

# 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 4, april 2022

### ■ Economie

Vergroening van de e-commerce  
– de sociale gesprekspartners  
buigen zich over deze kwestie

### ■ Ondernemingen

MaaS – voorwaarden voor een  
meer duurzame mobiliteit

### ■ Sociaal beleid

Nationaal actieplan ter verbetering van  
het welzijn van de werknemers bij de  
uitvoering van hun werk (2022-2027)

### ■ Sociale ombuds

Ontwerp-actieplan SIOD 2022 : de  
NAR brengt een unaniem advies uit

### ■ Echo regio Brussel

Ontslag van hartpatiënte met  
pacemaker is discriminerend

### ■ Echo regio Vlaanderen

Regulering van de huurprijzen in  
Brussel: paritaire huurcommissie en  
conventionering van de huurprijzen

### ■ Europa & Internationale relaties

7de werkprogramma 2022-2024  
Europese Sociale dialoog

Marokko : de rol van  
vakbondsafgevaardigden  
als onderhandelaars

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

**ECHO per mail:**  
[echo@abvv.be](mailto:echo@abvv.be)

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

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

## Bestrijd de inflatie, niet de indexering van lonen en uitkeringen

Het is een bekend fenomeen: net wanneer de aanpassing van de lonen aan de prijsstijgingen het meest nodig is, wordt ze vanuit bepaalde hoek het meest in vraag gesteld. Terwijl het behoud van koopkracht in het belang is van iedereen.

Pieter Timmermans, topman van het VBO, windt er geen doekjes om: de automatische loonindexering is niet houdbaar voor onze concurrentiepositie en onze welvaart.

De doelstelling van de loonindexering is om bij stijgende prijzen de koopkracht van werknemers en mensen met een uitkering maximaal te vrijwaren. Dat is nodig vanuit een sociale invalshoek, maar ook economisch meer dan verantwoord: de vraag wordt op peil gehouden en zo valt de economie niet stil. Komt daardoor de concurrentiepositie van de bedrijven in gevaar? Niet noodzakelijk. Heel wat ondernemingen hebben voldoende ruimte om de stijgende kosten aan te rekenen op hun marges. Het is immers geen lokaal probleem, maar een internationaal fenomeen dat de (energie)inflatie stijgt. Ook in de buurlanden zullen loonaanpassingen volgen. Uit cijfers van de NBB blijkt overigens dat de ondernemingen in ons land hogere winstcijfers noteerden dan wat bij de burens het geval was.

In plaats van de thermometer weg te gooien, moet de ziekte worden aangepakt. De oplopende inflatie is een internationaal fenomeen. Hier is op zijn minst een Europese aanpak aangewezen, onder meer door gas en elektriciteit aan te kopen. Maar ook in eigen land is de energie-inflatie veel hoger dan bij de buurlanden, zoals bijvoorbeeld de gasprijzen: +22,9% in D, +42,3% in FR, en... +133,2% in B! Eén van de oorzaken is de wijdverbreide praktijk van variabele energiecontracten. Andere landen slagen er beter in om maximumprijzen op te leggen. Hoog tijd dus om de energiemarkt veel meer te reguleren.

Zijn we dan blind voor de problemen van bepaalde sectoren en bedrijven? Absoluut niet, maar dan is gerichte steun op zijn plaats, rekening houdend met de draagkracht van de sector en de bedrijven. De federale regering is trouwens van plan om op basis van een studie van de NBB, en in overleg met de sociale partners, maatregelen in overweging te nemen. Ook de regio's kwamen al over de brug.

De situatie is onzeker, niemand kan bevroeden hoelang de oorlogssituatie zal aanhouden. Die onzekerheid speelt wel in beide richtingen. Het Planbureau gaat in haar inflatievooruitzichten alvast uit van een dalende trend en komt voor 2023 uit op een inflatiecijfer van 1 à 2%. Ook vanuit die optiek zou het onverantwoord zijn om nu in te breken in het indexmechanisme.

De huidige crisiscontext doet overigens geen afbreuk aan onze eis om de loonnormwet fundamenteel te herzien en de systeemfouten in deze wet weg te werken. Ruwweg gesteld willen we dat de vergelijking van de loonkostevoluitie met de buurlanden correct wordt toegepast en dat er - net als voorheen - wordt gewerkt met een indicatief cijfer. Is dat onrealistisch of economische onzin? Geenszins. En zeker niet vanuit een langetermijnperspectief, waarbij onze economie moet evolueren naar meer toegevoegde waarde door innovatie en opleidingen. En waarbij goede arbeidsvoorwaarden een stuk van de oplossing zijn om de knelpunten op de arbeidsmarkt weg te werken. Hoe kan men verwachten dat jongeren voor technische richtingen zouden kiezen, zonder voldoende perspectieven op vlak van verloning? Hoe kan ervoor worden gezorgd dat voldoende werknemers de weg vinden naar jobs in de schoonmaak, maaltijdbezorging, vleesverwerkende industrie ... als de lonen en de arbeidskwaliteit achterblijven? Ruimte voor loonsopslag biedt ruimte voor economische activiteit en welvaarts groei.

