

ECHO

ABVV

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

inhoud

Nummer 7, september 2021

■ Economie

De zieken weer aan het werk zetten?

■ Ondernemingen

Het KB bedrijfsbezoeken wordt een feit

Eerste fase van het advies van de sociale partners van de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk over de verplichte vaccinatie in de zorgsector

■ Sociaal beleid

De gevolgen van het arrest Hakelbracht op de Belgische antidiscriminatie wetten en de welzijnswetgeving

■ Sociale ombuds

Werkgever moet leden CPBW toegang tot gebouwen geven

■ Echo regio Brussel

Initiatiefadvies van Brupartners over het Brussels gezondheidsbeleid

■ Echo regio Vlaanderen

Duaal leren in het volwassenenonderwijs

■ Echo regio Wallonië

Inschakelingsuitkeringen: de Jeunes FGTB dienen steeds vaker beroep in tegen de strengere toegang tot en beperking in de tijd van de uitkeringen

■ Europa & Internationale relaties

Internationale Arbeidsconferentie 2021

Editie 2021 van de IVV-index over de werknemersrechten

ECHO download:

www.abvv.be/publicaties

ECHO per mail:

echo@abvv.be

www.abvv.be

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

Ongelijkheid tijdens het werk = Ongelijkheid tijdens rust(pensioen)

We wisten het al: de loonkloof zorgt voor een pensioenkloof. Doordat vrouwen meer deeltijds werken en vaak minder verdienen dan mannen voor hetzelfde werk, is er een genderloonkloof die vandaag 23% bedraagt. Die loonkloof zorgt ook voor een nog grotere pensioenkloof tussen vrouwen en mannen van 33,4%. De genderongelijkheid tijdens de loopbaan werkt door na de loopbaan.

Dat gaat op voor alle vormen van sociale ongelijkheid. Net voor het begin van de coronacrisis verscheen er een studie naar de evolutie van de levensverwachting in België (Sciensano /UG/VUB). Wat blijkt? Tussen 2001 en 2011 steeg de levensverwachting voor hooggeschoolde mannen dubbel zo snel als de levensverwachting voor laaggeschoolde mannen. Een hooggeschoolde man leeft 6 jaar langer dan een laaggeschoolde man. Voor laaggeschoolde vrouwen was er in die tien jaar geen vooruitgang. Een hooggeschoolde vrouw kon in 2011 verwachten 5 jaar langer te leven dan een laaggeschoolde vrouw. Het contrast is nog schrijnender als we kijken naar 'gezonde levensjaren': het aantal jaren dat iemand kan verwachten in goede gezondheid en zonder zware beperkingen te moeten leven. Hooggeschoolde mannen kunnen rekenen op meer dan 10 jaar langer in goede gezondheid te leven dan laaggeschoolde mannen. Bij vrouwen bedraagt dat verschil zelfs meer dan 13 jaar.

Laaggeschoolde werknemers zijn per definitie de werknemers die vroeg op de arbeidsmarkt komen (want ze studeren niet lang) en ook het vaakst zwaar werk doen (fysieke werkbelasting, flexibele arbeidstijden, ploegenarbeid, veiligheidsrisico's...). Daar moet aan gewerkt worden, zowel preventief als curatief.

Preventief door in het arbeidsmarktbeleid in te zetten op werkbaar werk. Inspraak en sociaal overleg over arbeidsorganisatie zijn in deze cruciaal. Onderzoek toont aan dat België het op dat vlak heel slecht doet: arbeidsorganisatie blijft veel te vaak een zaak van enkel het management.

En curatief door in het pensioenbeleid meer rekening te houden met de loopbaan, met de duurtijd ervan en met de inhoud. Het voorstel van minister K. Lalieux om vervroegd pensioen op 60 jaar mogelijk te maken voor al wie 42 jaar op de teller heeft staan is een stap in de goede richting. Laaggeschoolden kunnen er hun voordeel mee doen. Maar dit is nog onvoldoende. Want wie vervroegd stopt, verliest pensioen (45 nodig om volledig pensioenbedrag te bekomen). En voor zwaar werk – dat zich overigens niet beperkt tot wie laaggeschoold is - moet er extra loopbaanduurvermindering mogelijk zijn, zonder pensioenverlies. Laaggeschoolde werknemers en werknemers met belastend werk mogen niet langer dubbel gediscrimineerd worden: minder werkbaar werk én minder pensioen(jaren).

En om nog eens terug te komen op die andere ongelijkheid, de genderongelijkheid: ook die moet worden weggewerkt op de arbeidsmarkt én in de pensioenen, door voldoende rekening te houden met deeltijdse prestaties en met kortere loopbanen.

Bij de opmaak van een actieplan werk, de pensioenhervorming en de door ons geëiste hervorming van het loonbeleid, verwachten we maar één ding: meer gelijkheid. Dat is het minste waar de werknemers recht op hebben, zeker na corona.

Mobiliteit – NMBS – Systeem 80/20 – Open enveloppe

Al jaren en in talrijke interprofessionele akkoorden en adviezen hebben de sociale partners de overheid unaniem gevraagd de voortzetting van de financiering en het voortbestaan van de overheidsinterventie in het kader van het derdebetalerssysteem te garanderen. Dit systeem van derdebetalersregeling bepaalt dat indien de werkgever 80% van het treinabonnement terugbetaalt, hij een overeenkomst met de NMBS kan sluiten waarbij deze de resterende 20% van de prijs van het treinkaartje betaalt.

In het sociaal akkoord van juni jl. is deze oproep tot de nodige maatregelen om de overheidsinterventie in het 80/20-systeem te bestendigen, herhaald en uiteindelijk positief beantwoord.

