

VISIE

EXTRA EDITIE VOOR LEDEN VAN HET ACV



WALTER, 52

WERKT IN EEN GROTE

ONDERNEMING



PIET (OOK 52), TWEELINGBROER

VAN WALTER, WERKT IN EEN

KLEINE ONDERNEMING

Zoek de verschillen

(OPLOSSING OP PAGINA 6)

Van Hool
Na de
pers-
aandacht

Is bewegen op het
werk even gezond als
sporten in je vrije
tijd?

Historica Noëmi
Willemen over hoe
slecht we werk en privé
verzoenen

West-Vlaanderen
10de sociale
verkiezingen voor
Stefaan en Johan



Kleine mensen en grote heren

Er is weinig verschil tussen het leefloon of werkloosheidsuitkering en het minimumloon. Dat stelde de N-VA vast in Het Laatste Nieuws. Werken loont niet genoeg, klonk het, gevolgd door een krakkemikkige becijfering. Ze hebben daar ook een 'oplossing' voor: bevries het leefloon en de werkloosheidsuitkering. Nu ja, een echte oplossing is dat natuurlijk niet. Want het lost geen enkel probleem op. Veel mensen met een leefloon of werkloosheidsuitkering leven al in armoede, en dat zal zo enkel nog verergeren. Het zorgt er evenmin voor dat het minimumloon stijgt. Het maakt enkel dat sommige mensen nog wat dieper in de put worden geduwd. Het verschil wordt dan misschien wel wat groter, maar finaal zit iedereen nog altijd in die put. De ene alleen

nog wat dieper dan voordien. De bloeddorst tegenover kleine mensen is dan misschien voor even gestild, opgelost is er niets.

Wat echt helpt om werken meer te doen lonen is – boem, paukenslag – de lonen verhogen. Zo simpel kan het leven soms zijn. Natuurlijk, ik begrijp dat het moeilijk is om dat over de lippen te krijgen voor een partij die de loonnormwet doordrukte. Die wet verbiedt dat lonen stijgen. Maar komen klagen dat werken niet loont als je eerst de lonen bevriest, dat gaat zelfs mijn inlevingsvermogen te boven. Gelukkig hebben we met de werkgevers een akkoord kunnen afsluiten om de minimumlonen toch te verhogen en heeft de Vivaldi-regering dat akkoord ook nauwgezet uitgevoerd. Die opstap en een herziening van de werkbonus betekenen

voor een werknemer aan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen een netto-sprong van 51,99 euro in april.

Een ander deel van de oplossing is dat sociale voordelen zoals het sociaal energietarief niet abrupt stoppen vanaf een bepaald inkomen. Die voordelen zouden geleidelijk moeten uitdoven naarmate je inkomen stijgt. Zo kunnen mensen met lage lonen ook een beroep doen op die sociale voordelen. Want als het verschil met een uitkering of leefloon dan toch zo klein is, dan hebben mensen met een laag loon die sociale voordelen ook nodig.

Ik vrees dat het nog lang wachten zal zijn op de voorstellen van de liberale partijen N-VA, Open VLD of MR in die richting. Dat past nu eenmaal niet in hun visie op de

WOON-WERKVERKEER**Hogere terugbetaling openbaar vervoer**

Vanaf 1 juni verhoogt het bedrag dat werkgevers moeten bijdragen aan de kosten van het woon-werkverkeer van hun werknemers. Specifiek komt er een betere terugbetaling voor het openbaar vervoer: de werkgever zal vanaf 1 juni minimaal 71,8 procent moeten betalen van het vervoersabonnement in plaats van 56,25 procent vandaag.

'De regeling geldt voor werknemers in alle sectoren', zegt ACV-onderhandelaar Piet Van den Bergh. 'In de meeste sectoren en grote ondernemingen ligt de terugbetaling nu al hoger dankzij sectoronderhandelingen. Zo heb je in de voedingsnijverheid al een terugbetaling van 80 procent. Maar de nieuwe regeling heeft toch impact op enkele tienduizenden werknemers. Voor alle sectoren geldt dat we de ondergrens optrekken.' ■

AFSCHAFFING ZIEKTEBRIEFJE**Minder ziektedagen, kortere ziekteperiodes**

Sinds november 2022 kan wie werkt in een bedrijf met meer dan 50 werknemers, drie keer per jaar één dag ziek zijn zonder doktersbriefje. HR-dienstverlener Securex stelde vast dat het aantal eendagsafwezigheden in grote bedrijven met ruim 40 procent steeg. Daartegenover staat een stijging van 15 procent bij kleine bedrijven, die wel nog naar een doktersbriefje kunnen vragen.

'Dat nieuws wekt misschien de indruk dat bepaalde werknemers misbruik maken van het systeem', zegt Kris Van Eyck, hoofd dienst onderneming bij het ACV. Maar hij wijst erop dat het totaal aantal ziektedagen afneemt en de periodes van ziekte korter zijn. Alles samen is het effect dus vooral positief.

Van Eyck vraagt ook aandacht voor de vele werknemers die komen werken terwijl ze ziek zijn. 'In een recente enquête door de KU Leuven bij ACV-leden geeft 50 procent van de respondenten in ondernemingen met meer dan 50 werknemers en 55 procent in kleinere

ondernemingen aan dat ze eerder zouden komen werken in plaats van één dag ziek thuis te blijven. Maar liefst 16,5 procent van de werknemers in kmo's geeft aan dat dat ook effectief verwacht wordt. In grotere ondernemingen geeft 12,7 procent van de werknemers dat aan.'

Omdat huisartsen hun tijd liever besteden aan patiënten die echt zorg nodig hebben, wil huisartsenvereniging Domus Medica nog verder gaan en werknemers toelaten drie keer per jaar drie opeenvolgende dagen afwezig te zijn zonder ziektebriefje. Het ACV staat ook achter die uitbreiding en wil bovendien af van het onderscheid tussen grote en kleine bedrijven.

'Er is geen reden waarom werknemers in een kleine kmo anders zouden moeten worden behandeld', zegt Piet Van den Bergh, juridisch expert bij het ACV. 'Vaak klagen kmo's over papierwerk, maar voor de ziekteattesten van hun werknemers maken ze zichtbaar wel een uitzondering.' ■

samenleving. Ze schuiven liever alle ellende af op mensen die het al moeilijk hebben. En het als even kan zetten ze die mensen ook nog graag tegen elkaar op. Doelbewust. Want zolang kleine mensen als hét probleem voorgesteld worden, blijven de grote heren buiten schot. En daarom zullen vakbonden die het wel opnemen voor al die kleine mensen altijd de schietschijf zijn van die liberale partijen. Dat is altijd zo geweest en dat zal nog lang zo blijven. En daar ben ik trots op, want ieder mens is evenveel waard als alle goud van de wereld. ■



Ann Vermorgen,
voorzitter ACV

© TIM DIRVEN

Redactieadres Visie, PB 20, 1031 Brussel - e-mail: info@visieredactie.be - **Lezersbrieven** lezers@visieredactie.be - **Abonnementen** hilde.ceulemans@acv-csc.be - 02 244 32 81 - **Verantwoordelijke uitgever** Bart Vannetelbosch - **Redactie** Simon Bellens, Lies Van der Auwera, Nils De Neubourg, Dominic Zehnder, Djoerven Ariën, Darius Cortez Cazas, Lieven Bax, Sim Geerts, Tinne Van Woensel, Rooni Theeboom, David Vanbellinghen - **Hoofredactie** An-Sofie Bessemans, Wim Troch - **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



Wat je werk verliezen met je doet

Op het terrein van Van Hool staat een onafgewerkte bus van 24 meter lang eenzaam onder het wolkendek. Een pronkstuk, verzekert ACV-afgevaardigde Hans. Zal de productie verdergezet worden? Hoe langer de overname duurt, hoe groter de kans dat de werking in elkaar stuikt, vreest Maarten, een lasingenieur met 22 jaar dienst. Hoe moet het nu verder met de 2.500 werknemers?

– Tekst An-Sofie Bessemans

De hoop op een doorstart wisselt af met de angst om collega's, *knowhow* en vooral het vertrouwde leven van alledag te zien verdwijnen. Voor veel werknemers is Van Hool niet het eerste faillissement dat ze meemaken. Alex, 59, herinnert zich levendig het einde van Renault Vilvoorde. 'Mannen met bulldozers gingen alles te lijf. Maar daarmee los je niets op.'

Alex kwam 27 jaar geleden bij Van Hool terecht. 'Ik hoop nog iets te doen, want ik zit niet graag thuis.' Hij steekt niet onder stoelen of banken dat hij bij een vorig faillissement met donkere gedachten worstelde. Met het aangepaste werk dat zijn rug na twee operaties eist en een chronische ziekte, schat hij zijn kansen bij een nieuwe werkgever niet heel groot in. 'Ik ben speciaal 30 kilometer naar Lier gereden', vertelt Alex als hij naar de presentatie van een VDAB-medewerker luistert. 'Want hoe kan ik mijn situatie uitleggen op mail?'

