

# 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 4, april 2024

### ■ Economie

Abonnement NMBS:  
verhoogde werkgeversinstelling

### ■ Ondernemingen

De Belgische economie  
doet het beter dankzij immigratie  
Europees actieplan "tekorten  
arbeidskrachten en vaardigheden":  
onaangename verrassing

### ■ Sociaal beleid

Richtlijn 'platformen':  
mislukte harmonisering, overwinning  
inzake algoritmen en transparantie

### ■ Sociale ombuds

Wettelijke verankering hoorplicht  
en kennelijk onredelijk ontslag  
voor contractuelen overheidsdienst

### ■ Echo regio Brussel

Implementatie van het Certificat  
de Compétence Professionnelle  
(certificaat van vakbekwaamheid)

### ■ Echo regio Vlaanderen

Humaan activeringsbeleid:  
rapport, trefdag, boekje

### ■ Echo regio Wallonië

ETS2: naar een Europese  
koolstofbelasting in 2027

### ■ Europa & Internationale Relaties

Argentijnen op straat  
tegen asociale macho Milei  
ITUC-Africa New Year School

### 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)

## Europa zet minimumlonen in beweging

In 2022 werd een Europese Richtlijn goedgekeurd die de lidstaten de opdracht geeft om wetgeving op te maken rond waardige minimumlonen en voor een versterking van het collectief loonoverleg. Ze krijgen hiervoor tijd tot november 2024.

Voor alle duidelijkheid: er is geen sprake van een Europees minimumloon, maar wel van een kader die alle lidstaten ertoe aanzet om waardige minimumlonen in hun land te voorzien of uit te bouwen. De Richtlijn houdt onder meer in dat de lidstaten zich moeten richten naar indicatieve referentiewaarden, zoals 60% van het mediaanloon (loon in het midden van de loonverdeling) en 50% van het gemiddelde loon. Met uitzondering van Slovenië was er in 2022 geen enkel land dat hieraan al voldeed. Dat blijkt uit het nieuwe vergelijkend rapport 'Benchmarking Working Europe 2024' van het Europees Vakbondsinstuut (EVI).

Wat opvalt in het rapport is dat de Richtlijn wel al één en ander in beweging heeft gezet. Heel wat lidstaten hebben al wetgeving voorzien en vaak worden de genoemde referentiewaarden opgenomen. Zo wordt in Bulgarije het wettelijk minimumloon voortaan jaarlijks op 50% van het nationaal gemiddelde loon gebracht. In Spanje heeft de regering zich ertoe verbonden om het minimumloon op 60% te brengen van het nationaal gemiddelde loon, en dit vanaf 2023. Ook al is de richtlijn enkel van toepassing op minimumlonen die bij wet worden vastgesteld, dan zien we dat ze ook al van invloed is op lidstaten waar het minimumloon conventioneel wordt afgesproken. Zo ijveren de vakbonden in Oostenrijk voor een minimumloon dat overeenkomt met 60% van het nationaal mediaanloon. In Cyprus is men zelfs overgestapt van een conventioneel naar een wettelijk vastgesteld minimumloon vanaf 2023, op een niveau van 60% van het mediaanloon.

In ons land is een wet in voorbereiding om de Richtlijn om te zetten. Het wetsontwerp is bescheiden van opzet. Dat heeft vooral te maken met het conventioneel karakter van het minimumloon in ons land, CAO 43 over het GGMI (gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen). De NAR bracht inmiddels een positief advies uit. Over het luik 'versterken collectief loonoverleg' wordt de discussie onder sociale partners voortgezet, met als doel een aanbeveling te formuleren over een betere toegang van vakbonden tot de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming.

Intussen wordt het sociaal akkoord van 2021 over het minimumloon uitgevoerd, waarin verhogingen werden vastgelegd in '22, '24 en '26. Vanaf 1 april 2024 bedraagt het GMMI voor werknemers van 18 jaar en meer daardoor €12,33 bruto per uur of €2.030 bruto per maand.

Uit de Europese vergelijking door het EVI – België wordt hier binnen de wettelijke minimumlonen opgenomen – blijkt dat ons minimumloon vergelijkbaar is met dat van onze referentielanden, maar net iets lager dan Nederland en Duitsland. Maar in verhouding tot de richtcijfers in de Richtlijn komen we er zwak uit, met 38% van het gemiddelde loon en 41% van het mediaanloon (cijfers 2022). Belangrijke kanttekening evenwel: een correcte vergelijking zou ook rekening moeten houden met de sectorale minimumlonen die hoger liggen.

Die vaststelling moet ons aanzetten om het interprofessioneel minimumloon verder op te trekken. Dat is nodig om alle werknemers te verzekeren van een waardig loon. En dat is het faire antwoord op de zogenaamde 'werkloosheidsvallen': niet de sociale uitkeringen bevriezen wel de lonen opwaarderen. Dat is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de sociale partners maar verdient ondersteuning door de politiek. Ook dat is de inzet van 9 juni.

## FRDO- seminarie over klimaattransitie- plannen bedrijven

Op woensdag 22 mei tussen 9u en 14u organiseert de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling (FRDO) een seminarie over klimaattransitieplannen van Belgische bedrijven. Dat is ook voor werknemers- en werknemersvertegenwoordigers een interessant thema: niet alleen is de klimaattransitie een thema dat alle werknemers aanbelangt, er is ook het toenemende belang van duurzaamheidsinformatie en van de transitie voor de resultaten van en de werkgelegenheid in de bedrijven.

