

# 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 6, juni 2023

### ■ Economie

De eerste stappen richting een  
duurzamere e-commerce in België ...  
Akkoord hervorming overzeese  
sociale zekerheid: hogere minima &  
vrijwaring financiële duurzaamheid

### ■ Ondernemingen

Voorstellen van de minister van Werk  
rond verstrenging van procedures  
van collectieve ontslagen en  
herstructurerings ("wet-Delhaize")

### ■ Sociaal beleid

SWT en tijdskrediet eindeloopbaan:  
nieuwe interprofessionele cao's!

### ■ Sociale ombuds

Wettelijke erfenamen kunnen de betaling  
vorderen van de ontslagcompensatievergoeding

### ■ Echo regio Brussel

Biodiversiteit op het werk

### ■ Echo regio Vlaanderen

Naar een humaan activeringsbeleid'  
Ervaringen van langdurig werkzoekenden  
met de VDAB-dienstverlening

### ■ Echo regio Wallonië

Waaals en Europees herstelplan: 3.143 nieuwe,  
gesubsidieerde kinderopvangplaatsen

### ■ Europa & Internationale Relaties

Migranten zijn ook werknemers  
15e Congres van het EVV (23-26 mei)  
'Samen voor een eerlijke deal voor werknemers'

### ECHO download?

[www.abvv.be/publicaties](http://www.abvv.be/publicaties)

### ECHO per mail?

[echo@abvv.be](mailto:echo@abvv.be)

WWW.ABVV.BE

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

## Meer jobs dankzij het klimaat

Recent werden de resultaten voorgesteld van een studie over "de impact van de klimaattransitie op werkgelegenheid, vaardigheden en opleiding in België" (CLIMACT, KUL, ULg), gebaseerd op een brede literatuurstudie en enkele case studies. De studie draagt een positieve boodschap uit: er kan in ons land sprake zijn van een netto jobgroei tegen 2030 van 1% tot 1,7%; de vaardigheden die werknemers opdeden in de zogenaamde bruine activiteiten zijn overdraagbaar naar de groene activiteiten; en er blijft behoefte aan middengeschoolde profielen (in tegenstelling tot vaak gehoorde risico op polarisering).

Dat is op zich goed nieuws, ook al zijn het slechts vooruitzichten, geen vaststaande feiten. Maar toch positief omdat de studie aangeeft dat mits een juist beleid, de klimaattransitie een globaal positief verhaal kan zijn voor werknemers en hun kansen op de arbeidsmarkt. Zeg wel globaal, want als we naar het mesoniveau kijken, het niveau van sectoractiviteiten, dan is het beeld genuanceerder. Volgens deze studie valt de grootste jobwinst te verwachten in de dienstensector en in de bouw, gevolgd door de maakwerkindustrie, transport en communicatie, en de landbouw. De energiesector zou een klein jobverlies optekenen. Maar ook binnen sectoren zijn er grote verschuivingen vast te stellen, zoals de transportsector met jobwinst in de fietsenindustrie en verlies in de automobiellindustrie.

Daarom is het van groot belang dat er meer onderzoek gebeurt rond de transitie op sectorniveau. Om in kaart te brengen welke activiteiten in belang zullen afnemen en welke aan belang zullen winnen en om na te gaan welke vaardigheden meer zullen gevraagd worden in de toekomst.

Om werknemers tijdig voor te bereiden en te begeleiden in de omschakeling. En om te zorgen voor goede arbeidsvoorwaarden voor werknemers in nieuwe, groene activiteiten. Waarbij rekening wordt gehouden met verschillende ontwikkelingen, zowel de verdere digitalisering en robotisering (met AI als nieuwe technologie), als de omschakeling die vereist is in het kader van de klimaattransitie om minder CO<sub>2</sub> uit te stoten en schaarse materialen en energie meer te hergebruiken (circulaire economie). Want vergis je niet, er blijft heus wel wat werk op de plank in de traditionele activiteiten ... als ze tijdig omschakelen. Neem de productie van staal die nu nog massaal veel fossiele grondstoffen zoals cokes gebruikt, maar waarbij pioniers aan het schakelen zijn naar nieuwe procedés op basis van groene waterstof.

Het sectoroverleg over de toekomstige uitdagingen moet daarom worden versterkt. Bijvoorbeeld in de schoot van de bedrijfsraden van de CRB, en/of in de schoot van de paritaire comités. En waarom niet meer expertise ter beschikking stellen van de sectoren via een cel rechtvaardige transitie in de schoot van het Federaal Klimaatcentrum (onder leiding van Valérie Truett)? Het sectoroverleg is niet aan haar proefstuk toe. Er is heel wat expertise op vlak van opleidingen via de sectorale opleidingsfondsen, bijv. We zien trouwens dat het thema van rechtvaardige transitie begint door te sijpelen in het cao-overleg, zoals de recente ontwerp-cao in de scheikunde.

Ook op bedrijfsniveau moeten die transitie meer bespreekbaar worden gemaakt. De sectoren kunnen dat begeleiden. En een grondige hervorming van de EFI (KB '73) moet ervoor zorgen dat de toekomstvooruitzichten veel meer aan bod moeten komen in de ondernemingsraden. Het ABVV heeft net een risist voorstellen bezorgd aan de minister van economie, Pierre-Yves Dermagne. Voorstellen die ook het resultaat zijn van een inbreng van onze militanten tijdens een recente studiedag. Het zou een mooie afronding zijn van de 50ste verjaardag van het KB van '73 om de EFI te versterken en te verduurzamen.