Slapeloos

Ook Johan voelt zich in de steek gelaten. Ook hij heeft al meerdere sluitingen te verduren gekregen. Bij Van Hool werd hij in 1998 opgeleid tot lasser, en groeide hij door tot ploegbaas. 'Na corona leek alles

achteruit te gaan. Veel collega's kwamen op tijdelijke werkloosheid terecht.' Johan mocht wel aan de slag blijven. Sinds hij 'op straat staat', slaapt hij slecht. De situatie weegt op zijn gezin. 'Zodra je ingeschreven bent als werkzoekende krijg je taken en deadlines van de VDAB. Al nachten lig ik daarvan wakker, dat durf ik eerlijk te zeggen. Mijn dochter heeft nu een cv voor me opgesteld. Ik word overspoeld door telefoons van uitzendkantoren, maar nadat je wat over jezelf hebt verteld, hoor je ze niet meer. Ik ben 58, heb artrose in mijn nek en rug. Ik weet niet hoe het verder moet. Mijn zoon heeft gelukkig werk, mijn dochter studeert nog. Ik moet je niet zeggen wat dat kost, zeker? Het is moeilijk. En neen, wij gaan niet op vakantie of op restaurant.'

Meetbare impact

Maarten Hermans, arbeidssocioloog en expert welzijn op het werk bij het ACV, neemt de woorden 'structureel geweld' in de mond voor wat de arbeiders meemaken. 'Wat we als samenleving mensen aandoen bij collectieve ontslagen is pijnlijk meetbaar, maar in de berichtgeving overheerst meestal: *Spijtig, maar ze vinden wel een nieuwe job.*'

Professor en socioloog Christophe Vanroelen (VUB) verwijst naar onderzoek

in Europa en de VS. Daaruit weten we dat grote ontslagrondes en sluitingen van ondernemingen grote gevolgen hebben voor de gezondheid van de getroffen werknemers. 'Er bestaat wetenschappelijk bewijs voor een verhoging van mentale problemen, hart- en vaatziekten, middelengebruik en toename van het aantal wanhoopsdaden. Waar de maakindustrie is weggetrokken, ondervinden gemeenschappen nadelige economische gevolgen, maar zie je ook een collectief rouwproces en verlies aan sociale samenhang.'

Woede

Een andere studie, met Britse en Duitse werknemers, toont dat werkloosheid een blijvend negatief effect heeft op de tevredenheid over het leven. 'Meer nog dan scheiden of je partner verliezen. Waar mensen zich uiteindelijk qua levensstevredenheid aanpassen aan voorgenoemde ingrijpende gebeurtenissen, blijkt dat mensen toch de mentale littekens van werkloosheid blijven dragen', aldus Hermans. 'Ze komen dat niet volledig te boven, vooral mannen niet. Ook daarom kan het belang van een sterke sociale bescherming niet genoeg benadrukt worden.'

Vanroelen begrijpt het gevoel van onrechtvaardigheid waarmee de arbeiders

PETER MAAKTE

13 HERSTRUCTURERINGEN

MEE



'Ik heb 35 jaar gewerkt bij lampenfabrikant Sylvania. Door onder meer buitenlandse concurrentie en verstrengde milieuregelgeving krompen we in Tienen van 1.800

werknemers tot 250. Nadat we van Indische in Chinese handen overgingen, werd ons filiaal gesloten. De werknemers waren gemiddeld 50 jaar, met 29 jaar dienst. Het was vechten voor een haalbaar sociaal plan.'

Met die ervaring achter de rug werkt Peter nu bij het project *Doorstart* van het ACV. Zijn opdracht: mensen bijstaan. Bij Van Hool gebeurt dit met de workshop *Hoe omgaan met ontslag?* 'Ondernemingen in herstructurering, sluiting en falen kunnen een beroep op ons doen. Getroffen werknemers zijn heel onzeker. *Kan ik mijn rekeningen nog betalen? Wat met mijn lening?* Pas als je die vragen kunt beantwoorden, kun je denken aan de toekomst. Sommigen zitten al krap bij kas – lage lonen, tijdelijke werkloosheid en andere tegenslagen zijn daar oorzaak van – en voelen de drang om zo snel mogelijk eender welk werk aan te nemen. Heb je wat reserve, dan bekijken wij eventuele heroriëntatie of een opleidingsaanbod. Als je mensen de kans geeft om te rouwen, stellen ze zich uiteindelijk wel open voor iets nieuws. Zo kunnen ze beter voorbereid volgende stappen zetten naar nieuw werk.'

worstelen. 'Dat kan zich uiten in woede: tegen de regering, buitenlandse economische grootmachten, het management of vage *profiteurs aan de dop*. Daarom is het nodig dat er erkenning is voor de rouw waar de getroffen mensen door moeten. Media moeten nu niet uitpakken met die ene man die de volgende dag al ander werk had. Ja, ons sociaal model vereist dat veel mensen aan het werk zijn, maar ik volg de dooddoener *iedere job is beter dan geen job* niet. Mensen hebben recht op een stabiele, kwaliteitsvolle, haalbare baan waarin ze zich kunnen ontplooiën. Dat staat duidelijk niet zo hoog op het prioriteitenlijstje van het beleid. Inzetten op knelpuntberoepen is een ding, maar het is niet noodzakelijk waar mensen naartoe willen worden geleid.' ■

Na dertien jaar geeft Pia Stalpaert de fakkel door als voorzitter van ACV Voeding & Diensten. Ze nam het heel sterk op voor vrouwen in kwetsbare arbeidsomstandigheden. Maar door extreemrechts ziet ze het *vrouw-aan-de-haard-ideaal* weer opmars maken.

– Tekst Simon Bellens – Foto James Arthur

'De vooruitgang die vrouwen gemaakt hebben, is niet onwankelbaar. Blijf alert'

Als eerste vrouwelijke voorzitter van vakbondscentrale ACV Voeding & Diensten heeft Pia Stalpaert de 'mannenwereld van de vakbond' zich gaandeweg zien openstellen. 'Naarmate we vervrouwelijkten in onze structuur', zegt ze, 'kwamen meer sectoren met veel vrouwelijke tewerkstelling naar de voorgrond.'

Zoals de dienstenchequesector, waar 97 procent van de werknemers vrouw is, vaak in een kwetsbare positie.

STALPAERT – 'We hebben de afgelopen jaren heel wat acties gevoerd voor eerlijk loon en voor correcte arbeidsomstandigheden voor huishoudhulpen. Daar moet de volgende Vlaamse regering absoluut werk van maken.'

Ook internationaal heeft u veel inspanningen geleverd voor huishoudpersoneel.

STALPAERT – 'De internationale conventie van waardig werk voor huispersoneel uit 2011 was wellicht het hoogtepunt van mijn loopbaan. Het heeft impact op miljoenen mensen wereldwijd. Voordien werden huisarbeiders niet eens erkend als werknemers.' 'Daarover onderhandelen maakt je nederig, maar is fantastisch om te doen. Bovendien konden we zo een internationale werking uitbouwen.'

Het leidde zelfs tot een uitnodiging van het Koninklijk Paleis.

STALPAERT – 'Koningin Mathilde ontving ons met een delegatie van

vertegenwoordigers van vier continenten. Ik weet dat ze zich het lot van huisarbeiders sterk aantrekt.' 'Toch blijft het een moeilijke strijd. Zo'n internationale conventie heeft maar zin als landen die afspraken omzetten in hun nationale wetgeving, zoals het recht op loon en het recht om zich bij een vakbond aan te sluiten. Dat laten heel wat landen na.'

Bent u pessimistisch over de evolutie van vrouwenrechten in de wereld?

STALPAERT – 'Ik vrees voor de opkomst van extreemrechtse en autoritaire regimes. In Europa, maar ook daarbuiten. Daardoor gaan vrouwenrechten erop achteruit. Kijk maar naar de Verenigde Staten, waar het recht op abortus inmiddels is teruggedraaid in heel wat staten.'

'Extreemrechtse partijen vinden dat vrouwen thuishoren in het huishouden. Ik stel vast dat zo'n *vrouw-aan-de-haard-ideaal* weer in opmars is.'

'Ik heb het gevoel dat vooral jonge vrouwen zich onvoldoende bewust zijn van de strijd die vorige

generaties hebben geleverd.

Maar gewonnen rechten kunnen aan het wankele gebracht worden. We mogen geen terrein verliezen. Ik wil niet somber zijn, maar ik roep wel op: *Blijf alert.*' ■



Uitzonderingen benadelen 1,2 miljoen kmo-werknemers

Wie in een bedrijf met minder dan 50 werknemers werkt, moet het met heel wat minder doen dan wie in een grotere onderneming aan de slag is. Zowel voor loon en extralegale voordelen, als voor verlofdagen, flexibiliteit van uurroosters en opleidingsmogelijkheden komen zij er bekaaid van af. 'Want voor kmo's worden voortdurend uitzonderingen gemaakt, op kap van de werknemers.'