Er zullen presentaties zijn over onder meer het wettelijke kader voor bedrijven, over de rapportage van ondernemingen, over de audit van en het toezicht op klimaattransitieplannen, en over de mogelijkheden en knelpunten voor kmo's.

Het seminarie vindt enkel fysiek plaats, in het Pacheco Center (Financietoren, Pachecolaan 13, 1000 Brussel). De spreektafen zijn Nederlands en Frans, simultaanvertaling wordt voorzien. Deelname is gratis, maar vooraf inschrijven is verplicht.

Meer informatie over het programma en de sprekers is te vinden op de website van de FRDO: <https://frdo-cfdd.be/events/20240522-klimaattransitieplannen-van-bedrijven-in-belgie-financiele-methodologische-en-praktische-aspecten>

Inschrijven kan online: <https://frdo-cfdd-admin.be/Account/JoinForum/1273>

## ECONOMIE

# Abonnement NMBS: verhoogde werkgeverstussenkomst

Tijdens de onderhandelingen over het sociaal akkoord (maart 2023) werd de G10 het eens om het dossier 'mobiliteit' tijdens een tweede onderhandelingsronde te behandelen. Concreet zou dit uitmonden in een wijziging van cao 19, die de voorwaarden regelt voor de werkgeverstussenkomst in de abonnementen voor het openbaar vervoer.

- De belangrijkste eis aan werkgeverszijde: flexibele arbeidsovereenkomsten moeten onder het toepassingsveld van cao 19 vallen, dit in de context van het toegenomen telewerk.
- De vakbondszijde was er niet tegen, maar wilde uitdrukkelijk het bedrag van de verplichte werkgeverstussenkomst herzien om terug te keren naar een bijdragepercentage in de buurt van 70%.

Eind 2023 kwamen de sociale gesprekspartners overeen om cao 19 voor de volgende zes jaar aan te passen volgens een formule gebaseerd op evoluerende forfaitaire bedragen.

Begin 2024 beïnvloedde de regering, via de minister van Mobiliteit, onrechtstreeks de context van deze onderhandeling door een maatregel voor te stellen die voorzag dat, op voorwaarde dat de tussenkomst in de prijs van het treinabonnement zou verhogen tot een forfaitair percentage van 79,3% (nl. 71,8 + 7,5), de werkgever een belastingkrediet van 7,5% van de prijs van het treinabonnement zou krijgen.

### Nieuwe cao 19 ...

Onder invloed van deze door de regering aangekondigde maatregel resulteerden de onderhandelingen bij de NAR in volgend akkoord:

- Opnemen van het Flex abonnement in cao 19, met ruimte voor onderhandeling binnen bedrijven/sectoren.
- De nieuwe forfaitaire bedragen van de tussenkomst stemmen overeen met 71,8% van de prijs van het NMBS-abonnement op 1 februari 2024, van kracht vanaf 1 juni 2024.
- In de periode 2024-2029 worden deze forfaitaire bedragen jaarlijks aangepast op basis van het volgende aanpassingsmechanisme: 'forfaitaire bedragen 2024' verhoogd met  $[1\% + (50\% \text{ deel} > 1\%) \text{ MET maximaal } 2,5\%/\text{jaar}]$ . Voorbeeld: op 01/02/2025 stijgen de prijzen van de NMBS-abonnementen met 3%. Dus

stijgt de werkgeversbijdrage met 2%, d.w.z.  $1\% + [(3\% - 1\%) * 50\%]$ .

- Bevestiging dat de verhoging van de forfaitaire bedragen niet automatisch kan leiden tot een verhoging van de werkgeverstussenkomst in de kosten van privévervoer.

### ... met daarbij een verzoek tot aanpassing van de regeringsmaatregel

Tegelijk met de goedkeuring van cao 19 en rekening houdend met de aankondiging van de werkgeversbank dat ze de door de regering goedgekeurde maatregel totaal niet steunen, werden de sociale gesprekspartners het eens om te vragen om de modaliteiten voor de uitvoering van het belastingkrediet aan te passen.

In feite hebben de werkgevers gevraagd om de voorwaarde dat de verhoogde werkgeverstussenkomst altijd ten minste 79,3% moet bedragen, te wijzigen zodat het belastingkrediet toegekend wordt op voorwaarde dat de werkgeverstussenkomst ten minste 7,5 procentpunten hoger is dan het bedrag van de werkgeverstussenkomst vastgesteld in overeenstemming met cao 19/11 en dat jaarlijks op de website van de Nationale Arbeidsraad gepubliceerd wordt.

Het ABVV was de motor van dit akkoord en verheugt zich dan ook over deze verbetering van cao 19, die de situatie van de werknemers die gebruik maken van het openbaar vervoer (zowel treinen als andere vervoermiddelen) zal verbeteren. Artikel 4 van cao 19 bepaalt immers dat de werkgeverstussenkomst voor deze vervoerbewijzen 71,8% bedraagt "zonder evenwel het bedrag van de werkgeversbijdrage te overschrijden, dat berekend wordt op basis van de forfaitaire bedragen bepaald in artikel 3, voor een afstand van 7 kilometer". Door het forfaitaire bedrag voor de afstand van 7 kilometer in artikel 3 te verhogen - van €336 naar €428 - wordt ook de situatie van werknemers die onder artikel 4 vallen, verbeterd. Bovendien zal de gelijktijdige invoering van een belastingkrediet van 7,5% de kostprijs van de NMBS-abonnementen verlagen voor de werknemers, waarbij een te grote afwijking van de werkgeversbijdrage in de reële prijs van de NMBS-abonnementen vermeden wordt.

