

# 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 2021

### ■ Economie

Unaniem advies beperking RSZ-korting 1ste aanwerving

### ■ Ondernemingen

Nieuw ministerieel besluit over ventilatiesystemen

### ■ Sociaal beleid

Rouwverlof uitgebreid naar 10 dagen

### ■ Sociale ombuds

Ontslag om dringende reden: enkel bij nauwkeurige omschrijving feiten

### ■ Echo regio Brussel

Pilootproject 'Territoire Zéro Chômeur de Longue durée' in Brussel?

### ■ Echo regio Vlaanderen

Naar een zinvolle VDAB-dinestverlening

### ■ Echo regio Wallonië

Kinderbijslag voor alternerende studenten

### ■ Europa & Internationale relaties

Colombia: stilstaan om vooruit te gaan

Pandemie stimuleert autoritaire regimes in Azië

### ECHO download:

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

### ECHO per mail:

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

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

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

## Werkbaar werk en ontspannen loopbanen

Op 7 en 8 september vindt een federale werkgelegenheidsconferentie plaats op initiatief van minister van Werk Pierre-Yves Dermagne. In het regeerakkoord staat de doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 80 procent tegen 2030. Hiertoe organiseert de federale regering jaarlijks een werkgelegenheidsconferentie, om samen met de deelstaten en de sociale partners concrete actieplannen uit te werken. De eerste conferentie focust op 'harmonieuze eindloopbanen'.

Op zich is het een goede zaak ambitie te tonen op vlak van jobs en tewerkstelling. Hoe meer mensen aan het werk, hoe beter. Voor werknemers zelf, hun koopkracht en sociale bescherming en voor de bredere samenleving. Een werkgelegenheidsconferentie biedt de kans om daar een breed draagvlak aan te geven en helpt de uitvoering van dergelijk beleid, in de geest van een 'coöperatief federalisme'. Samen aan hetzelfde zeel trekken, zeg maar.

Voor ons moet een hogere werkzaamheidsgraad bereikt worden door in te zetten op:

- **Meer kansen** voor wie moeilijk werk vindt. Kortgeschoolden vinden vaak moeilijker een passende baan, net als personen met een migratieachtergrond, en de werkzaamheidsgraad verschilt sterk van regio tot regio.
- **Meer werkbaar werk** via betere statuten (dagcontracten op de schop bijvoorbeeld), betere arbeidsvoorwaarden, andere arbeidsorganisatie, meer autonomie op het werk, nuttige vorming en doorgroei kansen. Werknemers moeten meer recht hebben op brede vorming doorheen hun loopbaan en werkgevers moeten extra investeren in opleiding, want hierop scoren we internationaal slecht.
- **Meer investeringen**, niet alleen door de overheid maar ook in de privé. Werk is niet alleen het resultaat van arbeidsmarktbeleid maar vooral van investeringen en economische beleid. De aantrekkende economie zal helpen en een verstandig relancebeleid kan de rest doen.

Tussen 2000 en 2020 steeg de participatiegraad van 65 naar 69 procent. Bij 55-plussers zien we een toename van 27 naar 57 procent en bij 55- tot 60-jarigen van 40 naar meer dan 70 procent. We zijn dus steeds langer op de arbeidsmarkt aanwezig. Dat heeft te maken met sociaal-economische trends (toename dienstenwerkgelegenheid, langer studeren, later kinderen, langer leven) en ongetwijfeld ook met beleid, zoals beperking van vervroegde uitstapmogelijkheden. Maar hogere participatie op de arbeidsmarkt vertaalt zich niet altijd in tewerkstelling. We zien een afname van SWT (vandaag amper 36.000 werknemers op jaarbasis) en een verdubbeling van langdurige ziekte (langer dan 1 jaar) tussen 2005 en 2019, van 208.000 naar 420.000 zieken, waarvan bijna de helft ouder dan 55. Laat ons nu dus vooral vermijden dat werk ziek maakt en werk maken van een positieve terugkeer naar werk voor wie ziek werd. Wie lang heeft gewerkt of in zware omstandigheden, moet vervroegd met pensioen kunnen.

Een werkgelegenheidsconferentie is dus een goed initiatief om samen werk te maken van meer kansen op werk, meer werkbaar werk en een meer ontspannen loopbaan. Maar we passen voor een activeringsbeleid waarbij langdurig werkzoekenden en langdurig zieken hard worden aangepakt, bijvoorbeeld door gelijkgestelde periodes verder te viseren, of voor een eindloopbaanbeleid dat geen passend antwoord biedt aan wie lang heeft gewerkt of zwaar werk heeft uitgeoefend.

## Circulaire economie: een inzet voor morgen?

### Raadpleging van de CRB en de FRDO over het ontwerp van federaal actieplan circulaire economie 2021-2024

*Het ontwikkelen van de circulaire economie en van de opportuniteiten die ze biedt is een van de hefboomen die benut moeten worden om te komen tot een 'rechtvaardige transitie'. Deze laat immers enerzijds toe om afval te reduceren (via recyclage, hergebruik, eco-conceptie) en anderzijds om lokale jobs te scheppen die moeilijk te delocaliseren zijn.*

*In dit kader stelden de FOD Volksgezondheid en Economie, in samenspraak met de kabinetten Economie en Leefmilieu een ontwerpactieplan circulaire economie 2021-2024 op.*

*Het plan geeft eerst een omschrijving van de uitdagingen en opportuniteiten verbonden aan de ontwikkeling van een circulaire economie. Het geeft dan een aantal concrete maatregelen om de circulaire economie in ons land te bevorderen. Voor het ABVV vormt de circulaire economie een inzet voor morgen die we vandaag al moeten voorbereiden.*

