

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 2021

■ Economie

Budget Mobiliteit: naar een verbetering!

■ Ondernemingen

Mag de werkgever van zijn werknemers
het COVID Safe Ticket vragen?

Verplichte vaccinatie van het zorgpersoneel

■ Sociaal beleid

Vermoeden moet ook van
toepassing zijn bij opeenvolging van
arbeidsovereenkomsten voor bepaalde
tijd en vervangingsovereenkomsten

■ Sociale ombuds

Gerichte hulp voor slachtoffers van
ernstige arbeidsongevallen

■ Echo regio Brussel

Gewestelijke huisvestingsbeleid
te Brussel: een 1e evaluatie

■ Echo regio Vlaanderen

Individueel maatwerk: een brug
tussen de sociale economie en
de reguliere arbeidsmarkt?

■ Echo regio Wallonië

Controles op de beschikbaarheid: focus
op de aangepaste beschikbaarheid en
het beroep bij de arbeidsrechtbank

■ Europa & Internationale relaties

Green transition: niet 'indien?' maar 'hoe?'

De anti-gender beweging, een conservatief
antwoord op progressieve overwinningen

ECHO download:

www.abvv.be/publicaties

ECHO per mail:

echo@abvv.be

www.abvv.be

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

Meer jobs in de e-commerce dankzij nachtwerk?

De federale regering maakte haar begroting op voor 2022. Tegelijk nam ze beslissingen over arbeidsmarktmaatregelen, zowel rond het wegwerken van knelpunten op de arbeidsmarkt als het bevorderen van meer arbeidsflexibiliteit. De regering wil een e-commerce strategie lanceren (met de hulp van de CRB) en zal advies vragen aan de sociale partners in de NAR over een versoepeling van avond/nachtarbeid. Lukt dat niet, dan zal ze zelf knopen doorhakken, lezen en vernemen we.

Het liberaal discours kennen we intussen: ons land doet het niet goed op vlak van e-commerce en de grote spelers investeren over de grens omdat de buurlanden veel flexibeler zijn. De oplossing ligt voor de hand: versoepel nachtarbeid. De socialisten in de regering konden de boot een beetje afhouden. Er komt eerst sociaal overleg, maar het gevaar is dus niet van de baan.

Het is alvast goed dat er ook een soort van ronde tafel komt over de positie van e-commerce in ons land. Volgens Eurostat doen we het de laatste jaren erg goed op vlak van e-commerce te opzichte van onze buurlanden, zowel bij de KMO en meer nog bij de Belgische grote ondernemingen. Nochtans liggen de grootste e-commerce bedrijven zoals Bol.com, Coolblue of Zalando over de grens. Volgens sommige experts ligt de toekomst bij lokale, kleinere magazijnen, dichtbij de grote steden, waardoor men nog sneller zal kunnen leveren: same day in plaats van next day. Hoe dan ook moeten er grote vragen worden gesteld bij het bedrijfsmodel van die grote bedrijven. Want ze zetten meedogenloos in op grote volumes aan lage prijzen en snijden daarom in alle kostenposten, ook in de loonkost van hun werknemers, zoals bv. de budgetluchtvaartmaatschappijen. Idem bij de discountwinkels die lage lonen betalen en besparen op personeel, met alle gevolgen voor de werkdruk van de cassières en hun collega's. Een race to the bottom op vlak van lonen en arbeidsvoorwaarden. En dan hebben we het nog niet gehad over de negatieve gevolgen van het huidige model van e-commerce voor de mobiliteit en het milieu.

Het getuigt van een compleet gebrek aan respect voor deze werknemers (of is het wereldvreemdheid) dat de liberalen op vraag van Comeos en grote broer VBO de uitbreiding van nachtwerk nu op tafel leggen. Nachtwerk is letterlijk ziekmakend. Onderzoek laat daar geen twijfel over bestaan: zeker shiftenwerk op late en nachtelijke uren verhoogt de kans op diabetes, hartaandoeningen, slaapproblemen, om nog over familiale en sociale fricties nog maar te zwijgen. Het Internationaal Agentschap voor Kankeronderzoek (IARC) klasseert het nachtwerk intussen als 'waarschijnlijk kankerverwekkend voor de mens'.

Zijn we dan tegen elke vorm van nachtwerk? Nee, niet wanneer het moet omwille van maatschappelijke noden zoals gezondheidszorg, of wanneer het productieproces dat echt vereist, zoals in volcontinu-bedrijven. Maar bij handel is dat niet het geval. En dan nog zijn we bereid om afspraken te maken over aangepaste werktijden zoals bij Ikea, Torfs, Vanden Borre, Colruyt... en vele andere bedrijven. Maar dan wel mits compensaties voor de betrokken werknemers en via collectief sociaal overleg. Precies daar wringt het liberaal-patronaal schoentje. Want de voorstellen die ze nu op tafel leggen, proberen net dat collectief overleg bij invoering van nachtwerk uit te schakelen door het aanpassen van het arbeidsreglement mogelijk te maken van zodra 1 vakbond akkoord gaat, of gewoon op vraag van de individuele werknemer.

Het wordt tijd dat werkgeversorganisaties inzien dat dit niet het model is dat voor sociaal-economische vooruitgang zal zorgen.