*christophe.quintard@abvv.be*  
*sacha.dierckx@abvv.be*

## ONDERNEMINGEN ■

## De Belgische economie doet het beter dankzij immigratie

In een recent interview bevestigt econoom Frédéric Docquier dat de Belgische economie er beter voorstaat dankzij immigratie. Ook al is de meerderheid van de immigranten minder geschoold en minder opgeleid dan de autochtone bevolking, toch blijft de balans positief, zowel voor de schatkist als voor de lonen en de koopkracht.

Volgens een recente OESO-studie zijn immigranten jong en betalen ze meer belasting dan ze aan uitkeringen ontvangen, met een saldo van 0,76% van het jaarlijkse bbp. Ten tweede is het gemiddelde maandloon 0,1% hoger dankzij immigratie. Dit voordeel heeft vooral betrekking op de hoogst opgeleiden, aangezien minder hoog opgeleide sectoren onder neerwaartse druk kunnen staan als gevolg van concurrentie. Tot slot zorgt immigratie voor een grotere diversiteit aan goederen en diensten, stimuleert de concurrentie en doet de prijzen dalen.

In een studie (die in 2021 gepubliceerd werd), komt de Nationale Bank tot dezelfde

conclusie en bevestigt de positieve invloed van migratie op de economie, met een bbp-stijging van 3,5% over vijf jaar. De NBB stelde vast dat immigratie geen negatief effect heeft op autochtone werknemers op het vlak van lonen, werkloosheid, participatie, netto-inkomen of welzijn. Migratie is dus een economische opportuniteit voor België. Dergelijke studies maken het mogelijk om in te gaan tegen verkeerde overtuigingen en stereotypen en een dynamiek van sociale cohesie en solidariteit in de samenleving te ondersteunen. Voor het ABVV mogen de positieve economische vaststellingen niet verhullen dat het nodig is om vooruitgang te boeken op het vlak van opleiding en erkenning van diploma's en ervaring; om de middelen ter bestrijding van discriminatie te versterken; om een rechtvaardig loonbeleid te voeren om ongelijkheid en sociale dumping tegen te gaan; om de grondrechten te respecteren en om legale migratie- en verblijfskanalen te waarborgen.

*isabelle.doyen@abvv.be*

## Europees actieplan "tekorten arbeidskrachten en vaardigheden": onaangename verrassing

Zoals beloofd op de laatste tripartiete top in Hertoginnedal, heeft de Europese Commissie haar actieplan vrijgegeven om "tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU" aan te pakken.

Het actieplan begint met de vaststelling dat "al bijna tien jaar lang in alle lidstaten de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden toenemen." Deze tekorten worden toegeschreven aan demografische veranderingen, aan de vraag naar nieuwe vaardigheden in verband met de dubbele transitie (ecologisch en digitaal), en nieuwe defensie- en veiligheidseisen. De Commissie identificeert 42 "knelpuntberoepen" en stelt voor om het werk van de sociale gesprekspartners te financieren om deze tekorten te verhelpen.

Het plan is onderverdeeld in vijf soorten acties, namelijk:

- ondersteunen van de activering van personen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt;

- ondersteunen van vaardigheden, opleiding en onderwijs;
- verbeteren van de arbeidsomstandigheden in sommige specifieke sectoren;
- verbeteren van de billijke mobiliteit van werknemers en lerenden binnen de EU;
- aantrekken van talent van buiten de EU door het creëren van een 'talentenpool'.

Hoewel we een aantal positieve aspecten van het plan kunnen benadrukken, zoals de analyse van de impact van de digitalisering en de raadpleging van de sociale gesprekspartners over telewerken en het recht op disconnectie, kunnen we nu al wijzen op de zorgwekkende aspecten, vooral met betrekking tot de flexibilisering van de pensioenregelingen, de devaluatie van het ziekteverlof en de commercialisering van het onderwijs. Dit actieplan, opgevat als een concurrentiebeleid, dreigt de concurrentie tussen werknemers te versterken zonder de arbeidsomstandigheden en de daaruit voortvloeiende tekorten te verbeteren.

*sihame.fattah@abvv.be*

## Psychosociale risico's: verzameling rechtspraak sinds 2016

*Op 19 maart vond een studievoormiddag plaats over de rechtspraak van de arbeidsgerechten inzake psychosociale risico's op het werk. Deze voormiddag was bedoeld voor zowel juristen als voor preventie-experten.*

*Naar aanleiding van die uitwisselingen publiceerden de experts van de AD Humanisering een verzameling van deze rechtspraak op de website van de FOD. Deze verzameling werd in samenwerking met experts uit de academische wereld opgesteld.*

*Zoals de naam zegt, lijst deze verzameling de rechtspraak per thema op, zonder die te analyseren. Dit document omvat momenteel de periode van 2016 tot en met 2023.*

*Deze verzameling zal jaarlijks worden bijgewerkt. Het document is enkel beschikbaar via download:*

*<https://werk.belgie.be/nl/nieuws/nieuwe-publicatie-psychosociale-risicos-op-het-werk-verzameling-van-de-rechtspraak-van-de>*

*De video-opnames en PowerPoint-presentaties van deze studievoormiddag zijn beschikbaar via dezelfde link.*