*In dit kader verheugen we ons erover dat het ontwerp jobcreatie als aandachtspunt opneemt. Er ontbreekt echter een luik over de oorspronkelijke vorming, de beroepsopleiding en de aspecten van reconversie verbonden aan de overgang naar een meer circulaire economie. Anderzijds zou het ook nuttig zijn om de aandacht te vestigen op de aspecten gezondheid en veiligheid voor de werknemers in die sectoren/bedrijven die werken met stoffen (of stoffen recycleren) die mogelijk gevaarlijk zijn voor de gezondheid. Bovendien blijven bepaalde maatregelen van dit relanceplan te vaag en onvoldoende concreet.*

*De adviesraden moeten tegen 30 juni advies uitbrengen, wat de bevoegde ministers zal toelaten deze zomer hun huiswerk over te doen en in september 2021 een overlegd plan voor te stellen.*

## ECONOMIE

# Unaniem advies beperking RSZ-korting 1ste aanwerving

Het was één van de parapleedjes van de regering-Michel: de onbeperkte vrijstelling van patronale RSZ-bijdragen voor de eerste aanwerving. Vóór 2016 was de RSZ-korting forfaitair voor een periode van dertien kwartalen. De aanpassing had twee doelstellingen: jobcreatie en voor ondernemers een incentive creëren om de stap naar de eerste aanwerving te zetten.

Het regeerakkoord van 30 september 2020 voorzag enerzijds een verlenging van de maatregel na 2020 en anderzijds een evaluatie door de sociale partners om non-take up te vermijden en om excessief gebruik of misbruik tegen te gaan. Met het oog op die evaluatie hielden zowel het Rekenhof als het Planbureau de maatregel tegen het licht. Hun oordeel was ronduit vernietigend. De volledige bijdragevrijstelling sinds 2016 had geen significante impact op tewerkstelling. Voor de periode 2016-2020 liep het cumulatieve kostenplaatje op tot ruim €1 miljard – zowat het dubbele van wat oorspronkelijk was begroot. Bovendien was de impact op de overlevingskansen van startende bedrijven beperkt. Als klap op de vuurpijl zijn er gevallen van excessief gebruik, waarbij werkgevers de bijdragevrijstelling toepassen op werknemers met een brutomaandloon boven de €10.000.

Op basis van beide rapporten boog een RSZ-werkgroep met daarin werkgevers en vakbonden zich over de maatregelen. In mei 2021 bereikte de werkgroep een akkoord om de RSZ-korting te beperken qua bedrag en duurtijd. Alle organisaties aan tafel (inclusief UNIZO en VBO) onderschrijven het compromis, met uitzondering van UCM (Union des Classes Moyennes).

Wat houdt het akkoord precies in? De onbeperkte bijdragevrijstelling maakt plaats voor een degressief forfait gedurende 26 kwartalen. De hoogte van de RSZ-korting daalt daarbij stapsgewijs van €3.100 naar €900 per kwartaal over een periode van 6,5 jaar. Bedrijven die nu van een onbeperkte vrijstelling genieten, kunnen nog minimaal 13 en maximaal 26 kwartalen een forfaitaire bijdragekorting genieten. De filosofie is dat elk bedrijf minimaal recht heeft op 26 kwartalen. De maatregel kan op korte termijn ruim €300 miljoen besparen ten gunste van de sociale zekerheid – zie onderstaande tabel. Op langere termijn was de onbeperkte RSZ-korting sowieso onhoudbaar. Zonder bijsturing loopt het kostenplaatje tegen 2030 op tot ruim €1 miljard (voor de RSZ-korting 1ste aanwerving alleen). In dit dossier nemen de sociale partners als beheerders van de sociale zekerheid hun verantwoordelijkheid. We gaan er dan ook van uit dat de regering dit unaniem advies overneemt.

[olivier.pintelon@abvv.be](mailto:olivier.pintelon@abvv.be)

### Geschatte toekomstige jaarlijkse kostprijs RSZ-vrijstelling 1ste aanwerving

	2021	2024	2026	2027	2030
Ongewijzigd beleid	€435 miljoen	€660 miljoen	€810 miljoen	€885 miljoen	€1.111 miljoen
Ontwerpadvies RSZ	€435 miljoen	€321 miljoen	€247 miljoen	€256 miljoen	€219 miljoen

Bronnen: simulaties RSZ

## ■ ONDERNEMINGEN

# Nieuw ministerieel besluit over ventilatiesystemen

Meer aandacht voor ventilatie tijdens de coronacrisis is terecht: inademing van druppeltjes of aerosolen zijn immers belangrijke wijzen van overdracht van het virus. Minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke bepaalde op 12 mei in een ministerieel besluit (MB) de voorwaarden waaraan luchtzuiveringssystemen op publieke plaatsen moeten voldoen en verplicht de registratie van veilige toestellen. Niet-efficiënte en gevaarlijke ventilatiesystemen werden tijdelijk verboden. Dit besluit trad in werking vanaf 28 mei 2021.

Het MB is gebaseerd op een advies van de Hoge Gezondheidsraad (HGR) en soortgelijke aanbevelingen van het Regeringscommissariaat Corona en heeft betrekking op de ventilatiesystemen voor niet-medische gebouwen. In zijn advies van 3 februari 2021 raadt de HGR aan om afhankelijk van de technische mogelijkheden, minstens 50 en liefst 80 kubieke meter verse lucht per persoon en per uur te voorzien, en de CO<sub>2</sub>-concentratie zo laag mogelijk, en zeker onder de 800 ppm te houden.

