

# 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 03, maart 2019

### ■ Economie

Wetsvoorstel klimaat: hoorzitting parlement

### ■ Ondernemingen

Migraine en werk: probleem  
syndicaal aanpakken

### ■ Sociaal beleid

Bijkomende projecten  
risicogroepen: nieuwe regels

### ■ Sociale ombuds

Uitspraak bescherming afgevaardigden  
bij ontstentenis CPBW

### ■ Echo regio Brussel

Monitoring ongelijkheid op het werk

### ■ Echo regio Vlaanderen

Alternierend opleiding/studentenjob  
niet meer bij zelfde werkgever

### ■ Echo regio Wallonië

Memorandum Waals ABVV (2)

### ■ Europa & Internationale relaties

Belgen hebben nood aan loonsverhoging  
30-jarig bestaan van het PANAF-programma

ECHO download:

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

ECHO per mail:

[patsy.delodder@abvv.be](mailto:patsy.delodder@abvv.be)

## Volgende regeringen moeten werk maken van sociaal investeringsplan

Het aanhoudende rechtse beleid van besparingen en commercialisering in de openbare sector vormt niet alleen een bedreiging voor de loon- en arbeidsvoorwaarden van de mensen die daar werken, maar ook voor elke burger die deze diensten nodig heeft om een waardig leven te kunnen leiden.

Op 20 maart organiseerden we een interprofessionele studiedag over de besparingen op en de commercialisering van onze openbare diensten en social profit. Deze neoliberale logica leidt niet alleen tot slechtere arbeidsomstandigheden voor de werknemers in deze sectoren, maar brengt ook het recht op een menswaardig leven (nochtans opgelegd door artikel 23 van onze grondwet) van de burgers die beroep moeten doen op deze diensten in het gedrang. Tijdens deze dag hoorden we getuigenissen over onze jeugd- en ouderzorg, het gevangeniswezen en de ziekenhuissector.

In de gezondheidszorg moeten steeds meer landgenoten een bezoek aan de dokter uitstellen omwille van financiële redenen. In onze hoofdstad loopt dat aantal zelfs op tot een kwart van de Brusselaars dat het zich niet meer kan permitteren om op tijd beroep te doen op medische hulp. In Nederland, waar de politiek van privatiseringen en besparingen nog verder gaat dan bij ons, gingen onlangs twee ziekenhuizen failliet, maar ook bij ons hebben 4 à 5 op de 10 ziekenhuizen vandaag problemen om het hoofd boven water te houden. In de rusthuizensector zijn faillissementen ook bij ons al een realiteit. Deze debacles en het menselijk lijden dat ermee gepaard gaat, tonen ook het moreel failliet van een model dat de zorg voor mensen met een kwetsbare gezondheid beschouwt als een winstopportuniteit.

Ook in onze jeugdzorg, psychiatrische centra en gevangenis stellen we vast dat een gebrek aan publieke middelen en de winsthonger van commerciële concerns de waardigheid, de fundamentele rechten en soms zelfs het leven van de werknemers van deze instellingen en van de mensen wier zorg hen werd toevertrouwd, in het gedrang brengen. Kwetsbare jongeren die als dakloze de straat worden opgestuurd zijn onaanvaardbaar voor een beschaafd land in één van de meeste welvarende regio's ter wereld.

Wij roepen de volgende regeringen van ons land daarom op om een duidelijke breuk te maken met het neoliberale gedachtengoed en van artikel 23, het recht op een menswaardig leven voor ieder, opnieuw het leidmotief van hun beleid te maken. De regeringen moeten dit doen door middel van een ambitieus sociaal investeringsplan om het respect voor de menselijke waardigheid in onze maatschappij te herstellen en onze verzorgers, leerkrachten, politie- en brandweermannen en alle andere werknemers van de publieke diensten en de social profit de waardering te geven die zij verdienen.

WWW.ABVV.BE

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

## Koopkracht werknemers stagneert al tien jaar

*Uit een aankomende ETUI-publicatie (Europees Vakbondsinstituut) blijkt dat de reële lonen, dat wil zeggen na aftrek van de prijsstijgingen, sinds 2009 niet zijn gestegen. De koopkracht van werknemers is er de afgelopen tien jaar geen millimeter op vooruitgegaan. Dat is gek, want in die periode is de productiviteit – ook gemeten na inflatie – wél gestegen, met zo'n vijf procent. Dat betekent dat een werknemer meer opbrengt voor zijn/haar werkgever, maar ter plaatse blijft trappelen wat het loon betreft. Waar zijn die extra opbrengsten naartoe? Macro-economische cijfers maken dat duidelijk: het aandeel van de lonen daalt in onze economie, het deel dat naar het kapitaal – de werkgevers – gaat, stijgt. Met andere woorden: de werkgevers houden een steeds groter deel van de koek over. Het verlies voor de werknemers situeert zich niet toevallig in de laatste vier jaar. Een indexesprong, lage loonmarges en sterk stijgende prijzen buiten de index om houden volgens de Internationale Arbeidsorganisatie de koopkracht met 2,3 procent uit over de periode 2015-2017. Een rechtvaardige evolutie van de koopkracht is een essentieel ingrediënt voor sociale vrede en economische vooruitgang. Het ontstellend gebrek eraan mag geheel op het conto van de huidige regering worden geschreven.*

## ECONOMIE

### Wetsvoorstel klimaat: hoorzitting parlement

Als antwoord op het klimaatvraagstuk stelden een tiental professoren en onderzoekers, gespecialiseerd in grondwettelijk en milieurecht, op 1 februari een 'gebruiksklare bijzondere klimaatwet' voor. Twee dagen later grepen verschillende politieke partijen de gelegenheid om de klimaattekst aan het parlement voor te leggen, met de bedoeling deze wet nog te stemmen vóór de verkiezingen van mei.