## Sluiting van een afdeling: een beschermend arrest!

*Op verwijzing na Cassatie past het Arbeidshof van Gent (11 maart 2024) het begrip 'sluiting' van een onderneming of afdeling toe, gedefinieerd als de stopzetting van de hoofdactiviteit door de wet van 1991 op het ontslag van afgevaardigden. De werkgever wil een vrouwelijke afgevaardigde ontslaan die tewerkgesteld was in een afdeling 'opleiding'. Hij vertrouwt technische opleidingen toe aan een andere afdeling en twee andere soorten opleidingen aan externe vormingslesgevers. De werkgever vroeg het PC om de sluiting te erkennen als een economische en technische reden om de beschermde werknemers te kunnen ontslaan.*

*Het PC kwam niet tot een akkoord en de onderneming ging over tot ontslag om economische redenen, mits een vergoeding. De werknemer betwistte de wettigheid van het ontslag. Het Arbeidshof merkte op dat de hoofdactiviteiten van de afdeling niet definitief stopgezet, waren, maar door andere werknemers van het bedrijf – of zelfs door derden – uitgevoerd werden. Op basis van de Cassatierechtspraak oordeelde het hof dat er geen sprake kon zijn van een sluiting in de zin van de wet van 1991. Na een concrete analyse gaf het Arbeidshof een vrij strikte definitie van het begrip 'sluiting' van een onderneming of afdeling, die zowel de hervatting van activiteiten intern als via onderaannemers uitsluit. Een interpretatie die gunstig is voor de afgevaardigden.*

## ■ SOCIAAL BELEID

# Richtlijn 'platformen': mislukte harmonisering, overwinning inzake algoritmen en transparantie

Maandag 11 maart 2024. Na 823 dagen getouwtrek en amendementen op de tekst ingediend door de Europese Commissie, gaf de Raad van ministers van Werkgelegenheid en Sociale Zaken uiteindelijk groen licht voor de tekst ingediend op 10 februari door het Belgisch Voorzitterschap. Het Belgische voorzitterschap koos voor een andere strategie dan die van het Spaanse voorzitterschap, dat helaas niet tot een resultaat kwam, en besloot enkele toegevingen te doen in een poging om terughoudende of twijfelende lidstaten te overtuigen van de noodzaak om de arbeidsomstandigheden van werknemers in de platformeconomie te verbeteren. Deze strategie wierp vruchten af, vooral dankzij het formele en informele werk van het ABVV en andere vakbonden in heel Europa, alsook van het EVV.

### Statuut: weinig heil

Het is de bedoeling van het voorstel van richtlijn om het arbeidsstatuut correct vast te stellen: de lidstaten moeten voorzien in procedures die het mogelijk maken te verifiëren en te waarborgen dat het arbeidsstatuut correct bepaald wordt. Wanneer uit de feiten blijkt dat het digitale platform de macht heeft om de werknemer te controleren en aan te sturen, is er een wettelijk vermoeden van arbeidsverhouding in loondienst. Als het digitale platform dit vermoeden weerlegt, kan het dit omkeren, maar de bewijslast berust op het platform. Net zoals de werknemersvertegenwoordigers kan de werknemer zelf de procedure van het vermoeden activeren.

### Recht op controle van het algoritme

In de toekomst zal het verboden zijn om bepaalde persoonsgegevens van werknemers te verwerken of om gegevens te verzamelen wanneer de werknemer niet aan het werk is, dit door middel van geautomatiseerde systemen voor toezicht of besluitvorming. De lidstaten zullen digitale platformen moeten verplichten om werknemers, werknemersvertegenwoordigers en nationale overheden te informeren over het gebruik van geautomatiseerde systemen voor toezicht en besluitvorming. Bovendien moeten de werknemers en hun vertegenwoordigers informatie krijgen over de systemen en hun kenmerken die een rechtstreekse impact

op hen hebben – of het nu gaat om hun arbeidsomstandigheden, werkorganisatie, toezicht op de werkprestaties, enzovoort.

Daarnaast moeten de lidstaten de platformen verplichten om de impact van individuele beslissingen die door geautomatiseerde systemen genomen of ondersteund worden, te monitoren en regelmatig te evalueren, dit met de medewerking van de werknemersvertegenwoordigers. Ook moet elke beslissing om de contractuele relatie of de account van de werknemer te beperken, op te schorten of te beëindigen of elk ander type beslissing met gelijkaardige effecten, door een mens genomen worden. Tot slot zijn er specifieke bepalingen met betrekking tot de gezondheid en veiligheid van werknemers, de informatie en raadpleging van werknemers en hun vertegenwoordigers.

### Wat onthouden we?

Overwinning: de vakbonden worden verschillende keren expliciet genoemd, de lidstaten worden verplicht om het arbeidsstatuut correct te bepalen, om transparantie te waarborgen en om te zorgen voor voldoende omkadering van het algoritme.

Teleurstelling: het gebrek aan harmonisatie en erkenning van het statuut van werknemer in loondienst, het ontbreken van kwalificatie en inspectie die collectief op alle werknemers toegepast worden, en de mogelijke uitsluiting van de gevolgen van het vermoeden in fiscale, strafrechtelijke en ook socialezekerheidsprocedures.

Het is nu wachten op de stemming in plenaire vergadering van het Europees Parlement op 24 april. Als dit voortel aangenomen wordt, hebben lidstaten twee jaar tijd om de tekst om te zetten in nationale wetgeving.

*hugues.ghenne@abvv.be*



## SOCIAAL OMBUDS ■

## Wettelijke verankering hoorplicht en kennelijk onredelijk ontslag voor contractuelen overheidsdienst

De Wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector, verankert met ingang van 1 mei het principe van de voorafgaandelijke hoorplicht van de werknemer.

