

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 7, september 2018

■ Economie

Melden van banktarieven – naar
een relatieve transparantie

Mobiliteitsbudget: regering blijft doof

■ Ondernemingen

HRPBW-advies: tarifiering en
prestaties EDPBW's

■ Sociaal beleid

Statistisch verslag van de geweigerde
arbeidsongevallen in 2016

■ Sociale ombuds

...

■ Echo regio Brussel

Actieplan tegen racisme in Brussel

■ Echo regio Vlaanderen

Meer duale opleidingen,
minder schoolvakantie

■ Echo regio Wallonië

Hervorming van de vennootschapsbelasting:
welke gevolgen?

■ Europa & Internationale relaties

De Internationale Arbeidsconferentie
Naar een Europese Loonalliantie

Wie vindt de opleiding?

De zoektocht naar een opleiding voor werknemers lijkt wel op de jeugdboekenreeks 'Waar is Wally?', je weet wel die grote kleurplaten vol met rood-wit gestreepte figuurtjes waartussen dan 1 Wally staat: zeer moeilijk te vinden dus.

Bij de lancering van de wet-Peeters in maart 2017, hadden de regering en de werkgevers de mond vol van het belang van opleiding voor werknemers. Anderhalf jaar later zijn de vaststellingen zeer ontvullend. En verbaast het ons? Natuurlijk niet.

Uit de cijfers van de FOD werk blijkt dat minder dan de helft van de sectoren (83 van de 169 sectoren) een cao afgesloten hebben. Zij vertegenwoordigen in totaal amper de helft van alle werknemers in de privésector. Slechts 14% van de werknemers valt onder een sector die de federale doelstelling van gemiddeld vijf dagen opleiding per voltijds werknemer per jaar heeft bereikt. Onder deze sectoren bevinden zich voornamelijk deze sectoren die economisch sterk staan of waar zich de meeste knelpuntberoepen bevinden. En daarvoor heeft de VBO-deal (ook wel arbeidsdeal genoemd) nog eens cadeau gegeven onder de vorm van fiscale subsidiëring.

Van deze 83 sectoren die een cao hebben afgesloten, hebben 35 sectoren het wettelijk minimum van gemiddeld 2 dagen opleiding kunnen afspreken. Ook niet spectaculair. Bovendien moet iedere sectorale cao een groeipad bevatten met een einddatum en daar zijn slechts 38% van deze 83 sectoren die een cao hebben, in geslaagd.

Naast al hun mooie beloftes, ontbreekt duidelijk de wil van de werkgevers om van dit onderwerp werk te maken. Ze moeten op hun verantwoordelijkheid gewezen worden. Minister Peeters heeft het tegenovergestelde gedaan: geen sanctie meer, geen monitoring meer, geen duidelijke tijdslijn en een nationale, gemiddelde doelstelling.

Cijfers van Eurostat geven een zeer lage participatiegraad aan van de Belgische werknemers. Waar 20% van de Nederlandse en Franse werknemers aangeeft dat ze tijdens de vier laatste weken een opleiding hebben gevolgd, is dat maar 8% van de Belgische werknemers.

Wat moet er veranderen ?

Ten eerste moet er op korte termijn een sectorale doelstelling van gemiddeld 5 dagen en een timing komen zodat alle sectoren een sectorfonds inrichten. Iedere sectorale cao moet bovendien worden nagekeken door de administratie van de FOD Werk (is er een groeipad ? is er timing ?). De evolutie moet gecontroleerd worden.

Ten tweede moeten alle werknemers op middellange termijn recht hebben op vijf dagen opleiding per jaar. Dus ook de werknemers van bedrijven met minder dan tien werknemers.

Ten derde moet een werknemer voor iedere gevolgde opleiding een attest bekomen van zijn werkgever met de aard en de beschrijving van de gevolgde opleiding.

Ten vierde zou de overheid alle sectorale- en bedrijfsrechten i.v.m. met opleiding moeten opnemen in www.mycareer.be zodat iedere werknemer ten allen tijde zijn rechten kent en kan afdwingen bij zijn werkgever.

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

Hoe 'groen' definiëren voor de financiering van de transitie in België?

In het kader van de werkzaamheden over de financiering van de transitie, organiseert de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling op 5 oktober 2018 een seminarie over de definitie van 'groen'. Welke activiteiten kunnen door een als 'groen' benoemd financieel product gefinancierd worden – of niet? Hoe zal de toekomstige Europese taxonomie in België toegepast worden en wat zal de impact zijn op de financiering van de transitie in ons land?

Het seminarie zal specialisten in duurzaam financieren bijzonder interesseren.

Presentaties door de Europese Commissie, door leden van de Technical Expert Group on Sustainable Finance, en door gespecialiseerde consultants zijn voorzien. Ze zullen gevolgd worden door tussenkomsten van verschillende actoren die te maken hebben met de Europese taxonomie in België: milieu-ngo's, professionals van de financiële sector, consumenten, ratingbureaus, federale overheid en financiële toezichthouders.

Het seminarie zal in het Engels verlopen, zonder simultaanvertaling.