Sociale gesprekspartners en bedrijfsrevisoren hernieuwen hun akkoord over de '24 good practices' voor de ondernemingsraad

De sociale Gesprekspartners (ABVV, ACV, ACLVB en VBO) en de bedrijfsrevisoren publiceerden onlangs de tweede editie van de brochure met 24 goede praktijken gericht op de goede werking van de ondernemingsraad met betrekking tot de economische en financiële informatie (EFI).

Deze 24 goede praktijken veranderen niets aan de geldende normen of regelgeving, maar moeten aanbevolen worden als een handelwijze die de sociale dialoog in ondernemingen evenals de organisatie van vergaderingen waar de EFI besproken wordt, op nuttige wijze bevorderen.

Dankzij deze goede praktijken wordt enerzijds de tussenkomenst van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad doeltreffender en kan er anderzijds beter ingespeeld worden op de verwachtingen van alle betrokkenen, d.w.z. het ondernemingshoofd, de werknemersvertegenwoordigers en de bedrijfsrevisor. Thema's die aan bod komen zijn onder meer: de voorvergaderingen, de pedagogische rol van de bedrijfsrevisor, de hernieuwing en het neerleggen van het mandaat van de bedrijfsrevisor, het opstellen van de EFI, de continuïteit en discontinuïteit van de onderneming, enz.

De brochure staat op de site van het ABVV.

ECONOMIE

Budget Mobiliteit: naar een verbetering!

Naar aanleiding van een verzoek van de vice-eerste ministers Van Peteghem en Vandenbroucke werd de sociale gesprekspartners gevraagd hun advies te geven over een herziening van de wetgeving inzake het mobiliteitsbudget. De ontwerptekst die aanvankelijk was voorgelegd, maakte deel uit van het wetsontwerp tot organisatie van de fiscale en sociale vergroening van de mobiliteit. Op verzoek van het ABVV werd het gedeelte van het ontwerp dat betrekking heeft op de mobiliteitsbegroting, afgesplitst om de sociale gesprekspartners de tijd te geven hun advies uit te brengen. Tijdens de vergadering van 28 september hebben de NAR en de CRB zich unaniem uitgesproken voor een herziening van deze wetgeving.

In het IPA 2017-2018 hadden de sociale gesprekspartners (SG's) bij de maatschappelijke uitdagingen voor België uitgestippeld dat er wetgeving voor een mobiliteitsbudget nodig was om "de duurzame mobiliteit te verbeteren en de intermodaliteit te bevorderen, [...] waarbij duidelijk wordt gemaakt dat het mobiliteitsbudget slechts een onderdeel is van een globale visie op mobiliteit". Naar aanleiding van de werkzaamheden en adviezen van de SG's binnen de NAR-CRB, had de regering Michel - De Wever een wetgevend kader uitgewerkt voor het mobiliteitsbudget (MB). Zoals het ABVV openlijk had betreurd, o.a. tijdens een hoorzitting in het Parlement, hield deze in 2019 ingevoerde wetgeving geen rekening met alle door de SG's unaniem bepleite evenwichten. Het ABVV had vooral aangedrongen op het feit dat bepaalde antimisbruikmaatregelen ontbreken, zoals de vaststelling van een minimum- en vooral van een maximumbedrag.

In het aan de SG's voorgestelde wetsontwerp wordt het kader van het MB niet fundamenteel gewijzigd. De tekst bepaalt evenwel dat er rekening moet worden gehouden met de voor 2026 geplande elektrificatie van het bedrijfswagenpark. In dit verband is het de bedoeling dat de auto's van de eerste pijler en de mobiliteitsoplossingen van de tweede pijler vanaf 2026 ook elektrisch zullen moeten zijn. In dit verband vestigen de SG's de aandacht van de regering op de noodzaak om de situatie vóór 2026 te evalueren om ervoor te zorgen dat het netwerk en de infrastructuur volgen.

Wat pijler 2 betreft, voorziet het wetsontwerp in een uitbreiding van de lijst van toegelaten uitgaven (bepaalde parkings, fietsleningen, abonnementen op het openbaar vervoer voor

gezinsleden, uitbreiding tot 10km (i.p.v. 5km) van de straal waarbinnen de woning gelegen moet zijn t.o.v. de gebruikelijke arbeidsplaats, in aanmerking nemen van het kapitaal en niet langer alleen van de intresten op de hypothecaire lening, enz.)

Inzake de antimisbruikmaatregelen, doen de SG's volgende voorstellen :

- afschaffing van de 12-maandenvoorwaarde in hoofde van de werknemer (d.w.z. de verplichting voor een werknemer om 12 maanden met een bedrijfswagen te rijden om te kunnen kiezen voor een mobiliteitsbudget);
- behoud van de 36-maandenvoorwaarde in hoofde van de werkgever;
- invoering (eindelijk) van een jaarlijks minimum- (3.000 euro) en maximumbedrag (16.000 euro) om te voorkomen dat het mobiliteitsbudget te gemakkelijk wordt gebruikt als een nieuw instrument voor salarisoptimalisering.

In het kader van dit unaniem advies van september 2021 hebben de SG's nogmaals gewezen op het belang van de eerbiediging van alle bereikte evenwichten. Het ABVV zal er in het bijzonder op toezien dat de antimisbruikmaatregel m.b.t. de minimum- en maximumbedragen wel degelijk wordt opgenomen in het wetsontwerp dat de regering aan het parlement zal voorleggen.

christophe.quintard@abvv.be

sacha.dierckx@abvv.be

■ ONDERNEMINGEN

Mag de werkgever van zijn werknemers het COVID Safe Ticket vragen?