Een delegatie van werknemersvertegenwoordigers werd verzocht om zich tegen eind februari over het onderwerp uit te spreken. Het ABVV nam deze verantwoordelijkheid op en preciseerde dat vakbonden en klimaatbeweging geen tegenstanders zijn.

Het klimaatbeleid moet een globaal antwoord geven op de wereldwijde klimaatontregeling. Het ABVV herinnerde eraan dat de sociale gesprekspartners sinds 2010 aandringen op een samenhangend klimaatbeleid. Vandaag wordt dat beleid door de vele Belgische beleidsniveaus verwaterd en het houdt geen rekening met de sociaaleconomische realiteit. Voor de vakbonden moeten de doelstellingen in de bijzondere wet aanzetten tot actie, met groot respect voor het sociaal overleg. Helaas houdt de huidige tekst amper of geen rekening met de sociale gesprekspartners.

Het ABVV onderstreepte de noodzaak aan een rechtvaardige transitie in de strijd tegen klimaatverandering. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) pleit voor een rechtvaardige transitie gestoeld op vijf pijlers: sociale dialoog, opleiding en omscholing, investeringsbeleid, mensenrechten en sociale zekerheid. Dit staat in een IAO-document van oktober 2015 en werd bevestigd in het akkoord van Parijs (COP21) en opnieuw door 55 staten – waaronder België – in het Poolse Katowice (COP24).

In een aantal landen (Spanje, Duitsland, Schotland ...) werd een commissie opgericht om in kaart te brengen welke sectoren op termijn zouden verdwijnen. De vakbonden vragen om een nationale conferentie over rechtvaardige transitie met vertegenwoordigers van overheidsinstanties en de sociale gesprekspartners, om de impact van het klimaatbeleid op de vijf voornoemde pijlers te analyseren.

Met betrekking tot het wetsvoorstel als dusdanig werden – naast het ontbreken van een verwijzing naar de sociale gesprekspartners – de volgende opmerkingen gemaakt:

- De minister van Werkgelegenheid moet betrokken worden bij de interministeriële conferentie over het klimaat.
- Bij de experts zou naast de elf voorziene disciplines ook een expert inzake werkgelegenheid en opleiding toegevoegd moeten worden. Dit college moet een beroep kunnen doen op andere expertise uit, bijvoorbeeld, de administratie of de instellingen (zoals het Planbureau). Het ABVV meent dat de expertise en de onafhankelijkheid van de administraties die adviezen kunnen uitbrengen en onpartijdige en onafhankelijke gedegen analyses kunnen maken, benut moeten worden.
- Er werd vooral op gewezen dat de transparantie tegenover de burgers (m/v) en het sociale middenveld (waaronder de sociale gesprekspartners) moet vergroten. Een dergelijke transparantie zou de besluitvorming en de samenwerking vergemakkelijken in het kader van de uitwerking van een geïntegreerd klimaatbeleid. Er werd dus op gewezen dat het nodig is om alle documenten (agenda's, documenten en verslagen van de vergaderingen ...) die besproken zouden worden binnen alle bestaande of – volgens het voorstel van bijzondere klimaatwet – op te richten instellingen, ter beschikking te stellen van het publiek.

Het ABVV volgt aandachtig de parlementaire werkzaamheden rond de klimaatwet. Het ABVV werkt actief mee aan een advies hierover binnen de FRDO.

*christophe.quintard@abvv.be*

## ■ ONDERNEMINGEN

### Migraine en werk: probleem syndicaal aanpakken

Migraine is de meest voorkomende neurologische aandoening en uit zich op verschillende manieren. Frequentie, intensiteit en symptomen verschillen fors van persoon tot persoon.

Er is onvoldoende aandacht en begrip voor dit gezondheidsprobleem. Nochtans gaan in België elk jaar meer dan 1,65 miljoen werkdagen verloren als gevolg van migraine.

Begin 2018 nam het ABVV deel aan een denktank in het kader van een project rond migraine, een problematiek die een grote impact heeft op de werkvloer.

#Move4Migraine, een onafhankelijk multidisciplinair platform van patiënten en actoren uit de gezondheidszorg, werkweld en middenveld, publiceerde onlangs nog een brochure met acht mogelijke actiepunten om de levenskwaliteit te verbeteren van personen die last hebben van migraine.

Twee van die actiepunten belangen ons aan:

- Voorzien van een rustkamer die gemakkelijk en discreet toegankelijk is;
- Werken aan een regeling voor werknemers die regelmatig om gezondheidsredenen afwezig zijn voor korte duur.