Deelname is gratis, maar u moet zich inschrijven via volgend e-mailadres:

<http://frdo-cfdd-admin.be/Account/JoinForum/814/>

Wanneer? Vrijdag 5 oktober 2018, 9u – 16.10u

Waar? FOD Werk, Zaal Storck, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel (Zuidstation).

ECONOMIE

Aanduiding van banktarieven: naar relatieve transparantie

Eind juli richtte minister Kris Peeters van Economie en Consumenten een adviesaanvraag aan de Bijzondere Raadgevende Commissie Verbruik (BRCV) over een ontwerp-KB betreffende de aanduiding van de tarieven van diensten gekoppeld aan een bankrekening.

Eind 2017 werd Richtlijn 2014/92/EU betreffende de vergelijkbaarheid van de in verband met bankrekeningen aangerekende vergoedingen, het overstappen naar een andere bankrekening en de toegang tot bankrekeningen met basisfuncties omgezet in een wet. Doel van deze richtlijn is onder meer een grotere transparantie. Dit zou gegarandeerd worden door de verplichting om geharmoniseerde modellen te gebruiken in het informatiedocument over de tarieven en het kostenoverzicht, evenals door de opstelling door elke lidstaat van een lijst met de meest representatieve diensten verbonden aan een rekening.

De bedoeling van hoger genoemd ontwerp-KB is deze verplichting voor België te concretiseren.

De richtlijn laat toe een lijst op te stellen met tien tot twintig diensten, maar de consumentenorganisaties (waarbij het ABVV is aangesloten) hebben moeten vaststellen dat de door de minister opgestelde lijst slechts vijf diensten vermeldde. Dit is uiteraard niet verbazingwekkend, wetende dat deze ontwerp-lijst is opgesteld na overleg enkel met de vertegenwoordigers van de banksector.

De consumentenorganisaties betreuren deze situatie en vragen om deze lijst aan te vullen met andere diensten die zij belangrijk vinden. Ze hebben bovendien gevraagd dat het KB uitdrukkelijk zou vermelden dat deze lijst geregeld moet herzien worden. De consumentenorganisaties hebben ook gevraagd om betrokken te worden bij de werkzaamheden met betrekking tot de plaatsing van een vergelijking van bankrekeningen op de FSMA-website.

christophe.quintard@abvv.be

Mobiliteitsbudget: regering blijft doof

In april 2017 brachten de sociale gesprekspartners (SG) binnen de CRB en de NAR een unaniem advies uit. Daarin stellen ze een mobiliteitsbudget (MB) voor dat kadert in een geïntegreerd en duurzaam mobiliteitsbeleid, dat onder andere inzet op de bevordering van een gedragsverandering richting een meer duurzame en intermodale mobiliteit (zie Echo van september 2017).

Regeringsvoorstel

Als onderdeel van de zogenaamde 'arbeidsdeal' - die omgedoopt werd tot 'VBO-deal' - besliste de regering om een mobiliteitsbudget in te voeren, en om het 'Cash for Car'-systeem (mobiliteitsvergoeding) aan te passen en om deze stelsels voor te leggen aan de SG voor advies.

In hun advies 2017, eisten de SG dat de invoering van dat MB (bedoeld om mobiliteitsdoelstellingen te bereiken) vergezeld moest zijn van antimisbruikmaatregelen om te vermijden dat het MB een instrument wordt voor fiscale loonoptimalisatie.

Hoewel het wetsontwerp van de regering voorziet in een paar van zulke maatregelen, ontbreekt het op dat vlak duidelijk aan ambitie:

- geen minimum- of maximumbedragen voor het MB
- niets om het cumuleren van 'bedrijfswagen + MB + cash for cars' te verbieden voor begunstigden
- niets tegen een 'salary sacrifice' (werd nochtans gevraagd in het advies van 2017).

Op weg naar 'notionele' auto's

De inhoud van het MB van de regering en de fiscale en parafiscale stelsels die eraan gekoppeld zijn, dreigen niet te voldoen aan de doelstelling van begrotingsneutraliteit die de SG noodzakelijk achten en waar ze dan ook naar streven.

Bovendien suggereert de uitbreiding van het luik 'duurzame vervoerswijzen' met de aankoop van een fiets of bromfiets, alsook met huisvestingskosten, dat de regering de deur wil openlaten voor het gebruik van dat MB in het kader van fiscale optimalisatie.

Dat gevoel wordt versterkt wanneer de vergelijking met het stelsel "cash for car" wordt geanalyseerd. Het CfC-stelsel zal voortaan volledig 'vrij zijn' van antimisbruikmaatregelen (vooral de afschaffing van het verband tussen de toekenning van CfC en de verplichting van de effectieve teruggave van een bedrijfswagen). Als we in ons achterhoofd houden dat het toekenningsbeleid voor bedrijfswagens een exclusieve bevoegdheid van de werkgever is – dat hebben de werkgeversvertegenwoordigers meerdere malen benadrukt – wordt dat vermoeden er niet minder sterk op.

