



**Sectorconvenant 2018-2019 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de diamantsector (PC 324)**

**Tussen de Vlaamse Regering, hierbij vertegenwoordigd door:**

Mevrouw Hilde Crevits, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport;

**en de sociale partners van de diamantsector,**

**met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:**

De heer Bart De Hantsetters, Voorzitter Syndicaat der Belgische Diamantnijverheid (SBD);

Mevrouw Melissa Smet, Directeur SBD en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid

De heer Luc Goris, Secretaris Vereniging van Kempische Diamantwerkgevers (DKV) en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid

**met als vertegenwoordigers voor de werknemers:**

De heer Patrick De Backer, Secretaris Algemene Centrale ABVV en Voorzitter Fonds voor de Diamantnijverheid

De heer Yves Toutenel, Secretaris diamant ACV-Transcom en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid

Wordt overeengekomen wat volgt

## **Verbintenissen van de Vlaamse Regering**

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2018 tot en met 31 december 2019** een maximale toelage van **98.000,00 EUR** uit te betalen aan **Fonds voor de Diamantnijverheid, Hoveniersstraat 22 te 2018 Antwerpen (ondernemingsnummer: 0416.381.705 - bankrekeningnummer: BE88 7310 3890 3641)** ter financiering van 1 VTE sectorconsulent.

**Artikel 2.** De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst, door:

1. het organiseren van ad hoc- overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. het organiseren van klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. het organiseren van intervisiemomenten met vertegenwoordigers van de sector, die fungeren als doorgeefluik van informatie.

## **Verbintenissen van de sector**

**Artikel 3.** De diamantsector verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2018-2019, een sectorale **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

**Artikel 4.** De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 1 VTE- sectorconsulent ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 1 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale

werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consultant per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consultants tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

**Artikel 5.** Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2019** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2020** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsindicatoren en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt tijdig aan de sector het modelformulier inzake de rapportering.

De sector werkt vanuit volgende sectorale visie aan de uitvoering van de prioriteiten en acties van dit sectorconvenant:

Hierna volgt een korte situering van de Antwerpse diamantindustrie binnen de grotere internationale context gezien deze vanzelfsprekend bepalend is voor de quasi uitsluitend op export gerichte activiteiten.

Recente cijfers van de internationale prijzen van geslepen diamant (relevant voor de diamant verwerkende industrie) geven een onmiskenbaar negatieve tendens weer. Voor de 30<sup>ste</sup> opeenvolgende maand dalen de prijzen van deze index en dit terwijl de prijzen van de ruwe diamant relatief hoog blijven. Dit heeft een problematisch gevolg voor de winstmarges van de verwerkende industrie. Deze daling reflecteert mogelijk een tanende interesse aan de vraagzijde (de consument) voor diamant, iets waarvoor de diamantindustrie in haar geheel attent is en daarom gerichte marketingacties naar de “*millennials*” voert om dit om te buigen (de “*Real is rare*” campagne).

#### Benchmark groupings PolishedPrices Index

Current Levels		2017 Low		2017 High				
Index	Jan 04=100	Change from week ago	Change from year ago	Index	Date	Index	Date	Year to date change
Overall	116.7	0.0%	-3.9%	115.7	24-Mar	118.7	3-jan	-0.6%

Vervolgens dient opgemerkt te worden dat stilaan ook andere diamantcentra, zoals Indië, zich succesvol toeleggen op het specifiek segment waar Antwerpen in gespecialiseerd is, met name de bewerking van grotere en moeilijkere stenen.

Hierna volgen enkele specifieke cijfers inzake de tewerkstelling in de diamantnijverheid (PC 324)

### Evolutie van het aantal arbeiders

*Bron: Rijksverlofkas Diamant*

	Arbeiders	Leerlingen	Totaal	Evolutie(%)
2007	1276	0	1276	
2008	1146	0	1146	-10,2
2009	1031	1	1032	-9,9
2010	907	4	911	-11,7
2011	867	7	874	-4,1
2012	827	7	834	-4,6
2013	798	4	802	-3,8
2014	725	2	727	-9,4
2015	682	1	683	-6,1
2016	642	1	643	-5,9

Na het moeilijke jaar 2014 merken we weliswaar een daling van de negatieve cijfers op het vlak van tewerkstelling. Diezelfde tendens zien we ook in de cijfers die het aantal effectief gewerkte dagen weergeven.