## **FRDO-FORUM - Jongeren en klimaat**

### **Klimaat- en duurzaam- heidseducatie als sleutelement**

*Op maandag 9 oktober 2023 organiseert de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling (FRDO) een nieuw evenement onder de noemer 'Jongeren en klimaat', met speciale aandacht voor klimaat- en duurzaamheidseducatie. Jongeren moeten en willen deel van de oplossing zijn en zien educatie hierbij als een sleutelement. Vertrekkend vanuit deze invalshoek organiseert de FRDO een studiedag over dit onderwerp, met een rijk en ambitieus programma dat kan worden geraadpleegd op <https://frdo-cfdd.be/fr/activites/20231009-les-jeunes-veulent-faire-partie-de-la-solution/>*

*Dit evenement wordt in het Frans en Nederlands gehouden. Simultaanvertaling is voorzien.*

*Waar? Financietoren (Pachecozaal) Brussel*

*Wanneer? Maandag 9 oktober 2023, van 9.30u tot 17u*

*(gratis) inschrijven kan via:*

*<https://frdo-cfdd-admin.be/Account/JoinForum/1182/>*

## **ECONOMIE**

### **De eerste stappen richting een duurzamere e-commerce in België ...**

Begin april 2023 vroeg minister Dermagne, vicepremier en minister van Economie en Werk, het advies van de bijzondere commissie Verbruik en de CRB over het voorstel om het Wetboek van Economisch Recht te wijzigen om de consumenten minste twee leveropties te geven in de e-commerce. De Europese en nationale context dwingt ons ertoe na te denken over hoe we ons duurzamer kunnen organiseren, rekening houdend met de sociale kosten en risico's voor het milieu. Dit geldt ook voor de keuzes m.b.t. de organisatie van de e-commerce logistiek. Ten eerste benadrukken de twee organen dat het meer dan ooit van belang is consumenten te sensibiliseren over de noodzaak om de meest duurzame aankoopopties te kiezen. Hoewel ze zich bewust zijn van de moeilijkheid te definiëren wat een 'duurzame' vervoerswijze juist is, kunnen de adviesorganen echter instemmen met het

voorstel om het bij verkoop op afstand verplicht te maken twee leveropties aan te bieden.

Er is echter een verschil tussen de vertegenwoordigde banken. De leden die werkgeversorganisaties vertegenwoordigen betwijfelen of het wel nodig is deze verplichting in de wet op te nemen, terwijl de leden die werknemers- en consumentenorganisaties vertegenwoordigen ervan overtuigd zijn dat een opname in de wet een eerste belangrijke stap is om leveringen in de e-commerce duurzamer te maken.

Het ABVV zal alle maatregelen blijven steunen die erop gericht zijn de ontwikkeling van een duurzame e-commerce met respect voor het sociaal overleg in ons land te bevorderen.

*giuseppina.desimone@abvv.be*

### **Akkoord hervorming overzeese sociale zekerheid: hogere minima & vrijwaring financiële duurzaamheid**

Maandenlang onderhandelden vakbonden en werkgevers in de schoot van de RSZ over een mogelijke hervorming van de overzeese sociale zekerheid (OSZ). Op 26 mei 2023 was er eindelijk witte rook. De bal ligt nu in het kamp van de federale regering die het unaniem advies van het RSZ-beheerscomité moet / kan omzetten in reglementaire teksten.

rekenregels (rentevoet van 2%) en de afwijkende pensioenleeftijden.

Laten we starten met wat ondertiteling. De OSZ is een facultatief stelsel van sociale verzekeringen voor professionele activiteiten buiten de EER, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk. Het zag het daglicht in 1963 oorspronkelijk om de sociale rechten van ex-kolonialen te garanderen, in de loop der jaren verschoof evenwel de focus naar de sociale bescherming van werknemers van Belgische bedrijven met een activiteit buiten Europa. Denk daarbij aan personeel baggerbedrijven, medewerkers ngo's en expats allerhande. In 2021 waren er 5517 personen aangesloten bij het stelsel: 2591 via de werkgever, 2926 individueel.

De sociale partners adviseren om voortaan te werken met één gestandaardiseerd verzekeringspakket bestaande uit pensioenen, arbeidsongeschiktheid en gezondheidszorg. De bijkomende verzekeringen voor arbeidsongevallen en ongevallen privéleven zouden niet meer aangeboden worden.

Daarnaast bepleiten vakbonden en werkgevers een betere afstemming op de Belgische sociale zekerheid. De uitkeringen en pensioenleeftijden worden afgestemd op die van het werknemersstelsel. De basisfilosofie is dat de OSZ de 'brug' vormt tussen twee Belgische tewerkstellingsperiodes. Voor het ABVV zijn er verschillende positieve elementen in het hervormingsvoorstel.

Al meerdere jaren dringt een hervorming van de OSZ zich op. De afgelopen 20 jaar waren er zo twee kritische rapporten van het Rekenhof. De instelling stelde daarbij vast dat er geen (actuaireel) evenwicht is tussen bijdragen en sociale rechten. Jaarlijks is er overheidstussenkomst van om en bij de €250 miljoen aan de OSZ. Het stelsel lijkt min of meer vergeten bij opeenvolgende hervormingen. Vooral de OSZ-pensioenen waren de facto een preferentieel uitzonderingsregime door de hoge maximumpensioenen, de voordelige

Om te beginnen zijn er de (fors) hogere minima voor pensioenen en arbeidsongeschiktheid. Daarnaast leidt de hervorming van de OSZ-pensioenen op langere termijn tot een daling van de overheidsdotatie, wat de toekomst van het stelsel moet vrijwaren. Tot slot vragen de sociale partners aandacht voor de zeevarenden in Madeira die momenteel geen socialezekerheidsrechten opbouwen en een oplossing voor de kost van de hervorming voor ngo's die nu - in het kader van ontwikkelingssamenwerking - een voordeeltarief genieten.