Op 20 juli heeft de ministerraad op voorstel van de minister van Mobiliteit Gilkinet een koninklijk besluit goedgekeurd met het oog op het omvormen van het huidige systeem van derdebetalersregeling voor het woon-werkverkeer in een open enveloppe. Deze maatregel zal het leven vergemakkelijken voor pendelaars en bedrijven en zal een nieuwe stimulans zijn voor werknemers om de trein te nemen voor het woon-werkverkeer. Hopelijk zullen ook de werkgevers eindelijk de CAO 19 verbeteren door het derdebetalerssysteem uit te breiden naar alle bedrijven in België.

ECONOMIE

De zieken weer aan het werk zetten?

Een van de prioriteiten van de regering-De Croo is om zieke werknemers te helpen bij hun terugkeer naar werk. Dat zou – zoals nogmaals werd onderstreept op de werkgelegenheidsconferentie – goed zou zijn voor een deel van hen en zou bijdragen tot het verwezenlijken van de doelstelling van de regering (nl. een stijging van de werkzaamheidsgraad). Om deze doelstelling te bereiken, moeten er immers meer dan 600.000 jobs worden gecreëerd. Het is echter onmogelijk om dit te verwezenlijken enkel en alleen door de werklozen opnieuw aan het werk te zetten (ze zijn met minder dan 400.000).

Wijzend op de voortdurende en verontrustende stijging van het aantal invaliden (420.504 werknemers in 2019; 442.127 in 2020), d.w.z. personen die al langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn, staan sommigen al ongeduldig klaar om deze grote 'voorraad' aan potentiële arbeidskrachten in te zetten.

Eerst en vooral moeten maatregelen genomen worden om de stijging van het aantal werknemers die in de invaliditeit terechtkomen, tegen te gaan. Invaliditeit is immers voor 70% te wijten aan psychische problemen of musculoskeletale aandoeningen die meestal (al was het gedeeltelijk) werk gerelateerd zijn. Op dit vlak moeten er dus heel wat maatregelen rond preventie en welzijn op het werk genomen worden, en dit gedurende de hele loopbaan!

Wat de huidige invaliden en hun terugkeer naar werk betreft, is het positief dat begeleidingsmaatregelen ingevoerd worden om de werkhervatting te vergemakkelijken voor degenen die zich er klaar voor voelen en dit vrijwillig willen doen ondanks hun gezondheidsproblemen (multidisciplinaire aanpak van re-integratie, coördinator voor de terugkeer naar werk bij de ziekenfondsen; ...).

Wat echter vaak verzwegen wordt, is het feit dat velen onder hen een toestemming vragen aan de adviserende arts van het ziekenfonds voor een gedeeltelijke werkhervatting met behoud van een deel van hun ziekte-uitkeringen, omdat ze op medisch vlak voor meer dan 50% arbeidsongeschikt zijn (volgens art. 100§2 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen van 14 juli 1994).

Zo kregen 54.208 van de 420.504 werknemers in invaliditeit in 2019 een toestemming om het werk te hervatten. Daardoor konden ze een gedeeltelijk inkomen cumuleren met een gedeeltelijke uitkering (jaar na jaar stijgt het aantal invaliden in deze situatie gevoelig; sinds 2016 is dit aantal met 65% gestegen).

Waarom wordt er hierover nooit (of zelden) iets gezegd in de politieke debatten?

Dit zou er nochtans voor zorgen dat zieke werknemers niet gestigmatiseerd worden. In tegenstelling tot de heersende opvattingen zijn die werknemers niet allemaal inactief. Integendeel!

Anderzijds zou het ook toelaten om de maatregelen die genomen kunnen worden om een groter deel van die invalide werknemers toegang te geven tot de regeling die een gedeeltelijke en/of geleidelijke werkhervatting met behoud van een (gedeeltelijke) ziekte-uitkering mogelijk maakt, als prioritair te beschouwen.

Hiertoe kunnen op korte termijn twee maatregelen getroffen worden, waarover de sociale gesprekspartners in de NAR en in het Beheerscomité van de dienst voor uitkeringen van het RIZIV unanieme adviezen hebben uitgebracht (die tot nu toe niet uitgevoerd werden).

Er moet enerzijds een hervorming komen van de vergoedingsregels in geval van een werkhervatting toegelaten door de adviserende arts tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid. De berekening van het recht op uitkeringen is momenteel immers gebaseerd op het arbeidsvolume en niet meer op het inkomen (een wijziging die een bijzonder negatieve impact heeft gehad op de werknemers met een laag inkomen), hetgeen een werkhervatting voor meer dan 1/5e ontmoedigt.

Anderzijds moet het recht op het gewaarborgd loon hersteld worden voor de werknemers in arbeidsongeschiktheid die aangepast werk verrichten. De neutralisatie van het gewaarborgd loon (waardoor de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid onmiddellijk op de ziekte-uitkeringen terugvalt) zou beperkt moeten blijven tot de situaties waarbij de graad van ongeschiktheid van de werknemer verergert. Het gewaarborgd loon zou dus verschuldigd zijn in geval van ongeschiktheid als gevolg van een andere ziekte dan de ziekte die tot de arbeidsongeschiktheid heeft geleid, en waarvoor aangepast werk werd toegelaten. Deze neutralisatie zou ook beperkt moeten blijven tot de periodes van aangepast werk of van ander werk in het kader van tijdelijke werkregelingen. We denken bijvoorbeeld aan het gewaarborgd loon voor chronisch zieken die geen uitzicht hebben op een geleidelijke terugkeer naar werk (integendeel) of die een schommelende gezondheidstoestand vertonen, en die bijgevolg behoefte hebben aan een permanente aanpassing van het werk.

