

ECHO

ABVV

**De nieuwsbrief van de Federale en
Intergewestelijke studiediensten van het ABVV**
verschijnt niet in juli en augustus
V.U.: Jean-Marie De Baene • Hoogstraat 42, 1000 Brussel
Afgiftekantoor: Brussel X

inhoud

Nummer 9, november 2022

■ Economie

Werkloosheid: de sterkere degressiviteit van de uitkeringen heeft geen enkele meetbare impact op de terugkeer naar werk

■ Ondernemingen

Vonnis 18 mei 2022 Arbeidsrechtbank Gent: een door de VDAB geweigerde opleiding is toch passend

■ Sociaal beleid

Brussel: hervorming van de alternerende opleiding

■ Sociale ombuds

Alternatieve verloning klimt naar 7,3 miljard euro volgens nieuwste studie SD Worx

■ Echo regio Brussel

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk heeft een advies uitgebracht over het ontwerp KB betreffende historische liften

■ Echo regio Vlaanderen

Negende generatie sectorconvenants

■ Echo regio Wallonië

Wallonië: oorspronkelijke begroting 2023, een eerste analyse

■ Europa & Internationale relaties

EVV-campagne en actieplan: stop de crisis rond de kosten van levensonderhoud!

Een delegatie van ISVI, Vlaams-ABVV (Jongeren), AC Antwerpen-Waasland en FOS bezocht eind oktober verschillende vakbondspartners in Colombia

ECHO download:
www.abvv.be/publicaties

ECHO per mail:
echo@abvv.be

www.abvv.be

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

Hervorming loonmatigingswet van '96: IAO geeft ons gelijk!

Op 6 december 2021 diende het ABVV samen met de twee andere vakbonden een klacht in bij de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) tegen de wet van '96. We deden dat bij het Comité voor de Syndicale Vrijheid.

Onze klacht richtte zich voornamelijk tegen de politieke interventie in de loonvorming, waardoor de vrijheid van loononderhandeling sterk wordt aangetast: de overheid komt al tussen voor de start van de onderhandelingen door een dwingende, maximaal beschikbare marge op te leggen in het Technisch Verslag van de CRB. Deze interventie is éézijdig want de overheid bepaalt de criteria en berekeningswijze van deze loonmarge; ieder afwijkend loonakkoord kan door de overheid worden vernietigd; de interventie beperkt de loonmarge waardoor de werkgevers geen enkele druk ervaren om te onderhandelen - en de vrijheid van onderhandelen dus wordt uitgehold - ; de interventie is structureel, niet beperkt in de tijd.

De IAO geeft ons gelijk over de hele lijn. Het Comité voor de Syndicale Vrijheid concludeert dat er sprake is van een significante begrenzing aan de mogelijkheid van de sociale partners om autonoom lonen te onderhandelen, wat onverenigbaar is met de IAO-conventies. In haar aanbeveling verzoekt het Comité de federale regering "om in overleg met de sociale partners maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de sociale partners vrij de criteria kunnen bepalen waarop zij hun onderhandelingen over loonsverhogingen op interprofessioneel niveau baseren en vrij kunnen beslissen over de resultaten van die onderhandelingen". Het Comité verzoekt de regering hen op de hoogte te houden van de ontwikkelingen.

De aanbeveling van het Comité werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de IAO. Indien ons land geen aanpassingen doorvoert, kan het dossier op tafel van de expertencommissie komen. Deze commissie stelt een jaarrapport op, waarna de meest ernstige gevallen worden voorgelegd aan de Normencommissie. Zulke bespreking zijn een blamage voor de landen in kwestie.

Ook al is dergelijke aanbeveling niet juridisch bindend, ze heeft een grote morele waarde. Vergeet niet dat dit een aanbeveling is van een organisatie die tripartiet is en dat ze dus wordt gedragen door vakbonden, regeringen én werkgevers op internationaal niveau. Bovendien zorgt ze voor de nodige jurisprudentie: de gevolgde redenering zal in de toekomst door nationale en internationale rechters gebruikt kunnen worden om uitspraken te doen over de loononderhandelingen.

Ze komt op een cruciaal moment, net na onze staking van 9/11 en midden in het overleg over een nieuw IPA voor '23-'24. Een IPA dat opnieuw onmogelijk zal zijn, net omdat de loonwet geen marge toelaat. Dat is nu wel erg letterlijk op te vatten aangezien de CRB-berekening 0% marge toelaat. Het is in elk geval een signaal aan de regering dat ze niet moet experimenteren met loonvoordelen, maar dat het aan de sociale partners toekomt om de criteria van loonsverhogingen vrij te bepalen.

De werkgevers lieten alvast al van zich horen. Zij pleiten opnieuw voor een afschaffing van de automatische indexering 'indien de vakbonden vrije onderhandelingen wensen'. Dat argument is fout. De automatische indexatie is het resultaat van sociaal overleg en in sectorcao's gegoten. Het is geen wettelijk gegeven, zoals de loonmatigingswet. Appelen vergelijken met peren, heet dat.

ECONOMIE

Alternatieve verloning klimt naar 7,3 miljard euro volgens nieuwste studie SD Worx

De minister heeft een adviesaanvraag ingediend bij de Prijzencommissie voor de Geneesmiddelen inzake het verzoek om de marge voor groothandelaars-verdelers te verhogen met 2% voor terugbetaalbare geneesmiddelen.