Een CO<sub>2</sub>-peil dicht bij de grenswaarde betekent onvoldoende ventilatie. Maatregelen dringen zich dus op: ramen openen, het aantal mensen verminderen. Van de overheid werd in het advies ook gevraagd om installatie van een gepaste ventilatiesysteem te voorzien voor elk gebouw waar een groot aantal mensen lange tijd moet verblijven.

Een zo laag mogelijk CO<sub>2</sub>-gehalte benadrukten ook de sociale partners in de generieke gids, die bovendien niet zo lang geleden werd aangepast aan wat we nu weten over de verspreiding van het coronavirus.

De aandacht voor de CO<sub>2</sub>-concentratie gaat echter niet altijd gepaard met voldoende financiering van de monitoring van de luchtkwaliteit in druk bezette gebouwen. Zo nam ACOD Onderwijs een initiatief om de CO<sub>2</sub>-meters zelf aan te kopen en aan de leerkrachten uit te reiken (zie o.a. Gazet van Antwerpen, 19 april 2021) wat een grove tekortkoming heeft aangetoond in de organisatie van een corona-veilige werkplek in de publieke sector.

Om een veilig niveau van CO<sub>2</sub> te bereiken is goede ventilatie van belang. Mechanische ventilatie maakt over het algemeen een betere controle van de luchtstromen mogelijk

dan geheel of gedeeltelijk natuurlijke ventilatie, aldus de HGR.

Maar niet alle luchtzuiveringsproducten op de markt zijn even efficiënt en veilig. Het MB verbiedt bepaalde luchtzuiveringssystemen en legt hiervoor regels vast. Luchtzuiveringssystemen die met rechtstreekse UV-straling, ionisatie of koud plasma werken zullen binnenkort verboden zijn (art. 5 MB). Bepaalde klassen van HEPA-, EPA-filters en elektrostatische precipitatoren zijn daarentegen het doeltreffendst en houden meer dan 99,9 procent van de virussen tegen (artt. 3-4).

Maar geen regel zonder uitzondering. De minister kan individuele afwijkingen toestaan op basis van de aanbevelingen van de Task Force, ingesteld door het Regeringscommissariaat Corona, wat een opening laat in deze strenge regeling.

Voor een beter markttoezicht moeten de toegelaten luchtzuiveringssystemen op de website [www.corona-ventilation.be](http://www.corona-ventilation.be) worden geregistreerd met een volledig, gedetailleerd en gestructureerd dossier, waaronder een 'bewering van het ongevaarlijk zijn' in de drie landstalen.

Zes maanden na publicatie treedt dit MB buiten werking. De verlenging is niet expliciet voorzien. Het blijft dus raden of dat een vergetelheid is of een zeker optimisme over de resterende duur van de pandemie.

## Klokkenluiders: richtlijn, arrest, tool

*De laatste tijd komen de klokkenluiders steeds meer in de kijker: naast een nieuwe Europese klokkenluidersrichtlijn (2019/1397) nam het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) de bescherming (en een mogelijke strafbaarstelling) van klokkenluiders onder de loep.*

*Op 26 november 2019 verscheen een richtlijn inzake klokkenluiderssystemen. Ze moet worden omgezet in nationaal recht tegen uiterlijk 17 december 2021 en brengt veel veranderingen met zich mee. Zo moeten de lidstaten externe meldingskanalen voorzien en de ondernemingen van minstens 50 werknemers worden verplicht een intern meldingskanaal op te zetten, de werknemers-klokkenluiders krijgen bescherming tegen represailles, enzovoort.*

*Om van deze richtlijn een praktijkgericht instrument te maken lanceerde Eurocadres een gratis onlineprogramma over klokkenluiden voor vakbonden. Dit programma geeft nuttige informatie en best practices voor het opzetten van een goed klokkenluidersbeleid in de onderneming. Inschrijven kan via <https://www.eurocadres.eu/whistleblowing-course/>.*

*De grenzen van de klokkenluidersbescherming kwamen tevens aan bod in de zaak-LuxLeaks van het EHRM. Het Hof maakte in zijn arrest een belangenafweging tussen enerzijds het publieke belang om bepaalde informatie te ontvangen en anderzijds de schade die hierdoor kan worden toegebracht aan de werkgever. Deze uitspraak betekent dus een zekere tempering van de klokkenluidersbescherming.*

## “Een jongere op een fiets is geen ondernemer”

Het Spaanse Hoogerechtshof bevestigde al in september 2020 dat fietskoeriers op het platform Glovo in loondienst zijn (en dus als schijnzelfstandigen moeten worden beschouwd). Nu is Spanje de eerste Europese lidstaat die een wet goedkeurt waarin het vermoeden van loondienst wordt bepaald voor koeriers die via digitale apps werken. Het toepassingsgebied van de wet is beperkt tot koeriers die maaltijden leveren (Deliveroo, Glovo en Uber Eats). Toch geeft de Spaanse wetgever een sterk signaal. De erkenning van het statuut van werknemer voor alle werkenden die hun arbeidsprestaties verrichten via 'platforms voor de organisatie van het werk' komt hiermee weer een stap dichterbij. Nu het statuut van deze werkenden duidelijk is bepaald, maakt de Spaanse regering van de gelegenheid gebruik om zich uit te spreken over de noodzakelijke transparantie van algoritmes: de vakbonden moeten toegang krijgen tot de werking ervan, aangezien ze de arbeidsomstandigheden beïnvloeden. De nieuwe wet treedt normaal gezien op 12 augustus in werking. Op die manier hebben de platforms een termijn van drie maanden gekregen om de werkenden die ze in dienst hebben het statuut van loontrekkende te geven.