■ ONDERNEMINGEN

Het KB bedrijfsbezoeken wordt een feit

Op 23 augustus 2021 verscheen in het Staatsblad het koninklijk besluit van 14 augustus 2021 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de bedrijfsbezoeken en het beleidsadvies betreft (KB bedrijfsbezoeken). Op 1 januari 2022 zal het in werking treden.

Als basis voor dit KB was het noodzakelijk om de bepalingen van de codex over het welzijn op het werk met betrekking tot de bedrijfsbezoeken aan te passen aan de gewijzigde tariefregeling voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Als uitgangspunt van het KB heeft o.a. het advies nr. 215 van 31 juli 2018 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk gediend. Over het ontwerp van het KB hebben de sociale partners in de Hoge Raad recent nog een unaniem advies uitgebracht (advies nr. 236 van 30 april 2021).

Nu krijgt de codex een nieuw hoofdstuk 'Specifieke opdrachten van de externe dienst' dat in grote lijnen de volgende wijzigingen bevat:

- een informatieplicht van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het

Werk over de specifieke risico's verbonden aan de sector en/of aan de activiteiten van de onderneming bij de aansluiting van nieuwe ondernemingen;

- bedrijfsbezoeken krijgen een concreet doel en een strikte timing voor het eerste 'verkennd' bedrijfsbezoek en een vaste frequentie voor de verdere 'periodieke' bedrijfsbezoeken;
- het beleidsadvies aan kleinere werkgevers (C en D-bedrijven) wordt verder geconcretiseerd door te focussen op de prioritair risico's aanwezig in de onderneming en moet gepaard gaan met concrete preventie maatregelen.

In zijn laatste advies van 2021 heeft de Hoge Raad gevraagd om te voorzien in een evaluatie van de regelgeving aan de hand van een inspectiecampagne. Het KB bevat echter geen expliciete verwijzingen naar de evaluatie daarvan.

anna.makhova@abvv.be

Eerste fase

Eerste fase van het advies van de sociale partners van de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk over de verplichte vaccinatie in de zorgsector.

De Ministers Vandenbroucke en Dermagne hebben via een gezamenlijke brief de sociale partners in de Hoge Raad en de Nationale Arbeidsraad advies gevraagd over de verplichte vaccinatie in de zorgsector. Gelet op de gevoeligheid en de complexiteit van de vraag werd er in de Hoge Raad geopteerd om in een gefaseerde manier een advies te formuleren.

In deze eerste fase hebben de sociale partners zich beperkt tot enkele reflecties, vragen en bekommernissen die onontbeerlijk zijn voor het verder bespreken van dit thema.

De vragen werden gegroepeerd in vier groepen: 1) het doel van de verplichting, 2) het personeel toepassingsgebied, 3) de wettelijke basis en 4) mogelijke gevolgen van een weigering of onmogelijkheid tot vaccinatie.

Het is bijvoorbeeld niet volledig duidelijk hoe doeltreffend een verplichte vaccinatie zou

zijn werken gelet op de meer besmettelijke varianten van het virus. Wordt een eventuele vervolgvaccinatie in rekening gebracht? Volgens welke criteria zal de doelgroep worden afgebakend? Hoe zal de wettelijke verantwoording gebeuren? Wat zullen de gevolgen zijn voor iemand die weigert zich te vaccineren? Wie zal de vaccinaties toedienen? Waar?

Uit de meervoudige vragen van de vakbonden en andere sociale partners is heel duidelijk geworden dat het nemen van een definitief standpunt binnen de Hoge Raad in deze fase nog voorbarig zou zijn. Toch heeft men eenstemmig benadrukt dat het in elk geval uitermate belangrijk blijft dat maximaal wordt ingezet op het voeren van gerichte sensibiliseringscampagnes.

De tekst van dit advies werd ook bezorgd aan de Nationale Arbeidsraad die zich na antwoord van de ministers zal buigen over de mogelijke arbeidsrechtelijke gevolgen.

anna.makhova@abvv.be

Mantelzorgverlof: wat verandert er op 1 september?

Een nieuw koninklijk besluit verlengt de duur van het verlof voor mantelzorgers. Tot nu toe was het recht van de werknemer op mantelzorgverlof beperkt tot één maand volledige onderbreking, of twee maanden vermindering met één vijfde of halftijds per hulpbehoevende. Het koninklijk besluit van 20 juli 2021 verhoogt het verlof dat per hulpbehoevende kan worden opgenomen tot drie maanden volledige schorsing of zes maanden verminderde arbeidsprestaties.

Het koninklijk besluit stelt ook de voorwaarden en regels hiervoor vast. Zo moet een volledige schorsing per maand en een vermindering van de arbeidsprestaties per twee maanden - of een veelvoud daarvan - worden opgenomen.

De verlenging van de maximumduur van zorgverlof per hulpbehoevende treedt in werking op 1 september 2021 en betreft aanvragen van mantelzorgverlof die vanaf die datum aan de werkgever worden bezorgd.

De maximale duur van het zorgverlof over de gehele loopbaan van de werknemer (zes maanden volledige schorsing en twaalf maanden vermindering van de arbeidsprestaties) wordt niet gewijzigd.