De hoorplicht houdt in dat de werkgever die van plan is een werknemer te ontslaan om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, de werknemer dient uit te nodigen om vooraf gehoord te worden. De ontslagredenen moeten voorafgaandelijk aan de werknemer zijn meegedeeld met voldoende tijd om het hoorgesprek voor te bereiden of om de werknemer toe te laten zijn opmerkingen schriftelijk te formuleren.

Werkgevers die de hoorplicht met de voeten treden, zijn een vergoeding verschuldigd gelijk aan twee weken loon.

Daarnaast wordt de regeling van het kennelijk onredelijk ontslag voor de werknemers in de privésector, vervat in cao nr. 109, min of meer overgenomen en zo ook toepasbaar gemaakt op contractuele werknemers in overheidsdienst. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan het arrest 101/2016 van het Grondwettelijk Hof, waarin het Hof wees op het ontbreken van een regeling vergelijkbaar met de regeling vervat in cao nr. 109.

Net zoals het geval is voor cao nr. 109, zijn een aantal werknemers uitgesloten. Bijvoorbeeld werknemers die nog geen zes maanden in dienst zijn, of nog diegenen verbonden door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Is er sprake van een kennelijk onredelijk ontslag, dan is de werkgever de werknemer een schadevergoeding verschuldigd van minimaal drie en maximaal zeventien weken loon.

*lander.vanderlinden@abvv.be*

## ECHO REGIO BRUSSEL ■

## Implementatie van het Certificat de Compétence Professionnelle (certificaat van vakbekwaamheid)

Net als de Waalse CESE (de economische sociale en milieuraad van Wallonië), wordt Brupartners gevraagd zich uit te spreken over de invoering van het Certificat de Compétence Professionnelle. De intentie van de Franstalige politieke besluitvormers om de beroepskwalificaties te vereenvoudigen en beter te coördineren wordt nu werkelijkheid met de invoering van het Certificat de Compétence Professionnelle (CCP).

Het CCP moet de gemeenschappelijke certificering worden voor de vijf bevoegde autoriteiten op het gebied van beroepscertificering (FOREM, IFAPME, Bruxelles Formation, SFPME en Consortium de validation des compétences), en wel in een systeem waarbij het onderwijs voor sociale promotie, de sociale gesprekspartners (sectoraal en interprofessioneel) en openbare arbeidsbemiddelingsdiensten betrokken zijn. Deze fusie zal het huidige beroepsopleidingslandschap eenvoudiger en soepeler maken door de huidige vijf

beroepskwalificaties te vervangen en ervoor te zorgen dat de vier openbare opleidingsoperatoren niet langer het proces van erkenning van eerdere leerervaringen moeten doorlopen. Het CCP wordt één officieel certificaat, geauthentiseerd en gedigitaliseerd, dat toegankelijk is via een persoonlijke account, maar dat ook op papier verstrekt kan worden.

Hoewel de hervorming de verdienste heeft het inter-Franstalige systeem te vereenvoudigen, vereenvoudigt ze slechts gedeeltelijk het leven van werknemers in Brussel: die zullen nog steeds de vaardigheden die ze verworven hebben bij Nederlandstalige opleidingsoperatoren moeten bewijzen via de Europass. Bovendien blijven de specifieke certificaten voor alternerende opleidingen voor kmo's (uitgereikt door IFAPME en SFPME) behouden en wordt het CCP hiervoor alleen aanvullend uitgereikt.

*fabian.meulenyser@abvv.be*

## Gesubsidieerde pilotprojecten innovatieve arbeidsorganisatie Tweede cyclus

*De Nationale Arbeidsraad heeft, in nauwe samenwerking met de FOD WASO, een systeem ter ondersteuning van pilotprojecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie uitgewerkt. De projecten hebben een looptijd van maximaal 18 maanden. Het forfaitaire bedrag van de subsidie bedraagt €15.000 per project.*

*Een subsidieaanvraag kan ingediend worden tussen 1 april en 31 mei 2024.*

*Meer info over het pilotproject en zijn voorwaarden vind je hier: <https://cnt-nar.be/nl/thema-dossiers/innovatieve-arbeidsorganisatie>*

## 8 meicoalitie: 8 mei 1945 - 8 mei 2024

*Op maandag 8 mei 2024 voert ABVV Brussel in gemeenschappelijk vakbondsfront actie in de ondernemingen om ervoor te zorgen dat we de barbarij van de donkerste bladzijden van de 20ste eeuwse geschiedenis nooit meer meemaken. Het is belangrijk dat wij, die de verschrikkingen van de oorlog niet hebben meegemaakt, ons bewust worden van wat er op 8 mei 1945 is gebeurd. Daarom eisen we om in België van 8 mei opnieuw een feestdag te maken, om de herinnering levendig te houden en de overwinning op het fascisme te herdenken. Gedurende 8 minuten zullen we praten met collega's, de folder verspreiden en de rode driehoek dragen, het symbool van de weerstand.*

## **Blog: Met een digitaal loket worden velen onzichtbaar**

*De digitalisering van onze samenleving gaat razendsnel. Dat heeft zijn voordelen, maar mag ons niet blind maken voor de vaak verzwegen nadelen. Hoe vermijden we dat digitale vooruitgang leidt tot maatschappelijke achteruitgang?*