Met dit MB en deze nieuwe 'Cash for car'-regeling, is België op weg naar notionele auto's, met alle rampzalige gevolgen van dien voor de overheidsinkomsten.

christophe.quintard@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk betreffende de tarifiering en de prestaties van de EDPBW's

Op 1 januari 2016 werd de tarifiering van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW) hervormd. In feite betaalt de werkgever de EDPBW's niet meer op basis van de onderwerping of niet van zijn werknemers aan het gezondheidstoezicht, maar betaalt hij voor elke werknemer die actief is in zijn bedrijf. Grote ondernemingen met preventieadviseurs hebben recht op een enveloppe van 'Preventie-eenheden' en de kmo's op een forfaitair systeem van gegarandeerde prestaties. Een Vaste Operationele Commissie van de HRPBW moest meewerken aan de monitoring van de impact van deze hervorming op de omzet van de EDPBW's, de kwaliteit van de prestaties, de prestaties in de kmo's, een eventuele tarifaire schok voor bepaalde sectoren en het systeem van preventie-eenheden (PE's). De operatie moest budgettair neutraal zijn. Op basis van de ontvangen gegevens, de gestelde vragen en de input gevraagd aan de externe diensten binnen de Vaste Operationele Commissie en op basis van de analyse van de jaarrekeningen van de externe diensten die wijzen op een positief effect van 20 miljoen voor 2016, stellen de sociale gesprekspartners voor om deze tarifiering te corrigeren zoals voorzien was in het akkoord van de G10 ter zake. Deze correctie koppelen ze aan meer preventie-initiatieven ten voordele van de werknemers die flexibel werk en seizoensarbeid kennen, aan het sectoraal initiatiefrecht inzake preventie, aan een betere preventie voor werknemers in kmo's (werknemers die relatief slechter af zijn) evenals aan een hervorming van het erkenningssysteem. Naast de hiervoor genoemde punten werden andere concrete voorstellen geformuleerd onder meer met betrekking tot de taken opgenomen in het forfaitaire bedrag voor de C- en D-ondernemingen, het strategische, gemotiveerde advies dat de EDPBW's moeten uitbrengen (informatie vanaf de aansluiting, bedrijfsbezoek het daaropvolgende jaar, mondelinge toelichting van het advies), de verlaging van bepaalde tarieven ten gevolge van de waargenomen tarifaire schokken, de overdracht van preventie-eenheden naar een volgend jaar en een actievere bijdrage van de EDPBW's aan de risicoanalyse. De sociale

gesprekspartners vragen de uitvoering op 1 januari 2019.

De representatieve organisaties van de preventieadviseurs (Prebes), de arbeidsgeneesheren (VVIB, B.B.v.Ag.), de ergonomen (BES), de uitzendkrachten (PI), de werkgevers (VBO, Comeos, Boerenbond) en de EDPBW's (Coprev) hebben hun bemerkingen overgemaakt tijdens de schriftelijke raadplegingsprocedure. Naast zeer praktische opmerkingen werd ook geopperd dat er sectorale initiatieven en maatregelen moeten genomen worden voor de werknemers die enkele dagen per maand in een onderneming werken (niet te verwarren met uitzendkrachten). Er moet gewaakt worden over de werklast van de EDPBW's die door de voorgestelde maatregelen zou kunnen toenemen (actieve deelname aan de risicoanalyse in de talrijke ondernemingen C – tot 200 werknemers zonder interne preventie-adviseur en D (tot 20 werknemers) – en overdracht van PE's). Het statuut van arbeidsgeneesheer moet opgewaarderd worden en gezien zijn belangrijkheid en zijn expertise moet de aantrekkelijkheid van zijn activiteit vergroot worden. Daarnaast moet ook de elektronische inventarisering van de prestaties en van de gebruikte en beschikbare preventie-eenheden worden gerealiseerd en bijgehouden. De minister van Werk en het sociaal overleg zijn nu aan zet.

caroline.verdoot@abvv.be
valerie.jadoul@abvv.be

Herziening EOR-richtlijn in de koelkast

Op 14 mei 2018 heeft de Europese Commissie met twee jaar vertraging het rapport gepubliceerd over de uitvoering van de in 2009 herziene EOR-richtlijn. De Commissie heeft problemen vastgesteld, maar wil aan de richtlijn geen enkele wijziging aanbrenge. Ze legt de precieze en gewettigde verzoeken tot wijziging van het EVV naast zich neer. Het ABVV betreurt het dat de Commissie geen oren heeft naar onze eisen en ze de door de werkgeverszijde gewenste status quo ondersteunt. Business Europe heeft zich in februari 2017 immers reeds uitgesproken tegen "elke mogelijke herziening" van de richtlijn.

De Commissie heeft evenwel drie concrete voorstellen gedaan:

- de verspreiding van een handboek voor de EOR's,
- een budget van 7 miljoen euro ter ondersteuning van de instelling en werking van de EOR's,
- de volledige uitvoering van de belangrijkste bepalingen van de richtlijn in de Lidstaten verzekeren. Ze doelt meer bepaald op het probleem van de sancties aangekaart in haar rapport door te stellen dat de EOR's moeilijkheden ondervinden om hun rechten te doen respecteren en dat de meeste lidstaten geen afschrikkende en evenredige sancties opleggen. Is de Commissie van plan druk uit te oefenen op de meest lakse lidstaten?

Het EVV en het ABVV herhalen hun vraag tot herziening van de tekst van de richtlijn aan de volgende Commissie. Ze zien niet in wat de toegevoegde waarde is van de verspreiding van dit handboek, dat ze als een maat voor niets beschouwen.