Kijk voor alle voorwaarden en regels op:

www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t164

MyPension laat toe om invloed van loopbaankeuzes op pensioen te simuleren

Sinds kort bevat MyPension een aantal nieuwe functionaliteiten die elke in België tewerkgestelde werknemer toelaten om het effect van bepaalde loopbaankeuzes op zijn pensioen te simuleren. Zo kan de werknemer bijvoorbeeld berekenen welke invloed een nieuwe job of een overgang van voltijds naar deeltijds werk heeft op zijn pensioenbedrag. Ook wordt het mogelijk om te berekenen wat het effect is van stoppen met werken vóór de normale pensioenleeftijd of welke impact het afkopen van studie jaren heeft op het pensioenbedrag.

Berekenen kan via:
<https://www.mypension.be/nl>

■ SOCIAAL BELEID

De gevolgen van het arrest Hakelbracht op de Belgische antidiscriminatie wetten en de welzijnswetgeving

In het arrest van het Hof van Justitie van juni 2019 (Hakelbracht-arrest) wordt geoordeeld dat de bescherming tegen represailles voor getuigen van een discriminatie - zoals voorzien door de Belgische antidiscriminatie wetgeving - niet in overeenstemming is met de Richtlijn gelijkheid mannen-vrouwen (2006/54).

In de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (de zgn. 'Genderwet') worden enkel rechtstreekse, formele getuigen beschermd, d.w.z. diegenen die in een gedateerd en ondertekend document melding hebben gemaakt van de relevante feiten die zij zelf hebben gezien. Het Hof heeft benadrukt dat volgens de richtlijn ook de werknemers die formeel of informeel steun hebben verleend aan een slachtoffer van discriminatie, beschermd moeten worden.

Een reeks voorstellen wordt eind deze zomer voorgelegd aan de sociale partners en zal binnenkort worden besproken in de Nationale Arbeidsraad (wat de antidiscriminatie wetten betreft) en in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (aanpassing van de welzijnswet met betrekking tot de bescherming tegen pesterijen en geweld met een discriminatiegrond of ongewenst seksueel gedrag). Meer technisch gaat het over een voorontwerp van wet (aanpassingen van de antidiscriminatie wetten en de welzijnswet) en een ontwerp van KB (aanpassing van de Codex over het welzijn op het werk).

De wijzigingen van de antidiscriminatie wetgeving slaan echter niet enkel op de Genderwet die het Hof van Justitie onder de loep heeft genomen, maar ook andere antidiscriminatie wetten (de zgn. 'Algemene antidiscriminatie wet', 'Antiracismewet') kunnen gelijksoortige wijzigingen ondergaan.

Volgens de ontwerp tekst kunnen voortaan worden beschermd: formele getuigen en informele getuigen, directe en indirecte getuigen (d.w.z. zij die kennis hebben van de feiten via een andere persoon die ze heeft waargenomen), de personen die raad geven, hulp bieden of bijstand verlenen aan de persoon die gediscrimineerd wordt, de personen die de feiten melden binnen de onderneming of bij de bevoegde organen (ook vakbonden en Unia). De klacht, melding of rechtsvordering wordt door de ontwerp tekst ruimer opgevat. Daarnaast wordt uitdrukkelijk bepaald

dat de vergoeding voor de schade geleden door een nadelige maatregel (=represailles), kan gecumuleerd worden met een bijzondere vergoeding die het slachtoffer kan ontvangen op basis van de antidiscriminatie wetten. Het verzoek tot re-integratie voor de ontslagen werknemers wordt derhalve optioneel.

Voor de werknemers is het begin van de bescherming niet langer de indiening van de klacht maar het moment waarop de werkgever kennis heeft van de ondernomen actie.

Soms kunnen de discriminerende handelingen op de werkvloer gepaard gaan met andere psychosociale risico's, met inbegrip van pesterijen of geweld (het ongewenst seksueel gedrag wordt steeds beschouwd als discriminerend) die al door de welzijnswetgeving worden gevisieerd. Om ervoor te zorgen dat de slachtoffers en getuigen van discriminatie op dezelfde wijze worden beschermd, voorziet het ontwerp in expliciete verwijzingen in de welzijnswetgeving naar de bescherming geboden door de antidiscriminatie wetten.

Één bepaling van het voorontwerp van wet heeft echter roet in het eten gegooid, namelijk een uitdrukkelijk verbod op misbruik in hoofde van de potentiële begunstigde van bescherming. Een expliciete verwijzing naar de sancties in dit geval zou ontradend kunnen werken op de werknemers die zich al in een heel precaire situatie bevinden.

Bovendien behoort het verbod op misbruik tot de algemene rechtsbeginselen en vereist daardoor geen uitdrukkelijke verwijzing in de wettekst. De voorbereidende werkzaamheden bevatten ook geen verduidelijking over de noodzaak van deze bepaling.

isabelle.vanhie@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Werkgever moet leden CPBW toegang tot gebouwen geven

In een arrest van 19 februari 2021 besliste het arbeidshof van Gent (afd. Brugge) dat een werkgever verplicht is om de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) toegang te geven tot alle gebouwen van de onderneming. Bij de sociale verkiezingen van 2016 en 2020 werd de verkiezingsprocedure stopgezet voor de bedienden bij gebrek aan kandidaten, maar voor de arbeiders werden wel leden van het CPBW verkozen.

De werkgever weigerde deze leden van het CPBW echter toegang te geven tot het gebouw van de bedienden. Pogingen tot overleg en verzoening leverden niets op. Uiteindelijk werd een procedure bij de arbeidsrechtbank opgestart die leidde tot de veroordeling bij verstek van de werkgever. De werkgever ging tegen de veroordeling in beroep bij het arbeidshof. Het hof bevestigde grotendeels het verstekvonnis.