Naar aanleiding van het uitgebreid gebruik van het Covid Safe Ticket (CST) worden de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) regelmatig geconfronteerd met vragen over het (mogelijke) gebruik van het CST in het kader van de arbeidsrelaties.

In de FAQ gepubliceerd op de website van de FOD WASO (<https://werk.belgie.be/nl/faqs/vragen-en-antwoorden-coronavirus>) heeft het ABVV samen met de andere sociale partners een heel duidelijk standpunt ingenomen dat dit CST niet mag worden opgevraagd door de werkgever (ongeacht de sector waarin hij of zij actief is) bij werknemers, noch mag de werkgever navraag doen over de individuele vaccinatiestatus van een werknemer.

De redenen daarvoor zijn de privacy van de werknemers en het feit dat de informatie op het CST betrekking heeft op gezondheidsgegevens. Volgens de Gegevensbeschermingsautoriteit is de vaccinatiestatus van een persoon een gezondheidsgegeven, en is het opvragen van deze gegevens al een

verwerking van gezondheidsgegevens op zich, waarvoor een wettelijke basis voorhanden moet zijn.

De werkgever mag daaraan ook geen voor- of nadelen koppelen (bv. een bonus geven voor het installeren of gebruiken van de COVIDSafeBE-applicatie of de toegang tot de gebouwen ontzeggen bij niet-gebruik van de COVIDSafeBE-applicatie of CST enzovoort ...).

Kortom: het gebruik van het SCT op de werkvloer is niet toegelaten. Zelfs als de werkgever beroep doet op bijvoorbeeld een cateringbedrijf in onder aanneming, mag men geen CST invoeren voor de bedrijfsrefters.

Een uitzondering vormen de gevallen wanneer de werkgever zijn werknemer/werkneemster met een opdracht stuurt naar een evenement waar het CST wordt ingezet. In de laatste situatie wordt deze werknemer/werkneemster gewoon een 'bezoeker' ten opzichte van de organisatoren, en zal hij/zij de regels inzake het CST moeten volgen.

anna.makhova@abvv.be

Verplichte vaccinatie van het zorgpersoneel

De Ministers F. Vandenbroucke en P.-Y. Dermagne hebben bij brief van 30 juli 2021 het advies van de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk gevraagd over de verplichte vaccinatie van het zorgpersoneel.

Hoewel de beslissing al feitelijk genomen werd door de overheid (wat bevestigd wordt door zowel de formulering van de brief, als door de besluiten genomen tijdens de laatste Overlegcomités), hebben de sociale partners in de NAR en de leden van de Hoge Raad op 15 oktober een verdeeld advies uitgebracht.

Het ABVV kon deze verplichting niet aangaan zolang ze slechts één sector zou viseren. Een dergelijke verplichting is volgens ons niet proportioneel met het beoogde doel omdat ze ook slaat op personen die niet met kwetsbare personen in aanraking komen. Daarnaast zal een mogelijke verplichte vaccinatie tot een niet te verantwoorden onderscheid leiden en stigmatiserend werken voor de geveerde werknemers. Het is ook maar de vraag hoe deze verplichting kan worden gecontroleerd bij zelfstandigen, waardoor deze de facto zullen kunnen ontsnappen aan de toepassing daarvan.

Wat de mogelijke sancties betreft, vonden de vakbonden het unaniem belangrijk om de alternatieve tewerkstelling in de sector (ingeval weigering van de vaccinatie) te waarborgen en kantten ze zich tegen sancties zoals ontslag en schorsing. Het afbakenen van de sectoren en de gevolgen van de weigering, dient volgens het ACV op het sectoraal niveau te gebeuren.

Unisoc, de werkgeverskoepel van de social profit in België, bijgetreden door de andere werkgeversvertegenwoordigers, wilde integendeel een zo snel mogelijk invoering van de verplichte inenting met eventuele sancties voor de weigeraars (behalve ingeval van contra-indicaties).

Naast verdeelde standpunten hebben de sociale partners toch een consensus kunnen vinden in het belang van de sensibilisering rond vaccinatie. Daarnaast heeft niemand getwijfeld aan het belang van de adequate wettelijke basis en redelijke overgangperiode.

anna.makhova@abvv.be

Meedelen van de vaccinatiegraad van de onderneming

Het Overlegcomité van 17 september 2021 heeft de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk uitgenodigd om, in samenwerking met de preventiediensten, een kader uit te werken rond de communicatie van de geanonimiseerde vaccinatiecijfers per bedrijf. De bedoeling daarvan is na te gaan hoe werknemers extra kunnen worden aangemoedigd om zich te laten vaccineren.

Deze opdracht is uitgemond in een officiële verklaring, gepubliceerd op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Het gaat over geaggregeerde geanonimiseerde gegevens over de vaccinatiegraad per onderneming die ter beschikking worden gesteld aan de arbeidsarts. Enkel voor de ondernemingen met minstens 50 werknemers waarvan het aantal gevaccineerden tussen de 20% en de 90% ligt, worden de precieze percentages verstrekt (in andere gevallen alleen of de vaccinatiegraad daarboven of -onder ligt).

De arbeidsarts brengt de ondernemingen met lage vaccinatiegraad (automatisch) op de hoogte en legt de lage vaccinatiecijfers voor aan het comité PBW of bij afwezigheid, aan de vakbondsafvaardiging.

