

# ECHO ABVV

De nieuwsbrief van de Federale en  
Intergewestelijke studiediensten van het ABVV  
verschijnt niet in juli en augustus

V.U.: Estelle Ceulemans • Hoogstraat 42 • 1000 BRUSSEL  
Afgiftekantoor: Brussel X

## inhoud

Nummer 01, januari 2013

### ■ Economie

Wanneer de FSMA 'schoolmeester' speelt om de consument te beschermen...

Eindelijk opheldering over dure autoverzekeringen voor jongeren?

### ■ Ondernemingen

Verzwaard risico op arbeidsongevallen: vrijstellingsmogelijkheden uitgebreid

Uitsplitsing sociale balans naar leeftijdscategorie

### ■ Sociaal beleid

Kafka is terug!

### ■ Sociale ombuds

Nieuwe overwinning in de strijd tegen eenzijdige beschikkingen

### ■ Echo regio Brussel

Oprichting van onthaalbureaus voor nieuwkomers

### ■ Echo regio Vlaanderen

Staat de VDAB in uitverkoop?

### ■ Echo regio Wallonië

Voortgezette opleiding werknemers: ideeën voor een echt beleid

### ■ Europa

Onderhandelingen over de arbeidstijdrichtlijn in het slop

### ■ Internationale relaties

Welke steun voor de Afrikaanse vakbonden? Vergadering van de partners van IVV-Afrika in Lomé

## Europa onderweg naar nergens

Mocht er een wereldkampioenschap cynisme bestaan, Commissievoorzitter Barroso zou de finale spelen. Vorige week verklaarde hij dat de eurocrisis tot het verleden behoort. Barroso stapt zonder verpinken over de desastreuze sociaaleconomische situatie heen. 26 (!) miljoen mensen in de EU moeten het stellen zonder een job. Wie nog een job heeft, verliest in sneltempo zekerheid over deze job. Lonen, pensioenen en uitkeringen worden drastisch verlaagd. Essentiële publieke voorzieningen worden ontmanteld, wat leidt tot meer werkloosheid en sociale onrust. En ondertussen valt de economische groei stil door de besparingsoperaties.

Het Europese economische en sociale beleid werkt niet. Ondanks de drastische ingrepen in het sociale en economische weefsel van landen als Griekenland of Spanje zien we geen kentering in de situatie. Iemand met gezond verstand zou verwachten dat de Commissie lessen trekt door in 2013 eindelijk naar concrete alternatieven te zoeken, weg van de 'Brussels consensus'. Barroso blijkt echter in een parallel universum te zweven. Onlangs gaf de hoofdeconoom van het IMF toe dat zijn organisatie de averechtse impact van bezuinigingen op groei zwaar onderschat heeft. Een ongezien mea culpa, niets daarvan bij Barroso.

In het discours van Barroso blijft de afbouw van schulden en tekorten prioriteit nummer één, en dat vooral door te bezuinigen. Ja, bezuinigingen zouden een negatief effect kunnen hebben op de groei, maar bezuinigingen uitstellen zou nefaster zijn... Verder moet de arbeidsmarkt meer 'geflexibiliseerd' worden. Lees: een uitholling van arbeidscontracten, een hervorming van de loonsonderhandelingen (die index moet er nu toch eindelijk eens aan), een versoepeling van de ontslagprocedures, een verlaging van de sociale bescherming en uitkeringen. Minder pensioenrechten, meer liberalisering, en een verdere afbouw van syndicale rechten en de sociale dialoog blijven de hoofdton voeren.

De loonmatiging die ons dreigt opgelegd te worden, kadert in bovenstaand economisch denken. Wij weigeren ons neer te leggen bij het in crescendo gegroeide dogma (in de media, in de publieke opinie, in de politiek) dat 'er geen alternatief is'. Het is onze democratische plicht om ons niet neer te leggen bij dit defaitisme. We moeten blijven zoeken naar vooruitgang en blijven daarom pleiten voor alternatieve uitwegen uit dit ondertussen grotesk drama, weg van bovenstaande dogma's.

Ondertussen doen de echte schuldigen van de crisis weer zaken als voordien. Niets wordt hen in de weg gelegd: de Bazelnormen (die de banken zouden verplichten om minder risico's te nemen) worden versoepeld en de wetgeving over kredietbeoordelaars of eigen resolutiefondsen voor banken (door de banken zelf, in plaats van door de belastingbetaler, gespekte noodfondsen) indien ze in problemen komen, worden afgezwakt of op de lange baan geschoven. Het is gewoon wachten tot de volgende klap. Een schande. En niemand die erom maalt, en al zeker Barroso niet.

[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.fgtb.be/publications](http://www.fgtb.be/publications)

## **Nieuwe barema's bedrijfsvoorheffing en aanpassing berekenningsmodule op de website van het ABVV**

*De nieuwe bedrijfsvoorheffingsbarema's zijn sinds 1 januari 2013 van kracht.*

*Ze zijn gebaseerd op het Koninklijk Besluit van 11 december 2012, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 14 december 2012 en te vinden op [www.abvv.be](http://www.abvv.be).*

*De voorheffingsbedragen werden geïndexeerd en herzien. Zo wordt er een hogere korting op de voorheffing toegekend aan werknemers die recht hebben op de werkbonus. Deze korting bedraagt nu **8,95% van het effectief toegekende werkbonusbedrag**.*

*Het bedrijfsvoorheffingsbarema weerspiegelt de belasting die in 2013 verschuldigd zal zijn op basis van de barema's die gelden voor de maandelijks betaalde vergoedingen, pensioenen en brugpensioenen. Een eenvoudige regel van drie wordt dan toegepast voor de loontrekkenden die tweewekelijks of wekelijks worden betaald.*

*Uiteraard wordt ook de module voor de berekening van het nettoloon op onze website aangepast!*

## **ECONOMIE**

### **Wanneer de FSMA 'schoolmeester' speelt om de consument te beschermen...**

Op 31 januari organiseert de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA), de voormalige Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen (CBFA), zijn "eerste nationale conferentie over financiële opvoeding".

