

# 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 8, oktober 2019

### ■ Economie

Sociaal-economische barometer 2019:  
voor arbeidskwaliteit en zekerheid

### ■ Ondernemingen

Bedrijf in moeilijkheden? Ook  
onderaannemers informeren

### ■ Sociaal beleid

Vergoeding beroepsrisico's: verklaring  
wettelijk samenwonen niet voldoende

### ■ Sociale ombuds

Cassatie: ontslag na pensionering is  
geen ontslag met oog op pensioen

### ■ Echo regio Brussel

Bevolking aanvaardt klimaatwetenschap

### ■ Echo regio Vlaanderen

Vlaamse aanmoedigingspremies:  
aanpassingen nodig

### ■ Echo regio Wallonië

Ecole des Solidarités doet haar intrede

### ■ Europa & Internationale relaties

Intergewestelijke bijeenkomst  
vakbondsnetwerken migratie

Business Partnership Facility: blanco  
cheque voor werkgevers uit het Zuiden?

## Minimumloon steeds minder 'waard'

Op dit moment is het overleg in de Groep van 10 over een verhoging van het interprofessioneel minimumloon nog lopend. Normaal wordt dat afgerond op 16 oktober en daarna volgen de interne consultaties tot 22 oktober. ABVV legde alvast een concreet voorstel op tafel: een verhoging nu met 1,1% en een verhoging straks (april) met 2,4 %. Samen 3,5 % of 58 euro bruto per maand extra. De werkgevers gaan hierin mee op voorwaarde dat de tweede verhoging gecompenseerd wordt via een vermindering van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid. Dat kan voor ons alleen als die bijkomende korting tijdelijk is (uitdovend in de tijd) en als de lagere inkomsten voor de sociale zekerheid gecompenseerd worden via alternatieve, fiscale financiering. Wordt vervolgd.

Inmiddels is ons minimumloon steeds minder waard is, zo blijkt uit onze sociaal-economische barometer (zie verder):

- ▶ Het minimumloon in reële termen (rekening houdend met de inflatie) wordt steeds minder waard. In de periode 2010-2019 nam de waarde af met niet minder dan 3%. België is naast Griekenland het enige land waar het minimumloon aan waarde verloor.
- ▶ Het verschil tussen het minimumloon en het mediaanloon (loon in het midden van de inkomensverdeling: de helft verdient minder en de helft verdient meer) wordt groter. Sinds 2000 ging het Belgische minimumloon er 8% op achteruit in vergelijking met het mediaanloon. In de rest van de OESO-landen zien we de omgekeerde beweging: minimumlonen komen er steeds dichterbij de buurt van het mediaanloon.

Ter herinnering. De laatste verhoging van het minimumloon dateert van 2008. Vandaag bedraagt het 1.654,90 euro per maand voor wie minstens 22 jaar is en 12 maanden anciënniteit op de teller heeft staan. Met een verhoging van 3,5% komt er 57,90 euro bij en bedraagt het interprofessioneel minimumloon 1.712,82 euro bruto per maand. Daarmee zijn we nog lang niet aan de 2.300 euro per maand (14 euro per uur) die we als doel stellen, maar de eerste stappen zouden zijn gezet. Wat een verbetering zou inhouden voor 136.000 werknemers. Laat ons niet vergeten dat we het hier over het interprofessioneel minimumloon hebben en dat er in de meeste sectoren hogere minima zijn afgesproken, ook tijdens deze onderhandelingsronde 2019-2020 trouwens... Er zit beweging in, met dank aan het ABVV.

ECHO download:

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

ECHO per mail:

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

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

U wenst voortaan ECHO enkel per e-mail of per post te ontvangen? U wil naam- of adreswijzigingen melden?

[T] 02/506.82.71 • [E] [patsy.delodder@abvv.be](mailto:patsy.delodder@abvv.be)

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

## Sociale zekerheid: #altijdbeschermd

**ABVV - dinsdag 19 november**

75 jaar sociale zekerheid

Externe sprekers: Pascale Vielle (UCLouvain), Wim Van Lancker (KULeuven-Universiteit Antwerpen), Edouard Delruelle (Universiteit Luik) en Toon Vanheukelom (KULeuven). Elk van de sprekers belicht binnen zijn/haar vakgebied de sociale zekerheid en de evoluties ter zake.

De studiedag vindt plaats in de namiddag in het Auditorium van de RSZ – Victor Hortaplein, 11 – 1060 Brussel.

Meer informatie op [szsecu@abvv.be](mailto:szsecu@abvv.be)

**RSZ - dinsdag 26 november**

Dynamische benadering Belgische en regionale arbeidsmarkten

RSZ, HIVA-KUL en drie regionale overheden (IWEPS, Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid en het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse) organiseren een studiedag over de dynamieken op de arbeidsmarkt. De kwaliteit van jobs, de transities op de arbeidsmarkt en tijdens de loopbaan ... worden die dag besproken.