*Onze digitale wereld is piepjong. Toen de Berlijnse Muur viel (1989), was er van internet nog geen sprake. Toen het WTC in New York werd aangevallen door Al Qaeda (2001), gebruikten we nog geen smartphones. En Barack Obama was al voor de tweede keer president van de VS toen we het woord app begonnen te gebruiken (2013).*

*Toch is digitalisering overal. Niet enkel in de private sector, ook in de publieke dienstverlening. Lang hoeven we niet te zoeken naar recente voorbeelden.*

*Lees het volledige blog van Peter Hertog, adviseur bij het Vlaams ABVV, op [www.abvv-experten.be](http://www.abvv-experten.be).*

## ■ ECHO REGIO VLAANDEREN

# Humaan activeringsbeleid: rapport, trefdag, boekje

Eind 2022 startten we een bevraging bij langdurig werklozen over hun begeleiding bij VDAB. Na een intensief jaartraject werd op 30 november tijdens een succesvolle trefdag het rapport 'Naar een humaan activeringsbeleid' onthuld.

Het rapport kwam tot stand na alarmerende signalen over de VDAB-activeringsaanpak, waar werkzoekenden vaak nodeloze trajecten en verplichtingen ervaren. 2.372 mensen vulden de enquête in. De kwantitatieve analyse werd aangevuld met 39 diepte-interviews en groepsgesprekken met 110 werkzoekenden.

Uit hun antwoorden blijkt dat, in tegenstelling tot wat in de media of door politici vaak gezegd wordt, langdurig werkzoekenden sterk vragende partij zijn om deel uit te maken van de arbeidsmarkt. Ondanks hun inspanningen (werk zoeken, vrijwilligerswerk doen, stage of opleiding volgen) blijkt hun inzet niet voldoende om effectief uit de werkloosheid te geraken. Uit alle gesprekken komt een sterk verlangen naar voor, voor een ondersteunende arbeidsbemiddeling die intensief mee op zoek gaat naar vast werk.

Helaas blijkt uit het onderzoek dat 1 op 5 van de respondenten aangeeft geen begeleiding van VDAB te krijgen. Maar ook voor wie wel begeleiding kreeg oogt het resultaat mager. Respondenten spreken over regelmatige wissels van begeleiders, gebrek aan empathie en geen aanbod op maat. Tegelijk botsen de werkzoekenden op de arbeidsmarkt op verschillende drempels zoals discriminatie, onaangepast werk, mismatch van kwalificaties ...

Uit het onderzoek blijkt dat de huidige (beleids) aanpak voor langdurig werkzoekenden er onvoldoende in slaagt om de brug naar de arbeidsmarkt te maken.

Samen met de werkzoekenden kwam het Vlaams ABVV tot volgende aanbevelingen:

- Een intensieve begeleiding op maat van de werkzoekende
- Begeleidingsinstrumenten met een duidelijke finaliteit en een VDAB-partnerwerking die geen draaideur is
- Een beleid dat ook de vraagzijde responsabiliseert en drempels naar werk afbouwt

- Te investeren in werkbare jobs, in doelgroepmaatregelen die gekoppeld worden aan kwalitatieve maatregelen en door arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden
- Het concept 'zones zonder langdurige werkloosheid – naar Frans model – in te voeren.

Ter afsluiting van het onderzoek werd een trefdag op 30 november georganiseerd waar langdurig werklozen aan het woord kwamen en hun persoonlijke verhalen deelden, met speciale aandacht voor de begeleiding van VDAB. Ook mensen uit het werkveld; begeleiders, coaches en experts namen het woord en vertelden hoe het hen wel lukt om mensen aan werk te helpen met de juiste methodiek.

### **10 handige antwoorden tegen domme commentaar op je werkloosheid**

Er wordt veel over werkzoekenden gesproken en dan vaak in een negatief discours. Om de werkzoekenden te ondersteunen maakten we daarom het boekje '10 handige antwoorden tegen domme commentaar op je werkloosheid'. Omdat veel van de ideeën over werkloosheid gewoon niet juist zijn. Omdat mensen die commentaar niet zouden geven, als ze erover nadenken. Zo verminderen we samen de foute opmerkingen.

### **Force, sterk in weerwerk**

Daarnaast werd ook Force, voorheen Werklozenwerking van het Vlaams ABVV, voorgesteld aan het breed publiek. Waar staat Force nu voor?

Force:

- Organiseert vormingen en infosessies. Live en online.
- Luistert naar jouw stem in groepsgesprekken en bevragingen.
- Komt op voor jouw belangen. Samen organiseren we trefdagen, acties en gaan we in gesprek met beleidsmakers.
- Werkt samen met diverse middenveldorganisaties om je stem harder te laten klinken.

Force, sterk in weerwerk is een initiatief van Vorming & Actie. Meer info op [www.vlaamsabvv.be/force](http://www.vlaamsabvv.be/force)

[caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be](mailto:caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be)

## ETS2: naar een Europese koolstofbelasting in 2027

Om de klimaatdoelstellingen van het wetgevend pakket Fit for 55 – reductie van de broeikasgassen met 55% tegen 2030 en koolstofneutraliteit tegen 2050 – te halen, zal de Europese Unie een nieuwe regeling invoeren: de ETS2.

Dit systeem kan worden gelijkgesteld met een koolstofbelasting en zal van toepassing zijn op de fossiele brandstoffen die gebruikt worden om gebouwen te verwarmen en voor mobiliteit. Deze nieuwe belasting zou in 2027 of 2028 (in geval van een buitensporige stijging van de energieprijzen) van kracht worden.