– Tekst **Dominic Zehnder**

Een kwart van de werknemers in België was vorig jaar aan de slag in een kmo met minder dan 50 werknemers. Uit een nieuwe studie van de KU Leuven in opdracht van het ACV, blijkt dat die groep vaak met minder genoegen moet nemen dan hun collega's bij een grote onderneming of de overheid. Zo krijgen die vaker maaltijden consumptiecheques, een hospitalisatieverzekering en een cafetariaplan. Maar ook op vlak van verlof heeft wie in een grote onderneming werkt een streepje voor. Gemiddeld genomen hebben die meer verlof boven op het wettelijke minimum van twintig dagen. Zij kunnen in bijna acht op de tien gevallen hun verlof vrij opnemen, terwijl dat bij kmo-werknemers maar voor minder dan zes op de tien geldt.

Maar ook binnen de groep van de kmo-werkers is er een grote tweespalt, want wie in een onderneming met minder dan twintig werknemers aan de

slag is, ziet heel wat zaken aan zijn neus voorbijgaan. Die ondernemingen krijgen alsmaar vaker een uitzondering wanneer er nieuwe regels opgelegd worden. Bovendien zijn ondernemingen pas vanaf 50 werknemers verplicht om een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) op te richten en sociale verkiezingen te organiseren, waardoor het moeilijker is voor de werknemers om hun situatie op bedrijfsniveau te verbeteren.

Karige resultaten

In de Arbeidsdeal van oktober 2022, waarin onder andere het recht op deconnectie en een individueel opleidingsrecht zijn opgenomen voor alle werknemers, wordt een uitzondering gemaakt voor wie in een bedrijf met minder dan twintig werknemers werkt. Ook van de afschaffing van het ziektebriefje voor één dag zijn kmo's met minder dan 50 werknemers uitgezonderd. Uit de studie blijkt dan ook dat nog steeds meer dan driekwart van de kleinere ondernemingen een ziektebriefje eist van wie één dag ziek is.

Het recht op opleiding – vijf dagen per jaar in bedrijven met meer dan twintig werknemers, en één dag in de kleinere bedrijven – wordt voorlopig nog niet strikt nageleefd. Bijna driekwart van de werknemers in de kleinste bedrijven zegt niet de kans gekregen te hebben om in het afgelopen jaar een dag opleiding te volgen. Voor de bedrijven met meer dan twintig werknemers was dat zo voor de helft van de werknemers.

Patrick Vandenberghe, voorzitter van ACVBIE, noemt de uitzonderingen problematisch. 'In onze sectoren hebben wij nog nooit een onderscheid gemaakt tussen kleine en grote bedrijven bij het afsluiten van een cao. Zeker in de bouwsector werken wij met gesloten akkoorden om zo de medewerkers in alle bouwbedrijven – kmo's bij uitstek – te beschermen. Zo kunnen al onze leden van dezelfde voordelen genieten. Dat nu onder druk van lobbywerk van werkgevers uitzonderingen komen in nationale wetgeving is een kwalijke evolutie.'

Maar waar de politiek volgens Vandenberghe steken laat vallen, is er een rol weggelegd voor de vakbond. 'Wij zetten heel sterk in op het informeren van onze leden in de kleinere bedrijven. Wie niet kan terugvallen op een syndicale afvaardiging en vertegenwoordiging in het bedrijf moet zeker zeer goed geïnformeerd worden over zijn rechten. Er komt een stroom aan klachten rechtstreeks bij ons terecht. Van het niet juist toepassen van loonbarema's tot het niet aanbieden van sanitair op het werk.'

Vechten voor minimum

Nico werkt als installateur in een kmo en kan de bevindingen van de studie bevestigen. 'Bestaande cao's en nieuwe regels worden vaak niet nageleefd. Daar is geen tijd voor, klinkt het dan. Opleiding tijdens de werkuren heb ik tot op vandaag niet gekregen. Wij moeten op stellingen kruipen, maar niemand heeft een cursus

Er komt een stroom aan klachten bij ons terecht. Van het niet juist toepassen van loonbarema's tot over het sanitair.

– **PATRICK VANDENBERGHE**

stellingbouw gevolgd of heeft de kennis om een stelling te keuren. Zelfs het behalen van een noodzakelijk veiligheidsattest wordt niet mogelijk gemaakt. Ik heb dat zelfs nog nooit ergens moeten voorleggen, hoewel het verplicht is op heel wat bouwplaatsen.'

Waarom er uitzonderingen gemaakt worden voor kmo's, begrijpt Nico niet. 'We moeten nu al elke dag vechten voor het uiterste minimum. Vaak is er geen stromend water of zelfs maar een toilet op de werf. Zo kun je toch niet op een menselijke manier werken', stelt Nico vast. 'Het grootste probleem is de lage pak-kans, waardoor de veiligheid en het welzijn op het werk in het gedrang komt.'

Ook Patrick Vandenberghe is absoluut vragende partij voor meer controles. 'Zeker in sectoren met veel kleine ondernemingen. De praktijk leert dat er een groot verschil is tussen het onderhandelen en afsluiten van een cao en de effectieve handhaving daarvan.'

Extra vakantie

Ook voor ACV-voorzitter Ann Vermorgen moet er snel verandering komen. 'Een kwart van alle werknemers in België moet het met minder voordelen en slechtere arbeidsvoorwaarden stellen, enkel door de grootte van hun bedrijf. Uit een bevraging die we vorig jaar zelf uitvoerden bij onze leden in kmo's, blijkt dat een op de vijf niet of moeilijk rondkomt. Evenveel krijgen ook geen eindejaarspremie of dertiende maand. Ook de werk-privé-balans helt over naar de verkeerde kant.'

Gevraagd naar welke maatregelen nodig zijn om het werk en privé beter te combineren gaf maar liefst vier op de tien bevrageden vijf extra wettelijke verlofdagen per jaar als topprioriteit. Het vrij kunnen inplannen van vakantiedagen en glijdende werkuren vervolledigen de top drie. 'Daarom pleit het ACV voor een extra week wettelijke vakantie, die werknemers vrij mogen opnemen om hun privéleven beter te kunnen combineren met hun werk. Ook wie voor de kinderen wil zorgen of mantelzorg wil opnemen voor familie, moet daar alle kansen toe krijgen. Het stelsel van het tijdskrediet moet daarom dringend weer in ere hersteld worden en toegankelijk gemaakt worden voor alle werknemers', aldus Vermorgen. ■



Federaal parlementslid Nawal Farih (CD&V): 'Elke werknemer moet op een gelijke manier behandeld worden'

'Elke werknemer moet op een gelijke manier behandeld worden en toegang krijgen tot dezelfde sociale rechten, ongeacht de grootte van het bedrijf waarin ze werken. Kmo's krijgen soms uitzonderingen op nieuwe wetgeving die werknemers beter wil beschermen. Vaak wordt aangehaald dat kleinere bedrijven minder middelen en slagkracht hebben om die nieuwe regels te implementeren. Het is onze taak om kmo's te ondersteunen bij het uitvoeren van die nieuwe wetten in plaats van hun werknemers ervan de dupe te laten worden. Voor ons telt elke werknemer.' ■



Federaal parlementslid Anja Vanrobaeys (Vooruit): 'Zeker nog marge om kmo-werknemers beter te beschermen'

'Onder andere de regeling rond ziektebriefjes, verplichte opleidingsdagen en het aanwijzen van een vertrouwenspersoon moet evengoed op kleinere bedrijven van toepassing zijn', vindt Vanrobaeys. 'Daarnaast is het voor ons zeker te overwegen om de grenzen voor een vakbondsafvaardiging, CPBW en ondernemingsraad te verlagen.' Vanrobaeys wijst erop dat er tegelijk ook opgetreden moet worden om bedrijven niet langer kunstmatig op te delen in kleinere eenheden. Zij verwijst daarbij naar het voorbeeld van Delhaize. 'Niet alleen ontsnappen verzelfstandigde winkels aan sociale verkiezingen, doordat elke winkel een individueel bedrijf wordt met flexi- en studentencontracten, is het waarschijnlijk dat veel winkels onder bepaalde drempels komen voor bijvoorbeeld de oprichting van een ondernemingsraad of CPBW.' ■





BOODSCHAPPEN KOOPKRACHTPREMIE

Ik heb nog voldoende maaltijdcheques, toch krijg ik 'saldo ontoereikend'

Wie met de elektronische betaalkaart van Edenred betaalt, botste onlangs misschien net als enkele Visie-lezers op een raadselachtig probleem. Enkelen onder hen slaagden er aan de winkelkassa niet in om hun boodschappen af te rekenen met de elektronische maaltijdcheques. Poging na poging gaf de betaalterminal aan dat het 'saldo ontoereikend' was. Nochtans waren de maaltijdcheques nog maar net aangevuld.

De winkeliers en klanten bleven met een onbetaalde winkelkar en vooral vragen achter. Tot Visie op onderzoek ging. Verscholen op de website van Edenred staat de verklaring: 'In handelszaken zonder terminal waarmee je een bepaalde cheque kunt kiezen, wordt de Edenred-cheque die als eerste verloopt gekozen.'