### Evolutie van het aantal bezoldigde dagen

*Bron: Rijksverlofkas Diamant*

2007	177986
2008	169114
2009	132766
2010	132455
2011	136329
2012	135649
2013	134827
2014	123580,5
2015	115671,5
2016	109520,5

### Grootte van de diamantbewerkingsbedrijven

*Bron: Rijksverlofkas Diamant*

*aantal verschillende arbeiders per werkgever in heel 2016:*

Micro (1 tem 9 arbeiders)	135
Klein (10 tem 49 arbeiders)	15
Middelgroot (50 tem 199 arbeiders)	3

*aantal arbeiders per werkgever op 31/12/2016:*

Micro (1 tem 9 arbeiders)	122
Klein (10 tem 49 arbeiders)	10
Middelgroot (50 tem 199 arbeiders)	2

#### DIVERSITEIT

Aantal arbeiders per nationaliteit en geboorteland bron: *Rijksverlofkas Diamant*

populatie: 643 arbeiders tewerkgesteld in 2016

Land	Nationaliteit	Geboorteland
Onbekend	1	
Armenië	1	
Bangladesh		1
Belarus	1	
België	582	504
Chili		2
China	1	4
Filippijnen	6	35
Frankrijk	1	1
Griekenland		1
Groot-Brittannië	3	1
India	19	34
Iran		1
Israël		2
Italië	1	3
Japan	1	1
Joegoslavië		2
Kaapverdise eilanden		1
Libanon		2
Libanon	1	
Maleisië		1
Marokko	1	10
Mongolië	1	1
Nederland	8	4
Nederlandse Antillen (NL)		1
Nepal	2	2
Pakistan		1
Polen	4	4
Portugal	2	3
Roemenië	3	4
Rusland	1	10

Rwanda		1
Spanje	3	3
Turkije		2
Verenigde Staten		1

Het internationaal karakter van en de diversiteit in de sector komt duidelijk tot uiting in bovenstaande tabel.

De sociale partners blijven het belang van diversiteit ondersteunen, zoals blijkt uit publicaties die rond dit thema verschenen in hun respectievelijke vakbladen, maar ook uit hun concrete ondersteuning van de diamantopleiding in het Stedelijk Lyceum Meir, een studierichting met een overgroot aandeel jongeren met een allochtone achtergrond.

### Leeftijd van de diamantarbeiders in het dienstjaar 2016

Bron: Rijksverlofkas Diamant

LEEFTIJD	AANTAL	%
<25	27	4,2
25-49	304	47,3
50+	312	48,5
Totaal	643	

De cijfers zijn in vergelijking met het dienstjaar 2014 quasi dezelfde gebleven, zij het met een lichte stijging bij de leeftijdsgroep <25j, zowel in aantal als in percentage.

### Uitdagingen

Uit bovenvermelde analyse leren we dat Antwerpen, los van de specifieke internationale context van de diamantsector in haar geheel, in vergelijking met het vorige convenant moet werken aan het consolideren van zijn unieke positie. We zien ook dat (kleinere) bedrijven zich toeleggen op specifieke activiteiten zoals “*repairs*” (het recycleren van reeds geslepen diamanten), alsook het bewerken van synthetische diamanten. Feit is dat de Antwerpse diamantnijverheid profiteert van zijn verankering in het grootste diamantcentrum van de wereld (80% van ruwe en 50% van de geslepen diamant wordt in Antwerpen verhandeld) en zich nog steeds aandient als uniek kenniscentrum.

Het convenant 2016 – 2017 vermeldde het werken rond een kwaliteitslabel “*Cut in Antwerp*” maar dit bleek geen meerwaarde te bieden, daar een label een uniek aanbod of product veronderstelt en ongeschikt is voor een “*commodity*” dat elders ook nog eens goedkoper kan geproduceerd en verkregen worden.

Waar Antwerpen ook zeker voordeel uit haalt is de aanwezigheid van het WTOCD in Lier (Wetenschappelijk en Technologisch OnderzoeksCentrum) dat toonaangevend is op vlak van het ontwikkelen van nieuwe technologie inzake diamantbewerking.

Zeker te vermelden is de het afronden van de testfase van het WOS-project (WasasOnafhankelijk Slijpen), een technologie die disruptief mag genoemd worden op het vlak van klassiek slijpen (handmatige bewerking van diamant).

Uit het voorgaande blijkt dat invoering van technologie in de bedrijven en de bewustmaking van ervaren slijpers van het nut van die technologie, belangrijk blijven om de expertise van Antwerpen te behouden. Het wordt een uitdaging om ervaren slijpers te doen overstappen van jarenlange “*on the spot*”

ervaringsverbreding (elke steen is anders) naar meer inhoudelijke en doorgedreven training rond technologie.

De onvermijdelijke switch naar meer automatisatie (WOS-project) zal een impact hebben op het vlak van basiskennis diamantbewerking waarbij de nadruk meer zal vallen op de planning van het ruw dan op de eigenlijke bewerking. 3-dimensionaal denken en handelen wordt hierbij de overheersende vaardigheid. Dit zal dus zeker gevolgen hebben op het vlak van de afstemming onderwijs – arbeidsmarkt.