## Conferentie

Op dinsdag 24 mei van 9 tot 14 uur zal het startevenement plaatsvinden van de Nationale Conferentie voor een rechtvaardige transitie. Zoals aangekondigd in het federaal regeerakkoord, zal de federale regering die conferentie organiseren om de uitdagingen voor een inclusieve klimaattransitie op het vlak van werkgelegenheid, sociaal beleid, reskilling en economie aan te pakken. Op het startevenement zal Minister van Klimaat Zakia Khattabi het voorbereidende werk presenteren voor het beleid rond een rechtvaardige transitie. Ook zullen de leden worden voorgesteld van een multidisciplinair expertenpanel dat onderzoek zal uitvoeren rond de 'just transition'. Er zullen ook verschillende internationale keynote sprekers hun visie geven op het thema.

Het evenement zal plaatsvinden in hybride vorm, met een locatie in Brussel (de precieze locatie is nog niet bekend), maar ook online te volgen. Aangezien de rechtvaardige transitie voor het ABVV zeer belangrijk is om de klimaatuitdaging aan te pakken op een manier die de ongelijkheden verkleint en werknemers meer zekerheden biedt, hopen we op veel interesse in de conferentie vanuit de diverse ABVV-geledingen. Inschrijven voor aanwezigheid ter plekke of online: <https://www.eventbrite.be/o/federaal-instituut-voor-duurzame-ontwikkeling/instituut-federal-pour-le-developpement-durable-13373303387>.

## ECONOMIE

# Vergroening van de e-commerce - de sociale gesprekspartners buigen zich over deze kwestie

Eind 2021 heeft mevrouw De Sutter, vice-eerste minister en minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) om advies gevraagd over de vergroening van de elektronische handel. Deze adviesaanvraag komt bovenop de adviesaanvraag die enkele weken eerder door de Eerste Minister ingediend werd over een 'e-commerce strategy 4 Belgium', waarvan één vraag betrekking had op hetzelfde onderwerp. De CRB besloot beide samen te behandelen. De CRB heeft in april een eerste advies aan minister De Sutter voorgelegd. De belangrijkste elementen van dit advies worden hieronder samengevat:

- De COVID-19-pandemie heeft de ontwikkeling van de elektronische handel in België (en in de hele wereld) aanzienlijk versneld. Als gevolg van de beperkingen zagen de Belgische consumenten zich 'gedwongen' om online te gaan winkelen.
- E-commerce is een van de onderdelen van de digitale revolutie. Aan de ene kant biedt dit economische, ecologische en sociale kansen. Anderzijds blijft er een digitale kloof bestaan en lopen burgers die

niet vertrouwd zijn met het digitale kanaal het risico achterop te raken.

- De sociale gesprekspartners wensen een constructieve dialoog aan te gaan over een kader voor een toekomstig beleid inzake duurzame e-commerce en "last mile logistics" in België.
- De CRB vestigt de aandacht van de federale regering op de hefbomen waarover zij beschikt om het beleid van de gewesten, steden en gemeenten te ondersteunen. Federale bevoegdheden die daartoe kunnen worden aangewend zijn o.a. de fiscale hefboom, de wetgeving, de hefbomen van het spoorwegbeleid en vervoer per spoor, hefbomen in verband met digitale en uitwisselingsplatformen, het Federaal Plan inzake Duurzame Ontwikkeling, dat de nodige aandacht moet besteden aan de problematiek van de elektronische handel en de 'last mile logistics'.

De CRB zal aanbevelingen doen over de hierboven opgesomde federale hefbomen.

*giuseppina.desimone@abvv.be*

## MaaS - voorwaarden voor een meer duurzame mobiliteit

De voorbije maanden werkte het ABVV mee aan een CRB-NAR-FRDO-advies over Mobility as a Service (MaaS). Dat advies is nu klaar.

Het advies bevat de volgende definitie van MaaS: "Maas is de integratie en toegang tot verschillende publieke en private vervoersmodi in één digitaal mobiliteitsaanbod. Op basis van real-time informatie en persoonlijke voorkeuren biedt MaaS de reiziger een aanbod op maat van multimodale en vraaggestuurde mobiliteitsdiensten via een digitaal platform (bv. een mobiele app), inclusief betaling en afhandeling van transacties."