Akkoord over opeenvolgende dagcontracten

De aanslepende onderhandelingen in de Nationale Arbeidsraad (NAR) over opeenvolgende dagcontracten hebben geleid tot een op 24 juli 2018 ondertekende cao en advies. De werkgevers nemen het engagement op om gespreid over twee jaar (2018-2019) te komen tot een vermindering met 1/5de van het aandeel opeenvolgende dagcontracten ten aanzien van alle uitzendcontracten. Dit is een meer dan welkome trendbreuk van alsmaar meer (opeenvolgende) dagcontracten (in 2017 waren ongeveer een derde van alle contracten opeenvolgende dagcontracten).

Het akkoord omvat ook een trimestriële rapportering van RSZ-gegevens aan de NAR. Deze moet toelaten om zeer nauwgezet de evoluties op te volgen. We krijgen niet enkel zicht op het aantal opeenvolgende dagcontracten, maar ook op het aantal dagcontracten. Het kan niet de bedoeling zijn dat het aantal opeenvolgende dagcontracten daalt, en dat het aantal dagcontracten zelf gewoon gelijk blijft (of stijgt).

Werkgevers die opeenvolgende dagcontracten gebruiken, moeten statistisch (becijferd) de nood aan dergelijke flexibiliteit aantonen. De gebruiker dient ook het aantal opeenvolgende dagcontracten en het aantal betrokken uitzendkrachten mee te delen aan de ondernemingsraad (bij gebreke de syndicale delegatie).

Het akkoord treedt op 1 oktober in werking.

■ SOCIAAL BELEID

Statistisch verslag van de geweigerde arbeidsongevallen in 2016

Fedris (voorheen het Fonds voor Arbeidsongevallen) publiceert jaarlijks een statistisch rapport over het aantal geweigerde arbeidsongevallen. Het rapport 2016 werd voorgelegd aan het beheerscomité voor de arbeidsongevallen in maart 2018. De evolutie van het totale weigeringspercentage sinds 1985 (2,2%) tot op heden (11,5%) wordt er onder de loep genomen. Daaruit blijkt dat die percentages vrijwel constant blijven toenemen. Voor het eerst in 15 jaar tijd, is er echter een aanzienlijke daling van dat percentage (van 12,7% naar 11,5%) merkbaar tussen 2015 en 2016. Die daling speelt zich af binnen een context van een lichte toename van de meldingen (160.717 in 2016, tegenover 157.242 in 2015).

Het aantal ingediende meldingen voor ongevallen op de werkplek blijft aanzienlijk hoger (134.583 meldingen) dan die voor ongevallen op weg naar het werk (26.134 meldingen).

Als we het algemene weigeringspercentage voor de geregistreerde ongevallen vergelijken, stellen we vast dat het hoger ligt voor ongevallen die gebeuren op weg naar het werk (14,5%, tegenover 10,9% voor ongevallen op de werkplek).

Wat betreft de weigeringsgronden, blijven de tendensen min of meer gelijk. Het motief van ontbrekend bewijs voor de aangevoerde feiten blijft het meest gebruikt door de sector (36% voor ongevallen op de werkplek en 49% voor ongevallen op weg naar het werk). Na een periode van daling, is het percentage opnieuw gestegen sinds 2015 (van een globale 31% in 2015 naar 39% in 2016). Het motief "duidelijk gebrek aan samenwerking vanwege het slachtoffer" werd iets minder vaak ingeroepen (15% voor ongevallen op de werkplek en 19% voor ongevallen op weg naar het werk in 2016, tegenover 19% en 24% in 2015). De weigeringsgronden 'ontbreken van bewijs van letsel', 'banale handeling' en 'gebrek aan causaal verband tussen de plotselinge gebeurtenis en het letsel', enz., blijven stabiel. Anderzijds is het aantal weigeringen gemotiveerd door de afwezigheid van een plotselinge gebeurtenis (een duidelijk ongeval dat lokaliseerbaar is in tijd en ruimte) bleef dalen in 2016: van 12% in 2015 tot 8% in 2016 .

De 'cel geweigerde ongevallen' van de inspectiedienst van het departement voor de controle der verzekeringsondernemingen van Fedris is verantwoordelijk voor de controle van de weigeringen bij de verzekeringsondernemingen om de aangegeven ongevallen ten laste te nemen. Ze werd in 2016 versterkt bij besluit van het beheerscomité en naar aanleiding van de verzoeken die het ABVV in die zin geformuleerd had. Ze controleert in het bijzonder of de weigeringen correct gemotiveerd zijn. Waarschijnlijk is de daling van het algemene weigeringspercentage in 2016 een weerspiegeling van de goede uitvoering van deze controleopdracht.

isabelle.doyen@fgtb.be

Actieplan tegen racisme in Brussel

Op 19 juli heeft de Brusselse regering in eerste lezing een plan goedgekeurd om racisme en discriminatie te bestrijden. Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Debaets moet het plan nu voor advies overmaken bij Unia, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Actiris en de Adviesraad voor Huisvesting. Anderzijds moet ze ook het middenveld raadplegen en in samenwerking met Unia en het middenveld het actieplan opmaken.