De moeilijke internationale context bracht met zich mee dat er de laatste 2 jaren weinig beweging was op het vlak van instroom van jonge werknemers. Een zoektocht naar meer technische profielen, gezien de evolutie van de technologie, wordt hier en daar al geopperd.

Kanalen van instroom zijn de school (Stedelijk Lyceum Meir), maar ook een door de sector ontwikkeld systeem van werkpleklers: de bijzondere scholingsovereenkomst. Dit is een overeenkomst (maximum 18 maanden) tussen werkgever en werknemer (minstens 18 jaar) die bestaat uit (a) een deeltijds arbeidsovereenkomst (na afloop onbepaalde duur en voltijds) en (b) een overeenkomst tot vorming in de praktijk en dit onder het toezicht van het paritair comité voor de diamantnijverheid.

De industriële leerovereenkomst wordt niet meer aangeboden gezien het Vlaamse decreet alternerende opleidingen.

De sector van de diamantbewerking in Antwerpen bevindt zich op een scharnierpunt met technologie als disruptieve factor, die het in zich heeft om (internationale) loonkostproblematiek op te heffen en dus mogelijks grote volumes terug naar Vlaanderen te brengen. Onbekende factor is wel of die technologie (lang) exclusief in Vlaanderen kan blijven.

Sowieso zullen op het vlak van bij- en herscholing, het aantrekken van werknemers met andere dan de klassieke profielen, het herbekijken van de basiscompetenties en de toegang tot die (dure) technologie de komende jaren veel initiatieven moeten genomen worden.

Grosso modo worden dezelfde prioriteiten als 2 jaar geleden hernomen, maar met andere invullingen gezien de nieuwe, hierboven beschreven ontwikkelingen.

Als bijkomend aandachtspunt dient hier vermeld te worden dat op heden de uiteindelijke impact van deze nieuwe technologie moeilijk in te schatten is. Alles zal er van afhangen of in de komende 2 jaren:

- de nieuwe technologische ontwikkelingen in de reële economische realiteit zo succesvol zullen zijn als in de testfase van het pre-prototype;
- die technologie exclusief in Vlaanderen kan blijven en zo een competitief voordeel kan opleveren voor de sector;
- de impact op tewerkstelling significant zal zijn;
- alle bedrijven toegang zullen krijgen tot deze nieuwe technologie.

Tenslotte geven we hierbij een overzichtelijke SWOT-analyse mee van de sector.

strenghts	weaknesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nabijheid grootste diamantcentrum</li> <li>• Innoverende technologie (WTOCD)</li> <li>• Ervaren diamantbewerkers</li> <li>• Toppositie in niche grote stenen</li> <li>• Ondersteunende diensten nijverheid (Fonds, Intern Compensatiefonds, Rijksverlofkas, sectorconvenant)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Te weinig technologie in bedrijven</li> <li>• Investeringsmogelijkheden beperkt</li> <li>• Afwezigheid kleinere stenen beperkt opleidingsmogelijkheden in bedrijven</li> <li>• Hoge leeftijdspiramide</li> <li>• Beperkte kwalificatie instroom</li> </ul>
opportunities	threats

<ul style="list-style-type: none"> <li>• WOS-project (automatisatie)</li> <li>• Opleidingen nieuwe technologie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blijvende kleine marges</li> <li>• Inhaalbeweging buitenland in niche grote stenen</li> <li>• Snelle verhuis Vlaamse technologie naar buitenland</li> <li>• Beperkte instroom jongeren</li> </ul>	
---	--	--

Vanuit de geschetste sectorale visie en vanuit de sectorspecifieke uitdagingen waar de sector op korte en langere termijn voor staat, maakt de sector werk van het aanpakken van de volgende prioriteiten:

- Prioriteit 1: Een competentiebeleid voeren gericht op nieuwe technologie.
- Prioriteit 2: Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt.
- Prioriteit 3: Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.



## **PRIORITEIT 1: Een competentiebeleid voeren gericht op nieuwe technologie**

### **Motivatie**

De opleiding van ervaren slijpers dient een prioriteit te zijn, gezien de nieuwe technologie die zich aandient.

Een tendens naar meer automatisatie rond welbepaalde aspecten van diamantbewerking heeft zich al jaren doorgezet, maar ook nu komt het eigenlijke slijpproces in aanmerking voor automatisatie (WOS-project).

Automatisatie veronderstelt het aantrekken van - of omscholen tot – operatoren met vanzelfsprekend andere competenties.

Er zullen nog altijd specifieke slijpactiviteiten zijn (repairs, afwerken van de stenen na automatisatie, slijpen van kleinere stenen, ...), waardoor er de komende jaren er nog geen spectaculaire veranderingen zullen optreden inzake jobinvulling. Hierdoor blijft het primordiaal om werknemers nog te laten bijscholen in technologieën die het slijpproces ondersteunen.