Meer informatie volgt op [www.rsz.fgov.be](http://www.rsz.fgov.be)

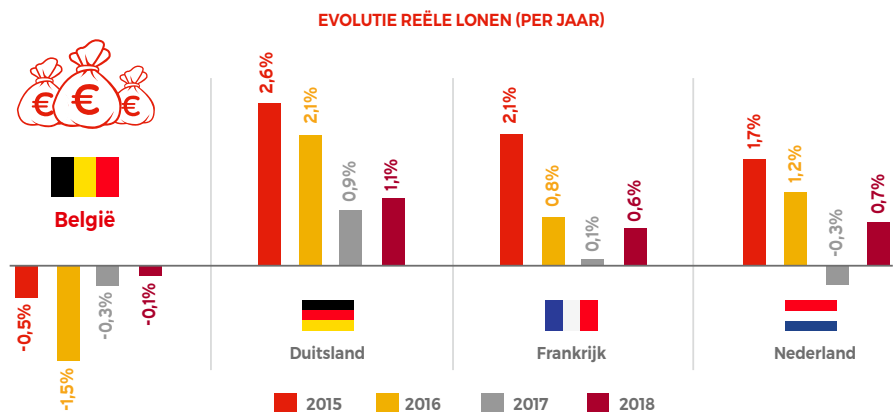
## ECONOMIE

# Sociaal-economische barometer 2019: voor arbeidskwaliteit en meer zekerheid

Bij deze 9e editie van zijn sociaal-economische barometer legde het ABVV de nadruk op 5 thema's : koopkracht, lonen en productiviteit; ongelijkheid ; economie en welvaart; arbeidskwaliteit; welzijn & sociale bescherming en duurzaam samen leven .

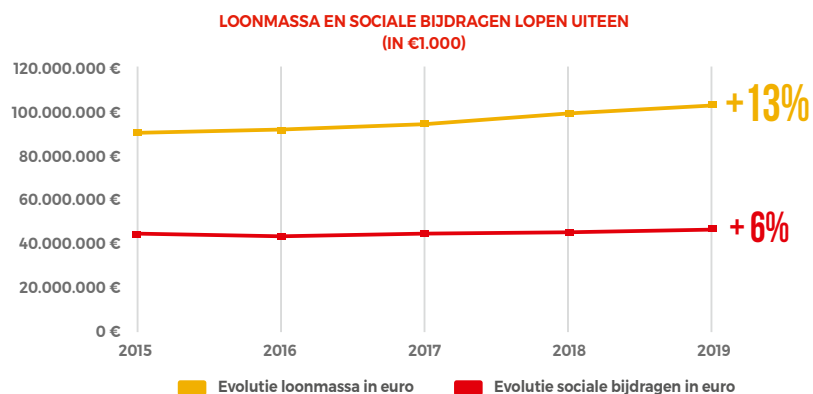
Dit artikel legt meer bepaald de nadruk op 2 hoofdthema's uit deze barometer.

Ten eerste stellen we (aan de hand van officiële cijfers) een verarming van de werknemers vast. Bewijs: tussen 2015 en 2018, daalden de reële lonen van de werknemers met 2,4%. In Duitsland gingen de lonen er over dezelfde periode met bijna 7% op vooruit, in Frankrijk en Nederland met meer dan 3%.



Ten tweede biedt de sociale zekerheid niet langer een bescherming tegen armoede. Immers, vandaag ligt 90% van de sociale minima onder de armoededrempel. Onaanvaardbaar!

Bovendien staat de financiering van de sociale zekerheid onder druk door de invoering van diverse vormen van alternatieve verloning, van arbeidsvormen die minder (of niet) bijdragen, ...



Tegenover deze vaststellingen stelt het ABVV zijn eisen. Wat de koopkracht betreft, dringt het ABVV aan op een verhoging van het minimumloon tot 14 euro/uur, een minimumpensioen tot € 1.500 , overeenstemmend met 75% van het gemiddelde loon van de werknemer, en een verhoging van de sociale uitkeringen tot boven de armoedegrens. Op het gebied van de sociale zekerheid eist het ABVV een correcte herfinanciering om de burgers te

beschermen tegen tegenslagen in het leven. Tot slot, wat de begroting betreft, pleit het ABVV voor een grote belastinghervorming die de sterkste schouders doet bijdragen.

De barometer is eveneens interactief toegankelijk via [www.abvv.be](http://www.abvv.be)

[giuseppina.desimone@abvv.be](mailto:giuseppina.desimone@abvv.be)

## ■ ONDERNEMINGEN

# Bedrijf in moeilijkheden? Ook onderaannemers informeren

Het sociaal overleg rond de aanpassingen aan de wet-Renault, dat deel uitmaakte van het interprofessioneel akkoord 2017-2018, is uitgemond in een reeks aanbevelingen naar sectoren en bedrijven en herinnert werkgevers aan hun verplichtingen. Sectoren en bedrijven wordt gevraagd dit akkoord verder uit te werken.

### Onderaannemers snel inlichten

De belangrijkste nieuwigheid betreft de informatie aan de onderaannemers. Voor het eerst zullen de werknemers van onderaannemers snel ingelicht kunnen worden over de mogelijke negatieve effecten op hun loon- en arbeidsvoorwaarden van een herstructurering bij het hoofdbedrijf. Het akkoord voorziet dat het hoofdbedrijf dat wenst te herstructureren, onmiddellijk contact opneemt met haar medecontractanten van wie de contractuele verplichtingen zullen wijzigen. De directie van de onderaannemers zelf dienen vervolgens in sociaal overleg te gaan met hun eigen werknemers. Dit is een merkelijke vooruitgang: tot nu toe dienden de werknemers van de onderaannemers vaak maandenlang in een ondragelijke onzekerheid verder te werken en op persberichten te vertrouwen. Sociaal overleg was zo goed als onmogelijk.

### Evalueren

Het ABVV heeft hier lang voor geijverd. Maar het blijft een eerste stap. Het ABVV zal blijven strijden voor een gelijkwaardig sociaal plan voor alle werknemers. De werknemers van de onderaannemers hebben jarenlang de winsten van het hoofdbedrijf mee gerealiseerd. Waarom zouden zij dan in moeilijker tijden in de kou moeten blijven staan? Daarom zullen we de toepassing van dit akkoord snel evalueren. Mocht er op het terrein weinig vooruitgang komen, dan zullen we een grondige bijsturing eisen.