De raden stellen dat de gebruiker daarbij centraal moet staan. Die moet flexibele voorkeuren kunnen ingeven (bv. of hij/zij/x al dan niet graag fietst), maar MaaS moet wel duurzame vervoersmodi aanmoedigen. Belangrijk is ook dat MaaS inclusief moet zijn, met aandacht voor sociaaleconomische en geografische ongelijkheden, en voor de digitale kloof. De raden geven ook de essentiële boodschap dat het openbaar vervoer de rugengraat van een MaaS-ecosysteem moet

vormen, en dat het aanbod daarom voldoende uitgebreid en frequent moet zijn.

Een klein deel van het advies is niet-consensueel. De werkgevers vinden dat de overheid de markt moet laten spelen zonder al te veel voorwaarden. Daarentegen wijzen vakbonden, milieuorganisaties en consumenten op de gevaren van MaaS, zoals een modal shift naar minder duurzame vervoersmodi, en groeiende ongelijkheid en vervoersarmoede als het openbaar vervoer niet versterkt wordt.

Daarom pleiten we voor een sterk regulerend kader, met idealiter één publiek beheerde MaaS-aanbieder, en met duidelijke criteria voor MaaS-operatoren op vlak van betaalbaarheid, inclusie, milieu en klimaat, arbeidsomstandigheden, ... We zullen er uiteraard via verschillende kanalen op aandringen dat de regering deze bekommernissen overneemt.

Het advies is beschikbaar op de website van de verschillende raden.

*sacha.dierckx@abvv.be*

## ■ ONDERNEMINGEN

# Nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (2022-2027)

De Minister van Werk heeft op 24 maart 2022 een nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk 2022-2027 gelanceerd (beschikbaar op de website <https://werk.belgie.be/>). Dit plan, dat de doelstellingen omschrijft die in de komende jaren dienen bereikt te worden op het vlak van welzijn op het werk, heeft een evolutief karakter. Het zal jaarlijks besproken worden met de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. Dit laat toe om het nationaal actieplan bij te sturen, zodat er rekening kan gehouden worden met nieuwe uitdagingen en onvoorziene omstandigheden.

Dit actieplan is in de eerste plaats de vertaling naar het Belgische niveau van het Europees strategisch kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 en heeft drie belangrijke doelstellingen:

- anticiperen op veranderingen in de nieuwe wereld als gevolg van de groene, digitale en demografische transitie en deze beheren;
- betere preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- betere paraatheid voor mogelijke toekomstige gezondheids crises.

Om deze doelstellingen te verwezenlijken zijn maatregelen nodig op het niveau van de EU, op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau.

De uitvoering van deze drie doelstellingen zal worden geschraagd door: i) de dialoog tussen de sociale partners; ii) sterkere empirische basis; iii) sterkere handhaving; iv) bewustmaking; en v) financiering. De Europese Commissie heeft de lidstaten opgeroepen om, in samenwerking met de sociale partners, hun nationale strategieën voor veiligheid en gezondheid op het werk te actualiseren en op te stellen in overeenstemming met dit strategisch kader om ervoor te zorgen dat de nieuwe maatregelen in de praktijk worden toegepast.

Daarnaast heeft het nationaal actieplan rekening gehouden met de gezamenlijke prioriteitennota van de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk waarmee het ABVV ook heeft ingestemd.

Het nationaal actieplan is opgedeeld in twee hoofdstukken.

In het eerste hoofdstuk worden de inhoudelijke thema's besproken die aan bod moeten komen om het welzijn op het werk van alle werknemers te verbeteren:

- Het voorkomen van de risico's verbonden aan het werk (de uitdaging van de coronapandemie, de blootstelling aan gevaarlijke chemische agentia, de psychosociale risico's, skelet- en spieraandoeningen, Vision Zero-arbeidsongevallen, de bescherming van dienstboden).
- Specifieke uitdagingen voor het welzijn op het werk (telewerk, re-integratie van langdurig zieken, een veranderende zullen arbeidsmarkt).
- De actoren van het welzijn op het werk op het ondernemingsniveau (de werkgever, de preventiediensten, het sociaal overleg, de werknemers).

In een tweede hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de omkadering die noodzakelijk is op wetenschappelijk, administratief en juridisch vlak om dit welzijnsbeleid te kunnen waarmaken. Het gaat om de beleidsondersteunende functies, waartoe ook de samenwerking behoort met de sociale partners vertegenwoordigd in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, de verschillende Belgische overheden, en de Europese en internationale instanties:

- Het ontsluiten van beschikbare blootstellingsgegevens;
- Kwalitatieve regelgeving;
- Optimalisering van de werking van de administratie;
- Samenwerking tussen de stakeholders inzake welzijn op het werk;
- Synergie tussen welzijn op het werk en andere thema's die behoren tot de bevoegdheid van andere overheden;
- Europese en internationale samenwerking.

Aangezien dit plan tot stand is gekomen als resultaat van een actieve samenwerking van het ABVV met de andere vakbonden en de sociale partners in de Hoge Raad, kunnen we het ten volle ondersteunen.