Principieel, naast de eigenlijke organisatie van opleidingen, blijft het Fonds voor de Diamantnijverheid opleidingen ook financieel ondersteunen door ze gratis aan te bieden aan bedrijven en hun werknemers.

Het WTOCD, dat de technologie ontwikkelde, zal mee de opleidingen verzorgen en het AWDC, de overkoepelende belangenorganisatie voor de Antwerpse diamantsector, zal deze mee financieel ondersteunen.

Als partner dient hier tevens VDAB vermeld te worden. Bedoeling is werkzoekende slijpers zo veel mogelijk te laten deelnemen aan voornoemde opleidingen om hun re-integratie in de sector te vergemakkelijken.

Sowieso zal, rekening houdend met de ontwikkelingen rond verdere automatisatie, de competitie en dus competenties verschuiven naar de planning, m.a.w. het zoeken naar het optimaal rendement van de ruwe stenen. Kennis van specifieke ICT-toepassingen zijn hierbij onontbeerlijk, waarbij andere profielen in aanmerking komen om als diamantplanner te kunnen functioneren. Een doorgedreven kennis van diamant blijft evenwel onontbeerlijk in dit proces. Ook hier dient te worden onderzocht hoe herscholing gerealiseerd kan worden en voor wie.

In heel dit transformatieproces zal de kennis van ervaren diamantbewerkers onontbeerlijk blijven en dus is het voeren van een welzijnsbeleid in de ondernemingen zeer belangrijk om die ervaring zo lang mogelijk aan zich te binden.

In 2014 en 2016 werden door de sociale partners maatregelen genomen rond werkbaar werk: hoger aanvullend pensioen en aanvullende vakantiedagen voor +56-jarigen. Recent onderzoek naar de arbeidsparticipatie van +56 jarigen laat een lichte stijging zien in de laatste 2 jaar.

**Aantal plus 56 jarige arbeiders in dienst op 31/12 bron:**  
*Rijksverlofkas Diamant*

31-dec	Aantal arbeiders plus 56 op 31/12	Totaal arbeiders in dienst 31/12	% plus 56	% rechthebbende +56j.
2012	158	746	21,18	16,09
2013	140	684	20,47	17,4
2014	138	660	20,91	16,06
2015	137	592	23,14	19,59
2016	128	580	22,07	19,48
2017				

### Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

De informatie die per actie wordt vermeld bevat de volgende informatie:

omschrijving, timing, betrokken partners, beoogde doelstelling.

#### Actie 1: Organiseren van workshops voor ervaren slijpers rond nieuwe technologieën

In het verleden werden reeds initiatieven genomen zoals het organiseren van cursussen meesterslijper, een 5-daagse meer algemene opleiding rond nieuwe technologieën. Van dit concept wordt afgestapt bij gebrek aan belangstelling van de bedrijven en de werknemers om hieraan nog deel te nemen.

Een navraag bij alle betrokken bedrijven, waarbij ook een technisch expert werd ingeschakeld om de juiste aanpak te detecteren, leert ons dat kortere, meer praktisch gerichte, hands-on trainingen de voorkeur genieten. Bedoeling is dan ook om workshops (korte sessies van 2 à 3 dagen) te organiseren rond welbepaalde technologie die bedrijven in functie van hun specifieke activiteit kan interesseren.

Die workshops zullen telkens met maximaal 4 à 5 deelnemers ingericht worden ten einde toe te laten dat allen actief kunnen deelnemen en alle mogelijkheden kunnen ontdekken die de toestellen te bieden hebben.

In een eerste fase zal het concreet gaan om workshops over volgende toestellen: EOS (snijmachine), Avalon (meten van de gladheid van een diamantfacet) en Morgana (uitlijnen van de slijpmolen). Dit zal uiteraard gebeuren in samenwerking met het WTOCD, die deze toestellen ontwikkelde.

Bij deze actie gaan we monitoren in welke mate we de diverse kansengroepen bereiken en meer bepaald of we ouderen (+50 jarigen) en werknemers met een arbeidshandicap (instroom in 2012 via de basiscursussen) zullen kunnen aanspreken.

Timing: in het voorjaar van 2018 zullen de workshops worden georganiseerd; partners worden hierbij het WTOCD voor wat betreft de technisch – instructieve kant, het Fonds voor de Diamantnijverheid en AWDC voor van de financiering van de opleidingen en HRD Antwerp voor het logistiek aspect en tenslotte VDAB wat betreft bijscholing werkzoekenden.