### Raadplegen

Een andere aanbeveling focust op een efficiënte en kwalitatieve verplichte 1ste fase (informatie en raadplegingsvergaderingen) bij een herstructurering. Door deze aanbeveling zijn we erin geslaagd de 1ste fase van een herstructurering niet te beperken in de tijd. Ook het idee van het kabinet-Peeters om de sociaal bemiddelaars deze fase eenzijdig te laten afsluiten, gaat onder druk van het ABVV niet door. De vakbonden en de werkgever in de bedrijven worden aangemoedigd een in-

dicatieve vergaderkalender op te stellen met de planning en dagorde van de vergaderingen waarbij het de bedoeling is vragen en antwoorden tijdig over te maken zodat de vergaderingen kwaliteitsvol kunnen verlopen. Tijdens de geplande vergaderingen dienen aan de syndicale voorstellen en alternatieven met maatregelen om de tewerkstelling te vrijwaren, de nodig tijd te worden besteed. De aanbeveling onderlijnt het belang van een correcte informatie over de mogelijke impact van de herstructurering op uitzendkrachten, tijdelijke werknemers en ter beschikking gestelde werknemers. De indicatieve vergaderkalender laat toe om bovenop de reeds gemaakte afspraken bijkomende vergaderingen te plannen, bijkomende vragen te stellen en bijkomende syndicale alternatieven uit te werken.

### Informatiestroom

Het akkoord herinnert eraan dat werkgevers verplicht zijn de personeelsafgevaardigden regelmatig op de hoogte te brengen van de recente en waarschijnlijke evolutie van de activiteiten van de onderneming of de vestiging en van haar economische situatie. Deze tijdige en regelmatige informatiestroom heeft als doel te kunnen anticiperen en erger te voorkomen. Het akkoord herinnert werkgevers eraan dat ze tijdig in dialoog moeten gaan met de personeelsafgevaardigden met als doel een sociaal plan af te sluiten. Er zijn helaas nog te veel ondernemingen waar er amper overleg is waardoor er drastisch wordt ontslagen. Werknemersvragen moeten beantwoord worden en het verwerpen van alternatieven voor ontslagen moeten gemotiveerd worden. Werkgevers moeten zich constructief opstellen naar onze afgevaardigden en goede akkoorden afsluiten.

[tim.decang@abvv.be](mailto:tim.decang@abvv.be)

## Colloquium Black working day 28 november 2019

### **Digitale tools op het werk: effect op de arbeidsorganisatie en de gezondheid van werknemers**

*METICES, het centrum voor arbeidssociologie van de ULB, organiseert in samenwerking met de ULg, l'atelier santé van Charleroi en de AC (ABVV) een internationaal colloquium over de analyse van de arbeidsomstandigheden in alle sectoren verbonden aan de voorbereiding en levering van online bestellingen.*

*Tijdens het colloquium zijn er drie thematische sessies:*

- *voorbereiding in de opslagplaatsen,*
- *transport en levering onder druk,*
- *platformeconomie en de beschermingsmiddelen voor de werknemers.*

*Afgevaardigden van de betrokken sectoren, academische en wetenschappelijke experts in arbeidssociologie, economie en welzijn/gezondheid/veiligheid op het werk zullen op die dag het woord nemen. De debatten zullen een internationale dimensie hebben met experts uit Frankrijk, Nederland en België.*

### *Praktisch*

- *donderdag 28 november, van 8 tot 17 uur*
- *auditorium van de bibliotheek van de Université du travail, Rue Lebeau, Charleroi*
- *simultaanvertaling wordt voorzien*
- *inschrijven en meer info via het centrum Metices:  
<https://metices.ulb.ac.be>*

## Bedrag referteloan BEV 2019-2020

*Werknemers die betaald educatief verlof (indien werkend in een vestigingseenheid van een werkgever in het Vlaams gewest: Vlaams Opleidingsverlof) opnemen, hebben recht op de betaling van hun normale loon op het gewone tijdstip. De werkgever kan het loon van de werknemer voor de uren betaald educatief verlof (BEV) beperken tot een referteloan.*

*Voor het schooljaar 2018-2019 bedroeg dit referteloan 2.928 euro (bruto).*

*Het komt aan de gewesten toe om het uurforfait te bepalen voor de terugbetaling aan de werkgever van de uren betaald educatief verlof.*

*Op 18 september kwam bij de Nationale Arbeidsraad (NAR) een adviesaanvraag van toenmalig minister van Werk Wouter Beke binnen om zich uit te spreken over het voorstel om in het schooljaar 2019-2020 dezelfde loongrens te hanteren als deze voor het schooljaar 2018-2019, namelijk 2.928 euro (bruto). En dit omdat gedurende de periode september 2018 tot augustus 2019 er geen overschrijding van de spilindex heeft plaatsgevonden (laatste overschrijding dateert van augustus 2018, de eerstvolgende overschrijding wordt door het Federaal Planbureau verwacht in januari 2020).*

*De NAR zal één dezer dagen een unaniem advies uitbrengen voor akkoord met het behoud van dezelfde loongrens.*

## ■ SOCIAAL BELEID

# Vergoeding beroepsrisico's: verklaring wettelijk samenwonen niet voldoende

Wettelijk samenwonenden van wie één van de partners is overleden door een arbeidsongeval of beroepsziekte, hebben geen recht op de lijfrente van de verzekering tegen beroepsrisico's, omdat de wetgever wettelijk samenwonenden niet volledig gelijkstelt gehuwden. Voor wettelijk samenwonenden gelden bijkomende voorwaarden.