Op Europees niveau riep een door een patiëntenvereniging georganiseerde conferentie in het parlement op 27 februari op tot een Europese actie om de onzichtbare last van migraine aan te pakken. Enkele van de opgesomde acties:

- Herhalen dat migraine gedekt wordt door de Richtlijn 2000/78/EG van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- Nationale regeringen moeten nationale actieplannen uitvoeren;
- Werkgevers moeten kennis van en begrip voor het probleem bevorderen (1). Ze moeten werken aan een redelijke aanpassing van de werkplaats, o.a. door kalme ruimtes in te richten, door te voorzien in regelbare verlichting, en in een zekere flexibiliteit. Ook telewerk moet een optie zijn voor de personen die lijden aan migraine (2). Ten slotte moeten de werkgevers garanderen dat een strategie van toegankelijkheid en inclusie geïntegreerd en uitgevoerd zal worden (3).

De CAM (Council for Advocacy on Migraine) werd in 2018 opgericht en doet dienst als vast adviesbureau.

Enkele gegevens op een rij:

- 160 miljoen Europeanen in de leeftijdscategorie 15-69 lijden aan migraine;
- Migraine is wereldwijd de tweede grootste oorzaak van 'jaren geleefd met een handicap' en de eerste oorzaak bij vrouwen tussen 15 en 49;
- Rechtstreekse en onrechtstreekse kosten verbonden aan migraine worden op jaarbasis op 95 miljard geschat, waarvan 93% te wijten aan onrechtstreekse kosten door een productiviteitsverlies;
- 72% van de personen die regelmatig aan migraine lijden zeggen dat migraine een impact heeft (gehad) op hun beroepsleven:
- 53% heeft concentratiestoornissen
- 26% wordt geconfronteerd met onbegrip
- 24% heeft de indruk geoordeeld te worden voor zijn afwezigheid
- 11% is van werk moeten veranderen
- 10% werd ontslagen wegens migraine

#### Conclusie

Migraine is een echte handicap, met een verborgen dimensie. Personen die eraan lijden verbergen hun gezondheidstoestand of durven daar amper over spreken, uit angst gestigmatiseerd te worden.

Het is belangrijk dat punt aan te kaarten tijdens een CPBW-vergaderingen, om preventiemaatregelen te treffen waar een mogelijke band met het werk is, en om rekening te houden met de moeilijke situatie waarin de collega's verkeren, door de werkplaats zoveel mogelijk aan te passen.

Werknemers die regelmatig last hebben van migraine of hoofdpijn, geven blijk van een groot doorzettingsvermogen en verdienen onze steun.

**[bruno.melckmans@abvv.be](mailto:bruno.melckmans@abvv.be)**

### **Wat is nieuw in het onderzoek naar veiligheid en gezondheid op het werk?**

#### **Tweetalige infodag**

*Op 25 april stelt de FOD WASO de resultaten voor van de onderzoeken (2017-2018) door de Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsomstandigheden (DI-OVAR) en door de Afdeling van de promotie van het welzijn op het werk.*

*Het gaat vooral over de impact van nieuwe werkvormen op de arbeidsomstandigheden, op het welzijn van leidinggevenden van kleine bedrijven en op psychosociale risico's (meer bepaald burn-out).*

*Ook de resultaten van de onderzoeken over blootstelling aan gevaarlijke producten, uitgevoerd in het kader van de campagne van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA 2018-2019), worden voorgesteld.*

*Op het einde van de studiedag worden de projecten voor het jaar 2019 voorgesteld.*

**Wanneer?** 25 april van 9 tot 16 uur

**Waar?** FOD WASO, E. Blerotstraat 1, 1070 Brussel

**Prijs:** 16 euro

*Vertaling en middaglunch voorzien.*

*Inschrijven kan online via <http://evenementen.werk.belgie.be>*

## Artist@Work: registratie van artistieke prestaties

*Eind februari bracht de NAR een gunstig advies uit inzake twee ontwerpbesluiten over het gebruik van het nieuw elektronisch platform Artist@Work.*

*Dit platform is voorzien door de wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. Het moet kunstenaars toelaten hun aanvragen voor een kunstenaarskaart, kunstenaarsvisum, aangifte als zelfstandige, registratie van geleverde prestaties in het kader van de kleine vergoedingsregeling, afdruk van een attest voor de opdrachtgever ... in te dienen. Het platform heeft ook een informatief luik.*

*De sociale gesprekspartners steunden de ontwikkeling van het platform (NAR-advies 2.061). Ze zagen daarin een globale oplossing voor bepaalde onrechtmatige praktijken i.v.m. het gebruik van kunstenaarsvisum en -kaarten. Het is anderzijds ook een middel om de aflevering van documenten te versnellen en het werk van de sociale inspectie te vergemakkelijken.*

*In het advies van eind februari juichte de NAR dan ook het initiatief toe. Dit zou een globaal zicht geven op de artistieke prestaties, waardoor de juridische zekerheid verhoogt en het werk van de commissie Kunstenaars vlotter zal verlopen. Specifieke kanttekeningen worden gemaakt bij het behoud van het papier en de gevolgen ervan. Daarnaast wil de NAR binnen de twaalf maanden een evaluatie van het platform om eventuele verbeteringen voor te stellen.*

## ■ SOCIAAL BELEID

### Bijkomende projecten risicogroepen: nieuwe regels

Op 20 februari verscheen in het Belgisch Staatsblad een KB met nieuwe reglementering inzake bijkomende projecten ten voordele van jongeren onder de 26 jaar uit risicogroepen.