Ter herinnering: het ABVV strijdt voor de erkenning van het statuut van werknemer voor al wie diensten verricht voor platforms die het werk organiseren.

## ■ SOCIAAL BELEID

### Rouwverlof uitgebreid naar 10 dagen

De coronapandemie legde een pijnpunt in de huidige regelgeving bloot: het gebrek aan voldoende 'rouwverlof'. Werknemers in de privésector hebben nu recht op amper drie dagen 'klein verlet' bij overlijden van echtgenoot/partner, kind, (schoon/stief)vader en (schoon/stief)moeder. Zij kunnen die drie dagen opnemen in een periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis (zie KB Klein verlet 1963). Statutaire ambtenaren brengen het er amper beter vanaf met vier dagen 'rouwverlof'. Voor zelfstandigen ontbreekt vandaag elke regeling.

Laat ons eerlijk zijn, die drie (vier) dagen zijn ruim onvoldoende. Veel werknemers vullen de dagen klein verlet aan met bijkomende vakantie of zijn langer afwezig wegens ziekte. Een uitbreiding was nodig. Het afgelopen jaar werden maar liefst zes wetsvoorstellen ingediend om het rouwverlof gevoelig uit te breiden. Op 3 maart 2021 was er een hoorzitting in de Kamercommissie Sociale Zaken. De vakbonden en werkgevers die zetelen in de NAR werden daarop uitgenodigd. De vakbonden bepleitten een uitbreiding van het rouwverlof en wezen erop dat door het wegvallen van het tijdskrediet zonder motief minder mo-

gelijkheden bestaan om de moeilijke periode na een overlijden te overbruggen. De werkgevers kantten zich tegen een uitbreiding en wensten eerst een globale evaluatie van de bestaande verlofstelsels.

Op 26 mei 2021 bereikte de Kamercommissie Sociale Zaken een akkoord over de uitbreiding van het rouwverlof. Werknemers krijgen naast drie dagen 'klein verlet' in periode die begint bij het overlijden en eindigt bij de begrafenis, zeven bijkomende dagen die ze (in principe) moeten opnemen binnen het jaar na het overlijden. Die tien dagen rouwverlof zijn van toepassing bij overlijden van echtgenoot/partner of kind. Pleegkinderen in het kader van langdurige pleegzorg zijn daarbij gelijkgesteld aan biologische kinderen. Bij het overlijden van (schoon/stief/pleeg)vader of (schoon/stief/pleeg)moeder blijft het rouwverlof op drie dagen. Tot slot, bij de kortdurende pleegzorg komt er één dag klein verlet bij overlijden van het pleegkind. Belangrijk, het bijkomend rouwverlof – in concreto vanaf de vierde dag – kan aangerekend worden op periode gewaarborgd loon als de werknemer ziek valt aansluitend op het rouwverlof.

	Huidige regeling	Toekomstige regeling
Werknemers	3 dagen (klein verlet) bij overlijden partner, kind, (schoon/stief)vader of (schoon/stief)moeder	10 dagen bij overlijden partner of (pleeg) kind: 3 dagen vlak na overlijden & 7 dagen in 1ste jaar na overlijden
Ambtenaren	4 dagen bij overlijden partner, kind, (schoon/stief)vader of (schoon/stief)moeder	10 dagen bij overlijden partner of (pleeg) kind: 3 dagen vlak na overlijden & 7 dagen in 1ste jaar na overlijden
Zelfstandigen	Geen 'rouwverlof'	Uitkering bij overlijden partner of (pleeg)kind op basis van 10 dagen werkonderbreking

Voor ambtenaren en zelfstandigen werkte de politiek een gelijkaardige regeling uit. Voor ambtenaren gaat het rouwverlof van vier naar tien dagen. Bij het overlijden van een pleegvader -of moeder komen er vier dagen rouwverlof, bij overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg één dag. Voor zelfstandigen wordt een nieuwe uitkering in het leven geroepen bij overlijden echtgenoot of samenwonende partner, kind of pleegkind (bij langdurige pleegzorg). Het bedrag van die uitkering wordt vastgesteld op

basis van tien dagen werkonderbreking en kan worden aangevraagd binnen het jaar na overlijden. Een koninklijk besluit (KB) moet die regeling verder uitwerken.

[olivier.pintelon@abvv.be](mailto:olivier.pintelon@abvv.be)

## ■ SOCIALE OMBUDS

### Ontslag om dringende reden: enkel bij nauwkeurige omschrijving feiten

Een werkgever beschuldigde een werknemer van een reeks feiten (tijdens de werkuren websites raadplegen die geen verband houden met het werk, alcohol gebruiken en dronken zijn op de werkplek, soms een respectloze houding aannemen tegenover bepaalde klanten). Sommige van deze gedragingen werden vastgesteld door een gerechtsdeurwaarder en genoteerd in een proces-verbaal. De werkgever besloot om de werknemer te ontslaan om dringende reden. Ter herinnering: de werkgever moet aan de werknemer binnen drie dagen na het ontslag de redenen meedelen die hij aanvoert voor het ontslag om dringende reden. In dit geval vermeldde de ontslagbrief niet de datums waarop de feiten zich hebben voorgedaan.