De gebruikers die op de problemen botsten hadden eerder een koopkrachtpremie in de vorm van elektronische consumptiecheques ontvangen. Het merendeel van die premie was ondertussen op, waardoor er nog maar een heel klein bedrag aan consumptiecheques overschoot. Toch besloot de betaalterminal steeds voor die cheques te kiezen om de volledige winkelrekening te betalen. Maar dus zonder succes.

De oplossing? Nagaan op de website of de app van de aanbieder wat de waarde is van je resterende consumptiecheques. Nadat je eerst met exact dat bedrag hebt betaald, schakelt het systeem weer automatisch over op de maaltijdcheques die als eerste verlopen. Daarmee kun je het resterende deel betalen. ■

VACATURES (M/V/X)

Het ACV zoekt

- Juridisch stafmedewerker financiële dienst – Schaarbeek
- Process Analyst – Schaarbeek
- Onthaalbediende – Brussel

ACV Voeding en Diensten zoekt

- Vakbondsverantwoordelijke – Antwerpen
- ~ www.hetacv.be/jobs

KWB zoekt

- Marketing- en communicatiestrateg – Schaarbeek
- Stafmedewerker kookploegen en activiteiten – Schaarbeek (bepaalde duur)
- ~ www.kwbeensgezind.be/vacatures



Labels van Dymo

Bij het aanmelden krijgen we meteen een naamkaartje. We zijn immers bij de bekendste fabrikant van labels en etiketten: Dymo. Je kent misschien de lettertang om reliëflabels te drukken nog? De retro reliëflabels maken nog steeds deel uit van het assortiment, dat ook labels en etiketten in onder meer papier en plastic, of opstrijkbare varianten omvat.

– Tekst **Djorven Ariën**
– Foto **Maarten De Bouw**



KELLY VONCK (49) - Productiemedewerker

'Mijn moeder werkte vroeger ook bij Dymo. Dat ik hier al dertig jaar werk, heeft daar wel mee te maken. Zij is altijd positief blijven terugkijken op haar tijd hier. Zelf had ik niet gedacht hier zo lang te blijven, maar inmiddels hoop ik hier te blijven tot mijn pensioen. Ik doe al 25 jaar vakbondswerk, want ik kom graag op voor collega's. Het geeft ook voldoening als ze je achteraf een compliment geven. Iedereen kijkt altijd uit naar ons traditionele kerstfeest. Vorig jaar was ik als rendier verkleed. Het leukste is het samen losgaan op de dansvloer.'



JENS HEYRMAN (32) - Operator

'Ik maak de omhulsels van de cassettes waar de labels in zitten. Ik doe dit werk nu al zeven jaar en ben hier echt opgebloeid. Vroeger was ik heel introvert, maar door te merken dat ik goed ben in wat ik doe en het contact met collega's kreeg ik veel meer zelfvertrouwen. Vroeger zou ik bijvoorbeeld nooit aan deze reportage hebben meegewerkt. Sinds een paar jaar hebben we een voetbalploeg en spelen we tegen bedrijven uit de buurt. Ik voetbal al heel mijn leven, dus ik vind dat geweldig en zo zie je collega's ook eens in een andere omgeving. Onze producten maken het mensen makkelijker om zaken te organiseren, maar ook hier krijgt alles een label. Dat vraagt wat tijd, maar uiteindelijk zorgt het voor efficiëntie.'



MARYAM BOUKRI (52) - Productiemedewerker

'Ik werk op verschillende posten en met verschillende machines. De mooiste kans die ik hier al kreeg is om leiding te nemen in een project waarbij ik één keer per week collega's kan leren over verbeteringen aan de machines. Ik denk dat ik een goede lerares zou geweest zijn. Zelf heb ik ook veel moeten bijleren toen ik begon, want ik was vroeger bediende. Mensen kijken soms neer op fabrieksarbeiders, maar dat is absoluut niet terecht. Wat wij hier doen is niet simpel. Onze labelmakers zijn echt handig, elk potje in mijn kast kreeg al een label. Ik gaf ook een labelmaker cadeau aan mijn zoon, maar vooral zijn vrouw was er blij mee. Zij is lerares en gebruikt het veel in de klas.' ■

FEITEN

In 1958 als reliëfdrukbedrijf opgericht in Californië, werd Dymo in 2005 overgenomen door Newell Brands. Bij het hoogtechnologische Dymo in Sint-Niklaas zorgen 100 arbeiders en 80 bedienden jaarlijks voor miljoenen rollen labels en etiketten in verschillende kleuren en breedtes. Dymo biedt producten voor op kantoor en in het magazijn, thuis en in de klas, van handmatige labelmakers en desktopproducten tot industriële apparaten.

1. EXPO KUNSTFIETSEN



In de Westhoek wekken de 24 kunstwerken van het project *Onzichtbaar Landschap* de verdwenen sporen uit de Eerste Wereldoorlog weer tot leven. Tramlijnen, militaire begraafplaatsen en andere overblijfsels van de Grote Oorlog moesten in de loop der jaren plaats ruimen. Om ook op die plaatsen opnieuw stil te staan bij het gruwelijke oorlogsverleden, gingen zes kunstenaars aan de slag met beeldhouwwerken en wilgenkunst. De kunstwerken zijn verbonden via zes fietsroutes. Voor families met kinderen is er in de zomermaanden een aangepaste route. ■

~ Gratis - Tot eind augustus
www.onzichtbaarlandschap.be

Breintrein

6	7			2	8		5
	5		7	4			
				9	7	6	
	6			1	3	8	
	9	1		5	6		
		9	8				
4					9	1	
	1	6				3	

2. BOEK

Wiens belang?

Wie wint en wie verliest als extreemrechts het voor het zeggen heeft? Oud-vakbondssecretaris Marijke Persoone analyseert de onzekerheden van wie zich buitenspel gezet voelt en boos is op de politiek. Voor domeinen als onderwijs, wonen en migratie gaat ze na hoe uiterst rechts ertegenaan kijkt. Ze doorprijkt zo de mythe dat extreemrechts opkomt voor de belangen van gewone mensen. ■



~ Een interview met Marijke Persoone lees je op www.visie.net

3. PODCAST

Waar is Sarah?



Sinds 2016 vaart Nederlander Rob Timmerman de helft van het jaar op een reddingsschip op de Middellandse Zee, op zoek naar mensen in verdrinkingsnood. Eén drenkeling houdt hem nog dagelijks bezig: de pasgeboren baby Sarah. Wat is er van haar geworden? Radiomaker Laura Stek vraagt zich op haar beurt af: waarom wil Rob het inmiddels zeven jaar oude meisje vinden? De zesdelige podcastserie is een persoonlijke zoektocht naar houvast, binnen het grote verhaal van ons Europese migratiebeleid. ■

~ VPRO-podcast *Waar is Sarah?* op je podcast-app

Factcheck.

NIET WAAR

Bewegen op het werk is even gezond als sporten in de vrije tijd



Is een fysiek uitputtende baan een volwaardige vervanger voor sport en beweging in de vrije tijd? Helaas niet, volgens een nieuw onderzoek.

Het is ondertussen welbekend: stilzitten is het nieuwe roken. Wie een zittend beroep heeft, doet er daarom goed aan om voldoende te bewegen. Tussen het werk door, maar ook daarbuiten in de vrije tijd. Betekent dat dan ook dat het omgekeerde waar is? Is een fysiek uitputtende baan een alternatief voor sport?

‘Wie bijvoorbeeld in de bouw- of zorgsector werkt, denkt na een dag fysieke inspanning misschien dat hij of zij wel de nodige beweging achter de rug heeft’, zegt bewegingswetenschapper Margo Ketels (Universiteit Gent). ‘Maar niet iedere vorm van fysieke activiteit heeft dezelfde invloed op onze gezondheid.’ Meer zelfs, een fysiek zware baan heeft doorgaans een negatief effect,

blijkt uit Ketels’ doctoraatsonderzoek. ‘Een fysiek zware baan leidt tot een hogere afwezigheid door ziekte, veroorzaakt spierpijn, vereist meer herstel en brengt zelfs een hogere kans om te overlijden aan hart- en vaatziekten met zich mee.’

Dat stelde de onderzoeker voor een schijnbare paradox, want bewegen buiten de werkuren heeft wel een meetbaar positief effect. ‘De inspanning op het werk is mogelijk niet intensief genoeg om er de voordelen uit te halen, terwijl de duur en de herhaalde bewegingen wel een kwalijke invloed hebben.’ Daarin verschilt een zware werkdag bijvoorbeeld met een uurtje intensief joggen na het werk.

‘Na een loopronde nemen we bovendien ook wat tijd om te

recupereren. Op een zware job gebeurt dat te weinig, wat een hogere bloeddruk en hartslag kan veroorzaken.’ Meer vrijheid voor werknemers om zelf hun werk in te plannen, is daar volgens het onderzoek een mogelijke oplossing voor. ‘Geef de werknemers de autonomie en ruimte om tijdens de werkuren zelf te bepalen wanneer het nodig is om even te recupereren door intensieve taken af te wisselen met minder intensief werk.’

Het blijft daarnaast belangrijk om te blijven bewegen in de vrije tijd, of je nu een zittende of actieve baan hebt. ‘Dat heeft niet alleen een positieve invloed op de algemene gezondheid, maar zorgt er ook voor dat we minder vaak ziek uitvallen.’ ■

We vragen het aan.



Piet Van den Bergh
Juridisch expert ACV

Wat als een feestdag op mijn vrije dag valt?

Met paasmaandag net achter de rug volgt op 20 mei een volgende feestdag op diezelfde weekdag: pinkstermaandag. Heel fijn voor wie van die verlengde weekends geniet, maar wat als je sowieso al iedere maandag vrij bent? Of je dan recht hebt op die feestdag, hangt van enkele zaken af.

Voor wie deeltijds werkt is van belang of je met een vast of een veranderlijk uurrooster werkt. Ben je met een deeltijds contract sowieso al iedere maandag vrij, dan heb je die dag eigenlijk geen arbeidscontract en heb je dus geen recht op de feestdag. Werk je normaal wel op maandag, dan heb je wel recht op de feestdag.

Wie een variabel uurrooster heeft, waarbij je vrije dagen dus regelmatig veranderen, heeft wel recht op loon die dag wanneer de vrije dag die week samenvalt met een officiële feestdag. De werkgever moet daarbij het loon betalen dat overeenkomt met het stelsel waarin je werkt. Werk je halftijds, dan heb je dus voor die dag recht op een halve dag loon.

Een voltijdse werknemer heeft ten slotte altijd recht op de feestdag, ook als die op een vrije dag valt. Wanneer bijvoorbeeld Kerstmis op een zondag valt – een dag waarop veel werknemers vrij zijn – zal je op een andere dag vrij krijgen. ■



‘De werk-privébalans is een perfect rookgordijn: het legt alle verantwoordelijkheid bij het individu.’

Werk en privé combineren is een herkenbare strijd voor tal van mensen. We vallen massaal uit, staan weer recht en ploeteren voort. Tegelijk brokkelen onmisbare diensten zoals kinderopvang verder af. Hoe lossen we dat op?

– Tekst **Lies Van der Auwera** – Foto **Maarten De Bouw**

Toen ik zelf moeder werd, ontplofte het onderwerp pas echt in mijn gezicht.' Noëmi Willemen, moeder van twee kinderen, doet onderzoek aan de UCLouvain naar naoorlogs ouder- en moederschap. Een duik in de geschiedenis levert verfrissende inzichten op.

'Het beeld dat de vrouw altijd aan de haard heeft gezeten, klopt niet helemaal. Dat was na de Tweede Wereldoorlog eerder een historisch unicum. De welvaartsstaat maakte mogelijk dat meer gezinnen konden leven van één kostwinner. De man ging buitenshuis werken, de vrouw deed de onbetaalde zorgarbeid. Maar eigenlijk hebben vrouwen doorheen de geschiedenis altijd gewerkt.'

'Vanaf de jaren 70 zijn meer vrouwen weer buitenshuis gaan werken. Maar het onbetaalde zorgwerk verdween niet. Het werd integendeel onvoldoende opgevangen door flankerende hulp. De kinderopvang is een perfect voorbeeld van jarenlange gebrekkige investeringen.'

'We steunen dus op diensten die we te wankel maken, met slechte statuten, lage lonen en weinig loopbaanperspectief. En vaak met een stigma: kinderbegeleiders en verzor-

gers verversen *maar* pampers. Je kunt ook redeneren: kinderen grootbrengen is zowat het belangrijkste. En dan betaalt de samenleving hen daarnaar.'

Vanaf de jaren 80 ziet u een verschuiving, ook in ouder- en moederschap.

WILLEMEN – 'De welvaartstaat komt onder druk te staan. En tegelijk zie je dat opvoedingsverantwoordelijkheid steeds meer bij het individu komt te liggen. Jij bent als ouder verantwoordelijk voor de – liefst perfecte – opvoeding van je kind. Als er dan gaten vallen in opvang of onderwijs, moet het individu dat maar zien op te lossen. Ik herinner me een krantenkop in volle kinderopvangcrisis: 'Het schuldgevoel van elke moeder: ik maak me continu zorgen dat ik ze aan het verpesten ben.' De moeder in kwestie twijfelt of het wel een goed idee is om haar kind naar de opvang te sturen. En de moeder draagt nog steeds de zwaarste last. Maar dit is een collectieve verantwoordelijkheid.'

U bent geen fan van de term work-life balance. Waarom niet?

WILLEMEN – 'De *werk-privébalans* gaat uit van het idee dat je eerst je 'productieve' werk doet. Daarna kom je thuis en begint je *privé*. Het zwijgt in alle talen over al het onbetaalde werk dat je in je *privé* moet doen om je *work* mogelijk te maken.'

'De *werk-privébalans* wordt verkocht als een positief verhaal, waar je zelf aan kunt werken. Maar om die balans te vinden rekenen we op zaken die we zelf niet in de hand hebben, zoals opvang bijvoorbeeld. Of ouderschapsverlof, maar we vergeten dat niet alle ouders daar effectief van kunnen

leven. Als alleenstaande ouder kun je dat vaak al vergeten.'

'De hogere middenklasse zoekt vaak een poetshulp. Maar opvallend: het gaat nooit over de *werk-privébalans* van de poetshulp, die tal van die keuzes niet kán maken. De *werk-privébalans* is zo een perfect rookgordijn om alle verantwoordelijkheid bij het individu te leggen.'

Schuiven beleidsmakers dan verantwoordelijkheid van zich af?

WILLEMEN – 'Het is niet ernstig om arbeidsmarktbeleid te bespreken zonder het te hebben over het fundamentele probleem dat zoveel mensen ervaren, namelijk dat *werk en privé* zo slecht verzoenbaar zijn.'

'Onze samenleving is er niet op gericht om alle groepen voldoende te ondersteunen. Kijk bijvoorbeeld naar de nieuwe voorrangregels in de kinderopvang. Mensen die nog niet aan het werk zijn worden achtergesteld. Of nog een voorbeeld: flexi-jobbers inzetten in kinderopvang en onderwijs. Terwijl werknemers net aangeven: geef ons loopbaanperspectief, ondersteuning en een goed loon om dit vol te houden. Je kunt geen goede kinderopvang hebben als je niet zorgt voor de kinderbegeleiders. Waarop wachten we?'

'Dat zijn heel grote vragen die fundamenteel gaan over waarin we investeren. De slinger gaat wat mij betreft niet de juiste kant op. Daarvoor betalen we nu al een hoge prijs: met burn-outs in de zorgsector, met kapotte ruggen en dromen, met te weinig handen in rusthuizen en in de kinderopvang.' ■

BIO

- Historica en onderzoeker aan UCLouvain (faculteit Seksuologie en Familiewetenschappen)
- Doet onderzoek naar beeldvorming naoorlogs moeder- en ouderschap
- Illustratrice

Dienstenchequebedrijf ACC Domestic Services verliest erkenning

Voor het eerst in ons land verliest een grote speler in de dienstenchequesector zijn erkenning. Vanaf 1 mei mag ACC Domestic Services geen dienstencheque-activiteiten meer aanbieden en kunnen huishoudhulpen ook niet langer aan de slag voor het bedrijf. Een belangrijk signaal voor de sector, maar wat met de werknemers?

– Tekst **Lies Van der Auwera**

Vlaams minister van werk Jo Brouns (CD&V) besliste om het negatief advies van de erkenningscommissie te volgen en trok de erkenning van ACC Domestic Services in. De bewijslast tegen het bedrijf was dan ook aanzienlijk.

‘De bal ging aan het rollen na covid,’ vertelt ACV-secretaris Wendy Buedts. ‘Het bedrijf besliste toen om iedere werknemer die een ziektebriefje binnenbracht, op tijdelijke werkloosheid te zetten. Zo ontlopen ze zelf de plicht om gewaarborgd loon te betalen. Wij hebben dat aangekaart bij de Vlaamse inspectiedienst. Dat, en nog een heel aantal

andere zaken, zijn dan aan het licht gekomen.’

Fraude en intimidatie

Dat ACC Domestic Services heel wat arbeidsregels schond, blijkt uit de vele verhalen. Fraude met tijdelijke werkloosheid was er schering en inslag. Maar ook grensoverschrijdend gedrag, intimidatie en in enkele gevallen zelfs seksueel overschrijdend gedrag. ‘De fraude met de ziektebriefjes was aanzienlijk’, gaat Buedts verder. ‘Ironisch genoeg vorderde de RVA nadien de ten onrechte uitgekeerde werkloosheid terug bij de huishoudhulpen. In sommige gevallen ging dat om duizenden euro’s.’ ‘Maar er zijn nog tal van flagrante zaken komen bovendrijven. Zo moesten huishoudhulpen een document tekenen om onbetaald thuis te blijven als een klant wegvalt. Voor onbepaalde duur. Zo verliest de huishoudhulp haar recht op loon.’

Raad van State

ACC Domestic Services stapt nu naar de Raad van State. Als die minister Brouns

gelijk geeft, verliest het bedrijf zijn erkenning definitief en mag het vanaf 1 mei geen dienstencheque-activiteiten meer aanbieden. De huishoudhulpen verkeren nu in het ijle, want ook zonder erkenning mogen contracten blijven doorlopen. Wie zelf ontslag neemt, verliest het recht op een uitkering. Nu is het bang afwachten wat de werkgever zal doen. Buedts: ‘Is die bereid om schadevergoeding voor gederfd loon te betalen aan de huishoudhulpen? Er heerst nog veel onzekerheid, dus we staan hen nu zo goed mogelijk bij.’

Dat zo’n grote speler regels zo overduidelijk aan de laars lapt, is niet representatief voor de hele sector, benadrukt Buedts. ‘Maar de ingetrokken erkenning is wel een belangrijk signaal naar de sector, die voor 70 procent gesubsidieerd is met overheids-geld. Daar wordt momenteel geen enkele verantwoording voor gevraagd. We eisen dan ook dat de regering minimumvoorwaarden koppelt aan het recht om subsidies te behouden en misbruik van huishoudhulpen bestrijdt.’ ■

Campagne ‘Go-electro’ wil jongeren warm maken voor elektriciteit

Volta, het sectorfonds van de elektriciens, lanceert de campagne ‘Go-Electro’. Die wil jongeren zo goed mogelijk informeren over mogelijke opleidingen en beroepen in de elektrotechniek.

ACV-CSC METEA, mee aan het roer als sociale partner in dit sectorfonds, beaamt het belang van een instroom van jongeren. Olaf Minne: ‘Jongeren die een studiekeuze maken, willen we goed informeren. Want we stellen vast dat velen nog vaak een fout beeld hebben van de sector, terwijl die net heel veelzijdig is.’

Bovendien worden die beroepen in de toekomst alleen maar belangrijker, aldus Minne. ‘Jongeren die voor een opleiding als elektricien gaan, kiezen meteen ook voor het klimaat. Denk aan laadpalen, elektrische auto’s, zonnepanelen, energiezuinige systemen, slimme meters ... Maar evengoed in de industrie liggen grote uitdagingen voor de toekomstige elektriciens. We zullen alle handen nodig hebben.’ ■

Weerverletzegels voor bouwvakkers

Driekwart van de bouwbedrijven heeft achterstand opgelopen door het regenweer van afgelopen maanden. Zoveel neerslag is uitzonderlijk, bevestigde ook het KMI. Bouwverven lopen daardoor gemiddeld twee tot vier weken achter op schema. Dat heeft een impact op klanten, maar ook werknemers.

Bouwvakkers voelen vooral het loonverlies. Patrick Vandenberghe, voorzitter ACVBIE: ‘Een deel van de werkzaamheden in de bouw verloopt nu eenmaal in de buitenlucht. Het is logisch dat bouwvakkers beschermd moeten worden tegen vorst, sneeuw en veel regen. Gelukkig bestaat er een compensatiesysteem voor het weerverlet. Het is steeds de wil van de vakbonden en werkgevers geweest dat bouwvakkers hun inkomen kunnen behouden tijdens het slechte weer.’

Als bouwvakker uit de ruwbouw heb je recht op weerverletzegels om een deel van het



loonverlies wegens slecht weer te compenseren. Het brutobedrag daarvan stemt overeen met twee procent van je verdiende brutoloon in het hele jaar 2023. Leden van ACVBIE krijgen daarvoor een document toegestuurd dat ze moeten binnenbrengen in een ACV-dienstencentrum. De betaling van weerverletzegels gebeurt vanaf maandag 29 april. ■



Stefaan Williams en Johan Masson, ACV METEA-afgevaardigden bij Picanol Group: 'We zijn er in moeilijke omstandigheden toch in geslaagd om een koopkrachtpremie van 750 euro voor elke Picanolwerknemer te onderhandelen.'

ACV-AFGEVAARDIGDEN PICANOL GROUP GAAN SOCIALE VERKIEZINGEN MET VERTROUWEN TEGEMOET

'Hopen op waardering voor onze inzet'

Bij weefgetouwenproducent Picanol Group in Ieper maken ACV-afgevaardigden Stefaan Williams en Johan Masson zich op voor hun tiende sociale verkiezingen. 'Ik geloof dat dit uniek is', vertelt Johan, 'een volledige carrière bij dezelfde werkgever en al die jaren opkomen voor je collega's.' De twee delegees hebben veel zien en doen veranderen tijdens hun loopbaan. Reden genoeg voor een gesprek met Visie.

→ Tekst en foto **Jeroen Pollet**

Stefaan (57) begon in 1984 als arbeider (frezer/draaiër) bij Picanol. Johan (58) volgde in 1986 bij de montage. In '87 kwamen ze beide een eerste keer als jongerenkandidaat op bij de sociale verkiezingen. 'Toenmalig ACV-hoofdafgevaardigde Willy Coudron vroeg ons omdat we allebei sterk geëngageerd waren', gaat Johan verder. 'We waren meteen verkozen. In '99 volgde Stefaan dan Willy op als hoofddelegee.'

Dienstverlening

De telefoon staat roodgloeiend tijdens ons gesprek en af en toe komt iemand met een vraag het ACV METEA-kantoor in Picanol binnen. 'Dagelijkse kost', zegt Stefaan. 'Veel mensen komen met hun vragen bij ons. Dat is één van de zaken waar we in de voorbije 25 jaar heel sterk in geïn-

vesteerd hebben. Eigenlijk vormen wij een combinatie tussen een ombudsdienst en een dienstencentrum: jaarlijks helpen wij bv. meer dan 500 collega's met hun belastingaangifte. Daarnaast zorgen we voor dossiers tijdelijke werkloosheid of voor papieren van bv. de verzekering of het ziekenfonds. De collega's weten wat ze aan ons hebben. Dat is uiteraard enkel mogelijk dankzij onze ploeg van gedreven ACV-militanten.'

Sociaal overleg

Stefaan: 'In onze beginperiode was Picanol een familiaal geleid bedrijf. De familie Steverlynck was makkelijker toegankelijk. Vandaag is alles enorm geprofessionaliseerd, ook het sociaal overleg. We moeten onderhandelen op het scherpst van de snee en dus sterk voor-

bereid aan de start komen. We investeren daar veel in en dat werpt vruchten af. De werkgever weet wat we waard zijn en weet dat voor ons een woord een woord is. Maar hij weet ook dat ons draagvlak op de werkvloer groot is: in 1991 waren onze concollega's binnen het bedrijf bijna even groot als wij, vandaag hebben we meer dan 85% van de leden en de mandaten. Dat helpt.'

Toekomst

'Vakbondswerk is ploegwerk', gaat Johan verder. 'Stefaan en ik doen dit uiteraard niet alleen. We zijn heel sterk bezig met verjonging en vernieuwing: we hebben elf nieuwe kandidaten op onze kieslijst en we geven onze kennis en expertise graag door voor wanneer de volgende generatie het overneemt.'

Waardering

Ook in de voorbije mandaatperiode kunnen de ACV-afgevaardigden bij Picanol Group mooie akkoorden voorleggen. 'Winstpremies (cao90), het maximumbedrag voor de maaltijdcheques, een betere fietslease ... maar de grootste prestatie is dat we er in moeilijke omstandigheden toch in geslaagd zijn om een koopkrachtpremie van 750 euro voor elk van de 1.550 Picanolwerknemers te bekomen. Op 16 mei zijn er sociale verkiezingen in Picanol. 't Is dan aan de collega's om onze ACV-ploeg te waarderen voor ons werk van de voorbije vier jaar. We hopen om ook bij onze tiende verkiezing een schitterend resultaat te behalen!' besluit Stefaan. ■



ACV PROVINCIE ANTWERPEN

'Belastingsservice 2024'

Elk jaar organiseert ACV provincie Antwerpen exclusief voor leden een belastingsservice, telefonisch en fysiek. Dit jaar gaat de belastingsservice door van 4 juni tot en met 28 juni 2024. Opgelet, je kan pas vanaf 29 april 2024 een afspraak maken!

STAP 1

Geef ACV provincie Antwerpen je mandaat (indien je dit vorig jaar nog niet hebt gedaan)

Geef ACV provincie Antwerpen je mandaat via de website van de FOD Financiën. Hierdoor krijgt ACV provincie Antwerpen toegang tot je dossier in Tax-on-Web en tot je fiscale gegevens in MyMinFin.be. Op basis van deze gegevens kan ACV provincie Antwerpen op afstand je aangifte invullen en doorsturen naar de fiscus. Meer info (handleiding, filmpje, ...) kan je terugvinden op:

www.hetacv.be/acv-antwerpen/acv-belastingsservice of scan de QR-code in dit artikel.

- Ben je niet zo handig in al die digitale zaken? Vraag hulp aan familie of vrienden!
- Heb je een gezamenlijke aangifte voor jou en je partner (getrouwd of wettelijk samenwonend), dan moeten zowel jij als je partner ons een mandaat verlenen. Laat dus ook je partner het mandaat in orde brengen!
- Heb je inwonende kinderen met eigen inkomsten? Dan moeten je kinderen ons ook een mandaat verlenen, zodat we kunnen nagaan of hij/zij al dan niet ten laste is.
- Let op, een fysieke afspraak maken kan enkel telefonisch (02 244 30 00) of aan het ont-haal van het ACV – dienstencentrum in jouw regio.



STAP 2

Maak vanaf 29 april 2024 een afspraak om je belastingbrief in te vullen

Mandaat in orde? ACV provincie Antwerpen stuurt je een e-mail met de link naar onze online afsprakenagenda. Via enkele eenvoudige vragen krijg je jouw afspraak op maat van jouw type aangifte.

Let op: 1 afspraak = 1 belastingbrief
Tijdens een afspraak wordt 1 belastingbrief ingevuld.

- Ben je feitelijk samenwonend? Maak een aparte afspraak voor je partner.
- Ben je pas in 2023 gehuwd of wettelijk samen gaan wonen? Maak een aparte afspraak voor beide partners.
- Heeft je zoon of dochter in 2023 een inkomen ontvangen hoger dan € 7.965 bruto? Maak ook dan een aparte afspraak.

Open de 'belastingen afsprakenagenda' en kies op welke dag en uur een ACV-medewerker je mag bellen of wanneer je langs wil komen op een ACV – dienstencentrum.

De fysieke afspraken zelf gaan enkel door in de kantoren van Antwerpen (Nationalestraat), Mechelen, Turnhout, Herentals én Heist o/d Berg.

In de kantoren van Turnhout en Kalmthout kan je terecht voor een fysieke afspraak grensarbeid (wonen in België en werken in Nederland).

STAP 3

Een medewerker van ACV provincie Antwerpen belt je of je begeeft je naar het ACV-dienstencentrum

Een medewerker van ACV provincie Antwerpen belt je op het tijdstip van de afspraak om samen je belastingaangifte te overlopen en indien nodig aan te vullen of te verbeteren. Na jouw akkoord dient de ACV-medewerker jouw belastingaangifte in.

OF je komt langs op het tijdstip en op de locatie van jouw afspraak.

TOT SLOT: TOT WANNEER KAN IK MIJN AANGIFTE DOEN?

Voor het indienen van je belastingaangifte zijn er verschillende termijnen: op papier (30 juni) of via Tax-on-Web (15 juli 2024).

OPGELET: ACV provincie Antwerpen vult ENKEL van 4 tot en met 28 juni belastingbrieven in.

Via deze belastingsservice hoopt ACV provincie Antwerpen je zo goed mogelijk te helpen met je belastingaangifte!

Tussen 13 en 26 mei worden er in heel België sociale verkiezingen georganiseerd. In die periode kiezen de werknemers in de meeste privésectoren hun vakbondsafgevaardigden in het sociaal overleg. Kirsten (24) en Lynn (22) zijn zussen, werken in dezelfde onderneming én komen allebei voor het eerst op als kandidaat bij de sociale verkiezingen.

Aanspreekpunt en spreekbuis



Kirsten en Lynn wonen allebei in Zemst, op nauwelijks zes minuten van de hoofdzetel Kréfel, waar ze allebei op de dienst naverkoop werken. Ik spreek hen op een druilerige dinsdagmiddag in Lets' Meet in Elewijt, waar ze samen met andere jongerenkandidaten van ACV Metea een eerste vorming krijgen.

KIRSTEN – 'Het is wel overdonderend. Alleen al deze voor-middag hebben we al bijzonder veel informatie gekregen, en daar zaten heel wat dingen bij die nieuw zijn voor mij. Over de vakbond, over de verschillende overlegorganen, over wat er in de Ondernemingsraad en het CPBW besproken wordt...'
LYNN – (lacht): 'Overdonderend is inderdaad het juiste woord. Maar het is allemaal wel heel interessant. Ik vind het goed dat we deze informatie nu al krijgen, nog voor de sociale verkiezingen. Zo zijn we goed voorbereid.'

Jullie komen straks op bij de sociale verkiezingen. Wie of wat heeft jullie doen besluiten om je kandidaat te stellen?

KIRSTEN – 'Enkele collega's, die al ACV-afgevaardigden waren,

hebben ons gevraagd of we het zouden zien zitten om op te komen op de jongerenlijst. Nadat ze hadden uitgelegd wat daar allemaal bij kwam kijken, heb ik er eigenlijk niet zo lang over moeten nadenken. Ik wilde het graag doen.'
LYNN – 'Kirsten en ik hebben het wel eerst met elkaar besproken. Maar het was snel duidelijk dat we het allebei heel graag wilden doen. Toen we het thuis vertelden, was papa meteen enthousiast. Hij vond dat we het zeker moesten doen.'

Waarom wilden jullie graag een syndicaal engagement opnemen?

KIRSTEN – 'Ik heb eigenlijk altijd graag mensen geholpen. Op school heb ik voor kinderverzorgster gestudeerd, ik heb stage gelopen in rusthuizen. En mijn zus heeft dan weer stages gelopen in kinderdagverblijven, bij mensen met een beperking... Ik wil graag opkomen voor de jongeren die bij Kréfel werken, ik wil hen graag helpen als ze problemen zouden hebben. Ik wil een aanspreekpunt voor hen zijn, maar ook hun spreekbuis.'

LYNN – 'Jongeren beschikken niet altijd over voldoende informatie, bijvoorbeeld over waar ze recht op hebben. Het is dan

goed als je naar iemand kunt stappen die daar meer kennis over heeft om uitleg te vragen. Kirsten en ik hebben in het begin ook niet zo'n makkelijke start gehad en we hebben altijd op de vakbond kunnen rekenen, met al de vragen waar we mee zaten. Het is gewoon aangenaam als je weet dat er mensen zijn die klaar staan voor je en voor jouw belangen opkomen en er zelfs voor willen vechten. Mensen die kennis van zaken hebben en die je tot in de puntjes kunnen informeren als je zelf niet weet: wat moet ik nu doen? Waar heb ik recht op? Ik heb in het verleden verschillende keren aan een van onze afgevaardigden gevraagd of ze mijn loonbrieven eens even wilden nakijken. Een vakbondsafgevaardigde heeft daar meer verstand van dan een jongere die nog maar net begint te werken. Ze hebben mij destijds zo goed geholpen, ik wil nu datzelfde betekenen voor anderen.'

Waar willen jullie graag werk van maken als jullie verkozen worden?

KIRSTEN – 'Om maar één ding te noemen: op het vlak van communicatie is er, op zijn zachtst gezegd, veel ruimte voor verbetering. De informatie van het bedrijf bereikt de werk-

nemers niet altijd even goed. Daar zou ik graag wat verbetering zien. En als je als afgevaardigde mee aan tafel zit met de bazen, weet jij in elk geval dat je over de juiste informatie beschikt om door te geven aan je collega's.'

De sociale verkiezingen komen nu wel heel dichtbij...

LYNN – 'Ik vind het wel spannend. Ik ben wel benieuwd hoe het allemaal zal verlopen. En ik kijk echt uit naar de opleidingen die we gaan krijgen. Ik wil graag meer te weten komen over hoe we vanuit de vakbond collega's kunnen helpen...'
KIRSTEN – 'Er is ons natuurlijk wel verteld wat er allemaal gaat gebeuren, maar dat is nog niet hetzelfde als dat je het zelf al meegemaakt hebt. Het is heel spannend.' ■

VACATURE

De Christelijke Sociale Werken zoekt een onthaalbediende (m/v) voor Algemeen onthaal / receptie / telefonie.



SOCIALE VERKIEZINGEN 2024

Focus op de toekomst

‘We hebben vertrouwen in de toekomst. Veel erger dan wat we hebben meegemaakt, kan bijna niet.’ Dat zegt ACV-hoofdafgevaardigde Wim Beerten van batterijfabrikant Energizer in Tessenderlo.

– Tekst & foto **Vicky Jans** – Foto **Tom Vander Heyden**

Hoogspanning

De afgelopen vier jaar stond de werkvloer bij het voormalige Panasonic onder hoogspanning. Na coronajaar 2020 werd het bedrijf in juni 2021 verkocht aan de Duitse investeringsmaatschappij Aurelius Group. Advanced Power Solutions, oftewel APS Tessenderlo, zag het levenslicht. Veel rust werd de werkvloer niet gegund. Na amper zes maanden, in januari 2022, kondigde de nieuwe werkgever al een herstructurering aan. ‘Een half jaar lang stredden we voor elke werknemer’, vertelt Wim. ‘Dagenlang zaten we aan de on-

derhandelingstafel, wekenlang hielden we het been stijf omdat we het aantal ontslagen zo beperkt mogelijk wilden houden.’ Een periode met vele slapeloze nachten eindigde in juli 2022 met een sociaal plan dat de goedkeuring vond bij 93% van de werknemers.

Teken

Veel tijd om op adem te komen, kregen Wim en zijn syndicale ploeg niet. Exact een jaar later pakten de donkere wolken zich opnieuw samen boven het bedrijf. De directie besliste om de nachtploeg stop te zetten en economische

werkloosheid werd eerder regel dan uitzondering. ‘Toen we in juni 2023 ook nog te horen kregen dat we enkel nog afgewerkte producten mochten maken maar zelf geen cellen meer mochten produceren, was dat voor ons een teken aan de wand’, vertelt Wim.

300 man

Drie weken lang kampeerde de ACV-ploeg samen met de andere vakbonden voor de poorten van de fabriek. ‘Mentaal, fysiek en familiaal een heel zware periode’, getuigt Wim. ‘En ook al worden stakingen en piketten door de goegemeente doorgehaald, hadden we dit niet gedaan dan hadden we met 300 man op straat gestaan. Ons team was 24 uur op 7 paraat, heeft tot de laatste snik gevocht en dat heeft iedereen – tot en met de hoogste aan de

top- geweten.’ En met succes zo blijkt, want in plaats van de deuren te sluiten, zocht APS een overnemer. Sinds oktober vorig jaar is het bedrijf dan ook in handen van het Amerikaanse Energizer.

Rollercoaster

Eind goed, al goed? ‘We kijken nu vooral naar de toekomst en hopen op een periode zonder drama’s. Ook voor de werknemers is dit een rollercoaster geweest. Je zou het misschien niet zeggen maar normaal gezien is dit een vrij rustige fabriek’, lacht Wim. ‘Constance stress en onzekerheid is nooit goed voor een werkvloer. Met onze ACV-ploeg willen we nu die rust doen terugkeren en we hopen dat het management ons pleidooi om te investeren in hun werknemers ter harte neemt.’ ■

ACV-CSC METEA militanten Energizer (v.l.n.r. en v.b.n.o.): Wim, Pascal, Bendert, Christel, Maikel, Martine, Eric, Jan, Bart, Geert, Juan, Stijn, Yasin en Patrick.



‘Hadden we dit niet gedaan dan hadden we met 300 man op straat gestaan.’

VAN 13 TOT 26 MEI
SOCIALE VERKIEZINGEN IN
OOST-VLAAMSE BEDRIJVEN

Oog voor welzijn en arbeidsvoorwaarden bij La Lorraine

Geert De Winne werkt al 22 jaar bij La Lorraine in Erpe Mere. Hij is als ACV-afgevaardigde actief in zowel comité voor preventie en bescherming op het werk als in de ondernemingsraad. In mei is hij één van de duizenden ACV-kandidaten bij de sociale verkiezingen. Voor de vijfde keer steekt hij zijn nek uit voor zijn collega's. We spraken met hem over zijn job en zijn syndicaal werk.

→ Tekst Jan Maertens → Foto James Arthur

Wat maken jullie bij La Lorraine?

GEERT DE WINNE → 'Als je brood of een pistolet in de supermarkt koopt, dan is de kans bijzonder groot dat het van bij ons komt. La Lorraine is een 100 % Belgisch familiebedrijf met meer dan 80 jaar ervaring in de maalterij- en bakkerijsector. We zijn wereldwijd met meer dan 4.800 werknemers actief in 35 landen. In Oost-Vlaanderen zijn er vestigingen in Ninove en Erpe-Mere.

Ik werk in Erpe-Mere. Je kan onze fabriek aan de E40-afrit herkennen aan de mega hoge diepvriestoren. Dat is nodig want wij maken enkel diepgevroren producten. Dat zijn vooral kleine en grote, witte en bruine stokbroden maar ook de gezonde fitness baguettes en zowat alle pistolets die je maar kan bedenken. We hebben zelfs een donutlijn.'

Hoe zit het met de tewerkstelling bij jullie?

GEERT DE WINNE → 'We zijn op korte termijn enorm gegroeid. De productie zit nog altijd in stijgende lijn. Onze personeelsgroep groeit mee. We werken momenteel met een 330 mensen op onze site. We hebben dus een comité voor preventie en be-

scherming (vanaf 50 werknemers) en een ondernemingsraad (vanaf 100 werknemers).'

Wat komt zoal aan bod in het comité voor preventie en bescherming (CPBW) op het werk?

GEERT DE WINNE → 'We hebben daar oog voor welzijn op het werk. De veiligheid is daarbij een zeer belangrijk deel. We doen maandelijks een rondgang met het CPBW waarbij we telkens een andere werkplek bezoeken. Op regelmatige tijdstippen gaat de bedrijfsarts mee en bekijken we werkposten in functie van ergonomie, lawaaihinder, stof... Als er een arbeidsongeval is gebeurd, bezoeken we de plaats van het ongeval en bekijken en overleggen we hoe we dit in de toekomst kunnen vermijden. Als iemand op de vloer een goed idee heeft, geven we daar altijd aandacht aan.'

In de ondernemingsraad gaat het over de arbeidsvoorwaarden?

GEERT DE WINNE → 'We vertegenwoordigen onze collega's en proberen gunstige arbeidsvoorwaarden te verwerven. In de voorbije jaren konden we heel wat realiseren. Ik denk dan aan een verhoging van de

anciënniteitspremie, een koopkrachtpremie van 450 euro, maaltijd- en geschenkcheques, een coronapremie, een optrekking en uitbreiding van cao 90, een fietsvergoeding en de mogelijkheid om een elektrische fiets te leasen. Het gaat over waardering. Soms kan die ook in kleinere zaken zitten. Zo is er bijvoorbeeld voor iedereen gratis koffie en twee keer op een week gratis fruit.'

Omdat alles altijd beter kan, waar willen jullie na de sociale verkiezingen (verder) aan werken?

GEERT DE WINNE → 'We hebben nog wat aandachtspunten: We zouden de premie om te werken op feestdagen willen verhogen. We zullen ook vragen om het sanitaire blok, de refter en de kleedruimtes eens onder de loep te nemen. Dat kan beter. Voor mezelf zou ik meer contact willen opbouwen met alle werknemers. Daar heb je soms te weinig tijd voor. We blijven in elk geval aan de mouw van onze bazen trekken tot we gehoord worden. Er is nog veel werk. Wie zich geroepen voelt om mee aan de vakbondskar te trekken, mag altijd contact met mij opnemen.' ■

~ www.hetacv.be/socialeverkiezingen

Televisiemaker en acteur

Rik Verheye

gevat
in 5
woorden

Creativiteit

'Creativiteit kan magisch zijn. Niets zo mooi als van een leeg blad te vertrekken met gelijkgestemden of inspirerende mensen en te zien wat er dan ontstaat. Spannend om het aan de buitenwereld te presenteren en te zien hoe het in de huiskamers onthaald wordt. Als je dan merkt dat wat je maakte begint te leven onder de mensen, zoals met *Nonkels* of *Callboys*, is dat geweldig.'

Aanvaard

'Sinds kort ben ik mede-eigenaar van de voetbalclub Sporting Hasselt. Een jongensdroom die uitkomt. Ik heb vroeger zelf gevoetbald. Maar zodra ik kapitein werd, begon ik wat te zweven en kwam de acteur in mij naar boven. Ik was te veel bezig met het publiek en de scheidsrechter te bespelen. Het leukste aan voetbal is dat je deel uitmaakt van een familie. Zeker in Limburg, want daar zijn de mensen heel gastvrij. Ik voel me helemaal aanvaard als West-Vlaming in Limburg.'

Geluk

'Toen ik zeven was verloor ik mijn vader aan de gevolgen van alcoholisme. Dat is bikkelhard, want je verliest een cruciaal fundament. Kinderen zijn vaak de dupe van gezinssituaties waar ze zelf niet om gevraagd hebben. Zelf heb ik heel veel geluk gehad dat ik zo goed ben opgevangen door mijn moeder en familie. Maar niet elk kind krijgt eerlijke kansen. Er is niet genoeg aandacht voor kinderen die opgroeien in moeilijke situaties zoals armoede of verwaarlozing.'

Zee

'Ik word intens gelukkig van de zee en word er altijd opnieuw naartoe gezogen. Ik woon vlak bij het strand en slaap altijd met een raam open. Mijn dag is goed als ik word wakker gekeeld door een familie zeemeeuwen om 5 uur 's ochtends. Ook als ik op vakantie ga moet ik altijd water in mijn buurt hebben. Voor mijn werk ben ik veel onderweg, maar telkens ik het bord *West-Vlaanderen* zie op de snelweg, dan maakt mijn hart een sprongetje omdat ik weet dat ik weer dicht bij de zee kom.'

Balans

'Een goede balans vinden tussen werk en privé is niet vanzelfsprekend. Zo wil ik al jaren op reis met mijn moeder, maar daar komt altijd iets tussen. Ik schaam me daar eigenlijk wel voor. Ik ben dat immers niet alleen aan haar, maar ook aan mezelf verschuldigd. Ik heb maar één moeder en ik leef maar één keer. Daarom wil ik ook leven alsof elke dag de laatste kan zijn.'

WEST-VLAANDEREN