We hebben een positief advies uitgebracht aangezien deze maatregel deel uitmaakt van de gezondheidsbegroting 2023 die op 17 oktober 2022 unaniem werd goedgekeurd door de Algemene Raad van het RIZIV. Bovendien betreft het een eenmalige/one-shot-beslissing, hetgeen aanvaardbaar is (aangezien deze marges al 10 jaar niet meer zijn veranderd). Indien de kwestie van een automatische jaarlijkse indexering echter op tafel zou komen, is het naar onze mening noodzakelijk een diepgaande analyse uit te voeren en de belanghebbenden opnieuw te raadplegen hieromtrent.

De margeparameters van de groothandelaars moet bijgevolg als volgt worden gewijzigd vanaf januari 2023:

- 0,36 euro als de verkoopprijs buiten bedrijf van het geneesmiddel exclusief btw lager is dan 2,35 euro;
- 15,3% van de verkoopprijs buiten bedrijf van het geneesmiddel exclusief btw indien deze prijs hoger is dan of gelijk is aan 2,35 euro en lager dan of gelijk aan 13,33 euro;
- 2,04 euro + 0,92% van het deel van de verkoopprijs buiten bedrijf, exclusief btw, van het geneesmiddel dat boven de 13,33 euro ligt, indien deze prijs hoger is dan 13,33 euro;

Tot slot raden we de Administratie aan om jaarlijks een presentatie te geven over alle goederen en diensten die onderworpen zijn aan een prijscontrole.

Alternatieve verloning kan gedefinieerd worden als 'die verloningsvormen waar geen normale RSZ-bijdrage op geheven wordt'. Meestal is er dan sprake van een vrijstelling op parafiscaal vlak, sommige verloningsvormen zijn evenwel onderworpen aan een zogenaamde 'solidariteitsbijdrage'. De term 'solidariteitsbijdrage' verwijst naar het feit dat er wel sociale bijdragen worden betaald, maar dat daar geen sociale rechten tegenover staan. De parafiscaal vrijgestelde verloning moet de werkgever niet aangegeven bij RSZ. Officiële data ontbreken bijgevolg. Om zicht te krijgen op de alternatieve verloning wendde het RSZ-beheerscomité zich in 2019 tot SD Worx, het grootste sociaal secretariaat van België.

In 2022 redigeerde SD Worx een vervolgstudie op basis van de loongegevens van ongeveer 1 miljoen loontrekkenden bij ongeveer 58.000 werkgevers. Via statistische wegingstechnieken tracht men vervolgens de omvang van de alternatieve verloning in te schatten voor de gehele populatie van loontrekkenden.

We vatten hieronder kort de bevindingen van het rapport 2022 samen. De populairste alternatieve verloningsvormen zijn de maaltijdcheque, de ecocheque en de vergoeding voor woon-werkverplaatsingen met de eigen wagen. De meeste alternatieve verloningsvormen lijken in populariteit toe te nemen. Wat de omvang van het alternatief loonvoordeel betreft, valt vooral het hoge gemiddelde bedrag voor de aandelenopties op: gemiddeld 10.469 euro per jaar. Slechts 5% van de werknemers ontvangt het voordeel, maar de jaarbedragen zijn aanzienlijk. Het tweede hoogste bedrag vinden we bij het privégebruik van de bedrijfswagen (= voordeel in natura).

De onderstaande tabel schat de totale omvang van de alternatieve verloning in voor de totale populatie (= werknemers privésector). In 2021 groeide de totale alternatieve verloning (opgenomen in de studie) aan tot 7,3 miljard euro – een stijging met ongeveer 1,1 miljard euro (+18%) op 4 jaar. De grootste stijgingen doen zich voor bij de maaltijdcheques, de bedrijfswagens en de aandelenopties.

Voor het ABVV is het een topprioriteit om de wildgroei aan alternatieve verloning een halt toe te roepen. De sociale zekerheid loopt immers naar schatting 2,2 miljard euro in-

komsten mis die niet alternatief gefinancierd worden. Bovendien bouwen de betrokken werknemers geen sociale rechten op. Tot slot komt deze alternatieve verloning vaak ook in aanmerking voor een voordelige afwijkende belastingregeling, waardoor de overheid belastinginkomsten misloopt.

Op korte termijn vraagt het ABVV daarom: een moratorium op nieuwe vormen van alternatieve verloning de opname van de alternatieve verloning in de Dmfa (met het oog op betere monitoring door de RSZ); een begrenzing van de alternatieve verloning in relatie tot het loonpakket & absolute zin; en een uitbreiding van het regelgevend kader voor maaltijd- en ecocheques naar alle alternatieve verloning (met o.a. een verbod op loonconversie). Op middellange termijn moet nagedacht worden over het terug bijdrageplichtig maken van alternatieve verloningsvormen, te beginnen met de aandelenopties.

olivier.pintelon@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk heeft een advies uitgebracht over het ontwerp KB betreffende historische liften

De minister van Werk P.-Y. Dermagne heeft de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW) om advies gevraagd over het ontwerp KB betreffende de beveiliging van liften. Dit KB wordt gewijzigd om de eigenaars van historische waardevolle liften een betere mogelijkheid te bieden om hun lift te moderniseren met behoud van de erfkundige elementen van de liften. Aangezien deze wijzigingen ook bepaalde gevolgen kunnen hebben voor de veiligheid van de werknemers werd dit ontwerp KB voorgelegd in de HRPBW.