## **Actie 2: Bijscholing van werkzoekende diamantbewerkers**

Consultatie van Arvastat (statistieken werkloosheid) leert ons dat er 57 werkzoekende diamantbewerkers zijn geregistreerd. Met het Servicepunt Industrie Antwerpen van VDAB is er afgesproken dat deze groep van personen benaderd zullen worden teneinde na een prescreening door VDAB en een technische screening door de diamantsector ze te laten deelnemen aan bijscholingscursussen om hun re-integratie in de sector te vergemakkelijken.

Met dit doel voor ogen zal de sectorconsulent een aanvraag bij VDAB indienen voor de erkenning door VDAB van de opleiding.

Uiteindelijk hoopt men een 10 werkzoekenden terug in de sector te krijgen.

Ook hier gaan we de diversiteitsmonitor gebruiken en bekijken hoeveel ouderen (+50 jarigen) in aanmerking komen.

Screening en opleiding zullen in het voorjaar 2018 plaatsvinden.

## **Actie 3: Instructieve films maken over de nieuwe technologie**

Om de bedrijven beter te sensibiliseren en de drempel te verlagen rond de nieuwe technologie zullen instructieve films gemaakt worden door het WTOCD, in samenwerking met het Fonds, en dit voor de Vlaamse bedrijven. Voor alle duidelijkheid betreft het hier in de eerste plaats instructieve en niet zozeer commerciële doeleinden. Als leidraad kan het beroepensfilm diamantbewerker van de VDAB dienen die trouwens telkens getoond wordt op de sensibiliseringdagen (diamantbad) georganiseerd voor de leerlingen van de school door het Fonds en AWDC.

Die films zullen op de website van het WTOCD te zien zijn. Dit zal ook de visibiliteit van de instelling zelf vergroten want naast het ontwikkelen van nieuwe technologie is er een belangrijk aspect dat misschien nog te weinig gekend is door de bedrijven, met name hun Technologisch Advies Dienst (TAD) met het oog op dagdagelijks opvangen van concrete technische vragen vanwege de bedrijven. Een efficiënt toetssteen om te zien naar de impact van het consulteren van die films is het meten van het aantal bezoekers op de site, cijfers die in het jaarverslag van het WTOCD verschijnen.

De geplande workshops begin 2018 zijn een gelegenheid om over dit initiatief te spreken waarbij deze instructieve films trouwens als een ideale aanvulling op de opleiding kunnen beschouwd worden. Verder zullen de vakbladen van de sociale partners alsook de website van het Fonds als communicatiemiddelen gebruikt worden voor het bekendmaken van de films.

Timing: voorjaar 2018

## **Actie 4: Bedrijven sensibiliseren rond werkbaar werk**

Als preventieadviseur van het gemeenschappelijk Comité voor preventie en bescherming op het werk (bedrijven ressorterend onder PC 324) zal de sectorconsulent de bedrijven individueel attenderen op het belang van werkbaar werk en meer algemeen inzake welzijn op het werk. De psychosociale aspecten zoals weerbaarheid van medewerkers en werkdruk maar ook het valoriseren van deskundigheid met het oog op het doorgeven van ervaring komen hierbij aan bod.

Een piste is het voeren van een enquête bij de werknemers rond werkbaar werk en dit in samenwerking met de sociale partners om een zo optimaal mogelijk te respons te verkrijgen. De sector zal op basis van de bevraging en in overleg met de sociale partners een actieplan opstellen. Concrete maatregelen die daaruit kunnen voortvloeien moeten vanzelfsprekend in de eerste plaats bij hen een draagvlak hebben.

Inzake bevraging rond dit thema zal de werkbaarheidsmonitor van de SERV als model dienen. Een verantwoordelijke van de betrokken dienst van de SERV heeft hiertoe reeds technische ondersteuning aangeboden.

Timing: najaar 2018: akkoord van de sociale partners m.b.t. uitvoering van de enquête

2019: mogelijke concrete maatregelen n.a.v. bevraging

## PRIORITEIT 2: Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt

### Motivatie

Als instroomkanaal voor de sector blijft het stedelijk Lyceum Meir met zijn richting diamantbewerking een belangrijk gegeven. De wijzigingen die zich voordoen op onderwijsniveau (nieuw decreet secundair onderwijs) worden opgevolgd door de sector en het Fonds voor de Diamantnijverheid in het bijzonder om de competenties van de toekomst optimaal invulling te doen krijgen in het onderwijs. Het al dan niet gemakkelijk invullen van stageplaatsen voor de leerlingen is een eerste indicatie of de bedrijven inzicht krijgen in de verworven vaardigheden van die leerlingen. Het Fonds voor de Diamantnijverheid heeft recent beslist de bestaande financiële tegemoetkoming voor bedrijven die jongeren een stageplaats aanbieden te verhogen zodat ook kleinere bedrijven (2-3 werknemers) in grotere mate in aanmerking komen.

