissie heeft op 26 april 2017 haar mededeling over de Europese sokkel van sociale rechten gepubliceerd. In het begeleidende werkdocument is aangegeven dat de Commissie in 2017:

- een **REFIT-evaluatie** van de EOR-Richtlijn zou publiceren (de Commissie moest haar evaluatie eigenlijk al sinds juni 2016 publiceren). Dit is een begeleidingsdocument bedoeld om de uitvoering van de richtlijn te verbeteren en een grotere rechtszekerheid te bieden.

Het EVV ontmoette op 3 mei de vertegenwoordigers van de Europese Commissaris voor Werkgelegenheid en Sociale Zaken om de tien prioriteiten toe te lichten. De commissie zal ook Business Europe ontmoeten en verslag uitbrengen bij de commissaris. Wij houden je op de hoogte van het gevolg dat de commissie van plan is te geven aan de tien prioriteiten. Laten we hopen dat ze zo snel mogelijk een concrete vorm krijgen.

jean-luc.struyf@abvv.be

Langdurig ziek: nieuwe regels voor werkhervatting

Ernstige ziekte, een operatie, ongeval ... Iedereen kan ermee te maken krijgen. De werknemer of werkzoekende is een aantal weken of maanden in ziekteverlof en hoopt zo snel mogelijk opnieuw aan het werk te gaan.

Het ABVV ontwikkelde een aantal instrumenten (www.abvv.be/-/opnieuw-aan-het-werk-na-langdurige-ziekte-) om zieke leden bij te staan in deze complexe wetgeving:

- De meest gestelde vragen (FAQ) beantwoord door de federale studiediensten. De info is bestemd voor zieke werknemers, werkzoekenden, afgevaardigden in preventiecomité of syndicale delegatie, juridische diensten van de beroepscentrales en diensten sociaal recht.
- Een folder met uitleg over het traject voor een zieke werknemer met arbeidsovereenkomst en één voor een zieke zonder arbeidsovereenkomst.
- Een aantal standaardbrieven voor werknemers in re-integratieprocedure worden zo snel mogelijk online geplaatst.

Master-na-master: 'Master of Laws in Sociaal Recht'

Aan de Vrije Universiteit Brussel wordt de Master of Laws in het Sociaal Recht, een master-na-masteropleiding, ingericht. De opleiding duurt één academiejaar of kan worden gespreid over twee academiejaren. Alle verplichte en de meeste keuze-opleidingsonderdelen worden gedoceerd in avondonderwijs, zodat beroepsactieve studenten de colleges kunnen volgen. Onder bepaalde voorwaarden bestaat de mogelijkheid om af te studeren in februari.

Het programma omvat als verplichte opleidingsonderdelen onder meer: 'Bijzondere juridische vraagstukken inzake personeelsbeleid', 'Bijzondere vraagstukken uit het collectief arbeidsrecht in vergelijkend perspectief', 'Bijzondere vraagstukken uit het individueel arbeidsrecht in vergelijkend perspectief' en 'Grens-overschrijdende tewerkstelling'.

De tot beloop van ten minste 10 studiepunten te kiezen keuzeopleidingsonderdelen omvatten onder meer: 'Sociaal handhavings- en procesrecht', 'European Labour and Employment Law', 'Droit social comparé', 'Arbeids- en organisatiepsychologie' en 'Droit de la réparation des risques professionnels'.

Meer info bij prof. G. Van Limberghen (gvlimber@vub.ac.be) of op www.vub.ac.be/sociaal-recht of tijdens de onthaalavond op dinsdag 26 september 2017 (18-20u).

■ SOCIAAL BELEID

Verbod veruiterlijking van overtuigingen op de werkplek: discriminatie?

Het Hof van Justitie onderzocht de vraag in een zaak van een werknemster die werd ontslagen omdat ze tijdens de werkuren een islamitische hoofddoek wilde dragen.

De werkgever wijzigde het reglement en verbod 'werknemers op de werkplek hun politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen te veruiterlijken of elk daaruit voortvloeiende ritus uit te voeren.'