Het doel is sensibiliseren waarbij de privacy van alle werknemers gewaarborgd moet worden. Deze vaccinatiegraad wordt door de arbeidsarts aan de werkgever meegedeeld op zijn of haar eenvoudige vraag. Ook het comité of de vakbondsafvaardiging worden daarover geïnformeerd.

Beperkingen inzake het minimum van 50 werknemers én mee te delen vaccinatiegraad tussen 20 en 90%, moeten waarborgen bieden dat het sociaal overleg in dit geval als hefboom zal dienen en de privacy zal worden gerespecteerd.

Dit vraagt echter onze bijzondere aandacht, ten einde te vermijden dat een sensibiliseringsinstrument tot een drukmiddel zou kunnen worden omgebogen.

Risicogroepen: verlenging termijn voor neerlegging cao en indiening bijkomende projecten

Krachtens de wet van 27 december 2006 zijn de werkgevers een bijdrage verschuldigd van 0,10% van de brutolonen van de werknemers, en dit ten gunste van initiatieven voor risicogroepen. Sectoren en ondernemingen kunnen aan deze verplichting voldoen door een cao te sluiten die wordt neergelegd op de griffie van de FOD WASO. De uiterste datum van neerlegging van de cao is vastgesteld op 1 oktober van het jaar waarop de cao betrekking heeft. In 2021 wordt deze datum uitzonderlijk verlengd tot 31 december om de sectoren de kans te geven hierover nog tijdig cao's te sluiten en neer te leggen.

Paritaire (sub)comités kunnen ook extra middelen ontvangen voor een bijkomend project dat zich richt op de tewerkstelling van jongeren onder de 26 jaar die tot de risicogroepen behoren. Het moet gaan om acties die nog niet lopen of voorzien zijn binnen de normale werking voor de risicogroepen. Per projectperiode van twee jaar is hiervoor in totaal 12 miljoen euro voorzien. Deze middelen zijn afkomstig van werkgevers die niet vallen onder een sector- of ondernemings-cao risicogroepen, en daardoor 0,10% van de brutoloonmassa verschuldigd zijn aan de RSZ. De aanvragen dienen te gebeuren via de voorzitter van het paritaire (sub)comité. In de regel is de deadline daarvoor 1 oktober 2021. Voor de projectperiode 2022-23 wordt de deadline uitzonderlijk verlengd tot 31 december 2021.

Met de verlenging van de termijn voor het sluiten en neerleggen van een cao risicogroepen en voor het indienen van bijkomende projecten, geeft de Koning uitvoering van twee adviezen van de sociale gesprekspartners in de Nationale Arbeidsraad.

■ SOCIAAL BELEID

Vermoeden moet ook van toepassing zijn bij opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten

Op 17 juni 2021 sprak het Grondwettelijk Hof zich uit over de situatie waarin er een opeenvolging is van vervangingsovereenkomsten en overeenkomsten van bepaalde duur.

J. H., de eisende partij, trad op 5 februari 2001 als bediende in dienst van de Vlaamse Gemeenschap op basis van een vervangingsovereenkomst. Hij werkte vervolgens ononderbroken voor de Vlaamse Gemeenschap op grond van een opeenvolging van diverse vervangingsovereenkomsten en arbeidsvoorwaarden voor een bepaalde tijd, dit tot zijn ontslag op 5 oktober 2017. J.H. vorderde voor de arbeidsrechtbank te Gent, afdeling Brugge, een opzeggingsvergoeding gelijk aan die voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Bij arrest van 28 september 2020 oordeelt het arbeidshof te Gent, afdeling Brugge, dat de Vlaamse Gemeenschap geen wettige reden in de zin van artikel 10 van de arbeidsovereenkomstenwet had om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd met J. H. te sluiten. Het arbeidshof oordeelde evenwel dat de vermoedens neergelegd in de artikelen 10 en 11ter, vijfde lid, van de arbeidsovereenkomstenwet strikt moeten worden geïnterpreteerd, en dus niet van toepassing zijn in geval van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.

Het arbeidshof te Gent, afdeling Brugge, twijfelt aan de verenigbaarheid van die strikte interpretatie van de artikelen 10 en 11ter, § 1, vijfde lid, van de arbeidsovereenkomstenwet met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, en stelt daarom een prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof. Volgens het hof is het niet redelijk verantwoord dat de in de bepalingen neergelegde waarborg van de vastheid van betrekking na in beginsel twee jaar, enkel geldt in geval van hetzij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd, hetzij opeenvolgende vervangingsovereenkomsten, doch niet in geval van een combinatie van opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.

Het Grondwettelijk Hof oordeelt derhalve dat de betrokken artikelen, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schenden, in zoverre zij niet van toepassing zijn in geval van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.

De wetgever moet nu de voorwaarden en de uitzonderingen bepalen die van toepassing zijn op de vastheid van betrekking van een werknemer die gedurende meer dan twee jaar door dezelfde werkgever is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.

In afwachting van een optreden van de wetgever, is het aan de verwijzende rechter een einde te maken aan de vastgestelde ongrondwettigheid door de regels voor overeenkomsten van onbepaalde tijd toe te passen ten aanzien van een werknemer die zich in een dergelijke situatie bevindt. Daardoor zullen werkgevers bij het afwisselen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en vervangingscontracten dus nu al rekening moeten houden met de maximumgrens van twee jaar.