Deze taks zou €45/ton CO<sub>2</sub> bedragen in 2030 en zou een stijging betekenen van €100 voor 1.000 liter stookolie en €5 voor 50 liter benzine. De prijs van aardgas zou met €0,89/KWh stijgen. De jaarlijkse factuur van een gemiddeld huishouden zou €130 duurder worden.

**Wat is het standpunt van het Waals ABVV?** (Deze tekst is een samenvatting van de volledige nota die meer uitleg geeft over de mechanismen en de gevolgen ervan. De nota is beschikbaar op [www.fgtb-wallonne.be](http://www.fgtb-wallonne.be).)

Het ABVV is principieel tegen een klimaattransitie die gebaseerd is op marktmechanismen. De prijsvolatiliteit in de energiesector (zonder rechtstreeks verband met het klimaatbeleid) heeft al aangetoond tot welke problemen een transitie die vooral gebaseerd is op hogere prijzen voor CO<sub>2</sub>-intensieve activiteiten kan leiden. Een koolstofbelasting alleen is inefficiënt. Wat we nodig hebben is een geheel van maatregelen en instrumenten die samen een oplossing kunnen vormen, zoals regulerende elementen in combinatie met steun- en herverdelingsmaatregelen die specifiek gericht zijn op de meest behoeftige bevolkingsgroepen.

Het Sociaal Klimaatfonds van de Europese Commissie vormt een eerste antwoord, maar biedt geen garantie op een echt sociaal rechtvaardige transitie. Hoewel de beschikbare middelen in theorie moeten zorgen voor een eerlijke herverdeling van de inkomsten uit de belasting, moet er toch over gewaakt worden dat de via dit fonds overwogen maatregelen doelgericht en echt

doeltreffend zijn op de (middel)lange termijn, wat moeilijk is rekening houdend met de vele verschillen tussen gezinsprofielen en -situaties (eenoudergezinnen, ouderen, huurders ...). De renovatie-inspanningen mogen bijvoorbeeld niet leiden tot een stijging van de huurprijzen, waardoor veel mensen uitgesloten zouden worden van toegang tot huisvesting.

Een ander gevaar is de non-take up van de steunmaatregelen. Dit is een vaak terugkerend probleem dat 30% van de betrokken Waalse bevolking treft, door een gebrek aan informatie, administratieve complexiteit, een slechte afstemming van de voorgestelde maatregelen op de realiteit van de gezinnen ...

De uitwerking van het toekomstige Sociaal Klimaatplan vormt dus een belangrijke uitdaging. Dit plan moet immers een energietransitie mogelijk maken die gepaard gaat met een verbetering van de sociale situatie. Dit vergt massale overheidsinvesteringen, o.a. in het vervoer, de renovatie van openbare woningen of per wijk. Anderzijds is het ook belangrijk dat de middelen uit het Sociaal Klimaatfonds gebruikt worden voor het creëren van duurzame en kwaliteitsvolle banen in alle bedrijfssectoren die verband houden met de transitie.

Ten slotte kunnen de nodige middelen via een andere weg dan een koolstofbelasting gevonden worden: bestrijding van de belastingontduiking, oprichting van een Europese klimaatbank, gebruik van het spaargeld van de burgers, hervorming van het belastingstelsel ...

In de huidige fase van het project is het essentieel dat bij de bepaling van de maatregelen die goedgekeurd worden in het kader van het Sociaal Klimaatplan en van de inkomsten die Wallonië toekomen, overleg wordt gepleegd met alle stakeholders om een reële impact te hebben op zowel de energietransitie als de sociale rechtvaardigheid.

*lydie.gaudier@cepag.be*

## Radioprogramma "Opinions FGTB": elke donderdagavond op La Première (RTBF)

*Net zoals op televisie met de uitzending 'Regards', zendt het Waalse ABVV op de RTBF radioprogramma's uit voor het grote publiek. Deze radioprogramma's duren ongeveer vijf minuten en worden elke week uitgezonden op La Première, op donderdagavond, net na het journaal van 23 uur.*

*De radioprogramma's 'Opinions FGTB' bieden geëngageerde informatie die rechtstreeks verband houdt met sociale, politieke en culturele gebeurtenissen. Analyses en standpunten met linkse – maar onpartijdige – inslag, die meestal weinig of geen aandacht krijgen in de mainstream media. En dat alles in de vorm van een interview met een gastspreker, in een kort formaat dat zowel een goed onderbouwde discussie als een toegankelijke, dynamische toon mogelijk maakt.*

*De dag na de uitzending op La Première worden de programma's 'Opinions FGTB' online gezet op de website van het Waals ABVV (rubriek "Outils/Radio") en uitgezonden op de sociale netwerken (Facebook, Instagram, Soundcloud). Ze zijn ook te vinden op het platform RTBF Auvio.*

*Kortom: elke donderdagavond afspraak op La Première of op [www.fgtb-wallonne.be](http://www.fgtb-wallonne.be)!*



## Debat Europese kandidaten: voor een sociaal en rechtvaardig Europa

*In aanloop naar de Europese verkiezingen op 9 juni, organiseerde het ABVV samen met ACV en ACLVB op 25 maart een event met democratische kandidaten voor het Europees Parlement, alsook een evaluatie met de huidige parlementsleden.*

*In het debat met de 150 aanwezigen wisselden we van gedachten over onze "10 engagementen voor 2024-2029" en vroegen we steun voor deze prioriteiten om Europa socialer en rechtvaardiger te maken. Verschillende collega's en militanten namen het woord om de problemen op de werkvloer aan te kaart te stellen.*