In september 2017 richtte de minister van Werk een adviesaanvraag aan de Nationale Arbeidsraad (NAR) over een ontwerp-KB. Eind november 2017 bracht de NAR het verdeeld advies nr. 2.062 uit (www.cnt-nar.be), waarna het ongeveer een jaar stil bleef. Eind november 2018 werd een ontwerp van KB aan de ministerraad voorgelegd, waar het ook goedgekeurd werd. In februari 2019 werd het officieel gepubliceerd.

#### Nieuwe verdeelsleutel

Per tweejaarlijkse periode is een enveloppe van 12 miljoen euro voorzien. Voor de verdeling van die enveloppe is een nieuwe verdeelsleutel voorzien. Er zal per paritair (sub) comité gewerkt worden met het gemiddeld (gedurende de twee jaar voorafgaand aan het jaar waarin de aanvraag werd ingediend) aantal arbeidskrachten (dus 'koppen') binnen dat paritair (sub) comité. Oorspronkelijk was het de bedoeling te werken met het aantal voltijdse equivalenten, maar in het voormelde advies hebben we gevraagd om te kijken naar het aantal daadwerkelijk betrokken werknemers.

Alle aanvragen die via eenzelfde paritair (sub) comité ingediend werden, zullen voor de verdeling beschouwd worden als één project. Indien een project gezamenlijk wordt ingediend door meerdere paritaire comités of subcomités, dan worden deze comités als één paritair comité beschouwd. Ingeval zowel een paritair comité als één of meerdere onderliggende paritaire subcomités afzonderlijk projecten indienen, dan wordt voor het bepalen van de verdeelsleutel van het paritair comité geen rekening gehouden met de arbeidskrachten vallend onder de onderliggende paritaire subcomités die afzonderlijk projecten hebben ingediend.

Om kleinere sectoren niet te benadelen wordt – eveneens in reactie op wat hierover in het voormelde advies gevraagd werd – een minimumbedrag van 150.000 euro voorzien per paritair (sub) comité dat een project heeft ingediend.

#### Zwaardere rapportageverplichting

Zowel het tussentijds als het eindverslag moeten besproken en goedgekeurd worden door het betrokken paritair (sub) comité. Beiden dienen ook vergezeld te worden van een verslag van een revisor of accountant. Het uitblijven van een verslag, of het niet vervolledigen van een onvolledig of onduidelijk verslag zal de terugvordering van de reeds uitbetaalde middelen tot gevolg hebben.

Oorspronkelijk was het de bedoeling dat het uitblijven (of onvolledig/onduidelijk blijven) van het eindverslag, zal leiden tot de terugvordering van alle reeds uitbetaalde middelen. In het voormelde advies lieten we weten dat dit onaanvaardbaar was. Uiteindelijk zal als het eindverslag niet ontvangen wordt, slechts het gedeelte van de reeds uitgekeerde bedragen die de uitgaven goedgekeurd door het paritair (sub) comité in het tussentijds verslag overschrijden, teruggevorderd worden.

#### Inwerkingtreding

Het was oorspronkelijk de bedoeling om de wijzigingen reeds te laten ingaan voor de bijkomende projecten die tijdens de periode 2018-2019 zouden uitgevoerd worden.

In navolging van de in het NAR-advies door de werknemersorganisaties als de werkgeversorganisaties gestelde vraag, zal de gewijzigde reglementering pas in werking treden op 1 oktober 2019.

Wat maakt dat deze niet van toepassing is op de bijkomende projecten die liepen tijdens de periode 2016-2017 en evenmin op de bijkomende projecten die aangevat werden op 1 januari 2018 en ten laatste eindigen op 31 december 2019. Er is dan ook geen interferentie met lopende bijkomende projecten.

**lander.vanderlinden@abvv.be**

## ■ SOCIALE OMBUDS

### Uitspraak bescherming afgevaardigden bij ontstentenis CPBW

In een arrest van 14 februari 2019 verklaart het Grondwettelijk Hof dat bescherming tegen ontslag van de vakbondsafgevaardigde bij ontstentenis van een CPBW (toegekend krachtens artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996) niet ondergeschikt is aan de effectieve uitoefening van de aan het CPBW toevertrouwde opdrachten.

Het betrof in dit geval het ontslag om zwaarwichtige redenen van een vrouwelijke vakbondsafgevaardigde tewerkgesteld door een bvba in de bewakingssector en zonder CPBW. In een dergelijke situatie voorziet het voornoemde artikel 52 erin dat de vakbondsafgevaardigden dezelfde bescherming genieten als die van CPBW-leden.

De Arbeidsrechtbank waar de zaak aanhangig is gemaakt, legt twee vragen voor aan het hof over de conformiteit van artikel 52 met de artikelen 10 en 11 van de grondwet. De eerste vraag heeft betrekking op het feit dat het artikel – door de bescherming geboden aan de vakbondsafgevaardigden niet ondergeschikt te maken aan de effectieve uitoefening van de opdrachten die normaal door het CPBW worden uitgeoefend – een ongerechtvaardigde verschillende behande-

ling zou doen ontstaan tussen de werkgever van wie de vakbondsafvaardiging geen opdrachten van het CPW zou uitoefenen en de werkgever bij wie zowel een afvaardiging als een CPBW zijn opgericht.