Sinds 1 april 2011 maakt de financiële opvoeding van het publiek uitdrukkelijk deel uit van de wettelijke bevoegdheden van de FSMA. Volgens de FSMA is deze nieuwe bevoegdheid perfect complementair met zijn andere opdracht van bescherming van de beleggers en consumenten van financiële producten.

Eén van de doelstellingen van de FSMA is de financiële opvoeding van spaarders en beleggers te bevorderen zodat zij de financiële producten en diensten die hun worden voorgesteld beter zouden begrijpen. In de praktijk werkt de FSMA aan een actieplan dat erop gericht is de financiële kennis van de Belgische bevolking te verbeteren.

De bedoeling van deze eerste conferentie is alle organisaties samen te brengen die actief zijn op het vlak van financiële opvoeding en

hen een studiedag over dit thema aan te bieden.

Ook al steunen wij elk initiatief dat tot doel heeft de consumenten voor te lichten over de (vaak bewuste) complexiteit van de financiële producten, toch hebben wij van bij het begin (grote) twijfels over de opportuniteit om deze "neutrale en objectieve", verenigende en coördinerende opdracht van financiële opvoeding ter bescherming van de consumenten, toe te vertrouwen aan de FSMA.

Wij zijn van mening dat de FSMA haar energie en middelen moet wijden aan haar echte opdracht, nl. het toezicht houden op de markten.

Wij herinneren er trouwens aan dat de Raad voor het Verbruik de legitieme instantie is die de belangen van de verbruikers behartigt, met name wat betreft opvoedingen in financiële producten, en dat de verschillende erkende verbruikersorganisaties in de Raad hun twijfels hebben geuit over de plannen van de FSMA.

**sebastien.storme@abvv.be**

### **Eindelijk opheldering over dure autoverzekeringen voor jongeren?**

Ondanks de vele studies van verbruikersorganisaties die aantonen dat autoverzekeringen voor jongeren onbetaalbaar zijn, blijft de verzekeringssector het probleem minimaliseren. Door de FOD Economie zelf een enquête te laten houden bij jongeren, hopen we dat er voor eens en voor altijd opheldering komt.

In 2010 startte consumentenvereniging Test-Aankoop met een onderzoek naar autoverzekeringspolissen voor jongeren. Men stelde vast dat jongeren erg vaak worden geweigerd. Een aanvraag van een 18-jarige jongere zonder rijervaring werd in bijna de helft van de gevallen geweigerd, en een bestuurster van 22 jaar met 18 maanden rijervaring botste in een geval op drie op een weigering.

De situatie op de verzekeringsmarkt is sindsdien nauwelijks gewijzigd. Als jongeren toch een contractvoorstel ontvangen, dan is dat dikwijls erg duur, ja zelfs onbetaalbaar. De 18-jarige betaalde in 2012 voor de wettelijke verplichte BA-autoverzekering meer dan 3.000 euro in Brussel en om en bij 2.000 euro in Gent. De 22-jarige betaalde tot 2.000 euro in Brussel en tot 1.400 euro in Gent.

Verzekeraars contesteren steevast de resultaten van de studies van verbruikersorganisaties en relativeren het probleem van de onbetaalbare autoverzekering voor jongeren. Ze baseren zich daarbij op de resultaten van hun eigen studies.

De verbruikersorganisaties hebben meermaals de problematiek aangekaart bij de overheid, maar door de inspanningen van de machtige lobby van de verzekeringssector verandert er in in de praktijk niets. Om die reden wil de FOD Economie nu zelf een enquête houden bij jongeren. Daartoe werd een adviesvraag gesteld aan de Hoge Raad voor Statistiek, waarin ook het ABVV is vertegenwoordigd.

Assuralia, de overkoepelende organisatie van de verzekeringsinstellingen, vreest dat deze enquête zal aantonen dat autoverzekeringen voor jongeren onbetaalbaar zijn, en houdt de boot af. Vanzelfsprekend hebben wij van ons stemrecht in de Hoge Raad voor Statistiek gebruik gemaakt om positief te adviseren vóór deze bevraging bij de jongeren.

**maureen.verhue@abvv.be**

## ■ ONDERNEMINGEN

### Verzwaard risico op arbeidsongevallen: vrijstellingsmogelijkheden uitgebreid

Sinds 2009 kent ons land in de Arbeidsongevallenreglementering het systeem van het "verzwaard risico". Dit is een onderdeel van het Federaal Actieplan voor de Reductie van Arbeidsongevallen (het zogenaamde FARAO-plan).

Dit systeem legt ondernemingen een forfaitaire bijdrage op als bij hen voor een bepaald jaar een verzwaard risico op arbeidsongevallen wordt vastgesteld. Deze bijdrage is bestemd om aan preventie te doen. Het bedrag hangt af van de grootte van de onderneming, en moet worden betaald aan de arbeidsongevallenverzekeraar.