Het Hof van Justitie stelt in een arrest dat het verbod geen verschillende behandeling gebaseerd op religie of overtuigingen invoert. Het stelt dat "een dergelijk verbod echter een indirecte discriminatie zou kunnen zijn, indien wordt vastgesteld dat de schijnbaar neutrale verplichting zou leiden tot een bijzonder nadeel voor de personen die een bepaalde religie of overtuigingen aanhangen, tenzij kan worden aangetoond dat dit verschil in behandeling objectief gerechtvaardigd kan worden door een legitieme doelstelling en indien de middelen om die doelstelling te bereiken geschikt en noodzakelijk zijn."

Het Hof geeft aan dat de wil van de werkgever om een beleid van neutraliteit te handhaven in de relaties met de klanten als legitiem moet beschouwd worden en dat het verbod voor werknemers om zichtbare

tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze tekenen te dragen een geschikt middel is om een goede handhaving van een neutraliteitsbeleid te verzekeren.

Dit verbod moet zich, volgens het Hof, echter beperken tot het strikt noodzakelijke, dat wil zeggen dat "moet worden nagegaan of dit verbod enkel de werknemers beoogt die in contact komen met klanten. Zo ja, dan moet het betreffende verbod beschouwd worden als strikt noodzakelijk om het nagestreefde doel te bereiken."

Rekening houdend met de weigering van de werknemster om het dragen van de hoofddoek te staken, moet er ten slotte worden nagegaan of de onderneming in staat was haar een andere werkpost voor te stellen, zonder contact met de klanten, in plaats van haar te ontslaan.

Deze rechtspraak heeft de verdienste beperkingen op een verbod op geloofstekenen op de werkplek vast te leggen.

HvJ-EU, zaak C-157/15, 14/03/2017

jean-francois.macours@abvv.be

Raad van State tegen versoepeling zondagsarbeid

In de Echo van april 2016 berichtten we al over de intentie van enkele liberale parlementsleden om arbeid op zondag verder te faciliteren door de in de arbeidswet opgenomen uitzonderingen op de verplichte zondagsrust te laten beoordelen per werknemer en niet langer per werkgever.

Het aantal zondagopeningen niet langer bekijken per werkgever, maar enkel nog per werknemer, zou betekenen dat een bepaalde zaak het hele jaar door ook op zondag kan openen, zo lang telkens andere werknemers het zondagswerk verrichten.

De parlementsleden beweren dat de arbeidswet inzake onduidelijk is en wilden via een interpretatieve wet de huidige bepalingen interpreteren.

In de Nationale Arbeidsraad adviseerden de vakbonden negatief over dit voorstel en de parlementsleden kondigden in juli 2016 aan dat ze het over een andere boeg zouden gooien. Waarom niet de burgemeester van een gemeente laten beslissen of op zijn

grondgebied het aantal dagen zondagsarbeid per werkgever dan wel per werknemer wordt bepaald. Pas eind maart dit jaar werd een amendement in die zin op hun wetsvoorstel ingediend. Zowel het oorspronkelijk wetsvoorstel als het amendement werden voorgelegd aan de Raad van State, die op 2 mei een advies gaf.

In het – terecht – vernietigend advies laat de Raad weten dat er helemaal geen onduidelijkheid heerst over die bepalingen van de arbeidswet. Er is geen enkele reden om de arbeidswet aan te passen. Wat het amendement betreft stelt de Raad dat het gelijkheidsbeginsel geschonden wordt in hoofde van de werkgevers van bijvoorbeeld naburige gemeenten als de ene gemeente de afwijking toestaat en de andere niet. Benieuwd of de parlementsleden de eer aan zichzelf laten en hun wetsvoorstel intrekken.

lander.vanderlinden@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Cassatie verduidelijkt draagwijdte wettelijke rendementsgarantie

Op 4 maart 2011 trok de toenmalige CBFA (nu FSMA) de vergunning in van verzekeringsinstelling APRA Leven. De verzekeraar werd in vereffening gesteld. Apra beheerde heel wat groepsverzekeringen, en de vereffening werd gevolgd door tal van rechtszaken van werknemers die hun aanvullend pensioen in rook zagen opgaan. De cruciale vraag hierbij is de precieze draagwijdte van de wettelijke rendementsgarantie (art. 24 van de wet op de aanvullende pensioenen, hierna WAP).