*Want we willen vooruitgang en solidariteit, geen terugkeer naar besparingen, sociale afbraak en verdere aanvallen op vakbonden en onze democratische en mensenrechten. Dat was ook de boodschap van het Europees Vakverbond dat haar manifest kwam voorstellen.*

*Dat rechtse en extreemrechtse partijen deze sociale vooruitgang niet willen, hebben we aangetoond in een rapport van EU Matrix het stemgedrag van de Belgische leden in het Europees Parlement. Samenwerking met extreemrechtse krachten in het Europees Parlement en andere Europese instellingen moet worden verworpen.*

*We hebben een sterk sociaal Europa nodig dat een betere levensstandaard garandeert voor haar burgers, een sociaal Europa dat streeft naar een meer inclusieve, eerlijke en gelijke samenleving.*

## EUROPA & INTERNATIONALE RELATIES

### Argentijnen op straat tegen asociale macho Milei

Op 24 maart 2024 weergalmen in de straten van Buenos Aires de kreten van zowat 800.000 mensen, die zoals ieder jaar vragen: waar blijven onze 30.000 vermisten? Sinds 2002 herdenkt de nationale dag voor Vrede en Gerechtigheid de slachtoffers van de militaire junta (1976-1981). Enkele dagen voordien liet President Javier Milei een reportage uitzenden, die een belediging was voor alle slachtoffers van de dictatuur. De video stelt de gewelddaden van de guerrillastrijders gelijk met die van de militairen.

De belangrijkste Argentijnse vakbonden, CGT, CTA-A en CTA-T waren niet verrast door die rotstreek. Op honderd dagen tijd heeft Milei zijn schoktherapie toegepast: liberalisering van de prijzen, devaluatie van de munt, schrapping van duizenden banen in de openbare diensten ... De armoede steeg al met 15%. Op 6 maart sloot de politie TELAM, het grootste openbare persagentschap van Latijns-Amerika, met meer dan 770 ontslagen als gevolg.

De Argentijnse vakbonden mobiliseren zich en zijn er op 24 januari – op het zuidelijk halfrond middenin de zomer en slechts enkele weken na de aanstelling van Milei als president – in geslaagd om een massale betoging te organiseren tegen de aangekondigde sociale en economische maatregelen. CTA-A en CTA-T hebben elk hun congres rond de symbolische datum van 24 maart gehouden en deden daarbij een oproep tot vakbondseenheid door de Centrale CGT en de sociale organisaties uit te nodigen. Op 22 maart hebben de Argentijnse syndicalisten samen met de internationale delegaties uit België (ABVV), Frankrijk (CGT, CFDT en Solidaires) en Spanje (CCOO, IGT) nagedacht over de toe te passen strategieën als antwoord op de aantasting van de vrijheden en rechten. Het komt er nu op aan de eenheid en internationale solidariteit te versterken, door permanent informatie uit te wisselen en snel, overal en op alle niveaus (syndicaal, politiek, nationaal en internationaal en bij de IAO) elke vorm van repressie aan te klagen.

*yolanda.lamas@ifsi-isvi.be*

### ITUC-Africa New Year School

Voor de 14de keer organiseerde het IVV-Afrika haar New Year School, deze keer in Lusaka, Zambia, van 19 tot en met 22 maart 2024. Centraal thema was: "Advancing Africa's Transformation Agenda: Mobilizing for Tangible Trade Union Collective Action". De organisatie zelf was in handen van het Africa Labour Research and Education Institute (ALREI), het onderzoeksinstituut van het IVV-Afrika.

De New Year School brengt meer dan 120 Afrikaanse vakbondsleiders, maar ook andere stakeholders als ISVI, samen. Gedurende vier dagen wordt rond relevante thema's gediscussieerd, goede praktijken uitgewisseld, aanbevelingen geformuleerd, en dit om de effectiviteit en de impact van de vakbonden in Afrika te vergroten. Het uitgangspunt van deze 14de New Year School is het pan-Afrikaanse ideaal om vanuit de eigen, regionale, kracht tot collectieve actie te komen.

De 5 thema's die op tafel lagen geven een unieke inblik op wat voor de Afrikaanse vakbonden prioritair is:

- Het versterken van intersyndicale samenwerking en structuren om de syndicale tegenmacht te versterken;
- Strategieën ontwikkelen om binnen de Afrikaanse Continentale Vrijhandelszone

(AfCFTA) het industriële weefsel te versterken, met focus op lokale industrieën, de ontwikkeling van Afrikaanse waardeketens, jobcreatie en ontwikkeling van professionelencompetenties;

- Het promoten van de campagne van de Afrikaanse vakbonden in het kader van de Just Transition, met vooral aandacht voor de transitie naar hernieuwbare energie, terwijl arbeidsrechten en jobcreatie in groene sectoren centraal staan;
- Strategieën ontwikkelen voor een duurzaam gefinancierde universele sociale bescherming en gender mainstreaming, met ook aandacht voor de illegale financiële geldstromen binnen het continent;
- Een antwoord zoeken op de vele vraagstukken rond vrede en veiligheid, en de democratie en mensenrechten in Afrika.

De aanbevelingen die in de verschillende commissies zijn geformuleerd zullen, samen met de congresresoluties van 2023, richting geven aan de prioriteiten en strategieën van het IVV-Afrika voor de komende vier jaar. ISVI zal deze prioriteiten steunen door deze als leidraad gebruiken voor haar volgende programma.

*stefan.degroote@ifsi-isvi.be*