De tweede vraag – vertrekkende van dezelfde vaststelling – heeft betrekking op het feit dat het artikel een ongerechtvaardigde gelijkheid van behandeling zou creëren tussen de werkgever zonder CPBW bij wie de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het CPBW zou uitoefenen en de werkgever bij wie de vakbondsafvaardiging dat niet zou doen.

Het hof antwoordt ontkennend op beide vragen vanuit de overweging dat de leden van de delegatie niet alleen deze bescherming genieten bij ontstentenis van een CPBW, rekening houdend met het risico waaraan ze zich blootstellen, maar dat deze bescherming ook van rechtswege van toepassing is zodra ze aangeduid zijn als effectieve leden van de vakbondsafvaardiging.

*hugues.ghenne@abvv.be*

## ■ ECHO REGIO BRUSSEL

### Monitoring ongelijkheid op het werk

In het kader van de campagne voor de regionale verkiezingen van mei 2019, publiceerde ABVV Brussel een tweede studie: 'Monitoring van ongelijkheid op het werk; Wat als ... diversiteit de echte kracht werd van ons Gewest?' We haalden de Brusselse gegevens uit de Socio-economische Monitoring van Unia en van de FOD Werkgelegenheid. Analyse hiervan bracht ons tot enkele opvallende conclusies rond ongelijkheid op het werk.

Brussel is de op één na meest kosmopolitische stad ter wereld, maar de arbeidsmarktsituatie van Brusselaars van buitenlandse origine is zorgwekkend. In termen van toegang tot de arbeidsmarkt, blijkt dat Brusselaars met een Belgische achtergrond over het algemeen een lagere werkloosheidsgraad en een hogere arbeidsparticipatie kennen dan hun medeburgers met een migratie-achtergrond, zelfs met een gelijkwaardig diploma.

Ook op de werkvloer ervaren mensen van buitenlandse origine een grote ongelijkheid.

Ze zijn oververtegenwoordigd in sectoren met slechtere arbeidsvoorwaarden en lagere lonen, maar ook in uitzendwerk. Voorts zijn ze ondervertegenwoordigd in statutaire arbeidsovereenkomsten.

Tot slot worden de eisen van ABVV Brussel – op basis van die vaststellingen en de analyse daarvan – gepresenteerd in de monitoring. Publicatie biedt ons de gelegenheid om de Brusselse politieke partijen te interpellieren in het kader van de regionale verkiezingen. Het is cruciaal voor de toekomst van ons gewest dat de nodige maatregelen genomen worden voor de strijd tegen de ongelijkheid waar Brusselaars, ongeacht hun afkomst, mee te maken krijgen, maar ook voor de strijd tegen de oorzaken van die ongelijkheid.

Meer info op [www.fgtbbruxelles2019.be](http://www.fgtbbruxelles2019.be).

*thaddee.dhaegeleer@abvv.be*

### Zitting hoger beroep zaak stakingspiket Antwerpen

*Het ABVV organiseerde in juni 2016 een algemene staking. De stakingspiketten in en rond de haven van Antwerpen werden manu militari verwijderd. Bruno Verlaeckt, voorzitter van ABVV regio Antwerpen (en tevens voorzitter van de Algemene Centrale gewestelijke afdeling Antwerpen-Waasland) en een militant werden strafrechtelijk vervolgd wegens 'kwaadwillige belemmering van het verkeer'. In juni 2018 werd de militant vrijgesproken, maar Bruno werd schuldig verklaard. De zitting in hoger beroep staat voor woensdag 24 april gepland. We eisen niet meer of minder dan de volledige vrijpraak.*

### Enkele cijfers uit de monitoring

- 73% van de Brusselaars is van buitenlandse origine;
- 3x - de werkloosheidsgraad bij Brusselaars met een Belgische achtergrond ligt drie keer lager dan die van Brusselaars met origines in de Maghreb of Afrika ten zuiden van de Sahara;
- 5x - Brusselse werknemers met origines in Afrika ten zuiden van de Sahara hebben vijf keer vaker een uitzendarbeidscontract dan werknemers met een Belgische achtergrond;
- 58% van de Brusselse vrouwelijke werknemers met origines in een Centraal- of Oost-Europese lidstaat is werkzaam in de sector van de dienstencheques.

## Memorandum Vlaams ABVV 2019: de mensen, niet de markt

In de aanloop naar de Vlaamse verkiezingen van 26 mei 2019 lanceert het Vlaams ABVV een memorandum met aanbevelingen voor de volgende regering.