Artikel 24 WAP stelt een minimum rendement in voor de aanvullende pensioenen van het type vaste bijdragen (vandaag 1,75%; vóór 1/1/2016 was dit 3,25% op werkgeversbijdragen en 3,75% op werknemersbijdragen). Is het rendement van de beleggingen lager, dan betaalt de werkgever of de sector het verschil. De vraag aan het Hof van Cassatie was of dit artikel, in geval van vereffening van een pensioeninstelling, de werkgever verplicht om het volledige pensioenkapitaal, verhoogd met het wettelijk rendement, ten laste te nemen.

De werkgever argumenteerde dat artikel 24 enkel wil vermijden dat geld van aanvullende pensioenen risicovol belegd wordt. Tenzij in geval van fout of nalatigheid, zo is de argumentatie, kan de werkgever niet aansprakelijk gesteld worden voor tekorten die het gevolg zijn van de vereffening of het faillissement van de pensioeninstelling.

Het Hof van Cassatie (Cass. 6 maart 2017, s.15.0107.N/3) volgt deze redenering niet. Het hof stelt dat de werkgever de tekorten moet aanzuiveren, ongeacht de oorzaak van die tekorten. Ook al is zo'n situatie erg uitzonderlijk, toch is dit arrest erg belangrijk voor het vertrouwen in de tweede pijler. Artikel 24 is immers de enige garantie voor de werknemers wanneer de pensioeninstelling in gebreke blijft.

astrid.thienpont@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Onderzoek naar personen uitgesloten uit de werkloosheid

De Brusselse overheidsdienst voor werkgelegenheid Actiris bestelde een onderzoek naar wat er is geworden van personen 'uitgesloten uit de werkloosheid' (UCL). De leden van het beheerscomité kregen onlangs de resultaten te zien.

De studie liep van januari 2016 tot maart 2017 en onderzocht het lot van de betrokkenen en hoe ze hun uitsluiting ervaren. Hoofdoelstelling voor Actiris was, in het kader van de nieuwe controlebevoegdheid op actieve beschikbaarheid, beter de doelgroepen en hun parcours afbakenen om een aangepaste begeleiding te bieden.

De studie toont dat personen uitgesloten uit de werkloosheid actief zijn in beperkte segmenten van de arbeidsmarkt (niet-geschoolde activiteiten en banen). Ze kennen meer eenvoudige tewerkstellingsvormen, maar geen duurzame werkgelegenheid. Hun zoektocht naar een baan is niet de 'norm'. De uitsluiting, die als een onrecht wordt ervaren, brengt een breuk teweeg met de overheidsinstellingen of parastatalen en creëert afstand tegenover begeleiding en tewerkstelling. De uitsluiting leidt vaak tot precarisering en een verlies van eigenwaarde.

Drie lessen uit de studie sterken onze overtuiging over de absurditeit van de activerings- en uitsluitingsmaatregelen van werklozen:

- Dreiging van uitsluiting heeft niet het verwachte 'bonificatie'-effect op zoekgedrag, maar veroorzaakt daarentegen marginalisering, 'teruggetrokkenheid' en onzekerheid.
- De procedure is brutaal en biedt weinig mogelijkheden op terugkeer naar een waardig, regulier statuut.
- Het lot van deze personen is een soort van 'collectief ondenkbare': onze beleidsmakers hebben nooit rekening gehouden met en nagedacht over het lot van deze 'uitgeslotenen'. Het enige collectieve ontsnappingspoortje, aangemoedigd door de sociale begeleiders, is de 'medicalisering' of 'psychiatisering' van langdurige werkloosheid en doorverwijzing naar nieuwe begeleidingsstructuren van zogenaamde MMPP-persoon. Deze maatregel is echt absurd.

samuel.droolans@abvv.be

Juridische geschillen over arbeidsongevallen: vorming

De volgende vorming voor de leden van de Diensten voor Sociaal Recht en de juridische diensten van de centrales vindt plaats op donderdag 22 juni 2017 (van 13.30u tot 16.30u) en heeft als thema 'Juridische geschillen met betrekking tot arbeidsongevallen'.

De vorming wordt gegeven door Steve Gilson, advocaat bij de balie van Namen en gaat door in de lokalen van het Federaal ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel (zaal A, 6de verdieping).