*olivier.pintelon@abvv.be*

## Voorstellen van de minister van Werk rond verstrenging van procedures van collectieve ontslagen en herstructurerings ("wet-Delhaize")

Naar aanleiding van een groot sociaal conflict bij Delhaize (franchisering van 128 afdelingen zonder een voorafgaand sociaal overleg en informatie aan de werknemers) heeft de beleidscel van de minister van het Werk P.-Y. Dermagne een voorontwerp van wet uitgewerkt en begin juni voor advies voorgelegd in de NAR.

Het voorontwerp van wet heeft betrekking op de reglementering inzake collectief ontslag en overgang van onderneming krachtens overeenkomst (conventionele overdracht). Ook voert het ontwerp een verbod in om een student tewerk te stellen ter vervanging van een werknemer die in staking is (aanpassing van de Arbeidsovereenkomstenwet). Het ontwerp voert een nieuwe incriminatie in het Sociaal Strafwetboek in die de schending van dat verbod bestraft, alsook een nieuwe incriminatie met betrekking tot het niet verrichten van de nieuwe gezamenlijke informatie en raadpleging door de vervreemder en verkrijger in het kader van een overgang van onderneming of gedeelte ervan.

Hoewel dit voorontwerp wel in direct verband staat met het dossier van de Ahold Delhaize-groep, zou het niet van toepassing zijn op de situatie van Delhaize (geen terugwerkende kracht).

De werkgeversorganisaties hebben zich in de pers al heel negatief uitgelaten over deze 'vakbondsvoorstellen'. In de NAR heeft het ABVV toch aangedrongen op een spoedige behandeling van dit dossier. Er wordt dus een commissie samengeroepen waar ook een andere wetsvoorstellen die betrekking hebben op de problematiek zullen worden besproken.

We verheugen ons op de komst van deze voorstellen die een belangrijke stap betekenen voor bescherming van de werknemers tijdens herstructurerings die vaak gestuurd zijn door winstbejag en in sociale bloedbaden uitmonden.

Hierbij kunnen we in het bijzonder naar de volgende positieve elementen verwijzen:

- De uitbreiding van de referentieperiode van de wet-Renault (collectieve ontslagen) gaat saucissonering tegen

- Betrekken van de onderaannemers en mede contractanten in de procedures van collectieve is ook onze oude eis
- Aansprakelijkheid in solidum van vervreemder en verkrijger voor sociale schulden ten opzichte van werknemers na overdracht biedt zekere waarborgen voor overgenomen werknemers
- Bijkomende gezamenlijke informatie-verstrekking aan de werknemers-vertegenwoordigers door de verkrijger en de vervreemder, evenals forfaitaire schadevergoeding voor het nemen van de niet-gecommuniceerde negatieve maatregelen (bv. ontslagen)
- Verbod op vervanging van het stakend personeel door studenten
- Verstrenging van de sancties in het Sociaal strafwetboek voor het niet-naleven van de procedures van collectief ontslag en herstructurerings (informatie- en raadplegingsverplichtingen ten opzichte van de werknemers(vertegenwoordigers))

Sommige voorstellen staan ondertussen ook al lang in onze eisenbundels en waaraan het voorontwerp van wet in zekere mate tegemoetkomt, o.a. onze resoluties van Congres van 2018.

In de NAR kwam de kwestie van herstructurerings aan bod in 2019-2020 in meerdere adviezen en een aanbeveling naar aanleiding van een interprofessioneel akkoord 2017-2018. Daarin hebben de sociale partners een paar ruime aanbevelingen gedaan over een kwalitatieve en efficiënte informatie-consultatie, en betrekken van de medecontractanten (onderaannemers, dienstverleners, ..) in de informatie-en raadplegingsprocedures. Door een ruime formulering en de niet-bindende aard ervan blijft het evenwel heel moeilijk in de praktijk om deze aanbevelingen te vertalen in een grotere inspraak van de werknemersvertegenwoordigers tijdens herstructurerings.

De vraag blijft uiteraard in hoeverre de werkgeversorganisaties in de NAR bereid zullen zijn om in dialoog te gaan over de nieuwe voorstellen van de minister van Werk.

## De NAR bereidt de tweede cyclus proefprojecten voor over innovatieve arbeidsorganisatie

*In een eerste cyclus werden 27 projecten (waaronder één sectoraal project) geselecteerd voor subsidiëring. De projecten werden geselecteerd door onafhankelijke experts uit de academische wereld met terreinervaring .*

*De projecten moesten aan de volgende voorwaarden voldoen:*

- projecten gericht op het invoeren van een soepeler arbeidsorganisatie voor de werkgever en op het verbeteren van de balans tussen werk & privéleven en de houdbaarheid van de loopbaan voor de werknemer.
- De voorgestelde acties moeten deel uitmaken van een collectief kader
- Alle partijen moeten erbij betrokken worden (bijv. overlegorganen, preventieadviseurs, werknemers, hiërarchische lijn, HR).
- Er moet een deskundige begeleider aangesteld worden om het project te helpen uitrollen
- Binnen het bedrijf moet al een visie en strategie voor innovatieve werkorganisatie bestaan.