Het Fonds heeft een hoogtechnologisch toestel (m.n. de EOS fancy ontwikkeld door het WTOCD) ter beschikking gesteld voor de school voor haar opleiding diamantbewerking om tegemoet te komen aan de meer technische kennis en competenties die de industrie vraagt. Kennis van deze technologie kan voor de leerlingen een troef zijn om kwaliteitsvolle stageplaatsen binnen de industrie te vinden, maar zal ook de uiteindelijke instroom in de sector vergemakkelijken.

Na een eerste evaluatie omtrent het gebruik van dit toestel kwam een onderbenutting van de specifieke mogelijkheden ervan tot uiting. Een meer doorgedreven training van de leerkrachten is aan de orde, zodat kennis van nieuwe technologie zo maximaal mogelijk kan worden aangeleerd aan de leerlingen.

Onvermijdelijk dient ook de eigenlijke beroepskwalificatie te worden geactualiseerd en geïmplementeerd in het onderwijs. Gezien de evolutie van het beroep in een meer technische richting dient bekeken te worden of het beroepskwalificatiedossier van diamantbewerker an sich dient aangepast te worden.

Partners in deze zijn de verantwoordelijke voor de opleiding diamantbewerking van de school, het agentschap AHOVOKS, de technische consultants.

Zoals eerder vermeld in de omgevingsanalyse (uitdagingen) zal in het kader van duaal leren geen beroep gedaan worden op het stelsel industrieel leerlingwezen (nu: alternerende opleiding). Dit heeft te maken met de situatie van de diamantsector waar de bepalingen voorzien in het decreet niet kunnen toegepast worden alsook ingevolge het weinige gebruik ervan door de bedrijven. Bedrijven die toch van deze vorm van werkplekleren gebruik willen maken, kunnen de bijzondere scholingsovereenkomst aanwenden, welke door de sector ontwikkeld werd en opgevolgd wordt. Voor alle duidelijkheid is de doelgroep qua jongeren wat betreft de scholingsovereenkomst de +18 jarigen die dus niet meer leerplichtig zijn.

Bij deze prioriteit en bijbehorende acties zullen we monitoren in welke mate we kansgroepen bereiken en we denken hierbij in de eerste plaats aan jongeren met een migratieachtergrond.

### Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

### **Actie 1: Kwaliteitsvolle stageplaatsen aanbieden voor de leerlingen van de school**

Voor de leerlingen van 6<sup>de</sup> en 7<sup>de</sup> specialisatiejaar zijn stages voorzien in het leerplan (3 weken blokstage). Nog steeds zijn bedrijven terughoudend in het aanbieden van stages, omwille van mogelijke motivatieproblemen bij de leerlingen. Bovendien zijn grote(re) stenen niet het geschikte oefenmateriaal voor deze leerlingen.

Er zullen dan ook sensibiliseringsacties ondernomen worden waarbij de inspanningen van de sector naar het optimaliseren van de schoolopleiding (zie verder) aan bod zullen komen en het belang van een toekomstgerichte instroom van goed opgeleide jongeren voor de sector in haar geheel zal worden benadrukt. Een algemene infosessie rond mogelijkheden en tegemoetkomingen tav de ondernemingen vanwege het Fonds inzake aanwerving en opleiding wordt eind 2017 gehouden. De inspanningen vanwege het Fonds naar de school toe en het belang van stagemogelijkheden voor de leerlingen zullen er aan bod komen.

Sowieso zal de sectorconsulent actief meewerken om kwaliteitsvolle stageplaatsen te vinden.

Timing: de stages vinden plaats jaarlijks telkens in het voorjaar, maw deze actie heeft betrekking op zowel 2018 als 2019.

### **Actie 2: Oplijsten/actualiseren van de beoogde kwalificaties/competenties voor toekomstige diamantbewerkers**

Er dient te worden nagegaan in hoeverre er reeds op korte termijn scholing kan gegeven worden aan de leerlingen van het 7<sup>de</sup> jaar (Geautomatiseerde Diamantbewerking en Kwaliteitsanalyse). Reeds nu worden door de sector zelf aan deze leerlingen cursussen aangeboden rond grading van diamanten. Er zal worden onderzocht in hoeverre de sector ook bepaalde opleidingen rond automatisatie en planning kan aanbieden.

Timing: er wordt reeds in najaar 2017 gestart met de voorbereidende gesprekken met de school zodat er al een impact kan zijn op het schooljaar 2017 – 2018.

### **Actie 3: Actualiseren van het beroepskwalificatiedossier diamantbewerker**

Rekening houdend met de impact van nieuwe technologie op invulling van het beroep van diamantbewerker dienen er nieuwe beroepsprofielen opgemaakt te worden. Experts uit de sector, alsook AHOVOKS, zullen hierbij betrokken worden onder de coördinatie van de sectorconsulent.