Het 43 pagina's tellende Brusselse actieplan bevat acties en een uitvoeringsplan, verwijst naar sectoren en preciseert het te voeren beleid. Het gaat onder andere om 'inclusieve neutraliteit', duurzaam beleid van antiracistische organisaties, opmaak van een stand van zaken m.b.t. het onderzoek en de monitoring, voeren van positieve acties, uitwerking van plaatselijke anti-discriminatieplannen (voor het openbaar ambt), diversificatie van het gerechtelijk apparaat, voorzien van een anti-discriminatieonderzoek en tot slot bestrijden van racistische cyberhaat. Er zou een budget zijn om 29 concrete maatregelen te ondersteunen.

We moeten het initiatief van een Brussels plan tegen racisme en discriminatie toejuichen, maar toch bevat het plan verschillende syndicale struikelblokken. We wijzen onder meer op de 'uitsluitingsindicatoren' voor de organisaties die niet voldoen aan het criterium 'intersectionaliteit' of ook op een doorlichting van de wetgeving op basis van een 'test van gelijke kansen' in een 'intersectioneel perspectief'. De microsociologische analysemethode, intersectionaliteit, is een interessant concept dat kruispuntdenken rond discriminatie op de voorgrond zet, maar de vertaling ervan in indicatoren is niet eenduidig en is in lijn met een groeiende trend van gelijkenschakeling van uiteenlopende meningen over de plaats van religie in de samenleving.

paola.peebles@abvv.be

Protocol 5G

De Brusselse regering en de mobiele telefonieoperatoren hebben een protocolakkoord gesloten dat het mogelijk moet maken 5G in het Brussels gewest uit te rollen. Via dit protocol verbindt de gewestregering er zich toe de nodige wijzigingen in de regelgeving eind 2018 rond te hebben. Als tegenprestatie verbinden de 3 operatoren zich ertoe de inspanningen van het gewest op het vlak van werkgelegenheid en vorming van de inwoners van Brussel, te steunen. Zo zullen ze een gewestfonds spijzen en de toekomstige opleiding werkgelegenheid en ICT mede financieren. Voor de concrete uitvoering van dit protocol zal het ABVV bij de regering om grondig overleg met de sociale gesprekspartners vragen.

Vorming genderdiscriminatie

De volgende vorming voor de leden van de diensten Sociaal Recht en de juridische diensten van de centrales zal plaatsvinden op donderdag 22 november 2018 van 9.30 tot 12.30u., met als thema 'genderdiscriminatie'.

De vorming zal gegeven worden door vertegenwoordig(st)ers van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

De vorming wordt in de ABVV-gebouwen gegeven, Hoogstraat 42 te 1000 Brussel (zaal A – 6e verdieping).

Info en inschrijvingen via FormationsODS@fgtb.be

Koop zonnepanelen met je collega's

Het Vlaams Energieagentschap liet uitzoeken hoe bedrijven zonnepanelen kunnen plaatsen met geld dat samengebracht wordt door werknemers. Het voorstel wordt toegelicht op een studiedag op 18 september in Brussel.

Het Vlaams ABVV wil het voorstel overwegen. Om de klimaatopwarming binnen veilige grenzen te houden, moet er enorm veel hernieuwbare energie bij komen. We zien de projecten alvast als een opstap naar een bredere klimaat- en energiewerking in bedrijven.

De werknemers moeten goed weten welk risico ze lopen met de investering. Dat risico kan beperkt worden via goede afspraken met het bedrijf over de afname van de geproduceerde elektriciteit aan een vaste prijs. Ook moet de investeerder eigenaar blijven van de installatie tot ze is afgeschreven. Er moet een mogelijkheid zijn voor investerende werknemers om hun geld terug uit het project te halen, bijvoorbeeld als ze veranderen van werk of als ze geld nodig hebben om een woning te kopen.

Meer info op www.energiesparen.be/zonopmijnwerk

ECHO REGIO VLAANDEREN

Meer duale opleidingen, minder schoolvakantie

Sinds het schooljaar 2016-2017 wordt met het duaal systeem geëxperimenteerd in zogenaamde proeftuinen. Ondertussen zijn we aan het derde proefjaar beland en in 2019-2020 treedt het organieke decreet in werking. Er werd echter nog steeds geen consensus bereikt over de vakantieregeling van de duaal lerenden, die op dit moment erg verschilt van niet-duaal lerenden.

Aantal duale opleidingen

Bij de start van het duale leren werden 6 studierichtingen duaal georganiseerd in 39 scholen. Vorig schooljaar was er sprake van 83 scholen verspreid over 21 studierichtingen. Dit schooljaar is er een uitbreiding naar 187 scholen, verspreid over 50 studierichtingen. Volgende studierichtingen worden in 2018-2019 duaal georganiseerd:

Studiegebied sport

- 3de graad TSO: Se-n-Se

Fitnessbegeleider

Studiegebied auto

- 3de graad BSO: 1e en 2e jaar

Koetswerk

Onderhoudsmechanica auto

- 3de graad BSO: specialisatiejaar

Spuiter carrosserie

Studiegebied bouw

- 3de graad BSO: 1ste en 2de jaar

Afwerking bouw

Bouwplaatsmachinist

Decoratie en schilderwerken

Ruwbouw

- 3de graad BSO: specialisatiejaar

Dakwerker

Ijzervlechter en bekister-betonnerder

Natuursteenbewerker

Stukadoor

Vloerder – tegelzetter

Studiegebied chemie

- 3de graad TSO: Se-n-Se

Chemische procestechnieken

Studiegebied grafische communicatie en media

- 3de graad BSO: specialisatiejaar

Operator digitaal drukken in de printmedia/papieren kartonverwerking

Studiegebied handel

- 3de graad BSO: 1ste en 2de jaar

Logistiek

Studiegebied hout

- 3de graad BSO: specialisatiejaar

Interieurbouwer

Operator CNC-gestuurde houtbewerkingsmachines

Studiegebied koeling en warmte

- 3de graad TSO: Se-n-Se

Technicus hernieuwbare energie

Studiegebied land- en tuinbouw

- 3de graad BSO: 1ste en 2de jaar

Dier en milieu

Plant en milieu

Groenaanleg en -beheer

Groendecoratie

- 3de graad BSO: specialisatiejaar

Tuinaanlegger-groenbeheerder

Studiegebied lichaamsverzorging

- 3de graad BSO: 1ste en 2de jaar

Haarverzorging

- 3de graad BSO: specialisatiejaar

Kapper-stylist

Studiegebied maritieme opleidingen

- 3de graad BSO: 1ste en 2de jaar

Binnenvaart en beperkte kustvaart

Studiegebied mechanica-elektriciteit

- 3de graad TSO: 1ste en 2de jaar

Elektromechanische technieken

Elektrotechnieken

Mechanische vormgevingstechnieken

Podiumtechnieken

- 3de graad TSO: Se-n-Se

Beveiligingstechnicus

- 3de graad BSO: 1ste en 2de jaar

Elektrische installaties

Lassen-constructie

Mechanische vormgeving

- 3de graad BSO: specialisatiejaar

Elektrotechnicus

Installateur gebouwenautomatisering

Studiegebied mode

- 3de graad TSO: Se-n-Se

Ontwikkelaar patronen kleding- en confectieartikelen

- 3de graad BSO: specialisatiejaar

Operator retouche kleding- en confectieartikelen

Studiegebied personenzorg

- 3de graad BSO: specialisatiejaar

Kinderbegeleider

Zorgkundige

Studiegebied textiel

- 3de graad BSO: specialisatiejaar

Productieoperator textielproductielijn

Studiegebied voeding

- 3de graad BSO: 1ste en 2de jaar

Brood- en banketbakkerij

Grootkeuken en catering

Slagerij

- 3de graad BSO: specialisatiejaar

Chocolatier

Grootkeukenkok

Hotelreceptionist

Buitengewoon Secundair Onderwijs Opleidingsvorm 3

Groen- en tuinbeheer

Medewerker fastfood

Minder vakantie?

De vakantieregeling voor een duaal lerende blijft een heikel punt. Momenteel krijgen duale leerlingen maximum 20 betaalde en 20 onbetaalde verlofdagen. De werkgevers willen akkoord gaan met een verhoging tot 60 dagen vakantie, waarvan maximum 20 betaalde. De onderwijsverstrekkers blijven echter bij een gelijktrekking van de vakantieregeling, namelijk 75 vakantiedagen voor zowel duaal lerenden als niet-duaal lerenden. De onderhandelingen zijn nog steeds lopende, maar het gevaar dreigt dat wanneer Vlaams minister Muylers (N-VA) de bovenhand haalt, er teruggevallen wordt op de huidige 20-20-regeling. Dit scenario wensen we in geen geval.

Hervorming van de vennootschapsbelasting: welke gevolgen?

De wet tot hervorming van de vennootschapsbelasting werd eind december 2017 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. De studiedienst van het Waals ABVV heeft zich over de hervorming en de gevolgen ervan gebogen.

In de grote lijnen kunnen wij de hervorming herleiden tot een vermindering van het belastingtarief waaraan de bedrijfswinsten onderworpen worden. Voor de grote ondernemingen daalt het percentage van 33% (33,99 % met de crisisbijdrage) naar 29% in 2018 en 25% vanaf 2020. Voor de kmo's wordt een verminderd percentage van 20% voorzien (dit, op de eerste €100.000 winst) op voorwaarde dat het loon (brutobedrag + voordelen in natura + tantièmes) van de bedrijfsleider minstens €45.000 bedraagt¹. Is die voorwaarde niet vervuld, dan kan de kmo niet genieten van het verminderde percentage van 20% en zal ze een bijdrage van 5% (10% tegen 2020) moeten betalen op het verschil tussen het loon en de €45.000.

Gevolgen voor de belastinginkomsten

Uit de simulaties van de studiedienst blijkt dat voor vele zelfstandigen, het oprichten van een vennootschap fiscaal gezien interessant wordt². Ter herinnering : de inkomsten uit de personenbelasting komen voor 75% de federale staat toe, en voor 25% de gewesten. De inkomsten uit de vennootschapsbelasting worden echter enkel aan de federale staat toegewezen.