Ze moeten voor de notaris een authentieke akte hebben afgesloten die zegt dat de samenwonenden elkaar 'hulp en bijstand', met financiële verplichtingen, zijn verschuldigd. Deze verplichtingen moeten blijven bestaan, zelfs na een eventuele beëindiging van het samenwonen.

Deze voorwaarden vinden hun oorsprong in een advies van de Nationale Arbeidsraad van 2006 (advies 1.547). De NAR vond het nodig bijkomende garanties te vragen betreffende de stabiliteit van de verbintenis van wettelijk samenwonenden. Daarnaast wees de NAR op de specificiteit van de behandeling van beroepsrisico's en arbeidsongevallen. In dit verband verwijst het advies naar het forfaitaire karakter van de vergoeding en de daaropvolgende onmogelijkheid voor het slachtoffer om o.b.v. de burgerlijke aansprakelijkheid te handelen. Hoewel die specificiteit erkend wordt, is het niet duidelijk hoe dit op zichzelf een gedifferentieerde behandeling van echtgenoten enerzijds en samenwonenden anderzijds rechtvaardigt in termen van afgeleide rechten.

Wat betreft de stabiliteit van de verbintenis, rapporteerde Statbel in 2017 39.038 wettelijke samenwoningen en 24.764 verbrekingen (waarvan 55% door huwelijk). Voor hetzelfde jaar werden 44.319 huwelijken en 23.059 echtscheidingen geregistreerd. We menen dat samenwonenden zich in een toestand van onderlinge economische afhankelijkheid bevinden die vergelijkbaar is met die van echtgenoten. Het Grondwettelijk Hof stelde in 2005 echter dat het verschil in behandeling niet onevenredig is aangezien de partners vrij zijn om een dergelijke notariële overeenkomst te sluiten.

In feite is die vrijheid vrij relatief. Weinig burgers hebben weet van deze vereisten. Fedris vermeldde deze informatie tot voor kort niet eens op zijn website. De informatie hierover is onduidelijk, waardoor geen enkele partner ooit vergoed zou zijn op basis van deze voorwaarden. Gezien de specifieke kenmerken van wettelijke samenwoning kan men zich –

net als de federale Ombudsman - bovendien afvragen of het vastleggen van een dergelijke verplichting tot hulp en bijstand met financiële gevolgen die zelfs na de beëindiging van de samenwoning blijven gelden, niet indruist tegen het recht om de samenwoning eenzijdig te beëindigen.

Ten slotte lijkt het in de praktijk redelijk moeilijk om te definiëren wat deze notariële overeenkomst juist moet bepalen om geldig te zijn in het burgerlijk recht, maar ook in de wetgeving inzake beroepsrisico's. Deze vaststellingen motiveerden de federale Ombudsman om de aanbevelingen die hij in zijn jaarverslag 2017 maakte hieromtrent, te herhalen in zijn jaarverslag 2018. Het verslag bepleit een herziening van de definitie van wettelijk samenwonen voor wat betreft beroepsrisico's, opdat de te ondernemen stappen beperkt zouden blijven tot de verklaring voor de ambtenaar van burgerlijke stand. Meer in het algemeen roept het op tot de goedkeuring van een eenduidige visie en een duidelijk kader van rechten en plichten die voortvloeiend uit een wettelijke samenwoning, en dit op alle rechtsgebieden. Zo kan iedereen de gevolgen van wettelijk samenwonen beoordelen en met volledige kennis van zaken een weloverwogen keuze maken.

*isabelle.doyen@abvv.be*



## ■ SOCIALE OMBUDS

### Cassatie: ontslag na pensionering is geen ontslag met oog op pensioen

Een werknemer gaat na zijn pensioen deel-tijds aan de slag bij een nieuwe werkgever. Na ongeveer drie jaar dienst wordt hij in 2013 ontslagen. Naar aanleiding van zijn ontslag vraagt hij bij de RVA een ontslaguitkering aan. Deze wordt geweigerd. De RVA beroept zich op de wettelijke bepaling die stelt dat de ontslaguitkering niet verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd "met het oog op pensionering" (art 42, §1 wet 12 april 2011).

De Gentse arbeidsrechtbank oordeelt dat er geen sprake is van ontslag met oog op pensionering en dat de werknemer wel recht heeft op de ontslaguitkering. Op het niveau van het arbeidshof levert het arbeidsauditoraat een advies in het voordeel van de werknemer, maar het arbeidshof stelt de RVA in het gelijk. Het baseert zich daarvoor op een samenlezing met art. 64 en 65 van het KB Werkloosheid. Deze artikelen hebben betrekking op de toekenningsvoorwaarden voor werkloosheidsuitkeringen en verduidelijken dat wie pensioengerechtigd is, geen werkloosheids-

uitkeringen kan aanvragen. De ontslaguitkering was echter geen werkloosheidsuitkering maar een vergoeding ter compensatie van de kortere opzegtermijnen verschuldigd aan arbeiders die geen recht hebben op de geharmoniseerde opzegtermijnen, noch op een ontslagcompensatievergoeding.

Gezien dit arrest duidelijker indruist tegen de letter van de wet, trok de werknemer met de steun van het ABVV naar het Hof van Cassatie. Het hof verduidelijkt in een arrest van 9 september 2019 (s.18.0088.N/3) dat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst met het oog op pensionering de beëindiging is vanaf de dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de wettelijke pensioenleeftijd bereikt. Het pensioen van een werknemer die al eerder pensioengerechtigd was, maar na de pensioenleeftijd verder is blijven werken, is niet geïndexeerd.