Een onderneming bij wie een verzwaard risico op arbeidsongevallen werd vastgesteld, kan echter vrijgesteld worden van die bijdrage. Dat is het geval voor de onderneming bij wie in het voorafgaande jaar een verzwaard risico op arbeidsongevallen werd vastgesteld, tenminste als die onderneming haar bijdrage voor dat jaar heeft betaald en na advies van

het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk een actieplan met concrete preventiemaatregelen heeft opgesteld (op basis van het voorgestelde plan van de arbeidsongevallenverzekeraar).

In het Belgisch Staatsblad van 11 december 2012 is een Koninklijk Besluit gepubliceerd dat die vrijstellingsmogelijkheid uitbreidt. Ook twee jaar na de eerste notificatie kan het bedrijf niet opnieuw om de bijdrage gevraagd worden.

Deze aanpassing in de wetgeving wordt aangebracht door de Staatssecretaris belast met Beroepsrisico's, na positief advies van het Beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen. De beslissing wordt gemotiveerd door de vaststelling dat het enige tijd vraagt vooraleer het positieve effect van een actieplan met concrete preventiemaatregelen kan beoordeeld worden.

[francois.philips@abvv.be](mailto:francois.philips@abvv.be)

### Uitsplitsing sociale balans naar leeftijdscategorie

Een aantal punten in het regeerakkoord **Di RuPo I** hebben betrekking op de tewerkstelling van oudere werknemers, onder andere de uitsplitsing van de gegevens van de sociale balans naar leeftijdscategorie vanaf 2012. Naar aanleiding van een adviesaanvraag van minister van Werk **De Coninck** hebben de sociale partners een verdeeld advies uitgebracht.

De werkgeversorganisaties zijn van oordeel dat de opsplitsing naar leeftijd van rubrieken in de sociale balans op geen enkele wijze bijdraagt aan de tewerkstelling van oudere werknemers. Indien de regering toch bijkomende gegevens wenst te bekomen over het personeelsbestand menen de werkgeversorganisaties dat dit via Trillium, een databank die gegevens over de tewerkstelling genereert op basis van de driemaandelijke RSZ-aangiften, dient te gebeuren.

Als vakbond zijn we overtuigd dat de opname van deze gegevens in de sociale balans de sociale dialoog binnen de onderneming op dit vlak zal bevorderen, zeker in de huidige context (herhaalde aanvallen tegen brugpensioenen, ook al worden oudere werknemers massaal ontslagen zonder enige vorm van anticipatie bijv. op gebied van opleiding of werkbaar werk). Momenteel zijn deze gegevens niet beschikbaar op

een gestandaardiseerde wijze. En met de recente aandacht en wetgeving voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid (cao 104, uitvoeren van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming) groeit de nood aan informatie over leeftijdsaspecten in het personeelsbeleid.

Het leveren van deze gegevens via Trillium ondervindt meerdere nadelen en dus geven we de voorkeur aan een uitsplitsing via de sociale balans:

- Sommige essentiële gegevens zijn niet beschikbaar via Trillium (bijv. opleiding);
- Voor de RSZ is het onmogelijk om deze fiches over een bepaald boekjaar af te leveren binnen een korte termijn na het afsluiten van hetzelfde boekjaar;
- Door deel uit te maken van de sociale balans worden de gegevens automatisch mee gepubliceerd en publiek toegankelijk gemaakt via de NBB;
- Via de sociale balans zijn de gegevens publiek toegankelijk en onmiddellijk opvraagbaar en zijn ze tevens onderworpen aan een revisorale controle.

We hopen dat de minister oor heeft naar onze argumenten.

[kristel.debacker@abvv.be](mailto:kristel.debacker@abvv.be)

### Infocyclus Dienst Ondernemingen

**2<sup>de</sup> dag over "Het verleden, het heden en de toekomst van de multidisciplinaire preventiediensten"**

Deze infodag vindt plaats op woensdag 30 januari 2013 van 9 tot 15.30 uur in de lokalen van het Federaal ABVV, Hoogstraat 42 te 1000 Brussel.

*Doelpubliek: afgevaardigden in het CPBW, vakbondssecretarissen, leden van de studie- en vormingsdiensten van centrales en Intergewestelijken, vertegenwoordigers van het ABVV in de Paritaire Adviescomités van Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk en de bevoegde ambtenaren.*

Het beleid, de standpunten en de visie van de volgende verenigingen zullen aan bod komen:

- De Vereniging van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (CO-PREV)
- De Belgische Beroepsvereniging voor Arbeidsgeneesheren (BBVAG)
- Prebes, de Vereniging van preventieadviseurs van België.

*Professor Othmar VANACHTER zal een retrospectieve analyse maken van de multidisciplinaire preventie. In overleg met de sociale partners heeft hij namelijk een belangrijke rol gespeeld in de tenuitvoerlegging van de wet van 4 augustus 1996 over het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk evenals bij de uitwerking van de toepassingsbesluiten ervan.*

*Ook de beleidscel en de administratieve diensten van de minister van Werk, Arbeid en Sociaal overleg hebben hun medewerking toegezegd.*

*Inschrijven is nog steeds mogelijk!*

*Meer informatie bij [francois.philips@abvv.be](mailto:francois.philips@abvv.be)*



## Cao 17 en 46: herwaarderingscoëfficiënt voor 2013

Op 18 december 2012 heeft de NAR de herwaarderingscoëfficiënt die van toepassing is op de bedragen voorzien in cao nr. 17 (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of het vroegere brugpensioen) en cao nr. 46 (nachtarbeid) vastgelegd, rekening houdend met de evolutie van de conventionele lonen.