[anna.makhova@abvv.be](mailto:anna.makhova@abvv.be)

## Elektronische handtekening op F1-pdf mogelijk vanaf eind april

*Het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen is momenteel bezig met de e-F1 toepassing, waarmee men elektronisch een aanvraag tot tussenkomst kan indienen, aan te passen zodat het mogelijk wordt om elektronische handtekeningen te verifiëren. Door een F1 digitaal te ondertekenen via eID kunnen aanvragen sneller worden ingediend bij het FSO én kan het risico op fouten worden vermindert.*

*In de tweede helft van april 2022 zal de werknemer (of zijn gevolmachtigde mits deze beschikt over een mandaat van de werknemer) en de curator, het pdf-document van een F1 elektronisch kunnen handtekenen en via de vakbond indienen in de e-F1 toepassing.*

*Zodra de nieuwe versie van de e-F1 toepassing in productie gaat, zal het FSO een infomailing versturen naar de dossierbeheerders van de verschillende vakbonden om hen hierover te informeren. Deze mailing wordt ondersteund met een praktische gids met richtlijnen voor het digitaal ondertekenen van een F1-pdf document en een voorbeeld van een mandaat.*

*Het overschakelen naar een elektronische handtekening op het formulier F1 kadert binnen een meerjarenproject integratie Regsol-e-F1 (2022), goedgekeurd op het Beheerscomité van het Sluitingsfonds en in de Nationale Arbeidsraad (advies van 26 oktober 2021 nr. 2.247) en maakt daarvan de eerste stap uit.*

*Het FSO hoopt op die manier zoveel mogelijk partijen aan te moedigen om digitaal te ondertekenen. Dit is een goed initiatief waarbij het indienen van aanvragen tot tussenkomst van het FSO vergemakkelijkt wordt. Daarnaast blijft uiteraard de papieren versie nog beschikbaar.*

## NAR vraagt uitstel gevolgen vakantieregeling voor betaalde sportbeoefenaars

Het statuut van de betaalde sportbeoefenaar werd in 2021 in overleg met de sociale partners hervormd. De betaalde sportbeoefenaars zijn daardoor sinds 1 januari 2022 volledig onderworpen aan de sociale zekerheid. Door de hervorming zal vanaf 1 januari 2022 de gewone regeling inzake jaarlijkse vakantie gelden voor de betaalde sportbeoefenaars. De inwerkingtreding in 2022 stelt echter een aantal problemen met betrekking tot de berekening van het vakantiegeld op variabel loon en het vertrekvakantiegeld, ook omdat het uitvoeringsKB pas op 18 februari werd gepubliceerd. De sector was vragende partij voor een jaar uitstel om een oplossing te kunnen uitwerken. Om die redenen heeft de NAR op 29 maart bij hoogdringendheid een unaniem advies uitgebracht om de minister te vragen de gevolgen van de onderwerping aan de gewone vakantieregeling met een jaar te uitstellen. Op 6 april heeft de NAR ook een advies uitgebracht met betrekking tot de wijziging van artikel 39 van het Vakantie-KB, dat voorziet in mogelijkheden om bij cao af te wijken van de berekeningsregels voor het variabel loon. Daarover was door de minister een adviesaanvraag ingediend. De NAR heeft in dit eveneens unaniem advies een aantal bedenkingen geuit ten aanzien van de voorgestelde uitbreiding tot andere sectoren dan de betaalde beroepsbeoefenaars.

Link naar de adviezen:

<http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2283.pdf> (Nederlands)

<http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2287.pdf> (Nederlands)

## ■ SOCIAAL BELEID

# Ontwerp-actieplan SIOD 2022 : de NAR brengt een unaniem advies uit

In februari 2022 heeft de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) het ontwerp van operationeel plan 'Bestrijding van sociale fraude 2022' aan de NAR voorgelegd. Dit plan is gericht op de uitvoering van de doelstellingen van het strategisch plan ter bestrijding van sociale fraude en sociale dumping 2022 - 2025, dat in februari 2022 door de ministerraad goedgekeurd werd. De NAR heeft op 6 april 2022 unaniem een gunstig advies uitgebracht.

Het actieplan 2022 behelst individuele en gemeenschappelijke controles en nieuwe beleids- en operationele acties en bevat ook een reeks maatregelen (beleidsinitiatieven, acties en interventies).