[astrid.thienpont@abvv.be](mailto:astrid.thienpont@abvv.be)

## ■ ECHO REGIO BRUSSEL

### Bevolking aanvaardt klimaatwetenschap

Op 8 oktober organiseerden Arbeid & Milieu en ETUI een lezing van Katharine Hayhoe, door Time magazine beschreven als één van de 100 invloedrijkste mensen in 2014, over de publieke acceptatie van klimaatwetenschap.

Drie lessen van Katharine Hayhoe over de publieke acceptatie van klimaatwetenschap.

1. Val niet voor de rookgordijnen van de klimaatsceptici.

Deze publicaties staan vol wetenschappelijke fouten en dienen enkel om twijfel te zaaien. Sinds 1850 kennen en observeren we de invloed van de mens op de opwarming van de aarde. Het probleem is niet het bestaan van de wetenschappelijke bewijzen. Maar wel de persoonlijke filter die eenieder gebruikt om deze wetenschap te analyseren. Deze filter maakt het debat eerder ideologisch-religieus dan wetenschappelijke.

2. Confronteer de echte problemen.

Ontkracht mythes zoals "enkel door de economie te vernietigen redden we het klimaat"; "enkel rijken kunnen de transitie betalen"; "enkel de anderen zullen problemen van de

opwarming van de aarde ervaren"; "anderen doen hun deel toch niet." De grootste mythe is dat de oplossingen voor de klimaatverandering erger zullen zijn dan de impact van klimaatopwarming. De wetenschap weerlegt dit. Overal en op elk vlak zal de impact van klimaatverandering erger zijn dan de oplossingen.

3. Spreek erover.

Niet over de rapporten van het IPCC of over je eigen gelijk. Maar een gesprek over gedeelde waarden, 90 procent van de bevolking staat open voor een gesprek over klimaatwetenschap, slechts een luidruchtige 10 procent niet. Gedeelde waarden als kinderen en hobby's dienen als een verbinding die uiteindelijk de klimaatwetenschap aansnijdt. Blijf positief en spreek over oplossingen, want deze zijn motiverender dan fatalisme.

*Anyone is the perfect person to care about climate change!*

[kobe.martens@abvv.be](mailto:kobe.martens@abvv.be)

### Vorming: Re-integratie langdurig zieken

Op 21 november zijn de medewerkers van de Diensten Sociaal Recht en de juridische diensten van de centrales welkom op een vorming over re-integratie na langdurige ziekte. De vorming wordt gegeven door Tim De Cang en Anne Panneels, adviseurs op de studiedienst, en gaat door in het gebouw van het ABVV, Hoogstraat 42 in 1000 Brussel (zaal A, 6de verdieping) van 9.30u tot 12.30u.

Inschrijven kan met een mailtje naar [VormingenDSR@abvv.be](mailto:VormingenDSR@abvv.be)

### Donderdag? Kan ik niet. Ik heb een debat!

De CCB en ABVV-Brussel lanceren een reeks donderdagdebatten ("Jeudi? J'peux pas. J'ai débat !").

Volgende debatten zullen plaatsvinden:

- 24/10 om 19 uur: Militante filmavond: vertoning van de film "Réver sous le capitalisme" in Cinéma adventures
- 07/11 om 19 uur: Leesavond fureur de lire: "Deux degrés" van Edwin Zaccai
- 28/11 om 18 uur: Campagneavond Cepag "Travailler oui. Souffrir, non !"
- 12/12 om 19 uur: Een avond van de groep Résiste! en de Jeunes FGTB Bruxelles "Jongeren, werklozen, artikel 60, enz. Allemaal schuldig?"

De debatten zullen plaatsvinden in 'DK' in de Denemarkenstraat 70b, 1060 Brussel. Gratis inkom.

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

## Open brief welzijns- en gezondheidsorganisaties

*Aan de vooravond van de vorming van de nieuwe Vlaamse regering toonden verschillende welzijns- en gezondheidsorganisaties zich bezorgd over het mogelijke beleid van die nieuwe regering.*

*De ondertekenaars roepen de overheid op om te blijven investeren in kwalitatieve zorg. De Vlaamse regering heeft de voorbije jaren extra geïnvesteerd in welzijn. Die investeringen mogen absoluut niet stilvallen, is de achterliggende boodschap. Zo moet de overheid verder investeren in "kwaliteit en capaciteit van zorg, in het verder wegwerken van de wachtlijsten, in het goed opvangen van kinderen met een psychische kwetsbaarheid, het warm bijstaan van ouderen, in het respectvol omgaan met eenieder."*

*Ook de bezorgdheid over de mogelijke toekomstplannen van de Vlaamse regering met het middenveld sippelt door in de tekst. "Wij willen bezig zijn met zorg waar de persoon met een zorg- en ondersteuningsnood en zijn omgeving centraal staan. Niet met gevechten over structuren en overleven, maar de strijd aangaan tegen (zorg)ongelijkheid en armoede. (...) Wij willen investeren in betere zorg, geen energie verspillen aan de strijd tegen afbouw", staat te lezen in de tekst.*

*Lees de volledige open brief op [www.vlaamswelzijnsverbond.be](http://www.vlaamswelzijnsverbond.be).*

## ECHO REGIO VLAANDEREN

### Vlaamse aanmoedigingspremies: aanpassingen nodig

In navolging van de arbeidsdeal (juli 2018) werd het federale systeem voor thematische verloven en tijdskredieten gewijzigd. Het Vlaamse systeem van aanmoedigingspremies (aanvullende Vlaamse premies die het opnemen van thematisch verlof of tijdskrediet aanmoedigen) is op een aantal punten nog niet aangepast aan deze nieuwe federale realiteit. Dat zorgt soms voor absurde situaties.