Volgens het hof vertegenwoordigen de leden van het CPBW die verkozen zijn door de arbeiders, ook de bedienden en moeten ze dus de mogelijkheid hebben om hun opdrachten uit te oefenen met betrekking tot de bedienden. Op basis van artikel II.7-17 van de Codex moeten werknemersafgevaardigden in staat worden gesteld om persoonlijke contacten te onderhouden met de bedienden zonder tussenkomst of toestemming van de leidinggevende en moeten ze op geregelde tijdstippen de kantoorruimtes kunnen betreden. Het arbeidshof stelt de minimale frequentie vast op 1 keer per drie maanden (na schriftelijke afspraak met de werkgever) en legt een dwangsom op voor het geval de werkgever deze frequentie niet zou respecteren.

Arbh. Gent (afd. Brugge) 19 februari 2021, nr. 2019/AR/197, onuitg.

isabelle.vanhie@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Initiatiefadvies van Brupartners over het Brussels gezondheidsbeleid

Op 17 juni 2021 keurde Brupartners een initiatiefadvies goed over het Brussels gezondheidsbeleid.

De Brusselse sociale gesprekspartners herinnerden aan de specifieke institutionele complexiteit van Brussel, waarbij maar liefst 6 federale en gefedereerde entiteiten worden gemobiliseerd: de federale Staat, de twee Gemeenschappen en de 3 Gemeenschapscommissies. Het openbaar gezondheidsbeleid vereist echter een globale en geïntegreerde benadering waarbij al deze entiteiten zijn betrokken. De sociale gesprekspartners onderstrepen dat het echter niet aan de sociale gesprekspartners toekomt om standpunten in te nemen over het Belgisch institutioneel landschap, en met name over het in aanmerking nemen van de communautaire aspecten te Brussel.

Brupartners roept de beleidsverantwoordelijken evenwel op om alle gelegenheden aan te grijpen om het institutionele landschap te vereenvoudigen. Hij roept eveneens de Brusselse instellingen op om in de mate van het mogelijke met elkaar samen te werken en gemeenschappelijke en gelede beleids-

maatregelen uit te werken, en dit zonder de nieuwe Staatshervorming af te wachten die op de agenda van de werkzaamheden van de federale regering staat.

Bij het globale beheer van materies inzake of in verband met de sociale zekerheid moeten ook de sociale gesprekspartners worden betrokken. Het organigram van de organen voor paritair overleg en beheer in Brussel zou moeten worden verduidelijkt, en zelfs vereenvoudigd, waarbij wordt aangegeven wat onder de raadpleging, het tripartiete overleg en het paritair beheer ressorteert, en wat op sectoraal en interprofessioneel vlak aan bod moet komen. Brupartners hoopt dat het ontwerp tot wijziging van zijn organieke ordonnantie – die aan zijn raadplegingsfunctie voor gemeenschapsmateries, en met name voor gezondheid, een officieel karakter geeft – binnenkort zal worden afgekondigd. Brupartners wil op dit vlak ten volle zijn rol vervullen door zich de strategische oriëntaties van het beleid inzake volksgezondheid toe te eigenen.

eric.buysens@abvv.be

Opnieuw vormingen DSR

De voorbije maanden konden door corona weinig vormingen worden georganiseerd voor de diensten sociaal recht. Dit najaar gaan de vormingen opnieuw van start. Noteer alvast 30 september, 7 oktober en 2 december in je agenda. Nadere info en een uitnodiging volgen.

Cyclus van debatavonden van het ABVV Brussel

Na twee militantenseizoenen die sterk verstoord werden door je-weet-wel-wat, nodigt CEPAG Bruxelles jullie uit voor zijn debatavonden in het DK Denemarkenstraat 70b in Sint-Gillis.

Donderdag 30/09: Avond 'Fureur de Lire' – Geoffroy de Lagasnerie – 'Sortir de notre impuissance politique' (Onze politieke onmacht doorbreken). Activiteit georganiseerd in partnerschap met het Maison du Livre van Sint-Gillis)

Donderdag 28/10: 'Le socialisme malade de la social-démocratie' (Het verziekte socialisme van de sociaal-democratie) met Mateo Alalaluf

Donderdag 25/11 (in Cinéma Aventure): vertoning van de documentaire 'Burning Out', gevolgd door een debat in aanwezigheid van de regisseur.

Donderdag 16/12: Avond 'Les luttes sociales passent aussi par les mots... Du travail' (Sociale strijd wordt ook gevoerd met woorden... over werk!)

Nieuw op ABVV- Experten

Klimaatadaptatie in de zorg – Als het te warm wordt in het ziekenhuis

*De voorbije jaren hebben aange-
toond dat klimaatverandering een
realiteit is. Hittegolven en noodweer
zijn aan de orde van de dag. Net als
bij de coronacrisis staat de zorgsec-
tor hier in de frontlinie. Verpleegkun-
digen, opvoeders, kinderverzorgers
en alle andere werknemers in de
brede zorgsector ervaren vandaag al
de gevolgen van klimaatverandering
op hun werk. Dit gaat alleen maar er-
ger worden. Hierop moeten we ons
voorbereiden.*

*In een context van hoge werkdruk,
personeelstekort en verouderde
gebouwen is dit voor de zorgsec-
tor geen evidente uitdaging. Reset.
Vlaanderen sprak de afgelopen
maanden met werknemers in de zorg
over de impact die klimaatverande-
ring heeft op hun werk. Wat zijn hun
ervaringen en bezorgdheden? Hoe
gaan we in gesprek over aanpassin-
gen die we moeten doen in een ver-
anderend klimaat? Wat zijn goede
voorbeelden van acties waar zorg,
duurzaamheid en werkbaar werk
hand in hand gaan?*

*Lees de volledige blog van Marjon
Meijer op www.abvv-experten.be*

■ ECHO REGIO VLAANDEREN

Duaal leren in het volwassenenonderwijs

In 2018 waren er reeds ambities om duaal leren in het hoger en volwassenenonderwijs uit te rollen. Deze ambitie werd een concrete doelstelling in het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 en opgenomen in de beleidsnota's werk en onderwijs. Ook de OESO skills strategy stelt dat leren op de werkvloer bevorderd moet worden om het levenslang leren in Vlaanderen te stimuleren.