*De subsidie bedroeg €15.000 per ingediend project en €45.000 voor een sectoraal project.*

*Voor de tweede cyclus moeten de NAR, de FOD Werkgelegenheid en de experts nog voor het einde van het jaar beslissen over*

- eventuele wijzigingen aan het dossier mbt de subsidieaanvraag of aan de selectiecriteria
- Aanpassingen aan de werking van de database, waaronder het updaten van de gebruikers
- Handhaving van de huidige scoremethode voor het selecteren van de aanvragen.



## Herwaarderingscoëfficiënt voor de bedragen voorzien in de cao's 17 en 46 vastgelegd in een CAO

*In de Nationale Arbeidsraad werd de CAO afgesloten waarbij de herwaarderingscoëfficiënt die van toepassing is op de bedragen voorzien in de CAO's nr. 17 (brugpensioen) en nr. 46 (nachtarbeid) wordt vastgelegd zodat deze bedragen gekoppeld kunnen worden aan de evolutie van de conventionele lonen.*

*Oorspronkelijk moest de toepassing van de coëfficiënt ingaan op 1 januari 2023. Het akkoord voorziet een ingangsdatum op 1 juli 2023.*

*Op basis van de loonontwikkeling tussen september 2021 en september 2022 werd een coëfficiënt van 1,0078 berekend. Dit betekent een stijging van 0,78%.*

*De aanvullende vergoedingen worden pro rata temporis aangepast aan de hand van de volgende formule:*

- wanneer de aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het referentieloon dat vóór januari 2022 geldt, wordt de herwaarderingscoëfficiënt vastgesteld op 1,0078;
- wanneer de vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor januari, februari of maart 2022, wordt de coëfficiënt 1,00585 toegepast;
- wanneer de vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor april, mei of juni 2022, wordt de coëfficiënt 1,0039 toegepast;
- wanneer de vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor juli, augustus of september 2022, wordt de coëfficiënt 1,00195 toegepast.

*De vergoeding die wordt berekend op basis van het loon voor oktober, november of december 2022 wordt niet aangepast.*

## ■ SOCIAAL BELEID

# SWT en tijdskrediet eindloopbaan: nieuwe interprofessionele cao's!

Op 6 april 2023 heeft de G10 een raamovereenkomst gesloten, o.a. over eindloopbaanregelingen.

De nieuwe cao's en desbetreffende ontwerpadviezen werden gevalideerd en ondertekend tijdens de NAR-vergadering van 30 mei 2023 - met uitzondering van de cao maatwerkbedrijven en ETA, die ondertekend wordt zodra het overeenstemmende KB door de Koning ondertekend is.

### 1. De SWT-stelsels

#### a. Toegang tot het stelsel

Voor zware beroepen, bouw, nachtwerk - 33 jaar beroepsloopbaan, leeftijd 60 jaar: cao 166 verlengt de regeling voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025. Een sectorale cao gesloten in een PC is vereist; modellen van sectorale cao's zijn beschikbaar op de site van het TWW en van de FOD WASO (gebruik van deze modellen is facultatief). Om te verhelpen aan het probleem van PC's die niet opgericht zijn of niet werken, is ook de openbaarmaking van de toetreding gewijzigd:

- Wanneer de toetreding via cao of via de door een interprofessionele cao vastgelegde toetredingsprocedure verloopt, wordt de toetreding bekendgemaakt op de Griffie van de AD Collectieve Arbeidsbetrekkingen.
- Wanneer de toetreding verloopt via een wijziging van het arbeidsreglement, gebeurt de neerlegging bij de Directie Toezicht op de Sociale Wetten waaronder de onderneming valt.

Voor zware beroepen - 35 jaar beroepsverleden (nachtwerk, bouw), leeftijd 60 jaar, geen sector-cao vereist.

Voor lange loopbanen (40 jaar), leeftijd 60 vereist, cao 167 verlengt de regeling voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025. Er is geen sectorale cao vereist.

Voor medische problemen: leeftijd 58 jaar vereist, cao 165 verlengt de regeling voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025. Er is geen sectorale cao vereist.

Voor bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering, leeftijd 60 jaar en een ondernemings-cao vereist.

#### b. Vrijstelling van beschikbaarheid

Voor alle regelingen, met uitzondering van de regeling voor medische redenen, moet je 62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar hebben, cao 168 regelt de vrijstelling voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024 voor ontslagen tot en met 31 december 2024. Voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 moet voor ontslagen tussen 1 januari 2025 en 30 juni 2025 naar cao 169 worden verwezen. Voor de tenuitvoerlegging is een sectorale cao in toepassing van de interprofessionele cao's vereist, behalve voor ondernemingen in moeilijkheden/in herstructurering.

Voor het stelsel 'medische problemen' volstaat een aanvraag.

Voor ondernemingen in moeilijkheden/in herstructurering, ten slotte, wordt de vrijstelling voor de periode 2025-2026 geregeld door de cao's 168 en 169 en is een ondernemings-cao vereist, deze wordt gesloten in toepassing van de interprofessionele cao's.