Een greep uit de 54 voorstellen:

- Een groeiend aantal eenoudergezinnen (14,2%) haalt het niet in een stelsel dat op tweeverdieners is gestoeld. Daarom vragen we naast de armoedetoets een eenoudertoets.
- Enkel hooggeschoolden halen hun pensioen in goede gezondheid. Garandeer voor iedereen tien gezonde jaren na het pensioen.
- Gebruik big data om vacatures te screenen op discriminatie door werkgevers.
- De Vlaamse regering blijkt allerm minst kampioen klimaataanpak. Wij pleiten voor een kenniscentrum klimaatneutrale en circulaire economie.
- Steek werknemerschap en sociale zekerheid in de eindtermen, zodat jongeren sterker en met kennis van zaken op de arbeidsmarkt komen.
- Voer een maximumfactuur in voor het secundair onderwijs en maak wat nodig is om de eindtermen te halen gratis.
- Bied jongeren een betaalde en zinvolle werkervaring aan binnen een jaar na afstuderen.
- Spreek werkgevers aan op hun vestigingskeuze en garandeer een volledige terugbetaling van duurzaam woon-werkverkeer.
- Democratiseer de toegang tot energiebesparing en voorzie renteloze leningen.

Lees het volledige memorandum op [www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be).

## ECHO REGIO VLAANDEREN

### Alternerend opleiding/studentenjob niet meer bij zelfde werkgever

Sinds de start van de proefprojecten duaal leren op 1 september 2016 en met zicht op de ingang van het decreet op 1 september 2019 vloeide er al veel inkt over de vakantie-regeling van jongeren in het stelsel duaal leren. Daarnaast boog de NAR zich in 2017 over de vraag of een leerling binnen het stelsel duaal leren een vakantiejob kan uitoefenen op zijn duale werkplek, dus bij dezelfde werkgever. In een unaniem advies van de sociale partners luidde het antwoord 'neen'. Toch interpreteerden de RSZ-diensten de reglementering anders.

#### NAR-advies

In juni 2017 werd het Koninklijk Besluit gepubliceerd dat het toepassingsgebied van de arbeidsrechtelijke reglementering studentenarbeid actualiseerde. De voorgestelde wijzigingen in de NAR-adviezen van 25 maart 2014 en 28 juni 2017 werden daarbij aangebracht.

Zo werd opgenomen dat jongeren die een alternerende opleiding volgen ook studentenarbeid kunnen verrichten (lees: kunnen genieten van de voordelige regeling op vlak van sociale zekerheidsbijdragen). Hier werden echter een aantal voorwaarden aan gekoppeld:

- Dit is enkel mogelijk als de studentenarbeid bij een andere werkgever verricht wordt dan bij wie ze hun praktische opleiding volgen op de werkplek.
- Dit kan enkel wanneer geen onderwijs of opleiding moet gevolgd worden en de jongere niet op de werkplek aanwezig moet zijn.

#### Interpretatiefout

In oktober 2018 bleek tijdens de zitting van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid dat de RSZ-diensten, zich beroepend op een interpretatie van de FOD WASO, het advies anders interpreteerden.

Zo zou een jongere die een alternerende opleiding volgt, tijdens de maanden juli en augustus toch een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid kunnen afsluiten bij dezelfde werkgever. Dit zou kunnen via het eventueel 'onderbreken' van de opleiding.

Dit ging in tegen de bedoeling van de sociale gesprekspartners geformuleerd in hun gezamenlijk advies, alsook tegen de tekst van het aangepaste KB.

#### Rechtzetting

Onze vertegenwoordigers binnen het RSZ-beheerscomité hebben dit meteen aangekaart. Onze vertegenwoordigers in de NAR stelden op hun beurt de vraag aan het NAR-secretariaat om aan de diensten van de FOD WASO te verduidelijken wat de eigenlijke interpretatie van het advies moet zijn. De secretaris van de NAR richtte een schrijven aan de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO. De FOD WASO liet op 24 januari 2019 weten dat de interpretatie aangepast wordt.

Meer specifiek zal de voorwaarde 'bij een andere werkgever' voortaan op zo'n manier worden gelezen dat een jongere die een alternerende opleiding volgt, tijdens de onderbreking van de opleiding in de maanden juli en augustus geen vakantiejob kan doen bij dezelfde werkgever als bij wie de praktische opleiding wordt gevolgd.

Deze voorwaarde is van groot belang om te vermijden dat werkgevers jongeren onder druk zetten om op de leerwerkplek een vakantiejob uit te oefenen. Daarnaast leert de jongere zo ook andere werkplekken kennen, wat de doorstroomkansen naar de arbeidsmarkt kan verbeteren. Bovendien vermijden we zo spraakverwarring tussen studentenarbeid, waarbij 'gewerkt' wordt, en het 'leren' in het kader van een alternerende overeenkomst.

[lore.tack@vlaamsabvv.be](mailto:lore.tack@vlaamsabvv.be)

## Memorandum Waals ABVV (2)

Voor een links beleid in Wallonië. Tweede deel van prioriteiten van het Waals ABVV met het oog op de regionale verkiezingen van 26 mei 2019 (werden besproken in de vorige editie van Echo ABVV, onderdeel 'waardig wonen en leven in Wallonië'). Volledig memorandum binnenkort op aanvraag beschikbaar via [communication@fgtb-wallonne.be](mailto:communication@fgtb-wallonne.be) of [www.fgtb-wallonne.be](http://www.fgtb-wallonne.be).