Vanaf september 2022 zullen de centra volwassenenonderwijs (CVO) duale opleidingen kunnen aanbieden. Het ontwerpdecreet zorgt voor een maximale afstemming op het duaal leren in het secundair onderwijs. Dat bevordert niet alleen de transparantie voor ondernemingen, cursisten en de CVO's, het garandeert ook gelijkaardige rechten en plichten als die voor duaal leren in het secundair onderwijs. Verschillende begrippen krijgen een gelijkaardige invulling zoals in het secundair onderwijs ('mentor', 'opleidingsplan', 'werkplek', 'sectoraal partnerschap'...).

De eigenheid van het volwassenenonderwijs vraagt om een aantal specifieke elementen. De belangrijkste verschillen situeren zich op het niveau van de mogelijke overeenkomsten, opleidingsprofielen en de leervergoeding.

Overeenkomsten

In het volwassenenonderwijs zal enkel met bezoldigde overeenkomsten gewerkt worden. Van een 'stageovereenkomst alternerende opleiding' kan dus geen sprake zijn. Het ontwerpdecreet voorziet twee tripartiete overeenkomsten en twee uitzonderingen.

- Een 'overeenkomst van duale opleiding' als de opleiding gemiddeld op jaarbasis minder dan 20 uur per week op de werkplek omvat. Enkel de uren op de werkplek worden vergoed.
- Een 'overeenkomst van duale opleiding statuut' als de opleiding gemiddeld op jaarbasis minimum 20 uur per week op de werkplek omvat én aan de overige voorwaarden van het statuut 'leerling in alternerende opleiding' voldoet. Zowel de uren op de werkplek als de uren in de opleidingsinstelling worden vergoed. De cursist bouwt sociale zekerheidsrechten op.
- Uitzondering 1: indien de cursist zijn werkplekcomponent uitvoert in de onderneming waar hij tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst, is een 'overeenkomst duale opleiding zonder leervergoeding' mogelijk. De werkplekcomponent wordt dan uitge-

voerd in de onderneming tijdens de door de arbeidsovereenkomst bepaalde arbeidstijd.

- Uitzondering 2: omwille van de specifieke situatie van de non-profit is hier ook een deeltijdse arbeidsovereenkomst mogelijk voor de werkplekcomponent (sociale Maribel).

Opleidingsprofiel

Het opleidingsprofiel kent een vast aantal lestijden, waarvan minstens de helft op de werkplek. In het secundair onderwijs moet het aandeel werkplekuren minstens 1/3 van de opleidingstijd omvatten. Het tempo waarin de opleiding doorlopen wordt, hangt in het volwassenenonderwijs af van 1) hoe de opleiding georganiseerd wordt door het CVO en 2) de beschikbaarheid van de cursist. Omdat cursisten niet noodzakelijk voltijds beschikbaar zijn, veronderstelt men dat de 'overeenkomst duale opleiding' frequenter zal gebruikt worden.

Leervergoeding

Elke cursist met een overeenkomst ter uitvoering van zijn duale opleiding heeft recht op een minimale leervergoeding. De leervergoeding wordt ongeveer op hetzelfde niveau gehouden als die van het secundair onderwijs, om concurrentie tussen beide systemen te vermijden. Om de leervergoeding te bepalen, vertrekt men van het hoogste bedrag uit het secundair onderwijs (34,5% van het GGMMI of 560,9 euro). Omdat de bezoldigde uren sterk kunnen verschillen per cursist, zal er gewerkt worden met een uurvergoeding van 3,41 euro per uur. Voor één dag werkplekuren per week zullen cursisten met een 'overeenkomst duale opleiding' 25,9 euro ontvangen, voor twee dagen 51,8 euro. Cursisten die een intensief traject volgen (overeenkomst duale opleiding statuut), kunnen rekenen op een maandelijkse leervergoeding die schommelt rond de 560,9 euro.

De definitieve hoogte van de leervergoeding zal vastgelegd worden door de Vlaamse regering. De Vlaamse sociale partners willen betrokken blijven bij de verdere besprekingen hierover, zodat de hoogte van de leervergoeding niet alleen haalbaar blijft voor de werkgever, maar ook voldoende aantrekkelijk is voor de doelgroep om de duale opleiding te volgen. Wordt vervolgd dus!

sarah.Lambrecht@vlaamsabvv.be

Inschakelingsuitkeringen: de Jeunes FGTB dienen steeds vaker beroep in tegen de strengere toegang tot en beperking in de tijd van de uitkeringen

In april jl. vernamen wij dat de RVA afstand deed van de mogelijkheid om in beroep te gaan tegen de vonnissen gevelde door de arbeidsrechtbank van Luik een maand vroeger. Deze vonnissen hadden gelijk gegeven aan 15 leden van het ABVV Liège-Huy-Waremme die de uitsluiting van hun recht op inschakelingsuitkeringen bevochten.

Op dat moment had het Waals ABVV zich verheugd over dat goede nieuws: met het stijgende aantal positieve beslissingen en het feit dat de RVA afzag van de mogelijkheid om in beroep te gaan – wat een erkenning van de door het ABVV ontwikkelde argumenten leek in te houden-, was de kans veel groter dat de nog aanhangige zaken in beroep ook een gunstig vervolg zouden krijgen¹.