Inschrijving via VormingenDSR@abvv.be

Voor een anti-discriminatie kaderordonnantie

Recentelijk stelde de ESRBHG een rechtsvacuüm vast in de anti-discriminatie wetgeving met betrekking tot huisvesting, transport en levering van goederen en diensten. Brusselaars kunnen voor deze materies onmogelijk hun rechten laten erkennen voor de rechtbank. Het EVV vraagt daarom om een kaderordonnantie tegen discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest over alle gewestelijke bevoegdheden heen, en om de bestaande wetgeving te harmoniseren en alle beschermde criteria te dekken.

Laat iedereen meegenieten van zonne-energie

Investerings in zonne-energie trekken weer aan, maar om klimaat- en energiedoelstellingen te halen, moet het veel sneller. Dat is de boodschap van 'Iedereen hernieuwbaar', een brede coalitie van sociale partners, milieu-, consumenten- en sectororganisaties waar ook het Vlaams ABVV deel van uitmaakt.

De coalitie wil een versnelling in de investeringen en wil tegelijk iedereen mee laten genieten van de voordelen van zonne-energie. Ze doet daarom vijf voorstellen aan de beleidsmakers:

- 1. Geef objectieve en duidelijke informatie aan burgers en lokale besturen over hun zonnepotentieel.*
- 2. Maak van zon een interessante investering voor iedereen. Laat bijvoorbeeld lokale besturen aanbestedingen organiseren voor grote daken, met extra stimulansen voor burgercoöperaties en kwetsbare doelgroepen.*
- 3. Zorg voor een gegarandeerd rendement op zonnepanelen.*
- 4. Stimuleer een elektriciteitsnet in evenwicht met zoveel mogelijk zon (en wind). Zorg onder andere voor een toekomstvast nettatarief dat hernieuwbare energie en een flexibel en energiezuinig gedrag bevordert.*
- 5. Stap af van de doorrekening van alle energiekosten in de elektriciteitsfactuur en voer in de plaats een CO2-heffing in op het gebruik van fossiele brandstoffen (stookolie, aardgas).*

Meer informatie op www.iedereenhernieuwbaar.be

ECHO REGIO VLAANDEREN

Belastingen niet aangegeven? Geen probleem voor minister Tommelein!

Wie de voorbije jaren naliet een erfenis aan te geven bij de fiscus, kan op de gratie van Vlaams minister Tommelein rekenen.

Sinds kort is namelijk een 'fiscale regularisatie' van kracht, waardoor niet aangegeven Vlaamse belastingen toch nog aangegeven kunnen worden. Het gaat vooral om erfbelastingen, maar ook om niet aangegeven registratiebelastingen, verdeelrecht voor mede-eigenaars die elkaar uitkopen of schenkbelastingen.

Net zoals federale fiscale regularisaties, zou deze Vlaamse regularisatie een eenmalige maatregel zijn, die bovendien beperkt is in de tijd. Het verleden leert dat het zelden bij één keer blijft.

Rammelende regeling

Minister Tommelein maakt het dus mogelijk dat Vlaamse belastingontduikers zich tegen een voordelig tarief en ongestraft in regel kunnen stellen. De betrokkenen betaalden geen belastingen en ze ontlopen ook nog eens een zware boete.

De regeling rammelt echter langs alle kanten. Wie erft van zijn ouders betaalt normaal gezien 3 tot 27 procent belasting, afhankelijk van het bedrag. Indien men deze belasting heeft ontdoken, dan geldt onder de nieuwe regeling een regularisatietarief van 35 procent voor de eerste vijf jaar na de inbreuk. Als de inbreuk langer dan vijf jaar geleden plaatsvond en dus verjaard is, dan geldt een tarief van 37 procent. Dit is hoger dan wanneer men eerlijk zijn belastingen had betaald, maar nog altijd een stuk minder dan wanneer de fiscus de fraude zou ontdekken en men een boete zou moeten betalen bovenop het verschuldigde bedrag.

Andere regels gelden voor erfenissen van iemand anders dan de ouders. Indien de erfenis meer dan vijf jaar geleden werd overgedragen maar niet werd aangegeven, zal een voordeeltarief van 37 procent gelden, ongeacht het bedrag. Bij een normale gang van zaken geldt in geval van een aangifte een tarief van 45 tot 65 procent, of 70 procent in geval van niet-aangifte en minder dan vijf jaar geleden.