De rechter gaf in eerste aanleg de werkgever gelijk, maar het Arbeidshof oordeelde in hoger beroep (op basis van vaste rechtspraak) dat de feiten niet voldoende nauwkeurig en gedetailleerd waren beschreven in de brief met de redenen voor het ontslag en dat de

werknemer niet kon weten welke feiten hem precies ten laste werden gelegd. Bijgevolg achtte het Hof het ontslag om dringende reden onterecht.

De werkgever stelde cassatieberoep in. Hoewel de werkgever nergens de graad van nauwkeurigheid van de ontslagredenen bepaalt, is het Hof van Cassatie van oordeel dat niets de rechter belet om te oordelen dat het ontbreken van een bepaalde vermelding betekent dat de redenen voor het ontslag onvoldoende nauwkeurig ter kennis zijn gebracht van de ontslagen werknemer. Het Hof van Cassatie bevestigt dus, bij arrest van 8 maart 2021, de rechtspraak van het Arbeidshof en concludeert op zijn beurt dat de nauwkeurigheid vereiste niet is nageleefd, waardoor het ontslag om dringende reden onterecht is.

[hugues.ghenne@abvv.be](mailto:hugues.ghenne@abvv.be)

## ■ ECHO REGIO BRUSSEL

### Pilootproject 'Territoire Zéro Chômeur de Longue durée' in Brussel?

In haar relanceplan diende de Brusselse regering bij de Europese Commissie een financieringsaanvraag in voor een experiment met 'Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée' ('zone zonder langdurig werklozen') op te zetten. De regering haalt inspiratie bij een Frans model dat sinds 2017 wordt toegepast om de langdurig werklozen toe te laten een contract van onbepaalde duur te krijgen, tegen het minimumloon, en tegelijkertijd in te spelen op de noden van de gemeenschap die in het gebied niet zijn ingedekt. De aanpak moet op vrijwillige basis gebeuren en vertrekken van competenties, expertise en motivatie van de werkzoekende. De economische activiteit mag niet in concurrentie treden met een reeds bestaande activiteit.

ABVV Brussel onderschrijft de principes van het project: werknemers die ver van de arbeidsmarkt verwijderd zijn, voorstellen om zich toe te leggen op vrij gekozen activiteiten van algemeen belang, in het kader van een echt contract van onbepaalde duur, lijkt een rechtvaardig en billijk alternatief voor het huidige activeringsbeleid.

Het ABVV heeft echter voorwaarden voor succes bepaald. Het Brussels project 'Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée' moet vooraf vanuit de genderbril geëvalueerd en eventueel bijgestuurd worden, en moet prioritair gericht zijn op het publiek dat het verst van tewerkstelling is verwijderd. Wat loon betreft, moeten de barema's van de desbetreffende activiteitensectoren toegepast worden en moet er gestreefd worden naar 14 euro per uur. Er bestaan al veel gesubsidieerde banen, met name die gefinancierd door de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen en vooral het systeem van inschakelingsbanen in de sociale economie. Het project zal hiermee complementair moeten zijn en kaderen in de reeds in Brussel bestaande structuren, zonder een nieuwe structuur te creëren.

Voor de syndicale omkadering vormt de oprichting van een unieke lokale overleginstatie een voorwaarde tot succes. Zo kunnen de sociale gesprekspartners aan dit project een waardevolle bijdrage leveren.

[constant.karamanis@abvv.be](mailto:constant.karamanis@abvv.be)

### Mededeling sociale partners over coronaversoepelingen

Naar aanleiding van de aangekondigde versoepelingen van de coronamaatregelen door de regering (het 'Zomerplan') stelden de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk een gemeenschappelijke persmededeling op.

De bedoeling van deze mededeling is nogmaals het belang van de geldende maatregelen aan te scherpen om een vierde golf van het coronavirus te voorkomen.

Tijdens de voorbereiding van deze verklaring werkte het ABVV samen met ACV en ACLVB een gemeenschappelijke lijst van opmerkingen uit die grosso modo werden aangevaard door de andere sociale partners.

We moeten dus nog steeds de maatregelen ernstig nemen en de dalende besmettingscijfers niet overschatten.

Voor de volledige verklaring surf je naar <https://werk.belgie.be> > Nieuws > 2 juni 2021

### Project voor wie het verst af staat van de arbeidsmarkt

In 2019 telde Brussel 88.046 niet-werkende werkzoekenden (NWWZ), waarvan 43.202 meer dan 24 maanden en 24.363 meer dan 5 jaar zonder werk. In maart 2021 waren er 90.203 NWWZ, 2,8% meer dan in maart 2020.

**'Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée': kostprijs voor de Brusselse overheid**

De jaarlijkse netto kostprijs voor de wedertewerkstelling van een Brusselse niet-werkende in het kader van een experiment 'Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée' zou gemiddeld variëren tussen 36.263 euro en 37.895 euro per jaar. De terugverdieneffecten worden vooral op federaal niveau verwacht. Deze kostprijs zal in aanmerking genomen moeten worden in het Europees financieringsproject.