Naast de doelstelling om de leden in hun recht te herstellen of rechten te vrijwaren voor andere personen in geval van beroep tegen de verlaging van de leeftijdsgrens voor de indiening van een aanvraag van 30 naar 25 jaar, was het duidelijk ook de bedoeling om het publiek debat rond die maatregelen weer op gang te brengen. Het Waals ABVV eist immers een sterke en solidaire werkloosheidsverzekering, die een dubbele bescherming biedt: enerzijds een bescherming tegen armoede voor het individu; anderzijds een collectieve bescherming tegen de precarisering van de arbeids- en loonvoorwaarden in het beroepsleven.

Een politieke beslissing die op zich laat wachten

Ethisch gezien is de huidige situatie discriminerend in twee opzichten: ze leidt tot een ongelijke behandeling van de werkzoekenden die wel en degenen die geen beroep hebben kunnen indienen, en van de de personen van wie de beroepsprocedure een gunstig vervolg heeft gekregen en de anderen, van wie het beroep verworpen werd.

Jammer genoeg laat de politieke beslissing om terug te komen op de maatregelen van 2012 & 2017 vandaag nog altijd op zich wachten. Om toch enig schot in de zaak te brengen, hebben de Jeunes FGTB beslist een nieuwe, brede sensibiliseringscampagne op te starten voor de afgestudeerden en de werkzoekenden.

#ChopeTesAllocs

Deze campagne - onder de slogan 'Chope tes allocs' (Laat je uitkeringen niet liggen) - is toegespitst op twee hoofdlijnen.

Eerst en vooral is het de bedoeling om de in 2021 afgestudeerde jongeren aan te moedigen zich in te schrijven bij de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling en dit ongeacht hun leeftijd. Sinds een paar jaar en sinds de invoering van nieuwe leeftijdsgrenzen door de regering Michel, vinden veel jongeren ouder dan 25 het niet meer nodig om die stap te zetten.

De boodschap dringt dus aan op de voordelen van zich in te schrijven (jobaanbiedingen, toegang tot de geboden dienstverlening/vormingen, vervullen van de voorwaarden verbonden aan bepaalde aanwervingsplannen). Specifiek werd er in een fragment verwezen naar de leeftijdscategorie van 25 tot 29 jaar. Daarin werden de reglementaire wijzigingen sinds 2017 uitgelegd, met de nadruk op de strijd van het ABVV voor de afschaffing ervan. Zich inschrijven als werkzoekende is dus heel belangrijk omdat men op die manier een inschakelingsstage kan starten en de jongeren dit eventueel kunnen laten gelden, mocht er toch een wetswijziging komen.

Daarnaast moedigen de Jeunes FGTB de begunstigden van inschakelingsuitkeringen die dreigen uitgesloten te worden, of de personen die al een einde recht hebben gekregen, toch aan om contact op te nemen met hun diensten om te zien of een eventueel beroep mogelijk is in functie van hun situatie.

Het wordt tijd dat de politiek het dossier weer in handen neemt...

Zoals wij al 5 maanden geleden schreven, kan deze instabiele situatie niet meer blijven duren. De politieke wereld moet het dossier dringend in handen nemen en de maatregelen van 2012 en 2017 intrekken, zoals het ABVV al sinds jaren vraagt.

¹ Echo nr 5, mei 2021,

<https://www.fgtb.be/-/echo-fgtb-n-5-mai-2021>

david.lannoy@cepag.be

Universitair certificaat in economisch en sociaal beleid 2021-2022

Het Certificat d'Université en Politique économique et sociale wordt georganiseerd door CEPAG en de Université Libre de Bruxelles. Het is bedoeld om – op multidisciplinaire wijze – een politieke analyse te leren maken van maatschappelijke vraagstukken. De doelstellingen van de aangeboden Franstalige opleiding zijn:

- *het ontwikkelen van een kritische manier van denken over maatschappelijke kwesties;*
- *een goed begrip van de sociale, politieke en economische actualiteit;*
- *in staat zijn om in te spelen op de nieuwe dynamiek van de sociale strijd.*

De inschrijvingstermijn loopt tot 21 november 2021 en de lessen starten op 26 november 2021.

We hopen dat we in het najaar van 2021 een normale hervatting van de activiteiten kunnen overwegen. Daarom hebben we gewerkt aan de reorganisatie van deze opleiding, die dit jaar in Namen zal plaatsvinden.

Ter herinnering: mensen zonder bachelordiploma kunnen zich inschrijven op basis van hun opgedane ervaring ("valorisation des acquis de l'expérience", VAE). De jaren ervaring als werknemersvertegenwoordig(st)er, verenigingsmilitant(e) of werkne(m)st(er) in de politieke-economische-sociale sectoren, kunnen meegerekend worden in het sociaal en economisch domein.

Voor vragen of meer informatie, aarzel niet om contact op te nemen met de dienst voor permanente vorming van de ULB op 02/650.45.80 of per e-mail: husci@ulb.be of met CEPAG op 081/26.51.56.