### Rechtvaardige kinderbijslag

- Evaluatie herverdelende functie kinderbijslag om deze te versterken indien onvoldoende.
- Voldoende middelen voor de overheidskas Famiwal om haar sociale rol te vervullen ten opzichte van de kwetsbaarste gezinnen.

### Sociaal seniorenbeleid

- Prospectieve evaluatie van alle behoeften van Waalse senioren om het dienstenaanbod komende jaren aan te passen;
  - Invoering prijscontrole rust- en verzorgingshuizen door AViQ, om ze voor de laagste inkomens toegankelijk te maken;
  - Financiering van de zelfredzaamheidsverzekering moet gebeuren via het gewestelijke aandeel in de personenbelasting;
  - Behoud van de sociale opdracht van de diensten voor steun aan gezinnen en senioren (SAFA);
  - Herziening van het contributieve deel van personen met een laag of middeninkomen;
  - Weigering van de ontwikkeling in de commerciële sector van rust- en verzorgingshuizen;
  - Hogere erkennings- en subsidiëringsnorm;
  - Ontwikkeling van alternatieve structuren tussen de residentiële sector en de domicilië, meer bepaald de residenties-sociale diensten;
  - Geen privatisering van overheidssector via publieke-private samenwerking;
  - Herziening infrastructuurnormen om het aantal individuele kamers te verhogen.
- Tewerkstellingssteun met voorwaarden
- De bedragen voor tewerkstellingssteun zijn beperkt en gericht op ondernemingen die het echt nodig hebben.
  - Niet-naleving van criteria moet leiden tot terugbetaling van ontvangen steun, en een boete in geval van fout.

- Belastingconstructies moeten leiden tot uitsluiting van het systeem van overheidssteun.
- Invoering van een dienst voor controle op het 'verbruik' van overheidssteun.
- Uitsluiting van uitzendarbeid van steunmaatregelen 'impulsions', van het PFI (plan formation-insertion) en de toekomstige mechanismen van regionale steun.
- Jaarlijkse evaluatie van de steunmaatregelen voor ondernemingen.

### Coherent opleidingsbeleid

Een globaal en coherent beleid inzake beroepsopleiding vergt:

- bepaling en anticipatie van competentiebehoeften;
- coördinatie van aanwezige actoren om hier op in te spelen binnen een samenwerkingslogica;
- toeleiding van laaggeschoolden naar veel-eisender competentieniveaus;
- erkenning van opleidingsverworvenheden in een loopbaanlogica;
- voorziening en behoud van middelen die in verhouding staan met de opdrachten.

### Alternerend leren:

- een plan met te evalueren verbintenissen opdat alle kandidaten voor alternerend leren een kwalitatieve stageplaats in een bedrijf zouden verwerven;
- verhoging van de minimumretributie ingesteld voor het leercontract.

### Hoger onderwijs:

- de ontwikkeling van trajecten en leerplannen die beantwoorden aan de noden van de studenten en werknemers die zich wensen te specialiseren en/of om te scholen. Dit moet in verband gebracht worden met de vereiste specifieke eigenschappen voor de ontwikkeling van Waalse beleidslijnen en de concretisering van het principe van levenslang leren.
- De overstapmogelijkheden bevorderen, de valorisering van opgedane kennis ontwikkelen, investeren in de richtingen van de toekomst, de procedures verlichten en inkorten voor de organisatie van opleidingen (machtingingen) om reactiever in te spelen op de evolutie van de vakgebieden.

## Tv-uitzending: de lucht kleurt rood, geel, groen

*De bevolking komen in beweging, en dat is nog zacht uitgedrukt. Het (sociaal) klimaat warmt op. De gele, rode en groene hesjes doen een wind waaien voor een andere wereld, waarbij sociale rechtvaardigheid en ecologische urgentie in één adem worden genoemd.*

*"Laat ons het systeem veranderen, en niet het klimaat!"*

*Algemene staking op 13 februari, klimaatstaking op 15 maart, enthousiaste jongerenbetogingen en geblokkeerde rotondes, en dat allemaal met de verkiezingen in het vooruitzicht.*

*We praten erover met Thierry Bodson, algemeen secretaris van het Waals ABVV, die de redenen voor de woede uitlicht, maar ook de middelen die binnen ons handbereik liggen om ons leven nu concreet te veranderen.*

*De tv-uitzending 'Regards' kan online bekeken worden op het Youtube-kanaal van 'Emission REGARDS'.*

*DVD beschikbaar voor €5 via [daniel.wojtalik@cepag.be](mailto:daniel.wojtalik@cepag.be) of op 02 506 83 96*

*Regie: Yannick Bovy*

*Februari 2019 - 26 min.*

*Programma van CEPAG & het Waals ABVV*

### Het Waals ABVV en CEPAG zitten ook op Facebook!

*Aarzel niet om regelmatig onze pagina's te bekijken, te liken, reacties te plaatsen en natuurlijk om onze evenementen massaal te delen.*

**Volg ook het Waals ABVV op Twitter!**



## ELA goedgekeurd in commissie Tewerkstelling

*Het ABVV is van bij de aanvang groot voorstander van de oprichting van de ELA, de Europese Arbeidsautoriteit, een soort Europese sociale inspectie. Hetzelfde geldt voor het Europees Vakverbond. Wij namen hiervoor vorig jaar samen met de andere Belgische, Nederlandse en Luxemburgse vakbonden verschillende ondersteunende initiatieven.*