#### 1. 1/10 ouderschapsverlof

Sinds 1 juni 2019 bestaat voor voltijdse werknemers de mogelijkheid om 1/10 ouderschapsverlof (thematisch verlof) op te nemen. Voor deze 1/10-variant kan echter geen Vlaamse aanmoedigingspremie worden aangevraagd.

In het Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) wordt momenteel een premie voorzien bij opname van voltijds, deeltijds of vermindering met 1/5. Een aanmoedigingspremie voor 1/10 onderbreking betekent dus een wijziging van dit BVR, wat onder de beslissingsbevoegdheid van de nieuwe Vlaamse regering valt.

#### 2. Social profit: onaangepast aan staats-hervorming

Op de website van werk.be lezen we dat, om aanspraak te maken op een aanmoedigingspremie in de social profitsector, je onder toepassingsgebied van VIA 2005-2011 moet vallen. Sinds de staats-hervorming zijn er echter een aantal belangrijke sectoren naar Vlaanderen gekomen die voornamelijk onder PC 330 vallen (bv. revalidatieziekenhuizen, PVT, ouderenzorg, revalidatievoorzieningen, initiatieven beschut wonen). Deze sectoren zijn wel in VIA 2018-2022 vervat, maar nog niet in VIA 2005-2011.

De regelgeving moet dus aangepast worden, wil men de realiteit capteren en alle medewerkers uit de social profitsectoren aanspraak laten maken op een aanmoedigingspremie.

#### 3. De definitie 'kind met handicap' aanpassen en leeftijd uitbreiden voor tijds-krediet met motief

Na een advies van de NAR werd een verruimde toepassing van het federale tijds-krediet met motief en het ouderschapsverlof doorgevoerd, meer in het bijzonder voor ouders met kinderen met een handicap. Meer

concreet werd de notie 'kind met een handicap' uitgebreid met kinderen die minstens 9 punten scoren in alle drie de pijlers van de medisch-sociale schaal (in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag). Op die manier wordt niet enkel rekening gehouden met de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van het kind, maar ook met de mate van zelfredzaamheid en de familiale belasting. Ook de leeftijdsgrens werd zowel voor het tijdskrediet met motief als voor het ouderschapsverlof verruimd voor kinderen met een handicap tot 21 jaar (in plaats van 8 of 12 jaar voor de kinderen die niet aan deze definitie voldoen).

Om aanspraak te maken op een aanvullende Vlaamse aanmoedigingspremie zien we dat de notie 'kind met handicap' nog niet is aangepast voor het tijdskrediet met zorgmotief, noch voor ouderschapsverlof. Ook de leeftijdsgrens van 21 jaar is nog niet aangepast voor het tijdskrediet met zorgmotief (wel voor het ouderschapsverlof). Daar is de grens nog steeds 11 jaar en is de definitie 'kind met handicap' beperkt tot "66% lichamenlijk of geestelijk ongeschikt".

#### Syndicale aandachtspunten

Het Vlaams ABVV is voorstander van de filosofie om het Vlaamse beleid rond aanmoedigingspremies meteen en automatisch te laten rijmen met het federale, wanneer federaal een wijziging optreedt.

Als goed voorbeeld verwijzen we naar het systeem van het opleidingskrediet waar de federale uitbreiding automatisch ook Vlaams gevolgd werd. De maximumduur voor het opnemen van opleidingskrediet werd namelijk uitgebreid van 2 naar 3 jaar en de duurtijd van het Vlaams opleidingskrediet wordt automatisch gekoppeld aan deze van het federale tijds-krediet. In de arbeidsdeal is sprake van een verhoging naar 4 jaar voor het tijds-krediet met motief opleiding, dus een verdere uitbreiding zou dan automatisch gebeuren.

[fien.adriaens@vlaamsabvv.be](mailto:fien.adriaens@vlaamsabvv.be)

## Ecole des Solidarités doet haar intrede

Op 19 september deed de 'Ecole des Solidarités', opgericht door CEPAG, Promotion & Culture en le Monde des Possibles, haar intrede in Luik. Deze vormingscyclus, bestaande uit maandelijkse workshops over de rechten van migranten, bestaat al 5 jaar en wordt nu ook in andere regio's van Wallonië verder uitgebouwd.

'Ecole des Solidarités' (of 'Solidariteits-school') is opgericht om tegemoet te komen aan de wens van die drie verenigingen voor permanente vorming (die aan de basis liggen van dit project) om een ruimte voor politieke scholing en burgervorming op te richten. Het ging om betrokkenheid bij de bezorgdheden van de samenleving, bij de kwestie van het samenleven, bij de organisatie van de samenleving. Deze vormingscyclus staat open voor iedereen, maar richt zich vooral tot mensen die het slachtoffer zijn van discriminatie, onrecht en ongelijkheid. De deelnemers zijn veelal migranten die ofwel in een asielprocedure zitten, ofwel bevel kregen ons grondgebied te verlaten.

### Weten = kunnen

In Luik werd het programma dit jaar opgebouwd rond twee prioriteiten.