Deze regeling is dus voordeliger dan niet-verjaarde kapitalen regulariseren in niet-rechte lijn (70 procent vlak) en zelfs voordeliger dan braaf erfenisrechten betalen (tot 65 procent

hoogste schijf) in niet-rechte lijn. Het loont met andere woorden om aangifte van een inbreuk op de fiscale regelgeving zo lang mogelijk uit te stellen, liefst totdat de inbreuk verjaard is.

Het vlakke tarief is niet langer afhankelijk van het verschuldigde bedrag en in de nieuwe regeling wordt bovendien geen onderscheid meer gemaakt tussen 'beperkte' en 'ernstige' fiscale fraude. Ook als de belastingontduiking zeer doelbewust georganiseerd werd, blijven dezelfde tarieven van toepassing.

Fout signaal

Dit is een slag in het gezicht van alle burgers die steeds op correcte wijze hun belastingen betalen. Bovendien wordt meer en meer duidelijk dat flauwtjes doen over belastingontduiking niet meer van deze tijd is: buitenlandse banken distantiëren zich steeds meer van dubieuze vermogens, de internationale druk op belastingparadijzen voor gegevensuitwisseling neemt met de dag toe. Onderzoeksrapporten zoals de Panama papers maken dat zij die hun vermogen verborgen hielden in offshore constructies, steeds vaker hun inbreuken bekendgemaakt zien worden voor de hele wereld.

Een maatschappelijke consensus groeit om het net rond fiscale fraudeurs te sluiten, en terecht. Dat een liberale minister op zo'n moment de kant kiest van mensen die in het verleden hun belastingen ontdoken, getuigt van een zekere wereldvreemdheid en is een zéér fout signaal.

greg.verhoeven@vlaamsabvv.be

Beheersovereenkomst AViQ: standpunt Waals ABVV

Bij elke etappe van de opstelling van de beheersovereenkomst van het AViQ, *Agence pour une Vie de Qualité* (agentschap voor kwaliteitsvol leven), stelde het Waals ABVV amendementen voor die voortkomen uit voorbereidende interne werkgroepen van afgevaardigden, bestendigen en experts van de beroepscentrales.

AViQ is geen orgaan van de sociale zekerheid

In de eerste versies van de tekst was er sprake van de uitvoering van sociale zekerheidsmechanismen door het agentschap. Het Waals ABVV vestigde er de aandacht op dat het AViQ geen beheersorgaan van de sociale zekerheid is. Zelfs al heeft het bevoegdheden geërfd die eruit voortvloeien (kinderbijslag, rusthuizen ...), wordt het niet gefinancierd door sociale bijdragen, maar door dotaties. Daarna werd de tekst gewijzigd en voortaan stelt de tekst dat het AViQ een beleid van sociale bescherming uitvoert.

Doeltreffendheid is geen waarde

Voor het Waals ABVV is doeltreffendheid geen waarde. Het is een beleidsevaluatiecriterium, de mogelijkheid om de toegekende middelen te optimaliseren met het oog op het behalen van een resultaat. De rendabiliteitsdrempel is het bevoorrecht evaluatie-instrument om de doeltreffendheid van een organisatie na te gaan. Doeltreffendheid kan echter tegenover de andere gewenste waarden (solidariteit, kwaliteit) worden geplaatst. Dit amendement werd helaas niet aanvaard en de doeltreffendheid moet als basiswaarde behouden blijven.

Mantelzorgers – een vrijwillige keuze

Het ACV stelde een amendement voor dat door het Waals ABVV werd gesteund: de voorgestelde tekst zou de mantelzorger voorstellen als een onmisbare, aanvullende ondersteuning van een dienstenaanbod, wat een rem op de autonomie van vrouwen betekent, omdat zo hun de toegang tot tewerkstelling en aanverwante rechten wordt versperd. De tekst werd gewijzigd en verleent nu prioriteit aan het dienstenaanbod en de vrijwillige levenskeuze van de mantelzorger.

Concept van individuele empowerment

Het Waals ABVV wilde het begrip van individuele empowerment als middel om te komen tot inclusie en autonomie van de persoon uit de tekst halen. Men had dit concept kunnen beschouwen als de valorisering van een individuele responsabilisering ten koste van de collectieve solidariteit. Dit concept werd verwijderd.