## Nieuw op ABVV-experten

### Hoe de Vlaamse regering de basisprincipes onder de Vlaamse sociale bescherming vergat

*De Vlaamse regering keurde eind oktober 2021 het wijzigingsdecreet Vlaamse sociale bescherming (VSB) een eerste maal goed. Nu, half juni, geven de meerderheidspartijen in het Vlaams parlement hun definitieve goedkeuring. Van oktober tot nu werd er door de oppositie en het middenveld getracht om het decreet tegen te houden of bij te sturen. Open brieven, adviezen, twee hoorzittingen en persberichten werden door de Vlaamse regering weggevuurd. Redelijkheid, argumentatie, onderbouwing en zelfs wettelijkheid deden er niet toe. Het decreet moest en zou, in haar oorspronkelijk vorm, doorgevoerd worden.*

*De bezorgdheid over de ingeslagen weg van de Vlaamse regering is groot. Want de invoering van dit wijzigingsdecreet zorgt voor een sociale bescherming op twee snelheden. Door te raken aan basisprincipes zoals betaalbaarheid van kwalitatieve zorg, solidariteit van zorg en een tegemoetkoming op basis van zorgbehoefte worden zorgbehoevenden extra hard getroffen. Met nog aankomende hervormingen, denk maar aan die richting één type zorgbudget of de verdere invoering van de persoonsvolgende financiering, is de bezorgdheid bij het middenveld logisch.*

*Lees de volledige blog van Ayoubi Benali op [www.abvv-experten.be](http://www.abvv-experten.be).*

## ECHO REGIO VLAANDEREN

### Naar een zinvolle VDAB-dienstverlening

Het regeerakkoord 2019-2024 bevat inzake werkgelegenheid de volgende ambitieuze doelstelling: “De Vlaamse Regering wil [...] de volgende jaren minstens 120.000 Vlamingen extra aan een job helpen. Een werkzaamheidsgraad van 80 procent is het doel.” Om dit te realiseren wil de Vlaamse regering ook de arbeidsreserve, diegene op beroepsactieve leeftijd maar niet ingeschreven bij de VDAB, bereiken en naar een job toe leiden.

Om dit te bereiken breidt het regeerakkoord de opdracht van VDAB uit van werkbemiddelaar naar: activerings-, loopbaan-, en dataregisseur. Om deze nieuwe taken op te nemen moet VDAB zijn dienstverleningskader naar werkzoekenden aanpassen om werkzoekenden en niet uitkeringsgerechtigden te begeleiden naar werk.

Het model ziet er als volgt uit: VDAB zal de eigen capaciteit aan bemiddelaars inzetten op de eerste stappen van het klantenproces: inschatten, oriënteren en matchen binnen de drie maanden. In deze drie maanden wil VDAB minstens één keer per maand de klant persoonlijk opvolgen. Als blijkt dat er na drie maanden extra ondersteuning nodig is zal VDAB voor meer gespecialiseerde dienstverlening een beroep doen op partners en dit op basis van een groei-model. Als een traject lopende is bij partners zal VDAB opvolgen als ‘trusted advisor’. Indien er geen uitstroom volgt naar werk zal VDAB deze klant opnieuw inschatten. Indien na een periode van intensieve dienstverlening de afstand tot de arbeidsmarkt onvoldoende is weggewerkt kan VDAB ervoor kiezen om deze werkzoekende minimaal één keer om de drie maanden persoonlijk op te volgen.

Belangrijkste wijzigingen hierin: (1) meer opvolging in de beginfase van het traject; (2) intensieve dienstverlening zal meer dan nu bij partners gebeuren en (3) specifieke groepen die nu in persoonlijke dienstverlening zitten maar waar geen beschikbaar aanbod voor is zullen minder worden opgevolgd.

Momenteel wordt er binnen de Raad van Bestuur van de VDAB een afwegingskader afgesproken wanneer uitbesteden kan en wanneer niet. Het Vlaams ABVV bewaakt hierin de lijn dat uitbesteding enkel mogelijk is indien deze partnerschappen een dienstverlening kunnen aanbieden die bij VDAB niet aanwezig is, kwaliteitsvol is en complementair werkt. We blijven ons verzetten tegen het optrekken van dienstverlening bij

partners louter als ambitie om de dienstverlening van VDAB verder uit te besteden.

Het positieve aan dit nieuwe model is dat er meer zal worden gekeken naar welke begeleiding een persoon nodig heeft en het aanbod hierop wordt afgestemd. In tegenstelling tot nu waar er soms zeer rigide wordt vastgehouden aan de maandelijkse opvolging zonder dat dit steeds een meerwaarde heeft. Zoals bijvoorbeeld voor aangepast beschikbaren die onmiddellijk intensief worden opgevolgd en daar opdrachten of een aanbod krijgen die vaak niet zinvol zijn. Het nieuwe model laat toe om deze groep op een andere manier te benaderen.

In de verdere operationalisering van dit model zal het Vlaams ABVV toezien dat iedereen die intensieve begeleiding nodig heeft, bij VDAB terecht kan. We moeten vermijden dat groepen met een verre afstand tot de arbeidsmarkt in een ‘schuifje’ worden gestoken zonder begeleiding.

Bovendien moet het nieuwe dienstverleningsmodel en de ambitie om dit uit te breiden naar meer partners uitgetekend worden op basis van de noden van de werkzoekenden. Hun ondersteuningsnood moet centraal staan, niet de ambitie om uitbesteding op te trekken.

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

## Kinderbijslag voor alternerende studenten

Het Waals ABVV eist al enkele jaren het automatisch recht op kinderbijslag voor studenten met een alternerende arbeidsovereenkomst en de afschaffing van het toegelaten maximum voor het maandinkomen (momenteel €562,93).

In het nieuw Waals model van kinderbijslag is dit inkomensplafond niet langer van toepassing op kinderen geboren op of na 1 januari 2001. Het Waals ABVV betreurt echter dat dit plafond wel nog steeds van toepassing is op de andere categorieën van alternerende opleidingen (IFAPME-opleiding als bedrijfsleider en alternerend hoger onderwijs) alsook voor personen die vóór de bovenvermelde datum zijn geboren.