Op basis van een omzet van €100.000, betaalt een zelfstandige 'natuurlijke persoon' €45.000 aan personenbelasting waarvan :

- € 33.750 aan het Federaal niveau (75%) ;
- € 11.250 aan het Gewest (25%).

Op basis van diezelfde omzet van €100.000 zal een vennootschap (en haar bedrijfsleider) €28.300 aan belastingen betalen :

- € 11.000 vennootschapsbelasting aan de federale staat;

	Federaal	Gewest	Totaal
Zelfstandige	33.750	11.250	45.000
Vennootschap	19.813	2.937	22.750
Verskil	-13.937	-8313	-22.250
Verskil in %	-41.29 %	-73.89 %	-49,44 %

- € 8.813 personenbelasting aan de federale staat (75% van 11.750) ;
- € 2.937 personenbelasting aan het Gewest.

Door het oprichten van een vennootschap verliest de federale staat dus 41%, tegen 74% voor het gewest. De gewesten verliezen dus meer dan de federale entiteit.

Inkomensverlies Waals gewest

Op basis van de gegevens van het RSVZ en vertrekkend van een aantal hypothesen (nl., enkel de zelfstandigen in hoofdberoep zouden kunnen overwegen een vennootschap op te richten, 50% van de zelfstandigen met een jaarloon van € 45.000 zouden kunnen overwegen een vennootschap op te richten en het is de vraag of zelfstandigen met een loon hoger dan €100.000 allemaal die keuze maken) gaat de studiedienst van het Waals ABVV ervan uit dat het inkomensverlies voor het Waals gewest tussen 90 en €110 miljoen per jaar zou bedragen³.

Focus op de gemeentelijke inkomsten

Een deel van de gemeentelijke inkomsten komt uit de personenbelasting. Wetende dat in Wallonië, het gemiddelde van de gemeentelijke opcentiemen 7,83% bedraagt, zouden de gemeentelijke inkomsten dus meer dan € 30 miljoen mislopen n.a.v. deze hervorming.

Conclusie

De beslissing van veel zelfstandigen om een vennootschap op te richten zal niet zonder gevolgen blijven voor de federale staat en de gewesten. Deze hervorming komt bovenop de vele beslissingen die de federale staat eenzijdig heeft genomen en die een negatieve impact hebben op de Waalse begroting (taxshift, indexsprong...). Meer dan ooit vindt het Waals ABVV dat Wallonië het voorafgaandelijke akkoord van de gewesten moet bekomen zodra een op federaal niveau genomen beslissing op het vlak van de fiscaliteit een impact heeft op de inkomsten van de gewesten.

gianni.infanti@fgtb-wallonne.be

CEPAG sensibiliseringscampagne 2018 Als de strijd tegen ongelijkheid nu eens begon... op school

CEPAG heeft beslist om ter gelegenheid van zijn sensibiliseringscampagne terug te keren naar de schoolbanken... en dit om de ongelijkheid aan te klagen die in de klaslokalen huist van de kleuterschool tot in de universiteit.

We stellen vast dat de scholen vandaag werken op basis van selectieprocessen en discriminatie. Dit treft voornamelijk kinderen uit kansarme gezinnen. De ongelijkheid en de educatieve moeilijkheden zijn schrijnend.

Met deze campagne willen we een voedingsbodemp bieden voor de gesprekken en debatten opstarten tussen ouders, onderwijzers, studenten en syndicalisten.

CEPAG en de gewestelijke afdelingen zullen geen genoegen nemen met een loutere veroordeling van de ongelijkheid. Er zal nagedacht moeten worden over de scholen van morgen, de uitdaging waar die mee geconfronteerd worden en de burgers die er worden gevormd.

Alle campagnetools vind je op www.cepag.be.

Waals ABVV en CEPAG op Facebook:



aarzel niet om onze pagina's regelmatig te raadplegen, om ze te liken, om reacties te plaatsen en uiteraard, om onze evenementen volop te delen.

Volg het Waals ABVV ook op Twitter



¹ Dit bedrag stemt overeen met een loon van zowat 3.100 € bruto/maand, met terbeschikkingstelling van een milieuvriendelijke bedrijfswagen met een cataloguswaarde van €30.000. Tot hiertoe bedroeg het minimum loon €36.000.

² Volledige analyse en simulatie op vraag beschikbaar bij gianni.infanti@fgtb-wallonne.be.

³ De laagste vork (enkel met de zelfstandigen die meer dan € 100.000 verdienen) zou een verlies van €70 miljoen betekenen.

Vorming voor jonge syndicalisten in Latijns-Amerika

De CSA (de Amerikaanse regionale van het Internationaal Vakverbond, het IVV) vertegenwoordigt zo'n 50 syndicale organisaties in 21 landen. In het kader van het programma Waardig Werk (met medefinanciering van de DGD) ontwikkelde ISVI (dat door het ABVV gesteund wordt) samen met de CSA een project: "young workers: empowerment and leadership". Hiermee wil de CSA jongeren ertoe aanzetten zich bij een vakbond aan te sluiten, deel te nemen aan de vakbondswerking, of ook vakbondsafgevaardigde of zelfs vakbondsbestendige te worden. De CSA doet dit in zes landen, namelijk El Salvador, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Peru en de Dominicaanse Republiek.