Eerst en vooral het beantwoorden van vragen over noodsituaties, zoals toegang tot huisvesting of gezondheidszorg, maar ook over de kwestie van werk of toegang tot de grondrechten. Er worden modules georganiseerd waar externe partners als getuigen (werknemers, sociaal werkers, mensen uit het verenigingsleven) worden uitgenodigd om de bijeenkomsten zinvoller te maken.

## 'Werken, ja. Afzien, nee!'

*'Travailler, oui. Souffrir, non!'*

### Nieuwe CEPAG-campagne

Bij CEPAG is denkwerk over de arbeidsomstandigheden een constante. Al meer dan tien jaar hebben werknemers het tijdens de vormingssessies over een verslechtering van hun arbeidsomstandigheden, over een groeiende precariteit ... ja, zelfs, over werken dat soms ondraaglijk wordt.

Voor de sensibiliseringscampagne 2019 heeft CEPAG het woord willen geven aan werknemers met de bedoeling hun visie op werk en de toekomst van werk te kennen.

Alle denkwerk, alle getuigenissen weerspiegelen de huidige arbeidsomstandigheden.

Verder is er ruimte voor denkwerk over vragen als 'Wat is België? Hoe werkt België, ook buiten zijn instellingen? Hoe kunnen we bepaalde machtsniveaus activeren om de samenleving in een positieve richting te veranderen en om te vormen?'

De sessies zijn opgevat om de mogelijkheid te bieden tot optreden volgens een kritische, maatschappelijke en sociale zin.

### Mobiliseren en omvormen

Het hoofddoel van de Solidariteitschool is: "informer en opleiden om te mobiliseren en te veranderen". Er is aandacht voor de sociale realiteit van anderen.

In de loop der jaren is het aantal deelnemers toegenomen. Dit jaar zijn er in Luik twee workshops voorzien:

- Een workshop geleid door burgers m.b.t. de regularisering van mensen zonder papieren. Een uitstekende gelegenheid om mannen en vrouwen te ontmoeten die 'bang zijn' van migranten omdat ze die niet kennen.
- Een meer creatieve workshop over (het bedenken van) sociale en solidaire alternatieven voor een ander systeem in onze maatschappij.

Meer info op Facebook:

*École des Solidarités – Liège*

[sidi.katumwa@cepag.be](mailto:sidi.katumwa@cepag.be)

In elke sector is er sprake van afzien op het werk. Lichamelijke en psychologische afmatting, penibiliteit en precarisering zijn een dagelijkse werkelijkheid. Stress, uitputting, helse productietempo's en onmogelijke uurroosters, afgematte lichamen ... verschijnen die – zij het met een verschillende intensiteit - in alle sectoren voorkomen. Er is een gebrek aan welzijn op het werk. Dat is wat wij in deze campagne aan de kaak stellen door het woord te geven aan werknemers. Want het veranderen van werk zodat er respect is voor de werknemers, dat betekent de wereld en de samenleving veranderen.

[communication@cepag.be](mailto:communication@cepag.be)

## Re-integratie langdurig zieken: welk syndicaal antwoord?

**Seminarie op vrijdag 15 november 2019 – 9 tot 15 uur**

**Espace Solidarité, rue de Namur 47, 5000 Beez**

*Eind 2016 keurde de regering een nieuwe regeling goed voor de terugkeer naar werk van langdurig zieken. Doel? Besparen in ziekte en invaliditeit ... op de rug van de zwaksten in onze samenleving.*

*In plaats van massaal te investeren in de preventie van gezondheidsproblemen, met name op het werk, koos de regering ervoor een 're-integratieparcours' in te voeren om zieke werknemers weer aan het werk te krijgen. Het is een moeizaam parcours, dat vooral voor sommige werkgevers een kans lijkt te zijn om zieke werknemers op een goedkope manier te ontslaan.*

*De CEPAG-cel 'Lutte Contre les Discriminations' (bestrijding van discriminatie) en het Waals ABVV organiseren een studiedag om na te denken over een syndicaal antwoord op het beleid voor de re-integratie van langdurig zieken in de bedrijven - zowel wat betreft preventie als wat betreft de bestrijding van een beleid dat leidt tot de precarisering van patiënten:*

- *een beleid dat de patiënten uit het RIZIV haalt en/of om ze tegen elke prijs te activeren, zonder adequate begeleiding, zonder voldoende werkaanbod aangepast aan hun resterende capaciteit,*
- *een beleid dat het de werkgevers makkelijker maakt om contractbreuk te plegen wegens medische overmacht (zonder ontslagvergoeding!) – op het risico af zieke werknemers in de werkloosheid te doen belanden of in meer precare jobs of jobs die niet overeenstemmen met hun vaardigheden.*

**Volledig programma verkrijgbaar via [cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be)**

**Info & inschrijving: 081 26 51 56 of [cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be)**



## 100 jaar IAO: balans en uitdagingen

*Op een moment waarop multilaterale instellingen geregeld kritiek krijgen van populistische overal ter wereld, grijpt het ABVV de honderdste verjaardag van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) aan om een brochure te publiceren waarin we het belang van dit uniek, tripartiet agentschap van de Verenigde Naties in de verf zetten. De IAO is de enige internationale organisatie die sociale rechtvaardigheid en de bescherming van de rechten van werknemers overal ter wereld expliciet nastreeft.*

*Dit werk (opgesteld in samenwerking met het ISVI (Instituut voor vakbondssamenwerking ondersteund door het ABVV) herhaalt het belang van de IAO, de rol die België en zijn sociale gesprekspartners hierin hebben gespeeld en (moeten) blijven spelen, de bijzondere rol van het ABVV en de noodzaak om zijn militanten en leiders te mobiliseren om dit unieke instrument en de normatieve capaciteit van deze organisatie te vrijwaren.*