Kwalitatieve en normatieve benadering

In de oorspronkelijke tekst druide de door het agentschap ontwikkelde kwalitatieve benadering in tegen de normatieve benadering. Voor het Waals ABVV draagt de invoering van normen (van omkadering, van infrastructuur ...) in tegendeel bij aan een kwaliteitsbenadering. Er werd ook verwezen naar het beheer van de activiteiten aan een lagere kostprijs. Het criterium voor de evaluatie van doeltreffendheid is echter niet de laagste kostprijs, maar wel een optimale toewijzing van middelen in functie van de verwachte resultaten. De tekst werd in die zin gewijzigd.

Opvolging van uitgebrachte adviezen verzekeren

De tekst neemt deze doelstelling – een punt toegevoegd door het Waals ABVV – van de 'Conseil de stratégie et de prospective' (Raad voor strategie en toekomstleer) over naar het voorbeeld van de geldende procedure in de CESW (Waalse economische en sociale raad).

Integratie sociale gesprekspartners in partnerschapscultuur

Oorspronkelijk waren de vakbonden uitgesloten van de doelstelling om een cultuur van partnerschap te ontwikkelen. Dankzij het Waals ABVV zullen de sociale gesprekspartners als partners in het AViQ worden opgenomen, in navolging van de operatoren, diensten en begunstigen.

Resultaatsindicatoren

Het AViQ heeft kwantitatieve indicatoren van werklust per dienst voorgesteld. Het Waals ABVV heeft gevraagd dat het personeelskader kan worden meegedeeld aan de Algemene Raad, met per bedrijfstak en per departement het aantal FTE's. Het is immers nodig de huidige situatie te kennen om de evolutie binnen vijf jaar te evalueren en zeker te zijn dat alle diensten over voldoende personeel beschikken om hun opdrachten uit te voeren.

Het Waals ABVV verkreeg ook dat men de deelname van de bedienden aan de definiëring van de kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren van hun werk bevordert. Tot slot behoort op vraag van het Waals ABVV de toekomstige uitwerking van kwalitatieve indicatoren van het uit te voeren beleid tot de doelstellingen van de 'Conseil de stratégie et de prospective'.

raphael.emmanuelidis@fgtb-wallonne.be

Festival van het Verzet

Créer, c'est résister. Résister, c'est créer.

Sinds 2009 organiseren de CEPAG van Verviers en het ABVV Verviers & Duitstalige gemeenschap, samen met het Cultureel Centrum van Dison en andere culturele en sociale actoren, een 'Festival de Résistance' om hulde te brengen aan wie gestreden heeft en nog steeds strijdt tegen ongelijkheid en onrechtvaardigheid en voor de collectieve vrijheden en uitzicht op een betere wereld.

Dit jaar neemt de hele CEPAG-beweging van april tot juni deel aan het festival.

In het kader van het Festival de Résistance worden activiteiten worden georganiseerd in Bergen, Verviers, Namen, Brussel, Charleroi, Aarlen, Beaumont, Nijvel en La Louvière. Rond het leidmotief – nee zeggen van 1917 tot 2017 – zullen nog andere conferenties, vormingen en culturele activiteiten volgen.

Afsluiting van het Festival

Dinsdag 13 juni, 20 uur in de Cité Miroir (Luik): Théâtre "La Violence des Riches" door de Cie Vagusement compétitifs

Woensdag 14 juni, 9.30 uur in Beez (Namen) : Conférence gesticulée "Radical ?!" (geanimeerde conferentie)

Alle info op www.cepag.be of op

 **Festival-de-Résistance**

Meer transparantie in de bevoorradingsketens van kleding

Afschuwelijke arbeidsomstandigheden en schendingen van werknemersrechten zijn helaas kenmerkend voor de kledingindustrie. Uiteraard herinneren we ons het drama van Rana Plaza in Bangladesh, een gebouw dat op 24 april 2013 instortte, en waarbij 1.138 werknemers de dood vonden. Na de ramp konden de betrokken Europese ondernemingen alleen geïdentificeerd worden door de labels in het puin te zoeken. Dit moet veranderen. Identificatie van de kledingketens en merken die klant zijn van de fabrieken is immers cruciaal om hun verantwoordelijkheid vast te vaststellen.

Daarom richtte het ABVV samen met achACT en de Schone Kleren Campagne, en 76 andere organisaties, een open brief aan de Europese Commissie. De organisaties vragen regels op te stellen voor alle kledingbedrijven die actief zijn op de Europese markt. Ze roepen de Europese Unie ook op te eisen dat ondernemingen geregeld de namen, adressen en gegevens van alle bedrijven in de bevoorradingsketen zouden publiceren.