### 2. Tijdskrediet aan het einde van de loopbaan – Afwijkende stelsels

Voor tijdskrediet lange loopbaan 35 jaar, zware beroepen, 20 jaar nachtarbeid, ondernemingen in moeilijkheden/in herstructurering en de bouwsector (medisch getuigschrift) werd het bestaande systeem voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 verlengd door CAO 170. Om toegang te krijgen tot een ½-tijdse of 4/5e baan aan het einde van de loopbaan, moet je minstens 55 jaar oud zijn en is een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst vereist met een expliciete verwijzing naar cao 170 (optionele modellen zijn ook beschikbaar op de websites van de NAR en de FOD WASO), behalve voor tijdskrediet ondernemingen in moeilijkheden/in herstructurering waarvoor een ondernemings-cao vereist is. Om het probleem van niet-geïnstalleerde of niet-werkende PC's te verhelpen, werd de openbaarheid van de toetreding ook aangepast.

Voor minder valide werknemers (doelgroep PC 327) zal de geldigheidsperiode dezelfde zijn. Er zullen geen sectorale of bedrijfsinitiatieven nodig zijn.

## SOCIAAL OMBUDS ■

## Wettelijke erfgenamen kunnen de betaling vorderen van de ontslagcompensatievergoeding

Een arbeider was sinds 1 augustus 2005 tewerkgesteld. In oktober 2018 wordt de onderneming failliet verklaard. De werknemer dient bij het Sluitingsfonds een schuldvordering in voor het achterstallig loon en vergoedingen, met inbegrip van de opzeggingsvergoeding.

Intussen overlijdt de werknemer op 24 mei 2019. Na zijn overlijden neemt het Sluitingsfonds een positieve beslissing en betaalt de vergoedingen aan de erfgenamen.

De erfgenamen dienen vervolgens bij de RVA een aanvraag in tot het bekomen van de ontslagcompensatievergoeding (€ 8.333,10).

De RVA wijst de aanvraag af. De RVA oordeelt dat de werknemer weliswaar voldoet aan alle voorwaarden doch dat enkel de werknemer zelf de aanvraag kan doen.

De RVA baseert zich hiervoor op artikel 5 van het KB betreffende de ontslagcompensatievergoeding waarin enkel naar de “werknemer” wordt verwezen.

De arbeidsrechtbank geeft de RVA gelijk.

De erfgenamen tekenen hoger beroep aan. Bij arrest van 16 februari 2023 oordeelt het arbeidshof dat de erfgenamen wel degelijk de betaling van de ontslagcompensatievergoeding kunnen vorderen.

De bewoordingen van het KB betreffende de ontslagcompensatievergoeding, kunnen volgens het Hof ten eerste de bepalingen inzake het erfrecht niet ter zijde schuiven. De erfgenamen zijn ten volle gerechtigd om een recht met een louter financieel karakter uit te oefenen.

Bovendien zou het gelijkheidsbeginsel geschonden worden indien erfgenamen het recht niet zouden kunnen uitoefenen. De erfgenamen van een overleden arbeider zouden dan immers minder gunstig behandeld worden dan de erfgenamen van een bediende (met recht op een hogere opzeggingsvergoeding).

*ingrid.rodaer@abvv.be*

## ECHO REGIO BRUSSEL ■

## Biodiversiteit op het werk

In het kader van de Kyotogroep van het project Brise, werken we rond biodiversiteit op het werk.

De nabijheid van natuur verhoogt significant de kwaliteit van leven én werken in de stad.

Zo heeft natuur in de nabijheid, een meetbaar positief effect op de luchtkwaliteit,

hitte-eiland effect en wateroverlast; maar verbetert het ook de mentale en fysieke gezondheid, vermindert de vermoeidheid en verbetert de aandacht. Positieve effecten die een toegangsticket zijn in de overlegorganen binnen bedrijven en organisaties, want deze doen er goed aan om in te zetten op natuur in de werkomgeving.

Simpelweg kunnen bedrijven en organisaties hierop inzetten door hun omgeving te vergroenen ook zonder toegang tot open grond kan dit nog steeds met een groen dak (zelfs in combinatie met zonnepanelen) of een groene gevel. Anderzijds kan het aanbrengen van

nestkasten voor vogels en vleermuisenkasten zonder veel moeite overall worden geïnstalleerd. Als er zich groene ruimte voordoet op de site van het bedrijf of de organisatie wordt deze best ecologisch beheerd met niet-invasieve en inheemse soorten die een variëteit aan fauna en flora aantrekken. Daarnaast moet ook worden ingezet op rationeel lichtgebruik, waarbij het licht binnen en buiten de gebouwen gepast wordt gebruikt en eventueel aangepast zodoende de fauna zo min mogelijk te verstoren.

Voor delegaties, bedrijven en organisaties die meer natuur willen op en rond hun bedrijf heeft Brussel Leefmilieu de gratis dienst “Natuurfacilitator” die helpt bij het aangaan van deze broodnodige uitdaging.

(<https://leefmilieu.brussels/pro/diensten-en-aanvragen/advies-en-begeleiding/de-natuurfacilitator-helpt-u-bij-het-bevorderen-van-de-biodiversiteit>)

*kobe.martens@abvv.be*

## Hervorming van alternerende opleidingen: naar een gemeenschappelijk advies Brupartners - IBEFE

*Naar aanleiding van de inventaris van alternerend leren die begin 2023 door de vzw APE werd uitgevoerd en voorgesteld, hebben Brupartners en IBEFE ( Instance Bassin Enseignement qualifiant – Formation – Emploi de Bruxelles) beslist om een gezamenlijk initiatiefadvies op te stellen. Deze uitzonderlijke bijeenkomst van de sociale gesprekspartners en de actoren van het Brusselse onderwijssysteem heeft onder meer tot doel om rekening te houden met de specifieke kenmerken van Brussel (niet goed vertegenwoordigd in de inventaris) en om beter rekening te houden met de belangen en behoeften van de Brusselse burgers. Het is de bedoeling om het project af te ronden tegen het begin van het schooljaar 2023.*