*Er werden veel teksten geschreven ter gelegenheid van het honderdjarig bestaan van de IAO. Wij wilden echter terugblikken op de geschiedenis en de uitdagingen aanklaarten vanuit ABVV-oogpunt. Dit is niet onbelangrijk als je weet dat België en het ABVV een drijvende kracht zijn geweest op verschillende sleutelmomenten in de evolutie van de IAO.*

*Te downloaden via [www.abvv.be](http://www.abvv.be).*

## ■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

### Intergewestelijke bijeenkomst vakbondsnetwerken migratie

Op 3 en 4 oktober kwamen verschillende vakbondsnetwerken bijeen in Brussel om na te denken over hoe ze meer kunnen doorwegen op de implementatie van het VN-Migratiepact, aangezien vreemdelingenhaat, racisme en verstrenging van het migratiebeleid overal ter wereld in opmars zijn.

Verschiedende vakbondsnetwerken die actief zijn in Europa, Afrika en Latijns-Amerika hebben er van gedachten gewisseld over hun werk en prioriteiten. ATUMNET (African Trade Union Migration Network) omvat alle leden van het IVV-Afrika en heeft tot doel de standpunten en praktijken in het kader van arbeidsmigratie te harmoniseren in 52 landen. Dit netwerk wordt ondersteund door ISVI. Het Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes-Subsahariennes (RSMMS) is samengesteld uit Afrikaanse (Subsaharaanse en Maghrebijnse) en Europese vakbonden die samen de bevordering van de rechten van werknemers-migranten beogen. EUCare van EPSU (de Europese vakbondsfederatie voor de openbare diensten) verenigt ambtenaren die actief zijn bij de instappunten van Europa om een menselijke aanpak te bepleiten. In Latijns-Amerika bestaan er ook verschillende vakbondsnetwerken die actief zijn rond migratie (Zuidkegel, Centraal-Amerika). Ten slotte

ontwikkelen ook de regionale organisaties (IVV-Afrika, TUCA, PERC, EVV) belangenbehartiging en sensibiliseringsacties.

Vaststelling is dat geen enkel land uitsluitend een land van vertrek of een land van aankomst is. Werknemers-migranten belanden in de meest precare banen. Het veiligheidsdiscours en -beleid moet aan de kaak worden gesteld. Die leiden immers alleen maar tot meer onzekerheid. Er zou een positieve boodschap uitgestuurd moeten worden: migratie is een fenomeen van alle tijden en is steeds een motor voor vooruitgang geweest. In het kader van het VN-Migratiepact ijveren de vakbonden voor een normatief kader voor economische migratie in het algemeen, naar het voorbeeld van het Vluchtelingenverdrag van Genève.

Dat kan concreet door meer toenadering te zoeken tot elkaar. Het ATUMNET-netwerk zal de Europese Focal Points van het RSMMS uitnodigen op zijn volgende vergadering. Daarnaast zal een nieuwe interregionale vergadering van migratienetwerken uitgebreid worden naar Azië om de syndicale standpunten voor te bereiden in het kader van de continentale en mondiale opvolging van het VN-Migratiepact.

[francoise.vermeersch@ifsi-isvi.be](mailto:francoise.vermeersch@ifsi-isvi.be)

### Business Partnership Facility: blanco cheque voor werkgevers uit het Zuiden?

Tot voor kort verliep de overheidssteun aan bedrijven in landen uit het Zuiden hoofdzakelijk via leningen en investeringswaarborgen. Dit om de risico's te beperken. Minister van Ontwikkelingssamenwerking, A. De Croo, ging een stapje verder: met het Business Partnership Facility (BPF) hebben ondernemersinitiatieven voortaan toegang tot een niet-terugbetaalbare subsidie. De 'Facility' beschikt over een enveloppe van (in totaal) 12 miljoen euro op 5 jaar en heeft dus niet te lijden onder de blinde besparingsdrang die wel alle organisaties treft die door de wet als ontwikkelingspartners erkend werden.

De rechtvaardiging voor deze aanpak zit in een VN-verhaal: "het ondersteunen van de particuliere sector in het Zuiden levert een hefboomeffect op voor de ontwikkelingsdoelstellingen."

Er zijn echter wel veel nuances die vakbonden en NGO's aanbrengen in de steun van de privésector via de begroting voor ontwikkelingsamenwerking: buitenkansseffect, geringe hefboomwerking, privatiseringsinstrument, ...

a fortiori als het internationale handels- en financieel beleid niet coherent is met het ontwikkelingsbeleid.

In dergelijke context is het legitiem om van de privésector krachtige garanties te eisen dat de SDG worden nageleefd, zowel met betrekking tot waardig werk als i.v.m. de bestrijding van ongelijkheid. Het klopt dat BPF-ondernemingen moeten aantonen dat zij levensvatbaar zijn in termen van werkgelegenheid en inkomensverbetering. Maar privé-initiatieven in landen die de IAO-normen ernstig schenden, worden echter door BFP niet beschouwd als initiatieven met een hoog risico op nulimpact/negatieve impact op de SDG. Bovendien wordt van die initiatieven geen enkele aanvullende voorzorgsmaatregel gevraagd.

Voor het gebruik van overheidsgeld voor privé-operaties in dergelijke landen is geen blanco cheque nodig, maar is meer voorzichtigheid geboden. Het ABVV zal dan ook in die zin handelen.

[thierry.aerts@abvv.be](mailto:thierry.aerts@abvv.be)