Dit project omvat een luik sensibiliseren – vooral via de sociale netwerken – en een luik vorming. Per land nemen een 20-tal beloftevolle jongeren (de helft jongens, de helft meisjes, allen gekozen op basis van hun motivatie en studiec capaciteiten) deel aan de workshops. In de eerste workshop komen zelfkennis en zelfbeheersing, alsook de politieke en syndicale realiteit van het land en gendergelijkheid aan bod. Op de eerste workshop volgen een aantal virtuele lessen. Een jaar later neemt dezelfde groep deel aan een tweede atelier. Het project ging van start in de Dominicaanse Republiek, El Salvador en Ecuador. Deze zomer nam ISVI in Ecuador actief deel aan het tweede atelier, samen met de jongeren van de CEDOCUT.

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Internationale Arbeidsconferentie

Traditiegetrouw werd ook dit jaar de Internationale Arbeidsconferentie – ook Wereldparlement van de arbeid genoemd – in juni georganiseerd. Hierbij vergaderden zo'n 5.000 afgevaardigden van regeringen, werkgevers en vakbonden uit de 187 IAO-lidstaten. Hieronder ook een ABVV-delegatie.

Veel aandacht ging dit jaar naar geweld en pesterijen op het werk. Er werd vooruitgang geboekt, ook al blijven er nog een aantal struikelblokken over voor verdere onderhandelingen. Onder meer discussies over de draagwijdte van het instrument (namelijk een definitie over de notie 'werknemer': ruim of niet). Maar ook discussies ten gronde: de vakbonden willen een bindend instrument dat snel kan worden toegepast. Dit betekent een gelijktijdige goedkeuring van een Conventie en een Aanbeveling in juni 2019.

De Normencommissie discussieerde over de alomvattende studie m.b.t. de normatieve instrumenten inzake arbeidstijd. Deze studie weerspiegelt de ervaringen die de lidstaten terzake kennen. De vakbonden pleitten voor een IAO-campagne om meer landen aan te sporen de normen inzake arbeidstijd te

ratificeren en ook werkelijk toe te passen. Ook de (niet-) inachtneming van de werknemersrechten wereldwijd kwam aan bod in de normencommissie. De werkzaamheden verliepen zonder al te veel spanningen, wat wel verheugend is. Maar net zoals vorige jaren, zou het ook dit jaar illusoir zijn te geloven dat er geen normencrisis meer bestaat. De werkgevers geven hun strategie, gericht op het verzwakken van het normatief stelsel van de IAO in het algemeen en van de rol van de onafhankelijke deskundigen en hun interpretatiebevoegdheid in het bijzonder, niet op. Dit jaar brachten de werkgevers niet alleen hun heel nauwe visie op het stakingsrecht in herinnering (Conventie 87), ze bleven ook bepaalde aspecten van een andere, voor de vakbonden zeer belangrijke, conventie betwisten: Conventie 98 m.b.t. het recht op collectieve onderhandelingen.

Andere werkzaamheden van de IAC handelden over ontwikkelingssamenwerking en sociale dialoog. Hierover volgende maand meer.

rafael.lamas@abvv.be

Naar een Europese Loonalliantie

Tijdens het laatste uitvoerend comité van juni 2018 in Sofia heeft het EVV een nieuw initiatief gelanceerd, of laat ons zeggen een opvolgingsinitiatief, namelijk een Europese Loonalliantie voor een opwaartse convergentie.

Dit initiatief kadert binnen zowel de in 2017 afgesloten Europese Pijler van Sociale Rechten alsook de lopende EVV campagne 'Europa heeft nood aan een loonsverhoging'. Meer en meer is iedereen het er ten slotte over eens dat een duurzame en weerbare economie nood heeft aan faire lonen die de consumptie aanzwengelen. Het gezamenlijk werkgelegenheidsrapport (AGS 2018, jaarlijks groeirapport) wees immers uit dat de loonsverhogingen binnen Europa nog steeds relatief laag blijven en dat dit het herstel van de economie ook niet helpt.

Het EVV wou dus naar aanleiding hiervan een nieuwe campagne/alliantie lanceren naar regeringen, Europese Commissie en werkgevers toe, om hierover een gezamenlijke verklaring af te leggen. De AGS 2018 was immers tot een aantal interessante conclusies gekomen:

- Het geschikte moment, want nog steeds teveel werkloosheid in Europa

- Een betere convergentie is een dringende noodzaak zeker voor de Eurozone
- Hogere lonen in navolging van stijgende productiviteit zijn nuttig en nodig voor verder economisch herstel
- Nog teveel ongelijkheid tussen mannen en vrouwen

Het succes van het initiatief bleef tot nu toe beperkt: alhoewel een aantal regeringen de stelling van het EVV officieel beaamden, bleef dit van werkgeverszijde uit. Een niet zo onwaarschijnlijk resultaat, maar het positieve eraan is en blijft dat we reeds een aantal regeringen hebben die deze stelling onderschrijven. Het EVV zal nu dit initiatief verderzetten en tevens publiciteit maken rondom deze alliantie. We rekenen er dan ook op dat deze Alliantie in de toekomst nog meer ondertekenaars zal krijgen.

bart.samyn@abvv.be