Arrest nr. 93/2021 van 17 juni 2021,
<https://www.const-court.be/public/n/2021/2021-093n.pdf>.

isabelle.vanhie@abvv.be

■ SOCIALE OMBUDS

Gerichte hulp voor slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen

In uitvoering van het akkoord 2021-2022 zijn er een aantal maatregelen gepland voor de tak arbeidsongevallen, waaronder een verlaging van de socialezekerheidsbijdrage voor gepensioneerden. Deze zal met ingang van 1 juli 2021 verder worden verlaagd van 5,34% tot 4,45%. Het is de bedoeling het gat met de ZIV-bijdrage van 3,55% te dichten. De inwerkingtreding van deze maatregel op 1 juli 2021 levert echter veel praktische problemen op inzake de uitvoering van de verlaging van de socialezekerheidsbijdrage van de gepensioneerden, van wie de uitkeringen op jaarbasis worden gestort. Bij gebrek aan een IT-oplossing op korte termijn heeft het BC van Fedris besloten dat, in deze specifieke gevallen, de verlaging op 1 januari 2022 van kracht wordt.

Deze regeling heeft voor gevolg dat er een budget van 112.000 euro vrijkomt voor 2021. Dit bedrag zal in 2021 beschikbaar worden gesteld voor steun aan slachtoffers van ernstigste ongevallen die voor consolidatie in aanmerking komen. Sinds juli 2015 geldt dat

werknemers die het slachtoffer zijn van een ernstig arbeidsongeval (blijvende arbeidsongeschiktheid van 75% of meer op 31.12.2018) een extra steun genieten van 20 euro per blijvende bewezen dag tijdelijke arbeidsongeschiktheid, dit na 15 maanden tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Ingevolge de beslissing van Fedris van september 2021 moeten Alle slachtoffers van een ernstig ongeval met een blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 50% en minder dan 75% op 31.12.2020, moeten een forfaitair bedrag van 10 euro per bewezen dag tijdelijke arbeidsongeschiktheid in 2021 ontvangen na 15 maanden tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

isabelle.doyen@abvv.be

■ ECHO REGIO BRUSSEL

Gewestelijk huisvestingsbeleid te Brussel : een 1e evaluatie

De prijzen voor huisvesting zijn op lange termijn aanzienlijk gestegen, zowel voor aankoop als voor huren. Deze prijsstijging wordt zeer slecht gecompenseerd door de evolutie van de inkomens, waardoor de lonen en uitkeringen sterk afwijken van de huurprijzen. Het aandeel van het huishoudbudget dat aan huisvesting besteed wordt, is op lange termijn sterk gestegen.

Kwetsbare huishoudens en jongeren, maar ook een groeiend aantal niet-arme huishoudens, besteden een buitensporig groot deel van hun budget aan huisvesting. Eerdere gewestregeringen hebben geprobeerd op deze crisis te reageren met grootschalige plannen voor de bouw van sociale woningen. De tenuitvoerlegging ervan is echter over het algemeen mislukt. De Brusselse regering heeft dan ook besloten de eerder aangekondigde bouwplannen af te werken en om, gezien de moeilijkheden, in haar nieuwe huisvestingsplan andere hefbomen dan de bouw te activeren. Sommige maatregelen worden door het ABVV Brussel positief onthaald - zoals de 'socialisering' van de gemeentelijke huisvesting (waarbij de huurprijzen voor de gemeen-

telijke woningen met huurders die in aanmerking komen voor sociale huisvesting, vast komt te liggen op het niveau van de huurprijs van sociale huisvesting), de hervorming van de huurtoeslag, de versterking van de strijd tegen de leegstand, ...

Andere maatregelen zijn echter nog niet volledig ten uitvoer gebracht, zoals de regulering van particuliere huurprijzen via de oprichting van paritaire huurcommissies (een maatregel waarvoor de ordonnantie nog moet worden gestemd in het Gewestparlement), de herziening van de indicatieve huurprijsschaal van 2017, het uitblijven van een hervorming van de vastgoedbelasting, ...

ABVV Brussel is van oordeel dat monitoring noodzakelijk is en vraagt dat de ontwerperegulering inzake de huurprijzen in de privésector door het ontwerp van ordonnantie niet tenietgedaan wordt.

alessandro.grumelli@abvv.be

Huisvesting : enkele cijfers

- In Brussel is 87% van het huur-aanbod in handen van de privé-sector.
- Jongeren, alleenstaanden, eenoudergezinnen en kwetsbare huishoudens worden het zwaarst getroffen door de huisvestingscrisis. Zij besteden momenteel gemiddeld meer dan 40% van hun inkomen aan huisvesting.
- De huidige regering is van plan om 4.133 nieuwe sociale woningen te bouwen tegen 2024.
- Meer dan 40.000 gezinnen zoeken een sociale woning, wat neerkomt op bijna 130.000 personen hetzij 10,5% van de Brusselse bevolking.
- De bouw van 40.000 woningen (= aantal aanvragers die op een sociale woning wachten) zou het Gewest 8 miljard kosten.

Puffen tot aan de finish: hoe lang is een loopbaan?

Bijna 4 op 10 werknemers ouder dan veertig (38,7%) ziet werken tot de pensioenleeftijd als onhaalbaar in hun huidige job. De roep om aangepast werk wordt steeds luider.

Daar waar kersverse schoolverlaters moeten krabben om toegang te vinden tot de arbeidsmarkt, is er een groeiende groep aan veertigplussers die het steeds moeilijker krijgt om in hun huidige job door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid pleit voor 'werkbaar werk': de mogelijkheid krijgen om werkstress te verminderen, motivatie te verhogen en weer meer plezier te krijgen in je job.