Net als het strategisch plan is het operationeel plan opgebouwd rond de 7 strategische doelstellingen gerangschikt volgens prioriteit. In tegenstelling tot de vorige plannen staat in het actieplan 2022 het terugdringen van sociale fraude en **sociale dumping** bovenaan de prioriteitenlijst. De nadruk ligt op preventie door middel van informatiecampagnes. Wat de controle betreft: er zijn 2.000 enquêtes over sociale dumping gepland, waarvan ongeveer een derde gewijd zal zijn aan de problemen in verband met de detachering van onderdanen van derde landen en de Braziliaanse netwerken. In dit verband heeft de NAR erop aangedrongen dat deze enquêtes zich ook zouden richten op de naleving van de loon- en arbeidsvoorwaarden en de socialezekerheidsrechten van de betrokken werknemers. Aan het verzoek van de sociale gesprekspartners om te voorzien in een passende opleiding voor de autoriteiten belast met de sociale inspectie wordt wel voldaan wat betreft sociale dumping, maar er wordt geen melding gemaakt van opleiding inzake nieuwe fraudeverschijnselen, die gedeeltelijk verband houden met nieuwe vormen van arbeidsorganisatie.

Ook de strategische doelstelling om 'een inclusieve arbeidsmarkt tot stand te brengen die veiligheid en **gezondheid op het werk** garandeert voor alle werknemers' wint aan belang. Deze doelstelling concentreert het merendeel van de nieuwe acties in het plan en betreft hoofdzakelijk fraude bij het gebruik van COVID-19-(steun)maatregelen. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de onderreportage van arbeidsongevallen en aan de naleving van de regels inzake welzijn op het werk in het kader van detachering. Er is ook

voorzien in controles op (nieuwe) vormen van flexibele arbeid, met name binnen dienstenchequebedrijven, met bijzondere aandacht voor het welzijn van dienstenchequewerknemers, van wie de precaire situatie door de pandemie onder de aandacht gebracht werd.

De strategische doelstelling 'versterking van **de inspectiediensten** om die een grotere actiecapaciteit te verzekeren evenals meer impact' is een punt dat bijzondere aandacht verdient. Hoewel er een reeks herhalingsacties gepland is, is het verband met de strategische doelstelling verre van duidelijk. De NAR roept op tot nauwere samenwerking tussen de sociale en fiscale administraties en tussen de federale en de regionale overheid. De Raad vraagt speciale aandacht voor sekswerkers, huishoudelijk personeel, au pairs en diplomatiek personeel.

In zijn advies heeft de NAR ook de kwestie van de valse stages aan de orde gesteld. Deze kwestie, die niet in het actieplan voorkwam, werd onlangs onder de aandacht gebracht door het Europees Comité voor Sociale Rechten, dat opmerkte dat de werking van de arbeidsinspectie bij het opsporen en voorkomen van valse stages in België problematisch is. De NAR herinnerde ook aan het belang van de versterking van de capaciteit van de sociale inspectiediensten om zich aan te passen aan de door de Internationale Arbeidsorganisatie aanbevolen normen, overeenkomstig het regeringsakkoord van 30 september 2020.

[sihame.fattah@abvv.be](mailto:sihame.fattah@abvv.be)  
[hugues.ghenne@abvv.be](mailto:hugues.ghenne@abvv.be)

## ■ SOCIALE OMBUDS

### Ontslag van hartpatiënte met pacemaker is discriminerend

Een hartpatiënte wordt aangeworven als 'field operator' bij een onderneming die hardware en datacenters ter plaatse bij klanten reinigt. Na een opleiding wordt ze tewerkgesteld bij verschillende klanten. Bij een van de klanten werkt ze in de terminal rooms. Omdat ze zich zorgen maakt over de invloed op haar pacemaker, contacteert ze de personeelsdienst. In afwachting van een raadpleging bij de cardioloog vraagt ze om tijdelijk alleen bij andere klanten tewerkgesteld te worden, maar dat wordt geweigerd. Dezelfde dag wordt ze ontslagen. De werkneemster vordert, bijgestaan door het ABVV, een forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon voor discriminatie op grond van handicap. De arbeidsrechtbank van Antwerpen geeft in lijn met de richtlijn 2000/78 een ruime invulling aan het begrip 'handicap' en beschouwt een gezondheidsprobleem dat de plaatsing van een pacemaker vereist, in bijzonder wanneer de werkneemster tewerkgesteld is in een omgeving met elektromagnetische velden waaraan een pacemaker gevoelig is, als een handicap. Op basis van het tijdstip van het ontslag, de

chronologie van de ingeroepen ontslagmotieven oordeelt de arbeidsrechtbank dat de werkneemster feiten aanlevert die directe discriminatie doen vermoeden. De werkneemster werd immers ontslagen nog voor de afspraak bij de cardioloog en de werkgever weigerde ander, aangepast werk. Volgens de arbeidsrechtbank faalt de werkgever ook om het tegenbewijs te leveren. De getuigenverklaringen van 2 collega's die zouden moeten aantonen dat de werkneemster werd ontslagen om redenen in verband met de slechte uitvoering van haar werk, worden immers tegengesproken door de positieve trainings- en evaluatieverslagen. De forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon wordt toegekend.

Arbrb. Antwerpen (afd. Antwerpen) 9 maart 2022, nr. 20/2059/A, onuitg.