In maart 2021 wees het Office francophone de la Formation en Alternance op een verschil tussen de kinderbijslagstelsels in Wallonië en in Brussel, waarbij die laatste de voorwaarde m.b.t. het inkomensplafond heeft afgeschaft voor alle alternerende studenten.

### Waals stelsel: te veel ongelijkheid

Waalse studenten geboren op of vóór 31 december 2000 vallen onder de bepalingen van het voormalige federale stelsel. De inkomensnorm wordt dus gehanteerd: men kan niet het hele jaar door een bezoldiging en/of sociale uitkeringen ontvangen die hoger zijn dan €562,93 bruto/maand. Die norm wordt op alle studenten toegepast, ongeacht of het nu gaat om een alternerende arbeidsovereenkomst, een IFAPME-opleiding als bedrijfsleider of een alternerende opleiding in het hoger onderwijs.

Personen die op of na 1 januari 2001 zijn geboren, vallen daarentegen onder het nieuwe stelsel: de inkomensnorm is niet meer van toepassing op alternerende arbeidsovereenkomsten, maar wel op opleidingen als bedrijfsleider of op alternerend hoger onderwijs.

Inkomsten uit winstgevende activiteiten in het kader van een studentenjob tijdens het derde trimester zijn echter vrijgesteld. Ook is er een norm van 240 werkuren per kwartaal voor betaald werk dat buiten de opleiding en buiten het derde kwartaal wordt verricht.

### Brussels stelsel

In Brussel werd het inkomensplafond afgeschaft voor alle alternerende studenten, ook voor degenen die een opleiding als bedrijfsleider volgen bij het EFP en voor personen die een alternerende bacheloropleiding vol-

gen. Voortaan is dus alleen nog de winstgevende activiteit onderworpen aan de voorwaarde van 240 uur per kwartaal (exclusief het zomerkwartaal).

### Wordt vervolgd ...

In Wallonië blijft de inkomensvoorwaarde dus van toepassing op iedereen, met uitzondering van studenten met een alternerende arbeidsovereenkomst die op of na 1 januari 2001 zijn geboren. Bijgevolg zijn Waalse studenten bijzonder benadeeld in vergelijking met de Brusselse studenten.

Kinderbijslag blijft voor veel gezinnen noodzakelijk – en vaak onontbeerlijk – om de kosten voor de opleiding van een kind te kunnen dragen, zelfs als het kind via zijn opleiding een bezoldiging ontvangt die hoger is dan €562,93.

Nu de alternerende opleiding als een van de prioriteiten wordt genoemd in het plan "Get up Wallonia" en nu de precariteit van studenten pijnlijk aan het licht is gekomen en verergerd door de gezondheids crisis, zal het Waals ABVV de komende maanden alles in het werk stellen om deze ongelijkheid weg te werken, en dat kan concreet door de inkomensvoorwaarde voor iedereen af te schaffen.

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

## Sensibiliseringscampagne 2021

### Sociale strijd wordt ook gevoerd met woorden ... over werk

*In 2020 was de slogan "les luttes sociales passent aussi par les mots" (sociale strijd wordt ook gevoerd met woorden) de rode draad voor de activiteiten van CEPAG.*

*Het was de bedoeling om de nadruk te leggen op het belang van woorden, de manier waarop ze worden gebruikt en de noodzaak om ze ons opnieuw toe te eigenen. Verder werd ook gewezen op het gevaar wanneer de politieke en economische wereld woorden verdraaien.*

*Dit jaar besloot CEPAG zich te concentreren op WERK-WOORDEN.*

*Of het nu gaat over waardig werk, werkbaar werk, of het tegenovergestelde daarvan: precair werk of belastend werk.... We moeten opnieuw betekenis geven aan werk. Het zijn de woorden die we gebruiken om werk te definiëren, die ons ook in staat stellen om de contouren te schetsen van de samenleving die wij graag willen.*

## Terugblik

### Eerste kapitalistische wereld: uitwisselingen met Alain Bihl

*De Franse socioloog Alain Bihl schreef talrijke werken over kapitalisme en sociale verhoudingen. Hij was te gast bij CEPAG voor een virtueel debat over het derde en laatste deel van zijn werk "Le premier âge du capitalisme" (Ed. Syllepse, april 2019).*

*Het was een verrijkend debat over de oorsprong van het kapitalisme en de gevolgen ervan. Je kan het herbekijken op:*

*[www.facebook.com/CEPAGasbl](https://www.facebook.com/CEPAGasbl)  
(met of zonder Facebook-account)*

*of op ons Youtube-kanaal 'CEPAG TV'.*

## Palestina: politieke verklaring zijn onvoldoende

*In mei 2021 liepen de spanningen tussen Israël en de Palestijnen opnieuw op. Het ABVV heeft het geweld krachtig veroordeeld.*

*Repressie, kolonisatie, vervolging en apartheid hebben al te lang vele Palestijnse werknemers in een situatie gebracht waarin loondiscriminatie, ontzegging van de toegang tot grote delen van de sociale zekerheid, vernedering aan controleposten, ergerlijke praktijken van ronselaars, ongezonde en onveilige praktijken op de werkplek schering en inslag zijn.*

*Dit wordt ook aan de kaak gesteld in het ITUC-rapport van april: "Workers' Rights in Crisis: Palestinian workers in Israël and the settlements".*