Want wie een hogere werkdruk ervaart, zwaar werk doet, of onregelmatige uurroosters heeft, geeft aan de job minder lang te kunnen volhouden dan wie op dat vlak geen problemen ervaart. Werkdruk verlagen blijft dus de topprioriteit om werknemers langer in de race te houden. Zonder structureel beleid rond werkbaar werk, lukt dat niet.

Er is dus nog (werkbaar) werk aan de winkel.

Volledige artikel lezen?

<https://abvv-experten.be/werken/werken-tot-het-pensioen-wel-of-niet-te-doen/>

Wil je in je bedrijf iets doen rond het thema werkbaar werk? Kijk dan zeker ook eens wat onze consulenten voor je kunnen doen.

ECHO REGIO VLAANDEREN

Individueel maatwerk: een brug tussen de sociale economie en de reguliere arbeidsmarkt?

Op vrijdag 2 juli 2021 keurde de Vlaamse Regering de invoering van individueel maatwerk principieel goed. Individueel maatwerk is een nieuw beleidskader dat de tewerkstelling en interne begeleiding op de werkvloer van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wil aanmoedigen. Het kader treedt in werking vanaf 1 januari 2023.

Werkgevers ontvangen in dit kader een loonpremie en/of een begeleidingspremie wanneer ze iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aanwerven. Alle werkgevers komen in aanmerking: van een ICT-bedrijf of een ziekenhuis tot de zelfstandige tuinaannemer en bakker. Concreet gaat het over mensen met een arbeidshandicap, mensen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek, of langdurig werklozen die een aantal competenties zijn kwijtgeraakt. Allemaal kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt met nood aan specifieke begeleiding en ondersteuning.

We hebben als vakbond een groot aantal bezorgdheden bij het voorliggend decreet.

De onzekere toekomst van de lokale diensteneconomie

Individueel maatwerk had als initiële bedoeling dat sterkere profielen binnen de sociale economie konden doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. In deze context is individueel maatwerk dan een aanvulling op de sociale economie. Deze gedachte is voor een stuk losgelaten: je kan ook van buiten de sociale economie in individueel maatwerk terecht komen. Het budget voorzien voor sociale economie, wordt dus ook elders ingezet.

Dit betekent dat vooral werknemers uit de lokale diensteneconomie (o.a. sociale restaurants of fietshuurpunten) onder druk komen te staan. Langdurig werkzoekenden kregen via deze initiatieven de kans om opnieuw te starten op de arbeidsmarkt, maar nu blijkt dat een 150-tal bedrijven en zo'n 2000 werknemers een andere oplossing moeten vinden.

Nood aan voldoende en gelijkwaardige begeleiding

Het voorliggend decreet houdt te weinig rekening met de diverse doelgroep die nood heeft aan ondersteuning en begeleiding. De verplichting om te werken met een gekwalificeerd begeleider biedt enige garantie, maar de optie om enkel interne begeleiding

te voorzien is verontrustend. Wie zal bijvoorbeeld controleren of een werkgever over de nodige kwalificaties beschikt? De Vlaamse sociale inspectie kampt vandaag al met een tekort aan mankrachten. Voor ons zou het een geruststelling zijn als de personen met de hoogste ondersteuningsnood worden opgevolgd door een externe gemandateerde dienstverlener, liefst vanuit de sociale economie, die de nodige inspectie ondergaat.

Piste van uitzendarbeid is onverdedigbaar

Het gebrek aan beschermingsmaatregelen rond de begeleiding van personen met een hogere ondersteuningsnood, maakt de piste van uitzendarbeid voor ons onverdedigbaar. Het gaat over een doelgroep die vandaag aan de slag is binnen de goed omkaderde werkcontext van de sociale economie. Zij worden het hardst getroffen door de nadelen van uitzendarbeid. Voor ons is het daarom cruciaal dat deze groep werknemers niet tewerkgesteld kan worden via uitzendarbeid. We moeten bovenal vermijden dat de individuele maatwerker slechts een tijdelijke goedkope werkkraft wordt.

elisabeth.geenen@vlaamsabvv.be

Controles op de beschikbaarheid : focus op de aangepaste beschikbaarheid en het beroep bij de arbeidsrechtbank

Het Waalse ABVV, dat gekant is tegen de controle op de beschikbaarheid van werklozen, volgt dit dossier bijzonder aandachtig op sinds het aan de FOREM (L'Office de la formation professionnelle et de l'emploi en Wallonie) werd overgedragen - dit met de bedoeling de sancties en uitsluitingen zoveel mogelijk te beperken

Om de 6 maanden stelt de FOREM een verslag op over de uitvoering van de controle op de beschikbaarheid, die vijf verschillende procedures omvat : dispo J (jongeren in beroepsinschakelingstijd), dispo C (klassiek), dispo A (aangepast), dispo T (deeltijdse werknemers met een inkomensgarantie-uitkering en minder dan halftijds werk) en dispo P (passief).

Door de sanitaire crisis werden de controles grotendeels opgeschort - uitgezonderd de controle op jongeren in beroepsinschakelingstijd, voor wie twee positieve evaluaties vereist zijn om recht te hebben op inschakelingsuitkeringen.

Het is niet mogelijk om het in dit artikel te hebben over alle lessen die de studiediensten van de IW uit de FOREM-gegevens getrokken hebben. Deze tekst zal zich daarom toespitsen op de aangepaste beschikbaarheid en de beroepen bij de arbeidsrechtbank.