Aangezien er voor 2012, wegens de geringe stijging van de lonen, geen coëfficiënt werd bepaald, is er nu voor 2013 een herwaarderingscoëfficiënt van 1,0024 vastgelegd die rekening houdt met de loonevolutie van september 2010 tot september 2012.

Dit betekent dat het begrensde brutomaandloon dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de aanvullende vergoeding in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) en het bedrag van de aanvullende vergoedingen zelf voor dit stelsel, alsook de aanvullende vergoeding voor nachtarbeid (cao 46), met 0,24% verhoogd worden.

De aanvullende vergoedingen SWT die in de loop van 2010 voor het eerst werden toegekend worden verhoogd in functie van het kwartaal van het referteloon dat als basis werd genomen.

Dat de verhoging gering is, heeft te maken met de evolutie van de conventionele lonen die ingevolge de economische crisis niet fors stegen, maar ook met nieuwe verloningsvormen zoals ecocheques, maaltijdcheques, en de resultaatsgebonden bonus van cao 90, die niet in de berekeningsbasis zitten.

## ■ SOCIAAL BELEID

### Kafka is terug!

Staatssecretaris voor Administratieve Vereenvoudiging VAN QUICKENBORNE voerde onder de vorige regering de Kafka-test in om de administratieve rompslomp van nieuwe regelgeving te toetsen. Maar toen VAN QUICKENBORNE vicepremier en minister van Pensioenen werd, bracht hij de kafkaïaanse toestanden zelf mee terug. Zijn opvolger DE CROO doet mee, en de minister van Werk spant de kroon.

Mensen weten niet meer wanneer ze met **vervroegd pensioen** kunnen. Bij een gemengde loopbaan weet men het zelfs in de Pensioentoren niet meer.

Geen kat weet ook nog wanneer hij of zij nog **volledige pensioenrechten** heeft. De RVA moet ongeveer 100 nieuwe “fluxen” (= codes) maken om te weten welke pensioenrechten van toepassing zijn bij welke vorm van tijdscrediet, brugpensioen of werkloosheid ...

Het wordt nóg veel moeilijker om te weten vanaf wanneer (12 maanden na je vervroegd pensioen) je welke **pensioenbonus** ontvangt: 1,5 euro gedurende het eerste jaar, en daarna telkens 20 cent meer per jaar dat je langer werkt. In de overgangsfase vallen de mensen onder de twee systemen van pensioenbonus!

#### Minister van Werk is koning in complexiteit

De RVA had amper nog eens uitgelegd hoe het **tijdscrediet** eruit zag, of er werden uitkeringen afgeschaft waar recht op afwezigheid bestond volgens de cao, en omgekeerd.

Voortaan bestaan er twee soorten onderbreking voor ‘eenzelfde’ doel (zorg voor jonge kinderen, zieke familieleden, in het kader van palliatieve zorg,...): het tijdscrediet met motief en de themaverloven, elk met hun verschillende berekeningswijzen. En dit werd allemaal in het Staatsblad gepubliceerd op 27 augustus, om toegepast te worden vanaf 1 september.

De hervorming van de **werkloosheidsverzekering** is nog een groter “koninginnenstuk”. Uitgevonden door de ijverige studenten van de Agoragalerij, die hun hersenspinsels wilden uittesten, niet bij de kameraden van de werkloosheidskassen, maar bij SD Worx, het sociaal secretariaat van het VEV.

Voortaan krijg je een werkloosheidsuitkering die om de 3 à 6 maanden verandert. De eerste 3 maanden krijg je 65%. De volgende 3 maanden nog maar 60%. De daaropvolgende 6 maanden telt een lager berekeningsplafond. En daarna gelden er drie verschillende percentages naargelang je gezinssituatie, aan een nog lager berekeningsplafond. En dat gedurende 2 maanden + 2 maanden per gewerkt jaar. Maar maximum gedurende 12 maanden. Want voor de volgende maanden heeft men voortaan iets heel origineels in petto: je uitkering daalt om de 6 maanden proportioneel – dus van persoon tot persoon krijg je een verschillend bedrag – om uiteindelijk op een minimum te vallen na maximum 14 maanden + 2 maanden per gewerkt jaar en hoe dan ook na 4 jaar. Tenzij je dan weer 20 jaar gewerkt hebt, of 33% arbeidsongeschikt bent, of ... Volgt u nog?

In die chaos zou je bijna vergeten dat tienduizenden mensen uiteindelijk op minima zullen vallen ver beneden de armoededrempel. En dan komt Frank VANDENBROUCKE in een nieuwe studie tot de constatacie dat steeds meer kinderen in arme gezinnen leven...

#### Leve de regionalisering

Geen paniek, met de regionalisering straks komt het allemaal goed! Nu al raakt niemand nog wijs uit de tientallen systemen van subsidies voor “doelgroepen”. In 2014 worden die bijdrageverminderingen en activa (= tijdelijk behoud van werkloosheidsuitkeringen bij aanwerving) geregionaliseerd.

Saillant detail: Europese wetgeving stelt dat bijdrageverminderingen moeten toegepast worden op basis van de **ligging van het bedrijf**. Maar de activa bij ons worden bepaald door de **woonplaats van de werknemer**! Voortaan kan een bedrijf dus liggen in 3 verschillende gewesten, en in elk van die bedrijven kunnen mensen werken van 3 verschillende gewesten. Complexiteit maal negen!

In alle eerlijkheid, ook wij zijn niet vies van een zoveelste uitzondering als we daarmee een bepaalde groep mensen kunnen redden... maar zo kafkaïaans maken wij het toch niet.

jef.maes@abvv.be

## ■ SOCIALE OMBUDS

### Nieuwe overwinning in de strijd tegen eenzijdige beschikkingen

Op 28 november laatstleden heeft het Hof van Beroep van Bergen de directie van het bedrijf Mc Bride op haar plaats gezet. Het Hof stelt klaar en duidelijk dat een procedure in kortgeding op basis van een eenzijdig verzoekschrift niet toegelaten is wanneer een tegensprekelijk debat mogelijk is.

In casu was een stakingsaanzeg van 7 dagen gerespecteerd en wist de directie dus overduidelijk wie ze kon oproepen om een tegensprekelijk debat te voeren. Temeer daar het conflict kaderde in de onderhandelingen over het sluiten van een nieuwe cao in de onderneming.

Bijkomend bevestigt het Hof dat het perfect toegelaten is een stakingspiket op te zetten, zolang dit niet gepaard gaat met stafbare feiten (zoals fysiek geweld of verstoring van de openbare orde).

Het is dan ook terecht dat het Hof van Beroep overgegaan is tot de nietigverklaring van de oorspronkelijk bekomen beschikking en het onontvankelijk verklaren van het eenzijdig verzoekschrift.

Ter herinnering: toen in 2011 de werknemers van Mc Bride na vruchteloze onderhandelingen uiteindelijk overgingen tot staking, werd door de directie een gerechtsdeurwaarder uitgezonden en een eenzijdig kortgeding opgestart. De voorzitter van de Rechtbank van Eerste Aanleg van Doornik vond er op 27 oktober 2011 niets beters op dan een dwangsom ten belope van 1.000 euro (!) per inbreuk op te leggen aan iedereen die -over een periode van 60 dagen- op welke wijze dan ook de vreedzame toegang tot de terreinen en gebouwen van Mc Bride verhinderde.

In lijn met het standpunt van het ABVV, werd derdenverzet aangetekend. Op 2 november had dezelfde voorzitter van de Doornikse rechtbank geen oren naar de vakbondsargumenten. Onze kameraden hielden evenwel voet bij stuk en kregen in hoger beroep over de hele lijn gelijk!

[lander.vanderlinden@abvv.be](mailto:lander.vanderlinden@abvv.be)

## ■ ECHO REGIO BRUSSEL

### Oprichting van onthaalbureaus voor nieuwkomers

De Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) legt een ontwerpdecreet voor tot invoering in Brussel van een onthaal- en integratieparcours voor mensen van vreemde afkomst die sinds minstens drie jaar wettelijk op het Belgisch grondgebied verblijven. Deze Franstalige Brusselse regeling heeft als doel gratis een pakket aan te bieden zodat die mensen gemakkelijker hun weg vinden in de administratieve doolhof, evenals om hun kennis van de Franse taal en hun competenties en beroepskwalificaties te beoordelen.

De organisatie van het parcours zal toevertrouwd worden aan de "Bureaux d'accueil des primo-arrivants" (BAPA), die de vorm van een vzw zullen hebben. De regeling bestaat uit een eerste luik onthaal, sociale en taalevaluatie en sociaal tolkwerk. Het tweede luik bestaat uit een geïndividualiseerd onthaaltraject op basis van de persoonlijke noden: taalopleiding, inburgeringscursus, administratieve bijstand, .... De BAPA zullen instaan voor het eerste luik en het organiseren

van geïndividualiseerde trajecten, in samenwerking met erkende openbare instellingen en verenigingen die actief zijn op het gebied van vorming, gezondheid, huisvesting, bijstand aan personen, enz.

Het onthaal van de nieuwkomers is een heuse politieke uitdaging voor Brussel, niet enkel omdat het gaat om een bevolkingsgroep die sinds tien jaar steeds maar groeit (één inwoner op tien), maar ook omdat de organisatie ervan complexe samenwerkingsverbanden vereist met de actoren uit het Gewest en de Gemeenschappen: onderwijs voor sociale promotie, gemeenten, OCMW's, Actiris, Bruxelles-Formation, de "Missions locales pour l'emploi", de bewegingen voor permanente vorming, enz. Samenwerking met de vzw BON, die instaat voor het onthaal langs Nederlandstalige kant in Brussel, is niet alleen wenselijk maar ook noodzakelijk om tussen de onthaalbureaus de nodige bruggen te kunnen slaan.

[samantha.smith@abvv.be](mailto:samantha.smith@abvv.be)

### Volledige gelijkstelling van pensioen bij tijdscrediet

*In de vorige editie van Echo beloofden we terug te komen op de afspraken i.v.m. gelijkstellingen indien er nog iets veranderde.*

*Uiteindelijk hebben we kunnen bekomen dat tijdscrediet zonder én met motief, alsook themaverlof altijd volledig gelijkgesteld wordt. Dus ook het tweede kalenderjaar van halftijds tijdscrediet zonder motief.*

*Een klein verlies aan pensioenrechten zal alleen voorkomen bij een gewone landingsbaan vanaf 55 tot 59 jaar, een landingsbaan 4/5de vanaf 50 jaar met 28 voltijdse loopbaanjaren (alleen mogelijk indien sectorale cao), en een landingsbaan vanaf 60 jaar indien men meer dan twee jaar halftijds neemt. In alle andere gevallen is er volledige gelijkstelling!*

### Onthaal en taalopleidingen verplicht

*De COCOF (de Franse Gemeenschapscommissie in Brussel) wil de onthaalfase en taalopleiding verplicht maken, maar ze heeft daarvoor niet de wettelijke bevoegdheid. Ze wil dan ook de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie inschakelen, want alleen die bezit de bevoegdheid om dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te doen ...*

## Inzetten op onderwijs en vaardigheden in tijden van crisis

Eind 2012 stelde de Europese Commissie twee belangrijke communicaties voor: "Rethinking education: investing in skills for better socio-economic outcomes" en "Moving youth into employment".

Deze conferentie bespreekt het toekomstige Europese onderwijs- en vormings beleid, de impact ervan in Vlaanderen en de nood aan hervormingen.

Waar : Vleva – Kortenberglaan 71 te 1000 Brussel

Wanneer: 22 januari 2013 om 13u tot 17u

Deze conferentie is gratis, maar registratie is gewenst voor 20 januari 2013.

Inschrijven : <http://www.vleva.be/vaardighedenonderwijs>

## ECHO REGIO VLAANDEREN

### Staat de VDAB in uitverkoop?

Vandaag gaat in Vlaanderen 1 euro op 3 voor opleiding en begeleiding van werkzoekenden naar de private markt. Tegelijk, in volle crisis en met drama's als Ford Genk op de achtergrond, vraagt de Vlaamse regering aan de VDAB om bijna 300 voltijds equivalenten te schrappen.

Het VDAB-personeel is meer dan bezorgd daarover, zo blijkt uit een enquête van Vlaams ABVV en ACOD bij 211 VDAB-werknemers die werken in de dienstverlening aan klanten (dus aan werkzoekenden en werkgevers). Ook als afgevaardigden in de raad van bestuur van de VDAB maken we ons zorgen. We stellen vast dat we op de grenzen stuiten van efficiëntieoefeningen, dat elk nieuw beleid dat Vlaanderen ontwikkelt uiteindelijk neerkomt op uitbesteding aan commerciële spelers, wat niet alleen duurder blijkt maar zelfs geen voldoende garantie biedt op kwaliteit of efficiëntie.

#### Onze belangrijkste vaststellingen

##### 1. Het personeel trekt aan de alarmbel: de VDAB zal haar basisopdrachten niet meer kunnen vervullen.

- 76% zegt dat de besparingen een directe, negatieve impact hebben op hun dagelijks werk.
- Maar liefst 88% geeft aan dat de corebusiness van VDAB – de dienstverlening aan werkzoekenden – in het gedrang komt.
- 62% zegt dat ook de dienstverlening aan werkgevers in de toekomst niet meer naar behoren zal kunnen verlopen.
- Het personeel is niet gekant tegen uitbestedingen op zich, maar er leeft een sterke overtuiging dat de VDAB vandaag te veel zaken uitbestedt en dat er een kritische grens is bereikt (86%). Maar liefst 76% heeft het gevoel dat de VDAB in uitverkoop staat.
- Evenveel werknemers (86%) denken dat de VDAB de taken zelf goedkoper kan doen en 95% geeft aan dat de controle op de kwaliteit van wat er uitbested wordt ondermaats is. Bijna 98% denkt dat de verkeerde zaken worden uitbested.

##### 2. Uit de historische vergelijking van de cijfers blijkt verder:

- De voorbije 7 jaar werd de VDAB systematisch en continu onderworpen aan de eis om "meer te doen met minder". De

grenzen van de efficiëntieoefeningen zijn bereikt.

- Men vraagt evenveel vte personeel te besparen als men aan de andere kant reeds uitbestedt aan de vrije markt: een 300-tal. En dit zonder enige garantie op een betere of goedkopere dienstverlening.
- Sinds 2005 is het budget voor uitbesteding bijna vervijfvoudigd. Vandaag gaat er van elke 3 euro die Vlaanderen uitgeeft aan begeleiding en opleiding van werkzoekenden 1 euro naar de private markt.
- Er is een pervers mechanisme op gang gebracht waardoor elk nieuw beleid dat door de Vlaamse regering inzake arbeidsmarkt wordt uitgewerkt, de facto neerkomt op meer middelen naar de private sector en naar het subsidiëren van de winstmarges van commerciële bedrijven.

#### Onze eisen

Het Vlaams ABVV en ACOD willen dat de VDAB als slagkrachtige overheidsinstelling aan het roer van onze arbeidsmarkt blijft staan. Daartoe schuiven we twee eisen naar voor:

**1. De besparingen moeten herbekeken worden op basis van de noden van onze arbeidsmarkt,** zodat de werkzoekenden van vandaag en de slachtoffers van de crisis van morgen de garantie krijgen op een degelijke begeleiding en opleiding vanuit de overheid om snel terug aan de bak te geraken. Er moet een einde komen aan de personeelsstop en het perverse mechanisme dat elke euro nieuw beleid de facto naar de vrije markt moet vloeien.

**2. De VDAB moet gericht samenwerken met partners, en daar hoort ook uitbesteden bij, maar dan daar waar er een meerwaarde te vinden is, namelijk:**

- meer in specifieke opdrachten waarvoor de expertise niet in huis aanwezig is of waarvoor er belangrijke efficiëntiewinsten gemaakt kunnen worden.
- met inachtneming van een beheersbare omvang van de uitbestedingen, zowel naar voldoende controle op de kwaliteit als naar coördinatiekosten voor de VDAB zelf.

Het volledige onderzoek kan je downloaden op [www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be).