De nieuwe doelstellingen voor de vakbondssamenwerking 2022-2026

Zoals gewoonlijk is om de 5 jaar heeft het Instituut voor internationale vakbondssamenwerking van het ABVV (ISVI) onlangs zijn actieplan met daarin zijn actiekader tot 2026, ingediend bij de DGD. Deze verplichte oefening maakt medefinanciering mogelijk, maar is ook van belang op minstens twee andere niveaus. In de eerste plaats concretiseert het onze visie ten gunste van een daadwerkelijke sociale rechtvaardigheid voor alle werke(m)st(st)ers. Onze ambitie is om de internationale vakbeweging te versterken, teneinde de beginnende van de Agenda voor Waardig Werk zoals gedefinieerd door de IAO te verwezenlijken. Dat is naar onze mening de *conditio sine qua non* om alternatieven uit te werken voor de neoliberale globalisering en om een krachtsverhouding tot stand te brengen zodat deze alternatieven worden aangenomen en uitgevoerd. Ten tweede benadrukt die agenda ook het belang van partnerschap. Een dergelijke transformatieagenda is alleen realistisch met de steun van een groot netwerk. Het betreft in de eerste plaats het ABVV en al zijn vakbonds- en verenigingsstructuren, maar ook FOS en SolSoc, waarmee we de in 2017 opgestarte samenwerking voortzetten. Samen werken we met een honderdtal ledenorganisaties van vakbondsnetwerken, ziekenfondsnetwerken of netwerken voor sociale en solidaire economie, en dit in ongeveer 40 landen op 4 continenten. Het is met name vanuit deze netwerken dat het ISVI jullie goed op de hoogte kan houden.

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Internationale Arbeidsconferentie 2021

In juni jl. kon de editie 2021 plaatsvinden van de Internationale Arbeidsconferentie. Ook al was het een virtuele vergadering, toch is het een opluchting dat deze conferentie kon georganiseerd worden omdat deze in zekere zin het wereldparlement van de arbeid vertegenwoordigt, nl. de plaats waar het internationaal arbeidsrecht geschreven wordt.

De conferentie stemde een spoedresolutie voor het herstel van democratie en de naleving van de grondwettelijke rechten in Myanmar. Hopelijk draagt de internationale druk op de militairen die de putsch hebben gepleegd bij tot het herstel van de democratie.

Gelet op de huidige globale pandemie, vond de raad van bestuur van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) dat een update van de verklaring ter gelegenheid van haar 100-jarige bestaan nodig was gelet op de huidige pandemie. Er kwam dus een nieuwe, eerder bescheiden tekst. Dit is slechts een kleine stap vooruit, maar vormt geen belangrijke vooruitgang op het vlak van de werknemersrechten. Positief gezien kunnen we vaststellen dat de Verklaring herinnert aan de normatieve functie van de IAO en de centrale rol die ze moet spelen ten opzichte van het IMF of de Wereldbank. De Verklaring wijst ook op de noodzaak om waardig werk te respecteren bij elke stap van de bevoorradingsketen

en herhaalt het 'fundamentele' karakter van gezondheid en veiligheid op het werk.

Terwijl 4 miljard mensen nog steeds geen bescherming hebben wat dat betreft, was de steeds terugkerende discussie over sociale bescherming de gelegenheid om te herbevestigen dat dit als een fundamenteel mensenrecht moet beschouwd worden. Hierbij moet de overheid een prioritaire rol spelen, o.a. door voor een gepaste financiering te zorgen. Nu is het aan het Internationaal Arbeidsbureau om een actieplan voor te stellen dat de resolutie operationeel maakt.

Hoewel de Normencommissie tot gemeenschappelijke conclusies kon komen m.b.t. alle gevallen van schendingen die tijdens de werkzaamheden werden voorgesteld, toch was de eindconclusie dat de werkgevers – daarin gesteund door sommige regeringen – de erkenning van het stakingsrecht en de rol van de experts blijven aanvallen, met daarenboven nu ook een stelselmatige aanval op een andere grote vakbondsvrijheid, nl. de vrijheid van collectieve onderhandelingen.

isabelle.doyen@abvv.be

rafael.lamas@abvv.be

anne.panneels@abvv.be

Editie 2021 van de IVV-index over de werknemersrechten

Op 30 juni heeft het Internationaal Vakverbond IVV (International Trade Union Confederation/ITUC) haar nieuwe editie 2021 gepubliceerd van de jaarlijkse index van de rechten van werknemers in de wereld. De situatie in 149 landen wordt erin weergegeven. De basisgegevens zijn zowel afkomstig van de antwoorden van de nationale vakbonden op de jaarlijkse vragenlijst van het IVV, als van de informatie die door het monitoringsysteem van de IAO (Comité voor Vakbondsvrijheid en Comité van Deskundigen) is verkregen.

Het verslag bevestigt dat de Covid-crisis veel werkgevers en regeringen een nieuwe kans heeft geboden om de vakbondsvrijheden en werknemersrechten in de hele wereld verder in te perken.

Dit jaar staan Wit-Rusland en Myanmar in de lijst van de tien slechtste landen inzake werknemersrechten, samen met Bangladesh, Brazilië, Colombia, Egypte, Honduras, de Filipijnen, Turkije en Zimbabwe.

In 6 landen (Brazilië, Colombia, Guatemala, Myanmar, Nigeria en de Filipijnen) werden syndicalisten vermoord. In 68 landen werden syndicalisten gearresteerd en opgesloten. Repressieve wetten werden uitgevaardigd in Honduras, India, Indonesië, Slowakije en Uruguay.

Er dient in het bijzonder op gewezen te worden dat België op de lijst staat van landen waar de situatie in 2021 is verslechterd. In de afgelopen jaren is België reeds van de minst negatieve categorie 'sporadische schendingen van rechten' overgegaan naar 'herhaalde schendingen van rechten'. Het is nu nog verder gedaald naar categorie 3: 'regelmatige schendingen van rechten', hoofdzakelijk als gevolg van de veroordelingen van vakbondsmensen in de rechtszaken te Antwerpen en Luik (de zaak omtrent de brug van Charette).

rafael.lamas@abvv.be