*De Europese Unie en haar lidstaten mogen zich niet langer tevreden stellen met politieke verklaringen. Er moet gehandeld worden. En dat kan ook. De werking van de VN-databank over Israëlische bedrijven die betrokken zijn bij kolonisatie moet worden gesteund. In haar handels- en samenwerkingsverdragen met Israël moet de EU proberen om niet alleen het geografische toepassingsgebied te doen naleven, maar ook alle eerdere verbintenissen in dit kader. Er moet een verplichte 'due diligence' worden ingevoerd die het fundamentele recht van volkeren op zelfbeschikking bevestigt.*

*Het EVV heeft onlangs een actieplan goedgekeurd om deze punten van vooruitgang te verkrijgen van de Europese Unie. Het ABVV zal actief deelnemen aan deze campagne.*

## ■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

### Colombia: stilstaan om vooruit te gaan

Met een woordspeling op de twee betekenissen van het woord 'paro' ('stop' en 'staking'), lanceerde het Comité Nacional del Paro (CNP, het nationale stakingscomité) in Colombia de slogan voor de grote stakingsdag van 28 april. Op 28 mei stelde het CNP vast dat de beweging blijft groeien ondanks het feit dat er doden vielen. In Colombia zijn er nu al een maand lang werkonderbrekingen, stakingen, marsen, betogingen, sit-ins, enzovoort. De regering trok de twee betwiste wetsontwerpen betreffende de belastinghervorming en de privatisering van de gezondheidszorg intussen in.

De regering weigert al een jaar om te onderhandelen rond vakbondseisen, en beweert nu dat ze onmogelijk kan onderhandelen zolang de straatblokkades voortduren. Het CNP weerlegt dit door erop te wijzen dat het de wegen slechts gedeeltelijk blokkeert en dat dit de enige toevlucht was om gehoord te worden. De krachtmeting gaat voort. Als reactie op de betogingen, koos de regering voor brute repressie door haar oproereskadron (een soort zwaarbewapende robocops) en politieagenten die zelfs echte munitie afvuren. Het aantal zwaargewonden is niet meer bij te houden, maar heel wat jongeren

zijn een oog kwijt door verwondingen en veel vrouwen werden verkracht. Er vielen ook doden.

Het ABVV, zijn instituut voor internationale vakbondssamenwerking ISVI, de Algemene Centrale, Horval, de ABVV-Centrales die projecten in Colombia ondersteunen, FOS en Solsoc hebben het geweld tegen Colombiaanse syndicalisten, aan de kaak gesteld bij de Belgische en Colombiaanse autoriteiten en ze hebben eveneens een tussenkomst van het Hoog Commissariaat van de Verenigde Naties gevraagd. De CSA-TUCA – waarmee het ISVI ook een project heeft om de Latijns-Amerikaanse vakbondsjongeren te versterken – alsook veel Europese vakbonden hebben opgeroepen tot een beëindiging van het geweld en een hervatting van de onderhandelingen.

Eind mei aanvaardt de Colombiaanse regering nog steeds geen bezoek van een mensenrechtencommissie. Er zijn volgens verschillende schattingen 500 à 800 personen vermist. Toch houdt de regering vol dat Colombia een democratisch land is.

*yolanda.lamas@ifsi-isvi.be*

### Pandemie stimuleert autoritaire regimes in Azië

Voor veel regeringen is de pandemie blijkbaar een aantrekkelijk moment om hun aanvallen op de democratie, de rechten van werknemers en de individuele vrijheden op te voeren. Wij beperken ons tot drie voorbeelden uit Azië.

In Hong Kong maakten de autoriteiten snel gebruik van de nieuwe nationale veiligheidswet om de leiders van de burgerbeweging te berechten en te veroordelen. Eén van hen is Lee Cheuk Yan, de secretaris-generaal van de Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU). Hij wordt ervan beschuldigd acties ter verdediging van de democratie te hebben georganiseerd en eraan te hebben deelgenomen. Dit is duidelijk een schending van de vrijheid van meningsuiting en van vereniging. Lee Cheuk Yan is reeds tweemaal veroordeeld tot een totale gevangenisstraf van 20 maanden. Hij wordt bovendien vervolgd in drie zaken die op 11 juni voor de rechtbank komen. Bijna tegelijkertijd zullen de overheden van Hong Kong zich moeten verantwoorden tegenover de afgevaardigden van de Internationale Arbeidsconferentie voor hun systematische schending van de vakbondsvrijheden.

In Myanmar zijn sinds de staatsgreep van 1 februari minstens 750 mensen gedood

die betrokken waren bij de beweging voor burgerlijke ongehoorzaamheid. Ongeveer 3.000 verkozenen, militanten, arbeiders en studenten zijn op willekeurige gronden vastgehouden en gemarteld. De Confederatie van Vakverenigingen van Myanmar (CTUM) is actief betrokken bij de protesten door middel van mobilisatie- en stakingsacties. De internationale vakbeweging heeft een solidariteitsfonds opgericht om hen in hun strijd te steunen.

In de Filippijnen worden buitengerechtelijke executies nog steeds aangemoedigd door de hoogste bestuursniveaus van het land. Afgelopen maart, twee dagen nadat president Duterte zijn "dood, dood ze allemaal"-toespraak had gehouden, werden negen activisten vermoord. De vakbond SENTRO heeft de moord op meer dan 50 vakbondsleden geregistreerd sinds Duterte aan de macht is. De hele Filippijnse vakbeweging verwacht nu veel van de missie op hoog niveau van de IAO in het najaar. Onder druk van de internationale gemeenschap heeft het regime deze missie uiteindelijk moeten aanvaarden.

*rafael.lamas@abvv.be*