## Waarom vergrijzend Vlaanderen een ouderenrechtencommissaris nodig heeft

*De inspraak van ouderen in Vlaanderen heeft een goede basis met ouderenadviesraden op gemeentelijk, regionaal en provinciaal niveau, evenals de Vlaamse Ouderenraad en de Federale Adviesraad Voor Ouderen. Deze structuren bereiken echter voornamelijk ouderenorganisaties en maatschappelijk sterke senioren, terwijl 65-plussers ondervertegenwoordigd zijn op het politieke toneel. De coronacrisis maakte duidelijk dat ouderen geen homogene groep zijn. Bovendien viel het gebrek aan inspraak tijdens de crisis op. Het boek 'Ongehoord en ongezien' pleit voor aangepast beleid en een Ouderenrechtencommissaris om de rechten van ouderen te beschermen. Is zo'n Ouderenrechtencommissaris echt nodig?*

*Het antwoord van Evert Wouters, educatief medewerker voor de Vlaamse ABVV Senioren, lees je op [abvv-experten.be](https://abvv-experten.be) (<https://abvv-experten.be/sociale-bescherming/waarom-vergrijzend-vlaanderen-een-ouderenrechtencommissaris-nodig-heeft/>)*

## 'Naar een humaan activeringsbeleid'. Ervaringen van langdurig werkzoekenden met de VDAB-dienstverlening

In 2022 waren meer dan 91.000 werkzoekenden in Vlaanderen al langer dan een jaar op zoek naar een job. Dat was net geen 1 op de 2 van de werkzoekenden. Het grote aandeel langdurig werkzoekenden in de werklozenpopulatie is een fenomeen dat al 20 jaar lang de Vlaamse arbeidsmarkt kenmerkt.

Het dominante beeld in het huidige discours over de arbeidsmarkt is er een van krapte: er zijn veel jobs en die geraken maar niet ingevuld. Ergo, de werkzoekenden willen niet...

Terwijl er voortdurend over mensen die werkloos zijn wordt gepraat en gezegd wat zij wel of niet doen is het Vlaams ABVV gaan praten met hen. Want onder dat beeld van krapte schuilt een ingrijpender probleem, namelijk de mismatch. De groep van werkzoekenden passen niet in de vele vacatures die vandaag open staan.

Vanuit verschillende diensten kreeg het Vlaams ABVV massaal veel negatieve signalen rond de huidige activeringsaanpak van VDAB naar werkzoekenden. Om deze signalen te capteren organiseerde het Vlaams ABVV een grote bevraging bij langdurig werkzoekenden (+1jaar werkzoekend) om in beeld te brengen hoe zij de begeleiding ervaren en welke oplossingen zij zelf zien.

### Onderzoeksmethode

De enquête verliep via een online survey, die verspreid werd tussen oktober en januari. 11.892 langdurig werkzoekenden werden aangesproken. We hadden een hoge responsgraad van 2000 werkzoekenden.

Aangezien verschillende langdurig werkzoekenden niet over een e-mailadres beschikken hebben we verschillende acties ondernomen om hen te bereiken door gebruik te maken van een papieren enquête via belrondes, aanwezigheid in onze kantoren en via een samenwerking met SAAMO.

Doorheen de vragenlijst bij langdurig werkzoekenden konden respondenten aanvullend toelichting geven op hun antwoorden. Ook deze werden gegroepeerd en verwerkt.

Naast een survey werd contact opgenomen met 39 deelnemers om hun resultaten op de enquête verder uit te diepen via 1op1 en groepsgesprekken.

### Presentatie onderzoek

De resultaten van de enquête presenteren we in eerste instantie aan de gewesten. Tussen mei en juni werden verschillende Roodshows georganiseerd om de resultaten bekend te maken aan de bevrageden, het middenveld en academici.

**Uit de enquête komen heel wat knelpunten naar boven. Zo is er geen aanbod op maat, slaagt VDAB er niet in om correct te informeren, kunnen we niet spreken van een intensieve aanklampende begeleiding en is er een missing link: Er wordt geen rekening gehouden met de drempels die ze ervaren op de arbeidsmarkt. Bovendien leidt de begeleiding ertoe dat mensen zich onder druk gezet voelen, stress ervaren en niet het gevoel hebben dat VDAB aan hun kant staat. Terwijl die vertrouwensband noodzakelijk is om een goed inzicht te verkrijgen in wat een persoon nog kan en wil doen om vervolgens een goede match te maken met een job die is afgestemd op hun wensen en noden.**

Verder kwam uit de enquête ook al verschillende aanbevelingen om het anders aan te pakken. Om dit verder te verfijnen zijn we in de Roodshows verder in gesprek gegaan met werkzoekenden om deze te concretiseren en prioriteren.

### Eindrapport

Op basis van de input gaan we verder aan de slag met de uitwerking van het finale rapport.

Op 30 november 2023 zal het rapport gepresenteerd worden aan het brede publiek en gaan we in dialoog met VDAB via een debat.

*caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be  
stefanie.ruymen@vlaamsabvv.be*

## Waals en Europees herstelplan: 3.143 nieuwe, gesubsidieerde kinderopvangplaatsen

In overeenstemming met het nieuwe beheerscontract van het ONE (office national de l'enfance) werd een nieuwe projectoproep gelanceerd in de Federatie Wallonië-Brussel om 5.243 nieuwe gesubsidieerde plaatsen in kinderdagverblijven te creëren tegen 2026, waarvan 3.143 in Wallonië. De projectoproep in Wallonië, die uitsluitend gericht is op kinderdagverblijven die erkend en gesubsidieerd zijn door het ONE, bestaat uit twee delen.