Timing: voorjaar 2018

### **Actie 4: Opleidingen voorzien voor de leerkrachten van de school**

Het ter beschikking stellen van technologisch hoogwaardige apparatuur en de voorziene opleiding rond de mogelijkheden ervan, bleek niet voldoende. Om er optimaal educatief gebruik van te kunnen maken dienen ook de leerkrachten een doorgedreven opleiding in het gebruik ervan te krijgen.

Bijkomende, sessies van “*train the trainer* (leraar)” zijn dus aangewezen opdat de leerlingen deze noodzakelijke vaardigheden kunnen verwerven als een troef om de concrete instroom in de sector

te vergemakkelijken. De sectorconsulent zal dit opvolgen middels een jaarlijkse, uitgebreide rapportage door de leraar aan het Fonds.

In samenspraak met de school zal worden nagegaan wanneer en op welke wijze deze opleiding optimaal kan gebeuren. Streefdoel is het schooljaar 2017-2018.

Eventueel kunnen de voorziene workshops voor ervaren slijpers (zie prioriteit 1 actie 1) ook opengesteld worden voor de leerkrachten van de school, zodat ze mee de evolutie kenmerkend voor de sector kunnen volgen.

Timing: voorjaar 2018

#### Actie 5: Onderzoek naar opportuniteit van mentorkorting

Om jongeren optimaal te begeleiden is het systeem van mentorschap een mogelijk instrument met de daaraan verbonden mentoropleiding en doelgroepvermindering voor de werkgever. Eerst dient de opportuniteit nagegaan te worden van dit systeem rekening houdend met het feit dat de diamantnijverheid bestaat uit voornamelijk micro-ondernemingen en er dus voldoende bereidwilligheid moet gevonden worden vanwege de bedrijven. Tijdens zijn bedrijfsbezoeken zal de sectorconsulent dit ter sprake brengen.

Timing: najaar 2018

## PRIORITEIT 3: Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

### Motivatie

In de omgevingsanalyse geeft de cijfertabel goed de diversiteit weer inzake afkomst.

Het quasi louter internationaal karakter van de sector, zowel op het vlak van bedrijven als van klanten, is hier de logische verklaring.

De vorige jaren werd de nadruk gelegd op de realiteit van de in principe belangrijkste potentiële aanwervingskanaal, met name de school, en diens zeer diverse samenstelling op het vlak van afkomst.

Via stages en opendeurdagen in het praktijklokaal van de school, alsook het verder ondersteunen van de school door het Fonds voor de Diamantnijverheid op het vlak van technologische uitrusting en bijscholing leraars, zal het belang van dit recruiteringskanaal duidelijk blijven.

Dit wat de aanbodzijde betreft.

Inzake vraag zullen de diverse mogelijkheden m.b.t. aanwerving uit kansengroepen duidelijker naar voor gebracht worden via sensibilisering en verspreiding van informatie. De in principe grote loyaliteit vanwege bijvoorbeeld mensen met een arbeidshandicap, moet een extra motivatie zijn in hoofde van de werkgever. De lange opleidingstijd in de onderneming dient gerentabiliseerd te worden onder de vorm van een duurzame arbeidsrelatie.

Zoals eerder uiteengezet worden de inspanningen om de school met zijn divers publiek verder te ondersteunen gecontinueerd.

### Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

De informatie die per actie wordt vermeld bevat de volgende informatie:

omschrijving, timing, betrokken partners, beoogde doelstelling.

### Actie 1: Opname van een sectorale gedragscode in het arbeidsreglement

Om het draagvlak rond discriminatiebestrijding te vergroten zal er een non-discriminatieclausule verschijnen in het arbeidsreglement. Deze zal de volgende elementen bevatten:

*Ondernemingen behorende tot natuurlijke en rechtspersonen werkzaam in het paritair comité 324 en met een erkende werkplaats die deze sectorale gedragscode onderschrijven:*

- *Verbinden zich ertoe elke vorm van discriminatie naar sekse, vermeend ras, kleur, afkomst, nationaliteit of etnische origine, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloofs- of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of lichamelijke kenmerk te weigeren.*
- *Verbinden er zich toe de noodzakelijke inspanningen te leveren om voor iedereen gelijke en neutrale kansen te waarborgen bij instroom, ontwikkeling en doorstroom, etc*
- *Verbinden zich er toe een divers samengestelde onderneming op een objectieve manier te beogen.*
- *Verbinden er zich toe elk discriminerend gedrag op de werkplaats te voorkomen en, indien nodig, te bestrijden.*



- *Verbinden er zich toe klanten mee te delen dat zij geen rekening zal houden met vragen of wensen van discriminerende aard.*
- *Verbinden er zich toe een kwaliteitsdienst te leveren die beleefdheid, objectiviteit en onpartijdigheid inhoudt in het belang van de externe en interne klant, in naleving van onderhavige code.*

Deze gedragscode zal verschijnen in het arbeidsreglement dat trouwens geldt voor de hele sector van de diamantnijverheid, meer bepaald voor activiteiten die gebeuren in erkende werkplaatsen. Om diamant te kunnen bewerken dient men die erkenning aan te vragen aan het paritair comité. M.a.w. de gedragscode verschijnt in alle bedrijven waar het sectorconvenant van toepassing is.