[isabelle.vanhel@abvv.be](mailto:isabelle.vanhel@abvv.be)

## ■ ECHO REGIO BRUSSEL

### Regulering van de huurprijzen in Brussel: paritaire huurcommissie en conventionering van de huurprijzen

De toegang tot degelijke huisvesting vormt een van de grootste sociale problemen in Brussel.

Om deze uitdaging het hoofd te bieden heeft de huidige regering verschillende nuttige maatregelen getroffen. Zo zal de huurprijs van meer dan 5.000 gezinnen die in een gemeentelijke woning gehuisvest zijn, verlaagd worden tot het niveau van die van een sociale woning. Bovendien zal aan bijna 15.000 gezinnen een hogere huuruitkering worden toegekend.

Voor de controle op de particuliere huurprijzen (93 % van de woningen in Brussel) is er nog veel werk aan de winkel. Het klopt dat het Parlement het principe heeft goedgekeurd van een commissie die bevoegd is om voorstellen te doen ter verlaging van "buitensporige" huurprijzen, d.w.z. huurprijzen die meer dan 20 % hoger zijn dan een referentiehurprijs of huurprijzen betaald voor een woning in slechte staat. De regeling lijkt in de huidige vorm echter niet zo werkbaar te zijn: tenzij het door een rechter wordt bekrachtigd, zal de verhuurder niet verplicht zijn het advies van deze commissie te volgen. De referentiehurprijzen werden bepaald op basis van recente,

en dus zeer hoge, huurprijzen. Bovendien werd de inwerkingtreding van de regeling uitgesteld tot een nog onbekende datum. Een "conventionering" van de huurprijzen is een andere manier om de huurprijzen te reguleren. De verhuurder die zich ertoe verbindt om een referentiehurprijs te respecteren, zou gewestelijke huisvestingspremies blijven ontvangen, hetgeen een potentieel adequate incentive vormt. De conventionering van de huurprijzen, gesteund door het Brussels ABVV, vormt een van de prioriteiten van de gewestregering voor het einde van de legislatuur. Nochtans werd tot op vandaag nog geen enkele tekst voor advies aan de sociale gesprekspartners voorgelegd.

Deze twee dossiers zijn cruciaal om tot een reële en dringende regulering van de huurprijzen te komen. Gezien de buitensporige stijging van de huurprijzen, is het belangrijk om deze vóór het einde van de legislatuur te concretiseren. Het ABVV-Brussel zal hierover waken en zal zich hier verder voor blijven inzetten binnen de gewestelijke overlegorganen.

[alessandro.grumelli@fgtb.be](mailto:alessandro.grumelli@fgtb.be)

### Volgende vormingen DSR

De volgende vormingen voor de medewerkers van de Diensten Sociaal Recht vinden plaats op donderdag 5 mei en donderdag 9 juni. Op 5 mei komt mevrouw Mireille Delange (sectievoorzitter bij het Hof van Cassatie) een toelichting geven over de werkwijze van het Hof. De vorming zal fysiek doorgaan in de Hoogstraat 42, zaal A tussen 14 u en 16 u. Een uitnodiging werd reeds verstuurd aan de DSR. Het thema van de vorming van 9 juni is de genderwet en de seksismewet. Deze vorming wordt gegeven door mevrouw Barbara Ortiz van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De DSR ontvangen daarvoor binnenkort een uitnodiging.

Tussen 2010 en 2020 steeg de gemiddelde huurprijs in Brussel van € 440 naar € 803, hetzij een stijging van 83%. Deze stijging is 2,5 keer groter dan de stijging van het gemiddeld inkomen van werknemers en bijna 8 keer groter dan dat van werkelozen. Tussen 1988 en 2015 is het voor huisvesting bestemde deel van het gezinsbudget gestegen met 66% voor het eerste inkomenskwantiel (van 18 naar 30%) en met 39% voor het tweede inkomenskwantiel (van 18 naar 25%). Bijna 40.000 gezinnen wachten op een sociale woning, een kwart van de Brusselaars leeft in een onaangepaste of overbevolkte woning en 40% van de bevolking heeft slechts toegang tot 10% van de huurmarkt.

## Busje komt (echt) zo?

Hoe vaak vloeken we wel niet op het openbaar vervoer? Treinen waarvan je standaard al vijf minuten 'te laat' op het perron staat omdat je weet dat hij toch te laat komt, bussen die niet komen opdagen ... het is dagelijkse kost in ons Belgenland. Dat zag ook vorig minister voor Mobiliteit Ben Weyts in, die dan maar prompt het budget van De Lijn omhooghaalde tot 1,2 miljard euro en het concept 'Basisbereikbaarheid' doopte. Of dat zei hij toch... In de praktijk slaat dit ambitieus project de bal mis, want er zijn te veel (letterlijke?) gaten in de weg. En iedereen staat er een beetje op te kijken.

Nog benieuwd naar de Basisbereikbaarheid van De Lijn? Dat kan, lees dan [hier](#) het volledige artikel.

## ECHO REGIO VLAANDEREN

# Werkgelegenheidsakkoord Vlaamse sociale partners: noodzakelijke aandacht voor werknemers en werkzoekenden

De Vlaamse sociale partners kwamen eind maart tot een bilateraal werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' met 40 concrete voorstellen voor de arbeidsmarkt. Het Vlaams ABVV vindt het belangrijk dat het akkoord, naast aandacht voor het economische, ook vernieuwde aandacht heeft voor de noden van werknemers en werkzoekenden. Het plan doet voorstellen rond werkbaar werk, zinvolle en betere begeleiding door VDAB en drempels naar en in werk. "Met deze voorstellen erkennen de sociale partners samen dat een goed draaiende economie op de schouders van mensen rust."

Welke voorstellen in het akkoord springen er voor het Vlaams ABVV uit:

### Voor werknemers

- De werkbaarheid van jobs moet weer omhoog;
- Een werkbaarheidsfonds om dit te ondersteunen;
- Een versterking en groeipad voor de opleidingsincentives voor werknemers met hogere tussenkomsten voor kwetsbare groepen;
- Arbeidsvoorwaarden bij knelpuntvacatures dienen te worden onderzocht en aangepakt;
- Een premie voor wie dreigt uit te vallen en wil overstappen naar een lichtere job;
- Een groeipad voor het aantal jobs in de sociale economie;
- Versterking van begeleiding van werknemers door vakbonden bij herstructureringen;
- Een warm welkomstbeleid voor erkende vluchtelingen, zodat zij informatie en begeleiding krijgen omtrent huisvesting, sociale en arbeidsrechten, onderwijs, verzekeringen ...

### Voor werkzoekenden

- Meer face-to-face bemiddeling door VDAB, in plaats van puur digitale trajecten, en voldoende middelen daarvoor;
- Duidelijkere richtlijnen voor VDAB consultants om ongelijke behandeling tegen te gaan;

- Een opleidingsgarantie voor wie langdurig werkloos is. Een premie bovenop de uitkering voor wie langdurig inactief is en een knelpuntopleiding start;
- Vacatures moeten door VDAB gescreend worden op te hoge eisen en op vooroordelen. Striktere monitoring en opvolging door VDAB van discriminatie bij solliciteren;
- VDAB moet meer rekening houden met competenties en tewerkstellingskansen van oudere werknemers.

Het Vlaams ABVV onderlijnt de absolute noodzaak van deze voorstellen. Vandaag botsen werknemers én werkzoekenden op drempels en muren die er niet hoeven te zijn. Voor het Vlaams ABVV is het wegnemen van deze drempels cruciaal om naar een gedragen arbeidsmarkt te gaan waar werken loont en niet sloopt, en waar in ieders traject rekening gehouden wordt met een goed evenwicht tussen loopbaan, economie en persoonlijk leven.

Het Vlaams ABVV riep eerder al op tot meerdere van de voorstellen in het akkoord. Zo is de vraag om een werkbaarheidsfonds al bijna 4 jaar oud en wezen we recent nog op de slechte begeleiding van oudere werkzoekenden door de VDAB in ons SWT-dossier en SWT-bevraging. Ook het aanpakken van discriminatie op de arbeidsmarkt is een nagel waar we al eerder op klopten. De vakbond vraagt dan ook dat de Vlaamse regering het akkoord onverkort uitvoert.

[caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be](mailto:caro.vanderschueren@vlaamsabvv.be)

## Samenwerkingsakkoord ABVV-DGB

Op 31 maart 2022 ondertekenden ABVV-voorzitter Thierry Bodson en Reiner Hoffman, voorzitter van de Deutscher Gewerkschaftsbund DGB, een samenwerkingsovereenkomst tussen beide vakbonden. Een samenwerking van solidariteit en dienstverlening is immers fundamenteel voor de uitbouw van sterke vakbonden voor een sociaal Europa en geeft ook een signaal dat wij verder willen bouwen aan een Europees project van vrede en stabiliteit.

Dagdagelijks werken er 11.9 miljoen mobiele werknemers waaronder 1.9 miljoen grensarbeiders. Dagelijks steken bijna 8.000 Duitsers en Belgen de grens over om in Duitsland en België te werken.

Als vakbonden zijn wij de beste garantie dat werknemers gelijk behandeld worden en dezelfde rechten en waardig werk hebben, waar ze ook werken en wonen.

Grensarbeiders en mobiele werknemers werken op een arbeidsmarkt waarvan ze de regels niet kennen. Ze lopen dan ook het risico verdwaald te raken in een wirwar van instellingen, complexe regelgevingen en taalbarrières. Die situatie die zorgt voor onzekerheid en kan leiden tot problemen op de werkvloer.

Te vaak ervaren we ook meer en meer vormen van minder reguliere migratie: schijnzelfstandigheid, illegale terbeschikkingstelling, zwartwerk. De gevolgen voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden zijn rampzalig: sociale dumping, sociale fraude, uitbuiting en discriminatie.

## ■ EUROPESE EN INTERNATIONALE RELATIES

### 7de werkprogramma 2022-2024 Europese Sociale dialoog

Op het Uitvoerend Comité van het EVV in juni 2021 werd mandaat gegeven aan het EVV om de onderhandelingen op te starten met de Europese werkgeversfederaties (Business Europe, SME United en SGI Europe) over het werkprogramma Europese sociale dialoog voor de periode 2022-2024.

Na verscheidene maanden van intensieve onderhandelingen is het EVV-onderhandelingssteam erin geslaagd om met de werkgevers op 18 maart 2022 een voorstel van werkprogramma af te sluiten.

Het werkprogramma bevat volgende onderwerpen:

1. Telewerken en het recht om de verbinding te verbreken;
2. Groene transitie;
3. Jeugdwerkgelegenheid;
4. Werkgerelateerde privacy en toezicht;
5. Verbetering van de afstemming van vaardigheden in Europa;
6. Capaciteitsopbouw.

Met dit werkprogramma willen we de autonome sociale dialoog op Europees en nationaal niveau versterken. Dit is van bijzonder belang voor eerlijke, verantwoordelijke en doeltreffende arbeidsmarkten. Wij als sociale part-

ners verkeren in een bijzonder goede positie om bij te dragen aan de vormgeving van het proces van de digitale en groene transitie en het begeleiden van de veerkracht en het herstel van COVID-19. Wij spelen een sleutelrol bij het ontwerpen van evenwichtige maatregelen en oplossingen om een gunstig klimaat voor ondernemingen te creëren en betere levens- en arbeidsomstandigheden.

We zetten opnieuw een belangrijke stap voor de Europese sociale dialoog, gezien er een juridisch bindend instrument wordt voorgesteld omtrent telewerken en het recht om de verbinding te verbreken die ten uitvoer wordt gelegd door middel van een richtlijn.

Indien de instanties van het EVV en de werkgevers het werkprogramma goedkeuren, kan vanaf september 2022 de tweede fase van de onderhandelingen over de effectieve inhoud van de onderwerpen. Er is 9 maanden de tijd om de onderhandelingen af te ronden.

[joeri.hens@abvv.be](mailto:joeri.hens@abvv.be)

### Marokko : de rol van vakbondsafgevaardigden als onderhandelaars

Marokko is sinds dit jaar mee opgenomen in het 5-jarig programma voor syndicale ontwikkelingssamenwerking van ISVI. Het gaat over een samenwerkingsproject met de MWB, de Métallos van Wallonië en Brussel. Beiden concentreren hun interventie in de automobiel- en luchtvaartindustrie, waar hun Marokkaanse partner Syndicat National des Industries Métallurgiques et Electromécaniques (SNIME) de werknemers organiseert. Na de beperkingen van Covid-19 ontmoette MVB met een 9-koppige delegatie SNIME, de Confédération Démocratique du Travail (CDT) en IndustriAll in Casablanca.

De keuze voor Marokko en de twee sectoren is enerzijds gebaseerd op de sectorale link. Heel wat bedrijven zijn in beide landen actief of maken deel uit van dezelfde supply chains. Anderzijds is er de culturele band, met veel MWB-militanten die roots hebben in Marokko. Deze dubbele band zorgt voor een sterke betrokkenheid bij het project. Ook biedt dit veel mogelijkheden om expertise en ervaringen te delen en van elkaar te leren. Tijdens de ontmoeting werd het samenwerkingsakkoord officieel ondertekend door de Algemeen Secretaris van het SNIME, Ahmed

Lahrouer en de Algemeen Secretaris van de MWB, Hillal Sor.

Het project bestaat uit drie pijlers. De eerste is het versterken van SNIME als syndicale organisatie, met een focus op het verbeteren van de interne democratie en inclusie. Maatregelen moeten genomen worden opdat vrouwelijke en jonge werknemers de weg vinden naar de vakbond en om hun engagement binnen de organisatie te faciliteren. De tweede pijler is het versterken van de capaciteiten van de vakbondsafgevaardigden, waaronder hun rol als onderhandelaars van CAO's. Organiseren en mobiliseren is in Marokko een hele uitdaging. De derde pijler wil SNIME versterken als tegenmacht in het maatschappelijk debat. Het doel is om, samen met het CDT, de stem van de werknemers en werkneemster luider te laten klinken wanneer het gaat over Just Transition in het algemeen, en Waardig Werk in het bijzonder.

[stefan.degroote@abvv.be](mailto:stefan.degroote@abvv.be)