### De twee onderdelen van de oproep tot het indienen van projecten

Het eerste deel van de oproep tot het indienen van projecten wordt gefinancierd door het Europees herstel- en veerkrachtplan. Het ondersteunt investeringen in infrastructuur voor het creëren van 1.757 plaatsen in 39 gemeenten met een lage arbeidsparticipatie van vrouwen, een hoog percentage eenoudergezinnen, een laag inkomen per hoofd van de bevolking en een bijzonder lage dekkingsgraad.

Via zijn eigen herstelplan biedt Wallonië infrastructuursteun voor nog eens 1.386 plaatsen. Projectsponsors moeten erkende en gesubsidieerde kinderopvangcentra zijn: VZW's, overheden of coöperaties die erkend zijn als sociale ondernemingen. De commerciële sector is dus uitgesloten.

Het Waals Gewest zal APE-banen (aide à la promotion de l'emploi) voorzien om te voldoen aan de norm van 1,5 voltijdse equivalenten voor zeven nieuwe kinderopvangplaatsen.

### Analyse door het Waals ABVV

Het Waals ABVV heeft zich op zijn congres van 2022 geëngageerd om de ongelijkheid en discriminatie tussen mannen en vrouwen te bestrijden door concrete maatregelen te nemen, zoals de uitbouw van kinderopvangplaatsen. De maatregel in het Waalse en Europese herstelplan om kinderopvangplaatsen te creëren, beantwoordt volledig aan deze eis, vooral omdat de lage werkgelegenheidsgraad van vrouwen en het hoge percentage alleenstaande ouders als bepalende criteria werden gekozen bij de selectie van de projecten.

Dit betekent natuurlijk niet dat de inspanningen niet voortgezet moeten worden. Met de 3.143 gecreëerde plaatsen kunnen we niet overal de dekkingsgraad van 33% gesubsidieerde plaatsen halen. Hiertoe zouden de middelen die aan dit programma toegewezen worden, moeten verdubbelen. In 2020 zal de dekkingsgraad van de gesubsidieerde plaatsen immers lager liggen dan 33% in het Waals Gewest (28,8%) en in de overgrote meerderheid van de arrondissementen.

Om een tekort aan plaatsen te vermijden, is in werkelijkheid een minimale dekkingsgraad van 50% per gemeente nodig om aan de noden van de gezinnen te voldoen. Zolang deze dekkingsgraad niet wordt gehaald, zullen gezinnen reële moeilijkheden blijven ondervinden om een kinderopvangplaats voor hun kind te vinden.

Bovendien garandeert de creatie van gesubsidieerde kinderopvangplaatsen, in overeenstemming met de resoluties van het Congres 2022 van het Waals ABVV, een financiële bijdrage van de ouders die in verhouding staat tot hun inkomen, waardoor de toegankelijkheid voor de werkende klasse en voor vrouwen die op de arbeidsmarkt actief willen zijn, verbeterd wordt. Dit in tegenstelling tot niet-gesubsidieerde, erkende kinderopvangcentra met een commercieel statuut, die niet bij de creatie van deze plaatsen betrokken zijn en die de financiële bijdrage van de ouders vrij mogen bepalen.

Tot slot zal de creatie van nieuwe crècheplaatsen, door het creëren van APE-banen, de omkaderingsnorm doen evolueren, nl. van 1 voltijds equivalent (VTE) kinderverzorger tot 1,5 VTE kinderverzorger voor elke 7 kinderen - wat de werkomstandigheden van kinderverzorgers in crèches zal verbeteren, een functie waarin vrouwen overheersen.

[raphael.emmanuelidis@cepag.be](mailto:raphael.emmanuelidis@cepag.be)

## Het Waals ABVV aanwezig op de Solidarités 2023

*Ook dit jaar zal het Waals ABVV aanwezig zijn op de site van Solidarités, het feestelijke en militante muzikfestival dat elke zomer in Namen georganiseerd wordt. Dit jaar staan er een aantal nieuwigheden op het programma.*

*Ten eerste, en dit is zeker geen detail, verhuist het festival. De historische site van Solidarités, de Citadel van Namen, wordt grondig gerenoveerd. Het festival blijft dus in Namen, maar verhuist naar de site Ecolys.*

*Eveneens nieuw dit jaar: het Waals ABVV en Solidaris ontvangen de festivalgangers in een gemeenschappelijke tent waar ze terecht kunnen voor concerten, interactieve debatten over syndicale vrijheden of over de toegang tot geneesmiddelen, campagnes en acties, shows, entertainment en meer.*

*Ten slotte zal het Waals ABVV ook een sensibiliseringsruimte delen met de Jeunes FGTB, de CEPAG, de CLCD, Coup de boost en Solsoc.*

*Data en toegankelijkheid werden niet gewijzigd: het festival duurt drie dagen, van 25 tot 27 september; de toegang is nog steeds gratis voor kinderen jonger dan 12 jaar en is aan verminderde prijs voor jongeren tot 18 jaar.*

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



## Het stakingsrecht is een democratisch en universeel recht

*Op het EVV-congres dienden TUC (VK) en het ABVV een actualiteitsresolutie in over het stakingsrecht. Het stakingsrecht is een democratisch recht en onlosmakelijk verbonden met het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen. Respect voor vakbondsvrijheden en bescherming van vakbondsleden bij collectieve acties zijn fundamentele mensenrechten. Dit is essentieel voor een zinvolle sociale dialoog.*