Dispo A

In de eerste helft van 2021 betrof de procedure 11.599 personen : 5.784 ouder dan 60 jaar of in SWT (ex-brugpensioen), en 5.815 deeltijdse. Ter herinnering: alle betrokkenen krijgen uiterlijk 12 maanden na het begin van de begeleiding automatisch een positieve evaluatie. Pas wanneer een inbreuk wordt vastgesteld, ontstaat er een betwisting, en wordt de betrokkene uitgenodigd voor een verhoor en volgt er een sanctie wanneer de betwisting bevestigd wordt.

Aangezien het hier gaat om evaluaties op afstand, of beter gezegd om kennisgevingen op afstand bij gebrek aan betwistingen, heeft de sanitaire crisis weinig invloed gehad op het aantal dossiers dat geëvalueerd werd. Er werden 421 positieve beslissingen genomen en... één negatieve! In het kader van de begeleidingsprocedure werd dus een betwisting vastgesteld en bevestigd - hetzij in het kader

van een verhoor, hetzij bij ontstentenis van verweer door de betrokkene; het FOREM-verslag bevat geen bijzonderheden over dit ene geval.

Wij blijven de hele procedure als tijdverspilling beschouwen, zowel voor de betrokkenen (gezien het schrijnende en zinloze aspect van de activeringsmaatregelen) als voor de FOREM (voor wie de procedure een tijdrovende en even zinloze administratieve formaliteit is). Dit is een van de bepalingen die zo snel mogelijk uit het federale normatieve kader geschrapt moet worden, aangezien het Gewest nog steeds verplicht is onnodig middelen te verspillen om die bepaling uit te voeren.

Beroep bij de arbeidsrechtbank

Van de 433 beroepen die sinds 2016 aangekend werden, heeft de arbeidsrechtbank er 80 gegrond verklaard en 48 gedeeltelijk gegrond verklaard (sanctie gehandhaafd maar duur van sanctie herzien - een mogelijkheid die alleen bestaat voor de Dispo P), en werden er 288 ongegrond verklaard. De rest is nog in behandeling.

De FOREM legt regelmatig de nadruk op dit punt en op de ondoeltreffendheid van beroepsprocedures. Deze analyse is echter scheefgetrokken. Ze gaat immers voorbij aan een aanzienlijk aantal gevallen waarin de FOREM onmiddellijk beslist zijn beslissing te wijzigen in het kader van een beroep en dit vóór de beslissing van de arbeidsrechtbank. Als dit element bij de berekening wordt opgeteld, blijkt dat ongeveer 45% van de beroepen tot een gunstig resultaat voor de werkzoekende heeft geleid. Een aanpak die dus pertinent is.

Er moet echter erkend worden dat de procedure lang duurt en de sanctie niet opschort. Verzoeken om interne herziening bij de FOREM sporen beter, werken sneller en monden uit op een hoger percentage positieve beslissingen; er zou hier dus voorrang aan gegeven moeten worden. Het beroep bij de arbeidsrechtbank moet echter gehandhaafd worden, als laatste redmiddel, maar ook voor gevallen waarin het verzoek om herziening omwille van de regelgeving niet van toepassing is.

jerome.thiry@cepag.be

VORMING CEPAG - ULB

Certificat d'université en Politiques économiques et sociales 2021-2022

Het door CEPAG en de Universiteit Libre de Bruxelles georganiseerde Certificat d'Université en Politiques économiques et sociales (Universitair Certificaat in Economisch en Sociaal Beleid) heeft tot doel op multidisciplinaire wijze een politieke analyse van maatschappelijke vraagstukken te ontwikkelen.

Doel van de voorgestelde vorming :

- *kritisch denken over maatschappelijke vraagstukken ontwikkelen;*
- *inzicht verschaffen in actuele sociale, politieke en economische gebeurtenissen;*
- *kunnen inspelen op elke nieuwe dynamiek van de sociale strijd.*

Inschrijven kan tot 21 november 2021 en de sessie start op 26 november 2021.

Wij vertrouwen erop dat wij onze normale activiteiten in het najaar van 2021 zullen kunnen hervatten. Daarom hebben wij gewerkt aan de reorganisatie van deze cursus, die dit jaar in Namen zal plaatsvinden

Ter herinnering: mensen die geen bachelordiploma hebben, kunnen zich inschrijven dankzij de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE /valoriseren van opgedane kennis). Zo kan een jarenlange ervaring als werknemersvertegenwoordiger, militant in het verenigingsleven, werknemer in de politiek-economisch-sociale sector,... meegeteld worden voor dit diploma. .

Voor vragen of inlichtingen kunt u contact opnemen met de dienst Formation Continuée (Voortgezette Opleiding) van de ULB op het nummer 02/650.45.80, via e-mail op husci@ulb.be of met de CEPAG op het nummer 081/26.51.56.

ISVI – Nieuwe vijfjarencyclus

Na vele maanden voorbereiding en overleg met zijn internationale vakbondspartners heeft het ISVI eind juli zijn nieuwe programma voor vakbondssamenwerking 2022-2026 ingediend. We zullen nog even geduld moeten hebben voor we de appreciatie van de administratie kennen, maar we kunnen nu al enkele van de belangrijkste krachtlijnen voorstellen. In de eerste plaats moeten we eraan herinneren dat dit actieprogramma een bevoorrecht middel is om een deel van het internationaal beleid van het ABVV en zijn Centrales te concretiseren.