[pdiepvents@vlaams.abvv.be](mailto:pdiepvents@vlaams.abvv.be)



## Voortgezette opleiding werknemers: ideeën voor een echt beleid

De overdracht van bevoegdheden, met name wat betreft het beleid van voortgezette opleiding van de werknemers, het Ervaringsfonds en het Betaald Educatief Verlof, moet worden aangegrepen om te werken aan een globaal en doeltreffend gebruik van de middelen die aan die problematiek worden gewijd. Kwaliteit moet daarbij centraal staan. Het Waals ABVV heeft dienaangaande een standpunt ingenomen en heeft o.a. vier principes naar voor geschoven voor de noodzakelijke vereenvoudiging van de huidige procedures.

### 1. Federale en gewestelijke regelingen moeten op elkaar worden afgestemd

Om de voortgezette opleiding van de werknemers efficiënter te organiseren en het pad te effenen voor een globaal vormingsbeleid, is het hoog tijd de inspanningen op het vlak van voortgezette opleiding zoals bepaald in de interprofessionele akkoorden (IPA) sinds 1999 af te stemmen op de gewestelijke regelingen.

De bedoeling van de regeling van financiële incentives van het Waals Gewest was, zoals de naam het al aangeeft, aan te sporen en niet te dwingen, met een systeem van minimale controle. Het doel van de toezichthoudende overheid was misschien lovenswaardig - dienen als een soort aandrijfrem - maar in de praktijk moeten we vaststellen dat dit niet werkt.

**Het eerste principe zou erin bestaan dat een onderneming moet bewijzen dat ze een echt beleid van voortgezette opleiding voert en 1,9% van de loonmassa haalt teneinde toegang te hebben tot de Waalse regelingen.**

### 2. Grotere betrokkenheid van de vakbondsvertegenwoordiging

De rol van de vakbondsvertegenwoordiging moet absoluut worden versterkt. Alleen maar een advies geven, is niet voldoende en heeft als gevolg dat men in probleemdossiers heel vaak moet vaststellen dat de informatie waarover de vakbondsvertegenwoordigers beschikken, vervormd is.

**Het tweede principe is dat een opleidingsplan ter akkoord moet worden voorgelegd aan de vakbondsafvaardiging.**

### 3. Welk vormingsplan moet worden uitgebouwd?

De uitdaging van de voortgezette opleiding van de werknemers kunnen we niet aangaan

door geval per geval te bekijken, zoals dat nu gedaan wordt. De aanschaf van nieuw materiaal, waarbij de scholing heel vaak wordt uitgevoerd door vertegenwoordigers van de leverancier, wat men graag over het hoofd ziet, wordt dan gezien als effectieve vorming van de werknemers op die nieuwe machines. Daarbij overdrijft men graag het aantal uren dat in de plannen wordt geregistreerd.

**Het derde principe is dus het onderhandelen in de onderneming met de vakbondsafvaardiging over een globaal meerjaarlijks opleidingsplan** (met visie op 3 tot 5 jaar), dat jaarlijks kan worden herzien en dat gelinkt is aan de CAO's in de verschillende sectoren.

### 4. Met welk soort erkenning?

**De regeling voor de validatie van vaardigheden** werd ingevoerd in het Waals Gewest en is heel wat geëvolueerd. Nu moeten de verworven competenties (ook in het kader van voortgezette opleidingen), die officieel door de regeling zijn erkend en die de 'portefeuille' vormen van de competenties van de werknemer, ook in aanmerking kunnen worden genomen op het vlak van de arbeids- en loonsvoorwaarden.

**Het vierde principe is voortgezette opleiding te laten aansluiten bij de regeling voor de validatie van competenties en de Service francophone des métiers et des qualification (SFMQ) (Franstalige Dienst voor Beroepen en Kwalificaties).**

De SFMQ, waarin de sociale gesprekspartners zetelen en die de zowel door de beroeps- als door de vormingsprofielen te verwerven vaardigheden bepaalt, kan op onze vraag antwoorden.

De betrokkenheid van de beroepssectoren in die verschillende instanties is een garantie op een goede afstemming tussen de opleidingen en de competenties die moeten worden verworven voor de uitoefening van het beroep.

Op die manier zouden de in voortgezette en met name gesubsidieerde opleiding verworven competenties op een billijke manier bijdragen tot het behoud van de werkgelegenheid, maar ook tot een officiële erkenning in het verruimd kader van het loopbaanbeheer.

anne-marie.rob@fgtb-wallonne.be

## Te ontdekken: de "Europese Gids 'duurzame ontwikkeling' voor de vakbondsman"

De CEPAG heeft deelgenomen aan een Europees project 'Green Workplaces' ter bevordering van de betrokkenheid van de werknemers en hun vertegenwoordigers in het uitwerken van een milieubeleid in hun ondernemingen (zie Echo nr. 8 van oktober 2012).

In die context werd een Europese Gids 'duurzame ontwikkeling' voor de vakbondsman uitgebracht. Doel is de werknemers en vakbondsvertegenwoordigers in heel Europa de middelen te geven hun vakbondsstrijd en acties op te bouwen met het oog op een ecologisch duurzame economische relance.

Ter herinnering: de voornaamste doelstelling van het project Green workplaces, gecoördineerd door het Europees Vakverbond (EVV) met de financiële steun van de Europese Unie, is het creëren van een Europees netwerk op het vlak van 'groene' werkomgevingen. Op Waals niveau wordt een netwerk van 'groene' delegees opgericht, in de lijn van wat de RISE-cel doet (Réseau intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement, Intersyndicaal Netwerk voor Sensibilisering rond Milieu).