Het paritair comité 324 wordt gevraagd deze clause op te nemen in het arbeidsreglement dat daarna gepubliceerd zal worden in het aanwezigheidsregister 2018. Timing: voorjaar 2018.

### **Actie 2: Sensibiliseren van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit**

Op de website Van het Fonds zal er een belangrijk thema worden toegevoegd, met name het belang van EAD en diversiteit. Deze thema zal door de sectorconsulent uitgewerkt worden als een kerntaak van het Fonds (homepage) en zal de belangrijkste bepalingen van de non-discriminatie wetgeving bevatten met verwijzing naar concrete acties van het Fonds en naar het opleidingsplatform over antidiscriminatie ([www.ediv.be](http://www.ediv.be)).

Timing: voorjaar 2018

### **Actie 3: Sensibiliseren van de leden van de sociale partners**

De sociale partners zullen in het kader van hun resp. ledenvergaderingen het thema van non-discriminatie behandelen en dit doorheen 2018 en 2019. Hierbij zullen op die vergaderingen de leden geïnformeerd worden naar de reikwijdte van de bepalingen van de gedragscode en algemene informatie rond antidiscriminatie.

Ook publicaties rond dit onderwerp zullen via hun gebruikelijke kanalen (ledenbladen) verschijnen.

## Resultaatsindicatoren

Decretaal thema	Gekozen indicator	Streefcijfer	Streefcijfer jaarlijks of 2 jaarlijks?	Nulmeting	Gebruikte databron
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	<i>(geef minstens 1 indicator op)</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aantal stageplaatsen voor leerlingen...</li> <li>....</li> </ul>	2018: alle IIn	jaarlijks	Situatie 2017	Stedelijk Lyceum Meir
Competentiebeleid	<i>(geef minstens 1 indicator op)</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aantal inschrijvingen workshops...</li> <li>....</li> </ul>	2018: 15	2 jaarlijks	Inschrijvingen cursus meesterslijper 2012: 13	Fonds voor de Diamantnijverheid
Evenredige arbeidsdeelname	<i>(geef minstens 1 indicator op)</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Opname van anti-discriminatie clause in arbeidsreglement</li> <li>...</li> <li>....</li> </ul>	Opname in arbeidsreglement	jaarlijks	Arbeidsreglement 2017: geen sectorale gedragscode	Arbeidsreglement bedrijven PC 324 met erkende werkplaats

Geef hieronder meer toelichting (achtergrondinformatie) per gekozen indicator.

- Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt: voor het schooljaar 2017 – 2018 zijn er 10 leerlingen die in aanmerking komen voor een stage, m.a.w. het doel is alle leerlingen een stageplaats aan te bieden
- Competentiebeleid: uit de reacties van de bedrijven tijdens het bezoek van de sectorconsulent ter promotie van de workshops en in vergelijking met eerdere opleidingen (2012) zijn 15 deelnemers een na te streven cijfer

- Evenredige arbeidsdeelname: de opname van hierboven vermelde non-discriminatiecode in het arbeidsreglement van bedrijven met erkende werkplaats (101 erkende werkplaatsen) na goedkeuring van de sociale partners

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

### **Financiering**

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsindicator per decretale kapstok is behaald. Als een indicator niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsindicatoren betaald.

### **Beëindiging**

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

### **Wijzigbaarheid**

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

### **Evaluatie**

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

### **Controle en toezicht**

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren te Brussel op....., waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Mevrouw Hilde CREVITS, ·  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en  
Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe MUYTERS, ·  
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Namens de sociale partners van de diamantsector,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Bart De Hantsetters,  
Voorzitter Syndicaat der Belgische Diamantnijverheid

Mevrouw Melissa Smet,  
Directeur SBD en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid

De heer Luc Goris,  
Secretaris Vereniging van Kempische Diamantwerkgevers (DKV)  
en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Patrick De Backer,  
Secretaris Algemene Centrale ABVV en  
Voorzitter Fonds voor de Diamantnijverheid

De heer Yves Toutenel,  
Secretaris diamant ACV-Transcom en  
Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid