

VISIE

EXTRA EDITIE VOOR LEDEN VAN HET ACV



MARIA



LOOPBAAN
37/45

SUPER MARIA, mini-pensioen



Huishoudhulpen
maken grote
schoonmaak

Mag ik de bestel-
wagen van het werk
ook privé gebruiken?

Touw van Bexco
Van zeebodem
tot op de maan

Welzijn op het werk
Hoe doen ze het
bij SanoRice?

Onderstaande foto trok **de aandacht van Marc Leemans**, voorzitter ACV



Beter een werkmens gecreveerd, dan de middenstand geriskeerd?

– Foto ID / Wouter Van Vooren

Over de arbeidsdeal van de federale regering zal nog veel inkt vloeien. Maar twee dingen staan wel al vast. Medewerkers van kleine bedrijven worden uitgesloten van het recht op deconnectie. Hetzelfde voor het recht op vijf dagen opleiding per jaar. Zomin als de verplichte opleidingsplannen gelden voor de kleine ondernemingen. Dit maakt het lijstje van medewerkersdiscriminaties in kleine bedrijven opnieuw wat langer.

Zo zijn ze ook al twintig jaar uitgesloten van het recht op tijdskrediet en landingsbanen. En ze zullen wel nog een ziektebriefje voor een dag ziekte moeten indienen. Bovendien gelden voor kmo's ook minder regels inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Nog opmerkelijk: de grenzen voor kleine ondernemin-

gen worden steeds hoger, en de groep uitgestoten dus steeds groter.

Medewerkers in kleine bedrijven hebben ook geen recht op een vakbondsafgevaardigde, noch op een Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of op een ondernemingsraad. Ze hebben dus geen vakbondsafgevaardigden die op tafel kunnen kloppen. Die hun nek kunnen en durven uitsteken om op te komen voor hun collega's, voor veiliger en gezonder werk, voor meer loon. Onze vakbondssecretarissen zijn vaak ook niet welkom om problemen en vragen te bespreken. Die syndicale druk is nochtans belangrijk, want het is niet omdat je ergens recht op hebt, dat je het ook steeds krijgt.

Al deze uitsluitingen zijn bijzonder stuitend. Het enige waar werknemers in



kleine bedrijven nog op kunnen rekenen is op wat hun vakbond kan onderhandelen op sectoraal en nationaal niveau. En op wettelijke rechten, als ze daarvan al bij voorbaat niet uitgesloten zijn. En op de zeldzame goede wil van de baas, want inspectiediensten zijn compleet onderbemand.

Ik hoor de bazen van bijvoorbeeld de bouwsector, een kmo-sector bij uitstek, permanent klagen dat ze geen werkvolk meer vinden. Politici breken zich het hoofd over allerlei plannen om de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen. Misschien moeten ze simpelweg eens beginnen met de medewerkers van kleine bedrijven niet meer als tweederangswerknemers te behandelen. (Gratis tip: 1,2 miljoen kiezers werken in een bedrijf met minder dan 50 werknemers) ■

HERVORMING RSZ VOOR SPORTERS

'Rechtvaardige bijdrage is logisch'

Sinds 1 januari is het fiscaal regime voor sporters met een arbeidsovereenkomst gewijzigd. Het plafond waarop de RSZ-bijdrage wordt berekend, werd afgeschaft. Voortaan moeten sociale bijdragen worden betaald in overeenstemming met de hoogte van hun loon. Daarnaast wordt het voordelig tarief dat jonge sporters krijgen ook aangepast. De leeftijdsgrens tot wanneer zij van fiscale gunstmaatregelen kunnen genieten, verschuift van 26 naar 23 jaar, evenwel met een overgangperiode voor wie nu tussen 23 en 26 jaar oud is.

Tot nu toe konden sportclubs onder bepaalde voorwaarden een vrijstelling krijgen op de bedrijfsvoorheffing van

80 procent. Die daalt naar 75 procent, en bovendien wordt de investeringsplicht in een jeugdopleiding strenger.

'Het is logisch dat topsporters een rechtvaardig deel sociale bijdragen op hun loon betalen', zegt Marc Leroy van United Athletes. De laagste lonen zullen niet meer moeten betalen, maar er zijn wel enkele kanttekeningen. 'De hele hervorming is ingegeven vanuit een poging om te besparen. Sommige maatregelen komen nogal uit de lucht gevallen. Zo ook het vakantiegeld waar de sporters voortaan recht op hebben. De sportclubs zijn absoluut niet voorbereid op die extra uitgaven. Extra opvolging en overleg is nodig.' ■

LOONKLOOF IN HET WIELRENNEN

Prijzengeld voor mannen en vrouwen gelijk op Nokere Koerse

Op 16 maart vindt de wielervedstrijd Nokere Koerse plaats. Voor de eerste keer zullen de vrouwelijke wielrenners er even veel kunnen verdienen als hun mannelijke collega's. De organisatie heeft het prijzengeld immers gelijkgetrokken, waardoor de koers nu het hoogste prijzengeld voor vrouwen heeft. Zo wordt de loonkloof in het wielrennen een beetje kleiner gemaakt, iets wat United Athletes – het voormalige ACV Sporta – al jaren op de agenda zet.



Amy Pieters won vorig jaar Nokere Koerse. Dit jaar krijgt de winnares evenveel prijzengeld als haar mannelijke collega.

Redactieadres Visie, PB 20, 1031 Brussel - e-mail: info@visieredactie.be - Lezersbrieven lezers@visieredactie.be - Abonnementen www.beweging.net/abonnementvisie - Verantwoordelijke uitgever Mathieu Verjans - Redactie Simon Bellens, An-Sofie Bessemans, Jelle De Bock, Nils De Neubourg, Wim Troch, Dominic Zehnder, Lieven Bax, Tinne Van Woensel, Roni Theeboom, David Vanbellinghen, Karen Zelderloo - Hoofredactie Amélie Janssens - Vormgeving Gevaert Graphics - Druk Coldset Printing Partners - Visie verschijnt tweewekelijks en is inbegrepen in het lidmaatschap van ACV bouw - industrie & energie, ACV-CSC METEA, ACV-Transcom en ACV Voeding en Diensten



Booster voor de koopkracht?

Begin februari kwam de federale regering tot een akkoord over een mini taxshift. Die zou een boost moeten geven aan de koopkracht van lagere en middeninkomens. Wat houdt die taxshift nu precies in? En zijn deze maatregelen, samen met de verhoging van het minimumloon uit het sociaal akkoord voor 2021-2022, voldoende voor werknemers?

– Tekst **Amélie Janssens**

Al jaren houden werknemers met lage lonen weinig of niets over als ze een bruto loonsverhoging krijgen. Dat noemt men de lageloonval. Bij een hoger brutoloon horen telkens ook verhogingen van bijdragen en vallen bepaalde sociale tegemoetkomingen weg, waardoor de bruto loonsverhoging als het ware verdampt.

Bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid afschaffen

Een van die bijdragen die invloed hebben op een bruto loonsverhoging is de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid. Die werd in 1994 ingevoerd, maar zou nu gefaseerd afgeschaft worden. In de eerste fase, vanaf 1 april 2022, wordt de bijdrage verminderd voor lagere en middeninkomens. Met ook een extra voor koppels die gemeenschappelijk worden belast. Al blijft het zo dat je al vanaf een laag loon een bijzondere bijdrage moet betalen. Het was een van de vragen van het ACV om dat bij voorrang aan te pakken.

Werkbonus voor meer werknemers toegankelijk

Daarnaast verhoogt de regering eenmalig de werkbonus. De werkbonus houdt in dat werknemers met een brutoloon dat onder een bepaald bedrag blijft, minder RSZ-bijdrage betalen en dus een hoger nettoloon overhouden. Bovenop komt dan nog eens de fiscale werkbonus, ongeveer 1/3 van het bedrag van de sociale werkbonus. In de mini taxshift werd nu afgesproken dat die bovengrens voor het brutoloon wordt opgetrokken tot 2 840,61 euro (waar dit tot vandaag 2 771,79 euro was). Op die manier kunnen dus meer werknemers genieten van de bijdragevermindering en een hoger nettoloon

overhouden. ‘Dat is sowieso een goede zaak’, vindt Chris Serroyen van het ACV. ‘Het is enkel teleurstellend dat dit bij een eenmalige verhoging blijft.’

Minimumloon stijgt met 80,95 euro

In het interprofessioneel akkoord voor 2021-2022 werd een stijging van het minimumloon met 76,28 euro bruto vanaf 1 april 2022 opgenomen. Omdat in februari de spilindex waarschijnlijk al voor een derde keer overschreden wordt, besliste de Nationale Arbeidsraad om ook het bedrag dat erbij komt volledig te indexeren. Dat komt neer op een verhoging van 80,95 euro bruto per maand voor



Er komt maar geen schot in de zaak voor werknemers in de dienstensector. Met de onderhandelingen voor betere loonvoorwaarden die in een maandenlange impasse verkeren, houden de huishoudhulpen bij de bedrijven met de hoogste winstcijfers een grote schoonmaak. Dat mag je letterlijk nemen.

– Tekst **Simon Bellens**

Huishoudhulpen maken grote schoonmaak

12,55 euro. Zoveel bedraagt het maximale bruto uurloon in de dienstensector. De opgelegde loonnorm van 0,4 procent bepaalde bovendien dat dat de komende jaren maar maximaal vijf eurocent per uur mag stijgen. Maar de grote boosdoener die de sectoronderhandelingen over loon- en arbeidsvoorwaarden voor de jaarwisseling vast liet lopen, is de discussie over verplaatsingskosten.

door maandelijks bijna 150 euro aan verplaatsingskosten zelf ophoesten, berekende Vanautgaerden. 'Dat komt neer op goed 10 procent van het gemiddelde bruto maandloon in de sector. Ze moeten zelf betalen om te mogen werken.'

In het sop

Het probleem is niet dat het geld er niet is. ACV Voeding en Diensten bracht recent de woekerwinsten en gul uitgekeerde dividenden van enkele dienstensectorbedrijven in kaart. De afgelopen weken voerden de huishoudhulpen bij de grootste spelers actie: met spons en dweil zetten ze de hoofdkantoren van de winstmagnaten in het sop. Onder meer Tempo-Team (meer dan zes miljoen euro winst in de laatste vijf jaar) en Daoust (dat de afgelopen vijf boekjaren meer dan vijf miljoen euro winst uitkeerde) kregen al een 'opfrisbeurt'. Het is de bedoeling om met de acties elke week een andere provincie aan te doen. ■

>> **Ontdek de winstcijfers in de dienstensector op www.degroteschoonmaak.net**

de werknemers, met daardoor ook een extra stijging van de werkbonus. Dat zou het nieuwe minimumloon op 1 april op 1 806,18 euro bruto per maand brengen. En de maximale sociale werkbonus op 228,48 euro, met 75,72 euro fiscale werkbonus bovenop.

Kwalen en compensaties

'Op het eerste gezicht dus waardevolle beslissingen', vervolgt Chris Serroyen. 'Toch blijven we zitten met enkele kwalen. Zo worden de grensbedragen voor die bijzondere bijdrage niet geïndexeerd, waardoor almaar meer lagere inkomens de bijzondere bijdrage moeten betalen. Terwijl hogere inkomens de bijdragevoet in verhouding tot hun inkomen zien afnemen. Dit is een begin van oplossing voor de lageloonval, maar nog ruim onvoldoende. Het blijft nog altijd zo dat lagere lonen van de laatste euro die ze verdienen merkbaar meer kwijt zijn dan hogere lonen.'

En uiteraard: al deze maatregelen kosten geld. De dubbele operatie rond de bijzondere bijdrage en de werkbonus zou de sociale zekerheid van de werknemers 300 miljoen euro kosten op jaarbasis (waarvan al 225 miljoen in 2022). 'Kosten die de federale overheid compenseert door onder meer een taks op korte vliegtuigvluchten en een verhoging van de accijnzen op tabak. Maar dan moet dat geld wel volledig naar de sociale zekerheid vloeien. En dat is nog niet gegarandeerd', besluit Chris Serroyen. ■

Stijgende brandstofprijzen

Dienstensectoren werknemers zijn genoodzaakt om zich regelmatig te verplaatsen van huishouden naar huishouden waar ze te hulp schieten. 'Volgens de arbeidswetgeving moet de werkgever daarvan de reële kost terugbetalen', legt Kris Vanautgaerden van ACV Voeding en Diensten uit. 'Maar die is sinds 2009 niet meer aangepast. In plaats van de werkelijke kostprijs per kilometer – standaard rond de 0,37 euro – bedraagt de terugbetaling vaak slechts 13 à 15 eurocent, veel lager dan in andere sectoren. De stijgende brandstofprijzen hebben de roep naar een correcte vergoeding nog versterkt.'

Een modale huishoudhulp, die geen uitzonderlijk grote afstanden aflegt, moet daar-



Vrouwen twee keer gestraft: tijdens en aan het einde van de loopbaan

Belgische vrouwen van 65 jaar en ouder ontvangen gemiddeld een derde minder pensioen dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Het resultaat van een carrière lange evenwichtsoefening tussen werk en gezin, gevuld met al dan niet vrijwillige keuzes. 'Voor de pensioenhervorming is het cruciaal om dat genderperspectief mee te nemen.'

– Tekst **Simon Bellens**

Toen pensioenminister Karine Lalieux (PS) vorig jaar haar hervormingsplannen voorstelde, kreeg ze de wind van voren. Een loopbaan van 42 jaar voor een vervroegd pensioen – met een bonus voor wie langer werkt – en een minimumpensioen vanaf tien effectief gewerkte jaren op een loopbaan van dertig jaar, heette onbetaalbaar te zijn en te weinig ambitieus om de door de regering vooropgestelde werkzaamheidsgraad van tachtig procent te bereiken.

Na een rondje heibel tussen de regeringspartijen stak de federale regering haar langverwachte pensioenhervorming dan maar een tijdje in de koelkast. Sindsdien bleef het stil. 'Binnenkort verwachten we nieuwe voorstellen', kijkt ACV-pensioenexpert Youssef El Otmani vooruit. 'Maar op de inhoud en de timing hebben we geen zicht. Dat kan binnen enkele weken zijn, maar ook pas binnen een paar maanden.'

Tot dan houden ook vrouwenorganisaties hun adem in. Ook vanuit genderperspectief is er werk aan de winkel. Cijfers van Eurostat leren dat vrouwen van 65 jaar of ouder in 2020 gemiddeld 33,8 procent minder pensioen ontvingen dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Die zogenoemde pensioenkloof ligt zelfs hoger dan de loonkloof tussen mannen en vrouwen (22,7 procent).

Deeltijds werk

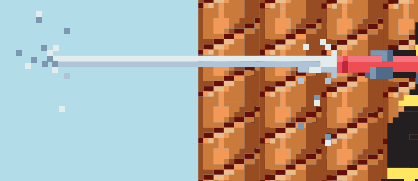
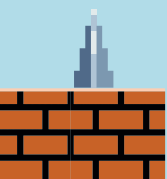
'De pensioenkloof is de weerspiegeling van een carrière van dertig à veertig jaar', vertelt Hildegard Van Hove van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. 'Loopbaankeuzes draag je decennia mee.'

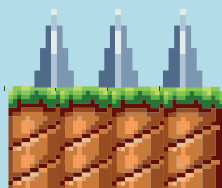
Dat herkent ook Marte Billen van ACV Gender: 'Als je jong bent, lijkt je pensioen iets voor later, maar aan het einde van je carrière kun je dan alleen de schade vaststellen. Het is belangrijk om ook jongeren bewust te maken van

hun pensioenvooruitzichten.'

Hoewel die loopbaankeuzes vaak vrijwillig zijn – maar soms ook onbewust – zijn ze ingebed in bredere maatschappelijke patronen. Een groot deel van de pensioenkloof is terug te brengen tot het verschil in deeltijds werk tussen mannen en vrouwen. Liefst 42,5 procent van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds, tegenover 11,8 procent van hun mannelijke collega's, maar voor de niet-gewerkte dagen in een werkweek bouw je geen pensioen op.

Daarnaast zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd in beroepen die maatschappelijk en financieel ondergewaardeerd worden, zoals in de zorgsector – waar 79 procent van de werknemers vrouwen zijn – of het onderwijs (met 72 procent vrouwelijke werknemers). 'In de schoonmaak- of zorgsector wordt vaak niet eens een voltijdse functie aangeboden', aldus Billen.





Zorgkloof

‘De pensioenkloof is het gevolg van een zorgkloof’, zegt Sarah De Coster van vrouwenvereniging Femma Wereldvrouwen. ‘Vrouwen besteden gemiddeld 9,5 uur per week meer aan huishoudelijke taken en kindercare dan mannen. Vooral de routineuze, vaak minder aangename taken – afwassen, schoonmaken, koken – nemen vrouwen hoofdzakelijk op, terwijl mannen zich vaker aan flexibele taken wijden, zoals tuinieren of klussen. Ook 68 procent van het ouderschapsverlof gaat naar vrouwen tegenover 32 procent naar mannen.’

‘Lange tijd werd het werk van vrouwen niet erkend als werk’, zegt Hildegard Van Hove. ‘Zorg, het huishouden, vrijwilligerswerk ... taken die wel waardevol zijn in de samenleving, maar niet navenant gewaardeerd werden. Ouderschapsverlof is op dit moment gelijkgesteld aan een gewerkte periode, maar we moeten ook ruimer kijken naar andere zorgperiodes.’

‘Als men zegt vrouwen te willen activeren op de arbeidsmarkt,’ vult De Coster aan, ‘impliceert men dat vrouwen die zich inzetten als mantelzorger of in het vrijwilligerswerk inactief zijn. Zulke periodes gelijkstellen wordt vandaag snel in vraag gesteld. Dat is heel problematisch voor vrouwen.’

De onderwaardering van zorgarbeid leidt ook tot steeds meer ongelijkheden tussen vrouwen. Vrouwen die zich dat kunnen veroorloven besteden zorgarbeid uit, vaak

aan vrouwen met een lager opleidingsniveau en een migratieachtergrond. ‘Hoger opgeleide vrouwen lijden carrièreschade door ouderschapsverlof,’ zegt Van Hove, ‘maar voor arbeidervrouwen is de schade vaak groter. Zij verliezen makkelijker hun baan als ze zwanger zijn en vinden daarna moeilijker opnieuw werk.’

Keerzijde van de gelijkheid

Volgens Van Hove heeft de maatschappelijke evolutie naar formele gendergelijkheid een keerzijde. ‘De theorie van gelijkheid is in de praktijk soms heel nadelig voor vrouwen. Het aantal loopbaanjaren dat nodig is om recht te hebben op een pensioen is opgetrokken, maar in de praktijk werken mannen gemiddeld 39 jaar in hun loopbaan, vrouwen 34. Zo versterkt het beleid net de ongelijkheid die we willen wegwerken.’

In 2019 waagde Femma Wereldvrouwen zich aan een 30-urige werkweek. Dat moet voor een evenwichtige zorgverdeling zorgen en op termijn de pensioenkloof verkleinen. ‘In tegenstelling tot de kortere werkweek die de regering recent voorstelde’, stipt Sarah De Coster aan (werknemers kunnen een voltijdse werkweek in vier dagen van maximaal 10 uur samenballen, red.). ‘Dat dreigt de taakverdeling binnen het gezin nog schever te trekken.’ Daarnaast pleit ze voor een sterke eerste pensioenpijler. ‘Het aanvullend pensioen is afhankelijk van de werkgever, en reproduceert dus de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt.’

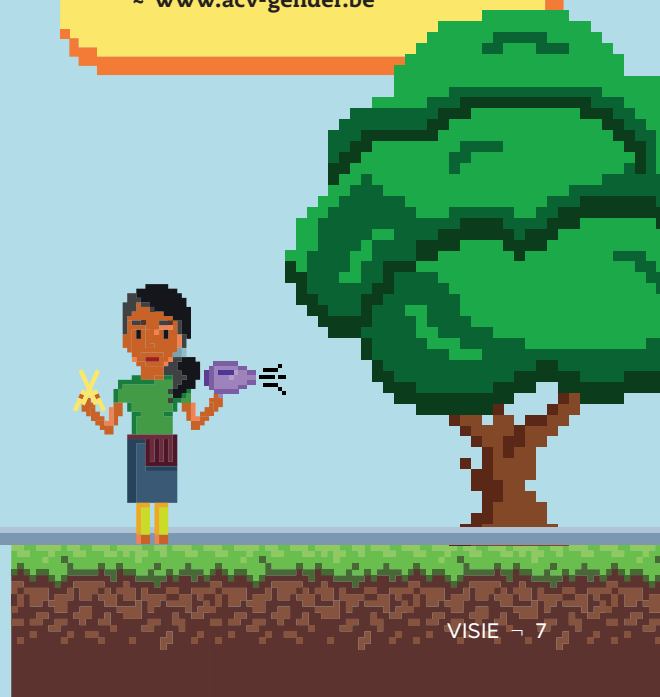
‘Zolang de lonen niet rechtvaardig zijn, kunnen de pensioenen dat niet zijn’, besluit Van Hove. ‘Maar als je op de korte termijn iets wilt doen aan de pensioenkloof, zou je eigenlijk een correctie in de pensioenen moeten doorvoeren voor de carrièrelange loondiscriminatie.’ ■



8 maart Internationale vrouwendag

Op 8 maart voert ACV Gender samen met talrijke andere vrouwenorganisaties actie in Brussel voor een eerlijker pensioen. Om te voorkomen dat vrouwen een gepeperde rekening op het einde van hun loopbaan krijgen, eisen ze onder meer een vermindering van het aantal vereiste loopbaanjaren, en ook dat niet-gewerkte (gelijkgestelde) periodes beter meetellen voor de berekening van het pensioen.

~ www.acv-gender.be





WERK AFWEZIG DOOR DOKTERSBEZOEK

Wat met doktersbezoeken tijdens de werkuren?

Dokters en specialisten kampen tegenwoordig vaak met lange wachtlijsten. Wie een afspraak wil, heeft het daarom niet voor het kiezen en moet genoeg nemen met het afspraakmoment dat er te rapen valt. 'Wie een onderzoek moet laten uitvoeren of een specialist wil bezoeken, moet daarvoor normaal gezien een moment buiten de werkuren kiezen. Denk maar aan röntgenfoto's laten nemen of een bezoek bij de tandarts. Als dat niet mogelijk is, worden de niet-gewerkte uren mits afgifte van een doktersattest wel als gewettigd aanzien, maar worden deze niet betaald. Wie zijn loon wil doorbetaald krijgen, moet dus verlof of overuren opnemen. Uiteraard steeds in samenspraak met de werkgever', legt Piet Van den Bergh van het ACV uit.

Zwangere werknemers vormen hierop een uitzondering. 'Zij hebben recht op onderzoeken in het kader van de zwangerschap die niet buiten de werkuren kunnen plaatsvinden. Wanneer zij de werkgever hierover op voorhand verwittigen, vallen die onderzoeken onder het gewaarborgd loon. De werkgever heeft wel het recht om voor een dergelijk onderzoek een doktersbriefje te vragen', vult Van den Bergh aan.

Ook raadplegingen bij de arbeidsarts vormen een uitzondering. Waar je normaal gezien je onderzoeken buiten de werkuren moet inplannen, geldt hier het tegenovergestelde: onderzoeken buiten de werkuren of wanneer je arbeidsovereenkomst geschorst is, zijn verboden. Voor de raadplegingen bij de arbeidsarts word je ook doorbetaald. ■

Vacatures

ACV Voeding en Diensten zoekt

Dynamische en enthousiasmerende vorm(st)er

ACV zoekt

Stafmedewerker communicatie / eindredacteur

ACV Oost-Vlaanderen zoekt

Consulent dienstverlening

~ www.hetacv.be/vacatures

Beweging.net West-Vlaanderen zoekt

Administratief medewerker

~ www.beweging.net



Made in. **Belgium**

Touw van Bexco

‘Wij maken niet het soort touw waar mensen spontaan aan denken als het over touw gaat’, vertelt machine operator Halil Karasahin (41, rechts op de foto). ‘Wij maken echt dikke touwen. Er is maar één firma in België die dat doet.’ Het reusachtige containerschip dat aanmeert, of het olieplatform dat meer dan 2 000 meter diep in de zee verankerd wordt: dat is Bexco-touw, uiterst zware, synthetische touwen voor specifieke toepassingen voor schepen, boorplatformen, en zelfs de ruimtevaart.

– Tekst **Simon Bellens**
– Foto’s **Wouter Van Vooren**



ANDRÉ VERBEKE (60) - touwslager

‘Hier staan we bij Dyneema-touwen, een van de sterkste en duurste producten. Ik heb zeventien jaar in de bouw gewerkt, maar fysiek is dit een van de meest veeleisende beroepen die ik ooit heb gedaan. Het oog (lus, red.) aan het uiteinde van een touw splitsen, moet handmatig gebeuren. Daarvoor moet je een dichtgedraaide kabel die vol spanning staat een beetje opendraaien, en vervolgens met een ijzeren priem door de binnendraden gaan. Maar zo’n kabel laat zich niet zomaar plooiën, in het begin komt daar veel wringen en veel zweet bij kijken. Dat schrikt sommigen af, maar hoe vaker je het doet, hoe beter het gaat.’



DANNY WINDEY (52) - touwslager

‘Ik vind het een spannend beroep, met veel variatie en flink wat verantwoordelijkheid. Als het touw van een boorplatform loskomt, kan dat desastreuze gevolgen hebben en zijn de financiële verliezen enorm. Je kan een foutje niet zomaar wegmoffelen. Ook voor de ruimtevaart maken we toepassingen. Ik heb het nog niet zelf gezien, maar als een satelliet opengaat in de ruimte, hangen de zonnepanelen vast met onze kabels.’

FEITEN

Touwslagerij was eeuwenlang een cruciale industrie in de streek rond **Hamme**, maar sinds de 19de eeuw stierf het ambacht een stille dood. Vandaag geeft Bexco, dat dit jaar zijn **vijftigjarig jubileum** viert, een hypermodern gezicht aan die traditie. Ongeveer **120 werknemers**, in Hamme en op de site in Antwerpen-Zuid, maken touw dat de wereld rondgaat. Van oorsprong toepasselijk voor olie- en gasplatformen, werken ze vandaag mee aan een energietransitie naar **vloTTende windmolenparken**. Want dieper in de zee is er meer wind dan vlak voor de kust, maar is het ook moeilijker om de windmolens aan de bodem te verankeren.



1. KLARAFESTIVAL TWEE WEKEN LANG KLASSIEKE MUZIEK CENTRAAL



Van 11 tot 27 maart vindt het Klarafestival plaats. Nationale en internationale topmusici zetten twee weken lang klassieke muziek centraal. Op verschillende locaties – Antwerpen, Brugge en Brussel – zijn er concerten, maar ook workshops voor kinderen en lezingen. Van opera tot intieme kamermuziek, van Beethoven tot nieuw werk van Josse De Pauw: de volledige staalkaart van de klassieke muziek komt aan bod. Met *Taras Bulba* van de Tsjechische componist Leoš Janáček trapt het Orchestre National de France onder leiding van Cristian Măcelaru op 11 maart de feestelijkheden af in Bozar. Pianist Boris Giltburg, laureaat van de Koningin Elisabethwedstrijd 2013, vervoegt hen. ■

~ www.klarafestival.be

2. BOEK

Het dorp, ik weet nog hoe het was

Een vijftigtal getuigen nemen ons mee naar het Vlaamse dorpsleven in de jaren 40, 50 en 60. Ze vertellen over gewoonten en gebruiken, over huizen zonder het minste comfort, kinderarbeid en kindersterfte. Maar ook over het rustige platteland, goede burensamenleving en samenleving.

Auteur Veerle Maebe bundelt verhalen uit de tijd van toen, met pensenkermis en processies, maar was het vroeger zoveel beter? ■



~ Uitgeverij Houtekiet, 247 p.

3. PODCAST

Het mirakel van Schuman



De geschiedenis van de Europese Unie is een verhaal van diplomatie, vergaderingen en verdragen, maar ook van toevalligheden en anekdotes. Het zijn net die bizarre randevenementen, kleine verhalen en kleurrijke weetjes die centraal staan in 'Het mirakel van Schuman'. Met even veel humor als passie vertellen Sven Speybrouck en Hendrik Vos het verhaal van de EU. ■

~ Nu te beluisteren via www.radio1.be.

Breintrein

				6	3	8	
		8	1		6		
9				2			1
	6	7				9	8
			1	2			
		2			7	5	
	2						
5	7	8		3			
	1	3	6				5

FEIT OF
FABEL?

De Belgische e-commerce kon niet doorbreken door strenge wetgeving rond nachtarbeid



NIET
WAAR!

Volgens experts ligt de achterstand in de e-commerce niet aan de wetgeving rond nachtwerk die de rechten en het welzijn van werknemers beschermt. De achterstand komt vooral door conservatief ondernemerschap.

Dirk Lannoo, vicevoorzitter van Katoen Natie, noemde de stelling dat de Belgische wetgeving rond nachtwerk te streng is in Trends dikke leugens, omdat logistieke bedrijven in ons land zoals Katoen Natie al de klok rond werken. Hij wijt het ontbreken van een Belgische Bol.com of Coolblue dan ook aan het gebrek aan durf om te investeren. Eenzelfde verhaal vertelt ook Kristel Van Damme, algemeen coördinator distributie bij ACV Puls. 'Dit kun je niet zomaar oplossen door de arbeidsvoorwaarden uit te hollen. We moeten het op een andere, duurzame manier organiseren, en niet blindelings Nederland achternalopen.'

De lakse regelgeving in Nederland maakt dat er

ongeveer 200 000 buitenlandse arbeidskrachten werden binnengehaald om alle onwerkbare e-commercebanen op te vullen. Vaak werken zij aan minimale voorwaarden en leven zij in slechte omstandigheden, omdat hun huisvesting voorzien wordt door de uitzendkantoren die hen naar hier halen.

De wetgeving is al zeer flexibel. Ze is weliswaar op maat van de industrie gemaakt, maar is via sociaal overleg ook in andere ondernemingen inzetbaar. Zo zijn er al een aantal retailers, waaronder Vanden Borre en Schoenen Torfs, die al jaren geleden via het sociaal overleg een cao rond structureel nachtwerk hebben afgesloten. Bovendien heeft nachtwerk een enorme impact op de gezond-

heid, het privéleven en het gezinsleven van werknemers.

Die impact wordt onderstreept door arbeidssocioloog Maarten Hermans. 'De lichtzinnigheid waarmee men pleit voor de deregulering van een ziekmakende werkvorm zoals nachtarbeid is aanstootgevend', schrijft hij in een vurig opiniestuk in Knack. Hij verwijst naar onderzoek dat zwart op wit bewijst dat shiftenwerk op late en nachtelijke uren de kans op onder andere diabetes, cardiovasculaire aandoeningen en psychosomatische problemen verhoogt. Bovendien leidt het tot meer spanningen in familiale relaties. ■



Ive Rosseel
Adviseur fiscaliteit
ACV-studiedienst

Mag ik de bestelwagen van het werk ook privé gebruiken?

Veel mensen zijn dagelijks onderweg met een bestelwagen van de werkgever om naar klanten of werven te rijden. Maar bedrijfsvoertuigen worden door werknemers ook regelmatig buiten de uren gebruikt voor privéverplaatsingen. Mag dat wettelijk gezien en wat zijn de fiscale gevolgen?

Fiscaal adviseur Ive Rosseel vat de regels omtrent bestelwagens bondig samen: 'Verplaatsingen van en naar de woonplaats van de werknemer - rechtstreeks van thuis naar de werf of naar een klant - met een zogenaamd utilitair voertuig van de werkgever kunnen zonder sociale of fiscale bijdragen, op voorwaarde dat de werknemer minder dan 40 dagen per jaar datzelfde traject aflegt. Anders moet er een fiscaal voordeel alle aard aangerekend worden.'

'Ook wanneer je de bestelwagen van de firma voor privéverplaatsingen buiten de werkuren gebruikt, moet je werkgever daarvoor een RSZ-bijdrage betalen, in de vorm van een CO₂-bijdrage. Bovendien moet ook in dit geval een fiscaal voordeel alle aard berekend worden, waarop jij belast wordt. Voor de zogenaamde lichte vrachtvoertuigen bestaat er een RSZ-uitzondering. Het gaat specifiek om bestelwagens of lichte vrachtwagens met een laadruimte en zonder ramen of passagierszetels achteraan. Woon-werkverkeer telt in dat geval niet mee, omdat de RSZ die verplaatsingen in dat specifieke geval niet beschouwt als privéverkeer.' ■

AMIR BACHROURI (19) IS VOORZITTER VAN DE VLAAMSE JEUGDRAAD. SAMEN MET ZEVEN ANDERE VERKOZEN JONGEREN EN ACHT JEUGDWERKERS VORMT HIJ DE OFFICIËLE ADVIESRAAD VOOR DE VLAAMSE REGERING VOOR ALLES WAT TE MAKEN HEEFT MET KINDEREN, JONGEREN EN JEUGDWERK.

'Enkel een werkende ouder is niet genoeg'

– Tekst An-Sofie Bessemans – Foto Maarten De Bouw

De Panoreportage die toonde hoelang jongeren die heel diep zitten moeten wachten op psychische hulp, dat is nog maar het topje van de ijsberg.

– AMIR BACHROURI

We hebben onze voelsprietten in het jeugdwerk en slaan zo de brug naar het beleid. Soms luistert de politiek niet, soms hebben we wél invloed. Corona heeft ons geplande advieswerk bemoeilijkt, al hebben we toch ons steentje bijgedragen. Rond jongeren en politie bijvoorbeeld, waaruit na overleg met verschillende politiezones dertig aanbevelingen zijn voortgekomen. Denk aan het recht om agenten te filmen en het in samenspraak met jongeren ontwikkelen van een plan rond overlast.'

'In de komende tijd gaan we hard werken rond mentaal welzijn, klimaat en gelijke kansen. De Panoreportage die toonde hoelang jongeren die heel diep zitten moeten wachten op psychische hulp, dat is nog maar het topje van de ijsberg. Corona heeft ook de impact van te weinig jeugd vriendelijke en groene ruimte pijnlijk blootgelegd, en van ouders die kinderen minder kunnen ondersteunen bij thuisonderwijs.'

Het armoederisico bij kinderen en jongeren is groter dan bij de algemene bevolking.

BACHROURI – 'Een ouder met werk is de motor tot vooruitgang. Voor alleenstaande ouders is opvang vaak een drempel. Zeker als je geen netwerk hebt, je je minder snel kunt verplaatsen enzovoorts. Je ziet dat armoede grote gevolgen heeft voor de ontwikkeling van kinderen, ook voor hun gezondheid. Natuurlijk is enkel een werkende ouder niet genoeg. Het jeugdwerk speelt een belangrijke rol in de vrijetijdsbesteding en het creëren van ontmoetingsplaatsen. Maar ik denk ook aan maaltijden op school, extra ondersteuning bij taalar-moede ...'

Denk je soms niet: wat echt nodig is, is het kindergeld verhogen?

BACHROURI – 'Ik heb me dat al vaak afgevraagd. Het is zeker een belangrijke factor, net als het sociaal tarief. Die voordelen zijn er en moeten we koesteren. Ander-zijds zal dat het minderwaardigheidsgevoel niet wegnemen. Dat lijkt me ook bij de uitkeringen voor jongeren. De uitkering is een overbruggingsmiddel, het geeft je niet de voldoening, het netwerk en de ervaring

van een baan. Een jongere, vooral wie zonder diploma uitstroomt, heeft nood aan een stabiel inkomen maar ook aan perspectief. Jongerenwerkingen die hen in contact brengen met scholen en bedrijven kunnen een belangrijke rol spelen in het oriënteren op maat van hun ambitie en talent. Tegelijk mogen we ook niet blind zijn voor de druk die ze ervaren: de samenleving vraagt dat ze zo snel mogelijk een rijbewijs halen, alleen gaan wonen ... Dat schrikt soms af.'

Wat verwachten jongeren van de politiek?

BACHROURI – 'Jongeren zijn zich wel bewust van de impact van het beleid, maar voelen weinig eigenaar-schap over hun toekomst. Ze willen dat de politiek ook door hun jonge bril kijkt. Het onderwijs kan die kloof deels helpen te dichten met lessen over hoe democratie en politiek werken. Maar het is ook moeilijk je vertegenwoordigd te voelen als maar weinig mensen in het parlement op je lijken. Jongeren voelen sowieso de gezagsverhouding tot een volwassene. De Vlaamse Jeugdraad probeert de afstand te overbruggen door rechtstreeks met kinderen en jongeren in gesprek te gaan. Online, op straat of in het jeugdhuis. Daar pikken we signalen op waarmee we naar de ministers trekken. We werken goed samen met de Vlaamse minister van Jeugd Benjamin Dalle (CD&V). Aan hem hadden we een goede bondgenoot om de publieke ruimte en speeltui-nen zoveel mogelijk open te houden.'

Jullie ijveren ook voor stemrecht vanaf zestien jaar.

BACHROURI – 'Het stemrecht kan een brug zijn naar politieke bewustwording. Uit onderzoek in Oostenrijk – waar de leeftijd vanaf wanneer je mag stemmen al tot zestien is verlaagd – blijkt dat het vruchten afwerpt. Het zorgt ervoor dat politici zich meer richten op jongeren. En het onderwijs gaat er ook actiever mee aan de slag. De stem van de jongeren is relevant en waardevol. Met de mogelijkheid om hen te doen stemmen erken je dat. We pleiten bewust voor een stemrecht, en geen stem-plicht. Als je zestien bent kun je een rijbewijs halen voor een scooter, uit handen gegeven worden door de jeugdrechtsbank ... Ook kunnen stemmen maakt deel uit van een instapcursus tot volwassenheid.' ■

GEZONDHEID EN WELZIJN VAN WERKNEMERS CHEMIE

'Ook na vertrek nog recht op gezondheidstoezicht via werkgever'

Vanaf 2022 kunnen werknemers uit de chemiesector tot vijf jaar na het wettelijk pensioen een beroep blijven doen op het periodiek medisch onderzoek via de arbeidsgeneeskundige dienst van de werkgever. Dat werd opgenomen in het sectoraal akkoord.

~ Tekst Amélie Janssens

Wie een beroep uitoefent waaraan bepaalde gezondheidsrisico's zijn verbonden, zoals bijvoorbeeld de blootstelling aan fysische, chemische of biologische producten, wordt op regelmatige tijdstippen grondig onderzocht. Op die manier kunnen risico's opgespoord worden en kunnen er preventieve maatregelen genomen worden om blootstelling of andere gezondheidsrisico's uit te sluiten. En kan de gezondheid van de werknemer goed opgevolgd worden. Hoe vaak je als werknemer aan een medisch onderzoek wordt onderworpen, hangt af van de aanwezige risico's op de werkvloer. Vaak gaat het om een jaarlijkse check-up, maar dit kan dus ook afwijken.

Problemen jaren na blootstelling

'Omdat bepaalde gezondheidsproblemen pas jaren na een eventuele blootstelling opduiken, wilden we dat gezondheidstoezicht niet langer beperken tot de effectieve tewerkstellingsperiode', vertelt Koen De Kinder van ACV bouw - industrie &



energie.

In het sectoraal akkoord werd dan ook opgenomen dat werknemers die vijf jaar anciënniteit hebben bij de werkgever en al vijf jaar voor de uitdiensttreding onderworpen waren aan het verplicht medisch toezicht, hier ook na uitdiensttreding nog een beroep op kunnen doen. Het gaat meer specifiek om volgende gevallen van uitdiensttreding:

- **SWT:** Gedurende de duurtijd van SWT en tot vijf jaar na het wettelijk pensioen (momenteel tot 70 jaar).
- **Wettelijk pensioen:** Tot vijf jaar na het pensioen (momenteel tot 70 jaar).
- **Ontslag:** Tot vijf jaar na het ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende reden (en enkel in geval van ontslag door de werkgever).

- **Verandering van functie:** Wanneer iemand een nieuwe functie binnen het bedrijf opneemt waar het verplicht medisch toezicht niet van toepassing is, maar van een functie komt waar dat wel het geval was: tot maximaal vijf jaar.

'Dit toezicht is uiteraard volledig vrijblijvend', vult De Kinder aan. 'De ex-werknemer heeft het recht om jaarlijks een afspraak te maken bij de arbeidsgeneeskundige dienst. De kosten van het onderzoek vallen dan ook ten laste van de ex-werkgever. De arbeidsgeneeskundige dienst kan de resultaten van het onderzoek, met toestemming van de ex-werknemer, bezorgen aan de huisarts zodat deze in het globaal medisch dossier terecht kunnen komen.' ■

BOUW

Rustdagen voor 2022-2026

De rustdagen voor de bouw (PC 124) voor de volgende vijf jaar zijn bekend. Dit jaar zijn er nog rustdagen op 14 en 15 april, 31 oktober, 2 november en van 27 tot en met 30 december. De feestdagen 1 mei en Kerstmis, die dit jaar op een zondag vallen, worden gecompenseerd door een rustdag op respectievelijk vrijdag 27 mei en maandag 26 december.

Half november verstuurt het Fonds voor bestaanszekerheid de formulieren voor de rustdagen. De formulieren zullen ofwel naar de werkgever ofwel naar zijn sociaal secretariaat gestuurd worden. De werkgever zal je ten laatste begin december het formulier overhandigen. Bezorg het formulier zo snel mogelijk aan je plaatselijk ACV-dienstencentrum of regionaal beroeps-

verbond van ACV bouw - industrie & energie. Noteer zeker je bankrekeningnummer op het formulier en controleer de gegevens om terugvordering te vermijden. ■

~ Op www.hetacv.be/het-acv/sectoren vind je alle rustdagen tot en met 2026.

WELZIJN staat torenhoog op de agenda bij SanoRice

‘Investeren in de mensen’

→ Tekst **Samuel Bootsman** → Foto **James Arthur**

Bij SanoRice, een Nederlands bedrijf dat marktleider is in gepofte rijst-, maïs- en meergranenwafels, is werkbaar werk geen loos begrip. De bijzondere aandacht voor de mentale en fysieke gezondheid van hun werknemers maakt het bedrijf een voorbeeld in tijden waarin de problematiek van langdurige ziekte nog altijd toeneemt. We spreken erover met Guy Van Lierde. Hij is al 20 jaar ACV-afgevaardigde in de vestiging in Zottegem.

Vinger aan de pols

‘We hebben een zeer sterk sociaal overleg. Dit hebben we niet enkel te danken aan een sociaal voelende baas en een goede financiële situatie, maar vooral aan degelijk syndicaal werk. Onze vakbondskern is heel goed ingespeeld op elkaar. We houden de vinger aan de pols door regelmatig op ronde te gaan door de fabriek en te luisteren naar de mensen. Zo pikken we suggesties op over wat kan verbeterd worden. We bundelen dit en leggen het voor aan de werkgever.’

Investeren in mensen

‘Hier investeren ze echt in de mensen, op allerlei manieren. Al die kleine dingen maken een groot verschil in de dagelijkse realiteit van de werknemers. We hebben een vrij goed uurloon kunnen onderhandelen en extralegale voordelen, zoals maaltijdcheques. Als werknemer kan je ook twee – weliswaar onbetaalde – baaldagen opnemen. Van die dagen wordt amper gebruikt gemaakt, voor ons een teken dat het hier echt goed zit. In ons pakket zitten ook zaken als de terugbetaling van het inschrijvingsgeld voor ‘start to run’, met bijhorende sportkledij. We hebben de personeelsdienst zelfs bereid gevonden om met de werkroosters te schuiven voor wie zich voor die sportmomenten vrij wil maken.’

Preventie en re-integratie

‘Onze onderneming zet volop in op preventie en re-integratie. Het is een

thema dat altijd op de agenda staat van het sociaal overleg. We maken er werk van om werknemers die een tijd uit zijn gevallen zo goed mogelijk terug aan de slag te krijgen. Bijvoorbeeld door meer in te zetten op ergonomie en aangepast werk. We hebben ook een vrij uitzonderlijk rotatiesysteem: om de twee uur wisselen we van opdracht en doen we andere handelingen.’

Ergonomie

‘Vanuit Alimento, ons sectorfonds, hebben we een ergonomiescan gekregen om alle werkposten te onderzoeken. Op basis daarvan zijn veel aanpassingen gedaan. Zo hebben we overal ergonomische stoelen, zodat je af en toe even zittend kunt werken. We hebben liften om de zware rollen inpakfolie en bakken ingrediënten mee in de machines te steken. Het werk gaat daardoor niet per se sneller, maar het is vooral een investering om te zorgen dat het personeel het langer vol kan houden en minder snel uitvalt.’

Aangepast werk

‘Het is niet altijd gemakkelijk om het werk aan te passen voor wie terugkeert, maar we proberen dat alleszins. Zo doet een collega die opnieuw aan de slag gaat na een tijd uit te zijn geweest een rustigere taak uit het rotatiesysteem. Lukt het om zo opnieuw in het ritme te komen, dan wordt mondjesmaat geprobeerd om eerst een uurtje of twee aan een andere lijn te staan. Is dat nog te hoog gegrepen, dan kan teruggedaan worden naar de rustigere taak. SanoRice gaat heel ver om te zoeken naar oplossingen - aangepast werk, aanpassing arbeidsorganisatie ... - wat uitzonderlijk is in de sector. Je kan uiteraard niet voor iedereen en voor elke situatie een oplossing bedenken, maar het is mooi dat de onderneming die inspanningen wil doen. Je moet ook de collega's erin meekrijgen dat voor werknemers die lange tijd uit zijn geweest extra inspanningen worden gedaan. Dat is niet altijd evident, maar je moet hen doen beseffen dat het iedereen – dus ook hen – kan overkomen.’



Radiopresentatrice

Roos

Van Acker

gevat
in 5
woorden

Tijdloos

'Ik werkte al enkele jaren bij Studio Brussel toen ze mij vroegen om samen met Wim Oosterlinck De Tijdloze te presenteren. Ik ben er nog steeds van overtuigd dat ze toen gewoon niemand anders vonden om op kerstdag te komen werken, dus hebben ze maar bij mij aangeklopt. (lacht) En 18 jaar later doe ik het nog steeds. Vorig jaar werd ik gevraagd om op de nieuwe online muziekstream De Tijdloze een ochtendshow te presenteren, waar ik meteen enorm veel zin in had. Dat is weer een grote speeltuin voor mij waarin ik aan iets kan bouwen en me in kan uitleven.'

Piekeren

'De beste raad die ik al gekregen heb, waren de laatste woorden die mijn papa tegen mij gezegd heeft. Hij zei toen: 'Och Roosje, het is allemaal zo gemakkelijk. Wij maken het zo moeilijk, maar we mogen dat niet doen.' Nu, twaalf jaar later, worstel ik daar nog steeds mee. Ik zit altijd te veel in mijn hoofd en pieker over al het mogelijke. Ik kan heel moeilijk keuzes maken. Ik weeg elke beslissing af, maak plus- en minkolommetjes en kan mezelf daarin verliezen. Dus ik hoop dat mijn euro ooit eens zal vallen, hoe ik het allemaal makkelijk kan maken.'

Mondig

'Wat er nu aan het licht komt rond The Voice of Holland en al die docenten en professoren bij ons ... Ik ben blij dat het sinds #MeToo wel al wat veranderd is, dat het de goede richting uitgaat. Ik ben er zelf altijd tegenin gegaan als er bij mij iets voorviel. Dat ligt misschien deels aan mijn karakter en opvoeding. Mijn ouders leerden ons dat we ons letterlijk en figuurlijk moesten kunnen verdedigen. Als je gewoon een grote mond opzet tegen die mannen helpt dat al. Dan stoppen ze vaak wel. Ik was net zoals die meisjes nog heel jong toen ik via mijn bandje Eden bij de zender TMF belandde, maar ik had een grote mond, dus dat heeft mij voor erger behoed.'

Menslievend

'Ik ben al jaren meter van Lumi, de opvang- en hulplijn over gender en geaardheid. Laat mij zeggen dat ik al heel mijn leven van de hele mensheid houd. (lacht) En ik vind het belangrijk om op te komen voor wie aan de geaardheid twijfelt, die daarin vastzit, die het maar niet weet. Dat is belangrijk. Het is niet zo dat ik er zelf echt mee geworsteld heb dat ik van beide geslachten houd, maar ik heb ook met die vragen gezeten en geëxperimenteerd. Ik maak ook geen geheim van mijn geaardheid. Als ik mensen kan helpen door daar zelf over te getuigen, graag dan.'

Taalvaardig

'Taal kan toch zo mooi zijn. Ik kan bijvoorbeeld niet dansen. Er zijn mensen die zich puur met hun lichaam prachtig kunnen uitdrukken door te dansen, maar ik doe het met taal. Ik heb daar volledig mijn ding van gemaakt. Al heb ik soms wel te veel over naar de Nederlandse kant. Ik vond het zeer fijn om jaren aan een stuk met Nederlanders samen te werken, omdat zij altijd meteen zeggen waar het op staat. Wij Belgen zijn daar wel wat schijnheiliger in. We zijn vaak in het gezicht van mensen heel vriendelijk maar achter de rug komt er dan van alles boven wat ons aan de andere stoort. Zeg dat toch gewoon! Dan kunnen we samen verder.'

OOST-VLAANDEREN