Meer informatie over de campagne 'Transparantie': www.schonekleren.be

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

0,7%: de betekenis van het getal

0,7 procent van het bbp als bijdrage aan ontwikkelingssamenwerking, daartoe hebben de OESO-lidstaten, waaronder België, zich verbonden. Welke uitgaven behoren echter tot dit percentage? De regeringen van de OESO-lidstaten bespreken dat momenteel in het Comité voor Ontwikkelingshulp (DAC). Door de criteria van de uitgaven voor ontwikkelingssamenwerking te versoepelen, kunnen landen de 0,7 procent benaderen zonder bijkomende inspanningen te leveren.

Het IVV en het TUAC (adviescomité voor vakbonden bij de OESO) organiseerden vorig semester ontmoetingen tussen de vakbeweging (waaronder het ABVV) en het DAC, waarop we onze prioriteiten aan de regeringsvertegenwoordigers konden meedelen.

Instrumenten die de privésector ondersteunen, zoals leningen en waarborgen voor investeringen en exportkredieten, zouden gemakkelijker in de berekening van de 0,7 procent opgenomen worden. We drongen erop aan dat van deze instrumenten zou moeten bewezen worden een meerwaarde

te zijn op vlak van ontwikkeling ('development additionality') door zich te baseren op mechanismen van 'due diligence' en sancties in geval van niet-naleving van waardig werk door de begunstigde privésector.

Tweede vraag in het debat: hoe wordt de 0,7 procent toegewezen? Voor de verwezenlijking van welke duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) wordt het aangevend? Het CSR-rapporteringssysteem ('credit report system') moet een antwoord op die vraag bieden. Voor de vakbeweging moet dit rapporteringssysteem de inspanningen in de verf zetten die zijn geleverd met betrekking tot de SDG's voor de bestrijding van ongelijkheid en de vier pijlers van waardig werk. In deze CSR-rapportering zou er bijzondere zichtbaarheid moeten zijn voor ondersteuning van sociale dialoog. Uiteindelijk hangt de verwezenlijking van verschillende SDG's immers daar van af.

thierry.aerts@abvv.be

Europese Sociale Pijler: lege doos?

Op 26 april 2017 lanceerde de Europese Commissie haar lang aangekondigde Sociale Pijler. Lang aangekondigd want tussen de eerste officiële aankondiging van dit initiatief (Junker, State of the Union speech september 2015) en nu lagen al vele voorstellen, projecten, discussies én een publieke consultatie. En het is nog niet afgelopen: de Commissie wil het initiatief officieel bevestigd zien door alle Europese instanties (Parlement, Raad, Commissie ...) ter gelegenheid van de Europese Sociale top van 17 november dit jaar in Gotenburg. Dit betekent dat tegen die tijd bepaalde elementen nog verder uitgewerkt én de tekst nog aangepast zullen worden om iedereen op dezelfde lijn te krijgen.

Ondertussen blijkt dat niet al te veel concrete en wetgevende initiatieven moeten verwacht worden van het Europese niveau. Wel veel ondersteuning, onderzoek, evaluatie ... In alle eerlijkheid moet hierbij vermeld worden dat de Commissie niet over al te veel mogelijkheden beschikt. De onderwerpen van de Sociale Pijler zijn van die aard dat de verantwoordelijkheid hiervoor meestal ligt bij de lidstaten en vaak ook bij de sociale

gesprekspartners in die landen. Dit wilden de lidstaten én sociale gesprekspartners zo.

De 20 punten van de pijler zijn eerder vaag – precies omdat ze nog moeten uitgewerkt worden in de lidstaten – maar ze omvatten een hele reeks aan 'rechten', waardoor lidstaten verplicht zullen zijn deze uit te voeren. Dit bepaalt evenwel niet op welke manier ze moeten ingevuld worden. De 20 punten op zichzelf zijn gegroepeerd in drie thema's:

- Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt
- Eerlijke arbeidsomstandigheden
- Sociale bescherming en een inclusieve maatschappij

Meer info op <http://ec.europa.eu/social> > 'Nederlands' > 'Snel naar: Europese pijler van sociale rechten'

bart.samyn@abvv.be