Meer info: [www.cepag.be](http://www.cepag.be) of [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

## Europa in crisis

*Volgens sommigen (zie het edito) is het einde van de tunnel in zicht ...*

*Enkele statistieken moeten nochtans tot grote voorzichtigheid aanmanen:*

- 119,6 miljoen Europeanen worden bedreigd met armoede of sociale uitsluiting. Dat is één Europeaan op vier (Eurofound).
- In de Europese Unie werd de kaap van 26 miljoen werklozen, waaronder bijna zes miljoen jongeren van minder dan 25 jaar, overschreden. In Spanje en Griekenland zitten momenteel zes jongeren op tien zonder werk (Eurostat).
- Één werknemer op zes in Europa wordt beschouwd als werknemer met een laag loon. Vooral vrouwen (één op vijf) en werknemers met een contract van bepaalde duur bevinden zich in die situatie (Eurostat).

## Vakbondsactie op Mensenrechtendag

*De Internationale Dag van de Mensenrechten, 10 december, is jaarlijks een belangrijk moment voor de internationale syndicale beweging. Niet enkel omdat vakbondsrechten inherent zijn aan mensenrechten, maar ook omdat het respecteren van mensenrechten de basis vormt van economische en sociale rechtvaardigheid.*

*Helaas toonde 2012 geen fraai beeld op dat vlak. 10 december was dan ook ideaal om te sensibiliseren. En dat gebeurde met een actie van IVV en de Belgische vakbonden aan de ambassades van Bangladesh, Egypte, Panama en Turkije, landen waar vakbondswerking vaak gewelddadig gefnuikt wordt of waar de meest elementaire normen qua veiligheid en gezondheid op de werkvloer met de voeten worden getreden.*

## EUROPA

### Onderhandelingen over de arbeidstijdrichtlijn in het slop

Na de in 2009 mislukte herziening van de arbeidstijdrichtlijn deed de Europese Commissie in 2010 een nieuwe poging tot herziening en raadpleegde de sociale partners over haar plannen. Deze antwoordden in november 2011 dat ze het eens waren om onderhandelingen op te starten over alle in de richtlijn behandelde punten teneinde tot een mogelijke overeenkomst te komen.

De werkgevers stelden eisen i.v.m. de wachttijd, de jaarlijkse vakantie en de annualisering van de arbeidstijd. De vakbonden van hun kant eisten de beëindiging van de opt-out (individuele afwijking van de maximale grens van 48 uur/week), de beperking van de notie "werknemers met autonome beslissingsmacht" (zijn niet onderworpen aan de 48-urengrens) en een aantal maatregelen om de verzoening van privé- en beroepsleven aanzienlijk te verbeteren.

De onderhandelingen duurden het hele jaar 2012. Uiteindelijk en ondanks de pogingen

van de vakbonden om tot een compromis te komen, liepen deze vooral spaak op de opt-out en de wachttijd.

Het Uitvoerend Comité van het Europees Vakverbond van december moest dan ook vaststellen dat de voorstellen van de werkgevers onvoldoende evenwichtig waren en de voortzetting van de onderhandelingen onmogelijk maakten.

Welke zijn nu de mogelijke opties? De onderhandelingen zijn officieel nog niet afgelopen en de sociale partners kunnen nog steeds een ultieme poging doen om tot een vergelijk te komen. Maar als de onderhandelingen definitief mislukken, zal de Commissie opnieuw aan zet zijn en hoogstwaarschijnlijk een nieuw ontwerp van richtlijn voorleggen in het kader van de medebeslissingsprocedure. De soap rond de herziening van de arbeidstijdrichtlijn is dus nog lang niet aan de laatste aflevering toe.

Jean-françois.macours@abvv.be

## INTERNATIONALE RELATIES

### Welke steun voor de Afrikaanse vakbonden? Vergadering van de partners van IVV-Afrika in Lomé

De Afrikaanse regionale afdeling van het Internationaal Vakverbond heeft in december de partners die samenwerkingsprojecten hebben in Afrika, in Lomé uitgenodigd. Een uitgelezen kans om elkaar te ontmoeten, maar ook om meer te vernemen over de prioriteiten van IVV-Afrika en de activiteiten van andere vakbonden op het continent. Doel van de vergadering is de dialoog op gang te brengen over de verschillende samenwerkingsacties en na te denken over samenwerkingsmogelijkheden.

Zoals elders hebben de Afrikaanse vakbonden vandaag te maken met de economische en sociale crisis, maar ook met andere uitdagingen: mensen- en vakbondsrechten worden met de voeten getreden, geringe syndicalisatiegraad, wildgroei van vakbonden enz. Daarom heeft IVV-Afrika een strategisch actieplan opgesteld met 16 domeinen waarin prioritair moet worden opgetreden. De voornaamste zijn de mensen- en vakbondsrechten, de versterking van de syndicale organisatie,

gezondheid en veiligheid op het werk en het thema HIV/AIDS, de betrokkenheid van de vakbonden in de milieuproblematiek, sociale bescherming en M/V-gelijkheid.

Het ABVV heeft actief deelgenomen aan deze ontmoeting en kon er zijn verschillende samenwerkingsprojecten in Afrika uit de doeken doen: de organisatie van de vakbonden versterken, gezondheid en veiligheid op het werk, HIV/AIDS, M/V-gelijkheid enz. De andere vakbondspartners konden er eveneens hun verschillende samenwerkingsprojecten voorstellen (een deel van deze gezamenlijke actie is te vinden op: <http://projects.ituc-csi.org/?lang=fr>).

Het creëren van een netwerk is dus van cruciaal belang om een dialoog aan te gaan over de uitdagingen waar de vakbonden in Afrika mee te maken krijgen... en bij te dragen tot een coherent beleid inzake vakbondssamenwerking!

sophie.grenade@abvv.be