*Maar het stakingsrecht wordt in steeds meer Europese landen, waaronder het Verenigd Koninkrijk en België, en in de rest van de wereld aangevallen. Het wordt ons onmogelijk gemaakt dit recht uit te oefenen door aanvallen van regeringen, rechtse en extreem-rechtse partijen en werkgevers.*

*Vakbonden moeten onze democratische rechten en vrijheden krachtig verdedigen. Daarom hebben we het EVV gevraagd dringend werk te maken om:*

- EVV-leden te ondersteunen wiens recht om collectief te onderhandelen en te staken wordt aangevallen;
- een solidariteitsnetwerk op te zetten om snel steun te verlenen aan vakbonden die worden aangevallen als gevolg van vijandigheid van de werkgever bij collectieve onderhandelingen of arbeidsconflicten;
- ondersteuning van EVV-leden bij hun inspanningen om zich te verdedigen tegen aanvallen gericht op het verzwakken van de rol van de toezichhoudende instanties van de IAO in het algemeen, en op collectieve onderhandelingen en het stakingsrecht in het bijzonder.

## EUROPA & INTERNATIONALE RELATIES

### Migranten zijn ook werknemers

Terwijl in België het migratiedebat het voorwerp is van politieke controverses, heeft migratie op het Afrikaanse continent niet dezelfde negatieve betekenis die sommigen eraan willen geven. De grote meerderheid van de migranten zoekt trouwens een betere toekomst in de eigen regio.

Ter illustratie slechts één voorbeeld: in Ivoorkust wonen drie miljoen Malinezen. De redenen voor migratie zijn divers, maar wat ze allemaal gemeen hebben is de zoektocht naar een beter leven. Gebrek aan werkkanalen, klimaat, onveiligheid, politieke dissidentie binnen dictatoriale regimes ... liggen vaak aan de basis van de beslissing om te migreren. Wat de motivatie ook is, dit wil niet zeggen dat migrantwerknemers geen specifieke problemen kennen. Vaak komen ze in precare jobs terecht en hebben ze te maken met precare werk- en leefomstandigheden.

De groep migranten is divers en heterogeen. De uitdagingen voor migrantwerknemers zijn niet voor iedereen dezelfde. Toch worden

migranten vaker uitgesloten van bepaalde rechten. Dan spreken we in het bijzonder over sociale bescherming. En daar waar ze dezelfde rechten genieten als andere burgers, is het vaak moeilijker om deze rechten ook in de praktijk gerealiseerd te zien.

Het CSI-Afrika, het ISVI en het ABVV timmeren via hun partnerschap al jaren aan de weg om de rechten van migranten te versterken en te verdedigen. Daar zijn ook tien Afrikaanse landen bij betrokken, allen in West- en Noord-Afrika, waar telkens migratieplatformen zijn opgericht. En met succes. Steeds meer migrantwerknemers vinden de weg naar de vakbond. Niet alleen worden loketten voor juridisch advies opgericht, ook syndicaal organiseren ze zich steeds meer en beter. Ze militeren, worden vakbondsafgevaardigden en vinden hun plek binnen de beslissingsstructuren. Vakbonden vechten voor de rechten van alle werknemers, en hier spelen ook migrantwerknemers een belangrijke rol.

*stefaan.degroot@ifsi-isvi.be*

### 15e Congres van het EVV (23-26 mei) - 'Samen voor een eerlijke deal voor werknemers'

Het 15e Congres van het EVV vond plaats van 23 tot 26 mei in Berlijn. Samen met meer dan 600 afgevaardigden uit gans Europa heeft de ABVV-delegatie meegewerkt aan het syndicaal actieprogramma 'Samen voor een eerlijke deal voor werknemers'.

Het is in deze tijden van verschillende crises waarbij onze rechten onder druk staan dan ook bijzonder belangrijk dat we werk maken van deze eerlijke deal voor werknemers. Daarom zal het EVV de komende 4 jaar inzetten op:

- een einde maken aan de crisis rond de kosten van levensonderhoud
- tegen een nieuwe besparingspolitiek voor de werknemers
- een rechtvaardige transitie die werkt voor werknemers
- een eerlijke sociale en economische samenleving
- respect voor vrede, veiligheid en duurzaamheid
- meer inspraak voor werknemers en vakbonden.

Het ABVV heeft actief deelgenomen aan de debatten en heeft enkele belangrijke

tussenkomen gedaan: (Het stakingsrecht, een Europese actiedag op 8 maart, ideaal via een algemene stakingsdag, de versterking van de openbare diensten en een gezamenlijke campagne tegen extreem-rechts en de oproep voor een algemene feestdag op 8 mei).

Ook dienden we 2 actualiteitsresoluties in en hebben we er 1 mee ondertekend. Alle 3 werden met grote meerderheid goedgekeurd.

- Het stakingsrecht is een democratisch en universeel recht zie ook kolom
- Qatar: bezorgdheid omtrent arbeidsrechten en fundamentele vrijheden in Qatar en de rol van Qatar als voorzitter van de Internationale Arbeidsconferentie in Genève.
- Europese mobilisatie: mobilisatie in kader van de huidige crises die begint in juni met verschillende nationale initiatieven en in het najaar uitmond in een Europese actiedag.

We zijn klaar om de strijd aan te gaan, in solidariteit met alle werknemers en collega's in Europa en in de wereld.

*joeri.hens@abvv.be*