*Nadat in december 2018 zowel het Europees parlement als de Raad een – niet gelijklopend – standpunt hadden ingenomen, was het nodig om tot een compromis te komen. Het standpunt van het Europees parlement leunde dichterbij dat van de Europese vakbonden.*

*De Raad en het parlement werden het begin dit jaar eens. Bedoeling is om de ELA nog dit jaar op te starten. Het compromis moet nog goedgekeurd worden door het Europees parlement. De commissie Tewerkstelling deed dit al op 14 februari (stemming in plenaire zitting gebeurt in april), waardoor het licht in principe op groen werd gezet. De tekst bevat heel wat positieve punten (eigen financiering, vakbonden in het beheerscomité, toezicht op sociale richtlijnen en optreden tegen malafide praktijken), maar ook negatieve, zoals de uitzonderingen voor de transportsector.*

## ■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

### Belgen hebben nood aan loonsverhoging

Cao-onderhandelingen behoren tot de kerntaken van de vakbond. Het EVV besliste tijdens een debat in het Uitvoerend Comité van oktober 2018 om de mogelijkheid te onderzoeken voor een nieuwe campagne ter promotie en verdediging van cao-onderhandelingen. Dit zou één van de centrale thema's worden van het EVV-congres in mei 2018 en daarna.

Wie cao's zegt, zegt loononderhandelingen. Het Uitvoerend Comité drukte meteen de wens uit om – voorafgaand aan een nieuwe campagne – een grondige analyse te maken van de 'Europe Needs a Payrise'-campagne. Die werd uitgevoerd en voorgesteld op het Uitvoerend Comité van december 2018 door Jyrki Raina, de gewezen secretaris-generaal van IndustriAll Global.

De evaluatie toonde – niet onverwacht – een verdeeld beeld: slechts de helft van de EVV-leden toonde enige vermelding, link of activiteit (in de pers, website ...) en slechts een kwart rapporteerde actief over de campagne. Dit betekent niet dat in de andere gevallen niets gebeurde; het betekent gewoon dat de

anderen hun normale gang gingen, loononderhandelingen inclusief, maar zonder een link met de campagne. Hieruit kunnen ook wij een les trekken, zeker op het ogenblik van interprofessionele onderhandelingen.

De landen die wel actief waren, bevonden zich veelal in Centraal- en Oost-Europa, met als absolute koplopers: Kroatië, Polen en Tsjechië. Ook was een duidelijke invloed merkbaar op de Europese instellingen. Een opmerkelijke, en achteraf gezien logische, opmerking werd ook gemaakt: de slogan kon verkeerd opgevat worden. Europa heeft nood aan een loonsverhoging kon in het huidige anti-Europa klimaat opgevat worden als "de Europese technocratie moet meer loon krijgen" ... Vandaar dat landen zoals Polen dit snel intern aanpasten tot "De Polen hebben nood aan een loonsverhoging". Nuttige lessen voor de volgende campagne.

**bart.samyn@abvv.be**

### 30-jarig bestaan van het PANAF-programma

Het pan-Afrikaanse programma rond arbeiderseducatie (PANAF) door de studiekringen werd in 1988 ontwikkeld door de Zweedse vakbonden LO-TCO en door de continentale organisaties CISL-Afrika (nu CSI-Afrika) en OUSA. Het ABVV sloot zich in 2012 aan bij het programma en de CUT-Brazil in 2014. Dit is een uitstekend voorbeeld van driehoekige vakbondssamenwerking Noord-Zuid-Zuid. Het programma is actief in 18 landen met 34 partnerorganisaties.

Op 30 jaar tijd heeft het PANAF miljoenen werknemers gevormd rond arbeidsrecht, collectief overleg, democratie en bestuur, strijd tegen AIDS/HIV of tegen Ebola, gelijkheid man-vrouw ... De methode van studiekringen is goedkoop en biedt een syndicale basisvorming in bedrijven en gemeenschappen. Het programma draagt ook bij tot de syndicale eenheid door de samenwerking tussen de vakbonden in bepaalde landen te bevorderen.

Van 27 februari tot 1 maart zijn de vertegenwoordigers van alle PANAF-landen bijeengekomen in Nairobi om de dertigste verjaar-

dag van het programma te vieren met een symposium over 'het belang van kwalitatieve vorming voor iedereen met het oog op de ontwikkeling van Afrika.' De eerste dag focust de debatten op kwalitatieve vorming. Nadien werd de rol van de vakbonden en van de arbeiderseducatie voor de toekomst onderzocht, in het licht van globalisering en klimaatverandering. Het was een geanimeerd en kritisch debat. Vakbonden moeten zich opnieuw profileren, beter samenwerken, zich openstellen voor de jeugd en voor vrouwen. Ze moeten zich organiseren om dienstverlening te bieden aan hun leden, en dit begint bij arbeiderseducatie.

Het PANAF is meer dan ooit relevant in het kader van dat werk voor de toekomst. Het vormt en mobiliseert (jonge) werknemers op het continent, zowel in de formele als in de informele economie.

**francoise.vermeersch@ifsi-isvi.be**