Het opbouwen van een sterke internationale vakbeweging kan immers niet alleen gebaseerd zijn op een 'westerse' visie, maar moet ook rekening houden met de sociaal-economische en politieke realiteit in de verschillende continenten. Het internationale vakbondsnetwerk dat wij via dit samenwerkingsprogramma versterken, stelt ons niet alleen in staat een beter inzicht te verwerven in de kwesties waarmee onze partner-vakbondsorganisaties te maken hebben, maar ook om de deelname van deze actoren aan de verschillende overlegorganen te vergemakkelijken

Verder merken we op dat de uitvoering van de Agenda voor Waardig Werk nog steeds de ruggengraat is van onze acties, zowel in België als op internationaal niveau. Tenslotte versterken wij, in het verlengde van het vorige programma, onze samenwerking met FOS en Solsoc – organisaties waarmee wij een gemeenschappelijk programma ontwikkeld hebben.

■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

Green transition : niet 'indien?' maar 'hoe?'

Het Belgisch Forum over de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) vond in september plaats en stond in het teken van de groene transitie. Het ABVV nam in de plenaire vergadering en in verschillende workshops het woord met een duidelijke boodschap: er zijn niet alleen maatregelen nodig om de opwarming van de aarde af te remmen, maar ook om - gezien de onvermijdelijkheid ervan - de verwoestende gevolgen voor de economische bedrijvigheid en de werkgelegenheid te omkaderen.

Verscheidene maatregelen zijn mogelijk. Weinig daarvan zijn neutraal in termen van sociale impact. Afhankelijk van de gekozen optie zal de ene sociale categorie meer getroffen worden dan de andere. Maar de ecologische transitie moet billijk verlopen. De kostprijs ervan moet billijk verdeeld worden. Dit mag niet ten koste gaan van de werknemers, die door de financiële en de sanitaire crisis als eersten door onzekerheid getroffen werden.

Elk jaar, op het SDG-forum, meten de bedrijven zichzelf een positief groen imago aan. Laten we proberen verder te gaan dan deze groene marketing. Laten we vakbonds-

initiatieven van/voor onze afgevaardigden toejuichen, zoals de Concrete Actiegids om te helpen onderhandelen over afval- en energiereductie in de Brusselse hotelsector. Maar laten we ook de houding van de multinationals betreuren die 'groene goederen en diensten' produceren door het recht op vakbondsvertegenwoordiging van hun werknemers te schenden, door ze hybride en onzekere statuten op te leggen, ...

Zonder sociale rechtvaardigheid zal de groene transitie niet beter aanvaard worden. De sociale pijler mag het arme broertje niet worden van de SDG-pijlers t.o.v. de ecologische en de economische pijler. Bedrijven moeten de IAO-normen respecteren en de beginselen van de Verklaring over Multinationals naleven. De Europese Unie stelt terecht een koolstofheffing voor als maatregel tegen de wereldwijde ecologische dumping. Wanneer komen er eindelijk strengere handelsmaatregelen tegen wereldwijde sociale dumping?

*thierry.aerts@abvv.be
sacha.dierckx@abvv.be
kobe.martens@abvv.be*

De anti-gender beweging, een conservatief antwoord op progressieve overwinningen

Eén van de thema's van het webinar rond gender en ontwikkeling van ARGO op 30/09/2021 was de anti-gender beweging, die midden jaren '90 ontstaan is. Elke overwinning op het vlak van mensenrechten, seksuele en reproductieve rechten was voor conservatieve katholieken een nederlaag. De vijand omvatte alles wat de katholieke kerk afkeurt, en heette 'gender ideologie': een zogezegd complot van radicale feministen, secularisten, LGBTQ-maffia, pro-abortus groepen... De tegenbeweging kwam op gang.

Via massaprotesten, sociale netwerken, desinformatie, petitie enz., konden ze de politiek beïnvloeden. Ze doen zich voor als kleine lokale, religieuze groeperingen maar zijn gelinkt aan een elite van machtshebbers in eigen land en gelijkaardige groeperingen uit andere landen. Tussen 2009 en 2018 verviervoudigde het budget van de 54 belangrijkste in Europa. Hun fondsen, meer dan 700 miljoen dollar, komen van rijke elitaire families, big business, religieuze netwerken én uit overheidsfinanciering(!). Ze spelen in op nationale gevoelens van soevereiniteit, op

traditionele gebruiken en waarden. Het 'traditionele gezin' staat centraal bij hen met een mannelijke papa die moedig en sterk is, en een vrouwelijke mama die mooi is én 'haar plaats kent'.

Hun invloed op ontwikkelingssamenwerking is tastbaar. Wat begon als anti-abortusbeweging, groeide uit tot een internationale organisatie die geëvolueerd en verrechtst is. Ze is niet langer een zuiver katholiek protest, maar maakt deel uit van een groter, globaal democratiseringsproces. Ze is deel van de toolkit van moderne fascistische, van een nieuwe generatie van sociaal maatschappelijke organisaties, die actief zijn TEGEN de mensenrechten van anderen, met sterke tools en een sterke politieke en religieuze lobby.

We moeten tegen deze verrechtsing van de maatschappij ingaan. ISVI wil een positieve, progressieve boodschap brengen en vechten voor de rechten van IEDEREEN, ongeacht kleur en gender.

*vera.vannuffelen@ifsi-isvi.be
www.ifsi-isvi.be*