Op 21 oktober 2022 hebben de sociale partners in de HRPBW, onder voorbehoud van enkele opmerkingen, een unaniem positief advies uitgebracht over het ontwerp KB.

Het KB betreffende de beveiliging van liften regelt de periodiciteit en de vereisten inzake de veiligheidscontrole en onderhoud van de liften. Op dit moment maakt deze regeling geen expliciet onderscheid in functie van de historische waarde van de liften. Met deze historische waarde kan slechts rekening gehouden worden na advies van de bevoegde diensten voor de bescherming van monumenten en landschappen, dat op zich niet bindend is.

De externe diensten voor technische controle op de werkplaats (EDTC's) moeten ook regelmatig een risicoanalyse uitvoeren van alle liften. Als de lift hoofdzakelijk wordt gebruikt in het arbeidsmilieu worden er dan nog de preventieadviseurs bij betrokken.

Het OKB trekt een duidelijkere scheidingslijn tussen de 'gewone' en 'historische' liften en voert een 'attest van lift met historische waarde' in waarmee rekening moet worden gehouden bij moderniseringsbeurten en de risicoanalyse. Het attest wordt afgeleverd door de gewestelijke bevoegde diensten voor onroerend erfgoed na evaluatie van de historische waarde van de lift. Het attest zou o.a. locatiegegevens, de historiek en de beschrijving van de lift, alsook de relevante erfgoedkenmerken en -elementen omvatten.

Daarnaast voert het ontwerp KB een paar nieuwe definities in, waaronder: 'historische waarde', 'attest van lift met historische waarde', 'risicoanalyse' (een autonoom begrip en te onderscheiden met de risicoanalyse op het werk), en 'modernisatieplanning'. Er wordt

bovendien voorzien in een nieuw systeem van attestatie van de historische waarde door de regionale erfgoeddiensten, die deel zou uitmaken van het liftdossier. Ook de modernisatietermijnen van oude liften worden verlengd (uiterlijk tot 31 december 2027).

Tijdens de besprekingen in de Hoge Raad zijn de sociale partners tot enkele belangrijke gemeenschappelijke conclusies gekomen.

In de eerste plaats dient het KB rekening te houden met de bestaande (regionale) regelgeving betreffende de toegankelijkheid van openbare gebouwen voor personen met een beperkte mobiliteit en expliciet te verwijzen naar de relevante normen.

Om een volledig beeld over de technische toestand te kunnen geven, moet het dossier dat door de beheerder van de lift wordt samengesteld ook alle soorten interventies bevatten die aan de lift gebeuren, en niet enkel de verrichtingen van preventieve aard.

In verband met de nieuwe verlenging van de modernisatietermijnen (de uiterste termijn t.e.m. 31 december 2022 wordt opnieuw verlengd tot 31 december 2027) hebben de sociale partners om garanties gevraagd dat deze verlenging de laatste verlenging zou zijn, en dat de overheid zich er toe verbindt geen nieuwe verlenging meer voor te stellen.

Het ABVV is altijd voorstaander geweest van het zorgvuldige behoud en bescherming van cultureel erfgoed en historisch patrimonium. Het is evenwel van cruciaal belang een gepast evenwicht te vinden tussen de bescherming van het architecturaal patrimonium, en de veiligheid en gezondheid van de werknemers en van de hele bevolking.

anna.makhova@abvv.be

Projecten voor de primaire preventie van burn-out: evaluatie van de tweede cyclus in de Nationale Arbeidsraad

Het KB van 26 november 2013 heeft een kader gecreëerd voor pilootprojecten inzake de primaire preventie in de NAR. In dit KB is ook een evaluatie door de NAR voorzien op basis van het syntheseverslag van de betrokken onafhankelijke experts.

Op 2 juni 2021 heeft de NAR reeds een unaniem positief advies uitgebracht over de eerste cyclus van de projecten die door de sociale partners in de NAR waren gekozen (periode 2018-2019). Dit advies bevat een aantal aanbevelingen en verwijst naar de belangrijkste bevindingen van de eerste reeks pilootprojecten, o.a. naar het belang van een structurele, holistische, multidisciplinaire en participatieve benadering, en de niet te onderschatten rol van de overlegorganen.

Nu is het de beurt aan de evaluatie van de resultaten van de tweede cyclus van projecten (2020-2021), die deze keer meer sectorgericht waren (non-profit sector) en mee beïnvloed door de gezondheidscrisis.

De sociale partners moeten zich nu buigen over de resultaten van de tweede cyclus om een advies met aanbevelingen voor te leggen aan de minister van werk. Ook moeten de sociale partners nog beslissen of er een derde cyclus van dit soort pilootprojecten tot stand moet komen, en hoe de resultaten gevaloriseerd kunnen worden.

De strijd tegen dwangarbeid. Het ABVV in de Kamer.

Op 17 oktober werden de vakbonden gehoord door de Kamercommissie belast met de evaluatie van het beleid inzake mensenhandel. Dit was voor het ABVV een gelegenheid om te herinneren aan het door België aangegane engagement om deze plaag uit te roeien. Dwangarbeid is een wereldwijd, groeiend verschijnsel dat 27,6 miljoen mensen treft. In België toonde de recente zaak *Borealis* de omvang van het probleem en de ontoereikendheid van de beschermingsmechanismen aan. Er is een globale aanpak nodig, die het volgende omvat: de naleving en bevordering van de vakbondsvrijheid en het recht op collectieve onderhandelingen; de uitbreiding van de sociale bescherming naar alle werknemers (waaronder arbeidsmigranten); de bevordering van eerlijke en ethische aanwerving; de versterking van de capaciteit van de arbeidsinspectie – de uitbreiding met 50 personeelsleden is een stap in de goede richting maar duidelijk onvoldoende – de bescherming van slachtoffers via duurzame, aan hun situatie aangepaste oplossingen, enzovoort. In het bijzonder moeten slachtoffers hun rechten in de rechtbank kunnen doen gelden zonder het risico te lopen dat ze het land uitgezet worden. Voorts moet België overgaan tot de omzetting van de sanctierichtlijn die een werknemer, die slachtoffer is van uitbuiting, een tijdelijk verblijfsrecht verleent. Ook moet de hoofdelijke aansprakelijkheid uitgebreid worden naar alle sectoren en naar de gehele onderaannemingsketen.

■ SOCIAAL BELEID

Werkloosheid: de sterkere degressiviteit van de uitkeringen heeft geen enkele meetbare impact op de terugkeer naar werk

Op 1 november 2012 werden de werkloosheidsuitkeringen hervormd en werd de degressiviteit van de uitkeringen versterkt. Die ommezwaai werd ingegeven door 3 doelstellingen:

- De onvrijwillig werklozen beschermen.
- De werkloosheidsval vermijden door een stimulans te behouden met het oog op een terugkeer naar de arbeidsmarkt.
- Voldoen aan de eisen inzake de sanering van de overheidsuitgaven n.a.v. de financiële crisis.

Er zijn inmiddels 10 jaar verstreken sinds de implementatie van deze verhoogde degressiviteit. In juni 2022 publiceerde de OESO op vraag van de FOD WASO een eerste analyse van deze maatregel. Enkele maanden later publiceerde de RVA haar eigen studie (https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2022/27-10-2022_EvaluatieDegressiviteit_NL_DEF.pdf).

De algemene conclusies van de RVA kunnen worden samengevat in 3 punten.

Ten eerste zou de complexiteit van de regels een obstakel vormen voor de doeltreffendheid van de werkloosheidsuitkeringen. Sinds de hervorming is België het land met het grootste aantal mogelijke opeenvolgende stappen die de berekening van de werkloosheidsuitkering kunnen beïnvloeden, met bovendien de kleinste wijzigingen per stap in het tijdsprofiel. Deze complexiteit werd reeds aangehaald door de OESO-studie en zou een mogelijke hinderpaal vormen op het vlak van de begrijpelijkheid voor de betrokkenen, de uitvoerbaarheid voor de instellingen en de evaluatiemogelijkheden.

Ten tweede is er geen enkel bewijs van de kwantitatieve impact van de hervorming op de transitie naar werk. In de uitgevoerde analyse kan geen enkel bewijs teruggevonden worden van een positieve evolutie wat betreft de uitstroom uit de werkloosheid in het algemeen of het traject naar de arbeidsmarkt n.a.v. de hervormingsmaatregelen. In de afgelopen 10 jaar kon op bepaalde momenten een uitstroom naar werk worden waargenomen, maar dat was dan met name te danken aan de verbetering van de economische context en aan een gunstige conjunctuur. Bovendien stelt de RVA vast dat het patroon van de

uitstroomcijfers nauw verband houdt met een seizoenseffect (gekoppeld aan de vraag naar arbeidskrachten) en niet wordt beïnvloed door de timing van de degressieve fases.

Ten derde zijn de besparingen in de sociale uitgaven beperkt gebleven. De toepassing van de versterkte degressiviteit heeft sinds zijn invoering tot en met 2020 een besparing opgeleverd van 148 miljoen euro, d.i. 0,5% van de sociale uitgaven voor mensen in een werkloosheidssituatie.

De RVA vermeldt aan het einde van het document ook enkele pistes of elementen waarmee rekening moet worden gehouden in het kader van een toekomstige en hypothetische nieuwe hervorming van de werkloosheidsuitkeringen. Ten eerste – en om de link te leggen met de eerste geformuleerde conclusie – pleit de rijksdienst voor een vereenvoudiging van het stelsel van de werkloosheidsuitkeringen. De complexiteit van dit stelsel, die zowel de rechthebbenden als de administratie treft, heeft immers een impact op de uitvoerbaarheid van het model en kan bijgevolg een belemmering vormen voor het gelijkheidsbeginsel. De RVA vraagt vervolgens om bij nieuwe hervormingen serieuzer rekening te houden met de mechanismen om het armoederisico en het risico op groeiende sociale uitgaven op te vangen.

Deze studie bevestigt deels de analyse van het ABVV, namelijk dat de hervorming geen meetbare impact heeft gehad op de terugkeer naar de arbeidsmarkt, dat ze geen schaalvoordelen heeft opgeleverd en dat ze de precariteit en armoede heeft verergerd. We betreuren dat er in de studie niet wordt vermeld dat de arbeidsomstandigheden na de hervorming zijn verslechterd. Een hervorming die werkelijk gericht is op het verbeteren en vergroten van de uitstroom van werklozen naar werk, moet dus in de eerste plaats leiden tot een verbetering van deze arbeidsomstandigheden, en niet tot het verergeren van de situatie van de rechthebbenden.

hugues.ghenne@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Vonnis 18 mei 2022 Arbeidsrechtbank Gent: een door de VDAB geweigerde opleiding is toch passend

De heer A. vroeg een vrijstelling aan voor het volgen van de opleiding 'junior web development' bij vzw B.C. (studies met volledig leerplan) voor de periode 13.10.20 tot en met 30.04.21.

De VDAB weigerde de vrijstelling omdat ze niet passend zou zijn in het traject naar werk en meende dat de opleiding de tewerkstellingskansen niet significant zou vergroten.

A. besliste om de opleiding verder te volgen in weerwil van de weigering van de VDAB en slaagde met vrucht in de opleiding.

Als gevolg hiervan besliste de RVA om de genoten uitkeringen in de periode van opleiding terug te vorderen (€ 3.168,8) en een sanctie van 4 weken bijkomend op te leggen.

De DSR Gent van het ABVV tekende beroep aan tegen de beslissing van zowel de VDAB als de RVA.

e VDAB dient volgens de rechtbank in haar beoordeling te kijken naar het al dan niet passend karakter van de opleiding met als doel een zo groot mogelijke kans op werkzekerheid voor de werkzoekende te creëren.

De rechtbank oordeelde vervolgens dat de opleiding als web developer past in het traject naar werk van ons lid. Het aantal vacatures voor web developers en webmasters gepubliceerd op de website van de VDAB, overtuigden de rechtbank.

Bovendien besloot de rechtbank dat de VDAB met 2 maten en 2 gewichten oordeelt. Werkzoekenden in Antwerpen en Brussel konden de vrijstelling aanvragen en bekomen (waarvan we een concreet voorbeeld konden voorleggen), en de werkzoekenden in Gent - zoals de heer A. - niet.

Tot slot diende te worden vastgesteld dat hij onmiddellijk als webmaster aan de slag kon na zijn opleiding bij vzw B.C.

De vrijstelling werd bijgevolg door de rechtbank verleend Gelet op het passend karakter in zijn traject naar werk werd A. door de rechtbank vrijgesproken en de terugvordering van de RVA beperkt. De sanctie van de RVA werd herleid tot een verwittiging.

hilde.duroi@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Brussel: hervorming van de alternerende opleiding

De regering van de Federatie Wallonië-Brussel en haar Brusselse en Waalse evenknie hebben zich ertoe verbonden de alternerende opleiding te hervormen vóór het einde van de gewestelijke legislatuur. Het is de bedoeling om van de alternerende opleiding 'een traject van uitmuntendheid en niet langer een traject van degradatie' te maken. De hervorming, die eerder gericht is op een systematische versterking van het systeem dan op een totale herziening, zal gebaseerd zijn op een enquête onder 250 belanghebbenden bij alternerende opleidingen.

We herinneren er even aan dat in Brussel het alternerend onderwijs en de alternerende opleiding (in het Frans) hoofdzakelijk door de 5 centra voor alternerend onderwijs en alternerende opleiding georganiseerd worden (CEFA, gesubsidieerd door de Federatie Wallonië-Brussel); de middenstandsopleidingen en de opleidingen voor bedrijfsleiders worden verzorgd door het opleidingscentrum voor Kmo's (EFP asbl), gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie.

Deze hervorming wordt in twee etappes uitgevoerd: op korte termijn de uitvoering van een actieplan dat onder andere gericht is op het bevorderen van bruggen met andere onderwijsstypes (sociale promotie, hoger onderwijs), op het vereenvoudigen van procedures, het vergemakkelijken van de 'matching' tussen leerlingen en bedrijven, het inzetten van nieuwe kanalen, maar ook op een betere aanwending van de beschikbare middelen.

Op middellange en lange termijn zal een interministerieel comité (waarin Walen en Brusselaars vertegenwoordigd zijn) een transversale evaluatie van het systeem uitvoeren met de ambitie de alternerende opleiding duurzaam te verbeteren tijdens de volgende twee legislaturen.

Voor het ABVV Brussel is de nauwe betrokkenheid van de sociale partners bij de besprekingen en beslissingen, essentieel om het proces uiteindelijk om te vormen en deze vorm van leren duurzaam te herwaarderen ten voordele van de leerlingen.

fabian.meulenyser@abvv.be

Over de plicht tot voorafgaand verhoor bij ontslag

In een arrest van 27 oktober 2022 over een prejudiciële vraag, heeft het Grondwettelijk Hof geoordeeld dat bij ontstentenis van een hoorzitting voorafgaand aan het ontslag wegens dringende reden van een bediende, er geen schending is van de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie. Volgens het Hof leidt het audi alteram partem - beginsel slechts tot verplichtingen voor de overheidsinstanties, omwille van hun bijzondere aard en hun plicht om te beschermen tegen het risico van willekeur. Daaruit kan echter niet worden afgeleid dat een werkgever uit de privésector in geen geval kan worden verplicht de bediende die hij wil ontslaan, vooraf te horen.

Op 20 oktober heeft Brupartners een initiatiefadvies ingediend over de visienota betreffende de herziening van de promotietools inzake diversiteit en non-discriminatie. Deze nota maakt deel uit van de door de minister van Werk opgestarte hervorming van het diversiteitsinstrumentarium. Het is de bedoeling een nieuw bestuursmodel te bepalen en ook de identiteit en de rol van de actoren in de goedkeuringsprocedure van de diversiteitsplannen te verduidelijken. De hervorming voorziet in een onafhankelijke jury die het beheerscomité van Actiris moet adviseren over de diversiteitsplannen en in een stuurgroep waarin de sociale partners zitting hebben. Het initiatiefadvies kan via volgende link geraadpleegd worden: A-2022-070-BRUPARTNERS-NL.pdf

Nieuwe blog: negen kinderen per begeleider? Less is more!

Het was tijdens de septemberverklaring van minister-president Jambon uitkijken naar de plannen en maatregelen voor de kinderopvang. Na maandenlange protesten van ouders, organisatoren en kinderbegeleiders, en na de publicatie van het eindrapport van de onderzoekscommissie, waren de verwachtingen in de sector hooggespannen. De reacties na de toelichting van Jambon waren unaniem: een stapje in de goede richting maar veel te weinig. Hiermee geraakt de kinderopvang niet uit crisismodus.

De Vlaamse regering zal recurrent 115 miljoen euro investeren in de kinderopvang. Daarvan was 15 miljoen euro al beslist beleid voor de uitbreiding van nieuwe plaatsen inkomenstarief, 8 miljoen euro voor de versterking van de agentschappen (Opgroeien en Zorginspectie), en 92 miljoen euro voor de kinderopvang zelf. Ja, men zet stappen vooruit wat betreft het aantrekkelijk maken van de sector gekoppeld aan de loon- en arbeidsvoorwaarden en correcte statuten. Maar het blijft een druppel op een hete plaat. Wat vooral opvalt is wat er NIET in het pakket zit: de begeleider-kindratio.

Lees er meer over in onze blog: Negen kinderen per begeleider? Less is more - ABVV-Experten

ECHO REGIO VLAANDEREN

Negende generatie sectorconvenants

De sectorconvenants zijn een instrument om Vlaamse beleidsthema's op de sectorale agenda te zetten en bijgevolg een instrument dat evolueert. Voor de negende generatie wordt een nieuw decreet gemaakt om de regelgeving te laten aansluiten op de realiteit van de sectorale werking. Dat decreet voorziet opnieuw in een uniform juridisch kader met betrekking tot het afsluiten, het beëindigen, het wijzigen, het rapporteren over, het financieren van, en het toezicht houden op de uitvoering van de convenants.

Inhoudelijk worden er twee decretale thema's toegevoegd. Het gekende thema 'werkbaar werk' wordt nu ook decretaal verankerd. Het thema 'instroom, doorstroom, zij-instroom en retentie' is écht nieuw. Sectoren krijgen zo de kans om te werken rond alle loopbaanfasen. Engagements bij dit thema kunnen gaan over de activering van niet-beroepsactieve personen, het ondersteunen van werk naar werktransities, het inzetten op re-integratie na langdurige ziekte of het ondersteunen van interregionale mobiliteit en economische migratie. Daarnaast blijft het mogelijk om acties te ondernemen rond de klassieke thema's. Het thema 'afstemming onderwijs - arbeidsmarkt' stimuleert sectoren te werken aan een kwaliteitsvolle instroom vanuit het onderwijs, bijvoorbeeld via de beroepskwalificaties of door werk te maken van voldoende kwaliteitsvolle stage- en (leer)werkplekken. Acties die dual leren stimuleren kunnen opnieuw via een addendum uitgewerkt worden. Sectoren kunnen ook engagements opnemen rond het 'levenslang leren' bij individuen en 'competentiebeleid' bij ondernemingen. Zo verhogen ze de participatie aan levenslang leren of stimuleren ze lerende werkvloeren die kansen geven aan werkpleklers en competentieontwikkeling. Het thema 'diversiteit en inclusie' wil sectoren stimuleren om mee te werken aan de realisatie van de evenredige arbeidsdeelname, gelijke behandeling en non-discriminatie. Sectoren krijgen ook de mogelijkheid tot afsluiten van addenda rond dit thema. De volgende convenantperiode zet ook volop in op intersectorale samenwerking, waarvoor men de intersectorale convenants introduceert om gemeenschappelijke uitdagingen (vergrijzing, lerarentekort, digitalisering) samen aan te pakken in clusters van sectoren.

Het decreet omvat ook een aantal andere nieuwigheden. De looptijd is vanaf nu minstens twee jaar, de Vlaamse regering kan per convenantperiode beslissen om de looptijd te

verlengen. Ook wordt de mogelijkheid voorzien om de subsidie in de vorm van financiering van de sectorconsulenten te indexeren. De komende convenantperiode wordt er niet geïndexeerd, maar wordt het uitgekeerde bedrag per VTE sectorconsulent opgetrokken van 49.000 naar 53.000 euro.

We stellen vast dat de werkgevers het thema 'diversiteit en inclusie' niet expliciet met non-discriminatie willen uitbreiden. Hun weerstand daartegen hangt samen met de praktijktesten die op dit moment in het kader van de addenda non-discriminatie worden uitgevoerd. De werkgevers staan erg huiverachtig tegenover de gehanteerde methodiek en de bekendmaking van de resultaten. We betreuren dat er van een verplichte opvolgmeting in het kader van de nulmeting non-discriminatie geen sprake zal zijn. Enkel sectoren die dat wensen en daar consensus over vinden, kunnen een actie ondernemen in hun addendum 'diversiteit en inclusie'. Zo ondergraaft de Vlaamse regering haar eigen doelstellingen rond anti-discriminatie en wordt de eerste stap die eindelijk met de nulmeting was gezet, weer voor een stuk teniet gedaan.

sarah.lambrecht@vlaamsabvv.be

Wallonië: oorspronkelijke begroting 2023, een eerste analyse

Wallonië: oorspronkelijke begroting 2023, een eerste analyse

Op 7 oktober heeft de Waalse regering de eerste cijfers van haar initiële begroting voor 2023 bekendgemaakt. Ondanks de vertraging van de groei, gekoppeld aan de inflatie, zal zij proberen tegen 2024 het begrotingsevenwicht te halen.

Naast een herziening van het herstelplan (een verlaging van de begroting met iets minder dan 10%, voornamelijk via recuperatie van ongebruikte budgetten) werden ook steunmaatregelen voor gezinnen en bedrijven aangekondigd, om ze te helpen de energiecrisis het hoofd te bieden.

Een eerste analyse

Het Waalse ABVV heeft de eerste openbaar gemaakte elementen geanalyseerd, ook al zijn ze nog onvolledig.

Verschillende eisen van het Waalse ABVV werden in aanmerking genomen: garanties voor de APE's (Les aides à la promotion de l'emploi – Waalse werkgelegenheidssteun) voor 2022 en 2023, verdubbeling van de premies voor werkzoekenden, tussenkomst in de mobiliteitskosten in de sectoren dienstencheques en huishoudhulp, steun aan hulp- en zorginstellingen, indexering van de kinderbijslag, enz.

Enkele vragen en aandachtspunten

Er blijven echter veel vraagtekens. Zij zullen moeten worden verduidelijkt om de werkelijke impact van bepaalde maatregelen te kunnen meten, zoals de bijdrage van de Unités d'administration publique of de mogelijke gevolgen van versterkte monitoring. Ook moet de impact van de - in het herstelplan voorziene - heroriëntering van de begrotingen nagegaan worden.

Vanaf 2024 moeten de APE's structureel en qua regelgeving worden aangepast, anders zal de overheid systematisch corrigerende subsidies moeten verstrekken.

Wat de steun aan ondernemingen betreft, is er ook een reeks positieve maatregelen die erop gericht zijn de buitenkaseffecten te beperken (Impulsion) of ondernemingen die dividenden uitkeren uit te sluiten van het toepassingsgebied.

Het blijkt echter dat de details van de steun aan de gezinnen nog steeds niet gekend zijn. Die lijkt eerder aan de goodwill van de distributienetbeheerders en de producenten van hernieuwbare energie te worden overgelaten, dan dat er bindende maatregelen of dito instructies uitgevaardigd worden. Structurele maatregelen voor de energiesector - zoals overname door de overheid of investeringen in infrastructuur en productiecapaciteit - ontbreken nog.

De overheidsschuld ... alweer

Ten slotte neemt de regering geen enkel initiatief om de overheidsschuld te verminderen via een bijdrage van banken en andere financiële instellingen - die grotendeels verantwoordelijk zijn voor de evolutie van de Waalse schuld - en blijft zij uitsluitend functioneren in een benadering die erop gericht is de financiële markten gerust te stellen.

De door de schuldcommissie aanbevolen maatregelen moeten dus worden verduidelijkt om de gevolgen voor de bevolking en de overheidsdiensten te kunnen inschatten. Gezien de impact van de schuld op de begroting zal het Waalse ABVV een bijdrage van de financiële sector blijven vragen.

Wanneer de volledige begrotingsinformatie beschikbaar zal zijn, zal het ABVV een meer gedetailleerde analyse uitvoeren. Het ABVV zal ook niet nalaten gepast te reageren als de maatregelen van de Waalse regering negatieve gevolgen hebben voor de openbare diensten, hun werknemers of de bevolking.

gianni.infanti@cepag.be

Extreemrechts, vijand van alle werknemers

Samen tegen extreemrechtse krachten en ideeëngoed

Overal ter wereld winnen extreemrechts en dito ideeëngoed terrein als gevolg van de crisissen (sociaal, economisch, democratisch, ecologisch, enz.) die het kapitalistisch systeem veroorzaakt.

Tegenwoordig meet extreemrechts zich een meer 'presentabel' en 'salonfähig' imago aan en is het discours aangepast met een sociale ondertoon die geruststellend bedoeld is. Maar achter die façade, die nette maatpakken, die zogezegde 'anti-systeem' retoriek, gaat een politiek project schuil dat niet veranderd is: het behoud van de privileges van een superrijke minderheid, en kruimels voor de anderen ... In feite alleen voor wie instemt met hun fantasiebeeld van de 'natie'!

Voor het CEPAG (Centre d'Education Populaire André Genot), een volksoopvoedingsbeweging, is het essentieel om op te treden en te mobiliseren tegen extreemrechts en al diegenen die de opkomst ervan bevorderen via het verspreiden van extreemrechtse ideeën en gedachtengoed. Om deze redenen lanceert het CEPAG samen met alle gewestelijke afdelingen van het ABVV een bewustmakingscampagne met activiteiten en debatten, audiovisuele en schriftelijke materialen. Ook zal het CEPAG tot aan de verkiezingen van 2024 antifascistische mobilisaties ondersteunen.

Mee info : gianni.infanti@cepag.be

EVV-campagne en actieplan: stop de crisis rond de kosten van levensonderhoud!

Werknemers en burgers in Europa worden geconfronteerd met een ongekennde crisis op het gebied van de kosten van levensonderhoud. De lonen zijn niet de oorzaak van de inflatie en de werknemers zijn de eerste slachtoffers van deze kosten van levensonderhoud.

Het EVV heeft daarom een Europese campagne en zespuntenplan ontwikkeld, ter ondersteuning van een kalender van acties bij de vakbonden in heel Europa.

- Loonsverhogingen mogelijk maken en ervoor zorgen dat werknemers een eerlijk deel van de productiviteitswinsten ontvangen, en maatregelen nemen ter bevordering van collectieve onderhandelingen als de beste manier om tot eerlijke lonen en een duurzame economie te komen.
- Gerichte tussenkomsten voor mensen die moeite hebben om energierekeningen, eten en huur te betalen. Het recht op eten en warme huisvesting zijn mensenrechten en moeten worden beschermd. Van mensen in armoede kan niet worden verwacht dat zij onbetaalbare rekeningen betalen en verbrekkingen van energievoorziening moeten worden verboden.
- Prijsplafonds, vooral op de kosten van energierekeningen, en een belasting op buitensporige winsten van energie- en andere bedrijven om ervoor te zorgen dat zij niet mogen spe-

culeren op deze crisis, evenals andere maatregelen zoals beperkingen op dividenden, en voorkomen van speculatie met voedselprijzen.

- Nationale en Europese anticrisissteunmaatregelen ter bescherming van inkomens en banen in de industrie, de dienstensector en de overheidssector en ter financiering van sociale maatregelen om deze crisis en de rechtvaardige overgangprocessen aan te pakken.
- De werking van de Europese energiemarkt hervormen. Energie erkennen als een openbaar goed en investeren, zoals onderinvestering in groene energie en de gevolgen van liberalisering en privatisering.
- Met de vakbonden, via sociaal overleg, anticrisismaatregelen uit te werken en uit te voeren. Dit is de beproefde manier om de crisis succesvol te beheersen.

Meer informatie over de campagne, en acties vind je via: Stop de crisis kosten levensonderhoud

joeri.hens@abvv.be

Een delegatie van ISVI, Vlaams-ABVV (Jongeren), AC Antwerpen-Waasland en FOS bezocht eind oktober verschillende vakbondspartners in Colombia

Van Cartagena, over Barrancabermeja, naar Bogotá: in elke regio van het land zetten vakbonden zich in voor het verdedigen van arbeidsrechten, mensenrechten, vrouwenrechten en het milieu. De gevolgen van de pandemie, klimaatcrisis, en de oorlog in Oekraïne zetten druk op het welzijn van de bevolking qua gezondheid, veiligheid, koopkracht ... In deze volatiele situatie klinkt de roep om verandering luider dan ooit.

Het is deze roep die vakbonden proberen te organiseren en concretiseren tijdens hun deelname aan de vele regionale raadplegingen die de eerste progressieve linkse regering van Gustavo Petro organiseert. Deze regering staat voor enorme uitdagingen zoals crises en geweld (mensenhandel, feminicides, moorden op activisten en syndicalisten, rechtse groepen die zich bewapenen tegen de regering ...). Als antwoord hierop mobiliseerde o.a. CUT mee naar de betoging ter ondersteuning van de regering op 15 november (Het ABVV en ISVI stuurden een solidariteitsbrief n.a.v. deze betoging). De steun van de vakbonden voor de regering is er één voor haar beloftes voor een verandering van het arbeidsstatuut, de implementering van de vele IAO-conventies die al sinds het ratificeren ervan op zich laat wachten, de ecologische en feministische agenda en de concrete inzet op echte paz total (totale vrede).

De hoge informele tewerkstelling en toenemende onderaannemingen zetten al jaren arbeidsomstandigheden onder druk. Bij een olieboorput in Barrancabermeja strijden arbeiders hard om hun

jobs te behouden. Maar dit is niet gemakkelijk: hun werkgever ECOPETROL (voor meer dan 80% in handen van de staat) is voorstander van het werken met onderaannemingen en maakt handig gebruik van de aanwezige paramilitaire (anti-vakbonds)groepen en de armoede van de lokale bevolking (aan wie jobs binnen een onderaanneming beloofd worden) om een vijandige omgeving te creëren voor de arbeiders.

In dezelfde stad is de Casa de la memoria te vinden, over de impact van een samenleving met veel machisme en geweld op het leven van vrouwen, ook binnen hun syndicaal werk. De slogan 'We begraven hen niet, maar zaaien hen' en het werk van Mujeres USO (USO Vrouwen) binnen de vakbond, tonen het doorzettingsvermogen en de moed van deze vrouwen. De vakbonden moeten het thema van seksisme beter begrijpen en actief werken aan methodes om het tegen te gaan, binnen de vakbond, op de werkvloer, en in de samenleving in het algemeen.

Ook rond jongeren wordt hard gewerkt, en dit is nodig gegeven de zeer lage syndicalisatiegraad onder jongeren. Tijdens de 2-daagse CUT jongerenconferentie vonden praktische workshops en open discussies plaats rond hoever het politieke werk van een vakbond kan of moet gaan, over de structurele inclusie van jongeren in de vakbond, over het belang van vorming etc.

elise.craeghs@ifsi-isvi.be